



## SCHOOLPLAN 2011-2015

NBS Boeimeer  
Jan Nieuwenhuijzenstraat 2  
4818 RJ Breda  
076 -5146101  
[www.nbsboeimeer.nl](http://www.nbsboeimeer.nl)

## Inhoudsopgave Schoolplan 2011-2015

	Naam	Inhoud	Blz
	<b>Voorwoord</b>	Relatie met WMK: beleidsterreinen en competenties	4
1	<b>Inleiding</b>	1.1 Doelen en functie van het schoolplan 1.2 Procedures voor het opstellen, vaststellen, levend houden van het schoolplan 1.3 Verwijzingen	5 5 6
2	<b>Schoolbeschrijving</b>	2.1 Kenmerken school 2.2 Kenmerken directie en leraren 2.3 Kenmerken leerlingen 2.4 Kenmerken ouders en omgeving 2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen	8 8 8 9 9
3	<b>Organisatie en beleid</b>	3.1 Organisatiestructuur en -cultuur 3.2 Medezeggenschapstructuur Stichting Nutsscholen Breda 3.3 Structuur (groeperingsvormen) <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 3.3.1: Schoolklimaat</li> <li>➤ 3.3.2: Sociale veiligheid <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3.3.2.1: Risico-Inventarisatie (RIE)</li> <li>- 3.3.2.2: Arbobeleid</li> </ul> </li> </ul> 3.4 De interne communicatie 3.5 De communicatie met externe instanties 3.6 De communicatie met ouders 3.7 Voor- en vroegschoolse educatie (wet OKE) 3.8 Buitenschoolse opvang (voor-, tussen- en naschools)	11 12 13 13 13 14 15 15 16 16 18 18
4	<b>Integraal personeelsbeleid</b>	4.0 Inleiding 4.1 Visie <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 4.1.1: Doelen</li> <li>➤ 4.1.2: Beoordeling</li> </ul> 4.2 De schoolleiding 4.3 Beroepshouding – professionele cultuur 4.4 Integraal Personeelsbeleid 4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 4.5.1: Beleid m.b.t. stagiaires</li> <li>➤ 4.5.2: Werving en selectie</li> <li>➤ 4.5.3: Introductie en begeleiding</li> <li>➤ 4.5.4: Taakbeleid</li> <li>➤ 4.5.5: Collegiale consultatie</li> <li>➤ 4.5.6: Klassenbezoek</li> <li>➤ 4.5.7: Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)</li> <li>➤ 4.5.8: Functioneringsgesprekken / doelstellingengesprekken</li> <li>➤ 4.5.9: Teambuilding</li> <li>➤ 4.5.10: Beoordelingsgesprekken</li> </ul> 4.6 Verzuimbeleid	19 20 20 21 21 22 22 24 24 24 24 24 25 25 25 25 26 26 26
5	<b>Het onderwijskundig beleid</b>	5.1 De missie en visie van de school <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 5.1.1: Visie-missie van onze school</li> <li>➤ 5.1.2: Slogan en kernwaarden</li> <li>➤ 5.1.3: Streefbeelden</li> <li>➤ 5.1.4: Missiebeleid</li> </ul> 5.2 De visies van de school <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 5.2.1: Algemeen <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5.2.1.1: Levensbeschouwelijke identiteit</li> <li>- 5.2.1.2: Lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)</li> <li>- 5.2.1.3: Zorg en begeleiding</li> </ul> </li> <li>➤ 5.2.2: Specifiek <ul style="list-style-type: none"> <li>- 5.2.2.1: Onderwijskundig concept</li> </ul> </li> </ul> 5.3 Levensbeschouwelijke identiteit 5.4 Leerstofaanbod + toetsinstrumenten 5.5 Taallesonderwijs	27 27 29 29 29 29 29 29 29 29 29 29 30 30 30 31 32

		5.6 Rekenen en wiskunde	33
		5.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling	34
		5.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie	35
		5.9 ICT	36
		5.10 Leertijd	37
		5.11 Pedagogisch Klimaat	38
		5.12 Didactisch Handelen	38
		5.13 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	40
		5.14 Zorg en begeleiding	41
		5.15 Passend onderwijs vormgegeven in het handelingsgericht werken	42
		5.16 Opbrengstgericht werken	46
		5.17 Opbrengsten	47
		5.18 Wetenschap en techniek	48
		5.19 Cultuur	49
6	<b>Financieel beleid</b> <b>Materieel beleid</b>	6.1 Financieel beleid	50
		➤ 6.1.1: Inleiding	50
		➤ 6.1.2: Visie	50
		➤ 6.1.3: Doelen	51
		➤ 6.1.4: Beoordeling	51
		- 6.1.4.1: De begroting	51
		- 6.1.4.2: De managementrapportages	52
		- 6.1.4.3: De jaarrekening	52
		- 6.1.4.4: De monitoring van de uitgaven	52
		- 6.1.4.5: De administratie en afrekening van aparte projectsubsidies	52
		- 6.1.4.6: De inning, administratie en inzet van de vrijwillige ouderbijdragen	53
		➤ 6.1.5: Budget Personeel en Arbeidsmarkt	53
		➤ 6.1.6: Relatie met andere beleidsgebieden	53
		➤ 6.1.7: Sponsoring	53
		6.2 Materieel beleid	53
		➤ 6.2.1: Inleiding	53
		➤ 6.2.2: Visie	54
		➤ 6.2.3: Materiële doelen	54
		- 6.2.3.1: Materiële doelen op stichtingsniveau	54
		- 6.2.3.2: Materiële doelen op schoolniveau	54
		6.3 Organisatie van het huisvestingsbeleid	55
		➤ 6.3.1: Organisatie van het huisvestingsbeleid op stichtingsniveau	55
		➤ 6.3.2: Organisatie van het huisvestingsbeleid op schoolniveau	55
		6.4 Beleid ten aanzien van het onderwijsleerpakket en meubilair	56
		➤ 6.4.1: Beleid t.a.v. het onderwijsleerpakket en meubilair op stichtingsniveau	56
		➤ 6.4.2: Beleid t.a.v. het onderwijsleerpakket en meubilair op schoolniveau	56
7	<b>Kwaliteitsbeleid</b>	7.1 Kwaliteitszorg	57
		7.2 Wet- en regelgeving	57
		7.3 Terugblik Schoolplan 2007-2011 en zelfevaluatie	58
		➤ 7.3.1.terugblik	58
		➤ 7.3.2.Strategisch beleid	65
		7.3.2.1 Analyse inspectierapport	66
		- 7.3.2.2 Analyse Quickscan	66
		- 7.3.2.3 Analyse oudervragenlijst	67
		- 7.3.2.4 Analyse leerlingenvragenlijst	68
		- 7.3.2.5 Analyse lerarenvragenlijst	68
		- 7.3.2.6 De RI&E	69
		7.4 Conclusies evaluaties	69
		7.5 Tussentijdse evaluaties voor de komende schoolplanperiode	70
		7.6 Kwaliteitsprofiel op basis van evaluaties	71
		7.7. Hoofddoelen schoolplan periode	73
		7.8 Plan van Aanpak 2011 - 2015	73
		➤ 7.8.1: Jaarplan jaar 2011	74

	➤ 7.8.2: Jaarplan jaar 2012	75
	➤ 7.8.3: Jaarplan jaar 2013	76
	➤ 7.8.4: Jaarplan jaar 2014	77

## Voorwoord

# Relatie met WMK: beleidsterreinen en competenties

Het schoolplan zoals het voor u ligt is tot stand gekomen in samenwerking met het team van NBS Boeimeer. Het plan is gebaseerd op de systematiek van Cees Bos, werken met kwaliteitskaarten WMK-PO. Deze systematiek is gebaseerd op het kader van de onderwijsinspectie. De kwaliteitskaarten komen overeen met de volgende kwaliteitsaspecten:

- opbrengsten
- leerstofaanbod
- leertijd
- schoolklimaat
- didactisch handelen
- afstemming
- begeleiding
- zorg
- kwaliteitszorg
- wet en regelgeving.

Bij iedere kwaliteitskaart is een visie geformuleerd gebaseerd op het betreffende onderdeel. Deze “deelvisies” zijn afgeleid van onze schoolvisie.

Het team is in april 2010 begonnen met een quickscan. Met dit instrument hebben we de stand van zaken op Boeimeer in beeld gebracht. De quickscan bestaat uit 254 vragen over de totale school. De uitslag van de quickscan in combinatie met de tevredenheidsonderzoeken, de risico inventarisatie en het inspectierapport hebben geleid tot het stellen van prioriteiten. Het team heeft op een studiemiddag de verdeling over de komende vier jaar gemaakt. De meer gedetailleerde, uitgewerkte punten zijn terug te vinden in het jaarplan.

Voor de uitwerking van het schoolplan heeft het managementteam scholing gevolgd bij Cees Bos. Op een studiedag in Ede is het format toegelicht en zijn de laatste inspectie eisen verwerkt. Het managementteam heeft het schoolplan verder uitgewerkt op basis van de prioriteiten gesteld vanuit het team.

In de conceptfase heeft de medezeggenschapsraad meegelezen en meegedacht. De opmerkingen vanuit de MR zijn opgenomen en verwerkt in het schoolplan. Dit heeft er onder andere toe geleid dat de indeling logischer is opgebouwd waardoor het document leesbaarder is geworden.

Het schoolplan geeft een weergave van waar we nu staan en waar we heen willen met ons onderwijs binnen NBS Boeimeer. In hoofdstuk 7 is een korte evaluatie te vinden van het vorige schoolplan. Verder is in dat hoofdstuk te vinden waar we de komende jaren aan gaan werken.

Het schoolplan is een rompplan, specifiekere uitwerkingen zijn te vinden in de plannen waar in hoofdstuk 1.2 naar wordt verwezen.

Team NBS Boeimeer  
MT NBS Boeimeer

# Hoofdstuk 1 Inleiding

De indeling van het schoolplan 2011-2015 is afgestemd op de bestuursdoelen van de Stichting Nutsscholen en de beleidsterreinen die de school, ouders en leerlingen relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg (zie hoofdstuk 7). Dit betekent, dat wij deze beleidsterreinen:

1. beschrijven
2. periodiek (laten) beoordelen
3. borgen of verbeteren

De onderscheiden beleidsterreinen komen overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezicht kader.

Tevens beschrijven we in deze inleiding de competenties die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons integraal personeelsbeleid. De beleidsterreinen en de competenties zijn logisch gekoppeld (zie schema) en afgeleid van de zeven bekwaamheidseisen in de wet Bio.

## 1.1. Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft binnen de kaders van de bestuursdoelen van de Stichting Nutsscholen Breda in de eerste plaats onze kwaliteit, onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om inzicht te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee onze verbeterdoelen voor de komende vier jaar. (RI&E, Quickscan, Scholen met Succes). Het schoolplan functioneert daardoor als verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als planningsdocument voor de planperiode 2011-2015. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn en hoe de opbrengsten zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

## 1.2. Procedures voor het opstellen, vaststellen, levend houden van het schoolplan

Het managementteam heeft in samenwerking met het team aan het tot stand komen van dit plan gewerkt. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. De volgorde ervan is door het team bepaald.

Heel bewust is gekozen voor een koppeling van kwaliteitszorg aan integraal personeelsbeleid.

Met alle teamleden zijn POP-gesprekken en doelstellingengesprekken gevoerd.

Daar waar het kon, is samengewerkt met het team en het managementteam van NBS Dirk van Veen. De Medezeggenschapsraad is geïnformeerd over de stand van zaken en zij heeft in concept het schoolplan ter advisering voorgelegd gekregen.

De definitieve versie van het schoolplan wordt ter instemming voorgelegd.

De komende vier jaar bespreken we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met het team. Jaarlijks stelt het managementteam een jaarplan op waarvan het jaarverslag een onderdeel is.

Aan het einde van ieder jaar wordt het jaarplan voor het komende jaar samen met het team vastgesteld. Dit plan wordt ter informatie voorgelegd aan de MR.

Specialisten vanuit het team worden betrokken bij de overdracht naar de rest van het team.

We houden ons schoolplan levend door teambijeenkomsten onderwijsinhoudelijk en onze kwaliteitszorgweek in november. Steeds in november evalueren we het kalenderjaar door middel van een Quicksan van de gekozen kwaliteitskaarten. Voorts plannen we de invulling voor het komende jaar.

We zijn tot onderstaande verdeling gekomen:

#### 2011

- **Opbrengsten**
- Schooladministratie
- Didactisch handelen
- Aanbod
- Aanbod Actief Burgerschap
- Zorg en Begeleiding
- Oriënteren op referentiekaders
- Levensbeschouwing en Taalleesonderwijs

#### 2012

- **Opbrengsten**
- Wetenschap en Techniek
- Actieve rol leerlingen
- Kwaliteit actief Burgerschap
- Rekenen en Wiskunde
- ICT
- Vragenlijsten vanuit Cees Bos

#### 2013

- **Opbrengsten**
- Inzet van middelen
- Externe contacten
- Beroepshouding
- Integraal personeelsbeleid
- Afstemming
- Contact met ouders

#### 2014

- **Opbrengsten**
- Interne communicatie
- Schoolklimaat
- Schoolleiding
- Tijd
- Pedagogisch handelen
- Kwaliteitszorg
- RI&E
- Scholen met Succes

### 1.3 Verwijzingen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken:

- Zorgplan WSNS
- Schoolspecifieke zorgplan
- Bestuursdoelen

- Meerjarenplanning Leermiddelen
- Beleidsplan Cultuur
- Beleidsplan "Projectgroep"
- ICT beleidsplan
- Document Handelingsgericht werken
- Protocol ziekmelding SNB
- Functiemix
- Beleid schorsen en verwijderen
- Klachtenregeling SNB
- Psycho-sociaalveiligheidsplan (vanaf 2012)

## Hoofdstuk 2

## Schoolbeschrijving

### 2.1. Kenmerken school

Nutsbasisschool Boeimeer  
Jan Nieuwenhuyzenstraat 2  
4818 RJ Breda  
076-5146101  
[www.nbsboeimeer.nl](http://www.nbsboeimeer.nl)

### 2.2. Kenmerken directie en leraren

Het managementteam van de school bestaat uit de directeur de locatieleider en de Intern begeleider. Het MT van de school wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren (OB-BB). Het aantal teamleden is 19.4 in voltijd en 15 in deeltijd. De school beschikt daarnaast over een conciërge/administratieve kracht. De leeftijdsopbouw wordt weergegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-12-2010). Ons team kent een aantal specialisten:

#### leeftijdsopbouw:

Per 1-12-2010	MT	OP	OOP
Ouder dan 50 jaar	0	4	1
Tussen 40 en 50 jaar	2	3	
Tussen 30 en 40 jaar	1	4	
Tussen 20 en 30 jaar		4	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	3	15	1

#### ziekteverzuim:

2007	11,72%
2008	14,61%
2009	11,77%
2010	7,19%

### 2.3. Kenmerken leerlingen

Onze school wordt bezocht door 228 kinderen (teldatum 1-10-2010). Op onze school vindt geen weging van leerlingen plaats.

Wij hebben een gemêleerde leerling populatie met uitzondering van allochtone leerlingen.

We laten kinderen die meer aankunnen meedoen met een projectgroep op NBS Boeimeer en bieden voorts Spaanse les aan. We hebben een aantal voorzieningen om dyslectische kinderen compensatie aan te kunnen bieden door middel van een Daisyspeler of Kurzweil.

Groep	Aantal
Groep 1-2	59
Groep 3	27
Groep 4	27
Groep 5	28
Groep 6	27
Groep 7	31
Groep 8	29
<b>Totaal</b>	<b>228</b>

Wij kunnen per schooljaar 28 tot 30 nieuwe 4-jarigen plaatsen. Er stroomt ieder jaar één groep 8 uit. Het leerlingenaantal is daardoor stabiel. Wel krijgt onze school op dit moment meer leerlingen aangemeld dan in het verleden. We zijn daardoor genoodzaakt te werken met een wachtlijst. Er komt een plaats vrij als een leerling zich afmeldt door bv. een verhuizing.

#### 2.4. Kenmerken ouders en omgeving

Onze school staat in de wijk Boeimeer in Breda-Zuid. Het opleidingsniveau van de ouders is zeer uiteenlopend. Wij hebben te maken met een gemêleerde populatie. Een afspiegeling van de wijk. Het aantal allochtone leerlingen is bij ons op school nihil.

Het schoolklimaat en de onderlinge omgang tussen ouders is dusdanig dat er geen directe gevolgen zichtbaar zijn op ons beleid actief burgerschap en sociale cohesie.

#### 2.5. Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

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

	KANSEN	BEDREIGINGEN
INTERN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabiel leerlingaantal</li> <li>• Teamcohesie</li> <li>• Faciliteiten gebouw (ICT, enz.)</li> <li>• Website</li> <li>• Kleine school (9 groepen)</li> <li>• Gemêleerd ouderpubliek</li> <li>• Betrokken ouders</li> <li>• HGPD</li> <li>• Opbrengstgericht werken</li> <li>• Functiemix (professionalisering)</li> <li>• Opgeleide IB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen op de wachtlijst</li> <li>• Vasthouden huidige niveau</li> <li>• Gewenning aan, de extra's worden de norm.</li> <li>• Krimp leerlingaantal stichtingbreed.</li> <li>• Kleine school (9 groepen)</li> <li>• Groei leerlingen met specifieke onderwijsbehoefte.</li> </ul>

<b>EXTERN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uitbreiding samenwerking Nutsscholen</li> <li>• Deskundigheid van buiten af in de school halen.</li> <li>• Gebruik professeie ouders</li> <li>• WSNS</li> <li>• Kober (BSO) op het terrein</li> <li>• Samenwerking met Montessori</li> <li>• Professionele algemeen directeur</li> <li>• Bekostiging professionalisering</li> <li>• Groei leerlingen</li> <li>• Begeleiding/ scholing Edux HYPD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezuinigingen passend onderwijs</li> <li>• Bezuinigingen bestuur en management</li> <li>• Groeitelling op bestuursniveau</li> <li>• S.O. scholen voor Rec4 onderwijs hebben een leerling-stop voor 2010/2011.</li> <li>• Aanleg leesdossier t.b.v. zorgverzekeraar</li> <li>• Groeiend aantal eisen waaraan we als school moeten voldoen.</li> <li>• Extra opdrachten zoals actief burgerschap, kinderen met overgewicht enz.,</li> <li>• Administratieve planlast op alle niveaus.</li> <li>• Landelijke krimp aantal baso leerlingen.</li> </ul>
---------------	---	---

## Hoofdstuk 3

## Organisatie en beleid

### 3.1. Organisatiestructuur en -cultuur

Nutsonderwijs is bijzonder onderwijs dat zich van het Openbaar Onderwijs onderscheidt door een afwijkende bestuursvorm. Bestuursleden worden gekozen uit de ouders van de leerlingen van de scholen. NBS Boeimeer valt onder het bestuur van de Stichting Nutsscholen Breda.

De Stichting Nutsscholen Breda bestuurt en beheert 5 basisscholen (Burgst, De Hoogakker, Nuts Basisschool Teteringen, Dirk van Veen en Boeimeer). De vijf Bredase Nutsscholen werken samen.

Het bestuur van de Stichting heeft gekozen om te functioneren volgens het model van "besturen op afstand", daarbij richt het bestuur zich op het vaststellen van beleid en het controleren en evalueren van eerder vastgesteld beleid.

Het voorbereiden van nieuw beleid alsmede de uitvoering van vastgesteld beleid is gemandateerd aan het management van de Stichting.

De centraal verantwoordelijke persoon daarin is de algemeen directeur van de Stichting die integraal verantwoordelijk is voor de dagelijkse leiding over de Stichting als geheel.

De dagelijkse leiding van de scholen is in handen van een integraal verantwoordelijke (meer schoolse) schooldirecteur. De algemeen directeur en de drie schooldirecteuren vormen samen het bovenschools managementteam van de Stichting Nutsscholen Breda.

Iedere school heeft een schoolmanagementteam bestaande uit de schooldirecteur, 2 of 3 locatieleiders en de intern begeleider. Boeimeer heeft 1 meerschoolse directeur, 1 locatieleider en 1 meerschoolse intern begeleider.

Het schoolmanagementteam is verantwoordelijk voor het voorbereiden en uitvoeren van het schoolbeleid alsmede het aanleveren van de afgesproken evaluatiegegevens in de vorm van managementrapportages en het jaarverslag.

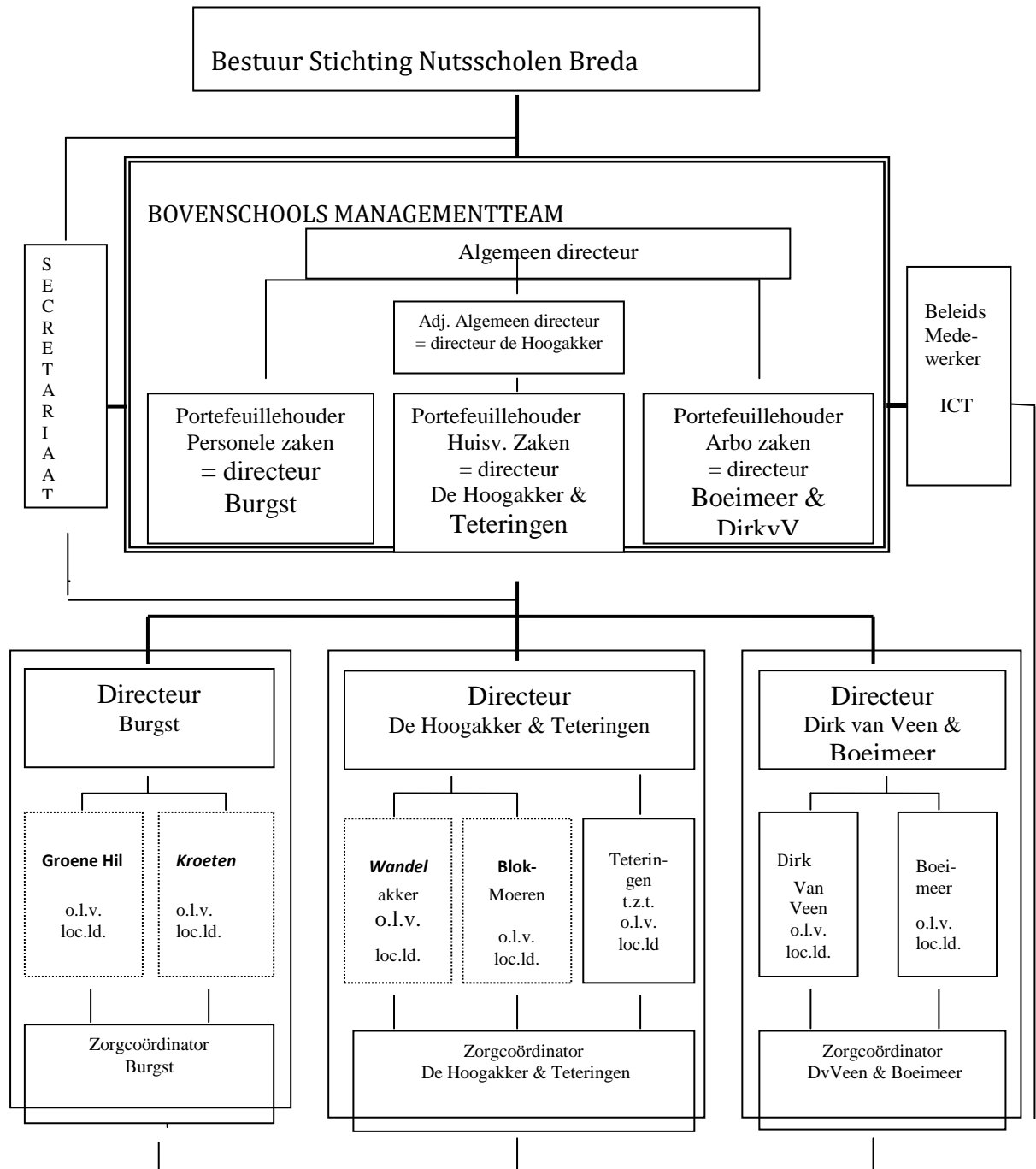
Onze school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR.

Op Stichtingsniveau is er een GMR.

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie en tot een school, die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de professionalisering van de leerkrachten. Daartoe legt het MT klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Het MT heeft de intentie om beleid te formuleren m.b.t. collegiale consultatie met de bedoeling om leerkrachten van elkaar te laten leren.

Per 1-01-2011 is de managementstructuur van de Stichting Nutsscholen Breda als volgt:



### 3.2. Medezeggenschapstructuur Stichting Nutsscholen Breda

Aan iedere school is een Medezeggenschapsraad verbonden bestaande uit ouders en teamleden. Namens het bevoegd gezag is de directeur van de school aanspreekpunt voor de MR.

Voor bovenschools beleid heeft de stichting een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad met vertegenwoordigers uit beide geledingen voor elke school. Namens het bevoegd gezag is de algemeen directeur aanspreekpunt voor de GMR.

### 3.3 Structuur (groeperingvormen)

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Er zijn geen parallelklassen uitgezonderd de groepen 1-2. De indeling van groepen vindt plaats op basis van leeftijd.

De plaatsing van de leerkrachten in een groep geschiedt op basis van verschillende criteria:

- De leerkracht geeft op een wensenlijst aan welke groep hem/haar aanspreekt en waarom.
- Het managementteam bestaande uit directeur locatieleider en intern begeleider, bepaalt n.a.v. gesprekken en observaties of dit de geschikte plaats is voor deze leerkracht. Hierbij wordt gekeken naar de groepssamenstelling, de individuele capaciteiten van de leerkracht en de zorg die een groep leerlingen nodig heeft.
- Iedere leerkracht heeft recht op werken in deeltijd. Daarom wordt er in verschillende groepen gewerkt met duo banen. Bij het samenstellen van duo's speelt de formatiefactor mee, alsmede de mogelijkheid tot samenwerken en het benutten van elkaars capaciteiten.
- Boeimeer is een kleine school. Het is mogelijk dat leerkrachten een groep meerdere keren heeft. Hierbij wordt altijd rekening gehouden met bovenstaande punten.

De lessen worden in het algemeen in de groep op niveau aangeboden aan de leerlingen. Uitzonderingen hierop zijn de lessen die gegeven worden aan leerlingen die ingedeeld zijn in een projectgroep. Een projectgroep is gericht op beter/hoogbegaafde leerlingen of kinderen die volgens een eigen programma werken.

#### 3.3.1 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 doelen/ambities zijn:

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

#### 3.3.2 Sociale Veiligheid

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

Incidenten inzake de sociale veiligheid worden altijd gemeld bij het managementteam. Afhankelijk van de ernst van het incident worden bepaalde stappen gezet. Bij alle incidenten lichten we de ouders van de betreffende leerling(en) in.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Ieder schooljaar introduceren we voor de herfstvakantie de schoolregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Schoolbreed werken we vanuit de Kanjerprincipes.

We werken methodisch in een doorgaande lijn van groep 1 tot en met 8 met de Kanjermethode. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van passend sociaal gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leerkracht. Die vermeldt het incident in Parnassys. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de locatieleider of de intern begeleider betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten op school. Ouders worden telefonisch geïnformeerd en krijgen een uitnodiging voor een gesprek. Waar nodig kan schoolmaatschappelijk werk ingezet worden. Als er sprake is van grensoverschrijdend gedrag wordt contact gezocht met de wijkagent, de leerplichtambtenaar en begeleiders vanuit REC 4.

De school beschikt over een klachtenregeling en kent een interne vertrouwenscontactpersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (taaklocatieleider). In de schoolgids en op de website worden ouders geïnformeerd over de klachtenregeling en de bereikbaarheid van de vertrouwenscontactpersoon en de externe contactpersoon.

De school beschikt over een BHV-organisatie met één ploegleider en 5 BHV-ers.

Ieder jaar vindt er een oefening plaats.

Om te controleren of leerlingen en leraren zich echt sociaal veilig voelen, bevraagt de school leerlingen, ouders en leraren 1 x per twee jaar m.b.t. het aspect Sociale Veiligheid. Daarvoor worden de vragenlijsten Sociale veiligheid 2009 (WMK-PO) gebruikt. Daarnaast wordt ieder kind jaarlijks 2 x gescoord ten aanzien van sociale vaardigheden m.b.v. de Kijk op sociale competenties. De uitslagen worden door de leraren besproken met de IB-er en op basis van de resultaten wordt een leerling of een groepje leerlingen opgenomen in het groepsplan.

### **Beoordeling**

De doelen/ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door managementteam, team, ouders en leerlingen door middel van

- de Quickscan WMK-PO
- Scholen met Succes
- RI&E
- Lijs sociale veiligheid uit WMK-PO

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7)**

- Borgen van de sociale veiligheid

#### **3.3.2.1 Risico-Inventarisatie (RIE)**

In 2010 heeft de afname Risico-Inventarisatie (RI&E) plaatsgevonden. Deze schoolgezondheidsmeter is uitgevoerd door de Arbodienst. Alle leraren hebben de RI&E-vragenlijst kunnen invullen (responspercentage: 60%). Van de inventarisatie is een verslag gemaakt waarin de aandachtspunten en de gekozen verbeterpunten staan aangegeven. De verbeterpunten zijn opgenomen in een schoolspecifiek plan van aanpak. Jaarlijks werken we aan een aantal verbeterpunten. Het plan van aanpak wordt ieder jaar aangepast, uitgevoerd en geëvalueerd. Het plan van aanpak is naar de medezeggenschapsraad van de school gestuurd.

### 3.3.2.2 Arbobeleid

Onze school heeft Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de Arboarts in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. Medewerkers van de Stichting Nutsscholen kunnen tegen gereduceerd tarief naar de sportschool Fit for Free.

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 voor de school afgegeven en via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een BHV plan aanwezig.

## 3.4 De 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 wijze de kwaliteit van de school te optimaliseren. Samen dragen we zorg voor het borgen van ontwikkelingen. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Op onze school vinden de vergaderingen op woensdagmiddag plaats.

### Onze doelen zijn:

1. We werken met een vergadercyclus van
  - o Teamvergadering 10 x per jaar
  - o bouwvergadering 5 keer per jaar
  - o zorgvergadering 5 x per jaar
  - o werkgroepen gekoppeld aan een activiteit. Werkgroepen vergaderen niet per definitie op de woensdagen. De werkgroepen vergaderen op school gekoppeld aan de lestijden van de leerlingen.
2. Het MT vergadert tweewekelijks.
3. De oudercommissie vergadert 6x een avond per jaar. Deze vergadering is met de hele groep. De subgroepen vergaderen gekoppeld aan een activiteit.
4. De medezeggenschapsraad vergadert 6x een avond per jaar.
5. 2x per jaar organiseert de oudergeleding van de MR een klassenouderavond waarin allerlei voor ouders spelende zaken besproken worden.
6. We gebruiken voor communicatie de Learning Gateway. Dit is een digitale leefwereld waarop alle documenten en afspraken worden bewaard. De toegankelijkheid voor ouders en leerlingen is in ontwikkeling.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. zaken worden op de juiste plaats besproken.
2. vergaderingen worden goed voorbereid. De agenda staat minimaal 5 dagen van te voren op de LG. Per vergadering staat aangegeven wie de tijdscontrole heeft en wie de voorzitter is. De benodigde tijd per item wordt tevoren duidelijk gemaakt.
3. op vergaderingen wordt van ieder een actieve deelname verwacht.

4. in beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. we geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

### **3.5 De communicatie met externe instanties**

Onze school staat midden in de gemeenschap. Voordat de kinderen op school komen, zijn zij vaak al op een kinderdagverblijf of peuterspeelzaal geweest. Na gemiddeld acht jaar stromen zij door naar het voortgezet onderwijs. Het is belangrijk om voor een doorgaande lijn te zorgen en die instanties in te schakelen die nodig zijn voor een ononderbroken ontwikkeling van het kind. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor als school, ouders en omgeving een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties, waarmee we een relatie onderhouden, zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

- Kober (voor-, tussen - en na schoolde opvang)
  - GGD met een aan school gekoppelde vertrouwenspersoon
  - SWV Land van Nassau (collegiale consultatie SBO)
  - Edux
  - Pabo Breda
  - Ambulante begeleiding van Rec 2 (Zeon), 3 (Flexinos) en 4 (Het Driespan)
  - Preventieve ambulante begeleiding van bovenstaande Rec's.
  - Externe remedial teaching
  - Schoolmaatschappelijk werk
  - Wijkagent: project " Doe effe normaal"
  - Pabo en ROC i.v.m. stagiaires
- 
- **Doelen/ambities**
  - De school onderhoudt functionele contacten met voor- en naschoolse voorzieningen
  - De school onderhoudt functionele contacten met scholen voor voortgezet onderwijs
  - De school onderhoudt functionele contacten met de Schoolbegeleidingsdienst, Edux.
  - De school participeert actief binnen het samenwerkingsverband en andere netwerken in de regio
  - De school onderhoudt functionele contacten met opleidingen en nascholingsinstituten

#### **Beoordeling**

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door management en team door middel van de Quickscan WMK-PO

#### **Verbeterpunten**

- Contacten peuterspeelzaal
- "Warme overdracht" van kinderdagverblijf/peuterspeelzaal naar NBS Boeimeer

### **3.6 De communicatie met ouders**

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leerkrachten zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

## **Onze doelen/ambities zijn:**

1. De school betreft de ouders bij schoolactiviteiten
2. De school stelt zich op de hoogte van de opvattingen en de verwachtingen van ouders over het onderwijs en houdt daar rekening mee
3. De school informeert ouders op een functionele wijze (schoolgids/kalender en de website) over de kenmerken van de school
4. De school informeert ouders regelmatig over de actuele gang van zaken op school, middels de nieuwsbrief, de Boeibode en email
5. De leraren laten zich informeren over de opvattingen en bevindingen van ouders over de ontwikkeling van hun kind op school en thuis
6. Ouders worden betrokken bij de zorg
7. De leerkrachten informeren ouders regelmatig over de voortgang in de ontwikkeling van hun kind
8. De leerkrachten stimuleren onderwijsondersteunend gedrag van ouders in de thuissituatie
9. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs

## **Beoordeling**

De doelen worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door managementteam, team, ouders en leerlingen door middel van

- de Quicksan WMK-PO
- Scholen met Succes
- RI&E

## **Verbeterpunten**

- Ouders regelmatig betrekken bij de voortgang van de zorg.
- Ouders informeren over uitslag van Scholen met Succes en zichtbaar maken wat we met de ingebrachte punten hebben gedaan.

## **Begeleiding naar VO-scholen**

*Voorlopig advies:*

In groep 7 wordt op het einde van het schooljaar de Cito entreetoets afgenomen en wordt een voorlopig schooladvies geformuleerd. Dit advies is gebaseerd op:

- sociaal emotionele ontwikkeling (Kijk op sociale competenties)
- de resultaten t/m groep 7
- de entreetoets

*Eindadvies:*

In groep 8 wordt in januari/ februari de Cito eindtoets afgenomen. De uitslag hiervan geeft een richtinggevend advies voor het VO.

Het uiteindelijke advies voor een vervolgschool wordt gegeven a.d.h.v. de resultaten op het LVS van de school, de rapporten van groep 8, de uitslagen van de Cito Eindtoets en de bevindingen van de groepsleerkracht van groep 8.

Op termijn zullen we bij de overgang van PO naar VO de referentieniveaus taal en rekenen gaan betrekken. Allereerst zullen we ons oriënteren op de rol en de functie van de referentieniveaus (zie hoofdstuk 2.5)

Bij een discrepantie tussen het schooladvies van de leerkracht en de resultaten op de eindtoets volgt een gesprek met de ouders.

## *Voorlichting*

De scholen van voortgezet onderwijs houden ons op de hoogte van de vorderingen van de naar hen ingestroomde leerlingen. Na drie wordt bekeken hoeveel leerlingen presteren conform het schooladvies.

Een “warme overdracht” vindt plaats door middel van een portfolio van groep 8 naar 1 brugklas. Leerlingen stellen een portfolio op aan het einde van groep 8, dit wordt ter kennismaking eind groep 8 verzonden naar de mentor van de betreffende leerling in het voortgezet onderwijs. De BOVOcommissie (overleg basisonderwijs en voortgezet onderwijs) heeft hier een format voor opgesteld. Uit evaluatie is gebleken dat mentoren de portfolio van de leerling als zeer waardevol hebben ervaren.

Op termijn gaan we bij de overgang primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs de referentieniveaus taal en rekenen betrekken. Allereerst gaan we ons oriënteren op de rol en de functie van de referentieniveaus. Zie ook hoofdstuk 2.5.

### **3.7 Voor- en vroegschoolse educatie (wet OKE)**

Onze school werkt samen met de Kober-groep. Met betrekking tot voor- en vroegschoolse educatie is er nog weinig ontwikkeld. We moeten samen met de Kobergroep doelen gaan stellen.

#### **Beoordeling**

De doelen worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door managementteam, team, ouders en leerlingen door middel van

- de Quicksan WMK-PO
- Scholen met Succes
- RI&E

#### **Verbeterpunten**

- De voor- en vroegschoolse educatie moet nog structureel vorm krijgen binnen de Boeimeer en de Kobergroep.
- “Warme overdracht” van de 4-jarigen vanuit peuterspeel/kinderdagverblijf naar de school.

### **3.8 Buitenschoolse opvang (voor-, tussen- en naschools)**

Al ruim een jaar is er sprake van een wachtlijst bij de Kobergroep BSO Okidoki. Dit is de buitenschoolse opvang van Kober waar NBS Boeimeer het meest mee samenwerkt.

Door de verhuizing van het kantoor van de algemeen directeur van de SNB is per 1-1-2011 extra ruimte ontstaan om 2 groepen op te vangen. Dit zijn veelal NBS Boeimeerleerlingen. Als er wederom sprake is van ruimtegebrek gaan we opnieuw samen met Kober kijken naar de mogelijkheden binnen de school.

Ons doel is om te komen tot één pedagogische lijn. Het aanbod wordt afgestemd. Boeimeer en Okidoki maken gebruik van elkaars gebouw. Dit zorgt voor een optimaal gebruik door kinderen, medewerkers en ouders.

## Hoofdstuk 4                    Integraal personeelsbeleid

### 4.0     Inleiding:

Het personeel van onze school is in dienst bij de Stichting Nutsscholen Breda. Het personeel van alle 5 de Nutsbasisscholen in Breda heeft het bestuur van de Stichting Nutsscholen als werkgever. Dit gegeven leidt ertoe dat het personeelsbeleid van de school vorm en inhoud krijgt middels het integraal personeelsbeleid van de Stichting.

Het personeelsbeleid staat beschreven in het integraal personeelsbeleidsplan ( IPB-plan) van de Stichting Nutsscholen Breda.

Dit personeelsbeleid staat ten dienste van de realisering van de missie, visie en doelstellingen van de Stichting en de daaraan verbonden schoolspecifieke doelen.

De missie van de Stichting Nutsscholen Breda luidt:

*"Samenwerken aan veelzijdig 'jong-leren',  
met passende opbrengsten voor iedere leerling".*

In ons IPB plan staat competentieontwikkeling centraal.

Belangrijke hoofdstukken die in dit plan beschreven staan zijn onder andere:

met betrekking tot loopbaanbeleid: werving & selectie, het functiehuis en de daarin voorkomende functies, competentie-profielen, competentieontwikkeling, gesprekkencyclus, mobiliteit en loopbaanontwikkeling functiemix, functiemixbenoemingsbeleid, taakbeleid.

Op het terrein van welzijn: arbeidsomstandigheden, preventie en bestrijding van ziekteverzuim, communicatie en medezeggenschap, leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.

Tevens is het wettelijk verplichte document "Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het management" in het IPB-beleidsplan opgenomen.

Het huidige IPB-beleidsplan is goedgekeurd door de GMR van de Stichting. Wijzigingsvoorstellen en aanvullingen zullen steeds aan de GMR voorgelegd moeten worden.

Dit IPB-plan is een dynamisch document doordat enerzijds onder invloed van veranderende wet- en regelgeving en anderzijds onder invloed van initiatieven op stichtingsniveau bijna jaarlijks delen gewijzigd worden.

De omvang van het huidige IPBbeleidsplan is dermate groot dat de tekst niet integraal opgenomen kan worden in dit schoolplan. Voor de volledige tekst verwijzen wij daarom naar het IPB-beleidsplan zelf dat op elke school ter inzage aanwezig is.

In dit hoofdstuk gaan wij daarom in op de hoofdlijnen, die inzicht geven op de relatie van het personeelsbeleid en de kwaliteit van het onderwijs op onze school.

Hoewel het personeelsbeleid op stichtingsniveau vastgesteld wordt is er binnen de thema's die zich daarvoor lenen ruimte gecreëerd die de afzonderlijke scholen in staat stelt om binnen de centraal afgesproken kaders een schoolspecifieke invulling te geven. Voorbeelden daarvan zijn het taakbeleid en de werktijdenregeling.

De kwaliteitskaarten Integraal personeelsbeleid en professionalisering zullen de schoolspecifieke plannen beschrijven.

## 4.1 Visie:

De Stichting Nutsscholen Breda is van mening dat het uitsluitend mogelijk is, om op al haar scholen te streven naar goed onderwijs naar de normen van deze tijd, als de medewerkers van de Stichting op een professioneel hoogwaardige, collegiale en betrokken wijze samenwerken aan het realiseren van de missie en de daarvan afgeleide doelen.

Daarom heeft het bestuur als een van de vijf centrale doelstellingen de navolgende doelstelling geformuleerd : "**Positief onderscheidend werkgeverschap**".

### 4.1.1 Doelen:

De hoofddoelstelling "Positief onderscheidend werkgeverschap" wordt nagestreefd door middel van de onderstaande subdoelen:

- tevreden medewerkers (leerkrachten, directieleden en ondersteunend personeel).
- moderne arbeidsvoorwaarden die goed aansluiten op de CAO-PO.
- goed opgeleide professionele medewerkers.
- medewerkers met een op samenwerking gerichte grondhouding tussen en binnen de scholen.
- gezonde medewerkers.
- uitvoering van de beleidsvoornemens uit het Arbo-beleidsplan.

Ter realisering van deze doelen in de komende schoolplanperiode 2011-2015 wil het bestuur de navolgende onderdelen van het Integraal Personeelsbeleidsplan invoeren c.q. aanpassen:

- ❖ Een nieuwe 3 jaarlijkse gesprekkencyclus bestaande uit functionerings-, doelstellingen-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken voor alle medewerkers.
- ❖ Het vergroten van de carrièremogelijkheden voor de leraren door het op transparante wijze implementeren van de functiemix. Met een streven tot een groei naar 40% LB-functies in de komende 4 jaren.
- ❖ Aansluitend bij de invoering van de functiemix een nieuw passend functiehuis ontwikkelen en invoeren.
- ❖ Kansen bieden aan leerkrachten om zich verder te ontwikkelen op het terrein van een of enkele van de 8 competentiegebieden.
- ❖ Op basis van de medewerkers tevredenheidpeiling en de risico-inventarisatie en evaluatie, het Arbo-beleidsplan herformuleren en uitvoeren.
- ❖ Moderne arbeidsvoorwaarden nastreven die aansluiten bij de geldende CAO-PO en de mogelijkheden die de belastingwetten ons bieden.
- ❖ Het opleidingsniveau van onze medewerkers versterken door te investeren in zowel collectieve als individuele scholingstrajecten, mede gestimuleerd door de mogelijkheid van de lerarenbeurs.(nascholingsplan)
- ❖ Verdere uitbouw van de mogelijkheden tot samenwerking van de medewerkers zowel binnen als tussen de scholen.
- ❖ Actief uitvoeren van het ziektepreventie- en -verzuimbeleid (inzet verzuimsignaal)
- ❖ Het jaarlijks zorgvuldig ontwerpen van een formatieplan waarbij op basis van de beschikbare middelen en de aan ons verbonden medewerkers een zo optimaal mogelijke inzet van de beschikbare kwaliteiten en formatie-uren wordt nagestreefd.

### 4.1.2 Beoordeling:

Om de realisatie van de nagestreefde subdoelen te kunnen beoordelen hanteert het bestuur van de Stichting de navolgende criteria:

- ❖ Op basis van het medewerkers tevredenheidsonderzoek (jr.2014) valt te concluderen dat er sprake is van een positieve mate van tevredenheid.
- ❖ De gesprekkencyclus voor iedere medewerker wordt positief gewaardeerd.
- ❖ De teamevaluatie aan het einde van ieder kalenderjaar constateert een positieve mate van tevredenheid.
- ❖ Er is jaarlijks sprake geweest van een continu proces van vernieuwing van het IPB-beleidsplan met een totaal analyse in 2014.
- ❖ Er is jaarlijks sprake geweest van zowel teamgerichte als individuele scholingstrajecten waarvoor investeringsruimte is vrijgemaakt en die positief geëvalueerd zijn.
- ❖ Er is jaarlijks sprake geweest van veelvuldige deelname bij samenwerkingsactiviteiten binnen en tussen de scholen.
- ❖ Voor iedere zieke werknemer die langer dan 6 weken ziek was is een begeleiding- en re-integratieplan opgesteld en uitgevoerd in nauwe samenspraak met de Arbo arts.
- ❖ Het jaarlijks percentage werkgerelateerde ziekteverzuim ligt onder het landelijk gemiddelde van het basisonderwijs.
- ❖ De risico- inventarisatie en evaluatie (jr. 2014) in het kader van de update van het arbobeleidsplan toont aan dat er sprake is van positieve ontwikkeling.

### 4.2. De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur, de locatieleiders en de internbegeleider van de school. 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. Voorts vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. Het managementteam wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

#### Onze doelen/ambities zijn:

1. De schoolleiding is deskundig
2. De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes
3. De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren
4. De schoolleiding accepteert teamleden zoals ze zijn
5. De schoolleiding wordt door de teamleden geaccepteerd
6. De schoolleiding geeft teamleden voldoende ruimte
7. De schoolleiding geeft teamleden het gevoel van competent zijn
8. De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team
9. De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat
10. De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden
11. De schoolleiding ondersteunt teamleden in voldoende mate
12. De schoolleiding heeft vertrouwen in het kunnen van de teamleden
13. De schoolleiding heeft voldoende delegerend/coördinerend vermogen
14. De schoolleiding heeft een doelmatig systeem voor beheer en organisatie opgezet
15. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken adequaat

### **Beoordeling**

De doelen worden 1 x per 4 jaar beoordeeld door de directie en het team op basis van:

- de Quickscan WMK-PO
- RI&E
- Personeelstevredenheidspeiling.

### **Verbeterpunten**

- Het MT blijft in ontwikkeling
- Delegeren, verantwoording geven aan de bouwcoördinatoren
- Interne communicatie

## **4.3 Beroepshouding - professionele cultuur**

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 en aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende doelen:

1. handelen in overeenstemming met de missie en de visie van de school
2. zich collegiaal opstellen
3. zich medeverantwoordelijk voelen voor de school, de leerlingen en elkaar
4. met anderen kunnen en willen samenwerken
5. hun werk met anderen bespreken
6. zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten
7. genomen besluiten loyaal uitvoeren
8. zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen
9. aanspreekbaar zijn op resultaten en op het nakomen van afspraken
10. gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen
11. anderen kunnen en willen begeleiden of helpen
12. beschikken over reflectieve vaardigheden

### **Beoordeling**

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team door middel van de Quickscan WMK-PO.

Met leerkrachten worden doelstellingengesprekken gevoerd waarin bovenstaande een onderdeel is.

### **Verbeterpunten**

- Beschikken over reflectieve vaardigheden

## **4.4. Integraal personeelsbeleid**

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de ambities per beleidsterrein. Op basis van de beleidsterreinen hebben wij competenties vastgesteld en de afspraken zijn omgezet in criteria. Deze criteria staan opgenomen in het beleidsstuk functiemix. Onze school vindt de volgende competenties richtinggevend voor de ontwikkeling van de medewerkers: (functiemix)

## Competentieprofiel compact Stichting Nutsscholen Breda.

### **Competentie 1: Interpersoonlijk competent**

De leraar primair onderwijs onderschrijft zijn interpersoonlijke verantwoordelijkheid. Hij is zich bewust van zijn eigen houding en gedrag en van de invloed daarvan op de kinderen. Hij heeft voldoende kennis en vaardigheid op het gebied van groepsprocessen en communicatie om een goede samenwerking met en van de kinderen tot stand te brengen.

### **Competentie 2: Pedagogisch competent**

De leraar primair onderwijs onderschrijft zijn pedagogische verantwoordelijkheid. Hij heeft voldoende pedagogische kennis en vaardigheid om een veilige leeromgeving tot stand te brengen. Voor een hele klas of groep maar ook voor een individuele leerling. En dat op een professionele, planmatige manier.

### **Competentie 3: Vakinhoudelijk en didactisch competent**

De leraar primair onderwijs onderschrijft zijn vakinhoudelijke en didactische verantwoordelijkheid. Hij heeft voldoende kennis en vaardigheid op het gebied van de onderwijsinhouden en de didactiek om een krachtige leeromgeving voor de kinderen tot stand te brengen. Op een eigentijdse, professionele, planmatige manier.

### **Competentie 4: Organisatorisch competent**

De leraar primair onderwijs onderschrijft zijn organisatorische verantwoordelijkheid. Hij heeft voldoende organisatorische kennis en vaardigheid om in zijn klas en zijn lessen een goed leef en werkklimaat tot stand te brengen. Hij werkt overzichtelijk, ordelijk en taakgericht. In alle opzichten voor hemzelf, zijn collega's en vooral voor de kinderen helder. En dat op een professionele, planmatige manier.

### **Competentie 5: Competent in het samenwerken met collega's**

De leraar primair onderwijs onderschrijft zijn verantwoordelijkheid in het samenwerken met collega's. Hij heeft voldoende kennis en vaardigheid om een professionele bijdrage te leveren aan een goed pedagogisch en didactisch klimaat op zijn school, aan goede werkverhoudingen en een goede schoolorganisatie.

### **Competentie 6: Competent in het samenwerken met de omgeving**

De leraar primair onderwijs onderschrijft zijn verantwoordelijkheid in het samenwerken met de omgeving van de school. Hij heeft voldoende kennis en vaardigheid om goed samen te werken met mensen en instellingen die betrokken zijn bij de zorg voor de kinderen en zijn school.

### **Competentie 7: Competent in reflectie en ontwikkeling**

De leraar primair onderwijs onderschrijft zijn verantwoordelijkheid voor zijn eigen professionele ontwikkeling. Hij onderzoekt en ontwikkelt zijn opvattingen over het leraarschap en zijn bekwaamheid als leraar.

### **Competentie 8: Competent in opbrengst gericht werken.**

De leraar primair onderwijs kan op basis van LVSdata zijn aanbod en zijn leerkrachtgedrag aanpassen om de opbrengsten te verbeteren. Hij volgt de ontwikkeling van leerlingen en registreert. Hij analyseert op de gemiddelde vaardigheidsscore en is in staat te streven naar de door de school vastgestelde gewenste norm. Hij is in staat gewenste interventies toe te passen.

We zetten de volgende instrumenten in om de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers zo vorm te geven, dat zij in toenemende mate gaan voldoen aan de criteria op de competentielijstjes. In alle instrumenten staan daarom de gekozen competenties met de daarbij behorende criteria centraal:

- Doelstellingengesprekken
- POPgesprekken
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken.
- Portfolio
- Klassenbezoeken
- Kijkwijzers.

## **4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid**

Onze school hanteert diverse instrumenten voor haar personeelsbeleid. We zetten deze instrumenten in om de leerkrachten te ontwikkelen. De kernvraag bij ons personeelsbeleid is: hoe zorgen we ervoor, dat de medewerkers de geformuleerde doelen steeds beter gaan beheersen. Onze instrumenten zijn:

- Assessments
- Scholing
- Co-teaching
- Coaching
- Gesprekken
- Beoordeling.

### **4.5.1 Beleid m.b.t. stagiaires**

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de PABO's Breda, Tilburg en Rotterdam gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de PABO. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van het managementteam, een MR-ouder en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel. Naast PABO studenten bieden we ruimte aan studenten van het ROC en CIOS.

### **4.5.2 Werving en selectie**

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentieset die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen de competentieset en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. We vinden het bij de selectie belangrijk om een lid van de oudergeleding van de MR in de sollicitatiecommissie te hebben.

### **4.5.3 Introductie en begeleiding**

Nieuwe leraren krijgen begeleiding van de locatieleider en de intern begeleider. De locatieleider voert het introductiebeleid uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentieset. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de competenties.

### **4.5.4 Taakbeleid**

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevendende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering. 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.

#### **4.5.5 Collegiale consultatie**

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen worden waargemaakt. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. Ook komt de collegiale consultant vanuit het SBO binnen de groepen. Deze houdt zich vooral bezig met de deskundigheidsbevordering van de leerkracht. Deze vorm van collegiale consultatie wordt aangestuurd door de intern begeleider.

#### **4.5.6 Klassenbezoek**

Het managementteam legt jaarlijks bij ieder teamlid een aantal klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek worden - in overleg- criteria die afkomstig zijn van de competentieset geobserveerd. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een doelstellingengesprek

#### **4.5.7 Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)**

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de competenties, voert een doelstellingengesprek en vult daarna het POP in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het doelstellingen-/functioneringsgesprek.

#### **Het bekwaamheidsdossier**

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers zijn centraal opgeslagen in de school. In dit dossier bevinden zich:

- afschriften van diploma's en certificaten
- de missie en visie(s) van de school
- de competentieset
- de gescoorde competentie-lijstjes
- de persoonlijke ontwikkelplannen
- de gespreksverslagen

Momenteel experimenteren we met een portfolio, als bijlage bij het bekwaamheidsdossier. In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

#### **4.5.8 Functioneringsgesprekken/doelstellingengesprekken**

De directie voert 3 keer per jaar een gesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling functiemix. Tijdens het gesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentieset) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt gekeken naar verbeterdoelen in relatie tot de school verbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

### *Gevolgde teamscholing 2007-2011*

<b>Jaar</b>	<b>Thema</b>
2007	Kijk Drie stromenland
2008	Kijk Drie stromenland
2009	Kijk Kijk op sociale competenties 1 zorgroute intern handelen Drie stromenland 1 zorg route Taaltraject gymbevoegdheid
2010	1 zorgroute intern handelen Start groepsplannen Opleiding hoogbegaafdheid Stuudiemiddag hoogbegaafdheid

#### **4.5.9 Teambuilding**

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thematiek die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens gezamenlijk koffie en thee lunchen om 12.30 uur samen en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De school organiseert een gezellig samenzijn op verschillende formele en informele momenten en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een nieuwjaarsreceptie en tweejaarlijks een Nutsfeest voor de hele stichting.

#### **4.5.10 Beoordelingsgesprekken**

Onze school beschikt over een regeling functiemix met daarin in het derde jaar een beoordelingsgesprek. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit gesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag t.o.v. collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

#### **4.6 Verzuimbeleid**

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de locatieleider en vervangingsregelaar. De werknemer meldt zich beter bij de locatieleider. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de locatieleider. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter.

De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de schooldirecteur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur/locatieleider contact onderhouden met de betrokkene.

Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

## Hoofdstuk 5 Het onderwijskundig beleid

### 5.1. De missie van de school

<b>Missie van de Stichting Nutsscholen.</b>
<b>Samenwerken aan veelzijdig “jong”leren</b>
<p>1. <i>samenwerken:</i> Vanuit respect en gelijkheid (“Nutsvisie”) werken alle betrokkenen samen: kinderen/leerkrachten - management/bestuur leerkrachten/management - scholen/ scholen - Nutsmensen/externe partners</p> <p>2. <i>veelzijdig:</i> niet alleen klassieke cognitieve thema’s maar ook de andere ontwikkelgebieden van kinderen sociaal, emotioneel, creatief en motoriek met aandacht voor thema’s als meervoudige intelligentie en coöperatief leren</p> <p>3. <i>“jong”leren</i> Het gaat om het leren van jonge kinderen. De veelzijdigheid daarvan vraagt de vaardigheid van de jongleur om alle belangrijke aspecten (alle “ballen/domeinen”) aandacht te geven. Het beheersen van dit dynamisch proces vergt veel investeringen.</p>

#### 5.1.1 Visie-missie van onze school

Onze school is een bijzonder neutrale school voor kinderen van 4 tot en met gemiddeld 12 jaar. We geven onderwijs conform het leerstofjaarklassensysteem. Binnen NBS Boeimeer hanteren we het werken conform de 1 zorgroute, we maken daarvoor gebruik van het onderwijskundig concept: “Drie Stromenland”. Binnen deze manier van werken clusteren we kinderen met eenzelfde niveau of onderwijsbehoefte. Kinderen kunnen zich daardoor optimaal ontplooiën op cognitief, sociaal emotioneel en creatief gebied.

We bereiden onze kinderen voor op een maatschappij waarin zij kunnen omgaan met prikkels, kunnen ordenen, kiezen en prioriteiten stellen. We volgen deze ontwikkeling met de Kijk, Kijk op Sociale Competenties, de methode gebonden toetsen en het Cito leerlingvolgsysteem. Zo kunnen we steeds aansluiten bij de onderwijsbehoefte van het kind binnen de grenzen en mogelijkheden van onze school. We werken handelingsgericht en geven “passend onderwijs” vorm in groepsplannen waarin we alle leerlingen in beeld brengen.

We leren, werken en ontwikkelen binnen een schoolsfeer waar warmte, veiligheid en geborgenheid centraal staat.

We motiveren onze kinderen om zelfstandig te werken door middel van een doorgaande lijn van groep 1 tot en met 8. Kleuters leren werken met een planbord, in groep 3 tot en met 8 wordt gewerkt met de takenkaart.

Op onze school wordt in elke groep gewerkt vanuit de Kanjerprincipes. Deze vormt het uitgangspunt in ons handelen en omvat de volgende basiswaarden:

- we vertrouwen elkaar
- we helpen elkaar
- niemand speelt de baas
- wij zijn eerlijk zonder te kwetsen
- niemand is zielig

Vanuit deze principes leren kinderen om zichzelf en anderen respectvol te behandelen zodat er een veilige school ontstaat waar iedereen zichzelf mag zijn en ieders talenten ontplooid kunnen worden.

We leren onze kinderen waar ze kwalitatieve kennis en informatie kunnen vinden en hoe deze te gebruiken. We zorgen ervoor dat er voldoende kennis wordt overgedragen.

Als team volgen we onderwijskundige vernieuwingen halen hier die zaken uit die ons onderwijs blijvend verbeteren. We blijven steeds leren en ontwikkelen om ons onderwijs steeds beter af te stemmen op de onderwijsbehoefte van de kinderen.

## **Aannamebeleid**

### **Zorgprofiel ( smalle zorgschool)**

Onze school is een bijzonder neutrale basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met aandacht voor het individuele kind we gaan daarbij uit van het concept *passend onderwijs*. Onze school staat open voor leerlingen die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken taal en rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. We bieden zorg aan leerlingen binnen de mogelijkheden van de school.

### **5.1.2 Slogan en kernwaarden**

## **Boeimeer Boeit Meer!**

#### **Onze kernwaarden zijn:**

- het kind optimaal laten ontplooiën door mogelijkheden te bieden
- verantwoording geven en nemen
- kennisoverdracht
- warmte, sfeer, veiligheid, gezelligheid.

### **5.1.3 Streefbeelden**

Voor de komende vier jaar zijn de volgende richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering:

1. op onze school wordt vanuit de Kanjermethode en met behulp van de 'Kijk op sociale Competenties' systematisch en gestructureerd aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. op onze school is er sprake van passend onderwijs. (mede a.d.h.v. "Driestromenland" principe) uitgewerkt in de 1 zorgroute, handelingsgericht.
3. alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling

4. op onze school werkt opbrengstgericht .
5. op onze school wordt gehandeld vanuit onze kernwaarden.

#### **5.1.4 Missiebeleid**

Ieder jaar in november tijdens een studiedag komt de volgende schoolplanperiode aan bod. Tijdens dit studiemoment wordt er gekeken of de missie nog klopt of bijgesteld moet worden. In het jaarplan wordt de eventuele aanpassing opgenomen.

### **5.2. De visies van de school**

#### **5.2.1. Algemeen**

##### **5.2.1.1 Levensbeschouwelijke identiteit**

Onze school is een bijzonder neutrale basisschool. De aandacht voor onze identiteit is verweven in het onderwijs. We besteden structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen onze identiteit, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving - ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school aandacht aan feesten die voorkomen in de Nederlandse cultuur.

##### **5.2.1.2.Lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)**

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische uitgangspunten 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 instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

##### **5.2.1.3 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 de 'Kijk op sociale competenties'(sociaal-emotioneel). De zorg richt zich op de begeleiding van leerlingen om hun onderwijsbehoefte in beeld te krijgen en te beantwoorden. Voor kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte zetten we een individuele leerlijn uit aan de hand van een ontwikkelingsperspectief. Ook richt de zorg zich op 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 en ouders aan de orde komt - bepaalt de onderwijsbehoefte van de leerling. De laatste jaren zijn we overgegaan op handelingsgericht werken. Daar waar mogelijk proberen we leerlingen te clusteren, en wordt er gewerkt met groepsplannen. Binnen de groepsplannen houden we oog voor het individuele kind. Wat ons

betreft richt de zorg zich op meerdere typen leerlingen. Een HP kan zowel een cognitief (HPC) als een gedragsmatig (HPG) accent krijgen.

## **5.2.2. Specifiek**

### **5.2.2.1 Onderwijskundig concept**

We werken binnen Boeimeer met een leerstofjaarklassensysteem. We werken opbrengstgericht en werken met de 1-zorg route, onze vertaling van passend onderwijs. We doen dit op een handelingsgerichte wijze. Centraal in ons onderwijs staat het zorgen voor een aanbod passend bij de onderwijsbehoefte van de kinderen.

### **Onze onderwijskundige speerpunten**

Onze school heeft een aantal principes vastgesteld voor kwalitatief goed onderwijs. Ten aanzien van ons onderwijs (effectief onderwijs) zoeken we naar een goede balans tussen de aandacht voor de cognitieve ontwikkeling en de sociaal/emotionele ontwikkeling van de kinderen.

Van belang zijn de volgende aspecten:

1. het leren van de leerlingen staat centraal
2. de leertijd wordt effectief besteed
3. de leerkrachten hebben passende verwachtingen van de leerlingen en laten dat merken
4. leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra aandacht
5. er wordt gewerkt met het 'driestromenland' model. Instructie en verwerken op 3 niveaus
6. de leerkrachten passen hun onderwijs aan gelet op de kwaliteiten van een kind, een groepje of de groep als geheel
7. de leerkrachten werken opbrengstgericht
8. leerkrachten zorgen voor een ordelijk en gestructureerd klimaat
9. de communicatie tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling verloopt geordend
10. het belang van de begeleidende en sturende rol van de leerkracht wordt onderkend
11. de leerkrachten zetten aan tot het werken met ICT-middelen
12. de zorg en begeleiding is een onderdeel van het handelen van de leerkrachten

## **5.3 Levensbeschouwelijke identiteit**

Onze school is een Neutrale basisschool. We besteden structureel aandacht aan geestelijke stromingen in groep 7. In dat jaar krijgen de leerlingen een project waar de meeste geestelijke stromingen aan bod komen waarmee de kinderen in aanraking komen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. We sluiten met onze vieringen aan bij de Nederlandse cultuur. 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.

Aan de hand van de Kanjermethode besteden we gericht aandacht aan de sociaal emotionele ontwikkeling. In de bovenbouwgroepen verbinden we de Kanjerprincipes aan de burgerschap competenties.

### **Onze doelen/ ambities zijn:**

1. we besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
2. we besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving). De Kanjermethode.

3. we besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
4. we laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
5. vanaf groep 6 werken we uit en met het blad Sam-Sam
6. op school besteden we structureel aandacht aan feesten die horen bij het ritme van het schooljaar.

### Beoordeling

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team door middel van de Quickscan vanuit WMK-PO,

### Verbeterpunten

- Formuleren van beleid en aanbod m.b.t. actiefburgerschap en sociale cohesie
- Structureel aanbod m.b.t. geestelijke stromingen.

## 5.4 Leerstofaanbod + toetsinstrumenten

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke en methode gebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende doelen vastgesteld:

1. onze methodes voldoen aan de kerndoelen
2. we gebruiken voor Taal en Rekenen methode gebonden toetsen
3. het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. de school besteedt aandacht aan actief burgerschap
7. het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
8. het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

### Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team door middel van WMK-PO, de Quickscan. In het jaar 2011 staat de kwaliteitskaart leerstofaanbod centraal.

### Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- formuleren van beleid en aanbod m.b.t. actiefburgerschap en sociale cohesie
- werken met groepsplannen in alle groepen
- aanbod studievaardigheden in een doorgaande leerlijn van groep 5 tot en met 8.
- vernieuwing methodes wereldoriëntatie

### Schema Vakken - Methodes - Toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen in:
Taal	Schatkist Veilig Leren Lezen Taal in beeld	Kijk groep 1-2 Cito -taal voor kleuters methode-gebonden-toetsen 3 t/m 8 Cito entreetoets Cito eindtoets	Schatkist wordt bekeken  2019/2020

Lezen	Goed gelezen	CITO - DMT methode-gebonden-toetsen groep 3 t/m8 AVI Protocol Leesproblemen - Dyslexie	2016/2017
Spelling	Spelling in beeld	methode-gebonden-toetsen Cito spelling	
Rekenen	Pluspunt	Kijk groep 1-2 Ordenen methode-gebonden-toetsen 3 t/m 8 CITO entree en - eind Cito rekenen en wiskunde	2012/2013
Begrijpend lezen	Goed gelezen		2016
Technisch lezen	Goed gelezen Nieuwsbegrip	CITO-DMT Protocol leesproblemen Dyslexie AVI	2016
Schrijven	Pennenstreken		2015
Engels	Bubbles		2015/2016
Biologie	Natuurlijk		
Geschiedenis	Bij de tijd		
Aardrijkskunde	Hier en daar		2011/2012
Verkeer	Klaar over		2018/2019
Techniek	Techniek torens		2019/2020
Lichamelijke opvoeding	Bewegen in balans		
Soc. em.	Kanjer methode		
Crea vakken	Maak het ....		2015/2016
Cultureel erfgoed	Alles in 1		

## 5.5. Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons aanbod. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door de klassenbibliotheek, het voorlezen en Ralfi lezen. Vanaf groep 5 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten, boekbesprekingen en het maken van werkstukken.

### Onze doelen/ambities zijn:

1. onze school beschikt over een up-to-date taalbeleidsplan
2. de school werkt in de groepen 1 en 2 met een duidelijk aanbod op basis van doelen
3. de school beschikt over een goede methode voor aanvankelijk leesonderwijs met veel differentiatie mogelijkheden. Veilig leren lezen, de zon versie wordt optimaal ingezet.
4. de toets site VLL wordt gebruikt m.b.t .opbrengstgericht werken en gedifferentieerd werken.

5. de school beschikt over goede methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
6. de school besteedt voldoende tijd aan taal- en woordenschatonderwijs
7. het rooster geeft aan wanneer welke taalonderdelen wanneer aan bod komen
8. de school geeft technisch lezen in alle groepen dus 1 tot en met 8
9. de school heeft normen vastgesteld voor het leesonderwijs
10. kinderen die uitvallen op technisch lezen krijgen extra instructietijd d.m.v. Ralfi-lezen
11. de school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid.
12. we laten de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de Kinderboekenweek, het voorleesontbijt
13. we gebruiken de Kijk en de Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team. We gebruiken de Quickscan uit WMK-PO

In 2011 evalueren wij deze kaart op doorgaande lijn technisch lezen en op onze taalmethode

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Oriëntatie op de referentiekaders Taal
- Doorgaande lijn leesinstructie, VTL groep 4 tot en met 8
- De leesinstructie wordt gedifferentieerd ingezet (Ralfi aanpak)
- Woordenschatonderwijs in de bovenbouw
- Leerkrachten zijn vaardig in het aanleggen van een leesdossier voor mogelijk dyslectische kinderen.
- Afname DMT tot en met groep 8
- Op drie niveaus doelen stellen m.b.t. leeskilometer voor de verschillende jaargroepen.
- Werken met groepsplannen technisch lezen

## **5.6 Rekenen en wiskunde**

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster de takenkaart en het groepsplan 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. We gebruiken de methode Pluspunt. In groep 1/2 gebruiken we de Kijk en cito Ordenen om de rekenontwikkeling te volgen. Vanaf groep 3 gebruiken we de Cito-toetsen en de methode gebonden toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Voor leerlingen met een voorsprong op rekengebied zetten we het compacten in. Het automatiseren richt zich op kale sommen om de basisvaardigheden goed in te slijpen. We gebruiken moderne methodes vanaf groep 1 en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren. De leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd m.b.t. het werken met compacten.

### **Onze doelen/ambities zijn:**

1. we beschikken over een gedegen methode
2. in groep 1 en 2 wordt het aanbod rekenen en wiskunde vastgesteld aan de hand van de Kijk leerlijnen
3. de leerkrachten besteden structureel aandacht aan rekenen en wiskunde (rooster/takenkaart)
4. we volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
5. per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
6. we gebruiken de methode gebonden toetsen systematisch

7. de leerkrachten beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek
8. de leerkrachten stemmen de didactiek af op de groep

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team d.m.v. de Quickscan WMK-PO.

In 2012 wordt de kwaliteitskaart extra geëvalueerd m.b.t. de verbeterpunten

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen
- Oriëntatie op de nieuwe rekendidactiek Singapore rekenen.
- Oriëntatie nieuwe methode
- Inzet remediërend programma Dartel
- Werken met groepsplannen Rekenen

## **5.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling**

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groepsbespreking besproken. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

We handelen vanuit onze kernwaarden:

- het kind optimaal laten ontplooiën door mogelijkheden te bieden
- verantwoording geven en nemen
- kennisoverdracht
- “warmte”, sfeer, veiligheid, gezelligheid.

We geven ons handelen vorm door middel van de Kanjer principes:

- we vertrouwen elkaar
- we helpen elkaar
- niemand speelt de baas
- wij zijn eerlijk zonder te kwetsen
- niemand is zielig

### **Onze doelen/ambities zijn:**

1. onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. onze kernwaarden komen terug in ons aanbod
3. onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling: “De Kanjermethode”.
4. onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling, de Kijk op Sociale competenties.
5. we nemen sociaal emotionele ontwikkeling op als onderdeel in de diverse groepsplannen
6. het rapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
7. de sociaal-emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de groepsbespreking

8. de leerlingen vullen vanaf groep 5 jaarlijks een vragenlijst in
9. we koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling aan identiteit en actief burgerschap

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team. We doen dit door middel van de Quickscan WMK-PO

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- alle leerkrachten gebruiken de Kanjermethode conform de schoolafspraken. .
- aanvullende materialen voor de bovenbouwgroepen

## **5.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie**

Wij werken hierbij vanuit de Kanjerprincipes:

- niemand speelt de baas,
- niemand doet zielig
- we lachen elkaar niet uit
- we helpen elkaar

De kinderen van onze school groeien voornamelijk op in de wijk Boeimeer. Een wijk waar kinderen de mogelijkheid hebben buiten te spelen en de omgeving over het algemeen als veilig getypeerd kan worden. Boeimeer is een woonwijk gelegen in het zuiden van Breda. Het is een woonbuurt met bijna 5.500 inwoners. De woningbouw is van vóór 1970, voor een klein deel al van kort voor de tweede wereldoorlog. Het eigenlijke Boeimeer, of *Oud Boeimeer* is alleen het noordoostelijke stukje, begrensd door de Boeimeersingel en de Mark. Oud Boeimeer omvat onder meer de straten Generaal van Hamsingel, Balfortstraat, Vredenburgstraat, Weerijstraat en Badstraat, ook wel Hirdesboulevard genoemd. Veruit het grootste deel van de wijk is gebouwd in de jaren 1960 en er staan dan ook typische jaren '60-rijtjeswoningen, veelal koopwoningen. In Boeimeer is ook de locatie Langendijk van het Amphia Ziekenhuis gesitueerd. Dichtbij ligt het zwembad Van Sonsbeeck. In de wijk Boeimeer staan voornamelijk koophuizen.

De gezinnen waarin de kinderen van onze school opgroeien zijn gezinnen van “deze tijd”. Ze groeien op in een complexe, pluriforme maatschappij. Vaak werken beide ouders en komen de kinderen in aanraking met verschillende vormen van opvang.

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

### **Onze doelen/ambities zijn:**

1. we voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. we vertrouwen elkaar
3. 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.
4. we voeden onze leerlingen op tot mensen die “meedoen”, die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking. We doen mee met projecten als bijvoorbeeld Nac street Leage en de Singelloop. Ieder jaar steunen we een project dat binnen en buiten de school kan vallen.
5. we voeden onze leerlingen op tot personen, die kennis hebben van en respect hebben voor

andere opvattingen en overtuigingen (religies). In groep 7 krijgen de kinderen hier onderwijs over. Verder geven wij dit vorm aan de hand van de Kanjermethode.

Per doel willen we een aanbod formuleren. Onze doelen en het daarbij passende aanbod staan vermeld op onze website. We beschikken nog niet over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team door middel van de Quickscan uit WMK-PO

In 2011 beoordelen we deze kaart op basis van onze verbeterpunten

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- formuleren van een specifieke schoolvisie m.b.t actief burgerschap
- formuleren beleid voor groep 1 tot en met 8
- formuleren aanbod voor groep 1 tot en met 8

## **5.9 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 doelen/ambities zijn:**

1. de leerkrachten maken optimaal gebruik van het digitale bord.
2. in iedere groep is een digitaal schoolbord aanwezig.
3. we beschikken over en maken systematisch gebruik van de laptops en leerpleinen met vaste computers.
4. in iedere groep staan 3 vaste computers
5. de leerlingen kunnen werken met Word, Excel en PowerPoint (einde basisschool)
6. de leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
7. de leerlingen kunnen een werkstuk maken met een verzorgde lay-out
8. de leerlingen zijn vertrouwd met Internet
9. de leerkrachten geven opdrachten die het gebruik van het Internet stimuleren
10. we beschikken over een Internetprotocol
11. we stellen toetsbare ICT doelen op
12. alle informatie verloopt via de mail of de website.
13. de leerkrachten beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
14. de school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7)**

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team door middel van de Quickscan WMK-PO

In 2012 evalueren we de kwaliteitskaart op onze verbeterpunten

### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7)**

- klassensites worden ingepast in het onderwijssysteem. Ouders, kinderen en leerkrachten ontmoeten elkaar daar.
- workshops en informatie naar de ouders m.b.t. het werken met de klassensite
- toetsbare doelen m.b.t. de inzet van ICT
- het aanbod moet voldoen aan de kerndoelen
- zorgen voor een doorlopende leerlijn ICT
- er moet vastgelegd worden hoe en wat we beoordelen met betrekking tot de professionalisering van het team
- werken met Parnassys en het ontdekken van alle mogelijkheden
- analyseren van hulpvragen (meer-begaafdheid)

## **5.10 Leertijd**

Op onze school besteden we de leertijd effectief, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We voorkomen daarom verlies van leertijd. De leerlingen hebben voldoende tijd nodig om zich het leerstofaanbod eigen te maken. In principe trachten we zo alle leerlingen in gemiddeld acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

### **Onze doelen/ambities zijn:**

1. leerkrachten bereiden zich voor: in de klassenmap ligt het programma klaar
2. leerkrachten zorgen voor een effectief klassenmanagement
3. op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
4. leerkrachten beschikken over een week- en dagrooster
5. leerkrachten hanteren heldere roosters
6. leerkrachten plannen extra tijd voor taal voor die leerlingen die dit nodig hebben
7. leerkrachten variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de groep of de individuele leerling.

De schooltijden zijn als volgt:

maandag	8.45-12.05 uur	donderdag	13.15-15.30 uur
dinsdag	8.45-12.30 uur		
woensdag	8.45-12.30 uur		
vrijdag	8.45-12.05 uur		13.15-15.30 uur ( gr 5 t/m 8)
	8.45-12.05 uur		(gr 1 t/m 4)

Per week 25.75 uur voor de groepen 5 tot en met 8 en voor de groepen 1 t/m 4: 23.50 uur. Schoolbreed worden de overgebleven uren ingezet voor studiedagen voor het team en vrije vrijdagmiddagen voor een vakantie.

Zowel 's morgens als 's middags mogen de kinderen 10 minuten voordat de school begint binnen komen. De zogenoemde 'inloop'. Ze mogen ook buiten blijven tot 5 minuten voor aanvang van de officiële tijd. Door deze afspraak kunnen alle klassen om 8.45 en 13.15 uur van start gaan.

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7)**

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team door middel van de Quickscan uit WMK-PO.

## **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7)**

- Borging leertijd

### **5.11 Pedagogisch Klimaat**

Onze leerkrachten zijn van cruciaal belang. Zij hebben mede een vormende 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. Hiervoor gebruiken wij de Kanjer Methode. De kinderen krijgen in het onderwijsaanbod handvatten en regels aangereikt. Leraren creëren daartoe een veilig, geborgen, "warm" 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 leerkracht, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en doelen

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

### **Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)**

De doelen worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team door middel van de Quickscan WMK-PO.

### **Verbeterpunten**

- borgen geborgenheid, veiligheid en structuur
- zorgen voor een ordelijke leeromgeving binnen en buiten de klas.

### **5.12 Didactisch handelen**

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan het handelingsgericht werken conform de 1- zorgroute, de groepsplannen. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we bij de instructie en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo).

We werken sinds een aantal jaren op Boeimeer volgens de uitgangspunten van "driestromenland". We streven naar:

1. een leerstofaanbod dat omgaat met verschillen tussen kinderen
2. leerkrachten die bij de instructie en de verwerking zich richten op 3 niveaus binnen de groep. Dit zijn leerlingen die meer aankunnen, leerlingen die extra inoefening en uitleg nodig hebben en de reguliere stroom
3. leerlingen die zorg te geven, die afgestemd is op de onderwijsbehoeften van de individuele leerlingen

Ons leerstofaanbod bevat daarvoor verschillende instructievormen. Een instructietafel is een duidelijk zichtbaar punt in iedere groep. Hier wordt extra ondersteuning of op niveau gerichte instructie geboden.

Daarnaast werken de kinderen aan een op eigen niveau gemaakte takenkaart waarop het werk van die dag en week beschreven staat.

### **Onze doelen/ambities zijn:**

1. lessen zijn goed opgebouwd
2. de instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. de leerkrachten geven directe instructie
4. de leerkrachten zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
5. de leerlingen werken zelfstandig samen
6. de leerkrachten geven ondersteuning en hulp
7. de leerkrachten laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. de leerkrachten zorgen voor leerstofdifferentiatie De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

### **Beoordeling**

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team d.m.v. de Quicksan WMK-PO.

De kwaliteitskaart wordt op de verbeterpunten beoordeeld in november 2013

### **Verbeterpunten**

- Leerkrachten zorgen voor een uitdagende leeromgeving
- Leerkrachten werken met groepsplannen op het gebied van spelling, technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen

In de groepen 1-2 wordt er gewerkt vanuit de observatiemethode de 'KIJK!

De activiteiten in de groep vorm gegeven vanuit de principes van Basisontwikkeling:

De leerkracht gebruikt bij zijn observatie de volgende punten om de kwaliteit van de activiteit in kaart te brengen:

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| • betrokkenheid                      | is het kind (zijn de kinderen) betrokken bezig?   |
| • betekenis                          | welke betekenis heeft de activiteit voor het kind (deze kinderen)?  |
| • bedoelingen                        | wat is de kwaliteit van de activiteit met het oog op bedoelingen (cirkel)   |
| • ontwikkelingsperspectief           | ontwikkelt de activiteit zich in de gewenste richting?  |
| • bemiddelende rol van de leerkracht | welke interventies zet ik nu in als leerkracht om de kwaliteit van die activiteit te verhogen en waarom doe ik dat? |

De gestelde doelen hierbij zijn:

1. het KIJK en Doe! Boek moet zodanig geïntegreerd zijn dat het mogelijkheden van de leerkracht verruimt betreffende het onderwijsaanbod.
2. het groepsprofiel wordt gebruikt om een beeld te krijgen van de complete ontwikkeling van het kind als ook de groep. De score van dit profiel geeft informatie over de invulling van het onderwijsaanbod.
3. de inhoud van het vervolgaanbod moet gebaseerd zijn op het groepsprofiel van de groep. Het aanbod is opgenomen in het periodeplan (= langere termijnplanning).

4. Het KIIJK-dagboek ( hierin wordt de opgedane informatie verzameld ) geeft richting aan het onderwijs voor de komende week. ( = kortere termijnplanning )
5. de materialen moeten geordend zijn volgens de 17 ontwikkelingslijnen. Vanuit dit groepsplan wordt de weekplanning gemaakt. De leerling gegevens voor het groepsplan worden gehaald uit de observaties. Hiervan wordt een analyse gemaakt. De manier van handelen is weergegeven in onderstaand schema.



**Beschrijving groepsplan:**

Vanuit het groepsprofiel - wat een verzameling van gegevens is van alle kinderen op de diverse ontwikkelingsgebieden - kan de leerkracht een groepsprofiel maken. De leerkracht kan een analyse maken van dit groepsprofiel. De informatie die dit profiel de leerkracht geeft, wordt verwerkt in het periodeplan. Dit periodeplan beslaat +/- 6 weken. Hierin staan de activiteiten beschreven die zowel uitdaging als extra aandacht bieden.

- Breed en zinvol leerstof aan bod
- Voor de leerkracht een goed reflectie-instrument
- Garantie voor een continuering van de geplande onderwijs-aanbod.

**Verbeterpunten:**

- komen tot een aanbod met een doorgaande lijn voor het kleuteronderwijs
- de kijkmomenten meer laten aansluiten bij de leeftijd van de leerlingen.

### 5.13 Actieve en zelfstandige rol 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 en zelf (samen) doen.

Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Dit past bij onze kernwaarden: verantwoording nemen en

verantwoording geven. Het is vanzelfsprekend, dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leerkrachten begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die meer sturing nodig hebben, krijgen dat ook.

#### **Onze doelen/ambities zijn:**

1. de leerkrachten betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. de leerlingen werken met dag/ weektaken in een doorgaande lijn van groep 1 tot en met 8.
3. de leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen
4. de taken bevatten keuzeopdrachten en plusopdrachten
5. de leerkrachten laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
6. de leerkrachten leren de leerlingen doelmatig te plannen

#### **Beoordeling**

De doelen worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team door middel van de Quickscan WMK-PO.

In 2012 evalueren we deze kwaliteitskaart op de verbeterpunten.

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7)**

- Leerlingen krijgen verantwoordelijkheid op maat voor de organisatie van hun eigen leerproces.

#### **5.14 Zorg en begeleiding**

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leerkrachten daarom de leerlingen goed kennen. Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die meer moeite hebben met de leerstof, maar ook op leerlingen die meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een E- of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een A-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leerkracht. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

#### **Onze doelen/ambities zijn:**

1. de leerkrachten kennen de leerlingen
2. de leerkrachten signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. ouders worden betrokken bij de 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 op basis van hun onderwijsbehoeften
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

## **Beoordeling**

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team door middel van de Quickscan WMK-PO. In 2011 wordt deze kwaliteitskaart geëvalueerd op de voortgang van de verbeterpunten.

### **Verbeterpunten:**

- protocol versnellen en vertragen voor groep 1 t/m 8
- groepsplannen op de gebieden spelling, technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen
- ontwikkelingsperspectieven voor leerlingen die een achterstand van 10 maanden of meer hebben op één of meerdere ontwikkelingsgebieden.
- tijdens de groepsbespreking de effecten (opbrengsten) van het onderwijsaanbod in kaart brengen
- onderwijsaanbod beter afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerling
- controleren of de geboden zorg effectief is d.m.v. spreekuur, groepsbespreking, leerlingbespreking en ,indien nodig, consultatie.
- individuele handelingsplannen evalueren tijdens de leerlingbespreking of tijdens het spreekuur.

### **5.15 Passend onderwijs vormgegeven in het handelingsgericht werken conform de 1-zorgroute**

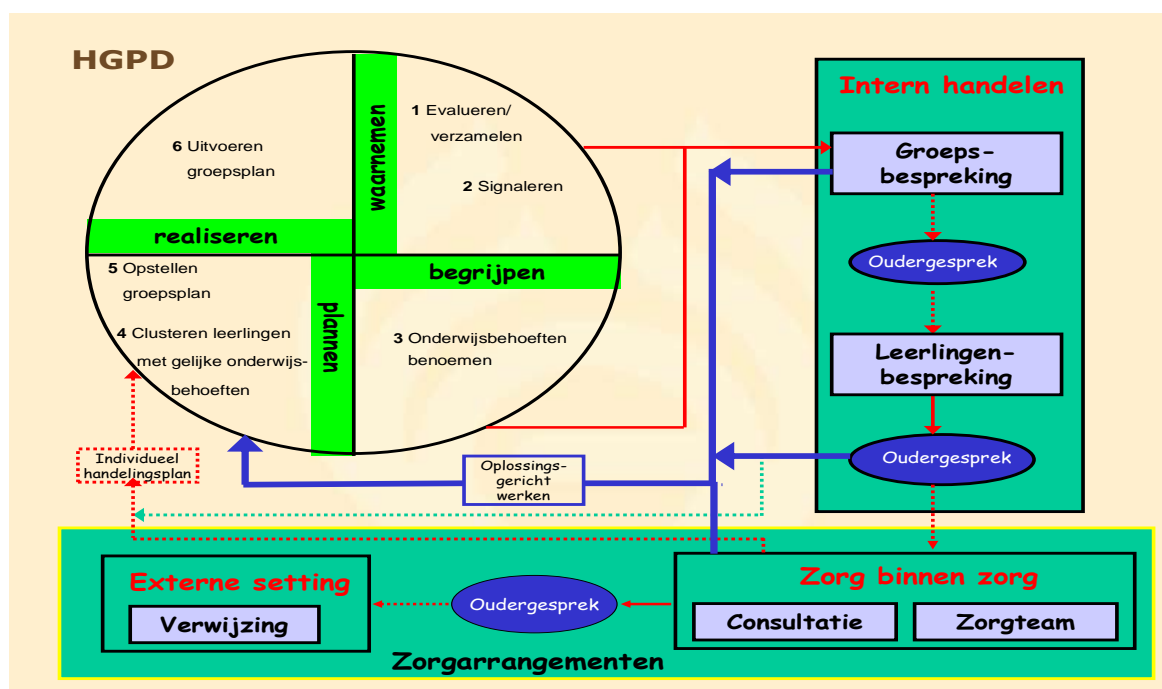
Op onze school werken we toe naar passend onderwijs: onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden en talenten en de onderwijsbehoeften van de leerlingen. In beginsel laten we ieder kind toe, maar soms is het beter als een kind elders geplaatst wordt. Om een dergelijke beslissing te nemen, hebben we een zorgprofiel opgesteld door middel van de vragenlijsten vanuit ons Samenwerkingsverband regio Land van Nassau. Hieruit komt een zorgprofiel van een smalle zorgschool naar voren met de wens door te groeien naar een bredere zorgschool. Op Boeimeer vinden we het belangrijk om een deel van onze zorg extern te blijven organiseren door middel van SBO en REC -voorzieningen voor die leerlingen waarvan wij niet kunnen voorzien in hun onderwijsbehoeften. Boeimeer vindt het belangrijk om de zorg af te bakenen en om alle leerlingen een aanbod te geven dat tegemoet komt aan optimale ontplooiing.

Passend onderwijs krijgt gestalte in de klas. Onze leerkrachten stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handelingsgericht en opbrengstgericht.

#### **Onze doelen/ambities zijn:**

1. de leerkrachten en de intern begeleider volgen de ontwikkeling van de leerlingen regelmatig en effectief
2. de leerkrachten en de intern begeleider signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
3. de leerkrachten benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
4. de leerkrachten clusteren leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften
5. de leerkrachten stellen op basis van de gegevens een groepsplan op
6. de leerkrachten voeren het groepsplan adequaat uit
7. de leerkrachten stemmen instructie en verwerking af op de clusters (leerlingen)
8. de leerkrachten stemmen hun aanbod af op de clusters (leerlingen)
9. de leerkrachten evalueren hun onderwijsaanbod en passen dit zo nodig nader aan

## Schema handelingsgericht werken.



In het schooljaar 2009-2010 heeft het team van Boeimeer het intern handelen uit het schema volledig opnieuw beschreven en vormgegeven. Er is een duidelijk verschil gekomen in de wijze van groepsbesprekingen en de leerlingbesprekingen. Binnen Boeimeer is een IB-spreekuur gerealiseerd. Tijdens dit spreekuur kunnen de leerkrachten met vragen terecht bij de intern begeleider. Zo is het voor alle teamleden, die met kinderen werken, mogelijk om zeer laagdrempelig te overleggen met de intern begeleider.

De groepsbespreking vindt drie keer per jaar plaats. Tijdens die bespreking overlegt de leerkracht met de intern begeleider wat de opbrengsten van het onderwijsaanbod zijn geweest zoals dit is opgenomen in het groepsplan. Indien voor een leerling niet duidelijk is wat zijn onderwijsbehoeften zijn en/of hoe hier het aanbod op moet worden aangepast, wordt de leerling ingebracht in de leerlingbespreking. Voor deze leerlingbespreking wordt een HGPD formulier ingevuld waarin de belemmerende en stimulerende factoren op verschillende gebieden worden benoemd. Het doel van de leerlingbespreking is het komen tot handelingsgerichte adviezen. Indien ook de leerlingbespreking hierop onvoldoende antwoord geeft, wordt de leerling besproken in de consultatie met een externe onderwijsadviseur.

Doordat er gewerkt gaat worden met groepsplannen wordt gestreefd naar zo min mogelijk individuele handelingsplannen. Het groepsplan is het uitgangspunt en handelingsplannen worden alleen opgesteld voor die leerlingen waarvoor het groepsplan onvoldoende toereikend is. Dit kunnen kinderen zijn die onvoldoende vooruitgang boeken middels het handelen van de leerkrachten vanuit het groepsplan en/of leerlingen bij wie in de leerlingbespreking of consultatie besloten wordt een individueel handelingsplan te maken.

Indien er besloten wordt tot verwijzing of het aanvragen van een indicatie voor het speciale (basis)onderwijs (SBO, REC), moeten de juiste stappen in de zorg doorlopen zijn. Een verwijzing vindt altijd plaats na regelmatig overleg tussen ouders, na bespreking in de leerlingbesprekingen en consultaties.

Op Boeimeer is drie keer per jaar overleg met het zorgteam. Het zorgteam bestaat uit de intern begeleider, de collegiale consultatie geveer uit het SBO en een externe onderwijsadviseur. Het zorgteam vervult in eerste instantie een regietaak en is verantwoordelijk voor het maken van afspraken over de zorg en de zorgstructuur en het bespreken van het zorgplan. Ook kunnen de grote lijnen rondom een individuele leerling worden uitgezet, bijvoorbeeld als er meerdere zorginstanties bij de begeleiding van deze leerling betrokken zijn of moeten worden.

De komende vier jaar richten we ons op de cirkel van de 1-zorg-route. Daarbij is het belangrijk om vanuit de verzamelde gegevens (waarnemen) te komen tot het formuleren van de onderwijsbehoeften van de groep (begrijpen). Deze onderwijsbehoeften worden opgenomen in een groepsoverzicht waarna de leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften worden geclusterd. Deze clusters vormen het uitgangspunt van het groepsplan (plannen). Deze groepsplannen hebben als doel passend onderwijsaanbod te bieden aan alle leerlingen om de opbrengsten te verhogen. We starten met het vakgebied spelling. Ieder schooljaar nemen we een vakgebied erbij om groepsplannen op te stellen. We gaan groepsplannen opstellen op het gebied van spelling, technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen.

### **Onderwijsbehoeften van de leerling**

De onderwijsbehoeften van de kinderen op Boeimeer worden in beeld gebracht door middel van een aantal instrumenten:

- in groep 1 en 2 werken we met het observatie/registratiesysteem: “De Kijk”. In groep 3 en 4 gebruiken we de Kijk voor de leerlijnen tekenen, motoriek en mondelinge taal.
- in groep 1 t/m 8 wordt twee maal per jaar getoetst conform het Cito LOVS. Voor de groepen 1 en 2 zijn dat Cito Taal voor Kleuters en Cito Rekenen voor Kleuters. Voor de groepen 3 t/m 8 zijn dat Cito LOVS technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen en spelling.
- in groep 3 wordt naast de Cito LOVS gebruik gemaakt van de signaleringstoetsen van de methode Veilig Leren Lezen conform het Protocol Dyslexie.
- in groep 3 t/m 8 wordt de “Kijk op sociale competenties” ingevuld.

Daarnaast wordt gebruik gemaakt van methode-gebonden-toetsen, observaties, gesprekken met ouders, de leerlingen zelf en, indien nodig, gesprekken met de intern begeleider om de onderwijsbehoeften nader te bepalen.

Om aan de onderwijsbehoeften van alle kinderen tegemoet te komen zijn we op dit moment in ontwikkeling om te komen tot drie niveaus van instructie en verwerking. Er wordt gedifferentieerd in instructie op basis van de instructiebehoeften (instructie onafhankelijke leerlingen, instructie gevoelige leerlingen en instructie afhankelijke leerlingen). In het onderwijsaanbod wordt gedifferentieerd door middel van de takenkaart. De groepsplannen gaan de basis vormen voor deze differentiatie.

### **Beleid meer begaafde leerlingen (hoogbegaafden)**

Op Boeimeer gebruiken we het *Digitaal handelingsprotocol hoogbegaafdheid* (DHH). Dit is een compleet systeem voor signalering, diagnostiek, leerlingbegeleiding en evaluatie voor groep 1 tot en met 8 van het basisonderwijs.

Onze school heeft een projectgroep. De doelstelling van deze groep is om meer begaafde leerlingen meer uitdagingen te bieden en ze te motiveren door een aanbod van andersoortige lessen en onderwerpen (thema's). Het beleid is afgestemd op leerlingen vanaf groep 5. Ons beleid richt zich met name op leerlingen die A-scores bij de Cito-toetsen halen (minimaal 2 jaar achter elkaar) en die er emotioneel aan toe zijn om extra uitdagingen aan te gaan. Bovendien hebben zij op deze manier de mogelijkheid om met gelijkgestemden samen te werken. Leerlingen gaan één middag per week

naar de projectgroep en kunnen daarnaast eventueel één dagdeel Spaanse les volgen. Ze werken daar onder leiding van een leerkracht aan o.a. kunst, filosoferen en techniek. Zie verder het protocol *Digitaal handelingsprotocol hoogbegaafdheid*.

Ook in de groepen houden de leerkrachten rekening met meer begaafde leerlingen. In het groepsplan staat vermeld wat deze kinderen aan leerstof aangeboden krijgen. Daarbij gaat het niet zozeer om 'meer van hetzelfde', als wel om stof met een (uitdagende) meerwaarde voor deze kinderen.

Mocht dit aanbod niet voldoende zijn, dan worden deze leerlingen opgenomen in het Protocol Versnellen en Vertragen

## **Het ontwikkelingsperspectief**

Leerlingen waarvan vaststaat dat zij een achterstand hebben van 10 maanden of meer en ze maximaal het eindniveau van groep 7 halen (en dus de doelen van groep 8 niet zullen realiseren) krijgen een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP wordt opgesteld na een IQ-test of op basis van drie voorafgaande Cito-toetsuitslagen. We geven een OPP niet te vroeg (vanaf groep 5), maar ook niet te laat. Het OPP bevat de einddoelen en tussendoelen per vak en het VO-perspectief. Het OPP wordt opgesteld door de intern begeleider. In het OPP wordt verwezen naar een handelingsplan waarin concreter staat hoe de leerkracht de doelen gaat realiseren. Een OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd door de intern begeleider, leerkracht en de ouders. In beginsel proberen we OPP's te voorkomen door het onderwijsaanbod vroegtijdig aan te passen aan de onderwijsbehoeften van het kind. Door het intensiveren van het aanbod, de tijd en/of de instructie proberen we leerlingen bij de groep te houden. Lukt dat niet dan krijgt het kind een OPP en daarmee een eigen leerlijn.

## **Referentiekaders Taal en Rekenen**

Voor het hele onderwijs is vastgelegd wat leerlingen moeten kennen en kunnen als het gaat om Nederlandse taal en rekenen. Het gaat om basiskennis en -vaardigheden die voor alle leerlingen van belang zijn. Om hierop aan te sluiten dragen wij er op school zorg voor dat al onze gebruikte methoden voldoen aan deze kaders. Wij controleren per methode en aan de hand van ons L.V.S. of deze doelen (kaders) behaald worden. Het doel van de invoering van een referentiekader voor deze basiskennis en -vaardigheden is een algemene niveauverhoging. Het aanleren van de basiskennis en -vaardigheden is een kerntaak van het onderwijs. Basiskennis en -vaardigheden kunnen leerlingen op verschillende niveaus beheersen.

## **Streefniveaus**

Er zijn leerlingen die minder snel of sneller dan gemiddeld de leerstof beheersen. Al deze leerlingen willen we uitdagen. De ene groep door wat meer dan voorheen van ze te vragen om zo veel mogelijk een fundamenteel niveau te behalen. De tweede groep door ze wat extra's te bieden: een streefniveau. Dit doen we aan de hand van het werken op niveau ("driestromenland") het aanbieden van werken in een projectgroep (meer begaafden/gelijkgestemden) Het aanbieden van extra tijd en of taken gericht op de zwakkere leerlingen.

De referentieniveaus zijn ingegaan op 1-8-2010. Daarover hebben we een brief van het ministerie ontvangen in juni 2010. De komende periode gaan we ons oriënteren op rol, functie en inhoud.

De intern begeleider heeft een studiemiddag gevolgd. De SLO krant wordt met het team besproken en er wordt gebruik gemaakt van de website <http://www.taalenrekenen.nl>

In 2012 gaan we met het team werken met de referentieniveaus voor taal en rekenen. Op dit moment komt het enigszins aan de orde tijdens de groepsbesprekingen die een opbrengstgerichte inhoud hebben.

### 5.16 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore op de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel, een norm vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie *Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs*). We beschikken over een overzicht van de toetsen en de gestelde doelen. Bij de bespreking van de groep wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Hierbij wordt gebruik gemaakt van analyses uit Parnassys. Als de behaalde score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leerkracht interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

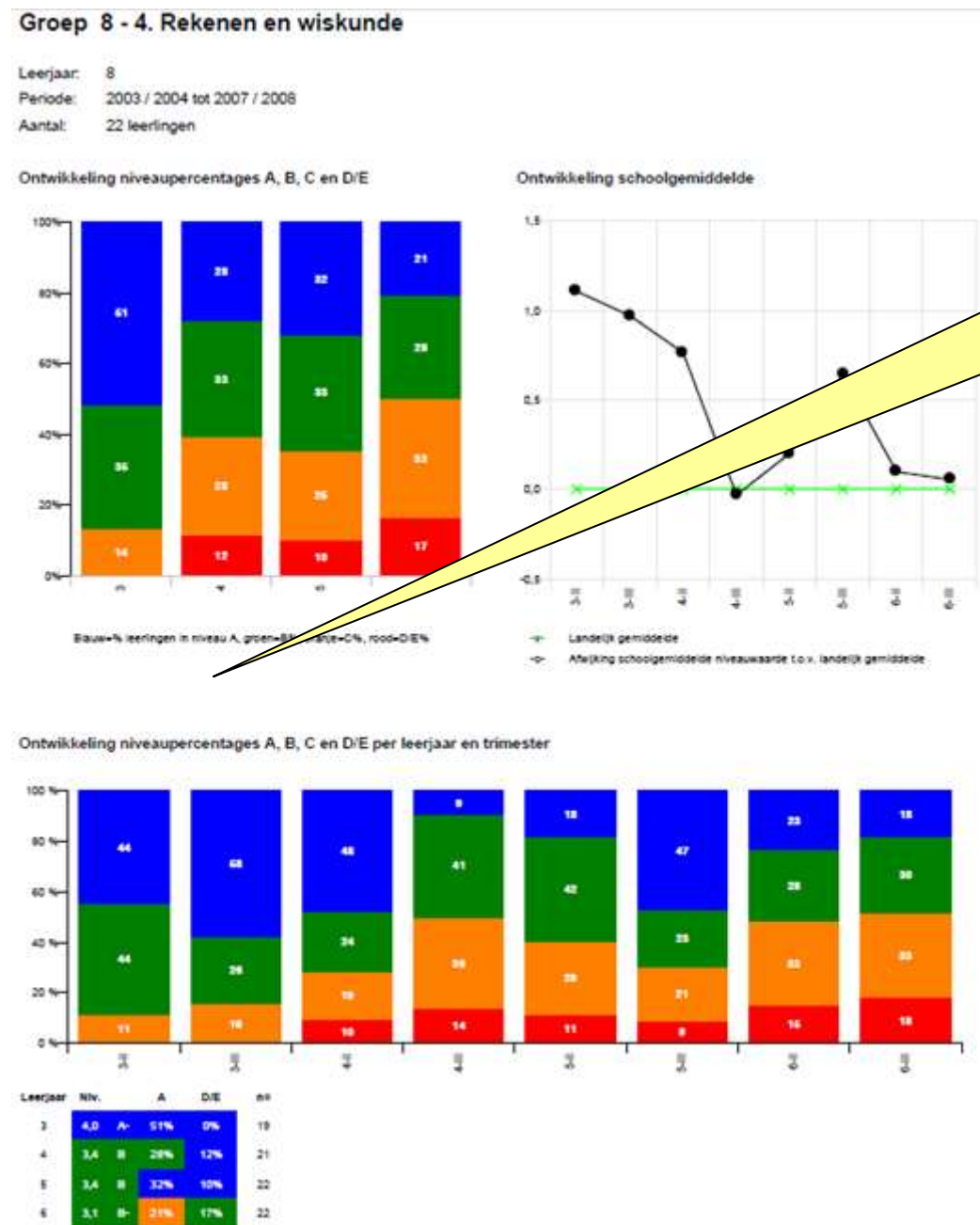
- (1) meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- (2) instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- (3) meer automatiseren
- (4) differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leerkracht lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leerkrachten kijken bij elkaar in de klas binnen Boeimeer. Om te komen tot differentiatie kan een co-teacher worden ingezet. Ook ondersteunt de collegiale consultatie van het SBO om te komen tot een betere afstemming op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Om de opbrengsten in kaart te brengen wordt WMK-PO Opbrengsten ingevuld.

Daarnaast worden tijdens de groepsbespreking de opbrengsten van de groep in beeld gebracht door gebruik te maken van overzichten met trendanalyses per vakgebied (Parnassys).

Voorbeeld trendanalyse per groep per trimester per vakgebied:



Per vakgebied met trendanalyse: rekenen

### 5.17 Opbrengsten

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

**Onze doelen/ambities zijn:**

1. de leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten op grond van hun kenmerken op het gebied van taal, begrijpend lezen, rekenen, wereldoriëntatie en studievaardigheden.

2. de leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten op grond van hun kenmerken op rekenen, taal, technisch lezen en begrijpend lezen.
3. de sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden op grond van hun kenmerken
4. leerlingen ontplooiën zich naar hun mogelijkheden
5. de leerlingen doorlopen de basisschool in maximaal acht jaar
6. leerlingen geboren in oktober, november en december worden besproken tijdens de leerlingbespreking met de intern begeleider en, indien nodig, opgenomen in het Protocol Versnellen en Vertragen.
7. de leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
8. de leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

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

- a. overzicht scores eindtoetsen
- b. overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- c. overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
- d. overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- e. overzicht kengetallen doorstroming
- f. overzicht kengetallen adviezen VO
- g. overzicht kengetallen functioneren VO

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in het jaarverslag. Dit jaarverslag bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen over de laatste drie of vijf jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten.

Alle gegevens van de leerlingen worden verwerkt en opgeslagen in het administratie en leerlingvolgsysteem Parnassys.

**Beoordeling**

De doelen worden 1 x per jaar beoordeeld door het managementteam

**Verbeterpunten:**

- nader uitwerken van het Protocol Versnellen en Vertragen.
- werken met groepsplannen conform de 1-zorg route om het onderwijsaanbod nader af te stemmen op de verwachte opbrengsten (vaardigheidsgroei borgen)
- inrichting en uitbreiding van het ZAT (zorg-advies-team)
- vernieuwen LOVS technisch lezen

**5.18 Wetenschap en techniek**

Binnen NBS Boeimeer hebben we een coördinator techniek. We hebben meegedaan aan het techniektraject van de VTB. We hebben dit traject afgesloten met een audit die ruim voldoende scoorde.

### **Doelen/ambities:**

1. de school voorziet in een breed aanbod in techniek gericht op de verwerving van kennis, inzicht vaardigheden en houdingen (aanbod)
2. het leerstofaanbod techniek vertoont een doorgaande leerlijn
3. het leerstofaanbod techniek is afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen
4. de school zorgt voor een functionele en uitdagende leeromgeving t.a.v. techniek
5. leerlingen zijn bij techniek actief gericht op leren
6. leerkrachten volgen bij techniek de vorderingen en ontwikkelingen van hun leerlingen
7. de zorg voor kwaliteit van het vak techniek is systematisch
8. de school waarborgt de kwaliteit van de toetsing aan het einde van het primair onderwijs
9. de school zorgt voor een aangename, ondersteunende en motiverende omgeving voor de leerlingen
10. de resultaten van techniek liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingen verwacht mag worden (opbrengsten)

### **Beoordeling**

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team door middel van de Quickscan WMK-PO.

In 2012 evalueren we deze kwaliteitskaart op de verbeterpunten.

### **Verbeterpunten**

- Leerkrachten volgen bij techniek de vorderingen en ontwikkeling van hun leerlingen
- De zorg voor kwaliteit van het vak techniek is systematisch
- De school waarborgt de kwaliteit van de toetsing aan het einde van het primair onderwijs t.a.v. techniek

## **5.19. Cultuur**

Binnen NBS Boeimeer hebben we een opgeleide interne cultuur coördinator. Er is een cultuurbeleidsplan door haar opgesteld. We vinden het belangrijk dat leerlingen in aanraking komen met een breed aanbod vanuit het cultuurprogramma.

### **Doelen/ambities**

1. Alle leerlingen participeren in het kunstprogramma "de ontdekking"
2. De leerlingen verwerven kennis over aspecten van het cultureel erfgoed

### **Beoordeling**

De doelen worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team door middel van de evaluatie van het cultuurplan

### **Verbeterpunten:**

- aanbod goed verdelen over het schooljaar
- activeren van talenten van de ouders die we kunnen inzetten t.b.v. de cultuureducatie binnen Boeimeer

## Hoofdstuk 6

## Financieel beleid en materieel beleid

### 6.1.1 Inleiding:

Het financieel beleid van de school wordt op stichtingsniveau vastgesteld. Dat heeft te maken met een aantal overwegingen. Allereerst is het bestuur van de Stichting Nutsscholen Breda degene die de middelen van diverse instanties krijgt toegekend en het schoolbestuur moet daar vervolgens verantwoording over afleggen. Dit is uitsluitend mogelijk als de financiële administratie op een heldere en uniforme wijze gevoerd wordt. Om tegemoet te komen aan de onderlinge verschillen tussen de scholen wordt gewerkt met schoolspecifieke budgetten die toegekend worden door middel van de jaarlijks vooraf vast te stellen schoolbegroting. Ook dit wordt op stichtingsniveau voorbereid en vastgesteld.

Doordat tevens ook een grotere vrijheid ontstaat om op basis van eigen overwegingen de inzet te bepalen van alle beschikbare financiële middelen zal de invulling van het financiële beleid binnen de lumpsum systematiek nog het nodige overleg vragen binnen onze stichting.

### 6.1.2 Visie:

De Stichting Nutsscholen Breda is van mening dat het financieel beleid van de stichting en de afzonderlijke scholen ten dienste staat van het streven naar goed onderwijs naar de normen van deze tijd.

Daarmee is het financiële beleid geen doel op zich maar heeft het een belangrijke ondersteunende functie bij de realisatie van de onderwijsdoelen van de scholen.

Hierbij hanteert de stichting als uitgangspunt dat de financiële lasten steeds in balans moeten zijn met de beschikbare financiële middelen.

Omdat dit streven uitsluitend te realiseren is als er vanuit een meerjarenperspectief beleid geformuleerd wordt, zijn er initiatieven genomen om het financieel beleid door middel van een meerjaren begrotingssysteem vorm en inhoud te geven.

Dit meerjarenperspectief stelt de stichting ook in staat om zorg te dragen voor een gezond niveau van noodzakelijke voorzieningen en reserves, die de continuïteit van de stichting en de scholen voldoende garanderen. Het beheer van deze middelen geschiedt conform de richtlijnen die daartoe door het ministerie van OC&W zijn geformuleerd en is derhalve maximaal risicomijdend van aard.

De voorgaande uitgangspunten geven de kaders die het mogelijk maken om jaarlijks door middel van de begroting aan elke school een passend schoolbudget beschikbaar te stellen. Op deze wijze wil de stichting de schooldirecties, als budgethouder, de ruimte geven om op schoolniveau de beschikbare middelen zo optimaal mogelijk in te zetten. Naast de afzonderlijke schoolbudgetten stelt de stichting ook een bovenschools in te zetten budget vast dat ingezet wordt ten dienste van bovenschoolse activiteiten. De budgethouder voor dit budget is de algemeen directeur.

Om de uitvoering van het financiële beleid goed te kunnen monitoren wil de stichting beschikken over een financiële administratie die een actueel en betrouwbaar beeld kan geven van de financiële stand van zaken gedurende het boekjaar. Om dit te realiseren is een professioneel hoogwaardige ondersteuning door een kwalitatief goed onderwijs- administratiekantoor noodzakelijk. Voor de communicatie wil de stichting kunnen beschikken over een moderne ICT-infrastructuur.

Om verantwoording af te leggen over de wijze waarop de middelen besteed zijn wordt er jaarlijks een financieel jaarverslag opgesteld dat door een onafhankelijke accountant wordt gecontroleerd.

Een bijzondere positie binnen het financieel beleid wordt gevormd door de vrijwillige ouderbijdragen die de stichting jaarlijks ontvangt. De inning en besteding van deze bijdrage geschiedt volgens de richtlijnen die daarvoor zijn opgesteld door het ministerie van OC&W.

Dit heeft tot gevolg dat met de GMR en de afzonderlijke schoolMR-en overleg plaatsvindt over de wijze waarop de ontvangen middelen worden ingezet, de hoogte van de te vragen vrijwillige bijdrage en over de verantwoording, die het bestuur achteraf aflegt over de werkelijke besteding

van deze middelen. In de financiële boekhouding worden daarom zowel de inkomsten als de uitgaven apart in beeld gebracht.

In toenemende mate krijgt de stichting ook de beschikking over aparte geormerkte budgetten. Dat is vooral het geval naar aanleiding van onderhoudsaanvragen in het kader van het beheer van de schoolgebouwen. Deze middelen dienen ingezet te worden voor het doel waarvoor ze toegekend worden en vragen daarom om een nauwkeurige administratie. Om dit te realiseren wordt per toegekend budget een aparte administratie bijgehouden. Daardoor is het mogelijk verantwoording af te leggen aan de subsidiegever en tevens tijdig de eindafrekening van een project in te dienen.

In zeer beperkte mate komt het voor dat een school een bedrag ontvangt middels sponsoring.

Dit is uitsluitend toegestaan als dit geheel belangeloos is en voldoet aan de kaders van het voor sponsoring geformuleerde beleid van OC&W.

### **6.1.3 Doelen:**

De Stichting Nutsscholen Breda heeft als hoofddoel voor haar financieel beleid: het handhaven van een gezonde financiële positie.

De prestatie-indicatoren en de daarbij horende streefwaarden, alsmede de daarbij horende procedures en betrokkenen worden vermeld in de door het bevoegd gezag opgestelde bestuursdoelstellingen, doel 3,

#### **“Een gezonde financiële positie”.**

Voor de komende periode heeft het management van de SNB zich op stichtingsniveau als doel gesteld:

- het in beeld brengen van de noodzakelijke investeringen voor korte (2011-2015) en de middellange (2015-2025) termijn;
- het in beeld brengen van de zo mogelijk vrije investeringsruimte;
- het verder optimaliseren van een goed functionerende planning- en control cyclus.

Als financiële doelen op het niveau van de individuele scholen heeft het management zich voor de beleidsperiode 2011-2015 als doel gesteld:

- het actueel houden van de schoolspecifieke meerjareninvesteringsplannen ten aanzien van het onderhoud van het schoolgebouw, de vervanging van het onderwijsleerpakket en de vernieuwing van het meubilair en de apparatuur;
- het uitvoeren van de voornemens als geformuleerd in het meerjareninvesteringsplan.

### **6.1.4 Beoordeling:**

De beoordeling van de doelen vindt jaarlijks plaats middels een aantal activiteiten.

#### **6.1.4.1 De begroting:**

voor het einde van een kalenderjaar wordt de begroting opgesteld voor het komende kalenderjaar. De inkomstzijde van deze begroting is gebaseerd op:

- de te verwachten inkomsten die vastgesteld worden naar aanleiding van de toekenning door Rijk en Gemeente
- Lumpsumbudget
- subsidies ( w.o. financiering rugzakleerlingen, scholing overblijfvrijwilligers, cultuureducatie)
- personeel en arbeidsmarkt beleidsmiddelen
- schoolbegeleidingsmiddelen

- restant zorgformatie vanuit Samenwerkingsverband
- ouderbijdragen

De uitgavenzijde wordt enerzijds gebaseerd op basis van historische cijfers voor jaarlijks terugkerende posten en anderzijds op basis van incidentele uitgaven in het kader van mee jaarlijkse investeringen. Daarnaast wordt hier rekening gehouden met de financiële gevolgen van onderwijskundige ontwikkelingen, die de scholen voornemens zijn aandacht te geven.

Het opstellen van deze begroting geschiedt onder leiding van de algemeen directeur in nauwe samenspraak met het administratiekantoor, de schooldirecteuren, het bestuur en voor wat betreft de inzet van de vrijwillige ouderbijdragen met de GMR. De directeuren stemmen een deel van de begroting af met de MR-en dan wel met de penningmeesters van de Oudercommissies.

#### **6.1.4.2 De managementrapportages**

Middels het webbased boekhoudprogramma van het administratiekantoor beschikt de stichting over de meest actuele stand van zaken betreffende het lopend boekjaar. Daardoor zijn op elk moment exploitatie- en grootboekoverzichten uit te draaien.

Elke 4 maanden stelt iedere schooldirecteur een financiële managementrapportage op.

De algemeen directeur en de controller hebben hierbij een ondersteunende rol.

Deze financiële rapportage wordt aangevuld met een beschrijving van de voortgang van de onderdelen van het jaarplan dat aan de begroting is verbonden.

De managementrapportage wordt aangeboden aan het bestuur.

#### **6.1.4.3 De jaarrekening**

Na afloop van het boekjaar wordt door het administratiekantoor, de controller en de algemeen directeur een financiële jaarrekening opgesteld. Het concept wordt besproken met de directeuren en de penningmeester van het bestuur. Vervolgens wordt het definitieve exemplaar ter vaststelling aangeboden aan het bestuur. Tot slot vindt een externe beoordeling plaats van de jaarrekening door een onafhankelijke accountant.

Deze jaarrekening wordt als onderdeel van het (elektronisch) financieel jaarverslag (EFJ) voor 1 juli toegezonden aan Centrale Financiële Instellingen (CFI)

#### **6.1.4.4 De monitoring van de uitgaven**

Hoewel de schooldirecteuren binnen de toegekende budgetten een grote mate van bestedingsvrijheid hebben, worden alle rekeningen centraal door de stichting betaald.

Daartoe dient elke te betalen rekening ondertekend te zijn door de directeur van de school waarop de rekening betrekking heeft en de algemeen directeur als vertegenwoordiger van het bestuur. Managementrapportages bewaken de mate van afwijking van de werkelijke uitgaven ten opzichte van de begroting.

#### **6.1.4.5 De administratie en afrekening van aparte projectsubsidies**

Per aanvraag die de stichting indient bij de Gemeente Breda voor het uitvoeren van onderhoudsactiviteiten aan een van onze schoolgebouwen krijgt de stichting van de Gemeente een geormerkte subsidie. Administratief wordt de besteding van deze subsidie als een apart project behandeld. Hierdoor is het steeds mogelijk om zicht te hebben op de voortgang van de uitvoering van de betreffende onderhoudsactiviteiten en kort na afsluiting van de activiteiten een afrekening in te dienen bij de Gemeente Breda. Ook voor andere zaken kunnen projectsubsidie beschikbaar komen. Ook in dat geval hanteren wij deze wijze van administreren.

#### **6.1.4.6 De inning, administratie en inzet van de vrijwillige ouderbijdragen**

Het secretariaat van de stichting is belast met de jaarlijkse inning van de vrijwillige ouderbijdrage. Na overleg tussen bestuur en GMR wordt de hoogte van de aan de ouders te vragen bijdrage vastgesteld. Op schoolniveau worden in overleg tussen directeur en MR percentages van de inkomsten aan de bestedingsdoelen verbonden. Door middel van een brief worden de doelen, waaraan het geld besteed zal gaan worden, aan de ouders voorgelegd. Met regelmaat vindt vervolgens rapportage plaats aan bestuur, schooldirecties, GMR en MR-en over wat aan middelen is ontvangen.

De besteding van de middelen wordt binnen de boekhouding van de school op een aparte post geadmineistreerd waardoor het achteraf mogelijk is om te tonen of de middelen conform de afspraken ingezet zijn voor de school.

#### **6.1.5 Budget Personeel en Arbeidsmarkt**

Dit budget is bestemd voor de modernisering van de arbeidsverhoudingen, de versterking van het personeelsbeleid en de kwaliteitsverbetering, ondersteuning van het management en professionalisering.

Het bestuur van de Stichting Nutsscholen Breda heeft in overleg met de GMR verschillende bestedingsdoelen vastgesteld voor dit budget.

Een aantal van de op deze manier geormerkte budgetten wordt bovenschools beheerd, een deel kan de school naar eigen inzicht aanwenden.

De manier waarop de school de middelen vanuit het schoolbudget heeft ingezet is terug te vinden in het jaarlijks vast te stellen formatieplan.

#### **6.1.6 Relatie met andere beleidsgebieden**

Het onder 6.3 genoemde hoofddoel van het financieel beleid van de SNB, 'Een gezonde financiële positie', is een van de basisvoorwaarden om het beleid op onderwijsinhoudelijk, personeel, materieel gebied uit te kunnen voeren conform de visie van de Stichting Nutsscholen Breda.

#### **6.1.7 Sponsoring**

De stichting voert een zeer terughoudend beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële of geldelijke bijdragen. We doen het zeker niet wanneer daar naar de leerlingen toe bepaalde verplichtingen aan verbonden zouden zijn.

Het beleid van het bevoegde gezag op het gebied van sponsoring is pragmatisch; initiatieven dienen voorgelegd te worden aan de MR van de school die de plannen toetst aan de hand van de door het in samenwerking met het ministerie opgestelde convenant.

Voor wat betreft de ouderbijdragen (onder meer in relatie tot het overblijven) staat het beleid beschreven in de schoolgids.

### **6.2 Materieel Beleid**

#### **6.2.1. Inleiding: materieel beleid**

Het materieel beleid van de school wordt eveneens op stichtingsniveau vastgesteld.

Het materieel beleid kan onderscheiden worden in huisvestingsbeleid, beleid ten aanzien het onderwijsleerpakket en beleid ten aanzien van meubilair. Deze beleidsterreinen kennen naast het bestuurlijk beleid, ook beleidsuitwerkingen op schoolniveau.

Het schoolbestuur is degene die de middelen van diverse instanties krijgt toegekend en verantwoordelijk is voor de verdeling van de middelen over de scholen.

Op een aantal onderdelen is het beleid nog niet op het gewenste niveau. Naast de verschillende beschrijvingen van de huidige stand van zaken wordt hieronder tevens het te ontwikkelen beleid geformuleerd.

### **6.2.2. Visie**

Het bestuur van de Stichting Nutsscholen Breda is van mening dat goed onderwijs alleen gegeven kan worden met hoogwaardige voorzieningen. Vanuit dit standpunt wil men dat de schoolgebouwen functioneel zijn ingericht en uitgerust.

De schoolgebouwen dienen een afspiegeling te zijn van de wijze waarop het onderwijs binnen de muren wordt vormgegeven: kindgericht, inspirerend, veilig, degelijk en eigentijds.

Daartoe wordt nadrukkelijk zorg besteed aan zowel de buitenkant als binnenkant van de schoolgebouwen.

Aan de buitenzijde zien de schoolgebouwen en terreinen er verzorgd uit: opgeruimd, goed in de verf, aansprekend kleurgebruik en duidelijke herkenbaarheid.

Aan de binnenzijde zien we die zelfde zorg terug: goed gebruik van materialen frisse, kindvriendelijke en uitnodigende uitstraling.

Het meubilair voor personeel en leerlingen voldoet aan de (Arbo)normen, is kindvriendelijk, degelijk en van goede kwaliteit.

De voorzieningen ten behoeve van het onderwijsleerpakket voldoen daar waar nodig aan de kerndoelen, zijn actueel en dagen kinderen uit tot ontwikkeling.

De informatie- en communicatiemiddelen zijn modern en voldoen aan de normen om eigentijds onderwijs te kunnen geven en om een hedendaagse organisatie in stand te houden.

### **6.2.3 Materiële doelen:**

#### **6.2.3.1 Materiële doelen op stichtingsniveau**

De Stichting Nutsscholen Breda heeft als hoofddoel voor haar materieel beleid: het realiseren van eigentijdse huisvesting en voorzieningen.

De prestatie-indicatoren en de daarbij horende streefwaarden, alsmede de daarbij horende procedures en betrokkenen worden vermeld in de door het bevoegd gezag opgestelde bestuursmatrix, doel 4, Eigentijdse huisvesting en voorzieningen.

Voor de komende periode heeft het management van de SNB zich op stichtingsniveau als doel gesteld:

- het actueel houden van een (tweejaarlijks te herzien) meerjarenonderhoudsplan voor elk gebouw
- het uitvoeren van een jaarlijks onderhoudsplan
- het actueel houden van een goed functionerend meerjareninvesteringsplan.
- het benutten van nieuwe mogelijkheden om kinderopvang binnen de eigen muren dan wel op het eigen terrein onder te brengen.

#### **6.2.3.2 Materiële doelen op schoolniveau**

NBS Boeimeer heeft voor de periode 2011 -2015 de volgende doelen op materieel gebied:

- **Materiële doelen op schoolniveau: huisvesting:**

Het belangrijkste doel voor NBS Boeimeer is de ambitie om het schoolgebouw in goede staat te houden. Dit houdt in dat beschadigingen door gebruik jaarlijks worden hersteld.

➤ **Materiële doelen op schoolniveau: onderwijsleerpakket en meubilair:**

Het belangrijkste m.b.t. meubilair is het zorgdragen voor een goede voorziening. Ieder jaar moet er voldoende gereserveerd worden om over 25 jaar opnieuw te kunnen investeren in meubilair.

Met betrekking tot onderwijsleerpakket zijn we voornemens om in de komende schoolplanperiode de volgende methodes te vervangen of aan te schaffen:

- Studievaardigheden/Blits
- Wereldoriëntatie
- Rekenen
- Kleutermethodieken en materialen

### **6.3 Organisatie van het huisvestingsbeleid:**

#### **6.3.1 Organisatie van het huisvestingsbeleid op stichtingsniveau:**

vanaf de invoering van de Wet op het Basisonderwijs heeft het gemeentebestuur vanuit haar verantwoordelijkheid als lokale overheid voor alle scholen / schoolbesturen de planning van het gebouwonderhoud en de gebouwvoorzieningen opgepakt. Vanaf 1997 is door een wijziging in de wettelijke vergoedingssystematiek en in de vergoedingsstromen tussen Rijk, gemeentebestuur en schoolbesturen er een splitsing in verantwoordelijkheden ontstaan.

Grofweg mag gesteld worden dat gemeentes verantwoordelijk zijn voor de buitenkant van het schoolgebouw en schoolbesturen voor de binnenkant. Hier gelden echter wel een aantal uitzonderingen voor.

Om zich goed van haar taak te kunnen kwijten maakt de gemeente Breda hiervoor gebruik van de Verordening Voorzieningen Huisvesting Onderwijs. Hierin worden de criteria ten behoeve van het toekennen van voorzieningen ten aanzien van ruimte(n), voorzieningen en onderhoud omschreven.

Ten behoeve van de meerjarenonderhoudsplanning hanteert de afdeling SAW het inventarisatie-instrument van Planon.

Dit instrument brengt van ieder schoolgebouw in beeld wat de staat van onderhoud op enige peildatum is (nulmeting), welke acties er de komende jaren ten behoeve van het onderhoud gepleegd dienen te worden, wat de geschatte bedragen daarvoor zijn en wie (gemeente of schoolbestuur) verantwoordelijk is voor de kosten.

Om op adequate en financieel verantwoorde wijze vorm te geven aan haar eigen verantwoordelijkheden op het gebied van onderhoud heeft het bestuur een portefeuillehouder Huisvesting. Dit is een van de directeuren. Ten behoeve van de meerjarenplanning, onderhandelingen met gemeente en begeleiding van grotere onderhouds- en of aanpassingsprojecten wordt hij / zij ondersteund door een extern bouwadviesbureau.

Acties ter voorbereiding op het realiseren van een nieuw te vestigen of nieuw te bouwen school vallen onder verantwoording van de algemeen directeur.

#### **6.3.2 Organisatie van het huisvestingsbeleid op schoolniveau:**

De directeur van iedere school is verantwoordelijk voor de uitvoering van de kleinere (jaarlijkse) onderhoudswerkzaamheden die zich voordoen op de school of die voortvloeien uit de onderhoudsplanning.

Daarnaast draagt hij / zij de verantwoording ten aanzien van de tijdige aanvraag van (extra) (gym)ruimten.

## **6.4 Beleid ten aanzien van het onderwijsleerpakket en meubilair**

### **6.4.1 Beleid ten aanzien van het onderwijsleerpakket en meubilair op stichtingsniveau:**

Aanschaffingen of vervangingen van leermiddelen met een langere levensduur (methoden en meubilair) worden opgenomen in de door het bestuur vast te stellen schoolbegroting. Aanschaf en vervanging van ICT-middelen geschiedt op basis van het door de bovenschools ICT-coördinator, in overleg met de algemeen directeur, opgestelde meerjaren ICT-Beleidsplan.

De algemeen directeur en controller zien toe op de omvang van de reserves.

### **6.4.2 Beleid ten aanzien van het onderwijsleerpakket en meubilair op schoolniveau:**

In overleg met het team, en mede afhankelijk van gebruikelijke afschrijftermijnen en specifieke onderwijskundige uitgangspunten, bepaalt de schoolleiding welke onderwijsleermiddelen en welk meubilair enig jaar te dienen worden aangeschaft of vervangen.

Deze uitgaven worden in de schoolbegroting opgenomen.

### **Beoordeling**

De beoordeling van de doelen vindt jaarlijks plaats middels een aantal activiteiten.

### **Ten aanzien van de huisvesting**

Controles van het schoonmaakbedrijf en van de locatieleiders maken de staat van schoonmaakonderhoud inzichtelijk;

Algehele inspectierondes van de schoolleiding ten aanzien van de staat van onderhoud.

### **Ten aanzien van onderwijsleerpakket en meubilair**

Managementsrapportages: per kwartaal rapporteert de directie over geplande dan wel uitgevoerde aanschaffingen of vervangingen die in de begroting zijn opgenomen;

Functioneringsgesprekken geven directeuren input ten aanzien van de fysieke werkomstandigheden.

### **Ten aanzien van de drie te onderscheiden domeinen worden daarnaast periodiek verschillende meetinstrumenten ingezet**

Tevredenheidsonderzoeken die vierjaarlijks worden afgenomen

Planon nulmeting/ eigen herinspecties

Risico inventarisatie en evaluatie

## Hoofdstuk 7                      Kwaliteitsbeleid

### 7.1 Kwaliteitszorg

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

**Onze doelen/ambities zijn:**

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

#### **Beoordeling**

De doelen worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door managementteam, team, ouders en leerlingen door middel van

- de Quickscan WMK-PO
- Scholen met Succes
- RI&E

#### **Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)**

- Alle documenten worden in een papieren versie op een toegankelijke plaats voor team en MR bewaard.

### 7.2 Wet- en regelgeving

#### **Het schoolplan**

#### **Artikel 10. Kwaliteit onderwijs**

Het bevoegd gezag draagt zorg voor de kwaliteit van het onderwijs op de school. Onder zorg dragen voor de kwaliteit van het onderwijs wordt in elk geval verstaan: het uitvoeren van het in het schoolplan, bedoeld in artikel 12, beschreven beleid op een zodanige wijze dat de wettelijke opdrachten voor het onderwijs en de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs, worden gerealiseerd.

## **Artikel 12. Schoolplan**

1. Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Het schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd. Het schoolplan kan op een of meer scholen voor basisonderwijs en een of meer scholen voor ander onderwijs van hetzelfde bevoegd gezag betrekking hebben.

2. Het onderwijskundig beleid omvat in elk geval de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor het onderwijs en van de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma. Daarbij worden tevens betrokken de voorzieningen die zijn getroffen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften en voor leerlingen voor wie een leerlinggebonden budget beschikbaar is.

3. Het personeelsbeleid, voor zover dat in het schoolplan tot uitdrukking wordt gebracht, omvat in elk geval maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid alsmede het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 30 van de wet.

4. Het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs omvat in elk geval:

- a. de wijze waarop het bevoegd gezag bewaakt dat die kwaliteit wordt gerealiseerd
- b. de wijze waarop het bevoegd gezag vaststelt, welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit nodig zijn
- c. maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.

## **Artikel 16. Vaststelling schoolplan en schoolgids**

1. het bevoegd gezag stelt ten minste eenmaal in de 4 jaar het schoolplan vast.
2. het bevoegd gezag stelt jaarlijks de schoolgids vast ten behoeve van het eerstvolgende Schooljaar
3. het bevoegd gezag zendt het schoolplan dan wel de wijzigingen daarvan en de schoolgids onmiddellijk na de vaststelling aan de inspecteur.

### **Het zorgplan**

Dit plan wordt ieder jaar door het samenwerkingsverband Regio Land van Nassau opgesteld. De bouwstenen voor dit plan zijn o.a. de schoolspecifieke zorgplannen die de aangesloten scholen ieder jaar in april aanleveren conform het format door het swv opgesteld.

## **7.3 Terugblik Schoolplan 2007-2011 en zelfevaluatie**

### **7.3.1. Terugblik**

Het schoolplan 2007-2010 hebben we niet helemaal doorlopen. We zijn binnen de Stichting Nutsscholen overgestapt van schooljaren naar kalenderjaren. Onze planning loopt nu parallel met het boekhoudkundig jaar. Om die reden zijn we nu een half jaar eerder met het nieuwe schoolplan.

In onderstaand schema wordt weergegeven hoe de stand van zaken is rondom onze voornemens vanuit 2007.

In de afgelopen schoolplanperiode is de school verhuisd. We hebben een jaar doorgebracht op een tijdelijk locatie. In december 2009 zijn we weggegaan richting de Jacob Catssingel. Een jaar later in december 2010 konden we terugkeren in onze nieuw gebouwde school.

Twee keer verhuizen vraagt het nodige aan inspanning en inzet van het team. Zowel in 2009 als in 2010 konden we de kinderen na de kerstvakantie ontvangen in een gezellige leeromgeving.

## Evaluatie schoolplan 2007-2011

<i>Doorlopende lijnen 2007-2011</i>	<i>evaluatie</i>
Tegemoet komen/omgaan met verschillen tussen kind Onderbouw vanuit Basisontwikkeling Bovenbouw vanuit Drie stromenland	Deze ontwikkeling heeft het team doorlopen. Vanuit deze manier van werken maken we de overstap naar de groepsplannen
Zelfstandig werken	Is opgenomen op de takenkaart.
Onderbouw De Kijk	De kijk wordt uitgevoerd op alle 17 ontwikkelingslijnen in de groepen 1/2. Groep 3/4 gebruiken de lijnen tekenen en mondelinge taal.
Werken aan een haalbaar en gedegen programma op gebied van taal en rekenen	Er is wel een nieuwe taalmethode gekozen. We zijn nu bezig met de evaluatie van het aanbod. Dit voornemen loopt door in het volgende schoolplan.
Learning Gateway en wereldoriëntatie gaan wereldoriëntatie methodisch aanpakken	Dit voornemen is niet haalbaar gebleken. De tijdsinvestering om content aan te maken is te arbeidsintensief. We hebben Val junior bekeken als alternatief. In 2011 hebben we besloten over te gaan tot de aanschaf van een reguliere methode.
Kanjer methode	Deze manier van werken is volledig geïntegreerd in het denken en handelen van de leerkrachten. Er is een doorgaande lijn van groep 1 tot en met 8 m.b.t. aanbod.
Werken aan professionele cultuur binnen de school	We hebben o.l.v. Edux het traject succesvol doorlopen. Het is duidelijk waar en bij wie welke verantwoording ligt. Op dit moment is er sprake van een professionele cultuur binnen Boeimeer.

<i>2007-2008 voornemens</i>	<i>Evaluatie</i>
Kwaliteitskaart didactisch handelen	Deze kaart is aangepast
NT2 als extra zorg allochtone kleuters	Binnen Boeimeer hebben we een beperkt aantal Poolse kleuters. We bieden het programma: zitten/lopen/staan aan. Deze methode hebben we geleend van de Keijzersmolen. We bieden deze leerlingen extra woordenschat aan.
e-mail als communicatiemiddel voor team en ouders	Papieren versies van de Boeibode en brieven worden nauwelijks nog gebruikt (10 exemplaren). Alle communicatie gaat via de mail.
Filosoferen met kinderen borging	Dit aanbod is afgeschaft. Het is niet haalbaar gebleken een passend aanbod te formuleren.
Invoering techniek	De techniek coördinator heeft scholing gevolgd.
Afleggen klassenbezoek	Dit jaar heeft het MT 2 klassenbezoeken afgelegd.
Maatjes leren	Deze manier van werken is onvoldoende tot stand gekomen.
Schoonmaak schoolgebouw	Blijft een punt van aandacht.
Formuleren ARBO Begeleidingsmap voor nieuwe leerkrachten	Dit is niet gerealiseerd. Nieuwe leerkrachten worden wel begeleid en gevolgd.
Aanpak werkdruk team	Komt terug in de functioneringsgesprekken.

<i>2008-2009 voornemens</i>	<i>Evaluatie</i>
Kwaliteitskaart leerstofaanbod	Deze kaart is aangepast
Filosoferen met kinderen	Is vervallen
Vaststellen handelingsplannen in samenwerking met ouders	Handelingsplannen zijn met ouders doorgesproken en worden ondertekend. Dit loopt nog niet bij iedere leerkracht. Blijft aandacht vragen
Leerlijn techniek	Er is een doorgaande leerlijn van groep 1 tot en met 8. Deze leerlijn wordt ondersteund door de techniek coördinator en de techniektorens.
Afleggen klassenbezoeken	Het MT heeft 2 klassenbezoeken afgelegd
Maatjes leren	Deze manier van werken is onvoldoende tot stand gekomen. Leerkrachten geven aan dit wel belangrijk te vinden maar komen niet tot afspraken om dit ook te gaan doen.

<i>2009-2010 voornemens</i>	<i>Evaluatie</i>
Kwaliteitskaart professionalisering	Deze kaart is bijgewerkt.
Creëren uitdagende buitenspeelomgeving	Dit nemen we mee bij de nieuwbouw. Materialen worden hergebruikt.
Borging techniek	Er is een doorgaande lijn gerealiseerd.
Afleggen klassenbezoeken	Het MT heeft dit jaar twee klassenbezoeken afgelegd.
Maatjes leren	Dit gebeurt nu op eigen initiatief.
Uitvoering ARBO beleid	Uitvoering RI&E

<i>2010-2011 voornemens</i>	<i>Evaluatie</i>
Kwaliteitskaart interne communicatie herziening alle uitgeschreven kaar	De kaart is bijgewerkt.
Werken met aantoonbare leergebied overstijgende opbrengsten	We hebben dit niet meer verder uitgewerkt. Er is gekozen om in te zetten op passend onderwijs.
Afleggen klassenbezoek	Het MT heeft 2 klassenbezoeken afgelegd
Maatjes leren	Dit wordt op eigen initiatief uitgevoerd. Het MT zorgt voor mogelijkheden om tot uitvoering te komen.
Uitvoering ARBO beleid	Het nieuwe gebouw voldoet aan de ARBO normen.
Evaluatie en voorbereiding volgend schoolplan	Er is samen met het team gewerkt aan de beleidsvoornemens voor de komende 4 jaar.

Binnen Boeimeer is tijdens de vorige schoolplanperiode ingestoken op de professionalisering van het team.

Het laatste jaar zijn we ons gaan oriënteren en voorbereiden op Passend Onderwijs.

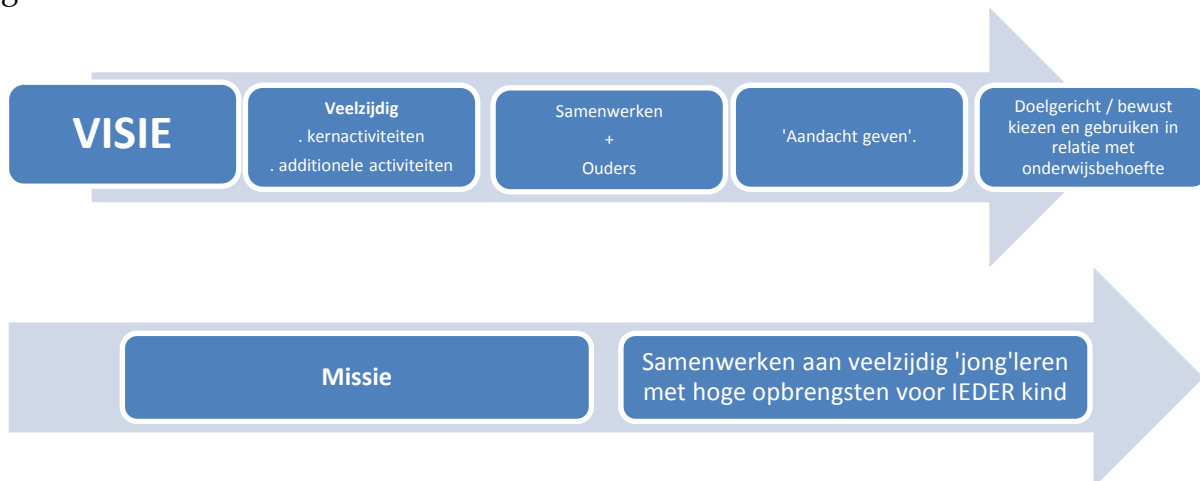
We zijn begonnen met het handelingsgericht werken en de beschrijving van de interne zorgroute.

Door alle wisselingen in het managementteam, met name de wisseling van intern begeleiders, hebben we Edux onderwijsbureau ingezet om ons te begeleiden in het proces naar Passend Onderwijs toe.

## 7.3.2 Strategisch beleid

Bestuursdoelen Stichting Nutsscholen Breda

De Stichting Nutsscholen Breda heeft de volgende visie , missie en bestuursdoelen geformuleerd.



Doelstellingen:

### 1. Goed onderwijs

- Er is sprake van een hoogwaardig en breed onderwijsaanbod
- Prestatie indicatoren:
- Er is sprake van, gezien de leerling-populatie, hoge resultaten
- Er is sprake van een positief pedagogisch klimaat, dat bijdraagt aan een evenwichtig sociaal-emotioneel welbevinden
- Er is sprake van een ordelijk, functionele en kindvriendelijke leeromgeving.
- Ouders en leerlingen zijn tevreden over het onderwijs.
- Het onderwijs wordt verzorgd door deskundige leerkrachten.
- Inspectieoordeel : basisarrangement + *hoge /goed /4-score* kwaliteitszorg en opbrengsten.

### 2. Positief onderscheidend werkgeverschap

- Tevreden medewerkers (leerkrachten, directieleden en onderwijs ondersteunend personeel)
- Moderne arbeidsvoorwaarden die goed aansluitend op de CAO PO
- Goed opgeleide professionele medewerkers (meten a.d.h.v. competentieprofiel)
- Medewerkers met een op samenwerking gerichte grondhouding tussen en binnen scholen.
- Gezonde medewerkers
- Uitvoering beleidsvoornemens Arbobeleidsplan
- Werkgever biedt mogelijkheden om opbrengstgericht te werken

### 3. Gezonde financiële situatie

- Jaarlijkse accountantscontrole met een positieve beoordeling van de financiële kengetallen in het jaarverslag. (Kapitalisatiefactor)
- De noodzakelijke investeringen op korte en middellange termijn worden onderbouwd door meerjarenplanningen.

- Een zorgvuldige besteding van de beschikbare middelen streeft na, dat de investeringsplannen zo optimaal mogelijk kunnen worden uitgevoerd. *Tussentijdse managementrapportages bewaken dit. (3 per jaar)*

#### 4. Eigentijdse huisvesting en voorzieningen

- Een gebruiksvriendelijke gebouw
- Gebouw:
  - a. gezond & schoon
  - b. veilig o.b.v. RIE
  - c. geen achterstallig onderhoud
- Meubilair dat voldoet aan de ARBO-norm
- Leermiddelen en apparatuur die recht doen aan het onderwijsaanbod dat de school nastreeft.

#### 5. Voorbeeldige interne en externe communicatie

- Tevredenheidspeilingen behouden
- Uitbreiding perspectief deze tweedaagse
- Professionele houding leerkrachten
- Leerkrachten zijn gespreksvaardig
- Open communicatieve houding van leerkrachten
- Communicatiekader
- calamiteitenplan

##### 7.3.2.1 Analyse inspectierapport

In april 2004 heeft Boeimeer een periodiek kwaliteitsonderzoek gehad. Vanaf 2005 een jaarlijks onderzoek. Daarna is het basistoezicht toegekend aan de school door de inspectie. De inspectie maakt elk jaar van elke school, vestiging of afdeling een risicoanalyse. Hierbij wordt gekeken naar de onderwerp resultaten (eindexamens, eindtoetsen basisonderwijs e.d.). Ook wordt er een analyse gemaakt van de jaarstukken en eventueel geregistreerde signalen. Indien deze eerste risicoanalyse indicaties van risico's laat zien, worden zo nodig aanvullende gegevens en documenten opgevraagd en vindt een gesprek met het bestuur plaats. Indien naar aanleiding van deze voortgezette analyse blijkt dat er geen reden tot zorg is, kent de inspectie de school basistoezicht toe. Dit betekent dat er jaarlijks een risicoanalyse plaatsvindt tenzij er plotselinge risico's opdoemen. Dan kan ook eerder een analyse worden opgestart.

In februari 2011 heeft Boeimeer inspectie onderzoek gehad in het kader van het onderwijsverslag 2010-2011. Hieruit is naar voren gekomen waarin Boeimeer sterk is en waar de ontwikkel/verbeterpunten liggen. Boeimeer komt sterk naar voren op de punten opbrengsten en kwaliteitszorg. Ontwikkelpunten liggen op het gebied van actief burgerschap, procesdiagnostiek en het onderwijsaanbod in een doorgaande lijn in de groepen 1/2.

De rapportage is te vinden op: [www.onderwijsinspectie.nl](http://www.onderwijsinspectie.nl).

##### 7.3.2.2 Analyse Quickscan

Op 14 april 2010 heeft het team van Boeimeer de totale Quickscan WMK-PO ingevuld.

Deze scan bestaat uit 253 vragen verdeeld over 24 gebieden. De lijst is uitgezet onder 16 personen waarvan 16 de vragenlijst hebben ingevuld. Dit geeft een percentage van 100%.

Vanuit de verschillende kwaliteitskaarten zijn aandachtspunten/verbeterpunten gekomen (zie Quickscan). De verschillende punten zijn verwerkt in de verbeterpunten voor de komende schoolplanperiode. Belangrijkste aandachtspunten binnen Boeimeer zijn te vinden

onder de kwaliteitskaarten: actief burgerschap, taalleesonderwijs, zorg en begeleiding en passend onderwijs.

### 7.3.2.3 Analyse oudervragenlijst

In maart 2010 is met het instrument: “oudertevredenheidspeiling basisonderwijs” van scholen met succes een peiling gedaan onder de ouders van Boeimeer.

Van onze school hebben 76 ouders de vragenlijst ingevuld. Er werden gegevens verzameld van 35 ouders met een kind in de bovenbouw en van 38 ouders met een kind in de onderbouw. 3 Ouders hebben niet aangegeven in welke groep hun kind zit.

Het responspercentage is 46%. Scholen met Succes hanteert als ondergrens voor een valide rapportage een minimale respons van 45 %

De enquête geeft een beeld van de wijze waarop onze ouders Boeimeer waarderen. We scoren als Boeimeer een 7.9, dit is 0.4 hoger dan het landelijke gemiddelde. Dat wil niet zeggen dat ouders over alles tevreden zijn.

Uit de rapportage is een top 10 gekomen van punten waar ouders tevreden over zijn en een top 10 van punten waar ouders ontevreden over zijn.

<b>tevreden</b>	<b>ontevreden</b>
Sfeer en inrichting schoolgebouw	Veiligheid op weg naar school
Omgang leerkracht met de leerlingen	Speelmogelijkheden op het plein
Inzet en motivatie leerkracht	Overblijven tussen de middag
Uiterlijk van het gebouw	Opvang bij afwezigheid leerkracht
Aandacht voor uitstapjes en excursies	Informatievoorziening over de school
Mate waarin de leerkracht naar ouders luistert	Begeleiding leerlingen met problemen
Vakbekwaamheid leerkracht	Informatievoorziening over het kind
Hygiëne en netheid binnen de school	Aandacht voor creatieve vakken
Aandacht voor normen en waarden	Veiligheid op het plein
Duidelijkheid van de schoolregels	Aandacht voor pestgedrag

De oudergeleding van de MR heeft samen met de klassenouders de top 10 m.b.t. “ontevreden” besproken. Zij hebben samen de volgende prioriteiten gesteld:

1. veiligheid op weg naar en rondom de school
2. veiligheid en veilig voelen op het plein waarbij ook pestgedrag wordt bedoeld.
3. informatie voorziening over en door de school in de breedste zin van het woord
4. overblijven tussen de middag
5. informatievoorziening over het kind
6. begeleiding leerlingen met problemen

De punten die bij nader inzien minder prioriteit vragen zijn:

1. opvang bij afwezigheid leerkracht (gaat de laatste tijd beter)
2. speelmogelijkheden op het plein, valt uiteindelijk mee, er is voldoende te doen
3. aandacht voor creatieve vakken is sinds de invoering van de nieuwe methodes al sterk verbeterd.

De Kobergroep die de tussenschoolse opvang regelt gaat naar aanleiding van deze peiling en hun eigen peiling zorg dragen voor kwaliteitsverbetering van het overblijven.

### 7.3.2.4 Analyse leerlingenvragenlijst

In maart 2010 is met het instrument: “ leerling tevredenheidspeiling basisonderwijs” van Scholen met Succes een peiling gedaan onder de leerlingen van groep 5 tot en met 8 van Boeimeer. De enquête geeft een duidelijk beeld van de wijze waarop de leerlingen Boeimeer waarderen. We scoren als school een 8,2, dit is 0.1 hoger dan het landelijk gemiddelde.

Dat wil niet zeggen dat de leerlingen over alles tevreden zijn. Uit de rapportage is een top 10 gekomen van punten waar leerlingen tevreden over zijn en een top 10 van punten waar leerlingen ontevreden over zijn.

tevreden	ontevreden
Excursies	Zitplaats in de klas
Gymnastiek	Inval andere leerkracht
Inrichting van de school	Het vak geschiedenis
Mate waarin de leerkracht aardig is	Extra opdrachten bij snel werken
Oudertevredenheid	Het overblijven
Moeilijkheidsgraad computerwerk	Het vak taal
Mate van zelf pesten	Het vak rekenen
Leert veel op school	Het vak biologie
Werken met de computer	Het vak aardrijkskunde
Welbevinden in de groep	Rust in de klas

De taalmethode is recent vernieuwd.

### 7.3.2.5 Analyse lerarenvragenlijst

In maart 2010 is met het instrument: “ personeelstevredenheidspeiling basisonderwijs” van Scholen met Succes een peiling gedaan onder de teamleden van Boeimeer. Van Boeimeer hebben 15 personeelsleden de vragenlijst ingevuld. Dit is een respons van 88%. Het aantal van 15 is een laag aantal respondenten. We moeten dan bedacht zijn dat een positief of een negatief antwoord van een enkele respondent tot een relatief grote verschuiving in percentage leidt.

De personeelsleden waarderen Boeimeer met een rapportpunt van 8,3, dit is 0.7 hoger dan het landelijk gemiddelde. 93% van de personeelsleden gaat overwegend met plezier naar school.

100 % van de medewerkers is tevreden over de sfeer op school, 0 % is ontevreden.

Uit de enquête is een top 10 gekomen van pluspunten en verbeterpunten van Boeimeer.

pluspunten	verbeterpunten
Sanitaire voorzieningen personeel	Werkdruk
Mogelijkheden voor leerling om in eigen tempo te werken	Groepsgrootte
Uiterlijk van het gebouw	Personeelsuitjes
Sfeer op school	Mogelijkheden kinderopvang
Benutten mogelijkheden ICT	Aanspreekbaarheid schoolleider/directeur
Aanpak pestgedrag	Ontspanningsmogelijkheden personeel
Vervanging bij aanwezigheid	Buitenschoolse activiteiten
Motivatie leerlingen	Interne informatiestromen
Sfeer en inrichting schoolgebouw	Vastleggen afspraken en besluiten
Netheid binnen de school	Werken aan visie en missie van de school

### 7.3.2.6 De RI&E

In april 2010 is door de Arbo Unie Breda een risico inventarisatie en evaluatie afgenomen.

Er zijn 17 personeelsleden uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen. 9 personeelsleden hebben hier gehoor aan gegeven. Dit is een respons van 52.0 %. De lijst is ingevuld door 8 leden van het onderwijzend personeel en door 1 lid van de schoolleiding.

Vanuit de vragenlijst "welbevinden personeel" scoort Boeimeer beter dan gemiddeld op de punten:

- mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.
- mijn direct leidinggevende draagt bij aan een goede werksfeer
- mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk
- ik ben tevreden over het personeelsbeleid binnen de school
- ik krijg voldoende gelegenheid om scholing en opleiding te volgen
- op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding
- op onze school zijn de taken eerlijk verdeeld
- ik zou mijn vrienden aanraden op deze school te gaan werken.
- ik ervaar het functioneringsgesprek als zinvol,
- binnen onze school wordt voldoende gedaan om de werkdruk binnen de perken te houden
- ik voel mij vaak overbelast.

Boeimeer scoort op geen enkel punt onder de norm

Met betrekking tot de mate waarin men zich door de uitoefening van het werk belast voelt scoort Boeimeer beter dan gemiddeld op de punten;

- de onderlinge verhoudingen tussen collega's
- de sfeer binnen de school
- leerlingen die zich misdragen
- intimiderend gedrag van ouders
- de mate van samenwerking met collega's
- klimatologische omstandigheden in het gebouw.

We scoren minder dan gemiddeld op het punt:

- het beslag dat door werk wordt gelegd op de vrije tijd.

Deze vraag is negatief uitgelegd in de RI&E verwerking. De vraag is niet negatief opgevat tijdens het invullen. School legt beslag op je tijd.

## 7.4 Conclusies vanuit de zelfevaluaties

Vanuit de verschillende evaluaties nemen we verbeterpunten op voor de komende schoolplan periode. De punten komen bij de verschillende kwaliteitskaarten aan de orde.

- veiligheid op weg naar en rondom de school (BVL label)
- veiligheid en veilig voelen op het plein waarbij ook pestgedrag wordt bedoeld.
- informatie voorziening over en door de school in de breedste zin van het woord
- informatievoorziening over het kind
- begeleiding leerlingen met problemen
- Nieuwe methodes: aardrijkskunde, geschiedenis, natuuronderwijs
- Extra opdrachten bij snel weken
- Oriëntatie op rekendidactiek
- werkdruk wordt besproken in het functioneringsgesprek

- interne communicatiestromen
- vastleggen afspraken
- werken aan visie en missie van de school komt jaarlijks aan bod.
- het monitoren van belasting.
- Ladderinstructie
- beeldscherminstructie

## 7.5 Tussentijdse evaluaties voor de komende schoolplanperiode

In de schoolplanperiode worden alle beleidsterreinen – zoals aan bod gekomen in dit schoolplan – met een zekere regelmaat geëvalueerd. Welk beleidsterrein wanneer geëvalueerd wordt, staat aangegeven in onderstaand schema. De opbrengsten evalueren we jaarlijks. In onze jaarplannen nemen we steeds op welke beleidsterrein wanneer in het jaar geëvalueerd wordt. Over de uitkomsten van de evaluaties wordt gerapporteerd aan het bevoegd gezag, de MR en de ouders.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	2011	2012	2013	2014
Identiteit	X			
Leerstofaanbod	X			
Taalleesonderwijs	X			
Rekenen en wiskunde		x		
Sociaal-emotionele ontwikkeling				x
Actief Burgerschap en sociale cohesie	x	x		
ICT		x		
Leertijd				x
Pedagogisch klimaat				x
Didactisch handelen	x			
Actieve rol van de leerlingen		x		
Schoolklimaat				x
Zorg en begeleiding	x			
Passend onderwijs – afstemming	x	x	x	x
Opbrengstgericht werken	x	x	x	x
Opbrengsten	X	X	X	X
Schoolleiding				x
Beroepshouding			x	

Professionalisering Integraal Personeelsbeleid			x	
Interne communicatie				x
Externe contacten			x	
Contacten met ouders			x	
Voor- en vroegschoolse educatie				x
Kwaliteitszorg				x
Wetenschap en techniek		x		

## 7.6 Kwaliteitsprofiel op basis van evaluaties

Onze mogelijke verbeterpunten.

Voor het vaststellen van de onderstaande verbeterpunten is gebruik gemaakt van:

1. de bestuursdoelen
2. het zorgplan vanuit het samenwerkingsverband regio Land van Nassau
3. het Integraal Personeelsbeleidsplan, functiemix
4. inspectie
5. de Quick Scan
6. de ouder-, leerlingen- en lerarenvragenlijst
7. RI&E

Beleidssterrein	Mogelijke verbeterpunten
Levensbeschouwelijke identiteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structureel aanbod m.b.t. geestelijke stromingen</li> <li>• Actief burgerschap beleid en aanbod</li> </ul>
Leerstofaanbod	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actief burgerschap beleid en aanbod</li> <li>• Groepsplannen rekenen/spelling/technisch lezen/begrijpend lezen</li> <li>• Aanbod studievaardigheden</li> <li>• Wereldoriëntatie</li> </ul>
Taalleesonderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oriëntatie referentiekader taal</li> <li>• Doorgaande lijn leesinstructie 4 t/m 8</li> <li>• Differentiatie leesinstructie</li> <li>• Woordenschatontwikkeling 7/8</li> <li>• Leesdossiers</li> <li>• DMT t/m 8</li> <li>• Groepsplannen technisch lezen/begrijpend lezen</li> </ul>
Rekenen en wiskunde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oriëntatie referentiekaders rekenen</li> <li>• Oriëntatie rekendidactiek Singaporerekenen</li> <li>• Oriëntatie nieuwe methode</li> <li>• Inzet remediering Dartel</li> <li>• Groepsplannen rekenen</li> </ul>
Sociaal-emotionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle leerkrachten gebruiken de Kanjermethode conform de schoolafspraken</li> <li>• Aanvullende materialen voor de bovenbouwgroepen</li> </ul>
Actief Burgerschap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuleren visie</li> <li>• Formuleren beleid</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuleren aanbod</li> </ul>
ICT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuleren schoolbeleid</li> <li>• Klassensites</li> <li>• Workshops voor ouders</li> <li>• Toetsbare doelen ICT</li> <li>• aanbod ICT</li> <li>• doorlopende leerlijn</li> <li>• beoordeling leerkracht vaardigheden</li> <li>• werken met digibord</li> <li>• Parnassys optimaal inzetten</li> <li>• Inzet m.b.t. meerbegaafden</li> </ul>
Leertijd	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Borging leertijd</li> </ul>
Pedagogisch klimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Borgen veiligheid en structuur</li> <li>• Ordelijke leeromgeving binnen en buiten de klas</li> </ul>
Didactisch handelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitdagende leeromgeving</li> <li>• groepsplannen: rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen en spelling</li> </ul>
Actieve rol leerlingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leerlingen krijgen verantwoordelijkheid opmaat voor de organisatie van hun eigen leerproces</li> </ul>
Schoolklimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiligheid onderweg en rondom de school BVL</li> <li>• Uitvoering punten RI&amp;E</li> </ul>
Zorg en begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocol versnellen en vertragen</li> <li>• Groepsplannen</li> <li>• Ontwikkelingsperspectieven</li> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen</li> <li>• Onderwijsaanbod afstemmen op onderwijsbehoefte</li> <li>• Handelingsplannen evalueren tijdens spreekuur of leerling-bespreking.</li> </ul>
Passend onderwijs Afstemming	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocol versnellen en vertragen</li> <li>• Groepsplannen</li> <li>• Ontwikkelingsperspectieven</li> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen</li> <li>• Onderwijsaanbod afstemmen op onderwijsbehoefte</li> </ul>
Opbrengstgericht werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen</li> <li>• Aandacht voor directe instructie</li> </ul>
Opbrengsten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocol versnellen en vertragen</li> <li>• Groepsplannen conform 1 zorgroute</li> <li>• Inrichting en uitbreiding zorgadvies team</li> <li>• Vernieuwen LOVS technisch lezen.</li> </ul>
Wetenschap en techniek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerkrachten volgen bij techniek de vorderingen van hun leerlingen</li> <li>• De zorg voor kwaliteit van het vak is systematisch</li> <li>• De waarborgt de kwaliteit van de toetsing aan het einde van het primair onderwijs.</li> </ul>
Cultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanbod evenwichtig verdelen over het schooljaar</li> <li>• Activeren van talenten van ouders</li> </ul>
Schoolleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegeren naar bouwcoördinatoren</li> <li>• Interne communicatie</li> </ul>
Beroepshouding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschikken over reflectieve vaardigheden</li> </ul>
Professionalisering Integraal Personeelsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementatie functiemix</li> </ul>
Interne communicatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaken worden op de juiste plaats besproken</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actieve deelname vergaderingen</li> <li>• Aandacht voor werkdruk</li> <li>• Info op LG</li> <li>• Ieder spreekt namens zichzelf</li> <li>• Respectvolle feedback geven en ontvangen/accepteren</li> </ul>
Externe contacten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacten peuterspeelzaal</li> <li>• Warme overdracht kinderdagverblijf naar NBS Boeimeer</li> </ul>
Contacten met ouders	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouders betrekken bij voortgang zorg</li> <li>• Ouders informeren over de voortgang scholen met succes</li> </ul>
Voor- en vroegschoolse educatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oriëntatie overdracht peuterspeelzaal en kinderdagverblijf</li> </ul>
Kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plannen zijn goed bereikbaar en ter inzage voor team en MR</li> </ul>

Bovenstaande verbeterpunten worden opgenomen in het schoolplan 2011-2015. Niet alle punten passen binnen één jaar. We hebben daar meerdere jaren voor nodig.

In het schooljaar 2014-2015 wordt het schoolplan geëvalueerd en het nieuwe schoolplan opgesteld.

## 7.7 Hoofddoelen schoolplan periode

We hebben voornemens, de praktijk leert ons dat personeelwisselingen, verhuizingen en onverwachte ontwikkelingen, kunnen leiden tot andere keuzes of tot het schrappen van een aantal voornemens.

Aan het eind van 2015 heeft Boeimeer onderstaande hoofddoelen absoluut bereikt:

1. In alle groepen wordt met groepsplannen gewerkt. Bij de groepen 1/2 vanuit de Kijk op de 17 ontwikkelingslijnen. In de groepen 3 tot en met 8 op de gebieden: spelling, technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen.
2. Leerkrachten werken handelingsgericht
3. Leerkrachten werken opbrengstgericht
4. De doelen horend bij Passend Onderwijs worden vormgegeven a.d.h.v. de 1 zorg-route en handelingsgericht uitgevoerd.
5. De schoolleiding en het team dragen zorg voor een ordelijke, nette, uitdagende leeromgeving die hygiënisch is.
6. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
7. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.

## 7.8 Plan van Aanpak 2011-2015

Een aantal hoofdlijnen lopen de gehele schoolplanperiode door. Deze zijn ieder jaar terug te vinden in het plan van aanpak. Voor NBS Boeimeer zijn de volgende hoofdlijnen geformuleerd:

1. In alle groepen wordt met groepsplannen gewerkt. Bij de groepen 1/2 vanuit de Kijk op de 17 ontwikkelingslijnen. In de groepen 3 tot en met 8 op de gebieden: spelling, technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen.
2. Leerkrachten werken handelingsgericht
3. Leerkrachten werken opbrengstgericht
4. De doelen horend bij Passend Onderwijs worden vormgegeven a.d.h.v. de 1 zorg-route en handelingsgericht uitgevoerd.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar beschrijven we de verbeterdoelen in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar bekijken we terug, 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.

### 7.8.1 Het jaarplan *Jaar 2011* (gekozen verbeterdoelen)

	Beleidssterrein	Verbeterdoel(en)
01	Identiteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Structureel aanbod m.b.t. geestelijke stromingen</li> <li>• Actief burgerschap beleid en aanbod</li> </ul>
02	Actief burgerschap en sociale cohesie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuleren visie</li> <li>• Formuleren beleid</li> <li>• Formuleren aanbod</li> </ul>
03	Leerstofaanbod	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actief burgerschap beleid en aanbod</li> <li>• Groepsplannen rekenen/spelling/technisch lezen/begrijpend lezen</li> <li>• Aanbod studievaardigheden</li> <li>• Wereldoriëntatie</li> </ul>
04	Didactisch handelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitdagende leeromgeving</li> <li>• groepsplannen: rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen en spelling</li> </ul>
05	Taallesonderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oriëntatie referentiekader taal</li> <li>• Doorgaande lijn leesinstructie 4 t/m 8</li> <li>• Differentiatie leesinstructie</li> <li>• Woordenschatontwikkeling 7/8</li> <li>• Leesdossiers</li> <li>• DMT t/m 8</li> <li>• Groepsplannen technisch lezen/begrijpend lezen</li> </ul>
06	Zorg en begeleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocol versnellen en vertragen</li> <li>• Groepsplannen</li> <li>• Ontwikkelingsperspectieven</li> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen</li> <li>• Onderwijsaanbod afstemmen op onderwijsbehoefte</li> <li>• Handelingsplannen evalueren tijdens spreekuur of leerling bespreking</li> </ul>
07	Passend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocol versnellen en vertragen</li> <li>• Groepsplannen</li> <li>• Ontwikkelingsperspectieven</li> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen</li> <li>• Onderwijsaanbod afstemmen op onderwijsbehoefte</li> </ul>
08	Opbrengstgericht werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen.</li> <li>• Aandacht voor directe instructie</li> </ul>
09	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9

## 7.8.2 Het jaarplan *Jaar 2012*

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)
01	leerstofaanbod	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actief burgerschap beleid en aanbod</li> <li>• Groepsplannen rekenen/spelling/technisch lezen/begrijpend lezen</li> <li>• Aanbod studievaardigheden</li> <li>• Wereldoriëntatie</li> </ul>
02	Passend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocol versnellen en vertragen</li> <li>• Groepsplannen</li> <li>• Ontwikkelingsperspectieven</li> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen</li> <li>• Onderwijsaanbod afstemmen op onderwijsbehoefte</li> </ul>
03	Rekenen en wiskunde	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oriëntatie referentiekaders rekenen</li> <li>• Oriëntatie rekendidactiek Singapore rekenen</li> <li>• Oriëntatie nieuwe methode</li> <li>• Inzet remediering Dartel</li> <li>• Groepsplannen rekenen</li> </ul>
04	Opbrengstgericht werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen.</li> <li>• Aandacht voor directe instructie</li> </ul>
05	Actief burgerschap en sociale cohesie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuleren beleid</li> <li>• Formuleren aanbod</li> </ul>
06	ICT	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuleren schoolbeleid</li> <li>• Klassensites</li> <li>• Workshops voor ouders</li> <li>• Toetsbare doelen ICT</li> <li>• Aanbod ICT</li> <li>• Doorlopende leerlijn</li> <li>• Beoordeling leerkracht vaardigheden</li> <li>• Werken met digibord</li> <li>• Parnassys optimaal inzetten</li> <li>• Inzet m.b.t. meerbegaafden</li> </ul>
07	Actieve rol Iln	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerlingen krijgen verantwoordelijkheid op maat voor de organisatie van hun eigen leerproces</li> </ul>
08	Wetenschap en techniek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerkrachten volgen bij techniek de vorderingen van hun leerlingen</li> <li>• De zorg voor kwaliteit van het vak is systematisch</li> </ul>
09	Kwaliteitszorg	Evaluatieplan schoolplan conform WMK-PO

### 7.8.3 Het jaarplan *Jaar 2013*

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)
01	Leerstofaanbod	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groepsplannen rekenen/spelling/technisch lezen/begrijpend lezen</li> </ul>
02	Passend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocol versnellen en vertragen</li> <li>• Groepsplannen</li> <li>• Ontwikkelingsperspectieven</li> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen</li> <li>• Onderwijsaanbod afstemmen op onderwijsbehoefte</li> </ul>
03	Opbrengstgericht werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen.</li> <li>• Aandacht voor directe instructie</li> </ul>
04	Beroepshouding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschikken over reflectieve vaardigheden</li> </ul>
05	IPB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementatie functiemix</li> </ul>
06	Externe contacten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacten peuterspeelzaal</li> <li>• Warme overdracht kinderdagverblijf naar NBS Boeimeer</li> </ul>
07	Contacten met ouders	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouders betrekken bij voortgang zorg</li> <li>• Ouders informeren over de voortgang scholen met succes</li> </ul>
09	Kwaliteitszorg	Evaluatieplan. Schoolplan conform WMK-PO

## 7.8.4

Het jaarplan *Jaar 2014*

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)
01	Leerstofaanbod	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groepsplannen rekenen/spelling/technisch lezen/begrijpend lezen</li> </ul>
02	Passend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocol versnellen en vertragen</li> <li>• Groepsplannen</li> <li>• Ontwikkelingsperspectieven</li> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen</li> <li>• Onderwijsaanbod afstemmen op onderwijsbehoefte</li> </ul>
03	Opbrengstgericht Werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effecten/opbrengsten in kaart brengen.</li> <li>• Aandacht voor directe instructie</li> </ul>
04	Sociaal-emotionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle leerkrachten gebruiken de Kanjermethode conform de schoolafpraak</li> <li>• Aanvullende materialen voor de bovenbouwgroepen</li> </ul>
05	Pedagogisch klimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Borgen veiligheid en structuur</li> <li>• Ordelijke leeromgeving binnen en buiten de klas</li> </ul>
06	Schoolleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegeren naar bouwcoördinatoren</li> <li>• Interne communicatie</li> </ul>
07	Interne communicatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaken worden op de juiste plaats besproken</li> <li>• Actieve deelname vergaderingen</li> </ul>
08	Voor-en vroegschoolse educatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oriëntatie overdracht peuterspeelzaal en kinderdagverblijf</li> </ul>
09	Contacten met ouders	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouders betrekken bij voortgang zorg</li> <li>• Ouders informeren over de voortgang scholen met succes</li> </ul>
10	leertijd	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
11	schoolklimaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiligheid onderweg en rondom school BVL</li> </ul>
12	Kwaliteitszorg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluatie van dit schoolplan en het opstellen van het nieuwe plan.</li> </ul>

## Verklaring Bestuur SNB

Het bestuur van de Stichting Nutsscholen stemt in met het schoolplan 2011-2014 van NBS Boeimeer

d.d.....

Namens het bestuur Drs. B.M.A. Sanders

handtekening

functie: algemeen directeur



## Verklaring MR NBS Boeimeer

De medezeggenschapsraad van NBS Boeimeer stemt in met het schoolplan 2011-2014 van NBS Boeimeer

d.d.....

d.d.....

naam.....

naam.....

handtekening  
namens de personeelsgeleding

handtekening  
namens oudergeleding