

Schoolplan 2015-2019

Jenaplanschool Vlinderbos Wilnis



V L I N D E R B O S

BASISSCHOOL VOLGENS HET JENAPLAN

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	7
2.5 Kenmerken gebouw	7
2.6 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.7 Landelijke ontwikkelingen	8
3 Onderwijskundig beleid	9
3.1 De missie van de school	9
3.2 De visies van de school	10
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	11
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	12
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	13
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	16
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	16
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	16
3.11 ICT	17
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	18
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	18
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	19
3.15 De kernvakken: Engelse taal	19
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	19
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	20
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	20
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	21
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	21
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	22
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	22
3.23 Talentontwikkeling	23
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	23
3.25 Opbrengstgericht werken	24
3.26 Opbrengsten	25
4 Personeelsbeleid	27
4.1 Integraal Personeelsbeleid	27
4.2 De organisatorische doelen van de school	27
4.3 De schoolleiding	28
4.4 Beroepshouding	28
4.5 Professionele cultuur	29

4.6	Beleid met betrekking tot stagiaires	29
4.7	Werving en selectie	29
4.8	Introductie en begeleiding	29
4.9	Taakbeleid	29
4.10	Collegiale consultatie	30
4.11	Klassenbezoek	30
4.12	Persoonlijke ontwikkelplannen	30
4.13	Het bekwaamheidsdossier	30
4.14	Intervisie	30
4.15	Functioneringsgesprekken	31
4.16	Beoordelingsgesprekken	31
4.17	Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	31
4.18	Teambuilding	32
4.19	Verzuimbeleid	32
4.20	Mobiliteitsbeleid	32
5	Organisatie en beleid	33
5.1	Organisatiestructuur	33
5.2	Groeperingsvormen	33
5.3	Schoolklimaat	33
5.4	Veiligheid	34
5.5	ARBO-beleid	35
5.6	Interne communicatie	35
5.7	Samenwerking/Externe contacten	35
5.8	Contacten met ouders	36
5.9	Overgang PO-VO	36
5.10	Voor- en vroegschoolse educatie	37
5.11	Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	37
6	Financieel beleid	38
6.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	38
6.2	Interne geldstromen	38
6.3	Externe geldstromen	38
6.4	Sponsoring	38
6.5	Begrotingen	39
6.6	Verbeterpunten	39
7	Zorg voor kwaliteit	40
7.1	Kwaliteitszorg algemeen	40
7.2	Kwaliteitszorg en Bestuur en MR	40
7.3	Meervoudige publieke verantwoording	40
7.4	Wet- en regelgeving	41
7.5	Inspectiebezoeken	41
7.6	Quick Scan	41
7.7	Vragenlijst Leraren	41
7.8	Vragenlijst Leerlingen	41
7.9	Vragenlijst Ouders	42
7.10	Het evaluatieplan 2015-2019	42
7.11	Planning vragenlijsten	43
8	Verbeterpunten 2015-2019	45
9	Meerjarenplanning 2015-2016	47
10	Meerjarenplanning 2016-2017	48

11 Meerjarenplanning 2017-2018	49
12 Meerjarenplanning 2018-2019	50
13 Formulier "Instemming met schoolplan"	51
14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	52

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), ons beleid uitvoeren (to do), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De nadere uitwerking van de verschillende verbeterpunten vindt plaats in het jaarplan; we evalueren via het jaarverslag.

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

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken. Op basis van de huidige situatie hebben we onze sterke en zwakke punten geformuleerd en onze verbeterdoelen voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de periode 2015-2019. Op basis van dit vierjarige plan van aanpak willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en borgen of verbeteren.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

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

Bijlagen

1. Rapportage Zelfevaluatie

1.4 Bijlagen

In dit schoolplan verwijzen wij naar bijlagen, zie daartoe de lijst met bijlagen. We beschouwen ons schoolplan als een plan op hoofdlijnen. Voor de details: zie de bijlagen.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Jenaplanbasisonderwijs Vlinderbos
Voorzitter:	Dhr. S. Sneiders
Adres + nr.:	Postbus 12
Postcode + plaats:	3648 ZG Wilnis
Telefoonnummer:	0297-257800
E-mail adres:	sandersneiders@hotmail.com
Website adres:	www.vlinderbos.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Jenaplanbasisschool Vlinderbos
Directeur:	Dhr. C. Verver
Adres + nr.:	Veenweg 117A
Postcode + plaats:	3648 HB Wilnis
Telefoonnummer:	0297-257800
E-mail adres:	directie@vlinderbos.nl
Website adres:	www.vlinderbos.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur. Zij vormen samen het managementteam (MT) van de school. Daarnaast bestaat het team uit:

- 5 voltijd groepsleerkrachten;
- 9 deeltijd groepsleerkrachten;
- 1 intern begeleider;
- 1 administratief medewerker.

Van de 18 medewerkers zijn er 17 vrouw en 1 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1		
Tussen 50 en 60 jaar		2	
Tussen 40 en 50 jaar	1	5	1
Tussen 30 en 40 jaar		4	
Tussen 20 en 30 jaar		4	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	15	1

Het team van onze school heeft een evenwichtige leeftijdsopbouw qua leeftijd. Gelet op de verhouding man-vrouw is er

geen sprake van evenwicht. Een aantal leerkrachten heeft zich op belangrijke onderwerpen gespecialiseerd, zoals 'het jonge kind', 'coaching' en 'gedrag'. We benutten deze specialisaties voor de begeleiding van het hele team. De samenstelling van het team heeft geen directe gevolgen voor het personeelsbeleid.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school werd op 1 oktober 2014 bezocht door 221 leerlingen. Wij maken geen gebruik van de gewichtenregeling, hoewel we een beperkt aantal leerlingen hebben met gewicht. Het leerlingenaantal van de school is de laatste jaren stabiel, ondanks een flink dalend geboortecijfer binnen de gemeente. Dat wordt veroorzaakt door jaarlijks tussen de 15 en 20 zij-instromers. De ouders van deze zij-instromers kiezen in tweede instantie alsnog voor ons jenaplanonderwijs. Voor deze kinderen hanteren wij een vastgesteld aannemebeleid om de balans en sfeer op onze school te kunnen waarborgen. Wij zijn de enige vernieuwingschool binnen De Ronde Venen. Hierdoor komen onze kinderen niet alleen uit Wilnis, maar ook voor een groot deel uit Vinkeveen, Mijdrecht en De Hoef. Daarnaast komt er een enkele leerling uit Abcoude, Maarssen en Amstelveen. Door het grote aantal zij-instromers moeten wij regelmatig gebruik maken van wachtlijsten, met name in de hogere groepen. De keuze voor onze school is voornamelijk gebaseerd op onze jenaplanidentiteit. Ons jenaplanonderwijs kenmerkt zich door een goed pedagogisch klimaat en een goede onderwijskundige kwaliteit. Dit heeft niet kunnen voorkomen dat wij de laatste twee jaar onder het door de inspectie verwachte niveau hebben gepresteerd. Door een flinke investering in personeel (twee extra teamleden met een aanstelling van 0,60), aanvullende studiedagen voor begrijpend lezen en taal en de aanschaf van een nieuwe taalmethode zijn de resultaten dit jaar weer op niveau. Eén school in de wijk is een paar jaar geleden al gesloten wegens onvoldoende leerlingen. Een tweede school in de wijk kampt met een sterk teruglopend leerlingaantal. Dit versterkt de toeloop naar onze school. Daarnaast wordt pal achter onze school en nieuwbouwwijk gerealiseerd van bijna 500 woningen. In eerste instantie het MT met bestuur en in tweede instantie de MR en het team beraden zich op mogelijkheden om deze kinderen op te vangen. Naar verwachting gaat de instroom de opnamecapaciteit van de school te boven. Dit schooljaar (2014-2015) is er sprake van een wachtlijst voor de groepen 4 t/m 8. De kenmerken van de leerlingen zijn beschreven in Winsas.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school ligt in het dorp Wilnis. Wilnis is één van de kernen van De Ronde Venen en telt ruim 6000 inwoners. In het dorp waren tot 1 augustus 2011 vijf basisscholen gevestigd. In 2011 sloot één school de deuren wegens een teruglopend leerlingaantal. Nu zijn er nog vier scholen in Wilnis. Voor een dorp van deze omvang is het aantal scholen nog steeds relatief groot. Onze jenaplanbasisschool trekt echter niet alleen leerlingen uit Wilnis aan, maar heeft een meer regionale functie. De ouders van de school zijn zeer betrokken en actief op school. Ze vervullen ondersteunende taken zoals pleinwacht, bibliotheekouder, schoonmaken, vervoer van leerlingen tijdens excursies e.d. Daarnaast ondersteunen ouders ons bij het onderwijs. Zo werken ouders samen met de kinderen in de tuin of verzorgen zij gastlessen aan bijvoorbeeld de talentengroepen of tijdens schoolprojecten. Ook zijn ouders actief in de OR, de MR en in het bestuur. De opleidingsrichting en de beroepen van de ouders zijn bij ons bekend via de inschrijfformulieren. De inbreng van ouders vinden wij van groot belang en daarom betrekken wij ouders actief bij de school. Zo gaan de deuren om 8.30 uur open en beginnen de lessen om 8.45 uur. Alle ouders zijn in dit kwartier van harte welkom in alle groepen. Het team blijft tot 8.40 uur bewust in de teamruimte om de aandacht in de groep niet naar zich toe te trekken. We willen dit moment echt een ouder-kind moment laten zijn. De kinderen kunnen aan de ouders vertellen of laten zien wat ze op school aan het doen zijn en wat ze geleerd of gepresteerd hebben. Daarnaast kenmerkt onze school zich door regelmatige gesprekken met de ouders over het onderwijs en de voortgang van hun kind. Dit jaar zijn wij gestart met kennismakingsbijeenkomsten per bouw aan het begin van het schooljaar. Daar willen we de komende jaren mee doorgaan. We willen een open sfeer uitstralen waarbinnen ouders zich gehoord voelen en geen schroom hebben om vragen of problemen voor te leggen aan team of directie. Dit blijft een constant aandachtspunt, omdat we weten en merken dat niet alle ouders hier gebruik van maken. De kenmerken van de ouders zijn beschreven in Winsas.

2.5 Kenmerken gebouw

Omdat op onze jenaplanschool anders wordt gewerkt dan op traditionele scholen, worden er ook andere eisen gesteld aan ons gebouw. Het gebouw is speciaal ontworpen voor ons onderwijs door een architect die al ervaring had in het ontwerpen van jenaplanscholen. De kwaliteit van het onderwijs wordt niet alleen bepaald door een gebouw, maar een functioneel gebouw maakt het werken voor kinderen en volwassenen wel makkelijker. In ons gebouw bevindt zich een speelzaal, een centrale hal en lokalen met een speelse indeling en in elk lokaal een vast trap naar een ruime vide. Ook hebben de lokalen een deur naar de royale tuin. In de brede gangen zijn op veel plaatsen extra werkplekken

gerealiseerd. Op deze manier zijn er mogelijkheden voor kinderen om alleen en ongestoord te kunnen werken, maar ook waar groepjes kunnen werken of waar bouwen bij elkaar kunnen komen. In de centrale hal kan de hele schoolgemeenschap samenkomen. Vanwege de grote belangstelling voor onze school kunnen helaas niet alle kinderen geplaatst worden. Wij zijn op zoek naar meer lokalen, maar nadrukkelijk wel in of aan het huidige gebouw. Inwoning in een ander gebouw zou zeer ten koste gaan van onze identiteit.

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over extra lokalen om de groepsgrootte aanvaardbaar te houden en wachtlijsten weg te werken.	hoog

2.6 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Pedagogisch klimaat	Rommelige uitstraling
Onderwijs op maat/ kindgerichte aanpak	Toenemende druk op prestaties ten koste van welbevinden
Constructieve samenwerking alle geledingen	Verouderde methode WO en rekenen
Ouderbetrokkenheid	Te hoge ambities m.b.t. zorg - kan ten koste gaan van welbevinden (school heeft een groot hart)
Hecht team, men heeft veel oog voor elkaar	

KANSEN	BEDREIGINGEN
Nieuwe wijk in aanbouw	Geboortecijfers
Talentedoelonderwijs	Zij-instroom van leerlingen met specifieke onderwijsbehoefte
Groot voedingsgebied	Gebouw te klein voor mogelijke instroom nieuwe wijk en sterk teruglopende tegenoverliggende school.
Aanschaf nieuwe methodes	Toenemende specifieke onderwijsbehoefte in de basisbouw
	Groei - gevolgen voor het team

2.7 Landelijke ontwikkelingen

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

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een erkende jenaplanbasisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij werken in tweejarige stamgroepen met veel aandacht voor het individuele kind. Wij willen nadrukkelijk een pedagogische school zijn, waar de opvoeding in het onderwijs centraal staat. Daarbij is het unieke kind met zijn of haar specifieke talenten principieel het uitgangspunt. Wij willen dat alle kinderen het beste uit zichzelf halen, maar niet alleen voor zichzelf. Kinderen leren op onze school samenwerken om later in de samenleving mee te kunnen bouwen aan een vreedzame democratische maatschappij. Onze school staat open voor alle leerlingen (alle religies) die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Door kinderen te leren samenwerken, overleggen, samen problemen oplossen, elkaar helpen, verantwoordelijkheid nemen en dragen, werken wij aan een warm, positief en sociaal klimaat op onze school. Vanuit dit positieve klimaat werken wij aan het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en specifieke talenten, zodat de kinderen kunnen doorstromen naar een bij hen passend niveau voor voortgezet onderwijs. Naast sociale vorming en kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: 'Ieder kind is een kanjer'.

Onze kernwaarden zijn:

1. Op onze school is iedereen welkom.
2. Op onze school heerst een open en warme werksfeer voor kinderen en personeel.
3. Op onze school hebben we oog voor het individuele kind.
4. Op onze school gaat iedereen respectvol met elkaar om en zorgen we voor een veilig klimaat.
5. Op onze school is goed en regelmatig contact met de ouders over de voortgang van hun kind.
6. Op onze school is veel ruimte voor ouders om betrokken te zijn bij het onderwijs.
7. De slogan en de kernwaarden worden nader toegelicht in de schoolgids.

Missiebeleid

Wij voeren het volgende beleid om onze missie onder de aandacht te brengen:

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

In het kader van ons schoolplan 2015-2019 hebben we een zestal streefbeelden geformuleerd. Dit zijn wat ons betreft de grote thema's voor de komende vier jaren. De streefbeelden zijn:

Streefbeelden
1. Implementatie van het beleidsstuk Opbrengstgericht werken; de leraren werken conform het vastgestelde beleid in de notitie OGW
2. Implementatie van de methode Pluspunt
3. De school beschikt over nieuwbouw
4. De leraren laten de leerlingen werken met tablets (notebooks)
5. De school besteedt aandacht aan talentontwikkeling ten aanzien van zowel groep 5 t/m 8 als groep 1 t/m 4 (groep 5 t/m 8 is reeds gerealiseerd)

3.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

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

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

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van verlengde instructie in de instructiekring. Door compacten en verrijken, de plusgroep, talentengroep en afstemming van de instructie en verwerking bieden wij onderwijs op maat. Als kinderen voor hun ontwikkeling extra ondersteuningsbehoeften hebben, wordt binnen onze zorgstructuur naar mogelijkheden en oplossingen gezocht.

Visie op excellentie

Op onze school wordt excellentie vertaald naar talenten. Wij gaan binnen de schoolplanperiode 2015-2019 verder gestalte geven aan talentonderwijs. In schooljaar 2014-2015 zijn wij begonnen met het bieden van onderwijs aan talentgroepen. Samen met een denktank van ouders hebben wij richtlijnen opgesteld over hoe we de talentgroepen samenstellen en hoe het aanbod vormgegeven wordt. De komende jaren moeten strategie en aanbod een vaste plek op onze school in gaan nemen. Het gaat nadrukkelijk niet alleen om talentvol zijn op kennisgebieden. Ook onderwerpen als diabolo en theater maken deel uit van de thema's. Het gaat erom dat kinderen hun talenten leren ontdekken en ontwikkelen en er trots op durven zijn. De afspraken over inhoud en organisatie hebben wij vastgelegd in het document 'talentonderwijs'.

Naast het talentonderwijs bieden wij leerlingen, met een didactische voorsprong, de mogelijkheid om deel te nemen aan onze plusgroep. Als blijkt dat een leerling bovengemiddeld presteert, wordt door ons een digitaal handelingsplan (DHH) opgesteld in nauwe samenwerking met de ouders. Wij adviseren om deel te nemen aan de plusgroep als uit het DHH naar voren komt dat een leerling kan functioneren op (hoog)begaafd niveau. Ook kunnen uit het DHH bepaalde aandachts- en/of zorgpunten naar voren komen, waaraan in de plusgroep gewerkt kan worden. De plusgroep komt één keer per week bij elkaar en werkt o.a. aan het 'leren leren', motiveren om te leren, omgaan met faalervaringen en perfectionisme en omgaan met ontwikkelingsgelijken. Ook komen leerlingen in de plusgroep in contact met andere kennisgebieden dan die uit de eigen groep.

Visie op 21st century skills

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

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

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

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

Vlinderbos is een algemeen bijzondere jenaplanschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale samenhang. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Kenmerkend voor onze school is:

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

Beoordeling

Het beleidsterrein Levensbeschouwing wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Wij leren onze kinderen op een adequate wijze om te gaan met zichzelf, met andere kinderen, met volwassenen en met de wereld om het kind heen. Het gaat daarbij om het ontwikkelen van kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen. Deze componenten moeten er voor zorgen dat het kind relaties kan aangaan en onderhouden, deze kan vergroten, verkleinen en loslaten op een zodanige wijze, dat het kind in evenwicht blijft of in staat is dat evenwicht te herstellen. Uiteindelijk moet de sociaal-emotionele competentie er toe leiden dat kinderen zich kunnen associëren met algemeen gewaardeerde normen en waarden (actief burgerschap).

Afspraken

De sociaal-emotionele ontwikkeling wordt als volgt in kaart gebracht:

- De sociaal-emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de leerling-bespreking.
- Twee keer per jaar wordt door de leerkracht (groepen 1 t/m 4) of de leerlingen zelf (groepen 5 t/m 8) een vragenlijst ingevuld over het welbevinden.
- Het rapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Ook zijn op Vlinderbos 2 leerkrachten werkzaam die opgeleid zijn om SOVA trainingen te mogen geven. In overleg met de ouders wordt bekeken welke kinderen hiervoor in aanmerking komen. Op school is een speciale informatiefolder aanwezig met uitgebreide informatie over deze trainingen. Er wordt gewerkt in de leeftijdscategorieën groep 1 t/m 4 en groep 5 t/m 8. De trainingen worden 1x per schooljaar verzorgd op Vlinderbos.

Tijdens de bijeenkomsten leren de kinderen op een speelse manier allerlei vaardigheden, zoals:

- Luisteren naar elkaar;
- Vragen stellen aan elkaar en aan volwassenen;
- Vertellen hoe je je voelt;
- Op een andere manier contact maken met leeftijdgenoten;
- Omgaan met pesterijen;

- Meer zelfvertrouwen krijgen;
- Niet bang zijn om 'nee' te durven zeggen;
- Het niet eens durven zijn met anderen;
- Trots zijn op jezelf.

Kinderen leren al deze dingen door er over te praten en ermee te oefenen tijdens de bijeenkomsten. Ook krijgen de kinderen opdrachten mee voor thuis en op school. De training bestaat uit 10 bijeenkomsten. Ieder kind krijgt een SOVA-map. Daarin zitten een poster met het doelgedrag per vaardigheid en brieven met een thuisopdracht. Deze brieven ontvangen de ouders ook via de mail.

In de komende jaren willen we de SOVA trainingen verder professionaliseren en een vaste plek geven in ons onderwijs.

Kenmerken

Kenmerkend voor onze school is:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling.
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling, Kanjertraining
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
4. Als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E score), dan volgt er actie (groepsplan).
5. We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden.
6. We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden.

Beoordeling

Het beleidsterrein Sociaal-emotionele ontwikkeling wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

Verbeterpunt	Prioriteit
Implementatie van het LVS Kanjertraining	hoog

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Onze visie op actief burgerschap komt voort uit de (relevante) (basis)principes van het jenaplanonderwijs.

1. Elk mens is uniek; zo is er maar 1. Daarom heeft ieder kind en elke volwassene een onvervangbare waarde.
2. Elk mens heeft het recht een eigen identiteit te ontwikkelen. Deze wordt zoveel mogelijk gekenmerkt door: zelfstandigheid, kritisch bewustzijn, creativiteit en gerichtheid op sociale rechtvaardigheid. Daarbij mogen ras, nationaliteit, geslacht, seksuele gerichtheid, sociaal milieu, religie, levensbeschouwing of handicap geen verschil uitmaken.
3. Elk mens heeft voor het ontwikkelen van een eigen identiteit persoonlijke relaties nodig: met andere mensen, met de zintuiglijke waarneembare werkelijkheid van natuur en cultuur, met de niet zintuiglijk waarneembare werkelijkheid.
4. Elk mens wordt steeds als totale persoon erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken
5. Elk mens wordt als een cultuurdrager en -vernieuwer erkend en waar mogelijk ook zo benaderd en aangesproken.
6. Mensen moeten werken aan een samenleving die ieders unieke en onvervangbare waarde respecteert.
7. Mensen moeten werken aan een samenleving die ruimte en stimulansen biedt voor ieders identiteitsontwikkeling.
8. Mensen moeten werken aan een samenleving waarin rechtvaardig, vreedzaam en constructief met verschillen en veranderingen wordt omgegaan.
9. Mensen moeten werken aan een samenleving die respectvol en zorgvuldig aarde en wereldruimte beheert.
10. Mensen moeten werken aan een samenleving die de natuurlijke en culturele hulpbronnen in verantwoordelijkheid voor toekomstige generaties gebruikt.
11. De school is een relatief autonome coöperatieve organisatie van betrokkenen. Ze wordt door de maatschappij beïnvloed en heeft er zelf ook invloed op.

12. In de school hebben de volwassenen de taak de voorgaande uitspraken over mens en samenleving tot (ped)agogisch uitgangspunt voor hun handelen te maken.
13. In de school wordt de leerstof zowel ontleend aan de leef-en belevingswereld van de kinderen als aan de cultuurgoederen die in de maatschappij als belangrijke middelen worden beschouwd voor de hier geschetste ontwikkeling van persoon en samenleving.
14. In de school wordt het onderwijs uitgevoerd in pedagogische situaties en met pedagogische middelen.

Activiteiten

Wij besteden tijdens de kringgesprekken aandacht aan de maatschappelijke vraagstukken: discriminatie, criminaliteit, milieu, actuele vraagstukken, misbruik van drugs en alcohol onder jongeren, zinloos geweld, e.d.

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

Actief burgerschap betekent de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Burgerschapsvorming wordt niet gezien als een apart vak, maar is een vanzelfsprekend onderdeel van meerdere vakken. Daarnaast geven wij invulling aan burgerschap door de wijze waarop wij omgaan met regels ten aanzien van veiligheid, ouderbetrokkenheid en onderlinge omgang tussen leerlingen en leerkrachten (schoolregels).

De leerlingen leren:

- hoofdzaken van de Nederlandse en Europese staatsinrichting en de rol van de burgers (kerndoel 36);
- zich te gedragen vanuit respect voor algemeen aanvaarde waarden en normen (kerndoel 37);
- hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen en ze leren respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen van mensen (kerndoel 38).

Voor onze school betekent dit dat wij leerlingen voorbereiden op deelname aan de samenleving door leerlingen te leren over de verschillende achtergronden en culturen, waarmee zij in aanraking komen. Wij hebben actief burgerschap niet als apart vak opgenomen.

Kenmerkend voor onze school is:

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

Beoordeling

Het beleidsterrein Burgerschap wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse lesmethodes die voldoen aan de landelijke kerndoelen (zie bijlage). Alleen de rekenmethode is op dit moment aan vervanging toe. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methodeonafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van het leerstofaanbod voldoen wij aan de volgende kenmerken:

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen.
2. Wij gebruiken voor taal en rekenen methodegebonden toetsen.
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8.
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen.
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap.
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs.
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

Beoordeling

Teamleden hebben het leerstofaanbod van Vlinderbos zelf geëvalueerd op basis van een aantal criteria. Ze hebben per onderdeel een waardering gegeven van 1 t/m 4 (1= voor verbetering vatbaar, 4= goed/uitstekend). De gemiddelde score is hieronder weergegeven.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,60

Verbeterpunt	Prioriteit
Bij de aangeboden leerinhouden voor rekenen en wiskunde betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstellingen.	hoog
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een nieuwe methode voor rekenonderwijs	hoog
Verdere implementatie van de taalmethode, aangeschaft in schooljaar 2014-2015	gemiddeld
Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een nieuwe methode voor aanvankelijk lezen	gemiddeld

Bijlagen

1. Overzicht van de kerndoelen

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

We gebruiken de volgende methodes:

Taal

De Klankkast voor groep 1 en 2

Geïntegreerde taal/spellingmethode: Taal Actief

Remediëring: Spelling in de Lift , Zuid-Vallei en Naar zelfstandig spellen, WRTS, Ambrasoft

Lezen

Activiteitenboek bij De Leeslijn groep 1 en 2

Aanvankelijk en voortgezet technisch lezen: De Leeslijn

Lees- schrijfhoeken voor groep 1 en 2

Begrijpend lezen: Nieuwsbegrip en Nieuwsbegrip XL

Remediëring: Zuid-Vallei, Connectlezen, Nieuwsbegrip, Speciale Leesbegeleiding, Hulpboek Cito

Rekenen

Pluspunt

Met Sprongen Vooruit

Rekenmanieren, Kien, Somplex, Kopieersysteem Rekenen en Bolleboos

Remediëring: Zuid-Vallei, Maatwerk en Vlot

Technisch schrijven

Schrijven in de basisschool

Engelse taal

The team

Oriëntatie op mens en wereld

De Grote Reis

Techniektorens

Naslagwerken: Bij de Tijd, Natuurlijk, S.L.O. mappen, topo kaarten van agteres.

Sociaal-emotionele ontwikkeling

Soemo kaarten (sociaal emotioneel)

Kanjerlessen

Sovatrainingen

Verkeer

Op voeten en fietsen (groep 5 en 6)

Jeugdverkeerskrant (groep 7 en 8)

Lichamelijke opvoeding

Bewegingsonderwijs

Kunstzinnige oriëntatie

Moet je doen (muziek, drama, dans, handvaardigheid en tekenen)

Thema's en projecten

Museumbezoek:

Groep 5 en 6: Van Goghmuseum

Groep 7 en 8: Rijksmuseum

We gebruiken de volgende toetsinstrumenten:

Basisbouw

Ontwikkelingslijsten

Lees- en rekenvoorwaarden.

Cito taal voor kleuters

Cito ordenen voor kleuters

Alleen onderbouw

Letterkennis groep 3, leestoets groep 3 (Leeslijn).

Cito leestempo

Cito leestechiek

Onderbouw, middenbouw en bovenbouw

DMT en AVI- leestoetsen

Spellingonderwijs Taal Actief (vanaf groep 4)

Pi- dictee spellingtoets (2x per jaar, groep 3: 1x per jaar)

Cito begrijpend leestoets (vanaf groep 4, 1x per jaar)

Cito spellingtoets (2x per jaar, groep 3 en 8: 1x per jaar)

Cito rekentoets (2x per jaar, groep 8: 1x per jaar)

Pluspunt rekenen

DLE test begrijpend lezen (1x per jaar)

DLE test spellen zinnen (1x per jaar).

DLE test hoofdrekenen (2x per jaar).

DLE test rekenen (1x per jaar, groep 7 en 8: 2x per jaar).

Alleen bovenbouw

Cito werkwoordspelling (groep 7: 2x per jaar, groep 8: 1x per jaar)

Groep 8 krijgt de NIO toets en de eindtoets Route VO

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

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

1. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
2. De leraren besteden voldoende tijd aan taal- en woordenschatonderwijs.
3. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal.
4. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8).
5. De school beschikt over een dyslexieprotocol.

Beoordeling

Het beleidsterrein Taalleesonderwijs wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

Bijlagen

1. Dyslexieprotocol Vlinderbos

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

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

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen
3. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
4. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
5. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
6. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
7. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

Beoordeling

Het beleidsterrein Rekenen en wiskunde wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Ons uitgangspunt voor wereldoriëntatie is basisprincipe 18 van het jenaplanonderwijs: in de school neemt wereldoriëntatie een centrale plaats in, met als basis: ervaren, ontdekken en onderzoeken. Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Leerlingen

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

1. Wij maken gebruik van de methode De Grote Reis. Deze methode is wat verouderd. Het team heeft van de hoofdstukken projecten gemaakt. In deze projecten staan verwijzingen naar actuele informatie en websites. Op deze manier wordt de methode aantrekkelijk en actueel gehouden.
2. Naast de lessen vindt wereldoriëntatie plaats in de kringgesprekken over actuele gebeurtenissen, tijdens schoolprojecten en bij spreekbeurten, presentaties en werkstukken.
3. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten).
4. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs.
5. Het ritmisch weekplan verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan wereldoriëntatie.
6. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde.
7. Het onderwijs is werkelijkheidsnabij.
8. Er is tijd en ruimte voor zelfstandig onderzoek en ontdekken.
9. Er is voldoende onderzoeksmateriaal.
10. Er zijn momenten van verwondering.
11. Er is voldoende documentatiemateriaal.
12. Het werk van de kinderen wordt goed uitgesteld.
13. Er is een grote betrokkenheid bij de kinderen.
14. Kinderen wordt geleerd kritisch te zijn over ontwikkelingen in samenleving en cultuur.
15. Er is veel aandacht voor werken in groepen.
16. Wij werken met verslagkringen.
17. Er is aandacht voor verschillende cultuuruitingen.
18. Er is aandacht voor milieuzorg.
19. Er is aandacht voor tegenstellingen, achterstelling en discriminatie.

Beoordeling

Het beleidsterrein Wereldoriëntatie wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

3.11 ICT

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

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord.
2. De school beschikt over een groot aantal vaste computers en 40 chromebooks.
3. In de school is een dekkend draadloos netwerk.
4. De leerlingen kunnen werken met Internet, Google docs, Google spreadsheets en Google presentaties.
5. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie.
6. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden.
7. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software.

Beoordeling

Het beleidsterrein ICT wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Uitbreiding van het aantal chromebooks	gemiddeld
Gefaseerde vervanging van digiborden en beamers naar interactieve tv's.	gemiddeld
Oriëntatie op nieuwe software	gemiddeld

Bijlagen

1. Beleidsplan ICT

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

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

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie).
2. Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten).
3. Wij besteden aandacht aan dramatische expressie.
4. Wij beschikken over een complete methode voor expressieonderwijs (muziek, drama, dans, handvaardigheid en tekenen).
5. Wij organiseren cultuurmiddagen.
6. Wij betrekken kunstzinnige ouders en mensen van buiten de school bij de lessen.
7. De kinderen van de middenbouw (groep 5-6) bezoeken het Van Goghmuseum.
8. De kinderen van de bovenbouw (groep 7-8) bezoeken het Rijksmuseum.

Beoordeling

Het beleidsterrein Kunstzinnige vorming wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen.
2. Wij hebben een gespecialiseerde leerkracht voor motorische screening bij kleuters.
3. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster).
4. Alleen leraren met een bevoegdheid om bewegingsonderwijs te verzorgen, geven bewegingsonderwijs.
5. Wij gebruiken de basislessen bewegingsonderwijs.

Beoordeling

Het beleidsterrein Bewegingsonderwijs wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	(ruim) voldoende

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

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

1. Wij beschikken over techniektorens met materialen en lessuggesties..
2. We maken gebruik van mappen met lessuggesties over technische onderwerpen.
3. Wij betrekken ouders met een technische achtergrond bij onze lessen.
4. Wij plannen techniekmiddagen in het schooljaar.
5. Wij beschikken over een techniekcoördinator.
6. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills.
7. Wij beschikken over een beleidsplan wetenschap en techniek.

Beoordeling

Het beleidsterrein Wetenschap en techniek wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid ontwikkelen m.b.t. vormgeven aan techniekonderwijs	gemiddeld

3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. In groep 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Methode The team).

Beoordeling

Het beleidsterrein Engels wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	(ruim) voldoende

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

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

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en).
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd).
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster.
5. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd en lesstof afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

Beoordeling

Teamleden van Vlinderbos hebben het gebruik van de leertijd zelf geëvalueerd op basis van een aantal criteria. Ze hebben per onderdeel een waardering gegeven van 1 t/m 4 (1= voor verbetering vatbaar, 4= goed/uitstekend). De gemiddelde score is hieronder weergegeven.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

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

De beoordeling van de afspraken (doelen) komt aan de orde bij de jaarlijkse klassenbezoeken en de daaraan gekoppelde functioneringsgesprekken. In het POP geeft de leraar haar/zijn verbeterdoelen aan.

Beoordeling

Het beleidsterrein Pedagogisch handelen wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Pedagogisch handelen	3,75

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

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

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

De beoordeling van de afspraken (doelen) komt aan de orde bij de jaarlijkse klassenbezoeken en de daaraan gekoppelde functioneringsgesprekken. In het POP geeft de leraar haar/zijn verbeterdoelen aan.

Nieuw personeel krijgt in het eerste jaar een functionerings- en beoordelingsgesprek. Ook komen intern begeleider en de directie extra in de groep.

Beoordeling

Teamleden hebben het didactisch handelen van Vlinderbos zelf geëvalueerd op basis van een aantal criteria. Ze hebben per onderdeel een waardering gegeven van 1 t/m 4 (1= voor verbetering vatbaar, 4= goed/uitstekend). De gemiddelde score is hieronder weergegeven.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,50
Didactisch handelen 2012-2013	3,41

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Wij willen de leerlingen helpen zich te ontwikkelen als ondernemende mensen, die kunnen plannen en samenwerken, mensen die iets kunnen creëren en dat kunnen presenteren. Ze moeten na kunnen denken over hun inbreng, kunnen reflecteren en ze moeten verantwoordelijkheid kunnen en willen dragen.

Zeven indicatoren zijn hierbij belangrijk:

1. Netwerken
2. Initiatief nemen
3. Onderzoeken
4. Talenten inzetten
5. Ambitie tonen
6. Denken in doelen
7. Informatie opzoeken.

Al deze vaardigheden (die te relateren zijn aan de 21st century skills) dragen bij aan de ontwikkeling van autonomie en eigen verantwoordelijkheid. Dit betekent niet dat stamgroepleiders de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Zij begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Kenmerken van een actieve en zelfstandige houding zijn:

1. De stamgroepleiders betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
2. De leerlingen werken met dag(deel)taken en weektaken.
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
4. De taken bevatten keuze-opdrachten.
5. De stamgroepleiders laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen.
6. De stamgroepleiders leren de leerlingen doelmatig te plannen.

Beoordeling

Het beleidsterrein Actieve en zelfstandige leerhouding wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

Kinderen ontwikkelen zich optimaal in een goed pedagogisch klimaat. Daar moet klassenmanagement dan ook vooral op gericht zijn. Dat is de primaire verantwoordelijkheid van de stamgroepleider. Een goed pedagogisch klimaat ontstaat als stamgroepleiders op een goede manier leiding geven (leiderschap), als stamgroepleiders veel weten (inhoud), goed kunnen lesgeven (didaktiek) en hun werk goed kunnen organiseren (organisatie). Kenmerken van ons klassenmanagement zijn:

1. De stamgroepleiders zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal.
2. De stamgroepleiders zorgen voor een goede, gedifferentieerde instructie.
3. De stamgroepleiders hanteren heldere regels en routines.
4. De stamgroepleiders voorkomen probleemgedrag.
5. De stamgroepleiders zorgen ervoor dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn.

Beoordeling

Het beleidsterrein Klassenmanagement wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. 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 leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Kenmerken van onze zorg en begeleiding zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen.
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
3. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind.
4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen.
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen.
7. De school voert de zorg planmatig uit.
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

Beoordeling

Teamleden hebben de zorg en begeleiding van Vlinderbos zelf geëvalueerd op basis van een aantal criteria. Ze hebben per onderdeel een waardering gegeven van 1 t/m 4 (1=voor verbetering vatbaar, 4=goed/uitstekend). De gemiddelde score is hieronder weergegeven.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,84

Verbeterpunt	Prioriteit
De school volgt op de leerlingen met een ontwikkelingsperspectief zich ontwikkelen conform het gestelde in het OPP, en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.	hoog
De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast (sbaa); de school stelt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief op (basisonderwijs).	hoog

Bijlagen

1. Zorgplan
2. Schoolondersteuningsprofiel

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de subgroepen: basis, intensief en top. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. In de groep Intensief zitten soms leerlingen die extra extra ondersteuning nodig hebben; deze leerlingen krijgen een HP, en RT buiten de klas van de RT-er. Kenmerken van afstemming zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden.
2. De leraren geven directe instructie.
3. De leerlingen werken zelfstandig samen.

4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde).
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
6. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.

Voor een verdere uitwerking van 'afstemming' verwijzen wij naar de paragraaf 'opbrengstgericht werken'.

Beoordeling

Teamleden hebben de afstemming op onderwijsbehoeften binnen Vlinderbos zelf geëvalueerd op basis van een aantal criteria. Ze hebben per onderdeel een waardering gegeven van 1 t/m 4 (1=voor verbetering vatbaar, 4=goed/uitstekend). De gemiddelde score is hieronder weergegeven.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,45

Verbeterpunt	Prioriteit
Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.	hoog
Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) meer of minder onderwijstijd krijgt.	hoog

3.23 Talentontwikkeling

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

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen.
2. In de groepen 5 t/m 8 wordt gewerkt met het concept Talentgroepen (zie bijlage)
3. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen.
4. De leraren zetten ICT in om talenten van leerlingen te ontwikkelen.
5. Op onze school besteden we gericht aandacht aan techniekonderwijs, cultuureducatie en sport en bewegen.
6. De basisprincipes en kernkwaliteiten van het jenaplanonderwijs zijn gericht op wat men tegenwoordig 21st century skills noemt.

Beoordeling

Het beleidsterrein Talentontwikkeling wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

Verbeterpunt	Prioriteit
Beleid ontwikkelen m.b.t talentontwikkeling groep 1 t/m 4	gemiddeld

Bijlagen

1. Talentonderwijs

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

ondersteuning. In ons schoolondersteunings-profiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Kenmerkend voor onze school is:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel.
2. Onze school biedt basisondersteuning.
3. Onze school biedt extra ondersteuning, indien gewenst in samenspraak met en ondersteund door ons samenwerkingsverband *Passenderwijs*.
4. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel.
5. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

Beoordeling

Het beleidsterrein Passend onderwijs wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel Vlinderbos

3.25 Opbrengstgericht werken

Goed opbrengstgericht werken betekent dat er een focus ligt op de vier typen doelen die hier beschreven worden. Ze zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden en komen – in samenhang – dus ook terug in het groepsplan. In het dagelijks handelen draait het allemaal om het bereiken van de lesdoelen met in het achterhoofd het behalen van de thema- en methodeblokdoelen, de tussendoelen uit de leerlijn en tenslotte de vaardigheidsgroei van alle leerlingen in de groep.

1. Vaardigheidsdoelen

Als Vlinderbos hebben we onze eigen groeps- en kinddoelen opgesteld op basis van de kenmerken van de leerlingen, waarbij we streven naar het behalen van de inspectienormen. We willen minimaal dat de groep kinderen evenredig meegroeit qua niveau. Bijv. als ze gemiddeld een B3 scoren, willen we dat ook minstens voor het volgende toetsmoment, maar liever een B2. We stellen hoge doelen. We stellen vanuit ons jenaplanprincipe en –visie geen schoolstandaarden op, omdat je daarin een lat wil aanleggen, die niet aan te leggen is. Er wordt dan namelijk geen rekening gehouden met individuele verschillen (denk aan rugzak, eob, dyslexie, adhd, capaciteiten e.d.) De evaluatie van deze standaarden vindt plaats aan het eind van de planperiode als de nieuwe Cito- toets is afgenomen.

2. Tussendoelen uit de leerlijn

Als tweede worden in het groepsplan de tussendoelen uit de leerlijn genoteerd. Dit zijn de inhoudelijke ankerpunten van het onderwijs. De tussendoelen zijn zorgvuldig afgeleid van de thema- of methodeblokdoelen, van een externe leerlijn van de referentieniveaus, of van een combinatie hiervan. Soms worden in het groepsplan doelen genoteerd die niet door de lesmethode worden behandeld, maar waaraan wel, met aanvullende leermiddelen, wordt gewerkt. Net als bij de vaardigheidsdoelen worden de tussendoelen geëvalueerd aan het eind van de planperiode. Zoals eerder beschreven gebeurt dit door analyse van de leerlingresultaten aan het eind van een thema of methodeblok, van de toets uit het Cito LOVS of van observatiegegevens.

3. Thema- en methodeblokdoelen

De thema- en methodeblokdoelen beschrijven we niet in het groepsplan. Simpelweg omdat dit er zoveel zijn dat er dan een onoverzichtelijk geheel ontstaat. Wat we in het groepsplan noteren is hoe we omgaan met de resultaten van de thema- en methodeblokdoelen. We noteren dat in de kolom 'didactisch handelen' of 'aanpak'. Er staat beschreven welke acties er worden ondernomen als leerlingen de thema- of methodeblokdoelen (nog) niet hebben behaald. Of wat er gebeurt als ze deze juist al heel goed beheersen. Van de leerlingen in het intensieve deel van het aanbod vragen we een andere (maar hoog-realistische) mate van beheersing dan van de leerlingen die het basisaanbod of het verrijkte aanbod krijgen.

4. Lesdoelen

Ook deze doelen noteren we niet in het groepsplan. Dat zou ondoenlijk zijn. Wat we wel noteren is het didactisch lesmodel. In de meeste gevallen is dat het model van interactieve gedifferentieerde directe instructie. Dit lesmodel is inhoudelijk gevuld met didactische strategieën, waarvan we weten dat ze effectief zijn. De fasen van het benoemen van het lesdoel en de evaluatie zijn hierbij letterlijk 'de kop en de staart' van elke les.

Organisatie:

Om ons onderwijs en de opbrengsten zo goed mogelijk te volgen en waar nodig bij te sturen, kennen we bij Vlinderbos de volgende organisatie. We hebben vier toetsmomenten in een schooljaar. In november en april de zogenaamde dle-toetsen en in januari en juni de Cito-toetsen. Na elk toetsmoment is er overleg tussen de groepsleerkracht en de ib-er. Na de november- en apriltoetsen is er een zorgoverleg, d.w.z. dan worden alleen de uitvallers besproken. In januari en juni worden alle kinderen besproken.

Er wordt geanalyseerd op kindniveau, maar ook op groepsniveau. Uiteraard is de rol van de leerkracht heel belangrijk, want elke toets is en blijft een momentopname. De leerkracht weet heel goed vanuit observaties en de gewone dagelijkse lessen hoe ernstig een bepaalde achterstand gezien moet worden. En hij/zij gaat daar dan ook naar handelen. De leerkracht doet ertoe. Kinderen die uitvallen krijgen allemaal extra hulp. Deze extra hulp wordt beschreven in een handelingsplan. Ouders worden dan ook op de hoogte gesteld. De leerkracht bepaalt in overleg met het kind en de ouders of extra huiswerk wenselijk is.

Als er teveel kinderen op een vakgebied uitvallen, worden er aanpassingen in het onderwijsaanbod gedaan. Dit kan kwantitatief en/of kwalitatief zijn. Dit kan op groepsbouw en/of schoolniveau zijn.

Het bevoegd gezag wordt ook vier per jaar op de hoogte gebracht van de leeropbrengsten tijdens een bestuursvergadering.

Waar toe moet dit leiden: bij Vlinderbos willen we voldoende halen op schoolniveau voor elk vakgebied.

Gezien de leerlingpopulatie op onze school maken wij geen gebruik van de gewichtenregeling, maar Vlinderbos kenmerkt zich wel door veel zij-instromers (de laatste 3 jaar 60 kinderen) met enorme niveauverschillen. Dit heeft gevolgen voor de opbrengsten. Op schoolniveau, maar ook op groepsniveau.

Beoordeling

Het beleidsterrein Opbrengstgericht werken wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Implementatie van het beleidsstuk OGW	hoog

Bijlagen

1. Beleid opbrengstgericht werken

3.26 Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na, vooral op het gebied van taal, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We vinden het belangrijk dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Kenmerkend voor onze school is:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten, passend bij hun mogelijkheden.
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten, passend bij hun mogelijkheden.
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden.

4. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar.
5. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.
6. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

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

- Overzicht scores eindtoetsen;
- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling (Kanjertaining);
- Overzicht scores tussentoetsen (Cito-LOVS en DLE-toetsen);
- Overzicht kengetallen leerlingen met een specifieke behoefte;
- Overzicht kengetallen adviezen VO.

Beoordeling

Teamleden hebben de opbrengsten van Vlinderbos zelf geëvalueerd op basis van een aantal criteria. Ze hebben per onderdeel een waardering gegeven van 1 t/m 4 (1= voor verbetering vatbaar, 4= goed/uitstekend). De gemiddelde score is hieronder weergegeven.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,38

Verbeterpunt	Prioriteit
De taalresultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	gemiddeld
De rekenresultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	laag

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

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

1. Gedifferentieerd werken
2. Pedagogisch handelen
3. Communicatief vaardig met de leerlingen
4. Onderwijskundige wendbaarheid
5. Vakmatige beheersing
6. Klassenmanagement
7. Vernieuwend denken
8. Samenwerken
9. Zelfreflectie
10. Externe contacten

De inhoud van het competentieprofiel staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus. Ons complete document Integraal Personeelsbeleid is als bijlage toegevoegd.

Beoordeling

Het beleidsterrein Integraal personeelsbeleid wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Opstellen van een grote kijkwijzer op basis van onze competentieset	gemiddeld

Bijlagen

1. Integraal Personeelsbeleid
2. Competentieprofiel
3. Competentieprofiel LB

4.2 De organisatorische doelen van de school

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	18	18
2	Verhouding man/vrouw	1-17	3-15
3	LA-leraren	13	11
4	LB-leraren	2	4
5	Aantal IB'ers	1	2
7	Opleiding schoolleider	0	2

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
8	ICT-specialisten	2	2
10	Taalspecialisten	0	2
11	Gedragsspecialist	1	1
12	Interne coach	1	1
13	Oop	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen worden opgenomen in onze jaarplannen (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een specialist basisbouw en een taal-leesspecialist. Momenteel (2015) beschikken we over de twee volgende LB-functies: Interne coach (1x) en gedragsspecialist (1x).

Verbeterpunt	Prioriteit
Aanstellen van een specialist Basisbouw	gemiddeld
Aanstellen van een specialist Taalleesonderwijs	laag

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur 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. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren. Kenmerken voor onze schoolleiding is:

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

Beoordeling

Het beleidsterrein Schoolleiding wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

4.4 Beroepshouding

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

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

Beoordeling

Het beleidsterrein Beroepshouding wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom wordt er jaarlijks een studiedag voor het gehele team ingeroosterd en zijn er verplichte teamvergaderingen voor alle medewerkers. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'er en de interne coach klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De interne coach organiseert rond thema's collegiale consultatiebijeenkomsten. Dit om leraren van elkaar te laten leren. De schoolleider is geregistreerd schoolleider.

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo Marnix Academie de 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 de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel. Een opgeleide interne coördinator (ICO) is de contactpersoon tussen school en opleiding en tussen stagiaires, mentoren en directie.

4.7 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. Bij het sollicitatiegesprek bespreken we m.n. het vormgeven aan Jenaplanonderwijs.

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega die bij voorkeur werkzaam is in een parallelgroep). Deze mentor begeleidt de nieuwe leraar door het jaarprogramma van de school en de lesstof van de stamgroep. De interne coach is er voor onderwijskundige en organisatorische vragen. De nieuwe collega wordt door de directie op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de competenties. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de interne coach, de IB'er en de directeur. De tussentijdse functioneringsgesprekken en het beoordelingsgesprek in verband met het in aanmerking komen voor een vaste benoeming wordt uitgevoerd door de directeur. Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

4.9 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Er wordt bij de verdeling rekening gehouden met nieuwe collega's en collega's die van bouw wisselen. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering. Zie verder de paragraaf Integraal personeelsbeleid (voor de bijlage).

Bijlagen

1. Taakverdelingsbeleid Vlinderbos

4.10 Collegiale consultatie

Op onze school dragen wij een gezamenlijke zorg voor elkaar. Om verschillende redenen en op verschillende manieren ondersteunen collega's elkaar. Tijdens bouwvergaderingen is er overleg tussen parallelcollega's. Ook heeft een collega een afgeronde opleiding tot interne coach. Zij coacht stagiaires, nieuwe collega's en collega's die gedurende het schooljaar tegen dingen aanlopen waar ze hulp bij nodig hebben. De coach maakt o.a. gebruik van groepsbezoeken, coachingsgesprekken en intervisiegesprekken. Ook kunnen collega's bij elkaar in de klas komen kijken om van elkaar te leren.

4.11 Klassenbezoek

De directie, de IB'er en de interne coach leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster, klassenbezoeken af. Tijdens een bezoek wordt gekeken naar het pedagogisch klimaat, de didactische vaardigheden en of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatieafspraken en/of persoonlijke ontwikkelingsplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatieafspraken kunnen worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt.

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Werknemers kunnen op eigen verzoek een POP invullen. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP in de WMK-PO in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. POP's worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier (map) en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

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

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De competentieset
- De gescoorde competentielijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken

4.14 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap. Deze (intervisie)groepen worden samengesteld door de directie. De intervisiegroepen worden geleid door de interne coach. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten. In overleg worden de thema's, voorzien van concrete opdrachten, door de directie toegekend aan de groepjes.

4.15 Functioneringsgesprekken

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

4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgte teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	Organisatie
2011-2012	HGW - ADHD/ODD	Hogeschool Utrecht
2012-2013	Gedrag(sverandering), HGW	Redl, Hogeschool Utrecht
2013-2014	Kanjertraining, Begrijpend lezen	Kanjerinstituut - CED-groep
2014-2015	Taal en ICT	Malmberg - Cloudwise

Gevolgte persoonlijke scholing 2011-2015

Thema	Medewerkers
Dyslexie - Dyscalculie	4
Omgaan met kinderen met ADHD	6
Hoogbegaafdheid	3
Aanvankelijk lezen	2
Met sprongen vooruit	4
Kleuter IB/MRT	1

Specifieke expertise van het team:

1. Specialist Dyslexie
2. Specialist Rekenen
3. Interne coach

4. Gedragsspecialisten (2)
5. Kleuterspecialist (IB/MRT)

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 5 x per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De school organiseert daarnaast nog 3 x per jaar een informeel samenzijn met een hapje en een drankje.

4.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de adjunct-directeur. Deze regelt de vervanging (via invallijst, maar veelal eigen leraren). De werknemer meldt zich beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Regelmatig wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

4.20 Mobiliteitsbeleid

Aan het eind van ieder schooljaar wordt geïventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Dit gebeurt door middel van een mobiliteitsformulier (zie bijlage). Er wordt gevraagd naar de wensen betreffende de functie, de taakomvang, de nascholing en over de voorkeur voor een bouw. Deze vragen worden zowel gesteld voor de korte als de lange termijn.

Bijlagen

1. Formulier mobiliteitswensen

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een zogenaamde éénpitter, vallend onder Stichting Jenaplanbasisonderwijs Vlinderbos. De directieleden geven, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van beleid. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR.

5.2 Groeperingsvormen

Vlinderbos is een jenaplanschool. Het onderwijs wordt aangeboden in tweejarige stamgroepen, verdeeld over vier bouwen. Elke bouw bestaat uit 2 of 3 parallelgroepen. De bouwen zijn de basisbouw, de onderbouw, de middenbouw en de bovenbouw. Bij een overgang naar de volgende bouw wordt rekening gehouden met de onderwijsbehoeften van de kinderen.

Stamgroep

In plaats van een indeling in jaarklassen, worden bij jenaplanscholen de groepen samengesteld uit kinderen van verschillende leeftijden. De kinderen leren hierdoor om te gaan met kinderen uit andere leeftijdsgroepen en ontwikkelingsfasen. De mogelijkheid om een beroep op elkaar te doen, maakt de school tot een gemeenschappelijk thuis.

De stamgroep heeft een stamgroepleider, waarmee kinderen een hechte band kunnen opbouwen, gedurende een langere periode. Nadat een kind twee à drie jaar in dezelfde bouw heeft gezeten (eerst als jongste, later als oudste) gaat het kind naar een volgende stamgroep. De samenstelling van een stamgroep maakt werken in een eigen tempo beter mogelijk dan in een klassikaal schoolsysteem.

Niveaugroepen

Naast gemengde groepen werken kinderen ook in groepjes van hun eigen ontwikkelingsniveau. Uit de stamgroepen worden groepjes van hetzelfde niveau geformeerd. Niveaugroepen zijn er voor rekenen, taal en lezen. Er zijn in deze situatie meer mogelijkheden om instructie te geven. De kinderen kunnen wisselen van niveaugroep. Bijvoorbeeld: een kind dat sneller is in het leren lezen, maar weer langzamer in rekenen.

Tafelgroep

Binnen de stamgroepen zitten de kinderen in tafelgroepen. Het aantal kinderen kan verschillen, maar bedraagt in de regel niet meer dan zes. De groep wordt op basis van eigen keuze in overleg met de groepsleerkracht samengesteld met voorkeur voor kinderen van verschillende leeftijden. Daardoor kan er een verscheidenheid aan inbreng ontstaan en kunnen kinderen elkaar helpen.

De school als groep

Tijdens sommige gebeurtenissen komen alle kinderen en volwassenen bij elkaar in de gemeenschapsruimte. Dat kunnen afsluitingen van projecten, feestdagen, vieringen en weeksluitingen zijn.

De weeksluitingen zijn afwisselend en worden elke vrijdag gehouden. Wij hebben een groepsweeksluiting, een husselweeksluiting en een halweeksluiting. De groepsweeksluiting vindt in de eigen groep plaats. Bij een husselweeksluiting wordt de hele school door elkaar gehusseld. In de diverse groepen wordt dan een weeksluiting gehouden. Een halweeksluiting wordt verzorgd door een groep kinderen. De andere kinderen en teamleden zijn het publiek. De inhoud van de weeksluitingen bestaat uit muziek, dans, toneel, verwerking van projecten, enz. De weeksluitingen dragen ertoe bij dat kinderen aandacht en waardering leren opbrengen voor wat andere kinderen presteren. Bovendien leren kinderen zich op het toneel te uiten, een optreden voor te bereiden e.d.

5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige, prettige omgeving is voor zowel leerlingen, medewerkers als ouders. 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. Kenmerken van ons schoolklimaat zijn:

1. Er heerst een warme, positieve en veilige sfeer.

2. Iedereen gaat respectvol met elkaar om.
3. Er is goed en regelmatig contact tussen school en ouders.
4. Ouders participeren bij diverse activiteiten.
5. Iedereen is welkom op onze school
6. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

Beoordeling

Teamleden hebben het schoolklimaat van Vlinderbos zelf geëvalueerd op basis van een aantal criteria. Ze hebben per onderdeel een waardering gegeven van 1 t/m 4 (1= voor verbetering vatbaar, 4= goed/uitstekend). De gemiddelde score is hieronder weergegeven.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,36

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.	gemiddeld

5.4 Veiligheid

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

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

De school beschikt nog niet over een adequaat registratiesysteem. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De directie analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels waaronder pleinregels. De regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om? Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Structureel wordt er in alle groepen les gegeven vanuit de Kanjermethode. Deze lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed, passend gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator. De school beschikt over 4 BHV'ers.

Beoordeling

Het beleidsterrein Veiligheid wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	(ruim) voldoende

Verbeterpunt	Prioriteit
Opstellen en vaststellen van een calamiteitenplan en registratiesysteem.(ongevallen en incidenten)	gemiddeld
Aanstellen van een pestcoördinator	gemiddeld
Opstellen van een veiligheidsplan inclusief pestbeleid	gemiddeld
Afname vragenlijsten Veiligheid (kinderen)	gemiddeld
Afname vragenlijsten Veiligheid (ouders, leraren)	gemiddeld

5.5 ARBO-beleid

Onze school heeft met MKBasics een arbocontract 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. Ook bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een ontruimingsplan aanwezig.

5.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van medewerkers bij ontwikkelingen in en om de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Kenmerken van onze interne communicatie zijn:

1. We vergaderen wekelijks, waarbij teamvergaderingen en bouwvergaderingen elkaar afwisselen.
2. Het MT vergadert wekelijks.
3. De OR vergadert 6 x per jaar.
4. De MR vergadert 6 x per jaar.
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken en via e-mail.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Beoordeling

Het beleidsterrein Interne communicatie wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

5.7 Samenwerking/Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. 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:

1. Voorschoolse voorzieningen
2. Andere basisscholen
3. De gemeente
4. Zorgaanbieders
5. Voortgezet onderwijs

In het kader van de zorg en begeleiding onderhouden wij contacten met:

1. De leerplichtambtenaar
2. De wijkagent
3. Centrum voor Jeugd en Gezin
4. Schoolmaatschappelijk werk
5. Schoolarts
6. Samenwerkingsverband Passenderwijs
7. CED-groep
8. E-vizier

Beoordeling

Het beleidsterrein Samenwerking/externe contacten wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

5.8 Contacten met ouders

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

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten.
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders.
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken op school.
4. Ouders worden betrokken bij extra zorg.
5. Ouders en kinderen worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs.
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.

Beoordeling

Het beleidsterrein Contacten met ouders wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	goed / uitstekend

5.9 Overgang PO-VO

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

1. In overleg met de andere basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs hebben wij een procedure voor advisering vastgesteld.

2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren.
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt.
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden.
5. Wij controleren bij de VO-scholen of onze adviezen effectief zijn.
6. Na een jaar sturen wij vragenlijsten naar oud leerlingen en hun ouders met vragen over hun bevindingen.

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is geen VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie), maar wel onderhouden we contacten met voorschoolse voorzieningen. Onze contacten onderhouden we m.n. met De Klimboom (tevens naschoolse voorziening).

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

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. Dit wordt geboden door De Klimboom, in een locatie grenzend aan ons gebouw. Door dezelfde organisatie en in hetzelfde gebouw wordt ook de naschoolse opvang verzorgd. Wij werken met een continuooster. Alle leerlingen blijven op school en lunchen in de eigen stamgroep met de eigen stamgroepleider. Wij maken gebruik van een aanbod voor naschoolse activiteiten. Dit wordt georganiseerd door een zelfstandige organisatie en vindt plaats op de diverse scholen binnen onze woonkern.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Visie op financieel beleid

Het bestuur van Vlinderbos heeft zich ten doel gesteld dat er een financieel gezonde basis moet zijn voor de uitvoering van kwalitatief goed Jenaplanonderwijs. Uitgangspunt is dat er in principe structureel een neutraal resultaat gerealiseerd wordt en dat de beschikbare middelen in het schooljaar in het onderwijs geïnvesteerd worden. Daarnaast is het uitgangspunt dat er voldoende buffer is voor eventuele tegenvallers in de exploitatie van komend jaar en mogelijk teruglopende inkomsten voor de toekomst. De kapitalisatiefactor is hiervoor een kwalitatieve maatstaf. Met meer dan 70% liggen we boven het landelijk gemiddelde.

Treasury

Het beleid van het bestuur is om gebruik te maken van spaarrekeningen en/of spaardeposito's bij Nederlandse banken die vallen onder de spaardepositoregeling. De stichting voert een risicomijdend financieel beleid. De tegoeden op de bestuursrekeningen zijn direct opeisbaar. De rekening courant is onder gebracht bij de ABN-AMRO bank. De spaartegoeden zijn ondergebracht bij de ABN-AMRO bank en de Regiobank.

6.2 Interne geldstromen

Onze school kent geen overblijfgeling. Wij werken met een continuooster. Alle kinderen blijven op school en eten met de groepsleerkracht in de eigen groep. Hiervoor wordt geen aanvullende bijdrage van de ouders gevraagd.

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een eerste kind is € 50,00 per jaar. Voor het tweede kind is de bijdrage € 47,50. Vanaf het derde kind wordt een bijdrage gevraagd van € 45,00. Van de inkomsten worden door ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en de begroting.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en WSNS-gelden. De budgetten komen bestuursniveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap). Daarnaast ontvangen wij structureel een bijdrage per leerling vanuit ons samenwerkingsverband Passenderwijs.

Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

6.4 Sponsoring

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

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

6.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar door het bestuur, in samenspraak met de directeur en het administratiekantoor, vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeur van de school. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

Het bestuur stelt, in samenspraak met de directeur, jaarlijks een begroting op voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, rugzakjesinkomsten en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR. Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

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

Sinds 01-01-2015 valt ook het groot onderhoud aan de school onder de verantwoordelijkheid van het bestuur. Naast de bestaande voorziening onderhoud is er gebruik gemaakt van de overgangsregeling. De betreffende gelden zijn toegevoegd aan de voorziening onderhoud.

Momenteel wordt er in de begroting geen rekening gehouden met de ouderbijdrage en uitgaven van de ouderraad aan diverse activiteiten. Deze inkomsten en uitgaven komen wel terug in de exploitatie.

6.6 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Inkomsten vanuit de ouderbijdrage en de uitgaven van de ouderraad worden opgenomen in de begroting.	gemiddeld

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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

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

Beoordeling

Het beleidsterrein Kwaliteitszorg wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door directie en team

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,62
Kwaliteitszorg	3,40

Verbeterpunt	Prioriteit
De kwaliteit van het onderwijsleerproces vormt het hart van de gehanteerde gesprekkencyclus.	laag

7.2 Kwaliteitszorg en Bestuur en MR

De directie van de school woont alle bestuursvergaderingen bij (6 x per jaar) en bespreekt dan (onder meer) de kwaliteit van de school. Jaarlijks bepaalt het bestuur vier speerpunten die aan de orde komen in de gesprekken met de directie. Bijv. zij-instroom, communicatie, pr & marketing, verzuim, positie t.o.v. de nabije scholen. Tevens komt de kwaliteit van het personeel aan de orde. Standaard worden de opbrengsten met het bestuur besproken. Het bestuur grijpt in als er sprake is van een attendering of een waarschuwing.

De directeur en de IB-er bezoeken 1 x per jaar een MR-bijeenkomst. De IB-er bespreekt zorgaspecten in de MR, de directeur jaarplan, jaarverslag (evaluatie). De voorzitter van de MR pleegt voor iedere vergadering overleg met de directeur van de school. Ook overlegt de MR voorafgaande aan de vergaderingen met het bestuur.

7.3 Meervoudige publieke verantwoording

De school informeert de betrokkenen bij de school via schoolplan, schoolgids en nieuwsbrief. Zo ongeveer 1 x per maand informeert de directie de ouders via de nieuwsbrief. Deze worden ook gepubliceerd op de website. Daarnaast werkt de school met een jaarplan en een jaarverslag. Deze documenten worden gecommuniceerd met het bestuur, de MR en de inspectie. Tevens komt e.e.a aan de orde op de algemene oudervergadering. Tenslotte: de school maakt (al) gebruik van *Scholen op kaart*.

7.4 Wet- en regelgeving

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

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

Beoordeling

Het beleidsterrein SWet- en regelgeving wordt één keer per vier jaar geëvalueerd door de directie

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4,00

7.5 Inspectiebezoeken

De school is door de inspectie bezocht in het cursusjaar 2013-2014. De school beschikt over een basisarrangement. De school heeft op basis van het bezoek een aantal verbeterpunten weggewerkt. Deze betroffen veelal de inhoud van schoolgids. Onvoldoende werd bevonden: het planmatig werken aan verbeteractiviteiten en het zich verantwoorden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit. De school heeft deze verbeterpunten opgepakt.

7.6 Quick Scan

De school voert niet jaarlijks (systematisch) een Quick Scan (zelfevaluatie) uit. We beschikken wel over een meerjarenplanning

Beoordeling

De school zet jaarlijks de Quick Scan in

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname van de Quick Scan	gemiddeld

7.7 Vragenlijst Leraren

Gedurende de schoolplanperiode 2011-2015 is er geen vragenlijst voor leraren afgenomen

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname vragenlijst Leraren	gemiddeld

7.8 Vragenlijst Leerlingen

Gedurende de schoolplanperiode 2011-2015 is er geen vragenlijst voor leerlingen afgenomen

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname vragenlijst Leerlingen	gemiddeld

7.9 Vragenlijst Ouders

Gedurende de schoolplanperiode 2011-2015 is er geen vragenlijst voor ouders afgenomen

Beoordeling

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

Verbeterpunt	Prioriteit
Afname vragenlijst Ouders	gemiddeld

7.10 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit				QS
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling		QS		
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			QS	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod	QS			
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs			QS	
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde	QS			
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie	M			
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming		M		
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs	M			
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek	QS			
Onderwijskundig beleid	Engelse taal		M		
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd		QS		
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen				QS
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen			QS	

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen		QS		
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement				M
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding	SD			
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW				QS
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				M
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken		M		
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten		SD		
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid			QS	
Personeelbeleid	Schoolleiding			QS	
Personeelbeleid	Beroepshouding		QS		
Organisatie en beleid	Schoolklimaat			SD	
Organisatie en beleid	Interne communicatie		QS		
Organisatie en beleid	Externe contacten	QS			
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	QS			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				SD
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving				QS
	Quick Scan (aantal)	5	5	5	3

QS = met behulp van de Quick Scan (WMK)

SD = schooldiagnose met behulp van de Schooldiagnose (WMK)

M = mondeling te bespreken

7.11 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Ouders (compact) (incl. veiligheid)	2016	april
2	Vragenlijst Leraren (compact) (incl. veiligheid)	2016	april
3	Vragenlijst Leerlingen (compact) (incl. veiligheid)	2016	april
4	Vragenlijst Veiligheid Ouders	2018	februari
5	Vragenlijst Veiligheid Leraren	2018	februari
6	Vragenlijst Veiligheid Leerlingen	2017	februari

		Jaar	Maand
		2018	februari
		2019	februari

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Kenmerken gebouw	De school beschikt over extra lokalen om de groepsgrootte aanvaardbaar te houden en wachlijsten weg te werken.	hoog
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Rommelige uitstraling tegengaan door vaste opruimplekken te creëren, afspraken vast te leggen, regelmatige controle en in het jaarrooster opruimmomenten in te bouwen.	gemiddeld
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Implementatie van het LVS Kanjertraining	hoog
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een nieuwe methode voor rekenonderwijs	hoog
	Verdere implementatie van de taalmethode, aangeschaft in schooljaar 2014-2015	gemiddeld
	Bij de aangeboden leerinhouden voor rekenen en wiskunde betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstellingen.	hoog
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een nieuwe methode voor aanvankelijk lezen	gemiddeld
ICT	Uitbreiding van het aantal chromebooks	gemiddeld
	Gefaseerde vervanging van digiborden en beamers naar interactieve tv's.	gemiddeld
	Oriëntatie op nieuwe software	gemiddeld
Wetenschap en Techniek	Beleid ontwikkelen m.b.t. vormgeven aan techniekonderwijs	gemiddeld
Zorg en begeleiding	De school volgt of de leerlingen met een ontwikkelingsperspectief zich ontwikkelen conform het gestelde in het OPP, en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.	hoog
	De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast (sba0); de school stelt voor leerlingen met een specifieke behoefte (een eigen leerlijn) een ontwikkelingsperspectief op (basisonderwijs).	hoog
Afstemming	Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.	hoog
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) meer of minder onderwijstijd krijgt.	hoog
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t talentontwikkeling groep 1 t/m 4	gemiddeld
Opbrengstgericht werken	Implementatie van het beleidsstuk OGW	hoog
Opbrengsten	De taalresultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	gemiddeld
	De rekenresultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	laag

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Integraal Personeelsbeleid	Opstellen van een grote kijkwijzer op basis van onze competentieset	gemiddeld
Organisatorische doelen	Aanstellen van een specialist Basisbouw	gemiddeld
	Aanstellen van een specialist Taallesonderwijs	laag
Schoolklimaat	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.	gemiddeld
Veiligheid	Opstellen en vaststellen van een calamiteitenplan en registratiesysteem.(ongevallen en incidenten)	gemiddeld
	Aanstellen van een pestcoördinator	gemiddeld
	Afname vragenlijsten Veiligheid (kinderen)	gemiddeld
	Afname vragenlijsten Veiligheid (ouders, leraren)	gemiddeld
Verbeterpunten Financieel beleid	Inkomsten vanuit de ouderbijdrage en de uitgaven van de ouderraad worden opgenomen in de begroting.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De kwaliteit van het onderwijsleerproces vormt het hart van de gehanteerde gesprekkencyclus.	laag
Quick Scan	Afname van de Quick Scan	gemiddeld
Vragenlijst Leraren	Afname vragenlijst Leraren	gemiddeld
Vragenlijst Leerlingen	Afname vragenlijst Leerlingen	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	Afname vragenlijst Ouders	gemiddeld

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Kenmerken gebouw	De school beschikt over extra lokalen om de groepsgrootte aanvaardbaar te houden en wachtlijsten weg te werken.
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Rommelige uitstraling tegengaan door vaste opruimplekken te creëren, afspraken vast te leggen, regelmatige controle en in het jaarrooster opruimmomenten in te bouwen.
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Implementatie van het LVS Kanjertraining
Leerstofaanbod	De leraren werken effectief met de rekenmethode Pluspunt
	Verdere implementatie van de taalmethode, aangeschaft in schooljaar 2014-2015
	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een nieuwe methode voor aanvankelijk lezen
ICT	Uitbreiding van het aantal chromebooks
	Oriëntatie op nieuwe software
Zorg en begeleiding	De school geeft kinderen met een specifieke behoefte een OPP; leerlingen die (tussentijds) instromen geven we een OPP als dat nodig is
Afstemming	De leraren werken conform het beleid OGW (zoals beschreven in de notitie OGW)
Opbrengstgericht werken	De leraren handelen conform de notitie OGW
Organisatorische doelen	Aanstellen van een specialist Basisbouw
Veiligheid	De school beschikt over een pestcoördinator en over beleid dat de veiligheid waarborgt (sociaal, fysiek en psychisch). De school beschikt over een veiligheidsplan
	Afname vragenlijsten Veiligheid (kinderen)
Verbeterpunten Financieel beleid	Inkomsten vanuit de ouderbijdrage en de uitgaven van de ouderraad worden opgenomen in de begroting.
Quick Scan	Afname van de Quick Scan
Vragenlijst Leraren	Afname vragenlijst Leraren
Vragenlijst Leerlingen	Afname vragenlijst Leerlingen
Vragenlijst Ouders	Afname vragenlijst Ouders

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

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Rommelige uitstraling tegengaan door vaste opruimplekken te creëren, afspraken vast te leggen, regelmatige controle en in het jaarrooster opruimmomenten in te bouwen.
Leerstofaanbod	Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een nieuwe methode voor aanvankelijk lezen
ICT	Uitbreiding van het aantal chromebooks
Zorg en begeleiding	De school geeft kinderen met een specifieke behoefte een OPP; leerlingen die (tussentijds) instromen geven we een OPP als dat nodig is
Talentontwikkeling	Beleid ontwikkelen m.b.t talentontwikkeling groep 1 t/m 4
Veiligheid	De school beschikt over een pestcoördinator en over beleid dat de veiligheid waarborgt (sociaal, fysiek en psychisch). De school beschikt over een veiligheidsplan
	Afname vragenlijsten Veiligheid (kinderen)
Quick Scan	Afname van de Quick Scan

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

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Wetenschap en Techniek	Beleid ontwikkelen m.b.t. vormgeven aan techniekonderwijs
Veiligheid	De school beschikt over een pestcoördinator en over beleid dat de veiligheid waarborgt (sociaal, fysiek en psychisch). De school beschikt over een veiligheidsplan
	Afname vragenlijsten Veiligheid (kinderen)
	Afname vragenlijsten Veiligheid (ouders, leraren)
Kwaliteitszorg	De kwaliteit van het onderwijsleerproces vormt het hart van de gehanteerde gesprekkencyclus.
Quick Scan	Afname van de Quick Scan

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

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
ICT	Uitbreiding van het aantal chromebooks
Organisatorische doelen	Aanstellen van een specialist Taalleesonderwijs
Veiligheid	De school beschikt over een pestcoördinator en over beleid dat de veiligheid waarborgt (sociaal, fysiek en psychisch). De school beschikt over een veiligheidsplan
	Afname vragenlijsten Veiligheid (kinderen)
Quick Scan	Afname van de Quick Scan

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

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 24PU
School: Jenaplanschool Vlinderbos
Adres: Veenweg 117 a
Postcode: 3648 HB
Plaats: Wilnis

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

naam

functie

plaats

datum

handtekening

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 24PU
School: Jenaplanschool Vlinderbos
Adres: Veenweg 117 a
Postcode: 3648 HB
Plaats: Wilnis

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

naam

functie

plaats

datum

handtekening

handtekening
