

Schoolplan 2015-2019

RKBS De Zuidwester
Den Haag

Datum: 31 maart 2015

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	5
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	5
1.4 Bijlagen	6
1.5 Verbeterpunten	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	7
2.3 Kenmerken van de leerlingen	8
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
2.7 Verbeterpunten	10
3 Onderwijskundig beleid	11
3.1 De missie van de school	11
3.2 De visies van de school	12
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	13
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	13
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	13
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	14
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
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	17
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	17
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	18
3.15 De kernvakken: Engelse taal	18
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	18
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	18
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	19
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	19
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	19
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	20
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	20
3.23 Talentontwikkeling	21
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	21
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	21
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	22
4 Personeelsbeleid	24
4.1 Integraal Personeelsbeleid	24
4.2 De schoolleiding	24
4.3 Beroepshouding	24

4.4 Professionele cultuur	25
4.5 Beleid met betrekking tot stagiaires	25
4.6 Werving en selectie	25
4.7 Introductie en begeleiding	25
4.8 Taakbeleid	26
4.9 Collegiale consultatie	26
4.10 Klassenbezoek	26
4.11 Persoonlijke ontwikkelplannen	26
4.12 Het bekwaamheidsdossier	26
4.13 Intervisie	27
4.14 Functioneringsgesprekken	27
4.15 Beoordelingsgesprekken	27
4.16 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	27
4.17 Teambuilding	27
4.18 Verzuimbeleid	28
4.19 Mobiliteitsbeleid	28
5 Organisatie en beleid	29
5.1 Organisatiestructuur	29
5.2 Groeperingsvormen	29
5.3 Schoolklimaat	29
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	30
5.5 ARBO-beleid	30
5.6 Interne communicatie	31
5.7 Externe contacten	31
5.8 Contacten met ouders	31
5.9 Overgang PO-VO	32
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	32
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	32
6 Financieel beleid	33
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	33
6.2 Interne geldstromen	34
6.3 Externe geldstromen	34
6.4 Sponsoring	34
6.5 Begrotingen	35
6.6 Verbeterpunten	36
7 Zorg voor kwaliteit	37
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	37
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	37
7.3 Wet- en regelgeving	38
7.4 Strategisch beleid	38
7.5 Inspectiebezoeken	39
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	39
7.7 Vragenlijst Leraren	39
7.8 Vragenlijst Leerlingen	39
7.9 Vragenlijst Ouders	39
7.10 Het evaluatieplan 2015-2019	40
7.11 Planning vragenlijsten	41
8 Verbeterpunten 2015-2019	42

9	Formulier "Instemming met schoolplan"	47
10	Formulier "Vaststelling van schoolplan"	48

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De Zuidwester maakt deel uit van de Laurentius stichting voor katholiek primair onderwijs, een schoolbestuur dat het bevoegd gezag vormt van 28 scholen voor basisonderwijs, waaronder een school voor speciaal basisonderwijs, een school voor internationaal onderwijs en een school voor praktijkonderwijs in de gemeenten Delft, Den Haag, Lansingerland, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp en Rijswijk. Er werken ruim 850 medewerkers voor ongeveer 8700 leerlingen. De stichting wordt aangestuurd door het College van Bestuur. Naast een aantal medewerkers op bestuursniveau op diverse beleidsterreinen is er ondersteuning van een administratiekantoor. Op stichtingsniveau zijn diverse beleidsstukken beschikbaar. Op schoolniveau is er eveneens sprake van een aantal documenten, die deel uitmaken van het schoolplan. Zie daarvoor de documentenlijst. Alle documenten zijn op school ter inzage.

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Laurentius Stichting "Een astronautenpak voor ieder kind" (zie verder het hoofdstuk 'strategisch beleid' onder het kopje Zorg voor Kwaliteit) en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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

Voor u ligt het schoolplan 2015-2019 van De Zuidwester. Over veel zaken op onze school zijn we tevreden; die willen we graag behouden voor toekomst. Een school staat echter nooit stil. De samenleving verandert, waardoor we voor nieuwe uitdagingen staan. Er komen nieuwe inzichten, waar we ons voordeel mee kunnen doen. Door dit soort ontwikkelingen is het noodzakelijk om de gang van zaken regelmatig tegen het licht te houden: doen we nog wel de goede dingen en doen we die dingen nog wel goed genoeg? Bij het schrijven van dit plan hebben we onze school kritisch tegen het licht gehouden. Op een aantal punten willen we de koers van de school de komende vier jaar veranderen.

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 de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid.

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

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

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd bij de nulmeting (via Quick Scan en vragenlijsten). De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in

voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse QuickScan 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).

De goedkeuring van de MR is verkregen op 16 april 2015. Vervolgens is het schoolplan door het CvB vastgesteld juni 2015.

1.4 Bijlagen

Voor wat betreft beleidsstukken op stichtingsniveau kan verwezen worden naar het bijlagenoverzicht “Documenten op stichtingsniveau”.

1.5 Verbeterpunten

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Laurentius
Algemeen directeur:	Drs. J. Reijman
Adres + nr.:	Burgermeestersrand 59
Postcode + plaats:	2625 NV Delft
Telefoonnummer:	015-2511440
E-mail adres:	secretariaat@laurentiusstichting.nl website: www.laurentiusstichting.nl
Website adres:	www.laurentiusstichting.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Zuidwester
Directeur:	R.M. Kuiper-Smits
Adres + nr.:	Marterrade 312
Postcode + plaats:	2544 ME Den Haag
Telefoonnummer:	070-3660484
E-mail adres:	algemeen@bsdezuidwester.nl
Website adres:	www.bsdezuidwester.nl (http://www.bsdezuidwester.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur. De directie vormt samen met drie collega's die de taak bouwcoördinator en intern begeleider op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw/bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Het team (n=47) bestaat uit:

- 6 voltijd groepsleerkrachten
- 35 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 2 intern begeleiders
- 1 administratief medewerker
- 2 facilitair medewerkers

Van de 47 medewerkers zijn er 42 vrouw en 5 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2014).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	4	
Tussen 50 en 60 jaar		5	3
Totaal	3	40	3

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Tussen 40 en 50 jaar		8	
Tussen 30 en 40 jaar	2	16	
Tussen 20 en 30 jaar		9	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	40	3

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de jongere leraren.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

De Zuidwester is wat in de media meestal 'een zwarte school' genoemd wordt. Wel moet worden opgemerkt dat de school een afspiegeling is van de wijk. Er wonen bijna geen leerlingen met een Nederlandse achtergrond in de wijk Bouwlust.

De school wordt bezocht door leerlingen met veel verschillende achtergronden. Het overgrote deel is moslim en van Turkse of Marokkaanse afkomst, vaak wel in Nederland geboren. Een kleiner deel komt uit andere landen rond de Middellandse zee of uit Afrika.

Ook een groot deel van de ouders is in Nederland geboren. Een belangrijk kenmerk van onze leerlingen is dat ze te maken hebben met twee talen, waarbij het Nederlands in de meeste gevallen de tweede taal is. Hoewel een steeds groeiend aantal ouders zich goed in het Nederlands kan uitdrukken, gebeurt het vaak dat een kind in de eigen taal is grootgebracht en dus dat een peuter min of meer onaanspreekbaar is in het Nederlands.

Deze taalachterstand is een extra obstakel voor het behalen van goede onderwijsopbrengsten. Veel leerlingen hebben een leerlingengewicht op basis van het opleidingsniveau van de ouders. Ten opzichte van de vorige regeling op basis van de etniciteit is het aantal leerlingen met een gewicht behoorlijk afgenomen. Een groot aantal ouders is laag opgeleid en heeft mede hierdoor ook minder kansen op de arbeidsmarkt: er is nogal wat werkloosheid. De integratieproblematiek is merkbaar in de gezinnen. In een niet onaanzienlijk deel van de gezinnen wordt de ontwikkeling van het kind niet of onvoldoende gestimuleerd. Dit vertaalt zich in een groot aantal zorgleerlingen. Door het in de afgelopen jaren gevoerde ouderbetrokkenheidsbeleid is wel duidelijk merkbaar dat steeds meer ouders het belang van goed onderwijs onderkennen en zich hiervoor ook daadwerkelijk inzetten.

Onze school wordt bezocht door 378 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 156 een gewicht: 36 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 120 leerlingen een gewicht van 1,2. Het leerlingenaantal van de school blijft stabiel.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een multiculturele wijk met veel sociale woningbouw. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken). De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een MBO-populatie of lager (82%). De nieuwe instroom in de wijk verschilt licht van de zittende bevolking; dat is te zien aan de toename van leerlingen zonder gewicht. De "nieuwe" ouders hebben een hoger opleidingsniveau (MBO-HBO).

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* Resultaatgerichte school	* Omgaan met specifieke gedragsproblemen in de groep
* Sterke zorgstructuur	* concrete uitwerking burgerschap
* Team dat zich optimaal inzet	* Partnerschap met ouders

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Inzet DIM en differentiatie	* Achterstallig onderhoud schoolgebouw

KANSEN	BEDREIGINGEN
* De kindpopulatie (en ouderpopulatie) wijzigt	* Daling gewichten-leerlingen en het negatieve effect op de formatie
* Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling	* subsidiestromen die minder worden of eindigen.
* Meer behoefte aan brede schoolactiviteiten (ouderparticipatie)	

2.6 Landelijke ontwikkelingen

Het bestuur volgt de beleidsagenda van de PO-raad en de afspraken uit het bestuursakkoord 2014-2020. De scholen van de stichting zijn daaraan gehouden. Een nadere uitwerking is te vinden in het strategisch beleidsplan, zie onder het hoofdstuk Zorg voor Kwaliteit.

In de beleidsagenda PO-Raad gaat het om vier thema's:

- **Verbinding:** richten van voorzieningen op de belangen van kinderen
- **Innovatie en ICT:** over de mogelijkheden van technologische vernieuwing
- **Kennis en onderzoek:** over goed onderwijs en leraren in een academische omgeving
- **Het bestuur als motor:** over professionalisering van schoolbesturen.

Vanuit het Strategisch beleidsplan van de stichting kan het volgende worden opgenomen:

- toenemende secularisatie en individualisering;
 - behoefte aan en aandacht voor voor-, tussen- en naschoolse opvang / het aanbieden van dagarrangementen / het vormen van Integrale Kindcentra
 - het belang van een kennismaatschappij en de positie van Nederland in de PISAresultaten;
 - de toenemende rol van de informatie- en communicatie technologie (ICT);
 - aandacht voor veiligheid, burgerschap, sociale integratie en het voorkomen van pesten
- Daarnaast kunnen, specifiek op het terrein van overheid en onderwijs genoemd worden (maak een keuze, die voor jouw school het meest van toepassing is en verwijst naar het betreffende hoofdstuk in het schoolplan):
- de ambitie van de overheid om Nederland terug te brengen naar de top 5 van de kenniseconomieën van de wereld,
 - de aandacht daarbij voor het basiscurriculum met Nederlandse taal, rekenen en lezen,
 - de invoering van de verplichte eindtoets in 2015;
 - bezuinigingen op onderwijs;
 - de invoering van passend onderwijs per 1 augustus 2014 waarbij de schoolbesturen zorgplicht hebben en voor alle leerlingen een passende onderwijsplek moeten zorgen;
 - de decentralisatie van de jeugdzorg naar de gemeenten;
 - het belang van de doorlopende leerlijnen vanuit de voorschoolse periode naar het primair onderwijs en daarna het voortgezet onderwijs;
 - de bekwaamheden van schoolleiders en leerkrachten worden vastgelegd in een register voor schoolleiders (verplicht) en voor leraren (nu nog vrijwillig), waarbij continue scholing en professionalisering wordt gevraagd;
 - deregularisering met toenemende beleidsvrijheid op bestuursniveau;
 - daarmee samenhangende vormen van meervoudige publieke verantwoording, waarbij aandacht blijft voor zowel horizontale als verticale verantwoording;
 - de onderwijsinspectie gaat in haar werkwijze tot nu toe uit van het proportionaliteitsbeginsel, waarbij het uitgangspunt is dat scholen steeds beter zicht krijgen op hun eigen kwaliteitszorg en waarbij de mate van toezicht wordt aangepast aan de eigen kwaliteitszorg van scholen en besturen;
 - in de nabije toekomst wil de inspectie meer recht doen aan ook beter presterende scholen;
 - de inspectie gaat ook toezicht houden op de scheiding tussen bestuur en toezicht houden en op de doelmatige besteding van de middelen;
 - zwakke scholen krijgen nog maar 1 jaar om zich te verbeteren en als dat niet lukt binnen die termijn zal bekostiging worden stopgezet.
 - de noodzaak tot meer samenwerking met externe relaties op het terrein van jeugdzorg, culturele instellingen,

bedrijfsleven, buitenschoolse opvang, welzijnsorganisaties e.d., waarbij de gemeenten een regierol krijgen t.b.v. de inzet van jeugdzorg;

- ontwikkelingen op het terrein van de relatie school-ouders in de richting van een educatief en participatief partnerschap;
- een nieuwe CAO PO
- het in juli 2014 gesloten bestuursakkoord tussen PO raad en het ministerie van OC&W waarin de beleidsthema's voor de periode tot 2020 en wederzijdse inspanningen zijn beschreven

2.7 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Doorontwikkeling van Opbrengst Gericht Werken (OGW)	gemiddeld
Verdere uitwerking van Handelings Gericht Werken (HGW)	gemiddeld
Het uitbreiden van de basisondersteuning (beleid hoogbegaafdheid, dyscalculie)	hoog

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

De Laurentius Stichting vindt de gemeenschappelijke ideële basis voor haar handelen en de inhoud van het onderwijs in de grondslag en doelen van de stichting, zoals die zijn weergegeven in de statuten van de stichting. Het Rooms katholieke geloof staat daarbij centraal.

Katholieke identiteit - WERKEN IN VERBINDING

Onze katholieke identiteit werkt op twee manieren. Zij is de basis waarvan uit we werken én zij is tegelijk gezamenlijke inzet.

Bij voorbeeld: de kernwaarden van de Laurentius Stichting zijn de concrete vertaalslag van onze identiteit. Verantwoordelijkheid en vrijheid en open, eigenheid, samen en groei zijn de toetsstenen die we gebruiken om erachter te komen of we nog op de goede weg zijn. Tegelijkertijd vormen de waarden een ideaal: zó zou het moeten zijn. In het volle besef dat wij menselijk en dus niet volmaakt zijn.

Deze waarden komen niet uit de lucht vallen. Dit zijn niet zomaar mooie woorden. Maar zij worden geïnspireerd door het Godsgeloof. Onze barmhartige God verhoudt zich tot alle mensen. Hij heeft zich getoond in Jezus van Nazareth die elk mens, niemand uitgezonderd, tot zich heeft geroepen. De relatie, dat wij ons kunnen verbinden met anderen, is in dit licht dan ook het hart van ons leven. Elke keer dat we ons verbinden, worden we meer dan alleen ons bestaan. Leerkrachten zijn daar levende getuigen van en weten als geen ander dat één plus één drie is.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat de relatie bij de Laurentius Stichting centraal staat in de praktijk van alledag. Alleen in verbinding met elkaar kunnen we worden tot wie we bestemd zijn. Van de schoolbanken tot en met de afdeling huisvesting die zorg draagt voor scholen waarin kinderen tot bloei kunnen komen. Van de conciërge die zich ontfermt over een huilend kind tot en met de voorzitter van het college van bestuur die omziet naar werknemers in een veeleisende tijd.

Dat de relatie of de gemeenschapsvorming bij de Laurentius Stichting centraal staat, heeft gevolgen voor de praktijk. Bijvoorbeeld:

- De relatie is dé voorwaarde tot goed en bijzonder onderwijs. We hebben elkaar nodig en in die zin zijn we ook aan elkaar gegeven om te groeien en te bloeien.
- Elk pedagogisch handelen dat die naam verdient, is gericht op wezenlijk contact. Dit is de voorwaarde van alle didactiek.
- Onderlinge verbinding betekent ook solidariteit. In de relatie dragen we zorg voor elkaar. Mensen mogen niet buiten de boot vallen.

De werknemers van de Laurentius Stichting werken vanuit het besef van menselijke waardigheid. Niemand kan onze waardigheid van ons afnemen. Zij dient wel in de klas of waar dan ook geëerbiedigd te worden. De ontwikkeling van elk menskind, groot of klein, kent struikelingen die om ruimte, aandacht en zorg vragen. Op die manier leren we in te staan voor onszelf en kunnen we onze verantwoordelijkheid dragen. Het gaat er dus niet om om te voldoen aan een volmaaktheidsideaal maar om te worden wie je bent. Dit geldt ook bijvoorbeeld voor het integraal (school)leiderschap: je moet vrij zijn om verantwoordelijkheid te dragen. Anderen schieten je hierin te hulp, want je hoeft het niet alleen te doen. Zelfstandigheid sluit betrokkenheid niet uit.

Dit is de cultuur van de Laurentius Stichting. Zo te bezien is het praktiseren van de katholieke identiteit geïntegreerd. Maar deze praktijk behoeft voortdurend zorg en aandacht. Vanzelfsprekendheid wint aan glans als we erbij stil staan en ons opnieuw bewust worden van de betekenis van ons alledaagse handelen.

Vanuit deze missie van de stichting kan de school zelf een accent leggen voor het beschrijven van de missie van de school.

Vanuit de ambities, die in gezamenlijkheid met het team besproken en vastgesteld zijn, komt de beschrijving van de missie naar voren.

Missie van de school

De Zuidwester wil een veilige leer- en leefgemeenschap zijn voor kinderen, teamleden en ouders, waar kinderen optimaal moeten kunnen werken aan hun eigen ontwikkeling. Wij werken vanuit algemeen geaccepteerde christelijke en menselijke waarden, zoals naastenliefde en respect.

3.2 De visies van de school

Visie van de school op onderwijs

De Zuidwester is een leer- en leefgemeenschap voor kinderen, ouders en teamleden.

De Zuidwester biedt de kinderen een veilige sfeer, waarin zij optimaal kunnen werken aan hun eigen ontwikkeling. We hanteren regels die de rust en veiligheid voor de leerlingen bevorderen.

Ons onderwijs besteedt aandacht aan de ontwikkeling van kinderen op cognitief, sociaal-emotioneel, lichamelijk en creatief gebied. Op de Zuidwester ligt de prioriteit vooral bij taal, rekenen en sociaal-emotionele vorming. Kennis en vaardigheden bij deze gebieden ondersteunen de voortgang van het leerproces op alle ontwikkelingsgebieden. Hierbij gebruiken we zoveel mogelijk moderne methoden en hulpmiddelen.

Op de Zuidwester wordt er veel aandacht besteed aan de rol van de ouders in en om de school, er is een actief ouderbetrokkenheidsbeleid. Met dit beleid willen we bereiken dat de school en ouders zo goed mogelijk samenwerken om het gezamenlijke doel, een goede toekomst voor de kinderen, te kunnen behalen.

Onze kinderen hebben veel structuur en begeleiding nodig. Wij streven er naar dat onze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. De aanpak is mede afhankelijk van de leerstof en de mogelijkheden c.q. behoeften van het kind.

Wij gaan ervan uit dat op de Zuidwester alle teamleden, leerlingen en ouders samen verantwoordelijk zijn voor het leerproces van de leerlingen. Het schoolklimaat maken wij samen (team ouders en kinderen) en zijn wij zelf.

Aan de Zuidwester is peuterspeelzaal 'de Zuidwestertjes' verbonden. Wij streven een doorgaande lijn in de ontwikkeling van het kind na vanaf de peuters t/m groep acht. Ieder kind krijgt de mogelijkheid om zich in eigen tempo en op eigen wijze te ontwikkelen. Bij een probleem in de ontwikkeling van het kind achten wij het van groot belang dat dit vroegtijdig onderkend wordt en dat er een speciaal plan opgesteld wordt om dit kind verder te helpen. De Zuidwester heeft een duidelijk en goed georganiseerde zorgstructuur. Bovenstaande geldt ook voor leerlingen met een bovengemiddelde aanleg. Hierin willen wij ons echter nog verder ontwikkelen.

Om zo goed mogelijk onderwijs te kunnen blijven geven, is het van belang dat de leerkrachten zich regelmatig bij- en nascholen. Dit gebeurt zowel op individueel niveau als op teamniveau.

Met ons onderwijs richten wij ons op een zo goed mogelijke toekomst voor onze leerlingen. Hierbij speelt ook het

ontwikkelen van het zelfvertrouwen een belangrijke rol, juist voor onze kinderen die niet altijd in ideale omstandigheden opgroeien. Het is hierbij van essentieel belang de ouders bij het onderwijs en de opvoeding van hun kinderen te betrekken. Samen moeten wij de kinderen stimuleren en motiveren om aan hun eigen toekomst te werken.

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

De Zuidwester is één van de negentwintig scholen van Stichting Laurentius. De school heeft oorspronkelijk een katholieke achtergrond en een deel van de leerkrachten heeft een christelijke opvoeding gehad. De school wordt voornamelijk bezocht door kinderen uit islamitische gezinnen.

We proberen onze identiteit vorm te geven door te werken vanuit algemeen geaccepteerde normen en waarden zoals naastenliefde, respect voor elkaar en het onderscheid tussen goed en kwaad. Uitgangspunt hierbij is de eerder genoemde missie van de school.

In de schoolpraktijk wordt aandacht besteed aan godsdienstige feesten en gebruiken, zoals aan het Paasfeest, het kerstfeest, Offerfeest en de Ramadan met het afsluitende Suikerfeest.

De kinderen vieren op school o.a. het Kerstfeest, dat ook voor hen een hoogtepunt is in een schooljaar. Het feit dat de kinderen, de ouders en de leerkrachten de feestdagen samen vieren in gelijkwaardigheid en met respect voor elkaar draagt in hoge mate bij tot een goed bondgenootschap.

Beoordeling

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

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. We beschikken over normen: als meer dan 20% van de leerlingen uitvalt op een aspect (IV/V), dan volgt er actie (groepsplan)
5. We houden bij hoeveel individuele (cognitieve) 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

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

Verbeterpunt	Prioriteit
We betrekken de ouders bij de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind	gemiddeld
We beschikken over voldoende expertise m.b.t. de sociaal emotionele ontwikkeling	gemiddeld

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart

gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld. Zie bijlage: katern Burgerschap. Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

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

Per ambitie (doel) hebben we een aanbod geformuleerd. Onze ambities (doelen) en het daarbij passende aanbod staat vermeld op onze website. We beschikken over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

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

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,94

Verbeterpunt	Prioriteit
Bij de aangeboden leerinhouden voor Nederlandse taal en rekenen en wiskunde betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstellingen.	gemiddeld
Bij de aangeboden leerinhouden voor Nederlandse taal betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstellingen.	gemiddeld
Bij de aangeboden leerinhouden voor rekenen en wiskunde betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstellingen.	gemiddeld
De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.	hoog

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Piramide	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen groep 3	
	Taal Actief	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8 methode gebonden toetsen groep 4 t/m 8	X
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	
	Estafette	Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Spelling	Taal Actief	Cito-toetsen Spelling	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Schrijven in de basisschool		
Engels	Hello World 7 t/m 8	Methodegebonden toetsen	X
Rekenen	Allestelt	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde methode gebonden toetsen	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Tijdstip	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Geobas	Methodegebonden toetsen	X
Natuuronderwijs	Natuur Buitengewoon	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Natuur Buitengewoon	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	VVN	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Uit de kunst		
Handvaardigheid	Uit de kunst		
Muziek	Meer met muziek		

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Bewegingsonderwijs	Basislessen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Leefstijl	SEOL	
Godsdienst	Projecten		

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

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

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Piramide
4. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
5. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie lessentabel)
6. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
7. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
8. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid
9. De leraren werken bij het taal- en leesonderwijs met groepsplannen (HGW)

Beoordeling

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

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. We werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 3 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen en de Rekenkisten.
3. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
5. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
6. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
7. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
8. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Rekenen en wiskunde - Rekenen en Wiskunde (Thema-onderzoek)	3,35

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen

met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
6. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
7. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalonderwijs en rekenen en wiskunde

3.11 ICT

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

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

Beoordeling

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

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. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

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

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster in de schoolgids)
3. Een gedeelte van de leraren is bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding
5. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding

Beoordeling

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

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

De creatieve ontwikkeling is een vast gegeven binnen het onderwijs. In een cyclus van drie weken worden er verschillende technieken en vaardigheden aangeboden door de groepsleerkracht.

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 de groepen 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal. (Hello World).

Daarnaast organiseert school ook ieder jaar een verlengde schooldag activiteit voor de kinderen uit groep 3, 4 en 5.

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 lessentabel (zie schoolgids), een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren plannen extra tijd voor taal (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
7. In iedere groep wordt er voor 10.30 uur reken- en taalonderwijs gegeven en wordt er niet gestoord door derden in de groep.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,40

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. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [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

9. De leraar beschikt over een pedagogisch repertoire voor passende interventies

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
didactisch handelen def - Didactisch Handelen	3,41

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. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,10
didactisch handelen def - Didactisch Handelen	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. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat”: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

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

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

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

Beoordeling

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

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de 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 IV- of V-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een I-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. 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

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,56
Zorg en begeleiding - Zorg en begeleiding (en toetsinstrumenten) (PKO)	2,91

Verbeterpunt	Prioriteit
Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de zorg voor de zorgleerlingen.	hoog
De school voert de zorg planmatig uit.	laag
De school evalueert regelmatig de effecten van de zorg.	hoog

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 basisgroep, de plusgroep (verdiept arrangement) en de signaalgroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,73

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	gemiddeld
De leraren stemmen de verwerkingsopdrachten af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	gemiddeld
De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	gemiddeld
De leraren kunnen effectief omgaan met verschillen in hun groep.	gemiddeld
De leraren besteden expliciet aandacht aan de leerlingen die opvallen in de meer- en/of weergroep.	hoog

3.23 Talentontwikkeling

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

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

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 in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel
2. Onze school biedt basisondersteuning
3. Onze school biedt extra ondersteuning voor leerlingen met een visuele handicap
4. Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden
5. De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
6. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld (zie Bijlage Toetsen en Normen). In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund

door ons leerlingvolgsysteem Cito. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie aanpassen

De schoolleiding en de IB'er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

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

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. 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
- Overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
- Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Overzicht kengetallen functioneren VO

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in een apart katern (c.q. het jaarverslag). Dit katern is een bijlage bij ons jaarverslag. Het katern bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen over de laatste drie of vijf jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
De resultaten 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

Verbeterpunt	Prioriteit
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.	gemiddeld
De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en voor rekenen en wiskunde tijdens de schoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.	gemiddeld
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

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

Op stichtingsniveau wordt een actief integraal personeelsbeleid gevoerd. Er wordt o.a. gewerkt met de gesprekscyclus, taakbeleid, beloningsbeleid, wervings-en selectiebeleid, verzuimbeleid, intern mobiliteit- en overplaatsingsbeleid en scholingsbeleid. Doel van alle beleid en de daaruit voortkomende activiteiten is het bevorderen van de groei, ontwikkeling, welzijn en welbevinden van al het personeel, zodat er sprake is van een professionele organisatie.

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

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

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een zogenaamde “grote kijkwijzer” (zie bijlagen). Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de grote kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

4.2 De schoolleiding

Op stichtingsniveau wordt toegewerkt naar professioneel leiderschap op elke school. Uitgangspunt is het integraal schoolleiderschap, waarbij de directeur integraal verantwoordelijk is voor alle beleidsterreinen. Daartoe wordt van nieuw te benoemen directeuren het volgen van de schoolleiderscursus primair onderwijs gevraagd. Tevens krijgen zij, als het beginnende directeuren zijn, coaching op de werkplek. Verder wordt de eis gesteld dat de schoolleiders zich dusdanig bekwamen, dat zij in aanmerking komen voor het schoolleidersregister. In het kader van de POP-gesprekken en de bekwaamheidseisen, die het CvB houdt met de directeuren, wordt er gekeken in welke mate er nog scholing op diverse beleidsterreinen nodig is.

De schoolleiding wordt gevormd door de 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. De ambities zijn:

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

4.3 Beroepshouding

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

1. 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

Omschrijving	Resultaat
Beroepshouding - Beroepshouding	3,11

4.4 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers en de bouwcoördinatoren klassenbezoeken af en worden er gesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Typend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

4.5 Beleid met betrekking tot stagiaires

Alle Laurentiuscholen werken mee aan de begeleiding en vorming van stagiaires van diverse opleidingen (Pabo, beroepsopleidingen (onderwijsassistent, peuterspeelzaalleidster), TH-bedrijfskunde). De stagiaires krijgen hun begeleiding van mentoren.

In het kader van project Opleiden in de School zijn alle scholen bezig de coaching van stagiaires mede gericht op de bekwaamheidseisen conform de Wet BIO goed vorm te geven in gezamenlijkheid met de Pabo. Bestuur en scholen zelf ontwikkelen zich van Samen Opleiden tot Educatief Partnerschap met de bij de Hogeschool Thomas More aangesloten besturen, waarmee gezamenlijke activiteiten en projecten worden uitgevoerd.

De plaatsing van LIO-studenten wordt bovenschools geregeld. LIO-studenten solliciteren naar een LIO-plaats. Deze studenten ontvangen een stagevergoeding na afloop van de stageperiode van doorgaans vijf maanden.

4.6 Werving en selectie

De werving en selectie van personeel gebeurt in eerste instantie stichtingsbreed intern. Nadat een vacature is gemeld en een profiel is opgesteld wordt de vacature intern uitgezet. Als de vacature niet ingevuld kan worden door interne kandidaten van de stichting zelf, kan besloten worden tot externe plaatsing. De sollicitatiecommissie bestaat uit de directeur, een afvaardiging van het team en een afvaardiging van de MR. Gaat het om een directievacature dan is ook het CvB van de stichting bij de procedure betrokken.

Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria uit de vacaturetekst en het opgestelde profiel.

Hier kan verder verwezen worden naar de in gebruik zijnde wervings- en selectiebeleidsdocumenten, die op grond van wetgeving en beleidswijziging teveel aan verandering onderhevig zijn om toe te voegen.

4.7 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega met daarvoor taakuren in het taakbeleid). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van hoe het werkt op de Zuidwester. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de

school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset). De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De les observaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de bouwcoördinator, de IB'er en de directeur.

4.8 Taakbeleid

Gebruik onderstaande tekst en verwijst naar de notitie Taakbeleid, die aan herziening toe is als gevolg van de nieuwe CAO:

Taakbeleid is de optimale afstemming tussen het taakpakket van de school enerzijds en de ambities, de belastbaarheid, kennis en vaardigheden en de beschikbare tijd van de teamleden anderzijds. Taakbeleid is gekoppeld aan de doelstellingen van de schoolorganisatie en draagt bij aan het welzijn van het team. Er wordt op onze school gewerkt met de Notitie Taakbeleid en de taakbeleidsheet per personeelslid. De notitie zal worden herzien als gevolg van de nieuwe CAO-PO.

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

4.9 Collegiale consultatie

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer haar groep gym heeft. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden.

4.10 Klassenbezoek

De directie, bouwcoördinator en de IB'er leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we fliitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

4.11 Persoonlijke ontwikkelplannen

Onze school beschikt over de regeling Gesprekscyclus. Deze regeling is stichtingsbreed afgesproken. Er wordt een korte cyclus gehanteerd voor een medewerker met een tijdelijk regulier dienstverband bij de overgang naar een vast dienstverband. De lange cyclus wordt gehanteerd voor de vaste medewerkers. De gesprekken worden gevoerd aan de hand van het door de medewerker opgestelde persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en klassenbezoeken.

Afspraken worden schriftelijk vastgelegd en ondertekend door beide gesprekspartners. Verslagen en afspraken worden bijgehouden en gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

Zie verder de, bij de gesprekscyclus behorende, formulieren.

4.12 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 missie en visie(s) van de school
- De competentie set
- De gescoorde competentie lijstjes
- 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
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

4.13 Intervisie

4.14 Functioneringsgesprekken

De school hanteert de regeling Gesprekscyclus, die in papieren versie op de school aanwezig is.

De korte gesprekscyclus is van toepassing bij het tijdelijk regulier dienstverband, bestrijkt het eerste aanstellingsjaar met een POP-, een functionerings- en een beoordelingsgesprek. Het levert de input voor het oordeel of betrokkene in aanmerking komt voor een vast dienstverband. Medewerkers met een tijdelijk niet regulier dienstverband vallen hier ook onder (vervangers).

De lange gesprekscyclus van 4 jaar is van toepassing bij alle personeel in vaste dienst en beslaat een drietal fasen:

- De voorbereidende fase in jaar 1 met het POP-gesprek.
- De uitvoerings en verantwoordingsfase in jaar 2 en 3 met het functioneringsgesprek
- De beoordelingsfase in jaar 4 met het beoordelingsgesprek.

Na vier jaar start de cyclus van voren af aan.

De school heeft de Bardokit Competentiekit in gebruik voor de ontwikkeling van competenties van de medewerkers.

4.15 Beoordelingsgesprekken

De school hanteert de regeling Gesprekscyclus. Zie onder functioneringsgesprekken.

4.16 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

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. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

4.17 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) 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 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar (lunch). Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar.

4.18 Verzuimbeleid

Stichtingsbreed wordt er aandacht besteed aan verzuimbeleid. In het kader van de Wet Poortwachter zijn de procedures inzake het handelen bij ziekteverzuim opgesteld, zodat iedere medewerker weet wat er van hem verwacht wordt. Er volgt nog een ziekteverzuimbeleidsplan. Op schoolniveau is de directeur de casemanager. In geval van langdurig ziekteverzuim kan de directeur hierin begeleiding krijgen van de beleidsmedewerker Arbo. In geval van ziekte van de directeur is de voorzitter CvB casemanager.

Bij kort en langdurig ziekteverzuim wordt er conform de procedures gehandeld.

Op schoolniveau wordt verder gewerkt aan preventie. De directeur of een van de leerkrachten heeft deze taak. Op stichtingsniveau is (nog) geen preventiemedewerker.

4.19 Mobiliteitsbeleid

De stichting stimuleert mobiliteit onder personeel. Het doel van het mobiliteitsbeleid is duurzame inzetbaarheid van iedere medewerker en kwaliteitsontwikkeling van de scholen. Vrijwillig de overstap maken naar een andere school staat voorop, maar ook mobiliteit in geval van boventaligheid kan plaatsvinden, evenals verplichte overplaatsing, waarbij een aantal functies vanwege de sleutelpositie in de organisatie zijn uitgesloten.

Voor schooljaar '14-'15 is er gewerkt met het afspiegelingsbeginsel en LIFO-principe, waarbij gewerkt wordt met vijf leeftijdsgroepen. De komende jaren wordt het mobiliteitsbeleid verder ontwikkeld.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Op stichtingsniveau worden de scholen aangestuurd door het College van Bestuur, dat het bevoegd gezag is. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de gehele stichting. Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school. Het Centraal Directieoverleg (Dirov) vormt het adviesorgaan en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad vormt het advies- en instemmingsorgaan voor het CvB. Op schoolniveau is het advies- en instemmingsorgaan de Medezeggenschapsraad. Tevens is op elke school een ouderraad of oudervereniging actief.

Organogram:

Raad van Toezicht

□

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad □ College van Bestuur

□ Directieoverleg

□

Medezeggenschapsraad □ Directies scholen

De organisatie van de stichting is vastgelegd in de statuten en in de bevoegdheden van de verschillende geledingen zijn vastgelegd in diverse reglementen.

Op stichtingsniveau wordt er een Strategisch Beleidsplan voor de jaren 2015-2019 opgesteld op basis waarvan dit schoolplan is opgesteld.

5.2 Groepeeringsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Van ieder leerjaar hebben wij minstens twee groepen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram. De school plaatst kinderen dus tactisch en probeert voor een balans tussen meisjes en jongens, gedrag en leerproblematiek te zorgen in een groep.

5.3 Schoolklimaat

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,63

Verbeterpunt	Prioriteit
De leerlingen voelen zich aantoonbaar veilig op school.	hoog
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school.	hoog
De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	gemiddeld
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	hoog

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

Op stichtingsniveau is afgesproken dat alle scholen beschikken over een veiligheidsplan, inclusief ontruimingsplan en RI&E. Hiertoe is een format opgesteld dat gebruikt kan worden voor het schrijven van het veiligheidsplan. Het gaat dan om een beschrijving van de fysieke en sociale veiligheid, waarbij de school eveneens aangeeft welke protocollen en regels er op schoolniveau en groepsniveau worden gehanteerd. Stichtingsbreed is er een klachtenregeling.

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

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten in het leerlingvolgsysteem. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenteel wordt er aan een groep een sociale training gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, Leefstijl. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag en preventie.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator. De school beschikt over 5 BHV-ers en 3 EHBO-ers.

5.5 ARBO-beleid

Sinds 1 januari 2012 heeft de Laurentius Stichting een rechtstreekse samenwerking gesloten met de bedrijfsarts. Inhoudelijke afspraken rondom verzuim en re-integratie zijn vastgelegd in het verzuimprotocol dat op elke school aanwezig is. Bij langdurige ziekte van een werknemer wordt de beleidsmedewerker Arbo van de stichting ingeschakeld

en wordt betrokken medewerker regelmatig besproken in het SMO (Sociaal Medisch Overleg), waarbij directeur, bedrijfsarts, beleidsmedewerker Arbo en arbeidsdeskundige betrokken zijn.

5.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt. Deze zijn verwerkt in het communicatieplan van de Zuidwester. Een korte weergave van de vergaderstructuur volgt hieronder. Onze ambities zijn:

1. Een maal per maand is er een bouwvergadering
2. Er zijn 5 teamvergaderingen op jaarbasis
3. Er zijn 5 facultatieve studiedagen waarop paralleloverleg gepland staat
4. Het MT vergadert wekelijks
5. De OR vergadert 1 x per maand
6. De MR vergadert 1 x per maand
7. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord 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. Op 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

5.7 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. Gemeente Den Haag
2. Kinderopvang DAK
3. Haags Centrum voor Onderwijsbegeleiding

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Consultatiebureau

5.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de 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. Onze ambities 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
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5. Ouders (en hun 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

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 (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Onze ambities zijn:

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

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (voor- en vroegschoolse educatie). De directeur van de basisschool is integraal verantwoordelijk voor de peuterspeelzaal. Er is een doorgaande lijn in het onderwijs van 2 tot 12 jaar. De leidsters zijn onderdeel van het team en draaien mee in de vergaderingen en studiedagen. Er is regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. De voorschool maakt gebruik van de methode Piramide.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid
2. Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
3. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
4. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
5. De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE
6. Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
7. De opbrengsten zijn van voldoende niveau

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

De school werkt samen met kinderopvang Femke DAK; zij bieden voor- en naschoolse opvang aan de kinderen bij ons op school. Zij verhuizen per 1 juni 2015 naar een nieuwe locatie aan de Woonstede. Zij zullen de kinderen van de Zuidwester wel blijven brengen en ophalen. De tussenschoolse opvang wordt aangestuurd door twee overblijfcoördinatoren in dienst van de Zuidwester. Zij sturen een aantal vrijwillige overblijfmoeders aan.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidskader van De Laurentius Stichting (zie centraal aangeleverde documenten). Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van De Laurentius Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Algemeen Financieel beleid wordt gedefinieerd als het maken van afspraken over geld om de financiële ruimte te beheren, om de financiële continuïteit te borgen en om risico's te beheersen. Het kader wordt gevormd door onderstaande afspraken.

2.1 Visie

De Laurentius Stichting wil een verantwoord financieel beleid voeren, waarbij middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit alsmede dat de risico's in de organisatie voldoende worden afgedekt.

2.2 Doelstelling

De doelstelling van het financieel beleid luidt: het in stand houden van een financiële positie, opdat de continuïteit van de stichting en de aan haar verbonden scholen kan worden gewaarborgd en waarmee de doelstellingen van de stichting, zoals verwoord in het strategisch plan, kunnen worden gerealiseerd. Het uitgangspunt voor de begroting van de Stichting is dat die sluitend dient te zijn. Dit uitgangspunt geldt ook voor de begrotingen van de individuele scholen. Een "sluitende" begroting wil zeggen dat in principe de in enig jaar ontvangen subsidies, overige inkomsten en financiële baten minus de afdracht collectief en minus de kosten minimaal breakeven zijn (of te wel de baten = de lasten). In voorkomende gevallen is het mogelijk dat de begroting negatief is. Het CvB kan dan besluiten om een beroep te doen op de reserves van de school of de stichting.

2.3 Beleid

Het beleid van de Stichting wordt geformuleerd door het CvB dat hierin wordt geadviseerd door het DIROV. Het DIROV wordt gevormd door de directeurs van de scholen. De schooldirecteur is integraal eindverantwoordelijk voor de school. Bij het formuleren van de financiële afspraken wordt "ontschotting van middelen" als uitgangspunt genomen en uiteraard art 148 van de Wet op Primair Onderwijs. Ontschotting "De scheiding tussen de formatiebegroting en materiële begroting" verdwijnt. Er is een geïntegreerde begroting voor iedere school in euro's. Iedere school krijgt hierdoor de kans om 'materiële inkomsten' in te zetten voor personeelskosten, of 'personele inkomsten' voor materiële kosten (kernwaarden : vrijheid en verantwoordelijkheid. De Wet Primair Onderwijs art 148 luidt "Het bevoegd gezag wendt de ontvangen subsidie ter dekking van de kosten voor de materiële instandhouding en de personeelskosten uitsluitend aan voor kosten voor materiële instandhouding, personeelskosten van de stichting en de daaronder opererende scholen" De stichting dient een goed inzicht te krijgen/hebben in de financiële positie van de stichting als totaal en de individuele scholen. Vanuit deze informatie is het mogelijk (meerjaren)beleid te formuleren. Verantwoord meerjarenbeleid kan indien er inzicht bestaat in leerlingenprognoses, inkomsten, personele- en materiële kosten, projecten, voorzieningen en reserves. Om dit meerjarenbeleid vorm te geven dient er een transparant systeem van financiële planning en control op centraal en op schoolniveau te worden gerealiseerd.

2.4 Planning & Control

Om het systeem van planning en control te realiseren, worden de volgende resultaten geformuleerd.

1. De scholen en het CvB maken en bespreken tijdig de jaarlijkse begroting, de kwartaalrapportages en de jaarrekening. Het CvB levert de managementrapportage aan de Raad van Toezicht. De rapportage omvat in ieder geval de volgende gegevens: het verloop van de exploitatie in relatie tot de begroting, het verloop van de investeringen, voorzieningen en reserves, ontwikkeling leerlingaantallen, aantal FTE's, en cijfers ten behoeve van het ziekteverzuim.
2. Er is een kalenderjaarcyclus waarbij de beschikbare budgetten worden ingezet zowel op school- als stichtingsniveau, gericht op het verhogen van de onderwijskwaliteit.
3. De meerjarenbegroting heeft betrekking op de komende 4 jaren.

De procedure omtrent de totstandkoming van de begroting is als volgt:

- Het CvB is budgetverantwoordelijk voor de gehele stichting.
- De schooldirecteur is budgetverantwoordelijk voor de schoolbegroting
- Door het administratiekantoor wordt in oktober een concept meerjarenbegroting opgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren.
- De integrale (school)begroting is zodanig inzichtelijk dat er duidelijkheid is over het totaal resultaat, maar ook over het resultaat van baten en lasten voor de onderdelen personeel, materieel en projecten.
- De toekenning van subsidie personeel (zie hoofdstuk 3) is gebaseerd op de leerlingaantallen per teldatum 1 oktober T en leerlingenprognoses over de komende 10 jaren en de gewogen gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel (GGL) van 1 oktober T en de verwachte GGL voor de komende 4 jaren;

De stichting heeft per school de volgende meerjarige plannen :

- Een meerjarenonderhoudsplan (MOP 20 jaar)
- Een meerjareninvesteringsplan (MIP minimaal 10 jaar) voor:
 - o het onderwijs leerpakket (OLP)
 - o het meubilair (niet zijnde bekostigd uit afzonderlijke budgetten t.b.v. inrichting nieuwe groepen)
 - o ICT - De afschrijvingen op nieuwe investeringen dienen te passen binnen de meerjarenexploitatie van de individuele school.

De investeringen maken tevens onderdeel uit van de liquiditeitsbegroting van de stichting. De doelstelling van de liquiditeitsbegroting is dat deze over meerdere jaren een positief saldo laat zien.

6.2 Interne geldstromen

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school de lumpsumbekostiging. De samenwerkingsverbandgelden komen vanuit het Samenwerkingsverband naar de school. Deels wordt er nog gewerkt met een overgangsregeling vanuit de voormalige WSNS-verbanden.

Op basis van de ambities uit het Bestuursakkoord zijn er de prestatieboxmiddelen, die ingezet worden voor taal, rekenen, cultuureducatie, wetenschap en techniek, talentontwikkeling en professionalisering van leerkrachten en schoolleiders.

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk, de schakelklas, stimuleren van de ouderbetrokkenheid, Brede Buurt School, onderwijsachterstanden, leerkansenprofiel, voor- en vroegschoolse educatie, vakleerkrachten/combinatiefunctionaris.

6.4 Sponsoring

Bevoegd gezag en scholen zijn gebonden aan de regelgeving in het Convenant Sponsoring 2009. Met betrekking tot het beleid op schoolniveau heeft de MR instemmingsrecht en op stichtingsniveau is dat de GMR.

Toelichting op beleid Laurentius Stichting.

Op de scholen van de Laurentius Stichting wordt gehandeld conform het convenant sponsoring dat op 19 februari 2009 is ondertekend.

De school (het bevoegd gezag en/of schoolleiding) toetst een specifieke sponsorovereenkomst aan de kaders van het convenant, alsmede aan de bestaande wet en regelgeving, en maakt daarbinnen in overleg met alle geledingen binnen de school - geformaliseerd door middel van de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) - een eigen afweging ten aanzien van de maatschappelijke betrokkenheid van de sponsor, het gesponsorde bedrag en de verlangde tegenprestatie.

Indien de school wel gebruik maakt van sponsors beschrijven op welke manieren dat gebeurt:

Voorbeelden zijn:

Bij sponsoring kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

a. Gesponsorde lesmaterialen:

Bedrijven en organisaties bieden scholen lesmaterialen aan, zoals lesboekjes, dvd's, folders, posters en spellen.

b. Sponsors van activiteiten:

Voor het organiseren van schoolfeesten, sportdagen, schoolzwemmen en schoolreisjes wordt gebruik gemaakt van sponsors, al dan niet afkomstig uit de directe schoolomgeving.

c. Sponsors van gebouw/inrichting/(computer)apparatuur

Er zijn scholen die via sponsoring een extra lokaal laten bouwen, apparatuur aanschaffen of een deel van de exploitatie bekostigen (bijvoorbeeld door een leslokaal te laten sponsoren). Ook kan er sprake zijn van de sponsoring van cateringactiviteiten.

Bij tegenprestaties kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

a. Advertenties:

Scholen bieden de mogelijkheid om te adverteren, bijvoorbeeld in hun schoolkrant, de schoolgids, website of op de zogenaamde "schoolboards".

b. Uitdelen van producten:

Winkels, bedrijven en instituten delen op school producten uit om leerlingen of hun ouders/voogden/verzorgers deze producten te laten proberen. Ook het aanprijzen van goederen of diensten kan voorkomen.

6.5 Begrotingen

De procedure omtrent de totstandkoming van de begroting is als volgt:

- Het CvB is budgetverantwoordelijk voor de gehele stichting.
- De schooldirecteur is budgetverantwoordelijk voor de schoolbegroting
- Door het administratiekantoor wordt in oktober een concept meerjarenbegroting opgesteld voor de daaropvolgende kalenderjaren.
- De integrale (school)begroting is zodanig inzichtelijk dat er duidelijkheid is over het totaal resultaat, maar ook over het resultaat van baten en lasten voor de onderdelen personeel, materieel en projecten.
- De toekenning van subsidie personeel (zie hoofdstuk 3) is gebaseerd op de leerlingaantallen per teldatum 1 oktober T en leerlingenprognoses over de komende 10 jaren en de gewogen gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel (GGL) van 1 oktober T en de verwachte GGL voor de komende 4 jaren.

6.6 Verbeterpunten

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,00

Verbeterpunt	Prioriteit
De school evalueert regelmatig het onderwijsleerproces.	hoog
De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten.	gemiddeld
De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces.	hoog

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Drie à vier maal per jaar vindt er een gesprek plaats met het CvB. Het onderwerp van wordt jaarlijks bepaald door het CvB, b.v. voortgangsgesprek, managementrapportage, formatiegesprek, jaarverslag/jaarplan. Tevens wordt er door het CvB jaarlijks een schoolbezoek gebracht met een nader te bepalen thema of onderwerp, waarbij het CvB de groepen bezoekt en/of met directie en team in een wat informele setting een gesprek voert. Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende betrokkenen. De ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we één keer per drie maanden een gesprek met onze voorzitter van College van Bestuur. (managementrapportage). Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording). De midden-bovenbouwcoördinator heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

7.3 Wet- en regelgeving

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,71

7.4 Strategisch beleid

De Laurentius Stichting beschikt over het Strategisch Beleidsplan 2015-2019 “Een astronautenpak voor ieder kind”. Daarin zijn vier strategische beleidsthema’s opgenomen:

- A. Onderwijskwaliteit – ieder kind een astronautenpak
- B. Een professionele leergemeenschap
- C. Samen op reis
- D. Op koers blijven

Per thema is in het SBP een toelichting gegeven en zijn de doelen voor de komende vier jaar beschreven. Middels diverse instrumenten voor onderwijs en personeel worden scholen gefaciliteerd om deze doelen na te streven en te behalen. Daarbij werken directies, leerkrachten, leerlingen en hun ouders samen.

Scholen werken systematisch, planmatig, doelgericht en evalueren regelmatig.

Leidende principes zijn: het gebeurt in de groep, het gebeurt decentraal, waar mogelijk en directies zijn als integraal schoolleider verantwoordelijk voor de schoolprestatie.

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

Gebieden	Verbeterpunten
Onderwijs	* Opstellen van een plan m.b.t. de aandacht voor 21st century skills, gebruik van ICT in het onderwijs
	*Opzetten beleid hoogbegaafdheid
	*methoden taal en rekenen verder implementeren
Organisatie	* Up-to-date houden communicatieplan
Profiel en imago	* Opstellen van een marketingplan om de positie van onze school in de wijk te verstevigen i.v.m. nieuwbouw naast de school.
Personeel	* invoeren nieuwe CAO
	*inzetten op nieuwe formats IPB beleid
Huisvesting	MOP uitvoeren; geld genereren
Financiën	personele begroting sluitend houden

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 19 en 20 maart 2011 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is; een aantal gebieden behoeven aandacht. Inmiddels zijn deze punten opgepakt. In het voorjaar van 2015 wordt de inspectie opnieuw verwacht.

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

7.7 Vragenlijst Leraren

7.8 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor Leerlingen (WMK) is afgenomen in april 2014. De vragenlijst is gescoord door de leerlingen van groep 5, 6 7 en 8. Het responspercentage was 99%. De leerlingen zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over het didactisch en pedagogisch handelen op de school. Afstemming en kwaliteitszorg behoeft aandacht.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
leerlingvragenlijst - Kwaliteitszorg	2,68
leerlingvragenlijst - Aanbod	2,78
leerlingvragenlijst - Tijd	2,92
leerlingvragenlijst - Pedagogisch Handelen	3,06
leerlingvragenlijst - Didactisch Handelen	3,08
leerlingvragenlijst - Afstemming	2,72
leerlingvragenlijst - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	2,81
leerlingvragenlijst - Schoolklimaat	2,86
leerlingvragenlijst - Zorg en begeleiding	2,98

7.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in november 2013. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
oudervragenlijst - 1. Kwaliteitszorg	3,23
oudervragenlijst - 2. Aanbod	3,33
oudervragenlijst - 3. Tijd	3,18
oudervragenlijst - 4. Pedagogisch Handelen	3,58
oudervragenlijst - 5. Didactisch Handelen	3,70
oudervragenlijst - 6. Afstemming	3,65
oudervragenlijst - 7. Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,48

Omschrijving	Resultaat
oudervragenlijst-8. Schoolklimaat	3,38
oudervragenlijst - 9. Zorg en begeleiding	3,45
oudervragenlijst - 10. Opbrengsten	3,33
oudervragenlijst - 11. Integraal Personeelsbeleid	3,11
oudervragenlijst - 12. Algemeen	3,06
oudervragenlijst - 1. Kwaliteitszorg	3,23
oudervragenlijst - 2. Aanbod	3,33
oudervragenlijst - 3. Tijd	3,18
oudervragenlijst - 4. Pedagogisch Handelen	3,58
oudervragenlijst - 5. Didactisch Handelen	3,70
oudervragenlijst - 6. Afstemming	3,65
oudervragenlijst - 7. Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,48
oudervragenlijst-8. Schoolklimaat	3,38
oudervragenlijst - 9. Zorg en begeleiding	3,45
oudervragenlijst - 10. Opbrengsten	3,33
oudervragenlijst - 11. Integraal Personeelsbeleid	3,11
oudervragenlijst - 12. Algemeen	3,06

7.10 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming				X
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie				X
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		9	9	8	9

7.11 Planning vragenlijsten

8 Verbeterpunten 2015-2019

Prioriteiten verbeterpunten Schoolplan 2015-2019

2015-2016

Schoolklimaat	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school	Werkgroep en team
	De leerlingen voelen zich aantoonbaar veilig op school	Werkgroep en team
	De school registreert incidenten conform gemaakte afspreken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies) Er moet een procedure worden opgezet en geborgd.	Werkgroep en team
Afstemming	<ul style="list-style-type: none"> De leraren besteden expliciet aandacht aan de leerlingen die opvallen in de plus- en/of signaleringsgroep De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen De leraren stemmen de verwerkwerkingsopdrachten af op verschillen tussen de leerlingen De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen De leraren kunnen effectief omgaan met de verschillen in hun groep <p>Dit alles door het borgen, verdiepen en uitbouwen van het DIM en de groepsplannen</p>	ledereen
Leerstofaanbod	De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Team
	Bij de aangeboden leerinhouden voor de Nederlandse taal en voor rekenen en wiskunde betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstelling (dit gebeurt bijv. door maken van groepsplannen en je jaarplanning)	Team
	Aanscherpen woordenschatonderwijs, begrijpend lezen en rekenen. Hoe? <ul style="list-style-type: none"> Centraal afspraken maken Wat doen we met BL (naast Nieuwsbegrip) Verder op ingeslagen weg Kijken naar andere methode 	ledereen
Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen voor taal en rekenen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht Onderwerp studiedag 25 maart a.s. (3-8) of bouw(1-2)	ledereen
	De resultaten van de leerlingen voor taal en rekenen tijdens de schoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht	ledereen

Kwaliteitszorg	De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces	MT
	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de zorg voor de leerlingen	Team/IB
	De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten	MT

Verbeterpunten schoolbeschrijving		
	DIM borgen en verder implementeren	Iedereen

Zorg en begeleiding	De school evalueert regelmatig de effecten van de zorg	IB
	De school voert de zorg planmatig uit	Allen

Sociaal-emotioneel	<p>We betrekken de ouders bij de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind</p> <p>Hoe?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitnodigen vragenlijsten • Heeft dit überhaupt zin? • Per mail betrekken • Vragenlijsten Seol laten invullen • Leefstijlhuiswerk meegeven • Oudervergaderingen en info-momenten • Conceptplan rapporten • Door LB-er • Oudereducatie • Ouderlokaal • D.m.v. KIJK oudergesprekken • Ouderbrieven Leefstijl • Bijeenkomsten/cursus voor ouders 	Team
	We beschikken over voldoende expertise m.b.t. de sociaal-emotionele ontwikkeling	Werkgroep en team
	<p>SEOL uitwerken en verder implementeren</p> <p>Hoe?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verder op de ingeslagen weg • Uren op taakbeleid • Werkvergaderingen • Studiedag (2x) • Afspraken van dit schooljaar borgen en volgend jaar strak uitwerken • Door LB-er 	MT, Werkgroep en team
Zorg en begeleiding	De school voert de zorg planmatig uit	Allen
Kwaliteitszorg	De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces	MT
	De school evalueert regelmatig het onderwijsleerproces	IB
Verbeterpunten schoolbeschrijving	Doorontwikkeling en verdere uitwerking OHGW (opbrengst en handelingsgericht werken)	MT/IB/Team

Leerstofaanbod	De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Team
	Bij de aangeboden leerinhouden voor de Nederlandse taal en voor rekenen en wiskunde betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstelling (dit gebeurt bijv. door maken van groepsplannen en je jaarplanning)	Team
	Aanscherpen woordenschatonderwijs, begrijpend lezen en rekenen. Hoe? <ul style="list-style-type: none"> • Woordenschat aantrekkelijker maken d.m.v. spel 	Iedereen

Verbeterpunten schoolbeschrijving	Professionaliseringstraject borgen en verder implementeren Hoe? <ul style="list-style-type: none"> • Collegiale consultatie • Vergadering tijd vrijmaken • Studie/trainingen 	Iedereen
--	---	----------

Opbrengsten	De resultaten van de leerlingen voor taal en rekenen aan het eind van de basisschool liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht Onderwerp studiedag 25 maart a.s. (3-8) of bouw(1-2)	Iedereen
	De resultaten van de leerlingen voor taal en rekenen tijdens de schoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht Onderwerp studiedag 25 maart a.s. (3-8) of bouw(1-2)	Iedereen

Zorg en begeleiding	De school evalueert regelmatig de effecten van de zorg	IB
	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de zorg voor de leerlingen	Team/IB
	De school voert de zorg planmatig uit	Allen

2018-2019

Verbeterpunten schoolbeschrijving	Uitbreiden van basisondersteuning <ul style="list-style-type: none"> • Meerbegaafdheid • Dyscalculie 	MT/IB en werkgroepen
	Doorontwikkeling en verdere uitwerking OHGW (opbrengst en handelingsgericht werken)	MT/IB/Team
	Professionaliseringstraject borgen en verder implementeren	Iedereen
	DIM borgen en verder implementeren	Iedereen
Leerstofaanbod	De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Team
Sociaal-emotioneel	We betrekken de ouders bij de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind Hoe? <ul style="list-style-type: none"> • Ouderinloop • Vragenlijst SEOL • Training voor ouders 	Team
	We beschikken over voldoende expertise m.b.t. de sociaal-emotionele ontwikkeling	Werkgroep en team
	SEOL uitwerken en verder implementeren Hoe? <ul style="list-style-type: none"> • Doorgaan op ingeslagen weg en resultaten evalueren 	MT, Werkgroep en team
Kwaliteitszorg	De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten	MT
Afstemming	<ul style="list-style-type: none"> • De leraren besteden expliciet aandacht aan de leerlingen die opvallen in de plus- en/of signaleringsgroep • De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen • De leraren stemmen de verwerkwerkingsopdrachten af op verschillen tussen de leerlingen • De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen • De leraren kunnen effectief omgaan met de verschillen in hun groep <p>Dit alles door het borgen, verdiepen en uitbouwen van het DIM en de groepsplannen</p>	Iedereen

9 Formulier “instemming met schoolplan”

Brin: 05HD
School: RKBS De Zuidwester
Adres: Marterrade 312
Postcode: 2544 ME
Plaats: Den Haag

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam:

functie

plaats:

datum:

handtekening:

naam:

functie:

plaats:

datum:

handtekening:

10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05HD
School: RKBS De Zuidwester
Adres: Marterrade 312
Postcode: 2544 ME
Plaats: Den Haag

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam:

functie

plaats:

datum:

handtekening:

naam:

functie:

plaats:

datum:

handtekening:
