

SCHOOLPLAN 2011-2015

Vershil

mag er

zijn!



Hardenbergh 4
4264 SG Veen
0416 - 691350

Oranje Nassauschool - Veen

Inhoudsopgave

	blz
1. Inleiding	4
1.1. Beginsituatie	4
1.2. Doel en functie van het schoolplan	4
1.3. Procedure totstandkoming	4
1.4. Verwijzingen	4
1.5. Bronnen	4
1.6 Status van het plan	4
1.7 Evaluatie van het plan	5
1.8 Proces tot het schoolplan	5-6
2. Algemene informatie	7
2.1. Ontstaan	7
2.2. Schoolgebouw	7
2.3. Doelgroep en voedingsgebied	7
2.4. Schoolgrootte	7
2.5. Verdeling naar leerlinggewichten	7
2.6. Het schoolplan van de ONS	7
3. Het schoolconcept	8
3.1 De grondslag van de school	8-9
3.2 Mens- en kindbeeld	9-10
3.3 Visie op opvoeding en onderwijs	10-11
3.4 School, cultuur en maatschappij	11-12
3.5 Onderwijskundig concept van de school	12-13
3.6 De missie van de school	13
4. Kwaliteitszorg	14
4.1. Doel en uitgangspunten	14
4.2. Kwaliteitsbewaking	14-16
4.3. Kwaliteitsverbetering	16
4.4. Kwaliteitsrapportage	16
4.5. Beleidsvoornemens	16-17
5. Onderwijskundig beleid	18
5.1. Onderwijsinhoud	18
5.2. Onderwijskundige doelen	19
5.3. De zorg voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften	19-20
5.4. Lokale educatieve agenda (LEA)	20
5.5. Beleidsvoornemens	20-21
6. Integraal Personeelsbeleid	22
6.1. Formatiebeleid	22-23
6.2. Taakbeleid	23-24
6.3. Werkbegeleidingsbeleid	24-25
6.4. Arbeidsomstandighedenbeleid	25
6.5. Beleidsvoornemens	26
7. Communicatie	27
7.1. Interne communicatie	27-29
7.2. Externe communicatie	29-30
7.3. Beleidsvoornemens	30
8. Financieel beleid	31
8.1. Inkomstenbeleid	31

8.2. Uitgavenbeleid	31-32
8.3. Beleidsvoornemens	32
9. Meerjarenplan beleidsvoornemens 2011-2015	33
9.1. Kwaliteitszorg	33
9.2. Onderwijs	34-36
9.3. Personeelsbeleid	37
9.4. Communicatie	38
9.5. Bestuur & Management	39
9.6. Financiën	40

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Beginsituatie

We stellen op onze school het schoolplan vast voor een periode van vier jaar. Dit gebeurt in overleg met bestuur, MR en personeel. De school is volop in beweging en bepaalde ontwikkelingen moeten hun beslag nog krijgen. We staan op school nadrukkelijk tussen droom en werkelijkheid. Het schoolplan doet een poging vanuit de werkelijkheid iets te zeggen over de droom.

1.2 Doel en functie van het schoolplan

Het schoolplan geeft de koers van de school voor de komende periode van vier jaar aan. Het schoolplan heeft drie functies:

- Het is in de eerste plaats een planningsdocument: In het schoolplan wordt aangegeven welke activiteiten inzake het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs de komende jaren ondernomen zullen worden.
- In de tweede plaats is het schoolplan ook een kwaliteitsdocument: In het schoolplan wordt het huidige onderwijs zoals dat gegeven wordt op onze school in kaart gebracht. Daarbij is tevens aangegeven welke doelen binnen de school gerealiseerd zullen worden om de kwaliteit van het onderwijs te optimaliseren. Het schoolplan zorgt voor een discussie over kwaliteit op verschillende niveaus. Dit bevordert het bewuster bezig zijn met de kwaliteit van het onderwijs binnen de school.
- Tenslotte is het schoolplan ook een verantwoordingsdocument: Het schoolplan zal naar de inspectie gestuurd worden, die het document zal toetsen aan de wettelijke eisen.

1.3 Procedure totstandkoming

Binnen de school is vooral de directie belast met het opstellen van het schoolplan. Dit gebeurt in nauw overleg met personeel, MR en bestuur. De directeur heeft zich bij het opstellen van het schoolplan bij laten staan door een managementadviseur van Driestar educatief. Bij het maken van het schoolplan is de input van het team gebruikt die op de studiedagen in het schooljaar 2010-2011 naar voren is gekomen.

Na afronding wordt het schoolplan ter ondertekening aan het bestuur voorgelegd. Tevens wordt het ter toetsing naar de inspectie gestuurd.

1.4 Verwijzingen

Waar mogelijk wordt er in het schoolplan verwezen naar reeds bestaande documenten. Deze zijn in de school aanwezig. Op betreffende plaatsen wordt duidelijk aangegeven om welke documenten het gaat.

1.5 Bronnen

Bij het maken van dit schoolplan hebben we gebruik gemaakt van het jaarverslag 2010, de schoolgids 2010-2011, de input van de studiedagen in het schooljaar 2010-2011 en het schoolplan 2007-2011.

1.6 Status van het plan

Het schoolplan is voor het grootste gedeelte opgesteld door de directeur. Hij heeft gebruik gemaakt van de input van de teamleden zoals deze tijdens de studiedagen naar voren is gekomen. De directeur heeft zich bij het schrijven van het plan bij laten staan door een managementadviseur van Driestar educatief.

De MR heeft ingestemd met het schoolplan en het bestuur heeft het plan vastgesteld.

1.7 Evaluatie van het plan

Voor directie en personeel geeft het schoolplan richting aan de activiteiten. Het schoolplan maakt het mogelijk om gericht te evalueren. Bijstelling van het plan tussentijds vindt plaats indien nodig.

Het schoolplan zal tijdens het cursusjaar 2014/2015 uitvoerig geëvalueerd worden in verband met het opstellen van de nieuwe versie.

1.8 Proces tot het schoolplan

Het proces voorafgaand aan de totstandkoming van het schoolplan bestaat uit drie fasen waarin zowel bestuur als directie en team zijn betrokken:

- Analyseren: met behulp van diverse instrumenten is de huidige situatie in beeld gebracht;
- Keuzes maken: toekomstbeeld bepalen en doelen formuleren vanuit de visie van onze school;
- Concretiseren: beschrijven van plannen die kunnen leiden tot het verwezenlijken van de gestelde doelen.

1.8.1 Interne- en externe analyse

Bij de analyse van het onderwijs op onze school hebben we gebruik gemaakt van de volgende instrumenten:

Intern:

1. Jaarlijkse functioneringsgesprekken van de directie met alle leerkrachten. In deze gesprekken komt zowel de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers als de organisatieontwikkeling aan de orde. Relevante punten die in de gesprekken aangereikt worden door medewerkers worden meegenomen in de beleidsvorming.
2. De LVS-gegevens van de laatste jaren voor spelling, begrijpend lezen, technisch lezen en rekenen en wiskunde. Het komende jaar zullen de opbrengsten grondig geanalyseerd worden, zodat er passende acties kunnen volgen. Op dit moment werken we nog te weinig opbrengstgericht.
3. Het percentage doublures. De school heeft als doelstelling dat minimaal 97% van de leerlingen de school in 8 jaar moet afronden. In onderstaande tabel zijn de doorstroompercentages van de afgelopen jaren opgenomen.

jaar	percentage
2011	
2010	97,20
2009	98,20
2008	98,20
2007	98,20
2006	98,30

Het 5-jaarsgemiddelde is 98,02 en ligt daarmee boven de gestelde norm.

4. Het percentage verwijzingen naar het SBO/SO. De school heeft als doelstelling een percentage van maximaal 0,7% overeenkomend met het landelijk gemiddelde. In onderstaande tabel worden de verwijzingspercentages weergegeven.

jaar	percentage
2011	0,7
2010	0,3
2009	0,3
2008	0,3

2007	0,3
2006	0,7

5. De eindresultaten van groep 8 over de laatste 6 jaar. Het schoolgemiddelde over deze 6 jaar ligt met uitzondering van 2008 steeds (ruim) boven het landelijk gemiddelde.

Uitslagen CITO Eindtoets		
	Landelijk gemiddelde	Schoolgemiddelde
2005	534,5	541,3
2006	535,0	538,8
2007	535,1	537,1
2008	535,4	533,6
2009	535,0	535,6
2010	535,2	537,3
2011	535,3	535,3

6. De uitstroomgegevens naar het voortgezet onderwijs. Ter illustratie de gegevens over de laatste drie jaar.

#	Lln. 2009	Perc. 2009	Lln. 2010	Perc. 2010	Lln. 2011	Perc. 2011
VMBO lwoo + bb	1	4%	2	4%	7	20%
VMBO-kb	4	17%	8	18%	5	15%
VMBO-g/th	8	33%	12	27%	13	38%
VMBO-th/HAVO	2	8%	3	7%	3	9%
HAVO	6	25%	16	35%	2	6%
VWO	3	13%	4	9%	4	12%
Totaal	24	100%	45	100%	34	100%

Streefpercentage >= HAVO: 30%

2008-2009 – 38%

2009-2010 – 44%

2010-2011 – 18%

Extern:

1. Het toezichtkader van de inspectie.
2. Het inspectierapport n.a.v. PKO, 2006 (daarna geen bezoek meer gehad)
3. Kwaliteitsonderzoek van Driestar educatief. (zie ordner met bijlagen bij schoolplan)

1.8.2 Keuzes maken en concretiseren

Interne en externe analyses worden zoveel mogelijk met elkaar in verband gebracht. Gegevens krijgen zo een integraal karakter en leiden tot het stellen van doelen voor de komende jaren.

Hoofdstuk 2: Algemene informatie

2.1 Ontstaan

De vereniging tot stichting en instandhouding van scholen met de Bijbel te Veen is opgericht in 1948 en heeft één school onder haar beheer, namelijk de Oranje Nassauschool. De Oranje Nassauschool is gesticht in 1948.

De noodzaak tot het oprichten van de vereniging en het stichten van een christelijke school ligt in een gevoelde noodzaak om de kinderen onderwijs te geven overeenkomstig de christelijke levensovertuiging.

2.2 Schoolgebouw

Het schoolgebouw dateert uit 1991 en heeft veertien lokalen, waarvan er één ingericht is als speellokaal. Voor de lessen lichamelijke oefening wordt gebruik gemaakt van een gemeentelijke gymzaal. De school beschikt over een aparte ruimte voor het buiten de groep begeleiden van zorgleerlingen. Verder hebben zowel de directeur als de adjunct-directeur en de intern begeleiders een aparte werkplek.

2.3 Doelgroep en voedingsgebied

De Oranje Nassauschool wordt bezocht door leerlingen van ouders die de grondslag en de doelstelling van de vereniging, zoals deze verwoord zijn in de artikelen 2 en 3 van de statuten, onderschrijven of als zij andersdenkend zijn deze tenminste respecteren.

De leerlingen, die de school bezoeken komen voornamelijk uit de dorpskern Veen; enkele leerlingen komen uit omliggende dorpen.

De meeste leerlingen spreken dialect en hebben – dat wees een onderzoek van de G.G.D. uit - een taalachterstand.

2.4 Schoolgrootte

De Oranje Nassauschool werd, per 1 oktober 2010, bezocht door 268 leerlingen. De leerlingprognose wijst uit dat het leerlingaantal de komende jaren zal dalen.

2.5 Verdeling naar leerlingengewichten

Van de leerlingen heeft 19% een leerlingengewicht van 0,3 of hoger. Een groot gedeelte van de ouders is laag opgeleid (V(M)BO of lager). Er is een gering aantal ouders met een HBO of WO opleiding.

2.6 Het schoolplan van De Oranje Nassauschool

Bij het opzetten en vaststellen van het schoolplan voor de Oranje Nassauschool gaat het om het bepalen, bewaken en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Van groot belang is daarbij de vulling van het begrip kwaliteit. Dit doen wij met elkaar vanuit onze opdracht: 'verschil mag er zijn.'

Kwaliteit bestaat niet alleen uit het optimaal functioneren van de school en het helder beschrijven van processen en procedures, en ook niet alleen uit het behalen van hoge leerrendementen. Kwaliteit is alleen kwaliteit indien deze verankerd is en voortkomt uit de identiteit.

De identiteit van de Oranje Nassauschool vindt zijn oorsprong in Gods Woord. In Spreuken 22 : 6 wordt ons de opdracht gegeven: 'Leer de jongen de eerste beginse-len naar de eis zijns wegs.' Deze opdracht geldt in de eerste plaats de godsdienstige opvoeding maar heeft evenzeer betekenis voor het hele leven en daarmee voor het onderwijs.

Vanuit Gods Woord wensen wij vorm te geven aan de opdracht om de identiteit en kwaliteit op de Oranje Nassauschool te bewaken en te bevorderen.

Hoofdstuk 3 Het schoolconcept

3.1 De grondslag van de school

De grondslag van de school is verwoord in de statuten van de schoolvereniging. De grondslag luidt: 'Zij heeft tot grondslag de Heilige Schrift als Gods Woord naar de belijdenis van de Kerk der Reformatie hier te lande, vastgelegd in de Drie Formulieren van Enigheid'.

3.1.1 Vanuit een opdracht

De opdracht tot het geven van onderwijs vinden wij in de Heilige Schrift. Ps. 78 : 1-7 noemt in het kort weergegeven de volgende zaken:

- a. De opdracht tot 'lering' (= onderwijs);
- b. De godsdienstige inkleuring van de onderwijsinhoud;
- c. De nadruk op continuïteit in de 'overdracht';
- d. Het doel van het onderwijs;
- e. De waarschuwing voor de gevolgen van ongehoorzaamheid.

Het gaat in Psalm 78 niet alleen om godsdienstonderwijs in beperkte zin, d.w.z. het overdragen van de leer der kerk, de roeping van ouders m.b.t. de doopbelofte of het schoolvak Bijbelse geschiedenis - maar hier staat centraal de oproep aan het volk de leer te verkondigen. Bijbels gefundeerd onderwijs is vooral gericht op het doorgeven van de leer, het getuigenis, met het oog op:

- geestelijke toerusting;
- lofprijzing;
- ontwikkeling/vorming van de jongeren als leden van de samenleving;
- vormgeving en zingeving van denken en handelen in de samenleving.

De keuze voor deze benadering heeft ingrijpende gevolgen voor de inhoud van het onderwijs:

1. Het maakt duidelijk dat het onderwijs op de Oranje Nassauschool altijd zal staan in het spanningsveld tussen de Bijbelse invulling en de heersende maatschappelijke eisen.
2. Er is steeds moed en volharding nodig om de vertaling van het eigen karakter, de eigen identiteit in de volle breedte waar te maken tegenover de druk van buitenaf.

3.1.2 Een Bijbels fundament

De Bijbel is de bron en het fundament van onze levensbeschouwing, van opvoeding en onderwijs. Deze bron heeft Goddelijk gezag.

De belijdenisgeschriften, zoals de Drie Formulieren van Enigheid, zijn van grote betekenis voor de levensbeschouwing op de Oranje Nassauschool. Daarin wordt o.a. ingegaan op de Bijbelse antropologie, die van belang is voor opvoeding en onderwijs. Deze levensbeschouwelijke bron heeft een uniek kerkelijk gezag.

Het is niet aan de school een eigen levensbeschouwing te formuleren. Deze is immers voorhanden in de samenlevingsverbanden, waarin de school geplaatst is. Het is wel de taak van de school om vanuit deze levensbeschouwing een visie op onderwijs te ontwikkelen en in de praktijk vorm te geven.

Onze levensbeschouwing grijpt terug op het wezen, dat gegeven is in de drie belangrijke thema's van de Reformatie. In deze thema's wordt de weg tot de zaligheid nader omschreven:

- a. sola scriptura: de Schrift alleen;
- b. sola gratia: door genade alleen;
- c. sola fide: door het geloof alleen.

De Reformatie heeft de Heilige Schrift herontdekt in haar unieke betekenis voor heel het leven. Hiermee is de gereformeerde traditie begonnen, die bestaat uit en herkenbaar is aan:

- het belijden van het gezag van de Bijbel over heel het leven;
- het uitdragen van waarden en normen, ontleend aan Schrift en belijdenis.

De grondslag van onze school is niet bedoeld als een vlag die de lading moet dekken, of als een eerbiedwaardig restant van het verleden, maar openbaart zich in het mens- en kindbeeld, doortrekt ons hele leven en heeft daardoor alles te maken met de visie op opvoeding en onderwijs. Vanzelfsprekend komt de grondslag naar voren in het toelatingsbeleid van leerlingen, benoemingsbeleid van leraren, uit deze zich in het pedagogisch klimaat in de school en is ze de bron van waaruit vorm gegeven wordt aan alles wat gebeurt op school.

3.2 Mens- en kindbeeld

Vanuit Gods Woord verwoorden wij een Bijbels mens- en kindbeeld. Dit is van belang omdat de Bijbelse leer aangaande de mens (antropologie) als basis dient voor een aan de Bijbel genormeerde pedagogiek en een noodzakelijke voorwaarde is voor een verantwoord opvoedkundig handelen in de school.

Het kindbeeld is een verbijzondering van het mensbeeld. Het kind is een mens 'op opvoeding aangewezen'. In het Bijbels mensbeeld zijn de volgende uitgangspunten fundamenteel:

a. De mens is geschapen naar Gods beeld en gelijkenis. Dat geldt ook voor het kind. Dat heeft betekenis, zoals blijkt uit de volgende voorbeelden:

- Het aanspreken van alle door God geschonken gaven en talenten. Het gaat dan niet alleen om de cognitieve gaven. Behalve het hoofd, dienen ook het hart en de handen hun geëigende plaats te krijgen. Daarbij dient de eenheid van de mens benadrukt te worden.

- De (jonge) mens moet als relationeel wezen benaderd worden. Daarmee wordt bedoeld dat hij of zij nooit los van de relatie tot God, de naaste en het geschapene mag worden gezien.

- Het geeft een duidelijk zicht op de menselijke verantwoordelijkheid. Deze is altijd persoonlijk. Het verantwoordelijkheidsbesef ontstaat door de leerling de eis van Gods Woord voor te houden, hem te leren (bepaalde) verantwoordelijkheid te dragen overeenkomstig leeftijd en mogelijkheden en door in gezin en school mogelijkheden voor het dragen van eigen verantwoordelijkheid te bieden.

b. Door de zondeval is de schepping ten diepste verwoest. De mens is het beeld van God in engere zin verloren, te weten kennis, gerechtigheid en heiligheid. De gevolgen van de zondeval zijn ingrijpend: er is sprake van een onwil en een onmacht ten goede. De verhouding tot God is totaal verstoord. De omgang met elkaar wordt getekend door de doorwerking van de vloek van de zonde. De omgang met de schepping wordt gekenmerkt door de totale verdorvenheid. De zondeval en de doorwerking daarvan hebben betekenis, zoals blijkt uit de volgende voorbeelden:

- Door de zonde is er verschil in de gaven die ieder heeft en moeten wij ons inspannen om leerstof te begrijpen. Ons verstand is door de zonde beperkt.

- Als kinderen verkeerd doen, kunnen wij het gedrag niet goedkeuren. Maar vanuit het bijbels gegeven dat wij geneigd zijn tot het kwade kan er wel 'bijbels' begrip zijn.

c. Dankzij Gods algemene genade wordt de doorwerking van de zonde getemperd. Dankzij Gods bijzondere genade kan de verhouding tot God weer hersteld worden. Deze visie op Gods bijzondere genade leidt tot een opvoedingsdoel, dat aangeduid wordt als 'het opvoeden in de vreze des Heeren tot de vreze des Heeren'. Het opvoedingsdoel kan nooit bereikt worden door menselijke inspanningen: het is totaal afhankelijk van Gods zegen. Het opvoedingsdoel wordt wel nagestreefd in de weg van het gebruik van de middelen. In dat opzicht is er sprake van een grote verantwoordelijk-

heid. De leerlingen moeten worden opgevoed om aangesproken te kunnen worden op hun verantwoordelijkheid voor de gezindheid van het hart, voor hun houding en voor alle uitingsvormen.

Het bijbels mens- en kindbeeld legt de basis voor het juiste verstaan van de kinderen. Dat betekent niet dat een (ontwikkelings)psychologische, pedagogische of sociologische benadering terzijde gelegd wordt. De kennis die vanuit deze wetenschap voortkomt, dient het opvoeden en onderwijzen te ondersteunen.

3.3 Visie op opvoeding en onderwijs

Opvoeden en onderwijzen zijn niet los te koppelen van elkaar. Zij gaan altijd samen op. Toch blijkt dat de begrippen opvoeden en onderwijzen vaak onderscheiden en ook wel gescheiden worden. De ene periode wordt meer accent gelegd op het opvoeden, de andere periode krijgt het onderwijzen meer aandacht. Ook wij ontkomen niet aan het maken van een onderscheid in het bespreken. Voor ons geldt echter dat het een niet zonder het ander plaats kan vinden. Onderwijzen is voor ons een onderdeel van de opvoeding.

3.3.1 Pedagogische uitgangspunten

De volgende pedagogische uitgangspunten dienen als leidraad:

- Het doel van de opvoeding is het wandelen in de vreze des Heeren. Alleen dan kan er sprake zijn van een Bijbelse volwassenheid, die gericht is op verantwoordelijkheid in afhankelijkheid.
- Goede leraren zijn de sleutel tot goed onderwijs. In de groepen gebeurt het. Daar vindt het primaire proces plaats. We willen op school daarom grote nadruk leggen op de professionaliteit van de leraar. Goed onderwijs staat of valt met de man of vrouw voor de groep.
- De school is een opvoedingsmilieu met een eigen taak en verantwoordelijkheid. Het gezin is het eerste en natuurlijke opvoedingsmilieu. Op de tweede plaats komt de kerk met vooral een taak in het geestelijk leiding geven aan een christelijke opvoeding. De school -op de derde plaats- moet niet alleen rekening houden met de eerste twee opvoedingsmilieus, maar dient ook rekening te houden met de grote invloed van 'medeopvoeders' van de jeugd. Daarbij denken wij aan de invloeden van vrienden en leeftijdgenoten, de invloed van 'de straat', van de media, enz. De taak van de school ligt op het terrein van het opvoeden en onderwijzen.
- Opvoeden en onderwijzen zijn niet te scheiden. Onderwijzen is niet mogelijk zonder dat we daarin en daardoor opvoeden. Opvoeden wordt hier gedefinieerd als het (bege)leiden tot een zelfstandige, God naar Zijn woord dienende persoonlijkheid. Het is een leiden tot de volwassenheid. Daaronder rekenen we het opvoeden van de mens vanuit de christelijke levensbeschouwing, het ontwikkelen van een gezindheid, werken aan houding en gedrag, het ontwikkelen van de mens als relationeel wezen met normen en waarden, maar ook het ontwikkelen van een kritisch vermogen. Het is een ontwikkelen van een levenshouding, overeenkomstig de normen en waarden vanuit Gods Woord. We doen dit door er met de kinderen over te spreken en voorbeelden te geven. In opvoeding en onderwijs dient het kind de gelegenheid te krijgen zich hierin te oefenen, opdat het leven naar Gods Woord zijn levenshouding kan en mag worden.

- De normen en waarden die wij in onderwijs en opvoeding de leerlingen willen overdragen ontleen wij aan Gods Woord. De hoofdregels vinden wij in de 'Wet der tien geboden', zoals we deze in Exodus 20 lezen. Samengevat in één hoofdsom: God liefhebben boven alles en onze naaste liefhebben als onszelf. De onderwijs- en opvoedingsrelatie houdt een gezagsrelatie in. Onderwijzen en opvoeden zijn doelgerichte activiteiten. Dit vereist een uitoefenen van tucht. Tucht staat hier in verband met 'teugel', het in juiste banen leiden. Dit betreft zowel de onderwijskundige als ook de opvoedkundige ontwikkeling van het kind.
- Het pedagogisch klimaat van de school moet van dien aard zijn dat het kind ervaart dat de levensbeschouwing in de praktijk functioneert. Dit zal merkbaar zijn in een wederzijds gevoel van vertrouwen, het bieden van een juist gedoseerde ondersteuning en het ervaren van een uitdaging om te leren.
- Om de onderscheiden gaven en talenten van de leerlingen tot volle ontplooiing te laten komen en de goede vorming van de leerling als persoon te bevorderen is het nodig de volgende basisvoorwaarden voor een actieve en gemotiveerde leerhouding van het kind te bieden:
 - *competentie*: het gevoel dat het kind de opgedragen opdracht aankan;
 - *relatie*: het gevoel dat er een goede verhouding en/of een band is met degenen die het kind omringen, thuis, in de klas en op school;
 - *zelfstandigheid*: het gevoel dat het kind iets kan ondernemen zonder daarbij (teveel) van anderen afhankelijk te zijn.

3.4 School, cultuur en maatschappij

3.4.1 School en cultuur

Wij kiezen voor een cultuuroppvatting, waarin geestelijke, materiële en religieuze elementen met elkaar verbonden zijn en waarbij - vanuit die levensbeschouwing - de betekenis van Gods Woord centraal dient te staan.

De school heeft de taak de leerlingen in te leiden in de cultuur. De school kan dit maar ten dele doen en zal daarbij dus keuzes moeten maken.

De school geeft de cultuur niet alleen door, maar geeft daarbij - vanuit het levensbeschouwelijk kader - aan hoe bijvoorbeeld:

- Gods vinger de geschiedenis schrijft;
- God de orde in de natuur gelegd heeft en wij deze vanuit onze cultuuroppdracht mogen en moeten gebruiken.

3.4.2 School en maatschappij

De school is een maatschappelijk instituut. Dat houdt in, dat de school voor de maatschappij van betekenis is, maar dat de maatschappij ook van invloed is op de school.

De maatschappij - belichaamd door de overheid - biedt de school de formele, financiële en materiële mogelijkheden om taken te verrichten. De school heeft in verhouding tot de maatschappij - dus ook tot de overheid - een relatief autonome positie. Deze autonome positie komt bijvoorbeeld tot uitdrukking in de vrijheid van oprichting, richting en inrichting van het onderwijs, zoals deze in artikel 23 van de grondwet verankerd is. Ondanks deze autonomie mag de overheid deugdelijkheidseisen stellen aan het onderwijs, zoals dat o.a. bij de kerndoelen gebeurd is.

Verder komt de autonomie van de school tot uitdrukking in het - binnen de kaders van de deugdelijkheidseisen - vaststellen van een eigen curriculum. Het relatieve komt tot uitdrukking in de vraag van de maatschappij om vaardigheden die in deze tijd en op deze plaats nuttig en nodig zijn aan te leren. Een duidelijk voorbeeld daarvan is het aanleren van vaardigheden in het gebruiken van de computer.

Zoals de school vanuit de levensbeschouwing zicht geeft op de cultuur, zo geeft de school ook vanuit de levensbeschouwing zicht op de maatschappij. Dit betekent dat de economisering van de samenleving, de maakbaarheid van de samenleving, de technologisering en de emancipatie vanuit deze levensbeschouwing besproken wordt.

3.5 Onderwijskundig concept van de school

3.5.1 Opdracht vanuit Gods Woord

Vanuit Gods Woord is het de opdracht om de verschillende gaven en talenten die leerlingen gekregen hebben ten volle te ontplooiën.

Het onderwijs aan de Oranje Nassauschool gaat uit van verschillen in mogelijkheden tot leren bij kinderen en houdt daar in het geven van onderwijs rekening mee.

3.5.2 Opvoeden en onderwijzen

Het opvoeden en onderwijzen van kinderen staat centraal op school.

Essentieel is dat opvoeden en onderwijzen gebeurt in een interactie met een leraar. De leraar heeft een centrale plaats in de begeleiding van de leerlingen tot zelfstandige, verantwoordelijke, God naar zijn Woord dienende persoonlijkheden. De leraar is uiterst belangrijk in het primaire proces. Een valkuil bij deze opvatting is dat de leraar zoveel ruimte inneemt dat de ruimte voor de leerlingen daarmee in het gedrang komt. De komende periode willen we dan ook meer aandacht besteden aan de zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid van leerlingen.

Een goede relatie tussen leraar en leerling is van essentieel belang. De leraar dient kennis te hebben van en inzicht te hebben in de opvoedings- en onderwijsdoelen en moet de vaardigheden hebben om deze in het dagelijks handelen te gebruiken. De leraar moet in staat zijn onderwijs- en opvoedingssituaties te creëren en te organiseren.

3.5.3 Ontwikkelings- of programmagericht onderwijs

Het onderwijs dient aan te sluiten bij de ontwikkelingspsychologische fase van het kind. Dat betekent voor de Oranje Nassauschool dat zij in de groepen 1 en 2 de komende jaren meer ontwikkelingsgericht zullen gaan werken. We willen het kind stimuleren tot ontwikkeling, uitgaande van de omgeving die als één geheel ervaren wordt.

De ontwikkeling van het kind maakt het mogelijk met de instrumentele vaardigheden aan de slag te gaan. In groep 2 en 3 vindt een geleidelijke overgang plaats naar meer programmagericht werken.

Het programmagericht werken in aparte vakken zien wij niet in alle opzichten als een noodzaak, maar meer als een structuur in het totaalpakket van de na te streven onderwijsdoelen om binnen het vakgebied een logische opbouw mogelijk te maken.

3.5.4 Organisatie

Onze school hanteert een jaarklassensysteem. Deze organisatievorm vloeit in eerste instantie voort uit de vaste relatie die een leraar en een leerling gedurende een langere tijd in het primair onderwijs hebben. In de tweede plaats vloeit deze vorm voort uit het centraal stellen van het leerproces van de leerlingen en de instructiefase die daarin essentieel is. De leerkracht heeft tot taak onderwijsleerprocessen te managen op een wijze waardoor de leerling in een goed georganiseerde leeromgeving tot goede resultaten kan komen. De leerkracht maakt daarbij gebruik van zijn kennis over leerprocessen, de leerstof en de differentiatiemogelijkheden binnen de klas.

3.5.5 Onderwijs op maat

Ontwikkelingsgericht onderwijs is bedoeld om aan te sluiten bij de individuele ontwikkeling van het kind. Zoals gezegd willen wij daar de komende jaren in de groepen 1

en 2 meer gebruik van gaan maken. Vanaf groep 3 komt het programmagericht werken meer centraal te staan en daarmee wordt een spanning ervaren tussen het jaarklassensysteem en het omgaan met individuele verschillen.

Vanuit het centraal stellen van de instructie bij het aanleren van met name de instrumentele vaardigheden achten wij de klassikale vorm de meest passende. Het interactief onderwijzen, werkend naar het model effectieve instructie, moet in deze organisatievorm zorgdragen voor het recht doen aan verschillen. Van de leraar verwachten wij een goede kennis van de leerlijnen, van de leerlingen en van de vorderingen van de leerling in zijn leerproces. Op basis van deze kennis moet de leraar bepalen welke leerlingen extra (verlengde) instructie nodig hebben.

Binnen het jaarklassensysteem wordt bij de vakken voor de instrumentele vaardigheden gewerkt met leerstofeenheden die een periode van drie weken bij rekenen en Nederlandse taal, een periode van twee weken bij aanvankelijk technisch lezen en een periode van vijf weken bij voortgezet technisch lezen en begrijpend lezen in beslag nemen. Aan het einde van deze periode wordt herhalings- en verrijkingsstof geboden op basis van de uitslag van een diagnostische toets.

Naast de hierboven genoemde vorm van convergente differentiatie wordt divergent gedifferentieerd. Deze vorm van differentiatie wordt in een zo beperkt mogelijke mate toegepast. De hulp aan (zorg)leerlingen wordt nader uitgewerkt in het hoofdstuk 4.3.

3.6 De opdracht (ook wel missie genoemd) van de school

De opdracht of missie van onze school verwoorden wij als volgt:

Vershil mag er zijn!

Als team hebben we op 11 november 2010 een bezinning gehad rondom de vraag: Waar staan en gaan we als school voor? Wat is onze 'drive'?

Uiteindelijk kwamen we tot een aantal uitspraken die de richtinggevers zijn voor onze missie:

- De ONS is een School met de Bijbel.
- De Bijbel, Gods Woord, is onze basis en daarmee richtinggevend in onze benadering naar de kinderen.
- Hieruit volgt dat we ieder kind zien als een *uniek schepsel*, een parel in Gods Hand. Ieder kind is waardevol met *eigen gaven en talenten*.
- Deze opvatting heeft consequenties voor ons onderwijs: we gaan met respect met elkaar om, we maken kinderen bewust van hun gaven en talenten en willen deze tot ontplooiing brengen en we verzorgen *onderwijs op maat*.
- Ons onderwijs krijgt gestalte in een omgeving die zich kenmerkt door duidelijkheid, rust en structuur.
- We willen een open school zijn en zien ouders als partners met wie we goed samen willen werken.

Hoofdstuk 4 Kwaliteitszorg

4.1 Doel en uitgangspunten

Bij kwaliteitszorg is er systematische aandacht voor het bepalen, bewaken en verbeteren van kwaliteit. Om meer greep op de *aard* van kwaliteitszorg te krijgen stellen we onszelf permanent een vijftal vragen:

1. *Doet de school de goede dingen?*
2. *Doet de school de dingen goed?*
3. *Hoe weet de school dat?*
4. *Vinden anderen dat ook?*
5. *Wat gaat de school nu doen?*

1. Doet de school de goede dingen?

Het antwoord op de eerste vraag heeft sterk te maken met missie en doelen van onze school. Daarnaast schrijft de overheid een deel van de doelen expliciet voor.

2. Doet de school de dingen goed?

Onze school kan nog zulke fraaie, zorgvuldig gekozen doelen en gewenste opbrengsten hebben, als de manier waarop die worden bereikt niet tot tevredenheid stemt, is er niettemin een probleem.

3. Hoe weet de school dat?

De werkwijzen en processen in onze school moet aan evaluatie onderworpen zijn. Daarvoor zijn evaluatie-instrumenten nodig. Intuïtieve oordelen alleen zijn niet voldoende.

4. Vinden anderen dat ook?

Kwaliteitszorg is meer dan het zelf beantwoorden van de eerste drie vragen. De uitkomsten van de onder eigen verantwoordelijkheid uitgevoerde evaluaties moeten van tijd tot tijd worden voorgelegd aan externe deskundigen. Onze school moet zich de spiegel laten voorhouden, voorkomen dat ze of te mistroostig of te rooskleurig de uitkomsten interpreteert. Daardoor wint de evaluatie aan validiteit.

5. Wat gaat de school nu doen?

Kwaliteitszorg die niet leidt tot verbeter- vernieuwings- of borgingacties kan geen kwaliteitszorg genoemd worden.

4.2 Kwaliteitsbewaking

Bij alle plannen werken we volgens de PDCA-cyclus van Deming: plan – do – check – act. Op die manier is een regelmatige evaluatie van de uitvoering van een plan vanzelfsprekend.

Bij het formuleren van de doelen (P) die resultaatgericht zijn, werken we met het begrip 'SMARTI'.

S = specifiek: de bepaling van kwaliteit moet niet in algemene termen worden gedaan.

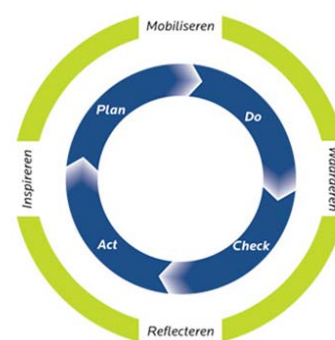
M = meetbaar.

A = acceptabel: de gestelde doelen moeten acceptabel zijn voor de betrokkenen.

R = realistisch.

T = tijdgebonden: er moet aangegeven worden op welk moment de verlangde kwaliteit gerealiseerd moet worden.

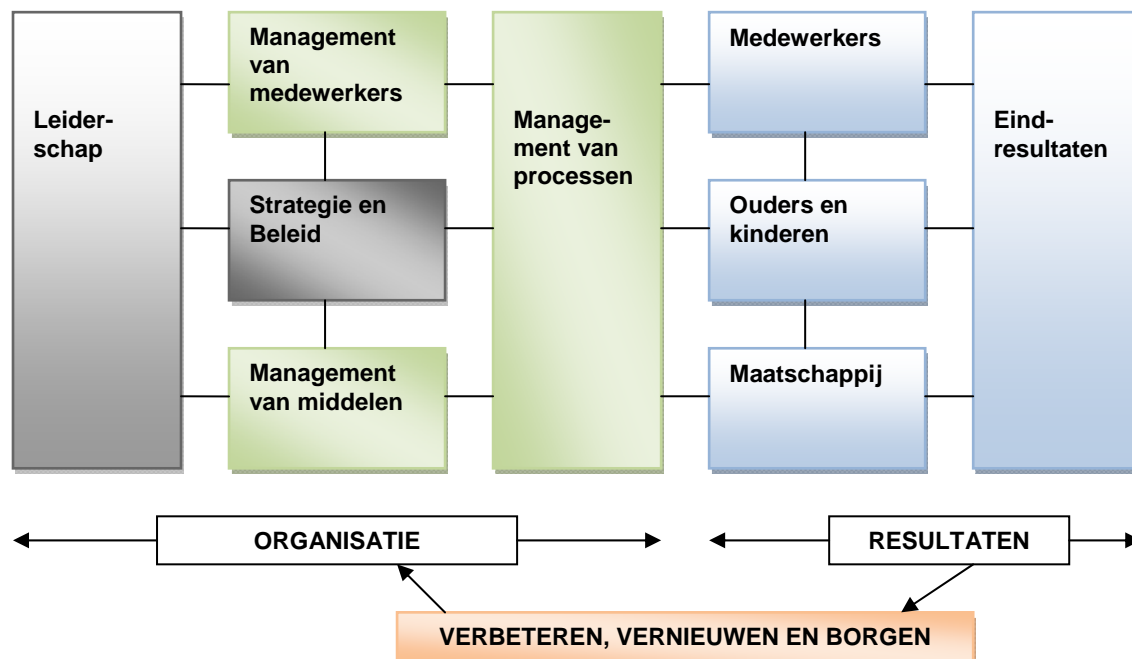
I = inspirerend.



Daarnaast passen we de IMWR-cirkel toe. (Inspireren, Mobiliseren, Waarderen en Reflecteren)

Deze cirkel is complementair aan de bestaande, rationeel getinte, PDCA-cyclus. Zij geeft invulling aan meer mensgerichte, sociaal culturele aspecten die nodig zijn om een organisatie goed te laten functioneren. Het is de cirkel van de menselijke maat.

Bij de zorg voor kwaliteit maken we gebruik van het INK-managementmodel. Het is ons referentiekader of denkkader voor zelfonderzoek.



Dat betekent dat we de resultaten als uitgangspunt nemen bij de zorg voor kwaliteit. De resultaten leren ons iets over het proces. Via de koude resultaten willen we door middel van gesprekken over ons onderwijs terecht komen bij het kloppend onderwijshart: het pedagogisch klimaat en het didactisch handelen. De komende jaren zullen we begeleid worden in het handelings- en opbrengstgericht werken om bovenstaande beter gestalte te geven.

Om helder zicht te krijgen op de resultaten hanteert onze school de volgende meetgegevens:

- Functionerings-/POP-gesprekken;
- Evaluaties resultaten LVS CITO;
- Resultaten aan het eind van groep 7 t/m 8 m.b.v. de CITO entree- en eindtoets;
- Methodegebonden toetsen;
- Evaluaties onderwijsverbeteringen;
- Leerlingenbesprekingen;
- Groepsbesprekingen door de Intern Begeleiders
- Interne kwaliteitsmeting (rapportage Driestar educatief);
- Inspectierapport.

Met ieder teamlid wordt één keer per jaar een functionerings-/POP-gesprek gehouden. In dat functioneringsgesprek komt in ieder geval het persoonlijk ontwikkelingsplan van het teamlid ter sprake. De komende jaren gaan we werken aan een driejarige gesprekkencyclus: functioneringsgesprek, voortgangsgesprek en beoordelingsgesprek.

Bij de evaluaties van het LVS van het CITO en van de eindtoets van het CITO zijn de landelijke normeringen het uitgangspunt.

Bij de evaluaties van de methodegebonden toetsen zijn de normeringen die de methode aangeven uitgangspunt.

Tijdens de evaluatie van de onderwijsverbeteringen worden de knelpunten ter sprake gebracht. Samen wordt daarvoor een oplossing gezocht.

Tijdens de leerlingbespreking kunnen leerkrachten leerlingen ter sprake brengen die leren/of gedragsproblemen hebben. Via de intervisiemethode wordt er dan een oplossing

gezocht. Tijdens deze leerling bespreking wordt er besloten of een leerling al dan niet wordt aangemeld voor de geplande consultaties met onze orthopedagoog van Driestar educatief. Bij de interne kwaliteitsmeting wordt uitgegaan van de landelijke normering. Verbeterpunten worden in een teamvergadering besproken.

Bij het inspectierapport zijn de landelijke normeringen het uitgangspunt.

Ieder cursusjaar worden de volgende LVS-toetsen van het CITO op de daarvoor vastgestelde tijd afgenomen:

- Spelling: LOVS Spelling;
- Rekenen en Wiskunde: LOVS Rekenen en wiskunde;
- Technisch lezen: DMT, AVI en Leestechiek en leestempo;
- Begrijpend lezen: TBL
- Eindtoets groep 8
- Toets Basisvaardigheden groep 8
- Intelligentietoets CITO groep 8
- Entreetoets groep 7.

Behalve de DMT worden deze toetsen afgenomen door de groepsleerkracht. De DMT wordt afgenomen door de onderwijsassistent.

Ieder cursusjaar worden de volgende E1 en M2 LVS-toetsen van het Cito op de daarvoor vastgestelde tijd afgenomen:

- Taal voor kleuters
- Rekenen voor kleuters

Deze toetsen worden afgenomen door de onderwijsassistent.

Na de afname van iedere DMT worden de resultaten geëvalueerd. Daar worden ook de consequenties, die het voor het technisch leesonderwijs heeft, vastgesteld. Dit gebeurt ook na de toets begrijpend lezen. Leerlingen die in het bezit zijn van een dyslexieverklaring ontvangen voorinstructie begrijpend lezen van de onderwijsassistent.

De overige resultaten van de toetsen van het LVS worden in een reguliere teamvergadering en/of in een bespreking tussen de IB'er en groepsleerkracht doorgesproken.

Er zijn afspraken gemaakt over welke methodegebonden toetsen worden afgenomen en hoe de resultaten van deze toetsen worden gewaardeerd.

Twee keer per jaar vinden er groepsbesprekingen met de intern begeleiders plaats.

4.3 Kwaliteitsverbetering

De opbrengsten die de ingezette instrumenten laten zien, hebben tot doel de kwaliteit te bewaken en te verbeteren. Deze opbrengsten zijn dus van groot belang voor de schoolontwikkeling. De opbrengsten worden dan ook jaarlijks geëvalueerd. Op grond van deze evaluaties zal de school haar beleid dat voor de periode 2011-2015 is vastgelegd, wijzigen en bijsturen.

Als de uitkomsten op of boven de gestelde norm zitten, zullen we zorg dragen voor borging van de kwaliteit. Als de uitkomsten onder de gestelde norm uitkomen, zullen plannen ter verbetering opgesteld worden.

4.4 Kwaliteitsrapportage

Wij willen werken aan een inzichtelijke weergave van de geleverde kwaliteit en de verantwoording daarvan naar de verschillende belanghebbenden (team, ouders, externen). In de schoolgids vermelden we daartoe o.a. de opbrengsten van het leerlingvolgsysteem, de doorstroming naar het voortgezet onderwijs en geven we een beschrijving van de geleverde kwaliteit.

4.5 Beleidsvoornemens

- De school werkt aan de invoering van Handelingsgericht- en opbrengstgericht werken. Het management richt zich op opbrengsten op groeps- en schoolniveau en is alert op trends. De IB'ers letten op

de opbrengsten op leerlingenniveau. Per kernvak worden door de leraren te behalen doelstellingen geformuleerd. De doelstellingen worden met het management besproken en geëvalueerd. Een belangrijk middel bij het opbrengstgericht werken zal het leerling volgsysteem ParnasSys zijn.

- De school maakt een keuze uit een kwaliteitszorgsysteem. Op school wordt structureel met elkaar in gesprek gegaan over onderwijsinhoud en onderwijskwaliteit.
- Het management zal zich nadrukkelijk richten op het werken in bouwen. Dit krijgt vorm in bouwoverleggen waar een professioneel gesprek over het onderwijs mogelijk is.

Hoofdstuk 5 Onderwijskundig beleid

5.1 De onderwijsinhoud

De onderwijsinhouden in dit hoofdstuk worden beschreven vanuit de kerndoelen die de overheid het onderwijs als deugdelijkheids-eis oplegt. In dit hoofdstuk wordt aangegeven op welke wijze het onderwijs op school voldoet aan de kerndoelen.

Als wij hebben te voldoen aan de kwaliteitseis van de overheid, doen wij dit vanuit het toetsingskader van Gods Woord en de daarop gegronde belijdenisgeschriften. De vrijheid van onderwijs geeft ons de ruimte om de door de overheid opgelegde eis vanuit een Bijbelse normering, in de lijn van de gereformeerde traditie, over te dragen op de leerlingen. We hebben als school de taak om vanuit onze identiteit vorm te geven aan de gevraagde kwaliteit.

5.1.1 Gebruikte methodes

In de groepen 1 en 2 streven we naar ontwikkelingsgericht werken. In de kleutergroepen wordt gewerkt met de methode Kleuterplein. Deze methode wordt zoveel als mogelijk gevolgd. ZO zorgen we ervoor dat we een dekkend onderwijsaanbod hebben in de kleutergroepen. Nu we volgend jaar gaan werken aan de invoering van KIJK! zal de methode Kleuterplein meer gehanteerd gaan worden als ideeënboek.

Vak / vormingsgebied	Methode	Aanvullende opmerkingen
Godsdienstige vorming	Hoor het Woord	
Rekenen/Wiskunde	Kleuterplein Pluspunt, 3 ^e versie	
Nederlandse taal	Kleuterplein Leessleutel, 3 ^e versie Goed Gelezen, zowel voortgezet technisch lezen als begrijpend en studerend lezen Taal Actief, 3 ^e versie	Computerprogramma 'Leessleutel'
Engelse taal	Hello World, 2 ^e versie	
Aardrijkskunde	Hier en daar, 3 ^e versie	
Geschiedenis	Wijzer door de tijd	
Burgerschapskunde en Sociaal-emotionele ontwikkeling (SOVA)	Goed gedaan!	Burgerschap komt impliciet aan de orde bij taal, aardrijkskunde, geschiedenis, gezond en redzaam gedrag en godsdienstige vorming
Techniek	Natuurlijk	
Gezond en redzaam gedrag	Natuurlijk	
Natuuronderwijs	Natuurlijk	
Bewegingsonderwijs	Bewegen samen regelen	Eigen materiaal Basislessen spel
Creatieve vorming	Moet je doen!	
Muzikale vorming	Moet je doen!	Liedbundels met geestelijke liederen
Verkeer	Klaar over	
Schrijven	Schrijven in de basisschool 3 ^e versie	

ICT	Basisbits Schoolbits	Software bij methoden
-----	-------------------------	-----------------------

5.2 Onderwijskundige doelen

5.2.1 Onderwijs en leren

Bij rekenen/wiskunde en Nederlandse taal wordt de stof aangeboden tot en met het niveau van groep 8. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn, is afgestemd op de leerlingenpopulatie en op de verschillen tussen leerlingen. Verschil mag er per slot van rekening zijn!

Er wordt onderwijs op maat gegeven. Een voorbeeld daarvan is gedifferentieerde instructie en verwerking.

Leerlingen worden gestimuleerd met elkaar samen te werken en elkaar te steunen.

Minimaal 50% van de onderwijstijd wordt besteed aan rekenen/wiskunde en Nederlandse taal.

Leerlingen moeten het schoolklimaat als veilig ervaren.

Leerlingen die extra zorg nodig hebben, krijgen die in de vorm van extra begeleiding door de groepsleerkracht en/of onderwijsassistent.

5.2.2 Opbrengsten

De opbrengsten van de eindtoets scoren de laatste drie jaren boven of op het landelijk gemiddelde. In de toekomst willen we (ruim) boven het landelijk gemiddelde blijven scoren. We zullen de komende jaren in het kader van handelings- en opbrengstgericht werken doelen gaan stellen op school-, groeps- en leerlingenniveau. Ook de kleutertoetsen scoren boven het landelijk gemiddelde. Deze resultaten willen we minimaal vasthouden.

Bij technisch lezen blijven we alert op de prestaties van de kinderen. De intensieve begeleiding door de onderwijsassistenten wordt voortgezet. Ook de ouders zal gewezen worden op het belang van het oefenen thuis.

Bij spelling scoren we rond het landelijk gemiddelde. De doelstelling is om het aantal risicoleerlingen in de groepen 3 en 4 naar beneden te brengen.

Bij begrijpend lezen scoort de school rond het landelijk gemiddelde. Ook deze score moet gehandhaafd blijven.

Bij rekenen en wiskunde scoren we boven het landelijk gemiddelde. Het aantal risicoleerlingen ligt aanmerkelijk lager dan het landelijk gemiddelde. Deze score moet vastgehouden worden.

5.2.3 Verwijzingen en doorstroom

Het verwijzingspercentage over de laatste vijf jaren naar het SBO bedraagt 0,4%.

Het gemiddelde doorstroompercentage van de laatste vijf jaren jaar bedraagt 98%.

De doelstelling van onze school is om met het gemiddelde over de laatste vijf jaren bij het verwijzingspercentage niet boven de 0,7% en bij het doorstroompercentage niet beneden de 97% te komen. Deze doelstellingen zijn dus ruimschoots gehaald.

5.3 De zorg voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften

5.3.1 Onderwijs op maat

Onderwijs op maat gaat uit van preventieve zorg voor leerlingen. Preventieve zorg krijgt gestalte door het realiseren van adaptief onderwijs.

De leraar gaat uit van de basisbehoeften voor het lerende kind en schept door het goed omgaan met het klassenmanagement, de instructie en de interactie een adaptief pedagogisch klimaat in de klas dat zich laat kenmerken door de woorden uitdaging, vertrouwen en ondersteuning.

Bij instructie gaan we binnen onze school uit van het hanteren van het model effectieve instructie waarin de volgende stappen in het lesverloop te herkennen zijn: dagelijkse terugblik, presentatie, (verlengde) begeleide inoefening, zelfstandige gedifferentieerde verwerking en terugkoppeling.

Tijdens al deze stappen worden de leerlingen daadwerkelijk betrokken. Zo wordt er naar gestreefd om expliciet onderwijs te geven in strategieën voor denken en leren. Tijdens de zelfstandige verwerking worden leerlingen gestimuleerd met elkaar samen te werken en elkaar te steunen.

5.3.2 De extra zorg binnen de groep

Na iedere methodegebonden toets bepaalt de leerkracht welke leerling er herhalingsstof en welke leerling verrijkingsstof krijgt aangeboden. Een krachtig middel om extra hulp in de klas te geven is de inzet van verlengde instructie. We hebben afgesproken welke leerlingen standaard meedoen met de verlengde instructie van de leerkracht. Om dit te bepalen gebruiken we de resultaten op de methode- en niet- methode gebonden toetsen. Voor zorgleerlingen zijn aangepaste leerroutes. Zij werken met minimumpakketten. Wanneer nodig wordt voor hen een ontwikkelperspectief opgesteld. Leerlingen die behoorlijk uitgedaagd kunnen worden krijgen compacting op het gebied van rekenen, taal en spelling. De extra zorg zal in de komende periode meer geclusterd worden, doordat we gaan werken met groepsplannen.

5.3.3 De extra zorg binnen of buiten de groep

Na iedere niet-methodegebonden toets bepaalt de I.B.'er samen met de desbetreffende groepsleerkracht welke leerlingen er in aanmerking komen voor een nader onderzoek. Na dit nader onderzoek wordt besloten welke leerling er extra hulp krijgt aangeboden. Dat kan zowel binnen als buiten de groep. Binnen de groep gebeurt dat door de groepsleerkracht, buiten de groep door de onderwijsassistent. Voor deze leerlingen wordt een hulplan opgesteld.

5.3.4 Leerlingen met sociaal-emotionele problemen.

In de maand oktober wordt er van iedere groep een sociogram gemaakt. In de maand november wordt het PLVS ZIEN voor iedere leerling volledig ingevuld. De uitkomsten worden besproken tijdens de leerlingenbesprekingen. In maart worden de onderdelen van betrokkenheid en welbevinden van ZIEN nogmaals ingevuld.

Voor leerlingen vanaf 9 jaar wordt door de schoolmaatschappelijk werkster SOVA-cursussen gegeven. Na een intake wordt bepaald of een leerling aan een dergelijke training deel kan nemen of voor specifiekere hulp door moet worden verwezen.

5.3.5 LGF leerlingen

Onze school vindt de opvang van LGF-kinderen een waardevol gegeven. Verschil mag er ook in dit opzicht zijn! Dit kan echter alleen als het kind, net als alle andere kinderen, zich op onze school gelukkig kan voelen. Per geval wordt bekeken of draaglast en draagkracht met elkaar in evenwicht zijn. De leraren worden intensief betrokken bij de afweging.

5.4 Lokale educatieve agenda (LEA)

In overleg met de basisscholen in de gemeente Aalburg heeft het gemeentebestuur een LEA-plan vastgesteld. In dat plan worden de volgende actiepunten uitgewerkt:

- Voor- en vroegschoolse educatie (VVE)
- Passend onderwijs
- Combinatiefuncties
- Sportstimulering
- Centrum voor jeugd en gezin

5.5 Beleidsvoornemens

- Invoering HGW/OGW. Zoals in het hoofdstuk kwaliteitszorg beschreven, zullen de onderwijskundige keuzes die gemaakt worden sterk gerelateerd zijn aan het ontwikkelingstraject en de uitkomsten hiervan. We willen een optimaal pedagogisch klimaat creëren door tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van iedere groep en leerling.
- Werken aan zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid van de leerlingen.
- Uitdagend onderwijs voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen.
- Verbeteren onderwijs wat betreft spelling, begrijpend lezen, technisch lezen en Engelse taal.

Tijdens de studiedagen in het schooljaar 2010-2011 hebben we antwoord gegeven op drie vragen: wat gaan we meer doen, wat gaan we anders doen en waar gaan we mee stoppen. De uitkomsten -die we graag als (beleids)voornemens zien- waren:

Wat gaan we meer doen?

- Doelgericht werken
- Opbrengstgerichte gesprekken op groepsniveau
- Extra hulp breder inzetten (alle vakgebieden en binnen/buiten groep)
- Zorg verbreden
- Borgen
- Effectief vergaderen
- Evalueren van ons onderwijs
- Bewust worden van eigen handelen
- Teambuilding

Wat gaan we anders doen?

- Inrichting bouwvergadering
- Niet teveel tegelijk oppakken
- Verantwoordelijkheid krijgen en nemen
- Zorg voor (hoog)begaafde kinderen
- Bewaken vergadertijd en vergaderinhoud (meer de grote lijnen)
- Vergroten openheid: transparantie, kwetsbaarheid en vertrouwen

Waar gaan we mee stoppen?

- Van alles teveel en te snel, we gaan over op LAKS (Langzaam Aan Kleine Stapjes)
- De veelheid aan aandachtspunten
- Verzanden in details

Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van onze school sluit aan bij de CAO reformatorisch primair onderwijs, vastgesteld door de V.G.S. als besturenorganisatie, nadat zij daarover in het Overkoepelend Decentraal Georganiseerd Overleg ten behoeve van het reformatorisch primair onderwijs overeenstemming heeft bereikt met de G.O.L.V., de K.L.S. en de R.M.U. als personeelsorganisaties.

Er is een integraal personeelsbeleidsplan.

6.1 Formatiebeleid

6.1.1 Meerjarenformatieplan

Uitgangspunten

De Oranje Nassauschool kent, volgens de prognose een dalend leerlingenaantal. Deze terugloop en de consequenties die dat heeft kunnen worden opgevangen door de reservepositie van de school. Er zal geleidelijk teruggegaan worden van 12 groepen in 2011-2012 naar 11 groepen in 2012-2013.

Het meerjaren formatieplan is tot stand gekomen aan de hand van de volgende keuzes:

1. Bij leerlingen die tussen 1 oktober en 31 december binnenstromen wordt ernaar gestreefd ze aan het eind van het cursusjaar over te laten gaan naar groep 2;
2. Leerlingen die binnenstromen na de kerstvakantie worden in groep 0 geplaatst;

Deeltijdbeleid

Het bevoegd gezag heeft dit uitgewerkt in een beleidsnotitie Deeltijdarbeid.

6.1.2 Benoemingsbeleid

Uitgangspunten

Indien zich op grond van het meerjaren formatieplan een situatie voordoet, waarin overgegaan kan worden tot benoeming van een personeelslid, hanteert het bevoegd gezag daarbij de volgende uitgangspunten:

1. Een te benoemen personeelslid moet de grondslag en de doelstellingen van de vereniging van harte onderschrijven;
2. Een personeelslid verklaart zich in leer en leven naar deze grondslag en doelstellingen te willen gedragen.
3. Er is een profielschets voor te benoemen onderwyzend personeel.

Werkwijze

De werving- en selectieprocedure gaat op de volgende manier:

1. Het bestuur hanteert de sollicitatiecode van de CAO reformatorisch onderwijs bij sollicitatieprocedures.
2. Bij de werving en selectie wordt altijd uitgegaan van een profielomschrijving bij de van toepassing zijnde vacature.
3. Bij het vervullen van vacatures wordt rekening gehouden met verplichtingen van het bevoegd gezag t.a.v. het bevorderen van werkmogelijkheden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaarden en het bevorderen van benoeming van allochtone werknemers.

6.1.3 Ontslagbeleid

Indien het noodzakelijk is dat tot ontslag overgegaan wordt kan dit voortkomen uit formatieve redenen of voortvloeien uit het functioneren van een personeelslid.

Afvloeiing

De regeling voor het ontslagbeleid en de daaruit voortvloeiende volgorde voor afvloeiing liggen vast in de afvloeiingsvolgorde vastgesteld door het bevoegd gezag.

Mocht zich een situatie voordoen waardoor inkrimping van de personele formatie noodzakelijk is, wordt in het meerjaren formatieplan bepaald dat in eerste instantie de formatie voor onderwijsassistent daarvoor in aanmerking komt. Er is dus gekozen voor het zolang mogelijk handhaven van de formatie van onderwijsgevend.

Indien zich een afvloeiingssituatie voor gaat doen wordt het desbetreffende personeelslid tijdig geïnformeerd over plaatsing in het risicodragend deel van de formatie.

Disfunctioneren

Indien ontslag aangezegd wordt op grond van het functioneren van een personeelslid kan dit alleen na het aflopen van een zorgvuldige procedure waar het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken, het bieden van begeleiding door in- en externe deskundigen en het zoeken naar eventuele herplaatsingsmogelijkheden onderdeel van zijn.

6.2 Taakbeleid**6.2.1 Functie- en taakomschrijvingen****Directeur**

Naast het gestelde in het Rpbo betreffende de functie van de directeur van de school heeft het bestuur in het managementstatuut een taakverdeling vastgelegd tussen de taken van het bestuur en de taken van de directeur.

Naast het leiding geven aan de dagelijkse gang van zaken betreffende het onderwijs heeft de directeur een belangrijke taak in de voorbereiding van het nemen van besluiten door het bestuur en in de uitvoering van die besluiten.

De adjunct-directeur is een groepsleerkracht met een speciale taak, namelijk het vervangen van de directeur bij diens afwezigheid en het helpen bij de uitvoering van de directietaken.

Tussen de directeur en adjunct-directeur is er een verdeling van taken gemaakt.

Groepsleerkracht

In het Rpbo ligt vast wat van een groepsleerkracht verwacht mag worden. De verwachting van de school ten aanzien van een leerkracht is nader inhoud gegeven door gebruik te maken van het beroepsprofiel leraar primair onderwijs vastgesteld door de VGS, de BGS, de GOLV en de KLS.

Iedere leerkracht heeft een map waarin vastgelegd is, wat de regels zijn binnen de school waar een ieder zich aan te houden heeft.

Onderwijsassistent

De onderwijsassistenten hebben een onderwijsondersteunende taak. Op onze school hebben de onderwijsassistenten een taak op het gebied van remedial teaching en wel voornamelijk bij het technisch leesonderwijs in de groepen 3 tot en met 5 en bij de remedial teaching in de kleutergroepen. Ook spelen de assistenten een belangrijke rol in de begeleiding van leerlingen met een rugzakje.

Intern begeleider

De intern begeleiders hebben tot taak de extra zorg voor leerlingen binnen en buiten de groep te coördineren, de speciale zorg vanuit het samenwerkingsverband te coördineren en te bewaken. Indien er sprake is van een eventuele verwijzing naar

een school voor speciaal onderwijs betreft zij de directeur bij de besprekingen hierover.

Zij legt vast wanneer de toetsen afgenomen worden en houdt geregeld met alle leerkrachten een bespreking over de vorderingen van de leerlingen in de groep. Hierover rapporteert zij aan de directeur.

ICT-coördinatoren

De ICT-coördinatoren functioneren als beheerders van de aanwezige computers en het netwerk binnen de school. Tevens verzorgen de ICT-coördinatoren eerstelijnszorg bij storingen en problemen in de bediening. De ICT-coördinatoren initiëren een voortgaande invoering van het computergebruik in het onderwijs.

Mentor

Een collega-leerkracht begeleidt een beginnend leerkracht als mentor.

6.2.2 Taakbelastingsbeleid

Het taakbelastingsbeleid op onze school is erop gericht de verschillende taken die er in de school zijn, op evenwichtige wijze over de leerkrachten te verdelen. Hierbij wordt uitgegaan van een normjaartaakbelasting van 1659 uur bij een fulltime leerkracht.

Met ingang van 2011-2012 zal gedetailleerd taakbelastingbeleid worden ingevoerd. Zie hiervoor de notitie 'taakbeleid'.

6.2.3 Taakdifferentiatiebeleid

Er wordt naar gestreefd een startende leerkracht de eerste jaren in te laten groeien in het werk als onderwijsgevende en in het functioneren in het geheel van de school.

Na deze inwerkperiode kan een leerkracht een speciale taak toebedeeld krijgen.

Er wordt naar gestreefd om leerkrachten met veel werkervaring in te zetten voor de begeleiding van stagiaires, leraren in opleiding en startende leraren binnen de school. In het kader van een seniorenbeleid wordt met betrokkenen overlegd welke delen van de taak het liefst afgestoten worden en welke daarvoor in de plaats zouden kunnen komen. Binnen de mogelijkheden van de school wordt geprobeerd daar rekening mee te houden.

6.3 Werkbegeleidingsbeleid

6.3.1 Inwerkplan beginnende leraren

Er wordt momenteel gewerkt aan een inwerkplan voor nieuwe leraren.

6.3.2 Functioneringsgesprekken

Met ieder personeelslid wordt één keer per drie jaar een functioneringsgesprek gehouden. De gesprekken zijn gericht op de ontwikkeling en het welzijn van het personeelslid en de ontwikkeling van en het welbevinden van het personeelslid in de schoolorganisatie.

Voor het bespreken van het persoonlijk functioneren wordt allereerst uitgegaan van punten, die het personeelslid aandraagt. Er is een regeling functioneringsgesprekken.

6.3.3 Professionaliseringsbeleid

Het professionaliseringsbeleid vloeit zoveel mogelijk voort uit de functioneringsgesprekken. Daar waar wenselijk wordt op individueel niveau gewerkt aan professionalisering (POP), daar waar mogelijk wordt op teamniveau professionalisering bevorderd.

Bij professionalisering wordt gedacht aan begeleiding en coaching op de werkvloer, het gebruik maken van de begeleiding van de schoolbegeleidingsdienst in het kader

van de vernieuwing of verbetering van het huidige onderwijs en het volgen van cursussen.

Het nascholingsplan van de school geeft enerzijds aan welke middelen beschikbaar zijn en laat anderzijds zien binnen welke kaders nascholing moet vallen, wil het door het bevoegd gezag bekostigd kunnen worden. De algemene kaders van het nascholingsplan worden jaarlijks uitgewerkt in nascholingsactiviteiten in het werkplan.

Tevens wordt in het werkplan vastgelegd welk deel van de begeleidingsmiddelen aangewend wordt voor professionalisering op teamniveau.

6.3.4 Beoordelingsgesprekken

Eens per drie jaar zal er met ieder personeelslid een beoordelingsgesprek gevoerd worden. Ook zal er een beoordelingsgesprek gevoerd worden indien een verandering in de rechtspositie van het personeelslid plaatsvindt.

6.3.5 Beloningsbeleid

Beloning vindt op twee manieren plaats. In de eerste plaats wordt een beloning gegeven in tijdsfaciliteiten bij een bepaalde taak. Dit deel van het beloningsbeleid is verwerkt in het meerjaren formatieplan. In de tweede plaats wordt een beloningsbeleid vorm gegeven door het uitkeren van een financiële beloning. Deze beloning wordt zoveel mogelijk aan de hand van vaststaande criteria gegeven. Indien personeelsleden zich tijdelijk bijzonder verdienstelijk maken kan een incidentele beloning plaatsvinden. De directeur heeft de taak het bestuur te melden wanneer de laatstgenoemde situatie zich voordoet.

6.4 Arbeidsomstandighedenbeleid

6.4.1 Doelstelling van het arbobeleid

De zorg voor arbeidsomstandigheden is gericht op de verbetering van veiligheid, de gezondheid en het welzijn op het werk, alsmede op het terugdringen van ziekteverzuim. Deze zorg is van toepassing op zowel het personeel alsook de leerlingen.

6.4.2 De organisatie van de arbozorg

De directeur stimuleert, coördineert en bewaakt het arbobeleid. De directeur onderhoudt ook de contacten met de Arbodienst.

Tevens behoort het actualiseren van diverse plannen, zoals het arboplan, het calamiteitenplan, tot zijn taak.

6.4.3 Veiligheid, gezondheid en ergonomie

Een aantal teamleden heeft de cursus bedrijfshulpverlener gevolgd.

6.4.4 Welzijn

Het welzijn van de personeelsleden komt aan de orde in de functioneringsgesprekken. Op school wordt aandacht besteed aan de kwantitatieve werkdruk door te werken met een taakbelastingsbeleid, er wordt geprobeerd om piekbelasting te voorkomen.

Er is een klachtenregeling. In dit kader is er ook een vertrouwenspersoon. Deze wordt genoemd in de schoolgids.

6.4.5 Ziekteverzuim

Door het creëren van een prettige werksituatie, het letten op de kwantitatieve en de kwalitatieve werkdruk proberen we het ziekteverzuim, in het kader van de verzuimbeheersing, zo laag mogelijk te houden.

In het kader van de verzuimbegeleiding zijn er afspraken gemaakt over de ziekte- en herstelmeldingen.

De arbodienst begeleidt werknemers, die langer dan zes dagen ziek zijn.

6.5 Beleidsvoornemens

- Op het gebied van integraal personeelsbeleid wordt aandacht besteed aan teamontwikkeling in relatie tot de schoolontwikkeling en de persoonlijke ontwikkeling. De invoering van de functiemix dient overeenkomstig afspraken in de CAO te worden uitgevoerd.
- Het opstellen van een evenwichtige verdeling van taken, mede afhankelijk van de omvang van de werktijdfactor.
- Het opstellen van een inwerkplan voor beginnende leraren.
- Het invoeren van een gesprekkencyclus bestaande uit functioneringsgesprekken, voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken.
- Er zal een beleidsplan betreffende parttime werken worden opgesteld.

Hoofdstuk 7 Communicatie

7.1 Interne communicatie

De formele kant van de interne communicatie laat zich in kaart brengen door de volgende matrix:

	Bestuur	Directie	Personeel	Ouders
Bestuur	Dagelijks bestuur	-	-	Vertegenwoordiger MR
Directie	Directiestatuut Adviseur	Verdeling van directietaken	-	Adviseur MR
Personeel		Personeelsbeleid Team	Klachtencommissie	Vertegenwoordiger MR
Ouders	Wettige vertegenwoordigers van leerlingen Schoolgids Jaarverslag	Nieuwsbrief Schoolkrant Website	Rapporten Ouderavond Huisbezoeken Schoolkrant Nieuwsbrief Website Kennismakingsavonden	Klachtencommissie MR

7.1.1 Het bestuur

Het bestuur

Het bestuur van de vereniging kent een verdeling naar algemeen bestuur en dagelijks bestuur. Het dagelijks bestuur wordt gevormd door de voorzitter, de secretaris en de penningmeester. Sommige bestuursleden hebben een aparte taak.

Het bestuur en de directie

In het kader van good governance heeft het bestuur gekozen voor de rol van toezichhoudend bestuur. Aan de directie zijn veel taken en bevoegdheden gemandateerd. (zie ordner met bijlagen bij schoolplan - managementstatuut en strategisch beleidskader)

Het bestuur en het personeel

De rol van het bestuur ten opzichte van het personeel komt tot uitdrukking in het personeelsbeleid van het bestuur. De rol van het bestuur komt met name tot uitdrukking in de sollicitatieprocedure bij een vacature. Veel taken in het uitvoeren van het personeelsbeleid, zoals het begeleiden van leerkrachten, het voeren van een taakbelastingsbeleid, het houden van functionerings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken, zijn gemandateerd aan de directie van de school.

Het contact met het personeel vindt plaats door jaarlijks een informele gezamenlijke avond te beleggen voor bestuurs-, personeels- en MR-leden.

Het bestuur en de ouders

Het bestuur communiceert met de ouders als de wettige vertegenwoordigers van de leerlingen op de school. De communicatie verloopt in de meeste situaties via de directie en de MR van de school.

Het bestuur stelt documenten en regelingen vast. Door de directie worden deze gebruikt in de communicatie met de ouders. Hierbij gaat het om documenten als

schoolgids, schoolplan en jaarverslag en om regelingen als klachtenregeling en schoolreglement.

7.1.2 De directie

De directie

De directie bestaat uit twee personen; de directeur en de adjunct-directeur. De adjunct-directeur vervult een aantal taken onder verantwoordelijkheid van de directeur. Regelmatig hebben de directieleden overleg met elkaar.

De directie en het personeel

De directie heeft veel uitvoerende taken in het kader van het personeelsbeleid. Het gaat hierbij om het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken en het bieden van werkbegeleiding. De directie heeft tot taak goede arbeidsomstandigheden te creëren, zoals dat tot uitdrukking komt in het arbobeleid van de school. Hieronder vallen niet alleen de ergonomische omstandigheden, maar ook het omgaan met kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk van de medewerkers door het voeren van een goed taakbelastingsbeleid.

De directie geeft met een gemandateerde taak vanuit het bestuur leiding aan de school en het team. In overleg met het team worden besluiten genomen over de uitvoering van het schoolbeleid in de dagelijkse schoolpraktijk.

De overlegvormen en -momenten worden voor het begin van het cursusjaar vastgesteld.

De directie en de ouders

De ouders krijgen door middel van de schoolgids zicht op het onderwijs dat de school biedt en welke resultaten dat oplevert. In het jaarverslag treffen zij het beeld aan van de schoolsituatie in het achterliggende jaar. In het schoolplan, dat op school ter inzage ligt voor de ouders en op de website van de school staat, kunnen zij lezen welk beleid de school in de komende jaren voor ogen staat.

Door middel van de nieuwsbrief en de schoolkrant worden de ouders op de hoogte gehouden van het wel en wee op de school.

7.1.3 Het personeel

Het personeel

Het personeel is vertegenwoordigd in de klachtencommissie.

Het personeel en de ouders

Twee maal per jaar wordt aan de ouders rapport uitgebracht over de vorderingen van hun kind(eren).

Daarnaast is er twee maal per jaar een 10-minuten-sprekavond om met de ouders te spreken over de ontwikkeling en de vorderingen van de leerlingen.

Bij alle ouders van de leerlingen uit groep 1 t/m 3 wordt huisbezoek afgelegd. Vanaf groep 4 gebeurt dit alleen wanneer het noodzakelijk is.

Indien er extra zorg in de groep of speciale zorg in of buiten de groep aan een kind gegeven wordt, worden ouders hiervan op de hoogte gesteld. Is er hulp van buiten de school nodig voor een leerling, dan wordt hierover vooraf en tijdens de hulpperiode met de ouders overlegd. In deze situatie kan een handelingsplan voor het onderwijs aan deze leerling opgesteld worden. Zo'n handelingsplan wordt door zowel de ouders als door de directie getekend.

Aan het begin van elk cursusjaar wordt in elke groep een kennismakingsavond met de leerkracht georganiseerd. Tijdens deze avond worden de ouders geïnformeerd over de lesstof en is er gelegenheid om vragen te stellen.

Daarnaast wordt eenmaal per jaar een ouderavond georganiseerd over een onderwerp dat aansluit bij de actualiteit.

7.1.4 De ouders

De ouders

De ouders zijn vertegenwoordigd in de klachtencommissie. De procedure voor klachtenbehandeling staat in de schoolgids. De regeling voor de klachtencommissie ligt ter inzage op school. De regeling voor de klachtencommissie is te vinden in de personeelsmap.

MR

Aan de school is een MR verbonden. De MR bestaat uit een personeelsgeleding en een oudergeleding. De vertegenwoordiging van de ouders wordt door en uit de ouders gekozen en de vertegenwoordiging van het personeel wordt door het personeel gekozen. De leden van de MR hebben een controlerende en adviserende taak ten opzichte van het bestuur en de directie. Het bestuur kan de MR om advies vragen en de MR mag het bestuur gevraagd en ongevraagd advies geven. Verder is er voor sommige besluiten instemming van de MR nodig.

Er is een reglement en statuut van de MR. Deze liggen voor belangstellenden ter inzage op school.

7.2 Externe communicatie

7.2.1 De ouders van toekomstige leerlingen

Aan de ouders van toekomstige leerlingen wordt als ze dat wensen een schoolgids overhandigd om hen in staat te stellen een beredeneerde schoolkeuze te maken op grond van het beeld dat in de schoolgids van de school geschetst wordt.

Van de ouders van toekomstige leerlingen wordt verwacht dat zij de grondslag en de doelstelling van de vereniging, zoals deze verwoord zijn in de artikelen 2 en 3 van de statuten onderschrijven dan wel respecteren. Dit gebeurt door bij opgave hiervoor te tekenen.

7.2.2 De kerken

Met de plaatselijke kerken is er contact over het bijbels project in de weken van Bid- en Dankdag. Het bestuur heeft eenmaal in de twee jaar een overleg met de plaatselijke kerkenraden.

7.2.3 Ministerie van OC&W

Het Ministerie van OC&W stelt de regelgeving vast waarmee de school te maken heeft. Zij bepaalt ook de kwaliteitseisen waaraan de school heeft te voldoen.

Voor de uitvoering van het beleid worden contacten onderhouden met DUO van het Ministerie van OC&W.

7.2.4 De gemeente

Met de gemeente wordt op verschillende terreinen overleg gevoerd. Dit betreft de huisvesting, de schoolbegeleiding en ook over de terreinen binnen de lokale educatieve agenda (LEA) en over de algemene muzikale vorming. Verschillende vormen van overleg dienen op overeenstemming gericht te zijn.

De directeur heeft contacten met de leerplichtambtenaar over in- en uitschrijvingen van leerlingen en over ongeoorloofd schoolverzuim.

7.2.5 Inspectie

De onderwijsinspectie heeft de taak de onderwijspraktijk te toetsen aan de wettelijke voorschriften. De controle heeft vooral betrekking op de schooladministratie en op de kwaliteit van het onderwijs op de school.

De inspectie toetst de inhoud van de documenten schoolgids (jaarlijks) en schoolplan (4-jaarlijks).

7.2.6 Uitvoeringsorganisaties

Vanuit het bestuur en de directie worden contacten onderhouden met diverse uitvoeringsorganisaties. Het betreft de Arbo-dienst, het participatiefonds, het vervangingsfonds en het UWV.

Elke organisatie heeft zijn regels waaraan de school zich heeft te houden.

7.2.7 Dienstverlenende organisaties

Het bestuur en de directie onderhouden contacten met verschillende dienstverlenende organisaties.

Het bestuur is aangesloten bij de VGS. De VGS ondersteunt het bestuur bij het uitvoeren van de besturende taak. Vragen betreffende de wet- en regelgeving kunnen daar gesteld worden, alsmede alle vragen op rechtspositioneel gebied.

Ook zal de VGS per 1-1-2012 diensten ten behoeve van de financiële en personele administratie gaan verrichten.

Het bestuur heeft een begeleidingscontract met Driestar educatief. Driestar educatief biedt schoolbegeleiding op de terreinen van onderwijsinnovatie en leerlingbegeleiding.

Verder is er regelmatig contact met GGD West-Brabant, schoolmaatschappelijk werk Juvans, GGz Breburg, Bureau Jeugdzorg, meldpunt Kindermishandeling (AMK), de Raad van de Kinderbescherming en de wijkagent in verband met het verlenen van zorg of hulp aan diverse leerlingen.

7.2.8 Samenwerkingsverbanden

Het bestuur is aangesloten bij het reformatorische samenwerkingsverband WSNS regio Barendrecht. In dit samenwerkingsverband worden de maatregelen besproken die nodig zijn om te voorkomen dat leerlingen verwezen moeten worden naar het speciaal onderwijs.

Binnen het samenwerkingsverband functioneert de regionale zorgbreedtecommissie die tot taak heeft het beleid van het samenwerkingsverband te vertalen naar de praktijk in de scholen.

Binnen het samenwerkingsverband functioneert ook de permanente commissie leerlingenzorg (PCL). Binnen de PCL wordt besloten aan welke leerlingen de bovenschoolse middelen voor zorgverbreding ingezet worden. Deze commissie speelt een centrale rol in het verwijzen van leerlingen naar het speciaal onderwijs.

7.2.9 Netwerken

Op verschillende manieren wordt deelgenomen aan netwerkactiviteiten in de regio.

De directeur bezoekt de regionale bijeenkomsten van de directies in de gemeente Aalburg. Daarnaast participeert hij in directiebijeenkomsten vanuit het samenwerkingsverband. Op gemeentelijk niveau wordt door onze school deelgenomen aan het netwerk voor VVE en het netwerk Jeugd & Veiligheid 12-.

De intern begeleiders maken deel uit van een netwerk voor Intern Begeleiders vanuit het samenwerkingsverband.

7.3 Beleidsvoornemens

- We gaan ons oriënteren op het opstellen van een nieuw rapport voor de leerlingen.
- Nieuwsbrieven zullen regelmatig verspreid worden.
- Er zal een oudertevredenheidsonderzoek, een leerlingtevredenheidsonderzoek en een personeeltevredenheidsonderzoek worden uitgevoerd.

Hoofdstuk 8 Financieel beleid

Nu de overheid een beleid voert om te decentraliseren en te dereguleren ontstaat er meer vrijheid om een eigen beleid te voeren. Het voeren van dit eigen beleid heeft positieve kanten. Bij het voeren van een eigen beleid weegt de verantwoordelijkheid zwaarder mee. De verantwoordelijkheid wordt niet alleen gevoeld naar de inhoud van het te voeren beleid, maar ook naar de financiële gevolgen van het eigen beleid.

De inhoud van dit hoofdstuk is gericht op de financiering van de beleidsvoornemens, zoals deze in de voorgaande hoofdstukken voor de verschillende beleidsterreinen geformuleerd zijn.

8.1 Inkomstenbeleid

8.1.1 De rijksoverheid

De school wordt gesubsidieerd vanuit de rijksoverheid, de zogenaamde lumpsum. Dit levert de school geld op dat voor een groot deel ingezet wordt om het personeel te bekostigen en verder om de benodigde materialen aan te schaffen.

Weer samen naar school

In verband met het aangaan van een gezamenlijke verantwoordelijkheid om het aantal verwijzingen naar scholen voor speciaal onderwijs te verminderen, ontvangt de school voor elke leerling per jaar een budget. De hoogte hiervan wordt vastgesteld door het samenwerkingsverband.

8.1.2 De gemeentelijke overheid

De gemeentelijke overheid financiert de huisvesting en het onderhoud van de school aan de buitenkant.

8.1.3 Overige inkomstenbronnen

Ouderbijdragen

De ouderbijdragen worden gestort op de schoolrekening.

Sponsors

De school maakt geen gebruik van sponsoring.

8.2 Uitgavenbeleid

Vanuit de jaarlijkse inkomsten kunnen de uitgaven gerealiseerd worden. Het bestuur heeft veel vaste verplichtingen. De komende jaren zullen soms met een fors negatief resultaat worden afgesloten. De grote hoeveelheid reserve middelen moeten ten goede komen aan het onderwijs dat de kinderen op onze school ontvangen. Door te sturen op weerstandsvermogen wordt tot 2015 fors in het onderwijs geïnvesteerd.

Materiële kosten

De vergoeding voor materiële kosten is, bij een goed bewaken van de budgetten, toereikend voor het bekostigen van de materiële voorzieningen. Het bestuur stelt jaarlijks een (meerjaren)begroting op, waarbij de verdeling van de kosten over de kostensoorten uitgangspunt is voor het opstellen van die begroting.

In de jaarlijkse begroting worden gelden gereserveerd voor de grote uitgaven, zoals het periodiek onderhoud, ICT-beleid, meubilair en vervanging van methoden.

Personele lasten

Naast de vergoedingen die rechtstreeks vanuit de rijksoverheid voldaan worden voor de personele kosten, heeft het bestuur een beleid om tot in ieder geval 2013 zo veel als mogelijk de huidige personeelsomvang te handhaven. De kosten van deze personeelsleden worden, voor zover mogelijk voldaan vanuit het personeelsbudget, daarnaast wordt ook het zeer hoge weerstandsvermogen aangesproken.

Nascholing

In het nascholingsplan worden de uitgaven voor nascholing verantwoord.

8.3 Beleidsvoornemens

- Opstellen nascholingsplan.
- Uitvoeren van een risico-inventarisatie door VGS Advies
- Investeren van reserves in de kwaliteit van het onderwijs.
- Binnen 4 jaar komen tot een sluitende begroting.
- Oriëntatie op wijziging van de onderwijstijden naar het Hoorns model.

Hoofdstuk 9 Meerjarenplan beleidsvoornemens 2011-2015

9.1 Kwaliteitszorg

Beleidsintentie: Het realiseren van kwalitatief goed basisonderwijs door het systematisch monitoren en borgen van de geleverde kwaliteit met aandacht voor de waardering van ouders en personeel

Onderdeel	Acties	Prestatie indicator	Planning
Opbrengstgericht werken	Invoering Opbrengstgericht werken door ontwikkeltraject. Het formuleren van doelen op school en groepsniveau aan de hand van niveauwaarden Uitvoeren van groep besprekingen en groepsbezoeken.	De opbrengsten op de kernvakken van onze school zijn rond of boven het landelijk gemiddelde. Door te doelen te formuleren worden opbrengsten meetbaar verhoogd. Bij de invoering OGW wordt gewerkt met de 1-zorgcyclus (HGW)	Traject invoering HGW en OGW. Voor planning 2011-2012 zie procesplanning HGW 1 ^o jaar 3 studiemiddagen 2 groepsbesprekingen in 2011-2012
Resultaten	Kengetallen verzamelen, analyseren en verwerken. Niveaugrafieken uit Parnassys	Zie afzonderlijke onderdelen	Bijhouden van de kengetallen door management en intern begeleiders. Kengetallen bespreken op teamvergaderingen van februari en juni Kengetallen rapporteren aan het bestuur middels maandelijkse managementrapportages
Keuze en invoering kwaliteitszorgsysteem	Verzamelen informatie bestaande kwaliteitszorgsystemen Kiezen kwaliteitszorgsysteem Invoering kwaliteitszorgsysteem	De aanschaf van een kwaliteitszorg systeem zorgt voor systematische, professionele bespreking van alle aspecten die met de school te maken hebben.	Schooljaar 2013-2014 oriëntatie op KWS; schooljaar 2014-2015 invoering KWS

9.2 Onderwijs

Beleidsintentie: Realiseren van een goede onderwijskwaliteit; het creëren van een optimaal pedagogisch klimaat door tegemoet te komen aan de onderwijs behoeften van iedere groep en leerling.

Onderdeel	Acties	Prestatie indicator	Planning
a. Onderwijsaanbod	Opstellen schoolplan 2015 – 2019	Inspectienorm: onderwijsaanbod volgens PKO	01-03-15 schoolplan opgesteld door directie 01-04-11 schoolplan doorgesproken met medezeggenschapsraad. en personeel 01-06-11 schoolplan vastgesteld door bestuur Jaarlijks aan het eind van het cursusjaar voortgangsrapportage door directie, evaluatie en opstellen nieuw jaarplan.
b. Handelingsgericht werken	Stapsgewijze invoering 1-zorgroute	Realisatie 7 uitgangspunten van handelingsgericht werken in ons onderwijs.	Schooljaar 2011-2012 OGW/HGW Schooljaar 2012 -2013 HGW Schooljaar 2013-2014 HGW borging Alle trajecten met behulp van adviseurs OGW/HGW
c. Opbrengstgericht werken	We nemen ons onderwijsaanbod en resultaten wat betreft spelling, begrijpend lezen, technisch lezen en Engels onder de loep	De resultaten op de kernvakken VAS toets VO	OGW/HGW traject 2011-2012 Inschakelen leespecialist voor leesresultaten groep 3 2011-2012; resultaten spelling verhogen gerealiseerd uiterlijk zomer 2013
d. Invoering KIJK! in groep 1-2	Invoering observatiesysteem KIJK!	Na 2 jaar wordt er op een eenduidige wijze gewerkt met KIJK! Leerkrachten hebben per leerling en per groep zicht op de ontwikkelingslijnen en gebruiken deze kennis voor het arrangeren	2011-2012 2012-2013 Procesplanning nog te ontvangen van adviseur augustus 2011

		van hun onderwijs op maat.	
e. Onderwijsaanbod	Visie ontwikkeling op meer- en hoogbegaafde leerlingen; Het versterken van de zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid van de leerlingen.	Er is een passend onderwijs aanbod voor meer – en hoogbegaafde leerlingen. Leerlingen zijn in staat zelfstandig leerstof te verwerken, zodat de leerkracht een ander cluster leerlingen kan helpen	Bouwoverleg en teamvergaderingen 2011-2012 HGW-traject en bouwoverleg en teamvergaderingen 2012-2013
f. Borgen van het adaptief gehalte van het onderwijs	Het borgen van de ingevoerde veranderingen in het onderwijs	Zie a	Tweemaal per jaar onderlinge klassenconsultatie.
h. Het zorgniveau voldoet minstens aan de wettelijke kwaliteitscriteria	Scholing IB-ers: volgen IB-opleiding; lb-ers volgen cursus HGW IB netwerk WSNS verband	Zie a	Ib-opleiding 2011-2012 en 2012-2013 HGW cursus 2011-2012 Volgens planning WSNS
i. Leerprestaties	Afnemen toetsen LVS Afnemen entreetoets in groep 6 en 7 Afnemen eindtoets CITO in groep 8	Rond of boven het landelijk gemiddelde. Bij de entreetoetsen en de eindtoets gaan we uit van een gemiddelde van de laatste drie jaren.	Zie Toetskalender
j. 5-jaars voortschrijdend gemiddelde verwijzingspercentage naar het SBO	Berekenen aan het eind van het cursusjaar	beneden 1%	In jaarverslag, schoolgids, schoolplan, management rapportage en teamvergadering juni
k. 5-jaars voortschrijdend gemiddelde doorstoompercentage in 8 jaar	Berekenen aan het eind van het cursusjaar	boven de 95%	In jaarverslag, schoolgids, schoolplan, management rapportage en teamvergadering juni
l. Methodes	1.Nieuwe schrijfmethode 'Schrijven in de basisschool 3' 2. Nieuwe methode Engels 'Hello World 2'	Niet in strijd met de identiteit Zie a	1. Invoering 2011-2012 2. invoeren 2011-2012

	<p>3. Nieuwe methode rekenen Pluspunt 3</p> <p>4. Nieuwe methode aanvankelijk lezen</p> <p>5. Nieuwe methode geschiedenis</p> <p>6. Nieuwe methode natuurkennis</p> <p>7. Nieuwe methode taal/spelling</p> <p>8. nieuwe methode muziek</p>		<p>3. invoeren 2011-2012</p> <p>4. aanschaf 2011-2012; invoeren 2012-2013</p> <p>5. aanschaf 2011-2012; invoeren 2012-2013</p> <p>6. aanschaf 2012-2013; invoeren 2013-2014</p> <p>7. aanschaf 2012 -2013; invoeren 2013-2014</p> <p>8. aanschaf 2013-2014; invoeren 2014-2015</p>
m. Samenstelling groepen	Directie doet een voorstel	<p>Enkele groepen niet groter dan 30 leerlingen</p> <p>Combinatiegroepen niet groter dan 25 leerlingen</p>	Personeelsvergadering april
n. Identiteit	Bestuur, personeel en directie moeten hier alert op zijn.	Identiteit is niet te meten. Dat moet je ervaren.	Gehele jaar door
o. Welbevinden leerlingen	Meting welbevinden van de leerlingen	<p>Uit de scores van leerlingen uit de groepen 5 tot en met 8 in de vragenlijst voor de leerlingen uit PLVS ZIEN blijkt dat 90% zich veilig voelt op school.</p> <p>Invullen LVS ZIEN ontwikkeling door de leerkracht en het opstellen van een sociogram.</p>	<p>leder jaar in de maand oktober/november.</p> <p>In de maand maart alleen BT en WB.</p> <p>leder jaar in de maand oktober</p>

9.3 Personeel

Beleidsintentie: Het uitvoeren van het integraal personeelsbeleid zoals beschreven in de CAO reformatorisch primair onderwijs en van het integraal personeelsbeleidsplan.

Onderdeel	Acties	Prestatie indicator	Planning
a. Gesprekkencyclus	Het invoeren van een driejarige gesprekscyclus. Bestaande uit: <ul style="list-style-type: none"> • Start POP – gesprek • Voortgangsgesprek • Functioneringsgesprek • Beoordelingsgesprek 	95% van het personeel is tevreden over het schoolklimaat	Met iedere personeelslid wordt jaarlijks een functionerings- en voortgangsgesprek gevoerd. De cyclus eindigt na drie jaar met een beoordelingsgesprek. Opstellen cyclus september 2011 Start cyclus januari 2012
b. teamontwikkeling	Uitwerken van de schoolkoers in het opstellen van een team ontwikkelplan	School en teamontwikkeling zijn direct met elkaar verbonden	2011-2012
c. invoering Functiemix	Vervolg invoeren functiebouwwerk opstellen criteria; werving & selectie leerkrachten	Invoering Functiemix conform CAO	Mede door – en na realisatie organisatiestructuur 2011-2012 3 ^e tranche 2012-2013 4 ^e tranche 2013-2014
d. opstellen inwerkplan voor beginnende leerkrachten	Opstellen van inwerkplan voor nieuwe- en beginnende leerkrachten.	Voor beginnende leerkrachten staat duidelijk op papier hoe wij werken en wat wij van hen verwachten	Schooljaar 2011-2012
e. uitvoeren taakbeleid	Aanschaf licentie taakbeleid.nl Uitvoeren gedetailleerd taakbeleid	95% van de leerkrachten is tevreden over de verdeling van taken; taken worden verdeeld naar ratio van de benoemingsomvang	Eerste gebruik mei 2012
f. opstellen beleidsplan parttime werken	Door de directie wordt een beleidsplan parttime werken opgesteld.	Conform CAO	Realisatie voor februari 2012

9.4 Communicatie

Beleidsintentie: Het realiseren van een transparante en lerende organisatie, waarin op effectieve en efficiënte wijze met elkaar wordt samengewerkt op alle niveaus.

Onderdeel	Acties	Prestatie indicator	Planning
a. Personeel	Personeelstevredenheidsonderzoek	85% van de medewerkers is tevreden	jaarlijks
b. Ouders	Ouderbeleidsplan uitvoeren en actualiseren Oudertevredenheidsonderzoek afnemen	85 % van de ouders is tevreden	Zie ouderbeleidsplan Tweejaarlijks
c. Communicatie met ouders	Maandelijkse nieuwsbrief verspreiden		Maandelijks
d. Communicatie met ouders en leerlingen	Opstellen van een nieuw rapport	Rapport informeert objectief over methode – en LVS toetsen, als ook algemene indruk	2014-2015
e. Leerlingen	Leerlingtevredenheidsonderzoek afnemen	85 % van de leerlingen is tevreden	Tweejaarlijks

9.5 Bestuur en management

Beleidsintentie: Realiseren van professioneel schoolmanagement voor de realisatie van onderwijskundig en teamgericht leiderschap en een betrokken bestuur dat op hoofdlijnen bestuurt.

Onderdeel	Acties	Prestatie indicator	Planning
a. Inrichten van een management team - werken in bouwen	Werven en benoemen van twee teamleiders, die beiden leiding gaan geven aan een bouw. De teamleiders vormen samen met de directeur het managementteam	Aan het eind van schooljaar 2011-2012 is een goed functionerend managementteam op onze school ingericht	Eind schooljaar 2011-2012 gerealiseerd
b. Professionalisering management	Directiecoaching door Driestar educatief Opleiding directeur tot directeur primair onderwijs Coaching van management team door coach Driestar-educatief	Vraag gestuurd Opleiding met goed gevolg afronden Inwerken van MT-leden	In overleg met coach Uiterlijk 2015 diploma behaald MT-vergaderingen
c. Professionalisering bestuur	Uitvoeren code goed bestuur Evaluatie invoering code goed bestuur	Zie code goed bestuur Evaluatieformat Driestar-educatief	bestuursvergadering april 2012 met A. Karels van Driestar educatief

9.6 Financiën

Beleidsintentie: Het behouden van een financieel gezonde en doelmatige organisatie.

Onderdeel	Acties	Prestatie indicator	Planning
a. Exploitatie conform lumpsum op termijn sluitend voeren	Leerlingprognoses actualiseren Herzien meerjaren begroting Aanpassen meerjaren investeringsbegroting Opstellen (meerjaren) formatieplan	Zie kengetallen VGS begrotingsmodel; dashboard	Jaarlijks
b. Uitvoeren risico-inventarisatie	Het uitvoeren van een risico-inventarisatie, gericht op het in kaart brengen van de korte- en lange termijn verplichtingen van de school. Met als doel vast te kunnen stellen welke hoeveelheid reserves in de komende jaren in ons onderwijs verantwoord kunnen worden geïnvesteerd.	Onderbouwing verantwoorde hoeveelheid financiële reserve	Na aansluiting VGS administratie januari 2012
c. Investeren van de reserves in de kwaliteit van het onderwijs	De grote hoeveelheid vermogen wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van het onderwijs.	Projectmatig investeren in begeleiding door externen; ICT-projecten; en onderwijsvernieuwing. Er mogen geen meerjarige financiële verplichtingen worden aangegaan, die in meerjaren perspectief niet kunnen worden gedragen.	Na afname van de risico-inventarisatie. Bij herzien meerjaren begroting
d. Opstellen van een nascholingsplan	Het vertalen van de ontwikkelingsbehoefte van de organisatie in een financieel onderbouwd nascholingsplan.	De kosten nascholing kunnen worden betaald uit reguliere nascholingsmiddelen	Na het opstellen van het teamontwikkelplan
e. Onderwijstijden	Onderzoek gevolgen werken met Hoorns model	Bij aanpassing 80% draagvlak onder personeel en ouders	2011-2012