

# Schoolplan

## Basisschool Het Venster

2015-2019

## Inhoud

- Gegevens	pagina 3	
- Inleiding	pagina 4	
- Beschrijving		
o Bestuur	pagina 5	
o Typering van onze school	pagina 6	
▪ Ligging		
▪ Populatie		
▪ Personeel		
▪ Gebouw		
▪ Onderwijs		
▪ Kinderopvang		
o Structuur	pagina 7	
- Missie & visie	pagina 8	
- INK – model	pagina 9	
- SWOT – analyse	pagina 10	
- Aandachtpunten en ambities 2015 – 2019	pagina 14	
- Doelen 2015 – 2019		
o Leiderschap	pagina 17	
o Beleid en strategie	pagina 21	
o Management medewerkers	pagina 23	
o Management middelen	pagina 23	
o Primaire proces	pagina 24	
o Waardering medewerkers	pagina 28	
o Waardering klanten	pagina 29	
o Waardering maatschappij	pagina 30	
o Resultaten	pagina 30	
- Speerpunten / Jaarplan 2015 – 2016	pagina 33	
- Instemming en vaststelling van dit schoolplan	pagina 36	
- Bijlage 1	kwaliteitsbeleid	pagina 37
- Bijlage 2	personeelsbeleid	pagina 39
- Bijlage 3	zorgbeleid	pagina 40
- Bijlage 4	veiligheidsbeleid	pagina 41
- Bijlage 5	overzicht methoden	pagina 43
- Bijlage 6	competenties leiding kindcentrum	pagina 44
- Bijlage 7	evaluatie jaarplan 2014 – 2015	pagina 45

## Gegevens

<b>School</b>	<b>Bevoegd gezag</b>
Naam: Bs Het Venster	Naam: Zicht Primair Onderwijs
Adres: Churchill-laan 18, 5421HA Gemert	Adres: Valeriusstraat 33, 5421 TR Gemert
Telefoonnummer: 0492-390151	Telefoonnummer: 088-0088500
Website: <a href="http://www.bshetvenster.nl">www.bshetvenster.nl</a>	Website: <a href="http://www.zichtpo.nl">www.zichtpo.nl</a>
Email: <a href="mailto:info@bshetvenster.nl">info@bshetvenster.nl</a>	Email: <a href="mailto:info@zichtpo.nl">info@zichtpo.nl</a>
Brinnummer: 09KQ	
<b>Directeur:</b> dhr. A. van den Bogert	<b>Voorzitter College van bestuur:</b> dhr. P. van de Sande

## **Inleiding**

Dit schoolplan is geschreven om vanuit de samenwerking met Fides Kinderopvang te groeien naar een kindcentrum. Daar waar 'schoolplan' staat beschreven, kan tijdens de komende schoolplanperiode ook als 'kindcentrumplan' worden gelezen. Dit wordt nader uitgewerkt in de jaarplannen.

Dit plan beschrijft aan welke ontwikkelingen de school (lees: kindcentrum) wil werken in de komende vier jaar. Het is een leidraad die ons helpt om, met een helder doel voor ogen, te werken aan verbetering en verandering van het onderwijs op school. Verwijzing naar andere documenten complementeren dit verander- en verbeterplan.

## **Werkwijze**

Dit plan is gemaakt in het INK-model. Dit denkmodel helpt om heldere doelen te formuleren en heel kort aan te kunnen geven op welk gebied we ons veranderings- en verbeteringsdoelen stellen. In dit plan staat welke resultaten we willen bereiken en op welke termijn.

## **Schoolplan**

De beleidsvoornemens uit het schoolplan werken we elk jaar uit in een jaarplan. Daarin staan de doelen voor dat jaar. Die komen uit het schoolplan en volgen ook uit de evaluatie van het voorafgaande jaarplan. Mogelijk zijn er actuele ontwikkelingen die ervoor zorgen dat zaken aangepakt moeten worden die niet voorzien zijn in het vierjarenplan. Er komt daarvan een verantwoording in het jaarplan.

## **Gevolgde procedure**

Dit schoolplan is opgesteld door de directie van de basisschool in samenspraak met het managementteam en de medewerkers.

Het is vastgesteld door het bestuur met instemming van de Medezeggenschapsraad.

## Beschrijving

### Bestuur

De huidige besturen van Zicht PO en Fides, gaan per 01-08-2015 officieel samen. ZICHT-FIDES wil kinderen van 0 tot 13 jaar hun talenten laten ontwikkelen en hen begeleiden in hun groei tot zelfbewuste en verantwoordelijke wereldburgers die, in balans met zichzelf en hun omgeving, in een steeds veranderende wereld willen blijven leren. We hebben de ambitie om te gaan voor de beste “ontwikkeling, opvoeding, opvang, ondersteuning en het beste onderwijs en ouderbetrokkenheid”.

Bij ZICHT-FIDES ligt de primaire focus op het integraal aanbieden van onderwijs en opvang. Daaruit vloeit voort dat wij ook een rol in de opvoeding van kinderen hebben. Deze komt niet alleen tot uiting in praktische zaken, maar ook in de manier waarop we met kinderen omgaan. Vanuit onze visie en waarden sporen we kinderen aan tot ontwikkeling en werken daarbij vanuit de overtuiging dat ieder kind van nature leergierig is.

Samengevat werkt ZICHT-FIDES vanuit deze zes O's: een sterke samenhang in de ontwikkeling, opvoeding, opvang, ondersteuning, onderwijs en ouderbetrokkenheid.

### *Inclusief denken en doen*

Bij inclusief denken en doen gaat het erom dat in alle aspecten van de samenleving rekening wordt gehouden met alle mensen. Als we dit vertalen naar ZICHT-FIDES, betekent dit dat alle kinderen welkom zijn in onze kindcentra, ongeacht hun ondersteuningsvraag. Ouders en begeleiders bekijken samen welke ondersteuning nodig en mogelijk is. Het streven is om dat zo dicht mogelijk bij het kind en het liefst in de eigen wijk te organiseren. Het doel is immers om het kind deel uit te laten maken van zijn of haar directe leefomgeving in alle aspecten die dat met zich meebrengt. We onderkennen dat in extreme gevallen handelingsverlegenheid kan ontstaan waardoor we voor de juiste ondersteuning van het kind naar oplossingen buiten de organisatie moeten zoeken.

ZICHT-FIDES opteert voor een wereld waarin mensen hun talenten ontwikkelen en daarmee een waardevolle bijdrage leveren aan de samenleving van vandaag en morgen. Een samenleving waarin kinderen wereldburgers zijn en waarbij levenslang leren een vanzelfsprekendheid is.

### *'De kinderen hebben niet de toekomst, ze zijn de toekomst!!'*

Inclusief denken gaat ervan uit dat welzijn, succes en resultaten niet verkregen kunnen worden ten koste van de ander of zonder de ander. Daarom betrekken wij de ander in onze vraag/oplossing, met de bedoeling dat ieder er duurzaam beter van wordt. Focus dus op samenwerking op alle niveaus.

### *Onze ambities*

- ZICHT-FIDES laat ieders talent tot bloei komen.
- ZICHT-FIDES brengt kinderen in balans met zichzelf, de ander en de wereld om hen heen.
- ZICHT-FIDES zorgt voor verbinding met ouders en kinderen.
- ZICHT-FIDES kinderen zijn onderzoekend, reflectief en flexibel.
- ZICHT-FIDES kinderen krijgen ook internationale lesprogramma's.
- ZICHT-FIDES kinderen spreken naast Nederlands ook een wereldtaal.
- ZICHT-FIDES kinderen zijn milieubewust en hebben de intrinsieke motivatie hier oplossingsgericht mee om te gaan.
- ZICHT-FIDES personeel is trots.

In het ZICHT-FIDES koersplan (zie websites) formuleren we onze strategische doelen voor de jaren 2015-2019.

### **Typering van onze school**

Sinds de start van een nieuwe school in 1996 is voor de naam basisschool Het Venster gekozen. Hiermee wordt aangegeven dat wij de kinderen vanuit een veilige omgeving een brede kijk op hun wereld willen bieden.

### *Ligging*

Onze school ligt in het centrum van het dorp Gemert. Veel kinderen komen uit de directe omgeving van de school, maar ook vanuit voedingsgebieden van andere scholen. Het gebouw grenst aan een school voor speciaal basisonderwijs (SBO).

### *Populatie*

De leerlingen komen uit gezinnen die redelijk representatief zijn voor onze woon- en werkomgeving. Wel zien we de complexiteit van de problemen toenemen en dit vergt duidelijk meer afstemming en ondersteuning. We merken steeds meer dat beide ouders deelnemen aan het arbeidsproces. De school wordt nagenoeg volledig bezocht door autochtone leerlingen. Het leerlingenaantal is de afgelopen jaren flink gegroeid van 186 leerlingen (01-10-2005) naar 259 leerlingen (01-10-2014). De verwachting is dat dit aantal leerlingen de komende jaren zal dalen door uitgroei van de grote groepen in de bovenbouw (32 – 38 leerlingen per leerjaar) en zal stabiliseren rond 220 – 230 leerlingen.

### *Personeel*

Er zijn de afgelopen jaren flinke personele wisselingen geweest m.n. door groei van de school, door pensionering van medewerkers en doordat full-timers parttime gingen werken. Vrijwillige mobiliteit en krimp, alsmede de inrichting van een vervangerspool vanwege de Wet Werk en Zekerheid, zullen komende schooljaren opnieuw voor een wijziging van het personeelsbestand gaan zorgen.

### *Gebouw*

Het gebouw is een “transparant” gebouw met veel ramen. De lokalen zijn gesitueerd rondom ruime werkhoecken, zodat er gezamenlijke activiteiten georganiseerd kunnen worden, bijv. tijdens het zelfstandig werken. In het midden van het gebouw is een gezamenlijke ruimte: “de kuil”. Hier worden bijvoorbeeld “Venstervieringen” gehouden. In 2016 zal er, na 20 jaar, groot onderhoud aan het gebouw worden gepleegd. De verwachte daling van het aantal leerlingen biedt mogelijkheden om in hetzelfde gebouw de samenwerking met Fides Kinderopvang uit te breiden.

### *Onderwijs*

De school heeft gekozen voor een leerstofjaarklassensysteem waarbij de kinderen zoveel mogelijk in homogene groepen ingedeeld zijn. Er wordt gewerkt met moderne methodes. De school maakt deel uit van het Samenwerkingsverband 31-08.

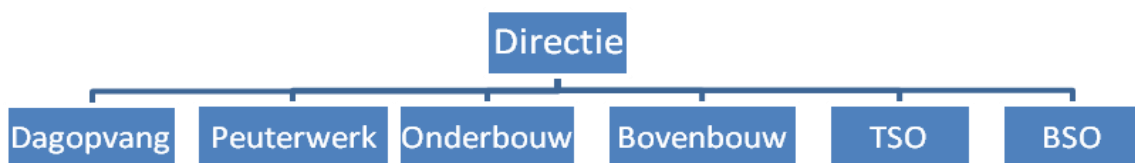
### *Kinderopvang*

Er is een samenwerking met Fides Kinderopvang. Dit is zichtbaar doordat alle kinderen van het overblijven gebruik kunnen maken. Op de drukste dagen blijft ongeveer 1/3 van de kinderen over. De TSO maakt ook gebruik van het gebouw van de Zuth dat aan het schoolplein grenst. Sinds 1 januari 2015 is er een BSO-groep (buitenschoolse opvang) in 1 lokaal voor kinderen van 4, 5 of 6 jaar.

De ambitie is om de samenwerking met Fides Kinderopvang uit te breiden zodat er een volwaardig kindcentrum ontstaat. Vanuit de gedachtengang dat het kind centraal moet staan, een passend aanbod moet krijgen en een doorgaande ontwikkelingslijn moet kunnen volgen, streven wij naar één locatie waarbinnen dit kan.

### **Structuur**

Binnen het toekomstig kindcentrum is onderstaand organogram de gewenste situatie.



In de komende periode zal geleidelijk duidelijk worden op welke wijze dit gerealiseerd kan worden. Daarbij zullen taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden verder geconcretiseerd worden. Voor de directie is onderstaand competentieprofiel opgesteld:

## Missie en visie

We willen graag een school/kindcentrum zijn:

- waar ieder kind wordt gezien
- waar kinderen van 0 – 13 jaar met plezier naar toe komen en waar zij bagage krijgen waardoor zij zich kunnen ontwikkelen tot een zelfstandig en (zelf)verantwoordelijk persoon
- die zich richt op de talentontwikkeling en brede vorming van kinderen (sociaal-emotioneel, cognitief, creatief, sportief en cultureel) door uitdagend onderwijs waarbij de eigen inbreng van de leerlingen van belang is
- waarin leerlingen vaardigheden leren zoals probleemoplossend vermogen, kritisch denken, samenwerken, communiceren, leerstrategieën ('leren leren') en ICT-geletterdheid om een basis te leggen voor de toekomstige maatschappij
- waar kinderen voorbereid worden om te participeren in en te werken aan een duurzame samenleving, waar gezondheid en milieubewustheid onderdeel van zijn
- waar kinderen leren om te reflecteren op hun leerhouding, leerproces en resultaat
- waar kinderen zich ergens bij voelen horen en kinderen zichzelf kunnen onderscheiden
- waar structuur wordt geboden
- waar iedereen respectvol met elkaar omgaat
- waar leerkrachten vanuit passie en betrokkenheid zich samen verantwoordelijk en competent voelen en voor passend onderwijs voor elk kind zorgen
- waar we met ouders een partnerschap aangaan op basis van gelijkwaardigheid en gedeelde verantwoordelijkheid. We streven wederzijds vertrouwen en respect en een heldere communicatie tussen school en ouders na. We willen graag dat de school laagdrempelig is en ouders zich op onze school welkom voelen.

Wij laten ons leiden door de volgende kernwaarden:

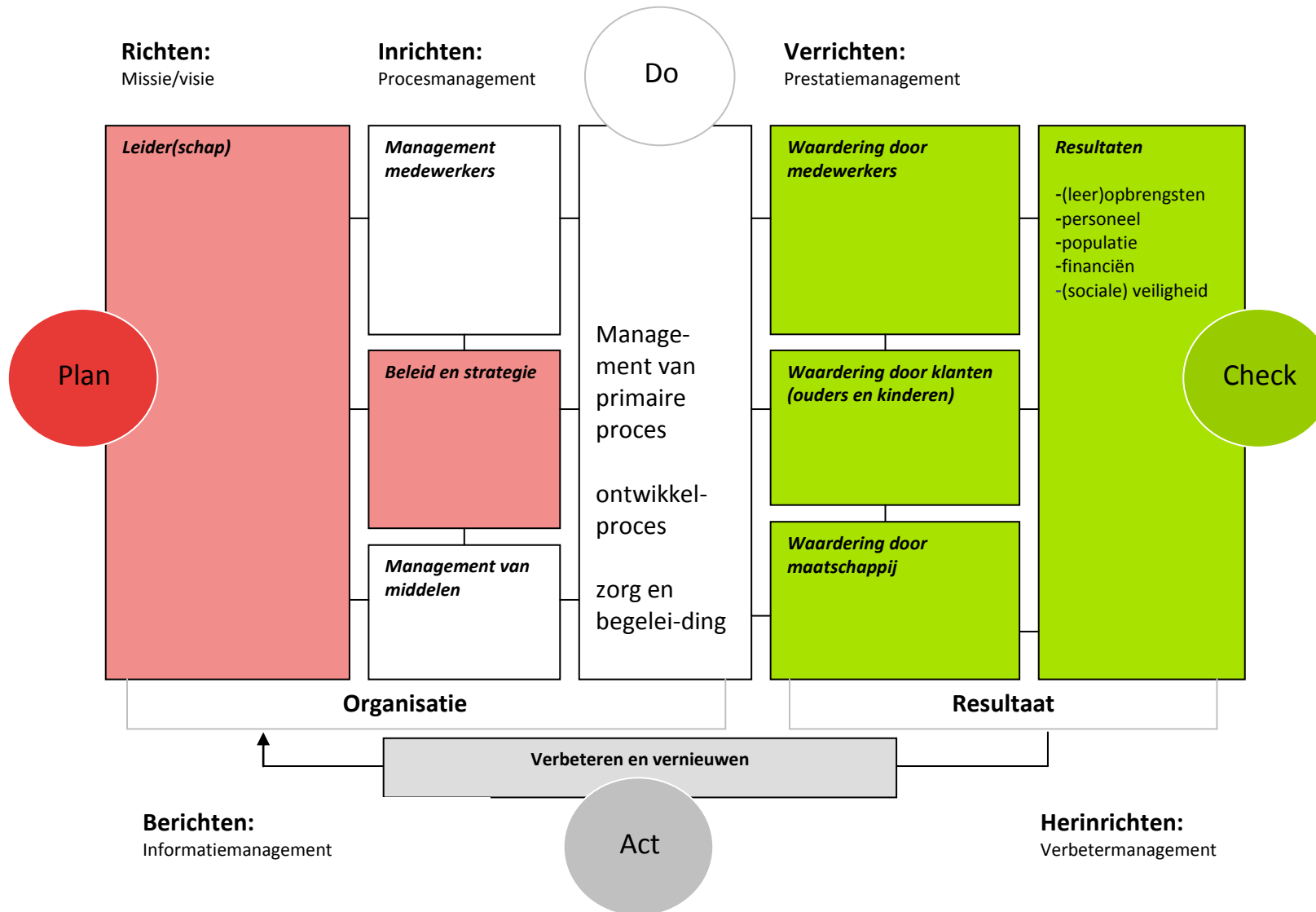
**zelfstandigheid, vertrouwen, ontwikkeling, eigenheid, transparantie.**

- Onze school is een **vertrouwde** omgeving waarin alle betrokkenen veilig kunnen en durven ontwikkelen. Een kindvriendelijke school met een veilig pedagogisch klimaat, waarbij **zelfstandigheid** en **eigenheid** drijfveren zijn. Kinderen en andere betrokkenen geven elkaar het **vertrouwen**, de ruimte, respecteren en accepteren elkaar.
- **Transparantie** naar kinderen en ouders toe. Met de ouders en kinderen wordt een goede band opgebouwd. Er wordt door leerkrachten met ouders en kinderen op een constructieve manier samengewerkt. Kinderen, ouders en leerkrachten onderhouden een heldere communicatie over wat op school gebeurt.
- Voor iedereen geldt dat je je mag, wilt, durft en kunt **ontwikkelen**
  - als individu: je groeit en leert je eigen capaciteiten en kwaliteiten ontdekken
  - als deelnemer in een groep: je groeit als gever en ontvanger binnen groepsprocessen

Vanuit onze katholieke achtergrond willen we dat onze kinderen zich de kernwaarden die wij fundamenteel achten, eigen kunnen maken. We willen ze de kans geven om hun eigen levensbeschouwing te vormen. We gaan ervan uit dat levensbeschouwing een persoonlijke keuze is en dat het de taak van de basisschool is om een brede oriëntatie te bieden. Daarbij vinden wij het belangrijk de kinderen respect te leren opbrengen voor elkaars levensbeschouwing, normen en waarden.



# INK-model



## SWOT-analyse

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Leiderschap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Schoolleider is vakbekwaam opgeleid.</li> <li># Stabiliteit in directie (geen wisselingen).</li> <li># MT is opgeleid (middenmanagement).</li> <li># Betrokken directeur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Te weinig kennis bij huidige schoolleider over opvang en peuterwerk.</li> <li># Te weinig kennis bij huidige clustermanager over onderwijs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Integraal leider voor het nieuwe kindcentrum, met een duidelijk takenpakket.</li> <li># Steeds meer beheersmatige zaken worden bovenschools geregeld; hierdoor meer gelegenheid voor aansturing en beoordeling personeel.</li> <li># Borgen van gemaakte afspraken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># De benodigde competenties voor integraal leider kindcentrum zijn niet verenigd in één persoon.</li> </ul>
<b>Beleid en strategie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Transparante bedrijfsvoering.</li> <li># Organisatie TSO + 1 BSO-groep in hetzelfde gebouw.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Onvoldoende ruimte voor alle BSO-groepen in 1 gebouw; nu verschillende locaties in Gemert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Verdere samenwerking kinderopvang.</li> <li># Onderzoek voor mogelijkheden peuterspeelzaal.</li> <li># Uitbreiding BSO-groep.</li> <li># Verfijnen van functie- / taakomschrijvingen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Beperking die opgelegd wordt door wettelijke kaders, om daadwerkelijk één organisatie te worden.</li> </ul>

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Management medewerkers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Uitvoering gesprekkencyclus.</li> <li># Heldere jaartaak.</li> <li># Toenemend aantal specialisten o.a. begaafdheid &amp; taal/lezen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># 28% is ontevreden over de werkdruk.</li> <li># Wisselingen in personeelsbestand school.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Verplichte registratie voor medewerkers van het onderwijs in 2017. ("Lerarenregister")</li> <li># Bouwen aan de 'kritische massa'.</li> <li># Invoering nieuwe CAO o.a. persoonlijke nascholing.</li> <li># Financiële middelen aanwezig om als leerkracht te ontwikkelen.</li> <li># Mobiliteit binnen Zicht.</li> <li># Functiemix (LB).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Wet Werk en Zekerheid. (verplichting na 3 contracten).</li> <li># Wijziging vervangingsfonds.</li> <li># Op termijn verplichte mobiliteit waardoor opgebouwde expertise verdwijnt.</li> <li># Beperkte carrièremogelijkheden.</li> </ul>
<b>Management van middelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Voldoende toegerust.</li> <li># Financieel gezonde organisatie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Weinig ruimte voor andere inzet formatie.</li> <li># Veelheid beheerstaken directie.</li> <li># Gescheiden budgetten tussen onderwijs en opvang.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li># Daling aantal leerlingen.</li> </ul>

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Primaire proces</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Goed pedagogisch klimaat.</li> <li># Medewerkers hebben zich steeds meer ontwikkeld in het omgaan met verschillen.</li> <li># Expertisecentrum is binnen Zicht aanwezig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Voldoende expertise m.b.t. Passend Onderwijs?</li> <li># Onvoldoende expertise m.b.t. kinderen met gedragsproblemen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Passend Onderwijs.</li> <li># Medewerkers doorontwikkelen hoe om te gaan met verschillen (kennis, vaardigheden, didactisch handelen).</li> <li># Samenwerking met bibliotheek. (BOS)</li> <li># Afstemming doorgaande lijn educatief en pedagogisch aanbod met kinderopvang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Passend Onderwijs.</li> <li># Beperkt aantal leerkrachten met ambitie voor de bovenbouw.</li> </ul>
<b>Waardering medewerkers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># 100% van het team is tevreden over het werk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Er is nog te weinig verbinding tussen school en kinderopvang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Inzetten scan “Vitaal in je werk”.</li> <li># Bouwen aan het teamcollectief.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Hoge beleving van werkdruk door de medewerkers onderwijs.</li> </ul>
<b>Waardering klanten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Ouders voelen zich betrokken bij school.</li> <li># Goede score op de tevredenheidspeiling.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li># Aandacht voor PR van de school en kinderopvang zodat het aantal ‘ambassadeurs’ groeit.</li> <li># Groeiend aantal kinderen dat van de BSO-groep gebruik maakt.</li> <li># ‘Ouderbetrokkenheid 3.0’</li> </ul>	
<b>Waardering maatschappij</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Basisarrangement vanuit regulier toezicht onderwijsinspectie.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li># Concrete verbeterpunten vanuit het laatste inspectierapport.</li> </ul>	

	<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>	<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<b>Resultaten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li># Resultaten conform doelstellingen jaarplan en KPI's bestuur.</li> <li># Stabiliteit in populatie.</li> <li># (Sociale) veiligheid in orde.</li> </ul>		# Veranderend toezicht van de onderwijsinspectie (2020).	# Toenemende verwachtingen van de maatschappij (ouders, inspectie).

## Aandachtspunten en ambities 2015-2019

Deelgebied	Aandachtspunt	Ambitie	Doelen en prestatie-indicatoren	Financiële middelen
Leiderschap	Organisatie	Onderhouden vakbekwaam leiderschap.  Duidelijk takenpakket directeur en helderheid over verantwoordelijkheden.	Ontwikkelen tot directeur kindcentrum (scholing Fontys & registratie schoolleidersregister).  Komen tot een functiebeschrijving van de directie.	Nascholingsbudget
Beleid en strategie	Organisatie	Realiseren van één kindcentrum met de mogelijkheid om gebruik te maken van het expertise centrum van Zicht PO.  De visie wordt gedeeld en samen uitgedragen.	Samen in één gebouw; alle kindvoorzieningen op één centrale plek.  Expertise-centrum Zicht PO operationeel.  Het kindcentrum heeft 1 loket voor ouders. Binnen het kindcentrum wordt gewerkt vanuit één visie en is er transparantie naar alle geledingen.	In begroting gelden reserveren voor inrichting

Deelgebied	Aandachtspunt	Ambitie	Doelen en prestatie-indicatoren	Financiële middelen
Management medewerkers	Medewerkers	Kindcentrum waarin medewerkers gebruik maken van nieuwe inzichten over wat werkt in de begeleiding van ontwikkeling van kinderen  Volledige integratie van school en kinderopvang.	Organiseren van formeel en informeel contact.  Heldere structuur.  Gesprekkencyclus geïntegreerd voor alle medewerkers + registratie in het Lerarenregister in 2017.  Integraal HRM beleid gerealiseerd en duidelijk bij alle medewerkers.	Cursuskosten begroten
Management middelen	Financiën	Op bestuursniveau duidelijkheid in de geldstromen Fides/Zicht.	Op de locatie is duidelijk wie wat betaalt.	
Management primaire proces	Kinderen  Programma inhoud	Een kindcentrum met een aanbod voor 0 tot 13 jarigen.  Een ononderbroken ontwikkeling voor kinderen van 0 tot 13 jaar.	Realisering dagarrangementen; afstemming voor- en naschools aanbod binnen het KC. Binnen het KC moet het primaire proces centraal staan. Kindcentrum met passende onderwijsarrangementen Geïmplementeerd volgsysteem	

Deelgebied	Aandachtspunt	Ambitie	Doelen en prestatie-indicatoren	Financiële middelen
Waardering door medewerkers	Medewerkers	Medewerkers ervaren een prettig werkklimaat en dragen dit ook uit.	80 % van de medewerkers geeft een waardering van 8 (op een schaal van 10) of meer.	
Waardering door klanten (ouders en leerlingen)	Ouders	Ouders meenemen in het proces van de ontwikkeling van het kindcentrum.	80% van de ouders geeft een waardering van 8 (op een schaal van 10) of meer. 80% van de leerlingen geeft een waardering van 8 (op een schaal van 10) of meer.	
Waardering door maatschappij	Omgeving	Contact onderhouden met externen uit de omgeving.	Partijen uit de omgeving worden actief betrokken bij school.	
Resultaten	Medewerkers	Kindcentrum waarin medewerkers samenwerken aan reële, haalbare doelen.	Opbrengsten zijn op orde (volgens de inspectienorm).	



## Doelen augustus 2015 – augustus 2019

### Leider(schap): doelen 2015-2019

---

Prestatie-indicator + Norm	Doel
84.1 t/m 84.5. Leidinggevende capaciteiten schoolleider, situationeel bewustzijn, flexibiliteit, beschermen en bewaken, woordvoerder zijn, monitoren/evalueren	De leidinggevende: <ul style="list-style-type: none"><li>- heeft een bewustzijn voor de (latente) aanwezigheid van problemen en is in staat deze op een adequate wijze aan te pakken</li><li>- is in staat situationeel te handelen en zijn leiderschapsstijl aan te passen indien noodzakelijk</li><li>- beschermt leraren tegen invloeden die goed lesgeven in de weg staan</li><li>- behartigt de schoolbelangen naar bestuur, ouders en derden</li><li>- brengt de effecten van veranderingen in beeld</li></ul>
84.6. Invloed geven: Het team en verantwoordelijken betrekken bij belangrijke beslissingen en beleid	De schoolleider zorgt ervoor dat team en geledingen invloed hebben: <ul style="list-style-type: none"><li>- Het team en geledingen hebben de ruimte om mede vorm te geven aan het beleid door hen te betrekken bij beleidsvorming en besluiten</li><li>- Men voelt zich gezamenlijk verantwoordelijk voor een goede gang van zaken</li></ul>
84.7. Gedragen bedrijfscultuur creëren: Gemeenschappelijke visie, saamhorigheid en positief werkklimaat creëren.	De leidinggevende zorgt voor de volgende zaken: <ul style="list-style-type: none"><li>- De visie is duidelijk herkenbaar in het handelen van alle medewerkers</li><li>- Beleidskeuzes worden altijd getoetst aan de gezamenlijk vastgestelde visie</li><li>- Collega's spreken elkaar aan op hun verantwoordelijkheid vanuit een professionele houding</li><li>- Successen en goede resultaten worden benoemd en gevierd</li></ul>

<p>84.8. Veranderingen bewerkstelligen: Op zoek gaan naar nieuwe en betere manieren, de status quo ter discussie stellen en veranderinitiatieven leiden ondanks onzeker perspectief. Teamleden inspireren om de grenzen van hun kunnen op te zoeken.</p>	<p>De leidinggevende neemt het voortouw in vernieuwingen, veranderingen binnen school en inspireert het team, ook om zelf op zoek te gaan naar verdere verdieping</p>
<p>84.9. Voorzien in voorwaarden: faciliteiten bieden voor professionalisering en materiële voorzieningen.</p>	<p>De leidinggevende zorgt ervoor dat personeel de gelegenheid krijgt zich verder te ontwikkelen Daarnaast zorgt de leidinggevende voor een goede kwaliteit van de materiële voorzieningen binnen school</p>
<p>84.10 Structuur bieden: Duidelijke procedures en regels invoeren voor leraren en leerlingen.</p>	<p>De leidinggevende zorgt ervoor dat er duidelijke procedures en regels zijn voor leraren en leerlingen</p>
<p>84.11 Kennis van programma, didactische aanpak en toetsing: Is op de hoogte is van de nieuwste inzichten en best practices. Heeft inzicht in de manier waarop de verandering programma's, didactische aanpak en toetsen zal beïnvloeden</p>	<p>De leidinggevende is op de hoogte is van de nieuwste inzichten en best practices en heeft inzicht in de manier waarop de verandering programma's, didactische aanpak en toetsen zal beïnvloeden</p>

<p>84.12. Intellectuele uitdaging bieden: Nieuwe inzichten over goed onderwijs delen en bespreken met leraren. Leraren stimuleren kennis te nemen van nieuwe inzichten in relatie tot de verandering.</p>	<p>De leidinggevende deelt en bespreekt nieuwe inzichten over goed onderwijs met leraren en stimuleert leraren kennis te nemen van nieuwe inzichten in relatie tot veranderingen en vernieuwingen</p>
<p>84.13. Focussen: het team richten op hoge, concrete doelen , maar niet teveel tegelijk.</p>	<p>De leidinggevende zorgt ervoor dat het team zich richt op de gestelde doelstelling in het jaarplan en dat personeel goed in staat is om hoofd- en bijzaken van elkaar te scheiden</p>
<p>84.14. Resultaatgerichte waardering: Persoonlijke resultaten opmerken en waarderen.</p>	<p>De leidinggevende heeft oog voor behaalde resultaten van teamleden en spreekt bevindingen op dit gebied uit</p>
<p>84.15. Communicatie: Toegankelijk zijn en effectief communiceren met leraren.</p>	<p>De leidinggevende communiceert voldoende, helder en effectief met de leraren</p>
<p>84.16. Idealen/overtuigingen uitdragen: Zelf handelen naar goed doordachte idealen en die uitdragen. De verandering focussen en checken op passendheid bij het ideaal.</p>	<p>De leidinggevende handelt vanuit een duidelijke visie en doelen</p>

<p>84.17 Betrokkenheid bij programma, didactiek en toetsing: Ondersteuning bieden aan leraren bij de vormgeving van programma's, didactische aanpak en wijze van toetsen.</p>	<p>De leidinggevende ondersteunt leraren bij de vormgeving van hun onderwijs</p>
<p>84.18. Optimisme uitdragen: Belangrijke initiatieven nemen, geloven in de kwaliteit van het team en leraren en het team inspireren tot het realiseren van 'net dat beetje meer'. Optreden als motor van verandering en daar volledig achter staan.</p>	<p>De leidinggevende inspireert door positivisme en geloof in mogelijkheden van het kindcentrum en personeel</p>
<p>84.19. Zichtbaar zijn: Contact onderhouden met leraren, leerlingen en ouders.</p>	<p>De leidinggevende onderhoudt optimaal contact met leraren, leerlingen en ouders</p>
<p>84.20. Transparante informatie bieden.</p>	<p>De leidinggevende communiceert transparant met belanghebbenden</p>
<p>84.21. Relaties met leraren: op de hoogte zijn van en aandacht hebben voor persoonlijke zaken en behoeftes van medewerkers.</p>	<p>De leidinggevende is voldoende op de hoogte van en heeft voldoende aandacht voor persoonlijke aangelegenheden van medewerkers</p>

## Beleid en strategie: doelen 2015-2019

Prestatie-indicator + Norm	Doel
76. Veiligheidsbeleid: Er is veiligheidsbeleid gericht op afhandeling incidenten in en om de school	Er is een calamiteitenplan en een checklist m.b.t. het veiligheidsbeleid. Hierin staat duidelijk omschreven hoe de afhandeling van incidenten in en om de school plaatsvindt
77. RI & E (ARBO): RI & E en daaruit volgende plan van aanpak wordt uitgevoerd	RI & E wordt jaarlijks uitgevoerd Plan van aanpak wordt jaarlijks bijgesteld Jaarlijks worden de meest urgente zaken aangepakt
78. Samenhangend en genormeerd signaleringssysteem ontwikkeling leerlingen: De school gebruikt een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en ontwikkeling van leerlingen	De school gebruikt het cito-leerlingvolgsysteem om de prestaties van de leerlingen te volgen. Registraties en observaties worden centraal vastgelegd in ESIS.  Voor het volgen van de ontwikkeling bij de kleuters is een eigen observatie- en registratiesysteem in gebruik.
79. School heeft inzicht in leerling-populatie: School heeft inzicht in de onderwijsbehoeften van haar leerling-populatie	Elke schooljaar worden de gegevens m.b.t. leerlingpopulatie verzameld volgens de afgesproken werkwijze binnen Zicht Op basis van deze gegevens wordt een vertaling gemaakt naar de onderwijsbehoeften van de leerlingen

<p>80. Planmatige ontwikkeling: School werkt planmatig aan verbeteractiviteiten</p>	<p>School- en jaarplannen worden opgesteld en geëvalueerd Aan de hand van bevindingen en conclusies worden plannen vernieuwd en aangepast Groepsplannen worden twee maal per jaar opgesteld en geëvalueerd en elk kwartaal bijgesteld PDCA-cyclus is volledig geïntegreerd bij verbeteractiviteiten</p>
<p>81. Borging kwaliteit onderwijsleerproces: De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces</p>	<p>De opbrengsten van het onderwijsleerproces worden tweemaal per jaar geanalyseerd en geëvalueerd. Door middel van klassenbezoeken en de gesprekscyclus wordt feedback gegeven aan de medewerker over zijn / haar bijdrage aan het onderwijsleerproces</p>
<p>82. Verantwoording over gerealiseerde onderwijskwaliteit: School verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit</p>	<p>In schoolgids, jaarverslag, managementrapportage en nieuwsbrief voor belanghebbenden doet school verslag over de gerealiseerde onderwijskwaliteit</p>

## Management medewerkers: doelen 2015-2019

---

<b>Prestatie-indicator + Norm</b>	<b>Doel</b>
68. Mogelijkheid tot bijscholing nascholing/ontplooingsmogelijkheden: De school besteedt jaarlijks, gemeten over 3 jaren minimaal 15% van het budget PAB per jaar aan opleiden en ontwikkelen	De school besteedt jaarlijks een begroot budget, conform CAO, aan de ontwikkeling van personeel en team
69. Planmatige personeelsontwikkeling: 100% van het personeel werkt met een POP/ planning aan zijn/haar ontwikkeling	De gesprekscyclus wordt volledig uitgevoerd, met alle medewerkers  Elke medewerker heeft een actueel POP gericht op eigen ontwikkeling in samenhang met de schoolontwikkeling

## Management middelen: doelen 2015-2019

---

<b>Prestatie-indicator + Norm</b>	<b>Doel</b>
73, 74 en 75. Hygiëne, brandveiligheid en veiligheid speeltoestellen: voldoen aan richtlijnen/wetgeving	Uit de rapportages van GGD, brandweer en inspectie speeltoestellen blijkt dat op deze gebieden wordt voldaan aan richtlijnen/wetgeving

## Primaire proces: doelen 2015-2019

---

Prestatie-indicator + Norm	Doel
45.1. (Dekkend) Taalonderwijsaanbod afgestemd op de kerndoelen: Bij de aangeboden leerinhouden voor taal betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstellingen en de leerinhouden worden aangeboden aan voldoende (>90% van de) lln. t/m het niveau van leerjaar 8	De methode Taal op Maat en Spelling op Maat is volledig geïmplementeerd en geborgd.
45.2. Rekenonderwijsaanbod afgestemd op de kerndoelen: Bij de aangeboden leerinhouden voor rekenwiskunde betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstellingen en de leerinhouden worden aangeboden aan voldoende (>90% van de) lln. t/m het niveau van leerjaar 8	De methode Pluspunt is volledig geïmplementeerd en geborgd.



<p>46. Doorgaande leerlijn: De leerinhouden in de verschillende leerjaren sluiten op elkaar aan.</p>	<p>De leerinhouden in de verschillende leerjaren sluiten op elkaar aan De leerkrachten zijn goed op de hoogte van de leerstof die behandeld is in het voorgaande leerjaar en de leerstof die behandeld zal worden in het volgende leerjaar Er is een goede, volledige overdracht van relevante gegevens</p>
<p>47. Aanbod Nederlandse taal afgestemd op niveau leerlingen.</p>	<p>N.v.t. (Bij 15% of meer leerlingen met leerlinggewicht zijn inhouden taal afgestemd op onderwijsbehoeften van leerlingen met een taalachterstand)</p>
<p>48. Aanbod ontwikkeling sociale competenties: De school heeft specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen</p>	<p>De school werkt in de groepen 1 t/m 8 met de methode Goed Gedaan.  Er is een structureel aanbod van Rots- en Watertraining.</p>
<p>49. Aanbod bevordering actief burgerschap, sociale integratie en diversiteit in samenleving: De school heeft specifiek aanbod voor bevordering actief burgerschap, sociale integratie en diversiteit</p>	<p>Het kindcentrum onderzoekt welk aanbod voor bevordering actief burgerschap, sociale integratie en diversiteit het beste binnen het onderwijsprogramma past. Dit aanbod is geïntegreerd binnen het onderwijsprogramma.</p>
<p>50. Leertijd: Efficiënt gebruik geplande onderwijstijd</p>	<p>Er wordt gewerkt met duidelijke, overzichtelijke jaar-, week- en dagroosters waarin de activiteiten uit de groepsplannen volledig zijn opgenomen Er is voldoende tijd ingeroosterd voor taal, lezen en rekenen Indien noodzakelijk wordt onderwijstijd voor een bepaald vak tijdelijk uitgebreid De geplande onderwijstijd wordt efficiënt gebruikt (optimale voorbereiding en uitvoering volgens plan)</p>
<p>51. Ouderbetrokkenheid schoolklimaat: Ouders zijn betrokken bij totstandkoming veilig en respectvol schoolklimaat</p>	<p>De school communiceert duidelijk over hoe gewerkt wordt aan veilig en respectvol klimaat Ouders en school zijn regelmatig in gesprek over hoe dit gerealiseerd wordt/kan worden Aanpak school en ouders sluit op elkaar aan</p>

52. Respectvolle omgang van leerlingen: Het personeel zorgt ervoor dat leerlingen respectvol met elkaar en anderen omgaan	Het personeel hanteert duidelijke regels voor de leerlingen waardoor een respectvolle omgang met elkaar en anderen gerealiseerd wordt Ouders onderschrijven deze regels en dragen mede zorg voor een naleving van de hiervoor genoemde regels
53. Uitleg leerstof: Leraren geven een duidelijke uitleg van de leerstof	Het model directe instructie is volledig geïntegreerd in de lessen Leraren geven duidelijke uitleg van de leerstof volgens het model directe instructie
55. Betrokkenheid leerlingen: Leerlingen zijn actief betrokken bij onderwijsactiviteit	Er is een hoge betrokkenheid van leerlingen bij de onderwijsactiviteiten te zien De leraren gaan regelmatig in gesprek met leerlingen over hun eigen ontwikkeling
56, 57, 58, 59. Afstemming aanbod, instructie, verwerkingsopdrachten en onderwijstijd: afgestemd op ontwikkelingsverschillen tussen leerlingen	In de groepsplannen en de dagelijkse onderwijspraktijk is zichtbaar dat leerinhouden, instructies, verwerkingsopdrachten en onderwijstijd voldoende zijn afgestemd op de ontwikkelingsverschillen en de daarmee samenhangende verschillende onderwijsbehoeften van alle leerlingen
60. Systematisch volgen en analyseren voortgang/ontwikkeling leerlingen: De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen	Leraren hebben zicht op voortgang/ontwikkeling van leerlingen door goed te volgen op welke wijze en met welke resultaten de leerlingen deelnemen aan het onderwijsproces Leraren toetsen de leerlingen regelmatig en houden verslag bij van hun bevindingen Leraren maken groepsoverzichten die gebruikt worden voor het maken van de groepsplannen Leerkrachten analyseren groepsresultaten van elke toets en passen indien nodig het groepsplan aan Leraren observeren leerlingen en volgen de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen Het team bekijkt tweemaal per jaar de trendanalyses op schoolniveau en bespreekt deze in evaluerende teambijeenkomsten De IB-er begeleidt de leerkrachten en heeft 5 maal per jaar een groepsbesprekingen met hen
61. Vroegtijdige signalering zorg: School signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben	Binnen de vastgestelde zorgstructuur is opgenomen hoe de vroegtijdige signalering van leerlingen die extra zorg nodig hebben plaatsvindt

62. N.a.v. analyse aard van zorg voor zorgleerlingen bepalen: School bepaalt aard van zorg voor zorgleerlingen op basis van analyse van verzamelde gegevens	Er zijn duidelijke afspraken over hoe de verschillende zorgbehoeften van zorgleerlingen bepaald worden Aan de hand van de verzamelde gegevens wordt bepaald welke vormen van zorg (binnen of buiten school) noodzakelijk/mogelijk zijn
63. School voert zorg planmatig uit	Er is een zorgplan waarin alle afspraken op zorggebied duidelijk zijn vastgelegd Er is een overzichtelijk systeem van schriftelijke vastlegging (o.a. met behulp van Esis) Er wordt volgens het vastgestelde zorgplan gewerkt
64. School evalueert effecten van zorg	In groepsplannen, handelingsplannen en gesprekken is altijd een heldere, adequate evaluatie van de effecten van de zorg opgenomen
65. Structurele samenwerking met ketenpartners indien noodzakelijk: School zoekt structurele samenwerking met ketenpartners waar noodzakelijke interventies op leerlingniveau haar eigen kerntaken overschrijven	School werkt structureel samen met ketenpartners uit de zorg als grenzen van de eigen mogelijkheden op dit gebied niet volstaan Er zijn goede, regelmatige contacten met het basisteam jeugdzorg en evt. externe onderzoekers/begeleiders
66. Evaluatie jaarlijkse resultaten: School evalueert jaarlijks de resultaten van de leerlingen	Op 2 plenaire teamvergaderingen, na de afnames en groepsanalyses van de Cito-toetsen, worden de schoolresultaten uitvoerig geëvalueerd door het hele schoolteam
67. Evaluatie onderwijsleerproces: School evalueert regelmatig het onderwijsleerproces	O.a. naar aanleiding van de resultaten van leerlingen wordt het onderwijsleerproces binnen de verschillende groepen regelmatig geobserveerd en besproken. De evaluaties vinden plaats aan de hand van van tevoren vastgestelde criteria

## Waardering door medewerkers: doelen 2015-2019

Prestatie-indicator + Norm	Doel
30. Loopbaanmanagement: Het personeel is tevreden over het op school gevoerde loopbaanmanagement	Binnen de gesprekkencyclus en via belangstellingsregistraties worden ambities van het personeel kenbaar gemaakt De medewerkers zijn tevreden over de wijze waarop aandacht besteed wordt aan het onderzoeken en mogelijk vormgeven aan de verwezenlijking van deze ambities
31. Functioneringsgesprekken: Het personeel van de school is tevreden over de gevoerde functioneringsgesprekken	De gesprekscyclus is volledig geïmplementeerd Het functioneringsgesprek wordt als waardevol ervaren door het personeel Bij de tevredenheidspeiling geeft minimaal 80% van de medewerkers tevredenheid over de gesprekscyclus aan
32. Werkklimaat: Het personeel is minimaal tevreden over het werkklimaat	Het taakbeleid en de taakverdeling worden gedragen en nageleefd door het team Efficiency en werkomstandigheden leiden tot een acceptabele werkdruk Bij de tevredenheidspeiling geeft minimaal 80% van de medewerkers tevredenheid over het werkklimaat aan
33. Management: Het personeel is minimaal tevreden over het management	Bij de tevredenheidspeiling geeft minimaal 80% van de medewerkers tevredenheid over het management aan
34, 35, 36. Aansluiting werk op kwaliteit capaciteiten, mogelijkheid tot bij-/nascholing en ontplooiingsmogelijkheden:	Het personeel is zeer tevreden over de wijze waarop kwaliteiten en talenten van het personeel worden ingezet binnen de organisatie en over de mogelijkheden die er zijn om vorm te geven aan verdere ontwikkeling. Bij de tevredenheidspeiling laat hier 80% tevredenheid zien
37. Welbevinden personeel: personeel voelt zich aantoonbaar veilig en prettig op school	Uit uitslagen van vragenlijsten en gesprekken van leidinggevende met personeelsleden blijkt dat er een hoge mate van welbevinden en veiligheidsbeleving bij het personeel is

## Waardering klanten: doelen 2015-2019

<b>Prestatie-indicator + Norm</b>	<b>Doel</b>
38, 39, 40, 41. Begeleiding, kennisontwikkeling, de medewerker, contact met school: 90 % van de ouders is hierover tevreden	Ouders vinden dat er goed wordt lesgegeven en dat de kinderen veel leren op school Zij zijn tevreden over de medewerkers en de contacten die ze met hen hebben Medewerkers en ouders gaan op respectvolle wijze met elkaar om Er wordt open en duidelijk gecommuniceerd Bij de tevredenheidspeiling wordt op deze indicatoren een score van >90% tevredenheid behaald
42, 43. Omgang van de leerlingen onderling, contact van de leraar met de leerling: 90 % van de leerlingen is hierover tevreden	Kinderen en medewerkers gaan op respectvolle wijze met elkaar om Er wordt open en duidelijk gecommuniceerd Kinderen gaan graag naar school Bij de tevredenheidspeiling wordt op deze indicatoren een score van >90% tevredenheid behaald
44 Welbevinden leerlingen: 90 % van de leerlingen voelt zich prettig op school	90 % van de leerlingen voelen zich prettig en veilig De kinderen gaan met plezier naar school Bij de tevredenheidspeiling wordt op deze indicatoren een score van >90% tevredenheid behaald

## Waardering maatschappij: doelen 2015-2019

---

Prestatie-indicator + Norm	Doel
Schooltoezicht inspectie	Het basisarrangement wordt gehandhaafd
Samenwerking met partners	Er is sprake van een prettige samenwerking met zowel kern- als ketenpartners Uit gesprekken blijkt dat zij tevreden zijn over communicatie en gezamenlijke werkzaamheden

## Resultaten: doelen 2015-2019

---

*De cijfers in de eerste kolom verwijzen naar de prestatie-indicatoren uit het managementcontract en de managementrapportage van de schoolleider  
Blauw gearceerd: verplicht uit te werken*

Prestatie-indicator + Norm	Doel
1. Beoordeling totaal eindresultaten: Gearceerd Gecorrigeerde standaardscore eindtoets op of boven landelijk gem.	De gecorrigeerde standaardscore van de Eindtoets ligt op of boven het landelijk gemiddelde
2. Beoordeling eindresultaten taal: Gearceerd Gecorrigeerd aantal goed op of boven landelijk gem.	Voor het onderdeel Taal van de Eindtoets ligt het gecorrigeerd aantal goed op of boven landelijk gemiddelde
3. Beoordeling eindresultaten rekenen: Gearceerd Gecorrigeerd aantal goed op of boven landelijk gem.	Voor het onderdeel Rekenen van de Eindtoets ligt het gecorrigeerd aantal goed op of boven landelijk gemiddelde

<p>4. Technisch lezen -Gem. vaardigh.score DMT groep 3 en 4 -Gem. vaardigh..score Technisch lezen groep 3, 4 en 5: Op of boven landelijk gem.</p>	<p>De gemiddelde vaardigheidsscores op de DMT in groep 3 en 4 en op toetsen Technisch lezen in de groepen 3, 4 en 5 liggen boven het landelijk gemiddelde Het aantal A-B-C-scores bedraagt 80%</p>
<p>5. Gem. vaardigh.score Begrijpend lezen groep 5 en 6: Op of boven landelijk gem.</p>	<p>De gemiddelde vaardigheidsscores van groep 5 en 6 voor de toetsen Begrijpend lezen liggen boven het landelijk gemiddelde Het aantal A-B-C-scores bedraagt 80%</p>
<p>6. Gem. vaardigh.score Rekenen en Wiskunde groep 4 en 6: Op of boven landelijk gem.</p>	<p>De gemiddelde vaardigheidsscores in groep 4 en 6 voor de toetsen Rekenen en Wiskunde liggen boven het landelijk gemiddelde Het aantal A-B-C-scores bedraagt 80%</p>
<p>7. Beoordeling doorstroming groep 3-8: Gem. percentage leerlingen dat de laatste twee schooljaren in de groepen 3 t/m 8 is blijven zitten is max. 3%</p>	<p>Het gemiddelde percentage leerlingen dat de laatste twee schooljaren in de groepen 3 t/m 8 is blijven zitten is maximaal 3%</p>
<p>8. Kleuterverlenging: 12% of minder</p>	<p>Kleuterverlenging is 12% of minder (= aantal lln. dat op 1 oktober in groep 3 al de leeftijd van 7 jaar heeft)</p>
<p>9. Ontwikkeling leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.</p>	<p>Als er leerlingen zijn met specifieke onderwijsbehoeften, dan zijn deze uitgewerkt in een ontwikkelingsperspectief (OPP)</p>
<p>9.1. Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in kaart</p>	<p>Als er leerlingen zijn met specifieke onderwijsbehoeften zijn deze onderwijsbehoeften goed in kaart gebracht 100% of geen beoordeling i.v.m. afwezigheid leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften</p>

11.1 Zicht op prestaties ivm advies VO	De Eindtoets wordt bij alle leerlingen afgenomen
11.2 Procedure bij sterk van de verwachting afwijkende prestaties van individuele leerling	Wanneer de Eindtoets hoger is dan het gegeven advies, kan de school het advies heroverwegen (zie schoolafspraken)
11.3 Vanuit prestatiegegevens: eenduidige indicatie adviesniveau	Aan de hand van uitslagen op Cito-leerlingvolgsysteem en gegevens uit het leerlingdossier wordt een eenduidige indicatie adviesniveau gegeven
12. Functioneren in VO: percentage lln. In 3 <sup>de</sup> leerjaar VO zonder vertraging (op of boven adviesniveau) >80%	Aan de hand van rapportages van de diverse VO-scholen wordt gemonitord hoe de uitgestroomde leerlingen hun schoolloopbaan vervolgen Daarbij worden adviezen in groep 8 en ontwikkelingen binnen VO met elkaar vergeleken Inzicht in het percentage leerlingen dat VO zonder vertraging doorloopt, of gedurende schoolloopbaan af- of opstroomt
13. Uitstroom VO: percentage lln. dat uitstroomt naar HAVO/VWO vertoont geen neerwaartse trend	In samenhang met verbetering van resultaten stroomt een reëel percentage kinderen door naar scholen voor HAVO/VWO
14. Ziekteverzuim lager dan 5%	Er is een ziekteverzuimpercentage lager dan 5%
17. Afstroom of uitvallers: max. 2% tussentijdse uitstroom naar SBO en max. 1% naar SO over 3 afgesloten jaren gemeten	We slagen erin om ons onderwijs vorm te geven op een wijze die voldoende tegemoet komt aan de behoefte van leerlingen waardoor de uitstroom naar S(B)O zo gering mogelijk is
29. Inzicht in sociale veiligheid: school heeft zicht op veiligheidsbeleving van personeel en leerlingen	D.m.v. het afnemen van vragenlijsten en houden van gesprekken heeft school voldoende zicht op veiligheidsbeleving van personeel en leerlingen



## Speerpunten / Jaarplan 2015-2016

<b>1. Leiderschap</b>	<b>Bijbehorende acties</b>	<b>Concrete opbrengst/resultaat</b>	<b>Verantwoordelijke</b>
Nieuwe CAO Onderwijs	Deze CAO maakt het noodzakelijk om veranderingen door te voeren.	Een heldere jaartaak voor medewerkers	Dir
Schoolleidersregister	Scholing Magistrum volgen (2 jaar)	Onderhoud van de registratie (elke 4 jaar)	Dir
Kwaliteitsbeleid	"Gang van Zaken" verder uitbreiden	Borgen van gemaakte afspraken.	Dir
<b>2. Beleid en strategie</b>	<b>Bijbehorende acties</b>	<b>Concrete opbrengst/resultaat</b>	<b>Verantwoordelijke</b>
Samenwerking Fides / kindcentrum	Mogelijkheden onderzoeken voor peuterspeelzaal	Een op elkaar afgestemde samenwerking; de overdracht van 0-4 naar school; omgaan met ouders; één gezicht naar buiten. Samenwerking en afstemming in het gebruik van het gebouw, de speelplaats en faciliteiten.	Dir / clustermanager
Verfijnen van de visie	Discussie: waar accenten op Het Venster aanbrengen? Talentontwikkeling? Ouderparticipatie 3.0?	Er is een keuze gemaakt waar Het Venster zich in wil profileren	Dir
SLO-doelen groep 1-2	Agenderen in de OB-vergadering	Doelen zijn helder en in de klas is zichtbaar hoe hier aan gewerkt wordt	OBC
Continuurooster	Nut & noodzaak en behoefte onderzoeken	Er is een keuze gemaakt of er wel/geen continuurooster (ook hoe) wordt ingevoerd	Dir
PR van de school	PR van de school 20-jarig bestaan per 1 augustus 2016 Schoolplein (i.c.m. plan Kloostertuin)	Het aantal ambassadeurs van Het Venster is toegenomen t.o.v. de vorige tevredenheidspeiling	werkgroepen
Er is een oriëntatie op mediawijsheid & social media geweest	Oriëntatie op wat deze media inhouden (kansen & bedreigingen) Deelname groep 7 & 8 aan Mediamasters 2015		werkgroep

<b>3. Management van medewerkers</b>	<b>Bijbehorende acties</b>	<b>Concrete opbrengst/resultaat</b>	<b>Verantwoordelijke</b>
De ontwikkeling van leerkrachten is vastgelegd	Leerkracht is zelf verantwoordelijk voor het up-to-date houden van het bekwaamheidsdossier	Bewustwording & eigenaarschap om te voldoen aan de inhoud het lerarenregister.  Aandacht voor werkdruk n.a.v. de scan 'Vitaal in je werk'.	Allen
Deskundigheidsbevordering vanuit nieuwe CAO	Opstellen POP en invulling persoonlijke nascholing Nascholingsplan	Elke medewerker onderhoudt zijn deskundigheid i.c.m. schoolontwikkeling (registratie lerarenregister)	Allen Dir
Functiemix	Herbezetting begaafdheidsspecialist	Er wordt voldaan aan het percentage LB-functies bij een schoolgrootte van 259 lln	Dir
Leerkrachten ontwikkelen zich verder in het werken in een professionele cultuur	A.d.h.v. teamprofiel conclusies en aanbevelingen trekken en actiepunten herleiden (o.a. m.b.t. samenwerking en feedback geven & ontvangen)	Het is inzichtelijk welke sterktes en ontwikkelpunten er zijn.	Allen
Passend Onderwijs: basisondersteuning	Uit het schoolondersteuningsprofiel (Q3): # Leerlingen betrekken bij het eigen onderwijsproces door minimaal 2x per jaar gesprekken in te plannen o.b.v. format. # Opstellen nascholingsplan t.b.v. deskundigheidsbevordering. # Opstellen dyscalculiebeleid met Zicht PO. # Opstellen beleid over omgaan met gedragsproblemen. # Opstellen OPP (o.b.v. individuele noodzaak). # Mogelijkheden verkennen om ervaringsdeskundigheid van ouders te betrekken bij de ontwikkeling van hun kind.	De basisondersteuning is toegenomen. o.a. door meer bekwaam te zijn in het opvangen van leerlingen met meer ondersteuningsbehoeften (op het gebied van hoog- en minderbegaafdheid, lichamelijke handicaps en gedragsproblematiek).	Dir / IB
Leerkrachten sluiten aan bij de leerbehoefte van leerlingen die meer aankunnen	Implementatie beleid begaafdheid Uitvoering 2 <sup>e</sup> fase van het beleid (scholing – materialen)	Onderwijs op maat voor de leerlingen die meerbegaafd zijn.	Begaafdheids-specialist

Leerkrachten hebben kennis van de leerlijnen voor de verschillende vakgebieden voor groep 1 t/m 8 en stemmen hun leerstofaanbod daarop af	Agenderen tijdens studiemiddagen: woordenschatontwikkeling		Taalcoördinator / dir
<b>4. Management van middelen</b>	<b>Bijbehorende acties</b>	<b>Concrete opbrengst/resultaat</b>	<b>Verantwoordelijke</b>
Taalbeleidsplan	Opstellen taalbeleidsplan (o.b.v. dit plan evt. nieuwe methodes aanschaffen: begrijpend en aanvankelijk lezen)	Er is een taalbeleidsplan	Taalcoördinator / dir
Methode Engels: Groove Me	Afspraken vastleggen in een 'Gang van Zaken'	Methode voor Engels borgen	Dir
Methode gym	Agenderen tijdens vergadering	Aanschaf nieuwe methode?	Werkgroep
Methode natuur & techniek	Agenderen tijdens vergadering	Aanschaf nieuwe methode?	Werkgroep
<b>5. Primaire proces</b>	<b>Bijbehorende acties</b>	<b>Concrete opbrengst/resultaat</b>	<b>Verantwoordelijke</b>
Project Bieb op School	Implementatie Bieb op School	De Bieb op School is geïntegreerd ter leesbevordering van alle leerlingen	Taalcoördinator
VVE	Voortzetting uitvoering locatieplan Aanbevelingen onderzoek LIO-stagiaire		Werkgroep VVE / clustermanager
Sociaal-emotioneel: inzet Rots & Watertraining	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Training groep 4 en 5</li> <li>- Herhaling gr. 6 t/m 8</li> <li>- Scholing team</li> </ul>		Rots- en Watertrainers
Creatieve ontwikkeling	Tijdens bouwvergaderingen agenderen	Afspraken borgen in relatie met basisontwikkeling	OBC / BBC
<b>6. Waardering medewerkers, ouders, leerlingen</b>	<b>Bijbehorende acties</b>	<b>Concrete opbrengst/resultaat</b>	<b>Verantwoordelijke</b>
Tevredenheidspeiling	Er wordt in januari / februari 2016 een tevredenheidspeiling afgenomen bij personeel, kinderen en ouders	80% tevreden	Dir
<b>7. Resultaten en opbrengsten</b>	<b>Bijbehorende acties</b>	<b>Concrete opbrengst/resultaat</b>	<b>Verantwoordelijke</b>
Cito-toetsen en Eindtoets	Tussen- & eindopbrengsten worden besproken a.d.h.v. trendanalyses	De groep heeft zich volgens de normering van de inspectie ontwikkeld.	Dir / IB

## **Instemming en vaststelling van dit schoolplan**

De MR van Het Venster heeft ingestemd met de tekst van dit schoolplan.

Namens de Medezeggenschapsraad  
Voorzitter van de Medezeggenschapsraad

Naam:

Datum:

Handtekening:

Dit schoolplan werd door het bevoegd gezag van Zicht PO vastgesteld op:

Namens Het Venster  
A.G van den Bogert  
directeur

Datum:

Handtekening:

Namens het bevoegd gezag  
P.A.G.M. van de Sande  
Voorzitter van het College van Bestuur

Datum:

Handtekening:

## **Bijlage 1 Kwaliteitsbeleid**

### Evaluatie onderwijsleerproces

Het gaat ons niet alleen om het evalueren van de resultaten die we behalen met de leerlingen, maar ook om andere zaken die van invloed zijn op het onderwijsleerproces. We noemen hier leerstofinhouden, voldoende tijd, veilig schoolklimaat, duidelijke uitleg door leerkrachten, afstemming op de mogelijkheden van de leerlingen, in- en externe communicatie, contact met ouders, aansturing van de organisatie. We plannen onze evaluaties systematisch.

Ten aanzien van de leerstofinhouden maakt de school alleen gebruik van methodes die voldoen aan de kerndoelen. Per schoolplanperiode wordt minimaal één keer nagegaan of de gebruikte methodes nog passen bij onze doelstellingen, de gewenste opbrengsten en de leerlingenpopulatie.

De school roostert voldoende tijd in om de leerstof die bij een bepaald leerjaar hoort, te behandelen.

We streven naar een veilig schoolklimaat. Dat geldt zowel voor leerlingen als voor personeel. Om kinderen te helpen bij het ontwikkelen van hun sociaal-emotionele vaardigheden maken we gebruik van de methode Goed Gedaan en zetten we de Rots- en Watertraining in. Eens in de twee jaar nemen we een enquête af bij de leerlingen van groep 6 tot en met 8. In deze vragenlijst wordt ook gevraagd naar een veilig klimaat, pestgedrag en omgangsvormen. Onze school beschikt over een pestprotocol.

Ook ons personeel wordt eens in de twee jaar door middel van een enquête gevraagd naar hun welbevinden. Indien uit deze onderzoeken blijkt dat we ons beleid moeten bijstellen, zullen we dit uiteraard doen.

Om een zo goed mogelijk leerrendement te halen voor alle leerlingen, schenken we veel aandacht aan een duidelijke uitleg door leerkrachten en het afstemmen op de mogelijkheden van leerlingen. Leerkrachten die dat wensen kunnen worden bijgeschoold op deze thema's. Jaarlijks vindt een klassenbezoek plaats door de directeur. Deze klassenbezoeken vinden meestal plaats aan de hand van een kijkwijzer, gerelateerd aan een ontwikkeldoel van school of van de leerkracht. Elk klassenbezoek wordt nabesproken met de leerkracht.

We gebruiken de volgende evaluatie-instrumenten:

- Jaarlijks stellen we met het team het jaarplan vast, met daarin concrete meetbare doelen. Deze worden gaandeweg het schooljaar 'bewaakt' door het managementteam (directie en bouwcoördinatoren). Aan het einde van het schooljaar wordt dit jaarplan geëvalueerd met de medewerkers. De opbrengst hiervan wordt vastgelegd in een jaarverslag.
- Elke leerkracht krijgt minstens één keer per jaar een klassenbezoek door de directeur. Dit bezoek vindt meestal plaats aan de hand van een van tevoren vastgestelde kijkwijzer, gekoppeld aan een schoolontwikkeling.
- De methodegebonden toetsen worden systematisch afgenomen, geanalyseerd en gerapporteerd door de leerkracht. Scores maken onderdeel uit van het groepsoverzicht, wat besproken wordt met de intern begeleider, samen met het daaruit voortvloeiende groepsplan. Dit gebeurt in de groeps- en leerlingbespreking.

- We volgen de systematiek van het Cito leerlingvolgsysteem. Voor onze cognitief getalenteerde leerlingen zijn er 4 screeningsmomenten vanuit het Digitaal Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid (DHH); in groep 1, 2, 3 en 5.
- Voor de evaluatie van ons onderwijs maken we gebruik van een managementcontract en –rapportage op stichtingsniveau, volgens het INK-model.
- Eens in de twee jaar nemen we een vragenlijst (tevredenheidsenquête) af bij leerlingen, ouders en personeel. Hiervoor wordt een extern bureau ingeschakeld.

#### Bewaking van de kwaliteit van de school door het bevoegd gezag

De bewaking van de kwaliteit van de school door het bestuur loopt via de lijn schoolplan – jaarplan – jaarverslag. De stichting maakt bij de laatste twee gebruik van een managementcontract en managementrapportage, om alle prestatie-indicatoren te volgen.

De informatie voor het schoolplan wordt onder andere geleverd door de evaluatie van het vorige jaarplan, schoolplan, de gegevens uit een ouder-, een leerling- en personeelsenquête, het strategisch koersplan van de stichting Zicht-Fides en de beoordeling van de inspectie. Het schoolplan wordt vertaald in jaarplannen. Elk jaar maakt de school een jaarplan waarin de doelen voor dat schooljaar worden opgenomen. De evaluatie van het jaarplan vindt in eerste instantie plaats met het team. De resultaten hiervan worden weergegeven in het jaarverslag. Het jaarplan en jaarverslag wordt gecommuniceerd naar belanghebbenden.

In de gesprekken die het College van Bestuur jaarlijks met de directie voert, komen in ieder geval de volgende elementen aan de orde:

- Jaarplan, waarin in ieder geval zijn opgenomen de gewenste resultaten
- Jaarverslag, waarin in ieder geval zijn opgenomen de gerealiseerde resultaten
- Bespreking indicatoren, middels managementcontract en -rapportage
- Beoordeling inspectie in het kader van het toezichtarrangement

Indien uit de gesprekken met een directeur blijkt dat er sprake is van zorgen met betrekking tot de resultaten van de school, dan worden concrete vervolgspraken gemaakt.

Naast de gesprekken over de kwaliteit van het onderwijs, wordt er met de directeuren ook minimaal eens per jaar een functionerings- danwel beoordelingsgesprek gevoerd.

Met de HRM-medewerker wordt minimaal tweemaal per jaar gesproken over de omvang van de formatie, het personeelsbeleid in algemene zin en de consequenties die op dit vlak voorkomen uit de begroting. Relevante punten uit deze gesprekken worden teruggekoppeld naar het College van Bestuur.

De voorzitter van het College van Bestuur rapporteert aan de Raad van Toezicht over de behaalde resultaten.

## **Bijlage 2 Personeelsbeleid**

Zicht PO / Fides voert een vastgesteld personeelsbeleid. Op stichtingsniveau zijn onderstaande beleidsstukken vastgesteld:

- Beleid werving en selectie
- Competentieboek Zicht PO
- Loopbaanbeleid
- Professionaliseringsbeleid
- Deeltijdarbeid
- Functiegebouw
- Taakbeleid
- Gesprekkencyclus
- Verplichte mobiliteit
- Ontslagbeleid
- Beleid exitgesprek

Een actueel overzicht van alle beleidsdocumenten is op [www.zichtpo.nl](http://www.zichtpo.nl) te vinden.

Bovenschools is een HRM-manager aangesteld die eindverantwoordelijk is voor de uitvoer van dit beleid. In twee jaarlijkse HRM-gesprekken wordt bekeken hoe de integraal leider kindcentrum uitvoer geeft aan bovenstaand beleid. Waar nodig is tussentijds, situationeel overleg.

De medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling. De integraal leider kindcentrum faciliteert en ondersteunt hen hierbij, onder andere door nascholing. De medewerkers houden hun eigen ontwikkeling bij in hun bekwaamheidsdossier, in Cupella.

### **Bijlage 3 Zorgbeleid**

#### **(o.a. voorzieningen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.)**

De school heeft een vastgesteld zorgplan, d.d. 16-04-2013. Dit is ook ingezonden naar de inspectie. Daarin is terug te lezen welk beleid de school hanteert voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.



## **Bijlage 4 Veiligheidsbeleid**

Veiligheid is de basis voor goed functioneren. Wil een kind zich goed kunnen ontwikkelen, dan zal de omgeving veilig moeten zijn. Dit geldt natuurlijk ook voor het personeel en alle andere betrokkenen.

Veiligheid heeft betrekking op een tweetal aspecten:

- De sociaal veilige school: welzijn en welbevinden.
- De fysiek veilige school.

De scholen dienen veilige scholen te zijn, waar geen plaats is voor (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, discriminatie, vandalisme of diefstal. Van ieder die bij de scholen betrokken zijn, wordt verwacht dat hij of zij respect heeft voor de ander en diens eigendommen. Ook de omgeving van de school moet veilig zijn.

### **Hoe ziet een sociaal veilige school eruit?**

- Op een veilige school voelen leerlingen zich thuis.
- Ze komen graag naar school en voelen zich serieus genomen door de leraren.
- De school gaat bestaand sociaal onveilig gedrag tegen, maar voorkomt dat gedrag ook door een actieve, positieve stimulering van sociaal gedrag. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het invoeren van gedragsregels en aan onderwijs dat is afgestemd op de wensen en mogelijkheden van individuele leerlingen.
- De school treedt op tegen pestgedrag.
- De school tolereert geen discriminatie en seksuele intimidatie.
- De school heeft een klachtenregeling en er is een contact persoon (schoolniveau) en vertrouwenspersoon (bestuursniveau).
- Ook werken scholen samen met politie, justitie, jeugdzorg en maatschappelijk werk.
- Hierdoor ontstaat een veilig klimaat waarbinnen de school problemen al in een vroeg stadium kan onderkennen en daarop kan reageren.
- Afspraken en regels die door alle medewerkers worden uitgevoerd, waar medewerkers elkaar positief kritisch op kunnen aanspreken.

Het veiligheidsbeleid van een school is niet alleen bedoeld om leerlingen een veilige plek te bieden. Ook leraren (en ander personeel) hebben vanzelfsprekend recht op een veilige omgeving.

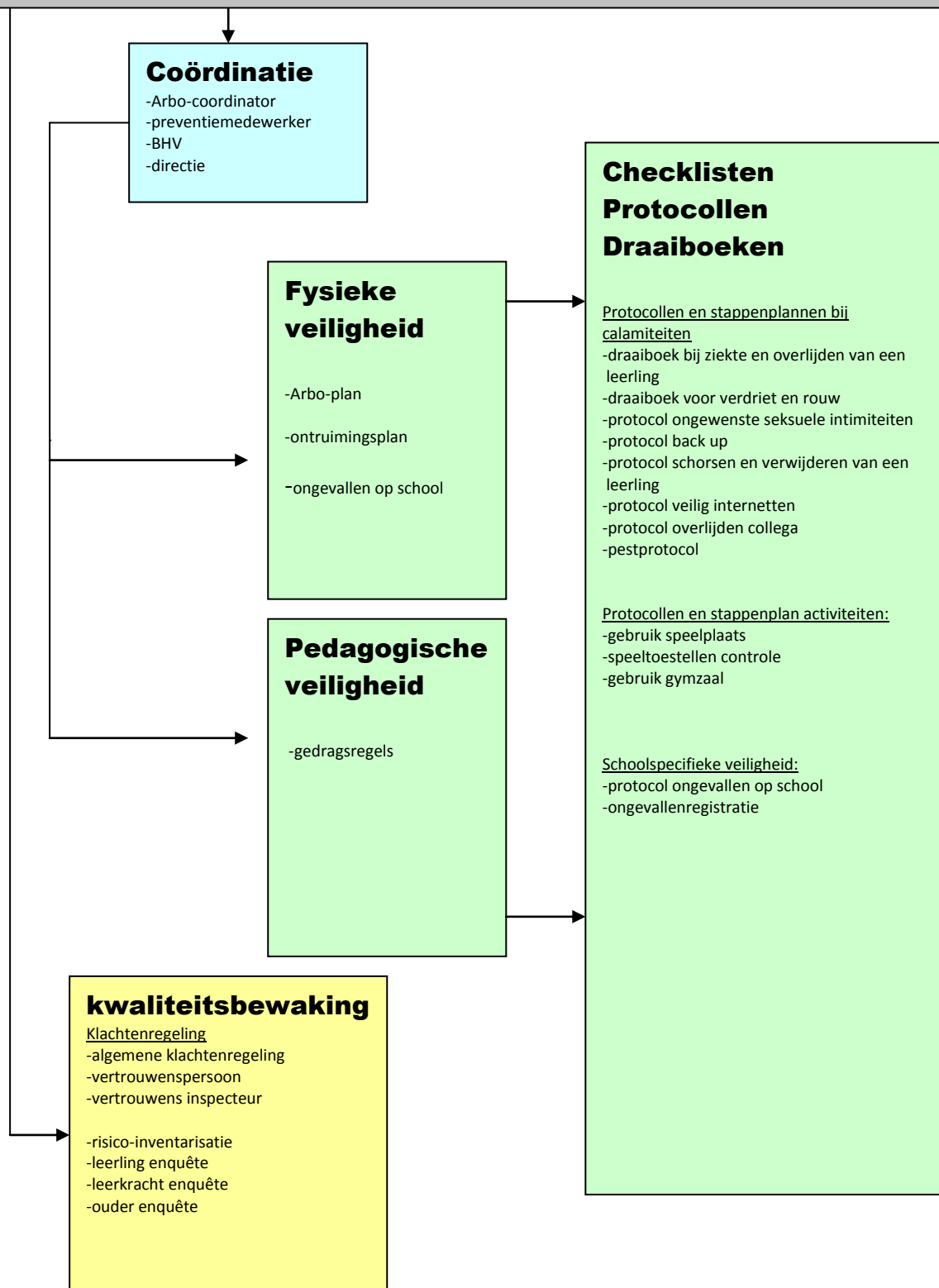
### **Hoe ziet een fysiek veilige school eruit?**

Een veilige school heeft natuurlijk een goed onderhouden gebouw en een inrichting van de lokalen die geen gevaar oplevert voor kinderen.

- Op het schoolplein staan veilige speeltoestellen.
- Ook de schoolthuis route vormt daar waar mogelijk onderdeel van de veilige omgeving.
- Leerlingen en leraren weten wat ze moeten doen bij brand en de school oefent het ontruimingsplan periodiek.
- De school heeft voldoende bedrijfshulpverleners, een preventiemedewerker en interne vertrouwenspersonen.

# Veiligheidsplan

## Het Venster



## **Bijlage 5 Overzicht methoden**

<b>Vakgebied</b>	<b>Gebruikte lesmethoden:</b>	<b>Groep:</b>
Voorber. Taal, lezen en woordenschat Aanvankelijk lezen	Schatkist	1,2
Technisch Lezen	Veilig Leren Lezen	3
Voortgezet Technisch lezen	Estafette Nieuw	4 t/m 6
Begrijpend Lezen	Goed Gelezen	4 t/m 8
Nederlandse taal	Taal op Maat	4 t/m 8
Spelling	Spelling op Maat	4 t/m 8
Rekenen/wiskunde	Pluspunt	1 t/m 8
Schrijven	Pennenstreken	3 t/m 8
Engels	Groove Me	1 t/m 8
Sociaal emotionele ontwikkeling	Goed Gedaan	1 t/m 8
Aardrijkskunde	Meander	5 t/m 8
Geschiedenis	Brandaan	5 t/m 8
Biologie/natuur/techniek	Natuniek	3 t/m 8
Verkeer	Wijzer door het Verkeer	3 t/m 8
Muziek	Muziek moet je doen	1 t/m 8
Tekenen	Uit de kunst	1 t/m 8
Handvaardigheid	Uit de kunst	1 t/m 8
Bewegingsonderwijs	Basislessen	3 t/m 8

## Bijlage 6 Competenties leiding kindcentrum

Initiatief	Alleen durven staan en vasthouden aan de missie/visie Onderscheidend durven zijn Eigenaarschap hebben en kunnen creëren
Inhoud	Kennis hebben van financieel- en huisvestings- en wettelijk kader Om kunnen gaan met private en publieke middelen Onderwijskundige, pedagogische, didactische kennis en visie
Ondernemen	Pionier zijn Zakelijk kunnen denken en verantwoorden Ondernemerschap Visie niet laten bepalen door tussentijdse subsidies
Oordeelsvorming	Kunnen afwegen van kansen en bedreigingen Relatie met de missie hebben Processen herkennen en kunnen beoordelen
Probleemanalyse	Hoofd- en bijzaken kunnen onderscheiden Alle facetten van een verandertraject kennen en kunnen beoordelen Multi-level kunnen denken en werken Overzicht hebben Durven los te laten om twee handen weer vrij te maken
Overtuigingskracht	Vanuit visie werken Aandacht voor de vorm en de inhoud Het goede moment herkennen Eigenaarschap tonen en creëren
Verbinden	Wij-gevoel creëren, zoeken naar gemeenschappelijkheid Werken aan draagvlak Pendelen Anderen mede-eigenaar maken
Creativiteit	Buiten de box kunnen denken Kunnen ontwerpen en vormgeven Grenzen van regels/procedures opzoeken en verleggen (buiten de lijnen kleuren)
Doel- en resultaat-gerichtheid	Haalbare en ambitieuze doelen stellen Doelmatig en planmatig kunnen werken Kansen zien Conceptdrager van IKC
Organisatie-sensitiviteit	Denken en handelen vanuit het systeem, systeemdenken Lange termijn denken Zien van verschillende belangen Verbinden van functies/taken binnen IKC
Besluitvaardigheid	Aanpakken Knopen doorhakken Zorgvuldig zijn Verantwoordelijkheid nemen
Leerbaarheid	Bijstellen van eigen gedrag - Reflectie op eigen gedrag Omgaan met feedback

<b>A: Personeel</b>	<b>Bijbehorende acties</b>	<b>Evaluatie</b>
A1. De gesprekkencyclus wordt gecontinueerd (o.a. POP: persoonlijke ontwikkeling o.b.v. competentiekaarten & ontwikkeling van zijn groep leerlingen & het schooljaarplan)	POP- & functionerings- & beoordelingsgesprekken; aandacht voor stresspreventie & werkdruk	√
A2. De ontwikkeling van leerkrachten is vastgelegd in een bekwaamheidsdossier	Leerkracht is zelf verantwoordelijk voor het up-to-date houden	Van het personeel heeft 60% dit gedaan
A3. Leerkrachten ontwikkelen zich verder in het werken in een professionele cultuur	Leerkrachtgedrag is te herleiden uit het competentieprofiel zoals samenwerking en feedback geven & ontvangen	√
<b>B: Middelen en voorzieningen</b>		
B1. De collectie leesboeken is geactualiseerd	Aanvulling met nieuwe biebboeken in navolging van implementatie taalmethode	√ Project Bieb op School is aangezet
B2. Methode voor Natuniek borgen	Aanschaf ondersteunende materialen & up-to-date houden van deze voorraad	√ Bleek praktisch niet haalbaar te zijn
B3. Nieuw schoolplan 2015 - 2019	Komen tot een nieuw schoolplan (tijdens plenaire vergaderingen agenderen)	√
<b>C: Onderwijs en leren</b>	<b>Bijbehorende acties</b>	
C1. Passend Onderwijs	Inzet scholing leerkrachten "klassenmanagement & (on)gewenst gedrag"	√
C2. Leerkrachten hebben kennis van de leerlijnen voor de verschillende vakgebieden voor groep 1 t/m 8 en stemmen hun leerstofaanbod daarop af	Agenderen tijdens studiemiddagen: woordenschatontwikkeling	Niet gedaan; bleek een te volle agenda te zijn op vergaderingen
C3. Leerkrachten sluiten aan bij de leerbehoefte van leerlingen die minder aankunnen, maar ook bij de leerlingen die meer aankunnen	Implementatie beleid begaafdheid in groep 1 t/m 8	√ Beleid is ook aangepast na de implementatie
C4. Er wordt gewerkt met groepsplannen w.b. lezen, spelling & rekenen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uit het inspectierapport (maart 2013) over analysevaardigheden: "individuele accenten aanbrengen bij leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben; voldoende diepgang in de probleemanalyse; doelen niet te globaal omschrijven"</li> <li>- Doelen worden omschreven in DLE (groep 3-8)</li> <li>- Groep 1-2: tussen- en einddoelen worden afgeleid uit kaarten van het SLO op het gebied van rekenen, taal en sociaal-emotioneel</li> </ul>	√

C5. Rekenmethode 'Pluspunt' is t/m groep 8 geïmplementeerd	Tijdens (bouw)vergaderingen Pluspunt agenderen	√
C6. Nieuwe taalmethode is geïmplementeerd	Tijdens (bouw)vergaderingen agenderen	√
C7. Nieuwe verkeersmethode 'Wijzer door het verkeer' is geïmplementeerd	Tijdens (bouw)vergaderingen Wijzer door het Verkeer agenderen	√
C8. Methode voor Engels borgen (groep 1 t/m 8)	Afspraken vastleggen in een 'Gang van Zaken'	Niet gedaan i.v.m. een te volle agenda tijdens vergaderingen
C9. VVE: voortzetting uitvoering locatieplan	Afstemming met andere locaties binnen Gemert – Centrum ook w.b. afspraken, doorgaande lijn en overdracht	√ VVE-onderzoek gedaan vanwege afstudeerstage
C10. Sociaal-emotioneel: inzet Rots & Watertraining	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Training groep 4</li> <li>- Voortzetting training gr. 5 t/m 7</li> <li>- Herhaling in gr.8</li> <li>- Scholing team</li> </ul>	Gr.5 t/m 8 voor 90% gedaan Gr. 4 komend jaar Scholing team nog niet
C11. Creatieve ontwikkeling	Tijdens bouwvergaderingen agenderen	√
C12. Er is een oriëntatie op mediawijsheid & social media geweest	Oriëntatie op wat deze media inhouden (kansen & bedreigingen) Deelname groep 7 & 8 aan Mediamasters 2014	Niet gedaan, wel werkgroep opgezet Mediamasters √
<b>D. Resultaten en opbrengsten</b>	<b>Bijbehorende acties</b>	
D1. Leerkrachten hebben een beredeneerd leerstofaanbod passend bij het gemiddelde niveau van de groep. De groep heeft zich volgens verwachting ontwikkeld.	Tussen- & eindopbrengsten worden besproken a.d.h.v. trendanalyses en dwarsdoorsnedes	√
<b>E. Waardering door klanten</b>		
E1. Uitvoering actiepunten n.a.v. de tevredenheidspeiling afgenomen bij personeel, kinderen en ouders	Tijdens het schooljaar naar ouders communiceren welke sterke punten er zijn en welke actiepunten er zijn ondernomen n.a.v. de peiling afgelopen schooljaar	Niet gedaan; komend jaar nieuwe peiling