

Schoolplan 2015-2019

OBS Benoordenhout Den Haag



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	6
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	6
1.4 Bijlagen	6
2 Schoolbeschrijving	7
2.1 Schoolgegevens	7
2.2 Kenmerken van het personeel	8
2.3 Kenmerken van de leerlingen	9
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	9
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	10
2.6 Landelijke ontwikkelingen	10
3 Onderwijskundig beleid	11
3.1 De missie van de school	11
3.2 De visies van de school	11
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	12
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	13
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	13
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	14
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	16
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	16
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	16
3.11 ICT	17
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	18
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	19
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	19
3.15 De kernvakken: Engelse taal	19
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	20
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	21
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	21
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	22
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	22
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	22
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	24
3.23 Talentontwikkeling	25
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	25
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	25
3.26 De opbrengsten: Opbrengsten	26
4 Personeelsbeleid	27
4.1 Integraal Personeelsbeleid	27
4.2 De organisatorische doelen van de school	28
4.3 De schoolleiding	29
4.4 Beroepshouding	29
4.5 Professionele cultuur	29
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	30

4.7 Werving en selectie	30
4.8 Introductie en begeleiding	30
4.9 Taakbeleid	30
4.10 Collegiale consultatie	30
4.11 Klassenbezoek	30
4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	30
4.13 Het bekwaamheidsdossier	31
4.14 Intervisie	31
4.15 Functioneringsgesprekken	31
4.16 Beoordelingsgesprekken	31
4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	31
4.18 Teambuilding	32
4.19 Verzuimbeleid	32
4.20 Mobiliteitsbeleid	32
5 Organisatie en beleid	33
5.1 Organisatiestructuur	33
5.2 Groeperingsvormen	33
5.3 Schoolklimaat	33
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	33
5.5 ARBO-beleid	34
5.6 Interne communicatie	34
5.7 Externe contacten	34
5.8 Contacten met ouders	35
5.9 Overgang PO-VO	35
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	35
5.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	35
6 Financieel beleid	37
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	37
6.2 Interne geldstromen	38
6.3 Externe geldstromen	38
6.4 Sponsoring	38
6.5 Begrotingen	39
7 Zorg voor kwaliteit	40
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	40
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	40
7.3 Wet- en regelgeving	40
7.4 Strategisch beleid	41
7.5 Inspectiebezoeken	41
7.6 Vragenlijst Leraren	41
7.7 Vragenlijst Leerlingen	41
7.8 Vragenlijst Ouders	42
7.9 Het evaluatieplan 2015-2019	42
7.10 Planning vragenlijsten	43
8 Verbeterpunten 2015-2019	44
9 Meerjarenplanning 2015-2016	46
10 Meerjarenplanning 2016-2017	47
11 Meerjarenplanning 2017-2018	48

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

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2015-2019 is afgestemd op het Ambitiestatement van de Stichting De Haagse Scholen (DHS) (zie bijlage) en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act).

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



1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van DHS, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar.

Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn.

Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. In dit kader is het belangrijk aan te geven dat OBS Benoordenhout midden in de uitwerking van een 2-jarig Verbeterplan zit. De invulling van het schoolplan zal voor een belangrijk deel bepaald worden door de inhoud van dit Verbeterplan.

Het is daarom ook van belang om te beseffen dat dit plan behoorlijk ambitieus is. Veel zaken zullen in de komende vier jaar verbeterd worden en hebben een hoge prioriteit. Zeker als je naar de eerste twee planjaren kijkt. Daarbij moet ook vermeld worden dat veel van de verbeterpunten die nu opgenomen zijn, al in ontwikkeling zijn en dus niet nieuw zijn. Vaak zijn het uitwerkingen van bestaand beleid. Het Verbeterplan zal als bijlage worden meegestuurd.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan het team en de medezeggenschapsraad. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen.

Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2015-2019).

1.4 Bijlagen

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

1. De schoolgids
2. Het Verbeterplan
3. Het ambitiestatement van DHS
4. Het zorgplan
5. Het schoolondersteuningsprofiel
6. Het strategisch beleidsplan van de DHS (is nog in ontwikkeling)
7. Het inspectierapport d.d. november 2014
8. De uitslagen van de Oudervragenlijst (nog niet beschikbaar)
9. De uitslagen van de Lerarenvragenlijst
10. De toetskalender
11. Het toetsprotocol
12. Leermiddelen overzicht 2015
13. Planning groepsbezoeken enz
14. Kijkwijzer DIM-model

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	DHS
Algemeen directeur:	Dhr.W.Hendricks
Adres + nr.:	Scheveningseweg 60
Postcode + plaats:	2517KW Den Haag
Telefoonnummer:	070-3065200
E-mail adres:	info@dehaagsescholen.nl (mailto:info@dehaagsescholen.nl)
Website adres:	www.dehaagsescholen.nl (http://www.dehaagsescholen.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	OBS Benoordenhout
Directeur:	Dhr. B.Plant
Adres + nr.:	Dreibholtzstraat 2
Postcode + plaats:	2596XG Den Haag
Telefoonnummer:	070-3248678
E-mail adres:	directie@obsbenoordenhout.nl (mailto:directie@obsbenoordenhout.nl)
Website adres:	www.obsbenoordenhout.nl (http://www.obsbenoordenhout.nl)



2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur samen met de IB-er. De directie vormt samen met twee collega's een stuurgroep die de taak heeft de activiteiten rond het Verbeterplan te coördineren. Het team (n=22) bestaat uit:

- 6 voltijd groepsleerkrachten
- 8 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 1 intern begeleider
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- 1 directeur

Van de 19 medewerkers zijn er 17 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-4-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1		
Tussen 50 en 60 jaar		4	1
Tussen 40 en 50 jaar		4	1
Tussen 30 en 40 jaar		5	
Tussen 20 en 30 jaar		3	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	16	2

Onze school heeft een team waarbij je kunt spreken van een mooie leeftijdsopbouw. Van jong naar wat ouder. De onderwijsgevendenden zijn allemaal vrouwen. Wij proberen bij vacatures wel bewust te zoeken naar mannen.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt per 1-4-2015 bezocht door 175 leerlingen. Kinderen met een gewicht vinden we nauwelijks in de school.: De meeste kinderen van onze school zijn blank en komen van ouders die hoog opgeleid zijn. Wel hebben we bijna 50 NOAD kinderen. Dat zijn veel kinderen waarvan de ouders tijdelijk of langtijdelijk in Nederland zijn.

De achtergrond van deze leerlingen heeft wel consequenties voor het aanbod in de klassen. We moeten daarom duidelijk meer aandacht besteden aan woordenschatonderwijs.

Ook hebben we relatief veel kinderen die bovengemiddeld hoog scoren op de toetsen. Daarom hebben we nu een plusgroep in de school geformeerd.

Het leerlingenaantal groeit. Die groei zal de komende jaren doorzetten. De verwachting is dat we binnen 4 jaar rond de 230 leerlingen zullen hebben. Deze groei wordt deels veroorzaakt door het feit dat we een extra kleutergroep in de school hebben. Een andere aanleiding voor deze groei zit in het feit dat we in een nieuw gebouw zitten en de aanpak en het aanbod in de school geheel vernieuwd/verbeterd hebben. In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van onze leerlingen, de volgende aandachtspunten:

- Extra aandacht besteden aan woordenschat
- Extra aandacht besteden aan uitdagende leerstof voor de betere leerling

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Het grootste deel van de schoolbevolking komt uit de wijk Benoordenhout, waarin de school gehuisvest is. De bewoners van deze wijk zijn over het algemeen hoog tot zeer hoog opgeleid, hebben een ruim inkomen en vaak werken beide ouders. Het aantal kinderen dat in andere wijken woont neemt de laatste jaren opvallend toe. De ouders van deze kinderen zijn over het algemeen gemiddeld nog steeds hoog opgeleid, maar in iets mindere mate dan de Benoordenhoutpopulatie. Dit verschil is echter dusdanig klein dat het geen invloed heeft op de gemiddelde weging van onze leerlingen. Dit is en blijft voornamelijk 1.0. Deze gemiddelde weging dient in het algemeen echter wel kritisch beschouwd te worden. Een aantal van de leerlingen bijvoorbeeld is lange tijd in het buitenland geweest of heeft een buitenlandse nationaliteit (kinderen van ambassadepersoneel). Hoewel hun ouders hoog opgeleid zijn is het Nederlands voor de kinderen niet de eerste taal, met alle problemen van dien. (zie leerling kenmerken)

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	NOG VERDER TE ONTWIKKELEN
* Resultaatgerichte school	* Effectieve aanpak gedragsproblemen
* Sterke zorgstructuur	* Het differentiëren in de groepen
* Team dat zich optimaal inzet	
* Nieuw schoolgebouw	
* Team dat sterk gericht is op verbetering	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* De kindpopulatie (en ouderpopulatie)	* Financiële positie van de stichting DHS
* Een nieuw gebouw en nieuwe materialen	* Concurrerende scholen in de buurt
* De groei van het aantal leerlingen	
* Sport en cultuur integreren in de school	

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

Missie-kern

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem met veel aandacht voor het individuele kind. Onze school staat open voor alle leerlingen [alle religies] die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden).

Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de vakken Taal en Rekenen van belang en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Slogan en kernwaarden

Onze slogan is: een gelukkig kind en een optimale ontwikkeling

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school heerst een professionele cultuur
- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers (klantgericht – ouders als partners)
- Op onze school hebben we oog voor rust, reinheid en regelmaat

De slogan en de kernwaarden worden nader toegelicht in de schoolgids.

Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden

1. We zijn een school waarin kinderen zich gelukkig voelen en gemotiveerd zijn om te leren
2. We zijn in staat om gedifferentieerd onderwijs te geven waarbij voor ieder kind een passend aanbod wordt gerealiseerd en ieder kind voldoende uitgedaagd wordt. Het DIM-model is daarbij leidend..
3. We zijn een lerende school waarin de medewerkers op een professionele manier invulling geven aan hun beroep.
4. We zijn een school waar ouders op een positieve manier participeren en actief bijdragen aan de activiteiten van de school.

3.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

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

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen

- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een zorgstructuur opgezet.

Visie op identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

Visie op excellentie

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2015-2019 te ontwikkelen als een excellente school. Wij willen uitblinken omdat excellent onderwijs goed is voor onze leerlingen en onszelf (nieuw elan brengt), maar ook voor onze marktpositie. We zullen ons bij onze strategie richten op brede resultaten en een excellentie profiel (waarin blinken we uit? Wat is er uniek aan ons schoolconcept?)

Visie op 21st century skills

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

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

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

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

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

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

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

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

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



3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we in de school nog een slag te slaan. In de komende schoolplanperiode zullen allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht moeten worden. Op basis van de risico's zullen we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vaststellen.

Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier voor te bereiden op actief burgerschap. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet

alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school willen wij leerlingen daarom leren goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

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

Per ambitie (doel) zullen we een aanbod formuleren. Onze ambities (doelen) en het daarbij passende aanbod staat vermeld op onze website. We beschikken dan over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie. Daarin zullen de volgende pijlers de basiswaarden zijn:

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

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,29

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).	hoog
De school heeft een specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen.	hoog
De school beschikt over een deugdelijke methode voor de sociale ontwikkeling.	hoog

Verbeterpunt	Prioriteit
De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.	hoog
De school beschikt over een visie op burgerschap en concrete doelen; de school heeft de doelen vertaald in een aanbod.	hoog
De school informeert de ouders over visie, doelen en aanbod m.b.t. burgerschap en zorgt (aantoonbaar) voor borging van de kwaliteit.	hoog
Implementatie van een nieuwe methode voor aanvankelijk lezen	hoog
implementatie van een nieuwe schrijfmethode	hoog

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Taal	Schatkist	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	x
	Taal Actief 4	Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen en Estafette	Cito-DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Grip op lezen en Leeslink	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Spelling	Taal actief 4	Cito-toetsen Spelling	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		x
Engels	Groove me	Methodegebonden toetsen	
Rekenen	Wereld in getallen	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Eigentijds	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Grenzeloos	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Binnenstebuiten	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Binnenstebuiten	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	VVN		
Tekenen			
Handvaardigheid			
Muziek	Eigenwijs		
Bewegingsonderwijs	Basislessen		

Sociaal-emotionele ontwikkeling		Viseon	x
Studievaardigheden	Blits	Methodegebonden toetsen	

3.8 De kernvakken: Taallesonderwijs

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

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Schatkist
4. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en (aanvankelijk) technisch lezen
5. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
6. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

Verbeterpunt	Prioriteit
We intensiveren voor bepaalde groepen het Woordenschat onderwijs. Dit in verband met achtergrond van de ouders van een deel van onze kinderen.	hoog

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

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

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

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

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

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

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde (Grenzeloos)
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis (Eigentijds)
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie (Binnenstebuiten)
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs

6. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
7. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taallesonderwijs en rekenen en wiskunde

3.11 ICT

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

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

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

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

Om het aanbod en de verwerking van kunstzinnige vorming te structureren zal de school in de komende planperiode een coördinator kunstzinnige vorming laten opleiden. Vervolgens zal de medewerker de coördinatie als onderdeel van de schooltaken op zich nemen.

Onze ambities zijn:

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



3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

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

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
4. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs



3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

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

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
2. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek. (binnenstebuiten)
3. Wij beschikken over een techniekcoördinator
4. Wij toetsen de kennis en vaardigheden m.b.t. wetenschap en techniek
5. Wij koppelen wetenschap en techniek aan 21st century skills

3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Bij ons op school krijgen de kinderen vanaf groep 1 Engels met behulp van de methode " Groove me". Deze methode biedt de kinderen Engelstalige liedjes aan uit de top 40 en gaat daar in de les mee verder.

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd



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

Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,60

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.	hoog

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

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

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

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

Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,50

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren hanteren het model Directe Instructie.	hoog
De leraren gaan regelmatig na of de uitleg wordt begrepen.	hoog

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Onze ambities zijn:

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

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

Onze ambities zijn:

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

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces?

Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een 5- of 4 score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een 1+-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties

en de ontwikkeling van de leerlingen

6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
7. De school voert de zorg planmatig uit
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Pluskinderen uit groep 7 en 8 kunnen in aanmerking komen voor deelname aan de "Class for the gifted" op het Aloysius College in Den Haag. In deze klas volgen (hoog)begaafde leerlingen van ongeveer 50 basisscholen uit de Haagse regio een ochtend in de week een speciaal voor hen ontwikkeld programma, waarin een beroep wordt gedaan op hun creatieve, praktische en analytische intelligentie. Dit komt allemaal aan bod in de vakken: wiskunde, robotica en onderzoeken & ontwerpen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,50

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.	hoog
De school heeft vastgelegd wat er bij de analyse aan bod komt (eindtoets, tussentoetsen en sociale competenties).	hoog
De school volgt of de leerlingen met een ontwikkelingsperspectief zich ontwikkelen conform het gestelde in het OPP, en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.	hoog
De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.	hoog
De school beschikt over voldoende expertise om gedragsproblemen vroegtijdig te signaleren.	hoog
De school voert de zorg planmatig uit.	hoog

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De lessen worden afgesloten met evaluatie en feedback
4. De leerlingen werken zelfstandig samen
5. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
6. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
7. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
8. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,91

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
De leraren beschikken over een groepsoverzicht dat de verschillen tussen leerlingen inzichtelijk maakt.	hoog
Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.	hoog

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog
Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) meer of minder onderwijstijd krijgt.	hoog

3.23 Talentontwikkeling

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

Onze ambities zijn:

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

3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Onze ambities zijn:

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

3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem van Cito. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

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

3.26 De opbrengsten: Opbrengsten

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

Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Voor een overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) verwijzen we naar de overzichten die o.a. het Citosysteem en Viseon kunnen leveren t.w.:

- Overzicht scores eindtoetsen
- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- Overzicht tussentoetsen (kerntoetsen)
- Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,36

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over meerjarenoverzicht van de aantallen verlengers en zittenblijvers, gerelateerd aan de normen van de inspectie.	gemiddeld

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

De Haagse Scholen als professionele kennisintensieve organisatie met onderwijskwaliteit als resultaat.

Wij vinden de kwaliteit van de medewerkers in het onderwijs erg belangrijk. Goed onderwijs resulteert in goede onderwijsopbrengsten, en is dus een vanzelfsprekende ambitie voor al onze scholen.

In het onderwijs is het personeel het beste 'middel' om de ambities te realiseren. In de school zijn alle medewerkers zich ervan bewust dat hun inspanningen bepalend zijn voor de ontwikkeling en de toekomst van de leerlingen. Op de medewerkers rust dus een zware verantwoordelijkheid, niet alleen door ervoor te zorgen dat de leerlingen zich welkom en veilig voelen, maar vooral ook door ervoor te zorgen dat de leerlingen het best mogelijke onderwijs krijgen, toegesneden op hun mogelijkheden en de ontwikkelingen in kennis en samenleving. Maar niet alleen leerlingen ook medewerkers vragen steeds meer om een inspirerende leer en werkomgeving.

DHS heeft de wens te komen tot een cultuur waarin ruimte is voor professionele ontwikkeling en waarin kennisdeling vanzelfsprekend is in een inspirerende leer en werkomgeving voor alle medewerkers. Daarbij vragen we ook een basishouding van iedere medewerker; te kunnen reflecteren op eigen handelen, verantwoordelijkheid nemen, bewust zijn van de eigen toegevoegde waarde en in staat en bereid zijn om te leren en te ontwikkelen, individueel en met elkaar. Een ontwikkeling gericht dus op professioneel handelen,

Om de belangrijke en ingewikkelde taak het bieden van kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven vervullen zullen ook onze leraren voortdurend moeten leren, hoe het beter kan, hoe het anders kan, hoe het samen kan met de collega's. Binnen DHS willen we de motivatie van leerlingen om te leren en hun talenten te ontwikkelen aanspreken. Dat gaat niet zonder het aanspreken van de motivatie van leraren en schoolleiders om te leren hoe dat het beste kan. De leraar is cruciaal in het leerproces van leerlingen, de schoolleider is cruciaal in de kwaliteit van de school en het daar werkende team. Schoolleiders en leraren hebben, om hun werk goed te kunnen doen, de opdracht om hun professionaliteit te onderhouden en te versterken. Scholing en ontwikkeling, in gezamenlijkheid binnen de school, tussen scholen en op concernniveau, is het centrale aandachtspunt voor de komende beleidsperiode. Wil DHS zijn ambities op het gebied van de kwaliteit van het onderwijs en de leerresultaten en sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen realiseren zijn er goed toegeruste mensen nodig met actuele kennis, adequate vaardigheden en met nieuwsgierigheid naar het onderwijs van de toekomst. Dit vraagt om een HRM beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

Het HRM beleid van De Haagse Scholen

Binnen het HRM beleid van De Haagse Scholen en dus ook het HRM beleid binnen elke school onderkennen we het meer beheersmatige domein van de personeels- en formatieplanning, de zorg voor medewerkers bij ziekte en ander verzuim, de zorg voor de juiste toepassing van wet- en regelgeving, taakbeleid alsmede een adequate vastlegging van afspraken rondom functioneren, disfunctioneren, (dossiervorming) en werving en selectie. Binnen DHS zijn hier afspraken over gemaakt en alle scholen werken binnen de afgesproken kaders. Zij worden daartoe ondersteund door de HRM adviseurs en het Administratiekantoor.

Het meer beleidsmatige domein omvat onder meer aspecten van organisatieontwikkeling, teamontwikkeling, scholing en professionalisering, gezondheidsbeleid, mobiliteit, alsmede leeftijdsfasebewust beleid. In dit domein werken scholen binnen de door de organisatie gevormde kaders van het Integraal HRM beleid en met ondersteuning vanuit de afdelingen HRM en Beleid. Hier ligt een grote mate van eigen inbreng.

De grote thema's voor de komende planperiode op het gebied van personeelsbeleid zijn de volgende:

1. HRM beleid: elke school beschikt over een beschrijving van de hoofdlijnen van haar HRM beleid, in richting, prioriteiten, aandachtspunten. Dit beleid heeft de instemming van personeel en mr. □
2. Scholing en professionalisering: elke school maakt een op het beleid van de school toegesneden opleidings- en begeleidingsplan voor alle medewerkers en definieert de thema's waarop zij samen met andere scholen aan zou willen werken. Hier komen ook de taken op het gebied van opleiden in de school en overig stagebeleid aan de orde.
3. Registratie van leraren en schoolleiders: elke school maakt afspraken met haar medewerkers (en voor de schoolleiders doen de bovenschools directeuren dat) over registratie in het Leraren-, resp. Schoolleidersregister. □
4. Functiemix: het doel is dat alle scholen aan het einde van de planperiode voldoen aan de concernafspraken met betrekking tot de functiemix en zij plannen hun inspanningen daartoe in de tijd. □
5. Verzuim: scholen en bestuurskantoor spannen zich ervoor in het ziekteverzuim terug te dringen en gebruiken de beschikbare instrumenten voor zorg en ondersteuning van medewerkers die dat nodig hebben. □

6. Zorg voor de kwaliteit en ontwikkeling: scholen en bestuurskantoor beschikken over een goed functionerende gesprekkencyclus om inzicht te krijgen in de kwaliteit, kennis en kunde van medewerkers en daar actief op te kunnen sturen. Een gerichte aanpak voor leren en ontwikkelen is hierop gebaseerd. Maar ook soms een gerichte aanpak om van medewerkers afscheid te nemen, wanneer medewerker en organisatie niet bij elkaar passen of de voor de werkzaamheden juiste kennis en vaardigheden onvoldoende beschikbaar zijn. □
7. Planning en control: scholen en bestuur beschikken over een meerjaren formatieplanning passend binnen de financiële mogelijkheden van de school, resp. de organisatie als geheel.
8. Leeftijdsebewust personeelsbeleid: de ontwikkeling van de personeelsformatie met onder meer de toename van het aandeel ouder personeel, de verlenging van de werkperiode door latere pensionering, gecombineerd met de ontwikkelingen in de nieuwe CAO met een geleidelijke afschaffing van de huidige Baporegeling en de inrichting van nieuwe instrumenten voor vermindering van de werkdruk en de bevordering van scholing maakt dat een op leeftijdsfasen gericht personeelsbeleid aan de orde is. Vraagstukken van taakverdeling, van mobiliteit en het gezond, fit en fris houden van medewerkers zijn hier aan de orde.

Het personeelsbeleid van de school

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. We gaan uit van de volgende competenties:

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

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

4.2 De organisatorische doelen van de school

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	19	21
2	Verhouding man/vrouw	2-17	4-17
3	LA-leraren	12	12
4	LB-leraren	3	5
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	0
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	0	0
10	Taalspecialisten	2	2
11	Gedragsspecialist	0	1

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2014-2015	Gewenste situatie 2015-2019
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	1
13	Rekenspecialist	1	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2015-2019) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken. Voor wat betreft de LB-leraren hebben we de wens om de volgende specialisaties te creëren: een gedragspecialist (Master SEN) en een specialist Wereldoriëntatie. Daarnaast is het belangrijk een ICT specialist in de school te hebben. Momenteel (2015) beschikken we over de drie volgende LB-functies: taalspecialisten (2x) en Interne Begeleider (1x)

4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat die zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Onze ambities zijn:

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

4.4 Beroepshouding

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

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

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

4.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd.

Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB'ers en de leden van het stuurteam klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur hanteren we de volgende kernwoorden: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect.

Deze kernwoorden vormen het fundament onder ons functioneren. Het is ons voornemen dat de schoolleider geregistreerd is de leraren allemaal ingeschreven staan in het lerarenregister.

4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's.

Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de directeur en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie onze kijkwijzer).

4.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Verder geven de sollicitanten een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criterium gericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio).

4.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor. Deze mentor begeleidt de nieuwe leerkracht bij alle facetten van de school. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school.

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

4.9 Taakbeleid

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

4.10 Collegiale consultatie

ten aanzien van dit onderwerp hebben we de volgende ambitie.

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

4.11 Klassenbezoek

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

4.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentie set (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's en vult daarna het POP (volgens format) in.

De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen (kort lopende plannen) en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

4.13 Het bekwaamheidsdossier

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

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentie set
- De gescoorde competentieelijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Verbeterpunt	Prioriteit
De portfolio's moeten verder ontwikkel worden.	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier moet nadrukkelijker worden gebruikt.	hoog

4.14 Intervisie

4.15 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit, veiligheid, collegialiteit, professionaliteit, samenwerking en ziekteverzuim aan de orde.

De leerkracht maakt zelf een verslag van het gesprek en stuurt dat als concept binnen een week na het gesprek naar de directie. Die leest het en kan het van commentaar voorzien. Vervolgens wordt het verslag opgenomen in het digitale dossier van de betrokken medewerker. (Bardo)

4.16 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-benoeming. Ook wordt er 1 x per 3 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

4.17 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook

deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgde teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	Organisatie
2014-2015	DIM	HCO
2014-2015	Klassenmanagement	School
2014-2015	Werken in kleine groepen	HCO
2014-2015	pedagogisch handelen	Zebra

Gevolgde persoonlijke scholing 2011-2015

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Taalspecialist		2
Rekenen		1
Interne Begeleiding		1

4.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 5 x per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

4.19 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur.

Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

4.20 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management (zie bijlage). Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieberaad omgezien naar verplichte mobiliteit.

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 54 scholen van de Stichting de Haagse Scholen. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een IB'er en een ICT-coördinator. Het MT wordt gevormd door de directie en de IB'er. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

5.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Alleen in de kleutergroepen worden er combinatiegroepen gevormd. De school plaatst de kinderen daar op basis van verdeling jongens en meisjes. In de andere groepen gaan we in principe uit van de leeftijd van de kinderen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. indien mogelijk worden soms leerlingen uit de klas gehaald voor extra hulp door een externe begeleider.

5.3 Schoolklimaat

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

Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,06

Verbeterpunt	Prioriteit
De school beschikt over een overzicht van activiteiten waarbij zij de ouders betreft.	gemiddeld
De school hanteert een pestprotocol.	hoog
De school kan aantonen dat ze actief incidenten en ongevallen voorkomt.	gemiddeld
De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	gemiddeld

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers)

De school heeft het voornemen om een registratiesysteem op te zetten voor incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt dan geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'er analyseert dan jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

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

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 2 BHV-ers.

5.5 ARBO-beleid

Ons schoolbestuur heeft een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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

5.6 Interne communicatie

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

1. We werken met de volgende structuur
 - o teamvergadering (1x per week)
 - o stuurteamvergaderingen (1x per 3 weken)
 - o zorgteamvergaderingen (1x per 6 weken)
 - o werkgroepen
2. Het MT vergadert wekelijks
3. De OR vergadert 1 x per 6 weken
4. De MR vergadert 1 x per 6 weken
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken en via e-mail
6. We hebben iedere ochtend een korte briefing voor de actuele korte zaken.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

5.7 Externe contacten

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als

school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Tussen/naschoolse organisatie (Triodus)
2. Pabo
3. HCO (Begeleidingsdienst)

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Zebra
- Haags Centrum Onderwijsbegeleiding (HCO)
- Stichting Primair Passend Onderwijs Haaglanden (SPPOH)

5.8 Contacten met ouders

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

Onze ambities zijn:

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

5.9 Overgang PO-VO

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

Onze ambities zijn:

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

5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

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

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan Triodus. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een 8-tal aantal aanbieders van naschoolse opvang. Onze school heeft in pandig een naschoolse opvang die wordt gedaan door Triodus. Zij heeft twee groepen in

de school. Een groep voor de jongere kinderen en een groep voor de oudere kinderen. Je hoeft niet op obs Benoordenhout te zitten om gebruik te maken van deze opvang. Met de leiding van Triodus hebben we regelmatig overleg over de voortgang van de werkzaamheden.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De planning- en control cyclus binnen DHS voorziet ieder jaar in de opstelling van een integrale meerjarenbegroting op bestuursniveau, en daaropvolgend een begroting per school, en een begroting voor het bestuurskantoor. Dit is een begroting op kalenderjaar.

De schoolbegrotingen en de begroting voor het bestuurskantoor worden gemaakt op basis van een daaraan voorafgaande Uitgangspuntennota waarin de kaders voor de begroting worden vastgelegd. De actuele meerjarenbegroting beslaat de periode 2015-2018 en is vervaardigd in de maanden september 2014 tot en met januari 2015. Ook wordt elk jaar, gekoppeld aan de meerjarenbegroting op bestuursniveau, een formatieplan per schooljaar opgemaakt, waarin de verwachte inkomsten en verwachte verplichtingen naast elkaar worden gezet om te kijken of deze met elkaar in balans zijn.

In de planning en controlcyclus op bestuursniveau wordt vervolgens jaarlijks een verslag gemaakt, bestaande uit een bestuursverslag en jaarrekening, overeenkomstig de richtlijnen van het Ministerie van OCW. DHS maakt halverwege het jaar ook een halfjaarrapportage en bespreekt die met de Raad van Toezicht.

De schoolbegroting en schoolplan

De school maakt dus jaarlijks een integrale en beleidsrijke meerjarenschoolbegroting binnen de kaders die in de Uitgangspuntennota zijn gesteld. Deze schoolbegroting behoeft de goedkeuring van de bovenschools directeur en advies van MR (respectievelijk instemming van de personeelsgeleding op het formatieplan).

Eenmaal in de vier jaar maakt de school een schoolplan waarin zij haar belangrijkste beleidsdoelstellingen voor de komende vier jaar verwoordt, rekening houdend met de eisen die wet- en regelgeving, de Haagse Educatieve Agenda en het beleid van DHS daaraan stellen. De samenhang tussen beide belangrijke documenten is dat in de achtereenvolgende meerjarenbegrotingen wordt aangegeven hoe de (beleids)doelstellingen uit het schoolplan worden gerealiseerd en welke middelen personeel/financieel en materieel daarvoor worden ingezet.

In tegenstelling tot het schoolplan wordt deze meerjarenbegroting dus jaarlijks geactualiseerd en aangepast aan de (veranderende) omstandigheden (zoals bijvoorbeeld als gevolg van aanpassingen in de bekostiging). Bij de vervaardiging van de begroting is geen sprake van schotten tussen personele en materiële budgetten. De school kan hierdoor beter op basis van de behoeften dan op basis van de herkomst van de middelen begroten.

Binnen de lumpsumbudgetten kan geschoven worden tussen de materiële en personele budgetten. Dat geldt niet voor subsidies vanuit de gemeentelijke onderwijsmiddelen, die zijn geormerkt. Om te voorkomen dat de ruimte om te schuiven leidt tot ongewenste effecten voor de onderwijskwaliteit en de financiële huishouding op schoolniveau, worden binnen DHS normen en kengetallen gebruikt om daarop toezicht te houden. Deze normen worden, in lijn met de landelijke voorschriften, jaarlijks in de Uitgangspuntennota Planning en Control vastgesteld.

Financieel beleid binnen DHS

Een deel van de middelen die de school vanuit de rijksinkomsten verwerft worden op basis van de goedgekeurde herverdeelsystematiek lumpsum apart gehouden en centraal beheerd. Deze middelen worden aangewend voor de kosten van:

- de exploitatie van de gebouwen,
- de gemeenschappelijke personele risicobudgetten (Bapo, ouderschapsverlof, langdurig ziek e.d.)
- een deel van de kosten van het bestuurskantoor
- een tweetal afzonderlijke budgetten waaruit elke school, indien er aanleiding toe is, een aanvraag kan doen: het knelpuntenbudget en het innovatiebudget.

Als gevolg van de voorschriften van de rijksoverheid op het financieel beleid in scholen en de aanpassing van het financiële risicoprofiel van De Haagse Scholen zijn er binnen de organisatie onder meer afspraken gemaakt over

- a. onder- en bovengrenzen voor de hoogte van de algemene reserve
- b. een afschrijvingssystematiek

c. inkoopprocedures cf. wet- en regelgeving alsmede een werkkostenregeling (met ingang van januari 2015)

Het financieel perspectief van de school

De feitelijke inkomsten van de school zijn direct afhankelijk van het aantal leerlingen en van het gewicht van de leerlingen (achterstandsleerlingen). Andere inkomsten genereert de school vanuit subsidies, toekenningen uit budgetten op bestuursniveau, en eventuele zorgbudgetten vanuit het Samenwerkingsverband.

Ouderbijdragen en eventuele inkomsten uit sponsoring zijn inkomsten die variabel in hoogte zijn, specifiek bestemd voor activiteiten van de school en die niet aangewend mogen worden voor de kernopdracht van de school.

Het inkomstenperspectief van de school voor de komende jaren is tamelijk ingewikkeld. Op dit moment krijgt de school een substantieel bedrag als extra bijdrage uit de knelpuntenpot. Dat heeft te maken met het dalende leerlingaantal van de afgelopen jaren. Dit jaar heeft de school een omslag gemaakt. Er is een derde kleutergroep gevormd en mede daardoor is de school nu weer groeiend. De verwachting is dat de school in de komende jaren substantieel zal blijven groeien. We denken hierbij aan een groei van 151 leerlingen in 2013 naar 230 in 218. Dit perspectief zal ervoor zorgen dat er binnen vijf jaar een financieel gezonde school zal staan die niet meer afhankelijk is van middelen uit de knelpuntenpot. Dat heeft natuurlijk wel tot gevolg dat de school een streng financieel beleid zal moeten voeren. De noodzakelijke uitgaven moeten natuurlijk gedaan worden maar er is geen ruimte voor extra dingen. Daarvoor zal de school vanuit de derde geldstroom middelen moeten genereren.

Voor de financiële afwikkeling beschikt het bestuur over een staf. Die zorgt voor de betaalbaarstelling van facturen en de controle van het handelen van de directie.

Een paar keer per jaar wordt met de directie gesproken over de voortgang ten aanzien van de exploitatie en de uitputting van de begroting.

6.2 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 85,- per jaar. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen. Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur. Van het geld wordt Triodus betaald en daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

6.3 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en WSNS-gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's.

Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor schoolmaatschappelijk werk en verlengde schooltijdactiviteiten. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

6.4 Sponsoring

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

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.

- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

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

6.5 Begrotingen

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

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

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls gelden verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR (in samenspraak met de afdeling P&O).

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

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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

Onze ambities zijn:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,57

Verbeterpunt	Prioriteit
De onderwijsbehoeften zijn door de leraren geformuleerd op kind- en groepsniveau (groepsoverzicht) en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	hoog
De onderwijsbehoeften zijn door de directie geformuleerd op groeps- en schoolniveau en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	gemiddeld
De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. De ouders ontvangen 2-wekelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we één keer per drie maanden een gesprek met onze stichtingsdirectie. Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

7.3 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,75

Verbeterpunt	Prioriteit
De inspectie ontvangt de jaarverslagen van de school.	gemiddeld

7.4 Strategisch beleid

De Stichting DHS beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën. Voor onze school zijn per resultaatgebied de volgende aandachtspunten (verbeterpunten) van belang:

Gebieden	Verbeterpunten
Onderwijs	* Opstellen van een plan m.b.t. de aandacht voor 21st century skills
	* Invoer passend onderwijs; m.n. aandacht voor de aanpak van gedragsproblemen
	* uitontwikkelen DIM en Klassenmanagement
Organisatie	* Opzetten van een plusgroep
Profiel en imago	* Opstellen van een marketingplan om de positie van onze school in de wijk te verstevigen
Personeel	* Personeel meer en beter geschoold te krijgen op ontwikkelingsgebieden
	* Zoeken bij vacatures naar manlijk personeel
Huisvesting	* Geen
Financiën	* Geen

7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 16 oktober 2014 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage).

De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Kwaliteitszorg, Zorg en begeleiding, Opbrengsten en Wet- en regelgeving. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen op orde is. Er zijn nauwelijks tekortkomingen. De school heeft derhalve een basisarrangement gekregen.

7.6 Vragenlijst Leraren

De school heeft in maart 2015 een Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO) afgenomen.

Het rapport van dit onderzoek wordt als bijlage toegevoegd. In z'n algemeenheid kan wel gezegd worden dat het team tevreden is. Er is een eindcijfer van 7.27 terwijl de bench een cijfer 7.00 geeft.

7.7 Vragenlijst Leerlingen

Bij ons op school is nog nooit door de leerlingen een vragenlijst ingevuld m.b.t. de tevredenheid van de kinderen. Het is onze ambitie om dat nog wel dit jaar te gaan doen. Met de resultaten kunnen we in de nieuwe planperiode mogelijk nieuw beleid maken.

7.8 Vragenlijst Ouders

in april 2015 wordt een vragenlijst voor ouders afgenomen. De resultaten daarvan zijn op het moment van het schrijven van dit plan nog niet bekend. Wel zal het resultaat van het onderzoek in juni 2015 bekend zijn en i9s het verslag ook beschikbaar voor ouders.

7.9 Het evaluatieplan 2015-2019

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief burgerschap en Sociale Cohesie	X			
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		x
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs			x	
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		x
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie	x			x
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen	X	X	X	X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen		X		
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW			X	
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2016	April 2017	April 2018	April 2019
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat			X	
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie	X	X	X	X
Organisatie en beleid	Contacten met ouders		X		X
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg	X			X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		9	10	9	9

7.10 Planning vragenlijsten

		Jaar	Maand
1	Vragenlijst Ouders (compact)	2017	April
	Vragenlijst Ouders	2019	April
2	Vragenlijst Leraren (compact)	2017	April
	Vragenlijst Leraren	2019	April

8 Verbeterpunten 2015-2019

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Leerstofaanbod	De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).	hoog
	De school heeft een specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen.	hoog
	De school beschikt over een deugdelijke methode voor de sociale ontwikkeling.	hoog
	De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.	hoog
	De school beschikt over een visie op burgerschap en concrete doelen; de school heeft de doelen vertaald in een aanbod.	hoog
	De school informeert de ouders over visie, doelen en aanbod m.b.t. burgerschap en zorgt (aantoonbaar) voor borging van de kwaliteit.	hoog
	Implementatie van een nieuwe methode voor aanvankelijk lezen	hoog
	implementatie van een nieuwe schrijfmethode	hoog
	Taalleesonderwijs	We intensiveren voor bepaalde groepen het Woordenschat onderwijs. Dit in verband met achtergrond van de ouders van een deel van onze kinderen.
Gebruik leertijd	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.	hoog
Didactisch handelen	De leraren hanteren het model Directe Instructie.	hoog
	De leraren gaan regelmatig na of de uitleg wordt begrepen.	hoog
	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.	hoog
Zorg en begeleiding	De school heeft vastgelegd wat er bij de analyse aan bod komt (eindtoets, tussentoetsen en sociale competenties).	hoog
	De school volgt of de leerlingen met een ontwikkelingsperspectief zich ontwikkelen conform het gestelde in het OPP, en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.	hoog
	De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.	hoog
	De school beschikt over voldoende expertise om gedragsproblemen vroegtijdig te signaleren.	hoog
	De school voert de zorg planmatig uit.	hoog
	Afstemming	De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren beschikken over een groepsoverzicht dat de verschillen tussen leerlingen inzichtelijk maakt.	hoog
	Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.	hoog
	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	hoog

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) meer of minder onderwijstijd krijgt.	hoog
Opbrengsten	De school beschikt over meerjarenoverzicht van de aantallen verlengers en zittenblijvers, gerelateerd aan de normen van de inspectie.	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier	De portfolio's moeten verder ontwikkel worden.	gemiddeld
	Het bekwaamheidsdossier moet nadrukkelijker worden gebruikt.	hoog
Schoolklimaat	De school beschikt over een overzicht van activiteiten waarbij zij de ouders betreft.	gemiddeld
	De school hanteert een pestprotocol.	hoog
	De school kan aantonen dat ze actief incidenten en ongevallen voorkomt.	gemiddeld
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De onderwijsbehoeften zijn door de leraren geformuleerd op kind- en groepsniveau (groepsoverzicht) en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	hoog
	De onderwijsbehoeften zijn door de directie geformuleerd op groeps- en schoolniveau en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	gemiddeld
	De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol (workflow).	gemiddeld
Wet- en regelgeving	De inspectie ontvangt de jaarverslagen van de school.	gemiddeld

9 Meerjarenplanning 2015-2016

Thema	Verbeterdoel
Leerstofaanbod	De school beschikt over een meerjarenoverzicht m.b.t. de leerlingen met een eigen leerlijn (leerlingen met een specifieke behoefte).
	De school heeft een specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen.
	De school beschikt over een deugdelijke methode voor de sociale ontwikkeling.
	De school beschikt over een visie op burgerschap en concrete doelen; de school heeft de doelen vertaald in een aanbod.
	De school informeert de ouders over visie, doelen en aanbod m.b.t. burgerschap en zorgt (aantoonbaar) voor borging van de kwaliteit.
Gebruik leertijd	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.
Didactisch handelen	De leraren hanteren het model Directe Instructie.
	De leraren gaan regelmatig na of de uitleg wordt begrepen.
Zorg en begeleiding	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
	De school heeft vastgelegd wat er bij de analyse aan bod komt (eindtoets, tussentoetsen en sociale competenties).
	De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
	De school voert de zorg planmatig uit.
Afstemming	De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	De leraren beschikken over een groepsoverzicht dat de verschillen tussen leerlingen inzichtelijk maakt.
	Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.
	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) meer of minder onderwijstijd krijgt.
Schoolklimaat	De school hanteert een pestprotocol.
Kwaliteitszorg	De onderwijsbehoeften zijn door de leraren geformuleerd op kind- en groepsniveau (groepsoverzicht) en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.

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

10 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Leerstofaanbod	De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.
Gebruik leertijd	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.
Didactisch handelen	De leraren hanteren het model Directe Instructie.
	De leraren gaan regelmatig na of de uitleg wordt begrepen.
Zorg en begeleiding	De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.
	De school volgt of de leerlingen met een ontwikkelingsperspectief zich ontwikkelen conform het gestelde in het OPP, en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.
	De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
Afstemming	De leraren stemmen de aangeboden leerinhouden af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	Het groepsoverzicht bevat een analyse van de gegevens, conclusies en interventies.
	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welke groepje) meer of minder onderwijstijd krijgt.
Opbrengsten	De school beschikt over meerjarenoverzicht van de aantallen verlengers en zittenblijvers, gerelateerd aan de normen van de inspectie.
Schoolklimaat	De school beschikt over een overzicht van activiteiten waarbij zij de ouders betreft.
Kwaliteitszorg	De onderwijsbehoeften zijn door de directie geformuleerd op groeps- en schoolniveau en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.
	De school evalueert de sociale resultaten volgens een protocol (workflow).
Wet- en regelgeving	De inspectie ontvangt de jaarverslagen van de school.

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

11 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Gebruik leertijd	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.
Didactisch handelen	De leraren hanteren het model Directe Instructie.
Zorg en begeleiding	De school volgt of de leerlingen met een ontwikkelingsperspectief zich ontwikkelen conform het gestelde in het OPP, en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes.
	De school beschikt over voldoende expertise om gedragsproblemen vroegtijdig te signaleren.
Afstemming	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.
Schoolklimaat	De school kan aantonen dat ze actief incidenten en ongevallen voorkomt.
	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school.

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

12 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Gebruik leertijd	De leraren zorgen voor een goed klassenmanagement, waarbij er weinig tijd verloren gaat.
Didactisch handelen	De leraren hanteren het model Directe Instructie.
Zorg en begeleiding	De school beschikt over voldoende expertise om gedragsproblemen vroegtijdig te signaleren.
Afstemming	De leraren stemmen de instructie af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.

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

13 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 17MR
School: OBS Benoordenhout
Adres: Dreiholtzstraat 2
Postcode: 2596 XG
Plaats: Den Haag

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

14 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 17MR
School: OBS Benoordenhout
Adres: Dreiholtzstraat 2
Postcode: 2596 XG
Plaats: Den Haag

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
