



het Noorderlicht

OPENBARE BASISCHOOL

Schoolplan 2016-2020

Samen elke dag wijzer worden

Inhoud

1. Inleiding	blz.	3
1.1 doel en functie		3
1.2 interne samenhang		3
1.3 relatie met andere documenten		3
1.4 totstandkoming		
1.5 klachtenregeling		4
2. onze school		4
2.1 zakelijke gegevens		4
2.2 historie van de school		4
2.3 bevoegd gezag		5
2.4 relatie met bovenschoolse organisaties		5
2.5 leerlingen , ouders en verzorgers		5
2.6 personeel		5
2.7 medezeggenschap		5
2.8 huisvesting		6
3. schoolontwikkeling en kwaliteitszorg		6
3.1 uitgangspunten en voorwaarden		6
3.2 visie op integrale kwaliteitszorg		6
3.3 kwaliteitszorgsysteem		7
3.3.1 schoolontwikkeling		7
3.3.2 opbrengsten en kengetallen		7
3.3.3 persoonlijke ontwikkeling		7
3.3.4 vakbekwaamheidsdossier		7
3.4 overlegstructuur		7
3.4.1. teamoverleg		7
3.4.2. gesprekkencyclus		7
3.4.3 zelfevaluatie		8
3.5 meerjarenbeleid		8
3.5.1 jaarplannen		8
3.5.2 voortgang volgen		8
3.5.3 verantwoording		8
4. beleidsterreinen		9
4.1 identiteit		9
4.2 onderwijs		9
4.2.1 kernwaarden		9
4.2.2. de inrichting van ons onderwijs		10
4.3 personeel en organisatie		10
4.4. communicatie		11
4.5 huisvesting en inrichting		11
4.6 financiën		11
5. analyse huidige stand van zaken		12
5.1 terugblik vorige planperiode		12
5.2 leerlingpopulatie		12
5.3 personeel		13
5.4 (zelf)evaluatie en tevredenheid		13
5.5 conclusies n.a.v. analyse		15
6. actuele interne en externe ontwikkelingen		16
6.1 interne ontwikkelingen		16
6.2 externe ontwikkelingen		17
6.3 conclusies n.a.v. analyse ontwikkelingen		17
7. meerjarenbeleid		17
7.1 totaaloverzicht ontwikkelpunten		17
7.2 veranderonderwerpen		17
8. bijlagen		20

1. Inleiding

1.1 Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

beschrijven (van bijvoorbeeld de missie, de visie en uitgangspunten);
verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen is het ook een dynamisch document. Aan de hand van deze jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

1.2 Interne samenhang

De hoofdstukken uit het schoolplan zijn onderling op elkaar afgestemd. Hoofdstuk 1 beschrijft doel, functie en structuur van het schoolplan. Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de schoolorganisatie. Hoofdstuk 3 laat zien hoe schoolontwikkeling en kwaliteitszorg samenhangend vorm krijgen. De relevante beleidsterreinen en de daarvan afgeleide doelen voor de komende jaren worden uitgewerkt in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 wordt beschreven wat de huidige stand van zaken is, en wat daarvan de consequenties zijn voor het toekomstig beleid. Vervolgens worden in hoofdstuk 6 de interne en externe ontwikkelingen geschetst die invloed hebben op het te voeren meerjarenbeleid. In hoofdstuk 7 tenslotte wordt dat meerjarenbeleid concreet uitgewerkt. De conclusies vanuit met name de hoofdstukken 3, 4 en 5 worden daarin integraal verwerkt. De verschillende jaarplannen worden als bijlage toegevoegd.

1.3 Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids)documenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

Bestuursondernemingsplan

Schoolgids : deze wordt jaarlijks geactualiseerd en is onderdeel van dit schoolplan.

Diverse jaarplannen

Kwaliteitszorg - kalender

In hoofdstuk 4 verwijzen we naar bovengenoemde en andere relevante (borgings) documenten.

1.4 Totstandkoming

Dit schoolplan is tot stand gekomen (en ook de nog te ontwikkelen deelplannen zullen op deze manier worden opgesteld) met grote betrokkenheid van het hele schoolteam. In kleine groepjes zijn of worden onderdelen ervan (taalbeleid, rekenbeleid, cultuurbeleid, digitalisering etc.) voorbesproken en voorbereid en uiteindelijk teambreed vastgesteld. De MR heeft vervolgens ingestemd met het plan waarna het door het College van Bestuur is vastgesteld. Als informatiebronnen bij het tot stand komen zijn gebruikt:

- het bestuursondernemingsplan 2016 – 2020
- het "oude" schoolplan
- het rapport van het laatste inspectiebezoek (juni 2014)
- tevredenheidpeilingen ouders, leerlingen en personeel van december 2015.
- beleidsplannen op het gebied van taal, rekenen, cultuur, digitalisering.

1.5 Klachtenregeling

In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

2. Onze school

De school is in 1 augustus 2011 verhuisd van de wijk Wisselaar naar de wijk Geeren Noord. Aan de Cornelis Florisstraat is een multifunctionele accommodatie gebouwd waarin naast de school ook een voorschool, een peuterspeelzaal en kinderdagverblijf, een TSO, een BSO, een consultatiebureau, Maatschappelijk Werk, een bedrijf dat kinderen met ontwikkelingsstoornissen begeleid en een kantoor voor de buurtmeester van woningbouwvereniging Wonen Breburg een plekje hebben gevonden.

De leerlingen komen voor het grootste gedeelte uit de wijken Wisselaar met ongeveer 4.100 inwoners en Geeren Noord met ongeveer 3.000 inwoners, onder wie veel inwoners van niet-Nederlandse origine. Omdat de brede school een wijkfunctie heeft kunnen ook kinderen uit de wijken Biesdonk (4.900 inwoners) en Geeren-Zuid (3.500 inwoners) de school bezoeken.

De wijk is in de afgelopen jaren stevig op de schop gegaan: er zijn veel huizen gerenoveerd dan wel gesloopt en vervangen door nieuwbouw. Vlakbij de school is de wijk Waterdonken gebouwd. De wijk Waterdonken is een groeiwijk, dus kan het aantal leerlingen in deze wijk nog groeien.

Met een totaal van 967 leerlingen in de basisschoolleeftijd (Geeren Noord (250), Geeren Zuid (322) Wisselaar (364) en Waterdonken (31)) heeft de wijk voldoende potentieel voor het vullen van een 16-klassige school. Het streven van de school is om op termijn alle kinderen uit Geeren Noord (en omliggende wijken) ook in de wijk onderwijs te kunnen bieden.

Leerling-prognose:

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
267	275	280	285	290	295	300	300

2.1 Zakelijke gegevens

Brinnummer	12LV
Schoolnaam	Basisschool Het Noorderlicht
Telefoonnummer	0765871948
Faxnummer	0765873926
Gemeente	BREDA
Provincie	Noord-Brabant
Vestiging adres	Cornelis Florisstraat 25, 4827CN BREDA
Correspondentie adres	Cornelis Florisstraat 25, 4827CN BREDA
Naam bevoegd gezag	Stichting Markant Onderwijs
Correspondentie adres bevoegd gezag	Hooilaan 1 4816EM BREDA
E-mail school	noorderlicht@markantonderwijs.nl

2.2 Historie van de school

Zoals hierboven al aangegeven is de school ongeveer 5 jaar geleden verhuisd vanuit een andere wijk. Redenen daarvoor waren een oud, uitgewoond gebouw gecombineerd met een betere spreiding van scholen over de wijken. Twee scholen zijn in 2013 samengevoegd tot het huidige Noorderlicht. Deze school is dus in feite een voortzetting van obs De Samenloop.

2.3 Bevoegd gezag en bestuursconcept

Het Noorderlicht is onderdeel van de Stichting Markant Onderwijs, de organisatie voor openbaar onderwijs in Breda. De stichting werkt met een Raad van Toezicht, een eenhoofdig College van Bestuur en met integraal verantwoordelijke schooldirecteuren. Markant Onderwijs kenmerkt zich door eenheid in verscheidenheid, waarbij scholen worden gestimuleerd tot eigenaarschap over de eigen ontwikkeling. Directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor die ontwikkeling.

2.4 Relatie met bovenschoolse organisaties

Markant Onderwijs, en dus ook onze school, participeert in het Regionaal Samenwerkingsverband Breda en omstreken.

Daarnaast is de school aangesloten bij het netwerk van Onderwijskansscholen, Onyx.

2.5 Leerlingen, ouders en verzorgers

Kenmerken leerlingen

We zijn een multiculturele school en profileren ons ook als zodanig. 60 % van onze leerlingen is Moslim, 20% behoort tot een van de andere godsdiensten en 20% heeft geen godsdienst.

Doordat kinderen met verschillende culturele achtergronden de school bezoeken, fungeren we als ontmoetingschool. Door informatie te geven over verschillende culturen en aandacht te schenken aan bijvoorbeeld religieuze feesten, proberen we de kinderen respect en begrip bij te brengen voor culturele verscheidenheid.

Het opleidingsniveau van de ouders is over het algemeen genomen laag tot gemiddeld. De laatste jaren komen er door de veranderde criteria steeds minder gewogen leerlingen, terwijl de taalachterstanden groot blijven. Dit impliceert dat de samenwerking met de voorschool voor onze school van groot belang is (zie hoofdstuk 7). Nog steeds worden veel kinderen anderstalig opgevoed. Probleem is ook dat een behoorlijk aantal ouders de Nederlandse taal niet of nauwelijks beheerst.

Slechts 18% van de gezinnen is Nederlands. 60% van de ouders is van Marokkaanse of Turkse afkomst.

We hebben maar een beperkt aantal hoogopgeleide ouders. Voor een behoorlijk gedeelte van de ouders geldt dat ze niet meer opleiding hebben genoten dan basisonderwijs, vaak in het buitenland.

Onderwijs in taal in al zijn facetten is dan ook een van onze speerpunten.

Een ander kenmerk van veel van de gezinnen van onze school is de sociale problematiek, die nu eenmaal samenhangt met laag opgeleide, en dus vaak in financieel lastige omstandigheden verkerende gezinnen. Een logisch gevolg daarvan is dat ook het ontwikkelen van sociale vaardigheden op onze school een belangrijk aandachtspunt is, naast de extra aandacht die we besteden aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen.

2.6 Personeel.

Het onderwijzend personeel bestaat uit een mix van jong en oud.

We hebben 8 mannelijke en 20 vrouwelijke collega's.

Daarvan zijn 5 collega's jonger dan 35 en 9 ouder dan 55.

2.7 Medezeggenschap

Onze school heeft een medezeggenschapsraad, bestaande uit 3 personeels- en drie ouderleden.

Deze raad komt 6 á 7 keer per jaar bij elkaar om relevante zaken te bespreken. Op uitnodiging is bij deze vergaderingen ook de directeur aanwezig om toelichting te geven op diverse zaken en ontwikkelingen.

Daarnaast kent de Stichting Markant Onderwijs een GMR.

Een van de leden van de oudergeleding van de MR en een personeelslid zijn lid van deze GMR. Deze komt 8 x per jaar bijeen om bovenschoolse zaken te bespreken.

2.8 Huisvesting en situering van de school in de omgeving

Zoals reeds eerder gemeld is ons gebouw vrij nieuw. Dat houdt automatisch in dat de staat van onderhoud goed te noemen is. Het gebouw ligt centraal binnen de wijk Geeren Noord. Omdat er binnen het gebouw meer is dan alleen een school is Het Noorderlicht ook echt een centrum in de wijk.

Er wordt via vrijwilligers ook vorm gegeven aan de “buurthuisfunctie”: buiten de schooluren is het gebouw beschikbaar voor allerlei buurtactiviteiten (niet in de school zelf, maar in de overige ruimten).

3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg

Schoolontwikkeling is een cyclisch leer- en ontwikkelproces waarbij het gaat om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs is in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De zelfevaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ontwikkelpunten worden opgenomen in een meerjarenplanning. Op basis van deze meerjarenplanning worden jaarplannen opgesteld. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt afgestemd op de veranderonderwerpen van de school. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is essentieel.

3.1 Uitgangspunten en voorwaarden

Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Start hiervoor is het omschrijven van een gezamenlijk gedragen visie. Die visie is bij het opstellen van dit plan nog een keer heel uitgebreid besproken en opnieuw geformuleerd. Deze visie is uitgangspunt bij alles wat in schoolontwikkelingsplan en jaarplannen terug komt.

Integrale benadering

Gelet op de meerwaarde van de integrale benadering kiezen we er nadrukkelijk voor om de persoonlijke ontwikkeling af te stemmen op de schoolontwikkeling. Dat komt tot uitdrukking, doordat we de verbinding leggen tussen doelen van de school en de vakbekwaamheid van de medewerkers. De persoonlijke ontwikkeling van het team als geheel en van ieder teamlid afzonderlijk kan niet los gezien worden van de ontwikkeling van de school.

Integrale evaluatie

In onze oordeelsvorming onderzoeken we de samenhang tussen de verschillende beleids- en kwaliteitsterreinen. Hoe is de kwaliteit van het onderwijsleerproces van invloed op de onderwijsresultaten? Welke relatie en wisselwerking zien we tussen de verschillende kengetallen? Welke relatie zien we tussen opbrengsten of kwaliteit van de leerling ondersteuning en bekwaamheden van het personeel.

3.2 Visie op integrale kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de school zelf heeft geformuleerd.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. Voor de uitwerking hiervan verwijzen we naar het kwaliteitszorgdocument. (zie de bijlage)

3.3 Kwaliteitszorgsysteem.

3.3.1 Schoolontwikkeling

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van Integraal. Met behulp van dit instrument worden vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitgezet bij de medewerkers. Met behulp van Integraal wordt ook vormgegeven aan het peilen van de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die wordt nagestreefd. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning die beschreven is in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'. Ook het oordeel van de inspectie wordt opgenomen in het systeem. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in de cockpit van Integraal. Vanuit de cockpit worden jaarplannen geschreven.

3.3.2 Opbrengsten en kengetallen onderwijs

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de schoolspecifieke streefdoelen.

3.3.3 Persoonlijke ontwikkeling

Integraal wordt ook ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling. De medewerkers schrijven met behulp van Integraal hun persoonlijk ontwikkelingsplannen.

3.3.4 Vakbekwaamheidsdossier

Elke medewerker moet gaan beschikken over vakbekwaamheidsdossier. (Dit is iets anders dan het personeelsdossier: dat is nl. het zakelijk dossier van het bevoegd gezag). Het vakbekwaamheidsdossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het vakbekwaamheidsdossier bevat naast gegevens van de betrokkene in ieder geval een beschrijving van opleiding, ontwikkeling en ervaring, een overzicht van competenties, plan voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling. Binnen ParnasSys-Integraal leggen medewerkers hun vakbekwaamheidsdossier aan. Dit onderdeel zal in de meerjarenplanning 2016-2020 worden opgenomen.

3.4 Overlegstructuur

3.4.1 Teamoverleg

Het teamoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen dit overleg worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. In het teamoverleg worden o.a. de veranderonderwerpen besproken waaraan gewerkt wordt. Uit de gehouden tevredenheidpeilingen is gebleken dat het personeel van onze school niet tevreden is over de kwaliteit van onze overleggen.

Daarom is besloten om het aantal plenaire vergaderingen te beperken (met 25 mensen is het heel moeilijk effectief vergaderen) en het aantal bouwoverleggen uit te breiden. De wel noodzakelijke plenaire vergaderingen gaan we anders indelen: veel meer actieve vergaderactiviteiten en besprekingen in sub-groepen.

Voor alle gesprekken die we houden in de loop van het jaar in het kader van kwaliteitsbeleid hebben we een kwaliteitszorg – kalender ontwikkeld: daarin is per schoolweek opgenomen wat er die week aan de orde moet komen (zie bijlage): Denk daarbij aan overleggen als zorgbespreking, ondersteuningsoverleg, leerlingbespreking, groepsbespreking, toets-overleg, maatjeswerk. Deze kalender zal in het nieuwe schooljaar, dus in de nieuwe planperiode, worden ingevoerd.

3.4.2 Gesprekkencyclus

De persoonlijke vakbekwaamheden worden binnen de gesprekkencyclus besproken. Na bespreking en vaststelling van de te ontwikkelen vakbekwaamheden stelt iedere medewerker zelf een persoonlijk ontwikkelingsplan op. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt besproken met de leidinggevende (de bouwcoördinator), al dan niet aangepast en vervolgens vastgesteld.

Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen worden regelmatig gesprekken gevoerd, waarin de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan ter sprake komt. (zie hiervoor ook de kwaliteitszorg – kalender). Er wordt

geëvalueerd welke vakbekwaamheden eigen gemaakt zijn en er wordt afgesproken welke vakbekwaamheden nog eigen gemaakt moeten worden in het persoonlijk handelen.

De gesprekkencyclus bestaat uit een tweejaarlijkse cyclus: het ene jaar een functioneringsgesprek, het andere jaar een beoordelingsgesprek. Dit laatste gesprek wordt altijd door de directie gevoerd.

3.4.3 Zelfevaluatie

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode is door middel van zelfevaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan met behulp van de vragenlijsten van Integraal en met behulp van de kengetallen en opbrengsten zoals die getoond worden in de cockpit van Integraal. Onderzocht is (zie hoofdstuk 4,5 en 6) hoe deze zich verhouden tot de basiskwaliteit en de schooleigen ambities.

3.5 Meerjarenbeleid

De uitkomsten van de zelfevaluatie zijn leidend voor de schoolontwikkeling in de komende schoolplanperiode. De door het team gekozen verbeterpunten zijn 'uitgezet' in een meerjarenbeleid.

3.5.1 Jaarplannen

Vanuit dit meerjarenbeleid worden er per schooljaar één of meerdere jaarplannen geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. Elk afzonderlijk jaarplan beschrijft een veranderonderwerp. Per veranderonderwerp wordt aangegeven welke activiteiten daarvoor uitgevoerd gaan worden (wie, wat, hoe, wanneer enz.) en wat de gewenste situatie is die bereikt moet worden. Er wordt vastgesteld of en hoe behaalde successen gemeten zullen worden. Aan het einde van een schooljaar worden de voor dat schooljaar geldende jaarplannen geëvalueerd en worden de jaarplannen voor het volgende schooljaar opgesteld. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

3.5.2 Voortgang volgen

Om de voortgang en het effect van de uitvoering te volgen, worden de volgende activiteiten ondernomen:

- Analyseren van de midden-en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep in samenspraak / overleg met de bouwcoördinator. De directie doet dit op leerjaar- en op schoolniveau. (zie ook hier voor de kwaliteitszorg-kalender)
- Op minimaal één moment in twee jaar een zelfevaluatie met behulp van (onderdelen van) vragenlijsten vanuit Integraal. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school wil realiseren. Er kunnen selecties worden samengesteld uit de verschillende vragenlijsten om de school - specifieke ambities te onderzoeken. Er worden ,indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen , waarbij rekening moet worden gehouden met het feit dat er verplichtingen zijn op dit gebied door de samenwerking binnen stichting Markant.
- De schoolleiding onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.

In de looptijd van dit schoolplan gaan alle medewerkers onderzoek doen naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar. De resultaten hiervan vinden hun weerslag in het door elke medewerker op te stellen POP.

3.5.3 Verantwoording

Tijdige en transparante verantwoording is belangrijk. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. De schoolgids wordt aan alle nieuwe ouders uitgereikt en ligt ook op school ter inzage en wordt gepubliceerd . Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport wordt gepubliceerd op de website en ligt op school ter inzage. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de marap aan het bevoegd gezag. Ook de resultaten van de eindtoets worden gebruikt als verantwoording naar buiten: deze zijn terug te vinden op de website en worden actief gecommuniceerd met de ouders van de school.

4. Beleidsterreinen

4.1 Identiteit

Onze school is onderdeel van de stichting Markant Onderwijs, het bestuur van de openbare scholen in Breda. Het bestuursplan voor de komende vier jaar richt zich met name op de volgende onderdelen:

- Kwaliteitszorg
- Digitalisering van het onderwijs
- Inrichten van passend onderwijs
- HRM
- Profilering.

Hoe deze 5 onderdelen in onze school worden uitgewerkt is te lezen bij de verschillende onderdelen en in hoofdstuk 7.

Onze eigen schoolmissie en -visie is recent opnieuw besproken en vastgesteld.

Ons motto: Het Noorderlicht: samen elke dag wijzer worden.

4.2 Onderwijs

4.2.1 Kernwaarden.

We hebben vijf kernwaarden die ons onderwijs kenmerken.

In alle activiteiten die we uitvoeren zijn deze waarden terug te vinden.

Deze waarden zijn:

Verantwoordelijkheid:

Verantwoordelijkheid nemen is voor ons het nakomen van afspraken, het uitvoeren van je taken, je mening durven geven over zaken die jou aangaan en daar waar nodig beslissingen nemen. Wij geloven daarbij in een gedeelde verantwoordelijkheid. Reflecteren op eigen handelen en ook denken aan de ander zijn hierbij erg belangrijk.

Dit alles geldt voor teamleden en voor leerlingen

WAAROM
MOEILIK DOEN
ALS
HET SAMEN KAN

Loeje

Veelzijdigheid:



Op onze multiculturele school is iedereen welkom. Leerlingen, leerkrachten en ouders versterken elkaar door de verschillen (in cultuur) die we hebben positief te beïnvloeden.

Het team heeft veel verschillende kwaliteiten en kennis in huis. Dit in combinatie met ervaring en jeugdig enthousiasme zorgt voor een sterke basis. Door deze veelzijdigheid kunnen al onze leerlingen zich op hun eigen niveau ontwikkelen.

Communicatie:

Oprecht, open, eerlijk en duidelijk zijn onze communicatie. Op deze manier ouders een veilige omgeving waarin



vinden wij belangrijke speerpunten binnen creëren wij samen met onze leerlingen en iedereen zijn mening kan en mag laten horen.

Veiligheid:

Binnen onze school heerst een vanuit vertrouwen. We praten met en methode Kanjertraining helpt ons doen om ervoor te zorgen dat de



ontspannen, prettige sfeer waarin we werken niet over elkaar. We zijn vriendelijk en sociaal. De hierbij. Alle medewerkers zullen er alles aan leerlingen zich in een veilige omgeving bevinden.

Vernieuwing:

Als school staan wij open voor nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. Wat gaat goed en wat kan nog beter?! Hier profiteren onze leerlingen van. Wij leren leerlingen vaardigheden en competenties aan, die hen in de toekomst verder kunnen helpen. Dit doen we door gebruik te maken van de nieuwste onderwijsmethodes en ook op het gebied van ICT blijven we up-to-date.

WAAROM BINNEN
JE COMFORTZONE
BLIJVEN
ALS DAARBUITEN
VEEL MEER
TE BELEVEN VALT *Locoye*

4.2.2. De inrichting van ons onderwijs.

Onze kleutergroepen zijn heterogeen samengesteld, vanaf groep 3 werken we met het leerstofjaarklassensysteem. We werken uitsluitend met methoden die kerndoelen-dekkend zijn. (zie bijlage). Speciaal voor onze school is dat we vanaf groep 1 de kinderen de Engelse taal aanbieden. Daarnaast richten we ons in het bijzonder op taalonderwijs. Onze leerling-populatie is zodanig samengesteld dat we niet kunnen volstaan met het gemiddelde aantal uren lees- en taalonderwijs. Twee collega's zijn opgeleid tot taalspecialist. In de loop van het schooljaar 2016-2017 zal een nieuw taalbeleidsplan worden ingevoerd om de extra aandacht voor taal in de breedste zin goed te positioneren. (zie hoofdstuk 7). Om de ontwikkeling van onze leerlingen goed te kunnen volgen maken we gebruik van het leerlingvolgsysteem dat onderdeel is van Parnassys. Daarin worden toetsresultaten opgeslagen, verslagen van gesprekken, groeps- en individuele handelingsplannen etc. (Al deze gegevens zijn op verzoek door de ouders in te zien). In het kader van passend onderwijs zijn we aangesloten bij het Regionaal Samenwerkingsverband Breda . Als profiel hebben wij ervoor gekozen een brede zorgschool te zijn, zonder specifieke specialisaties. Ons ondersteuningsprofiel (zie de bijlage) geeft aan dat vooral gedragsproblematiek van leerlingen aanleiding zou kunnen zijn tot mogelijke verwijzing. Het belangrijkste criterium op onze school is de vraag of het kind zich nog veilig en prettig voelt in zijn omgeving.

4.3 Personeel en organisatie

Schoolontwikkeling

Sinds het schooljaar 2015-2016 zijn we bezig met een verandertraject. Opbrengstgericht werken was tot dat moment vaak nog een loze kreet. In dat jaar zijn we gaan werken met streefdoelen (we hebben vastgelegd in Parnassys welke vaardigheidsgroei we nastreven per groep en per toetsonderdeel). De resultaten worden twee keer per jaar geanalyseerd en besproken door leerkracht – ib – directie. In de afgelopen jaren zijn diverse collega's geschoold tot specialist. Zo hebben we nu 1 gedragspecialist, 1 rekenspecialist, 2 taalspecialisten, 2 specialisten interne begeleiding en 2 cultuurspecialisten. Daarnaast hebben nog 2 collega's de middenmanagementopleiding gevolgd. De 2 bouwcoördinatoren en de directeur hebben alle 3 de Magistrum-opleiding schoolleider afgerond. Allen zijn gediplomeerd (waaronder 3 master-diploma's). Al deze kennis zorgt er voor dat er veel veranderkracht is binnen de organisatie. Voor de ontwikkelingen op de diverse terreinen zie hoofdstuk 7.

Organisatiebeleid.

De organisatie bestaat in de huidige vorm pas drie jaar. Het team is ontstaan door het samenvoegen van drie afzonderlijke kleine schoolteams. In 2016 is, zoals hierboven al gemeld, de missie en de visie van het team uitgebreid besproken en opnieuw vastgesteld. De gesprekkencyclus wordt uitgevoerd conform de afspraken: het ene jaar een functioneringsgesprek dat wordt gevoerd door de bouwcoördinator (waarbij de directeur wel toehoorder is) het andere jaar een

beoordelingsgesprek dat wordt gevoerd door de directeur. Daarnaast maakt elke leerkracht een POP wat wordt besproken met de bouwcoördinator).

Een aandachtspunt is de “nieuwe” organisatie is de overlegstructuur. In hoofdstuk 3.4.1. is beschreven hoe dit wordt georganiseerd. Ook in de kwaliteitszorgkalender is dit heel expliciet opgenomen.

Jaarlijks wordt in overleg met alle betrokkenen een formatieplan opgesteld: zie hiervoor de bijlage.

4.4 Communicatie

Een van de kernwaarden waarvoor we hebben gekozen in onze visie op goed onderwijs.

Belangrijk bij communicatie is: goed te luisteren, inleven en feedback geven.

We zijn ons ervan bewust dat goede communicatie essentieel is en voortdurend de aandacht vraagt.

Interne communicatie

Interne communicatie is de kern van een goede organisatie. Er is sprake van een functionele overlegcultuur en overlegstructuur. Alle interne communicatie is gericht op het belang van goed onderwijs voor de kinderen en op een goede werksfeer voor het schoolteam. De interne informatievoorziening draagt er aan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden. Praten doen we met elkaar, niet over elkaar.

Samenwerking met ouders

Als ouders hun kind op een school inschrijven geven ze daarmee een deel van de opvoeding uit handen.

Goede communicatie tussen school en ouders is dan ook essentieel. Het is heel belangrijk om samen met ouders vast te stellen wat er wederzijds verwacht kan en mag worden.

We streven er dan ook naar om als team een goede samenwerking met de ouders tot stand te brengen. Door grote cultuurverschillen en door taalproblematiek is dat op onze school vaak erg lastig. Daarom hebben we besloten om een heel nieuw ouderbetrokkenheidsplan te gaan ontwikkelen (zie hoofdstuk 7) .

Communicatie met externen

In onze communicatie met externen zijn we open en transparant. We streven er naar alle communicatie naar derden te laten verlopen via (of minstens met medeweten van) de directie, zodat we er zeker van kunnen zijn dat er een eenduidig verhaal wordt verteld. Belangrijk aspect bij de externe communicatie is natuurlijk de privacy-bescherming.

4.5 Huisvesting en inrichting

Onze school is gehuisvest in een modern gebouw (5 jaar oud). Dat gebouw is een multifunctionele accommodatie waarin naast de school ook een voorschool, kinderopvang, tussen- en naschoolse opvang is gevestigd. Daarnaast biedt het gebouw nog onderkomen aan een consultatiebureau, het Instituut Maatschappelijk Werk, en twee instellingen die zich bezighouden met begeleiden van kinderen en gezinnen in probleemsituaties. Met name de aanwezigheid van kinderopvang en voorschool biedt veel kansen om door te ontwikkelen tot een Integraal Kind Centrum. Zie hiervoor hoofdstuk 7.

De school is in 2011 helemaal nieuw ingericht. Ook de speelzaal voor de kleuters is helemaal van nieuw materiaal voorzien. Het schoolplein, dat buiten schooltijd dienst doet als openbaar speelterrein, is recent , in samenwerking met de gemeente Breda en de Cruiff-foundation, ingericht als een Schoolplein 14.

In tegenstelling tot de meeste schoolgebouwen in de gemeente Breda is ons gebouw niet het eigendom van de coöperatie BreedSaam maar ligt het eigendom bij de gemeente Breda. Dat betekent dat ook met meerjaren – onderhoudsplan door de gemeente wordt opgesteld en uitgevoerd.

4.6 Financiën

Alle financiële middelen die we ontvangen worden ingezet op grond van de afspraken die hiervoor op bestuursniveau zijn gemaakt. Dat betekent dat jaarlijks op bestuursniveau de formatieruimte wordt bepaald. Deze formatie wordt vervolgens door de directie ingezet.

Voor de inzet van materiële middelen wordt door de directie, in overleg met het bestuurskantoor, een begroting opgesteld. De directie is verantwoordelijk voor het werken binnen deze begroting. In de financiële jaarrekening van Markant Onderwijs wordt jaarlijks verantwoording afgelegd voor de personele en materiële uitgaven.

Aan ouders van de kinderen op onze school vraagt de ouderraad een vrijwillige bijdrage van momenteel € 16,- per kind. Dit bedrag wordt gebruikt voor de financiering van feestelijke activiteiten in de loop van het schooljaar.

Van sponsoring door derden maken we geen gebruik.

5. Analyse huidige stand van zaken

5.1 Terugblik op de vorige schoolplanperiode

In de vorige planperiode hadden we als streefdoelen opgenomen:

Op het gebied van ouders en leerlingen:

- Hogere waardering bij diverse onderdelen van de tevredenheidpeilingen door leerlingen en ouders in vergelijking met de 0-meting.
- Minimaal behalen van de leerling-prognoses die de gemeente aanhoudt.
- Behalen van score 'goed' door de inspectie n.a.v. de Cito-eindtoets.
- Vormen van een leerlingenraad in schooljaar 2013-2014

Doelstelling 1,2 en 4 zij behaald: doelstelling 3 niet. De doelstelling was ook erg ambitieus. Toch blijft het halen van deze score ook in de toekomst ons doel. Het werken met de kwaliteitszorgkalender zal ook op de eindresultaten [positief uit gaan werken.

Op het gebied van personeel:

- Hogere waardering bij diverse onderdelen van de tevredenheidpeilingen door leerkrachten in vergelijking met de 0-meting.
- Invoeren van tweejaarlijkse gesprekscyclus
- Volledig implementeren aangepaste processen op gebied van leerling-registratie, personeel en financiën.

Hier zijn doelstellingen 2 en 3 behaald, doelstelling 1 niet. Dat is al op diverse plaatsen in dit plan aan de orde geweest en komt ook in de nieuwe planning terug..

Op het gebied van onderwijs:

- Bereiken van eenheid in instructie volgens het 5-fasenmodel via training en intervisie
- Structureel analyseren van toets - resultaten en dit bespreken in groepsbespreking
- Invoeren van teambespreking over toets-resultaten, 2 x per jaar.
- Kiezen van geschikte methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling en invoeren daarvan

Op dit terrein zijn alle doelstellingen gehaald.

5.2 Leerlingenpopulatie

Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie	Peildatum: 1 oktober							
	2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017 (prognose)	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Totaal aantal leerlingen	255	100 %	257	100 %	267	100 %	270	100 %
Gewicht 0,3	31	9,4 %	31	12,1 %	34	12,7 %	38	14,5 %
Gewicht 1,2	71	27,6 %	71	27,6 %	68	25,5 %	55	20,3 %
Geen / Onbekend	155	62,4 %	155	60,3 %	165	61,8 %	177	65,2 %

Van de 270 leerlingen zijn er 150 van 3 t/m 7 jaar, 120 van 8 jaar en ouder.

Ondersteuningszwaarte		Peildatum: 1 oktober
Totaal aantal leerlingen op peildatum		270
Aantal leerlingen met een:		
- Ontwikkelingsperspectief		8
Aantal leerlingen met onderwijs- of ondersteuningsbehoeften op het gebied van:		
- Dyslexie		4
- Dyscalculie		3
- Motoriek		25
- Gehoorproblematiek		0
- Zichtproblematiek		4
- Arrangement SBO		2
- Arrangement cluster 3		1

5.3 Personeel

Zoals al eerder aangegeven is het team een mix van vrouw en man, jong en oud.

Er werken in totaal 28 personen: 20 vrouwen, 8 mannen.

Daarbij zijn 10 fulltimers.

11 mensen zijn jonger dan 45 jaar, 17 ouder.

Van het personeel zijn 20 collega's groepsleraar, 1 collega vakleerkracht gymnastiek, 1 leerkrachtassistente, 1 IB, 2 bouwcoördinatoren (met gedeeltelijk lestaken), 2 parttime conciërges en 1 directeur.

Binnen het team hebben we de volgende (opgeleide) specialisten:

- 1 gedragsspecialist
- 1 rekenspecialist
- 2 taalspecialisten
- 1 cultuurcoördinator
- 2 collega's met opleiding middenmanagement
- 3 collega's met de Magistrum-opleiding schoolleider

5.4 (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In januari 2016 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Met name enkele scores in de personeelstevredenheidslijst vragen om actie: dat geldt voor de doorgaande lijn, organisatie en aansturing, interne communicatie, en visiegerichtheid.

Zie voor de uitwerking hoofdstuk 7.

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Leefklimaat in de groep	3.7				3.4	3.1
OLP	Leerklimaat in de groep	3.3				3.6	3.3
OLP	Doorgaande lijn				2.9		
OLP	Instructie	3.3					3.3
OLP	Afstemming	3.4				3.7	3.1
OLP	Onderwijstijd	3.5				3.6	
OLP	Leerstofaanbod					3.5	3.1
PO	Waarnemen en begrijpen	3.5					
PO	Planmatig handelen	3.0					
PO	Organisatie en aansturing				2.4		
PO	Leerlingenondersteuning					3.3	
SC	Leefklimaat op school				3.1	3.2	3.3
SC	Werkklimaat op school				2.7		
SC	Interne communicatie				2.5		
SC	Visiegericht				2.7		
SC	Persoonlijke betrokkenheid				3.7		
SC	Aanvaarding						3.4
SMO	Cultuur				3.2	3.5	
SMO	Informereren					3.6	
OM	Personeel				3.0	3.6	
OM	Huisvesting en voorzieningen				2.9	3.2	3.4
IM	Presentatie				3.2	3.6	3.8
IM	Resultaten onderwijs				3.0	3.6	3.9

LEGENDA

Domein

OLP	Onderwijsleerproces
PO	Planmatige ondersteuning
SC	Schoolcultuur
SMO	Samenwerking met Ouders
KM	Kwaliteitsmanagement
OM	Organisatiemanagement
IM	Imago

Vragenlijsttype

ZE	Zelfevaluatievragenlijst
AUD	Auditorenvragenlijst
INS	Inspectievragenlijst
PTP	Personeeltevredenheidspeiling
OTP	Oudertevredenheidspeiling
LTP	Leerlingtevredenheidspeiling

LEGENDA

Tussentijdse Opbrengsten

De tussentijdse opbrengsten scoren op de inspectiekaart voldoende. Opvallend is dat in de lagere groepen meer D- en E- scores te noteren vallen dan in de hogere groepen: we slagen er dus in om een deel van de achterstand, waarmee veel leerlingen bij ons binnen komen, in te lopen.

Hoe dit nog preciezer gemeten en bepaald kan worden gaan we in de komende planperiode uitwerken volgens de methode van oud-inspecteur Joop Smits (het berekenen van de toegevoegde waarde van de school).

Zie hiervoor verder hoofdstuk 7.

De resultaten zijn op het gebied van woordenschat en begrijpend lezen duidelijk minder dan bij rekenen.

Sociale Vaardigheden.

Voor het meten van welbevinden en sociale vaardigheden maken we gebruik van Kanvas, het leerlingvolgsysteem dat hoort bij de Kanjertraining.

Eindopbrengsten.

De eindopbrengsten van de afgelopen drie jaar:

In 2014 was de gemiddelde einscore, gecorrigeerd voor het leerlinggewicht, 534,1

In 2015 was dat 532,2

In 2016 was het resultaat 534,0

In de jaren 2014 en 2016 is de behaalde score volgens de inspectienorm voldoende, in 2015 was dat onvoldoende.

Rapportages van derden / toezichtsarrangement.

In juni 2013 heeft er een inspectiebezoek plaatsgevonden.

Op grond daarvan is het basisarrangement toegekend, wat inhoudt dat de kwaliteit van de school op orde is.

In het rapport wordt aandacht gevraagd voor de organisatiestructuur en voor een planmatige opzet van de kwaliteitszorg. Zie voor de uitwerking hiervan hoofdstuk 7.

5.5 Conclusies n.a.v. de analyse

Na analyse van alle gegevens in bovenstaande paragrafen, concluderen we dat de komende planperiode aandacht nodig is voor met name de volgende zaken:

- Kwaliteitszorg
- Visiegericht werken
- Interne communicatie
- Organisatiestructuur
- Onderwijs: doorgaande lijn (voorschool – vroegschool, taalbeleid, rekenbeleid, sociaal-emotionele ontwikkeling, digitalisering)

Deze conclusies hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6. Actuele interne en externe ontwikkelingen

Bij de toekomstige ontwikkeling van onze school wordt rekening gehouden met de diverse externe en interne ontwikkelingen. In dit hoofdstuk schetsen we deze ontwikkelingen. Consequenties voor de komende schoolplanperiode worden verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6.1 Interne ontwikkelingen

Teamontwikkeling.

Het afgelopen half jaar zijn belangrijke stappen gezet op het gebied van teamontwikkeling. Al eerder in dit document kwamen kernwaarden, missie en visie ter sprake. Het hiermee bezig zijn heeft geleid tot meer onderling begrip en tot een groter gevoel van gezamenlijk gedragen verantwoordelijkheid.

Data-bewustzijn

Alle collega's zijn zich het laatste jaar steeds meer bewust geworden van het belang van het analyseren van data (zowel van de methodegebonden - als van de methodeonafhankelijke toetsen) om op grond daarvan het leerstofaanbod en didactisch handelen al dan niet aan te passen.

Leerlingengroei en –migratie:

Onze school heeft de laatste twee jaar een forse aanwas gekend in groep 1. Daar tegenover staat dat er heel veel leerlingen tussentijds vertrekken vanwege verhuizingen: in het schooljaar 2015-2016 waren dat er bijvoorbeeld 27. Dat is lastig op het terrein van groepsvorming en planning, maar ook bij het opstellen van meerjarenperspectieven.

Continuurooster.

Een onderzoek onder ouders heeft geleerd dat hier veel belangstelling voor is. Struikelblok is vervolgens het feit dat er dan een eigen bijdrage van ouders moet worden gevraagd. Zelfs een minimale bijdrage van € 0,50 per leerling per dag zorgt er dan voor dat de meerderheid van de ouders het continuurooster afwijst.

Financiën

Zoals veel schoolbesturen is ook Markant Onderwijs getroffen door financiële problematiek. Achter blijvende financiering vanuit het rijk en stijgende personele lasten hebben geleid tot de noodzaak van bezuinigen. Dat gebeurt op formatief gebied, maar bedreigt ook de plannen zoals die zijn opgenomen in het nieuwe BestuursOndernemingsPlan (2016-2020)

Daarnaast speelt voor onze school een procedure rondom de her - controle van de gewichten van leerlingen. Er is verschil van mening met accountantskantoor Deloitte over het al dan niet juist ingevuld zijn van inschrijfformulieren. In het ongunstigste geval zou dit een behoorlijke terugloop in financiering kunnen gaan betekenen.

Cultuurbeleid.

In schooljaar 2015-2016 hebben twee collega's de opleiding Interne Cultuurcoach gevolgd.

In dat schooljaar is ook voor het eerst het cultuurprogramma De Grote Ontdekking (vanuit de gemeente Breda) losgelaten en is gekozen voor een eigen invulling. Dit beleid zal in de komende planperiode worden uitgebouwd.

Wisseling van directie.

In het begin van de planperiode 2016-2020 (voorjaar 2017) zal de huidige directeur van de school afscheid nemen. Hoe de opvolging vorm zal worden gegeven is op het moment van opstellen van dit plan nog niet duidelijk.

6.2 Externe ontwikkelingen

Passend Onderwijs

De invoering hiervan gaat voorlopig nog niet van een leien dakje. Er is sprake van (in elk geval voorlopig nog) grote toename van bureaucratie en administratieve belasting. De samenwerking in de wijk, zoals die is bedoeld als kern van het thuisnabij onderwijs voor alle kinderen, komt in onze wijk nog niet van de grond.

Samenwerking met andere schoolbesturen.

Hier zijn heel positieve ontwikkelingen zichtbaar. De samenwerking is op alle terreinen veel constructiever dan die ooit is geweest. Dit moet ook kansen gaan bieden om Passend Onderwijs aan het rollen te krijgen.

6.4 Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen

Echt concrete plannen leveren bovenstaande ontwikkelingen, buiten die op cultureel gebied, niet op. Wat er wel duidelijk uit wordt is dat er op het moment van opstellen van dit plan nog veel onduidelijkheden zijn.

7. Meerjarenbeleid

7.1 Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

Zoals in hoofdstuk 5.5 al vastgesteld zijn de belangrijkste ontwikkelpunten voor dit plan:

- Visiegericht werken
- Kwaliteitszorg
- Interne communicatie
- Organisatiestructuur
- Onderwijs: doorgaande lijn (voorschool – vroegschool , taalbeleid, rekenbeleid, sociaal-emotionele ontwikkeling , digitalisering, cultuurbeleid)
- ouderbeleid

7.2 Veranderonderwerpen (groeithema's)

Visiegericht werken.

Doelstelling:

Alles wat we als organisatie gaan uitvoeren – vernieuwen wordt beoordeeld op het feit of dit past in de visie/missie van de school.

Hoe gaan we dat bereiken?

- Door de kernwaarden zichtbaar te maken in de school, zodat iedereen er steeds aan wordt herinnerd.
- Door 3 keer per jaar (zie de kwaliteitszorgkalender) bij teamvergaderingen expliciet stil te staan bij deze vraag.

Kwaliteitszorg

Doelstelling 1:

Aan het einde van de planperiode is de kwaliteitskalender de leidraad voor het ritme van het schooljaar.

Hoe gaan we dat bereiken?

- De kwaliteitszorg-kalender is opgesteld (zie bijlage 1) in het schooljaar 2015-2016. In schooljaar 2016-2017 wordt deze ingevoerd, tussentijds geëvalueerd, waar nodig bijgesteld. In de schooljaren 17-18, 18-19 en 19-20 volgt steeds evaluatie en bijstelling.

Doelstelling 2:

Aan het einde van de planperiode werkt elke medewerker vanuit de overtuiging dat data-analyse het fundament is voor het vervolg van haar/zijn aanpak in de groep.

Hoe gaan we dat bereiken?

- 16-17: Streefdoelen worden opgenomen in Parnassys
- 16 – 17 e.v. :na elke toetsperiode worden resultaten (via Integraal) geanalyseerd en besproken door leerkracht met IB en directie
- 17-18 e.v.: analyse vindt plaats op schoolniveau en leidt tot gezamenlijke acties

Interne communicatie en organisatiestructuur

Doelstelling 1:

De interne communicatie verloopt eenduidig. Omdat het in een team van 28 personen onmogelijk is om dat altijd mondeling te laten verlopen wordt Office 365 het centrale communicatiesysteem..

Wel zullen regelmatig bouwvergaderingen worden gehouden, zodat in kleinere groepen de gelegenheid is om inhoudelijke zaken goed te bespreken. Hiervoor zijn de bouwcoördinatoren verantwoordelijkheid.

Daarnaast wordt de jaarkalender per maand duidelijk zichtbaar opgehangen in de personeelskamer.

Hoe gaan we dat bereiken?

- In de eerste helft van het schooljaar 2016-2017 wordt een nieuwe opzet gemaakt voor de Noorderlicht-site en worden teamleden hierin geschoold.
- In de personeelskamer wordt de maandplanning duidelijk zichtbaar opgehangen.
- In de kalender zijn alle overlegmomenten opgenomen, met daarbij de doelstelling van het overleg.

Doelstelling 2:

De organisatie is zodanig ingericht dat elk lid van de organisatie weet hoe het is gesteld met taakverdeling, verantwoordelijkheden, bevoegdheden, coördinatie en inspraakmogelijkheden.

Hoe gaan we dat bereiken?

- Taakverdeling:
 - * De taakverdeling binnen het MT wordt gepubliceerd op de Noorderlicht-site zodat deze altijd kan worden geraadpleegd
 - * jaarlijks worden commissies ingesteld voor het organiseren van diverse activiteiten. Per commissie wordt een collega aangewezen als “kartrekker”.
- Inspraakmogelijkheden:
 - * vergaderingen worden alleen nog bij grote uitzondering plenair georganiseerd. Als dat het geval is wordt steeds gezocht naar coöperatieve werkvormen om de betrokkenheid te vergroten.
 - * zoals hierboven al aangegeven zullen de meeste vergaderingen bouwvergaderingen zijn.
 - * medezeggenschapsraad wordt steeds betrokken bij ontwikkelingen op alle terreinen.
- Coördinatie:
 - de coördinatie van alle activiteiten berust in eerste instantie bij het MT
- Verantwoordelijkheid en bevoegdheid:
 - deze ligt te allen tijde bij de directie

Onderwijs: doorgaande lijn (voorschool-vroegschool , taalbeleid, rekenbeleid, sociaal-emotionele ontwikkeling, digitalisering)

Voorschool – vroegschool:

Doelstelling:

de aansluiting tussen de voorschool (in ons geval veelal 't Kabouterdje en Bloem, beide gevestigd in ons gebouw) verloopt probleemloos door goede samenwerking tussen leidsters en leerkrachten en door een warme overdracht.

Hoe gaan we dat bereiken?

- Er is een plan opgesteld om die samenwerking te intensiveren (zie bijlage 2)

Taalbeleid.

Doelstelling:

Er is een doorgaande lijn vanaf groep 1 t/m 8 op het gebied van onderwijs in lezen, spelling, woordenschat en andere taalactiviteiten. Deze lijn is er zowel voor de manier van aanbieden als voor het aantal te besteden uren.

Hoe gaan we dat bereiken:

We hebben twee taalcoördinatoren: een voor de onder- en een voor de bovenbouw. Zij gaan in het schooljaar 2016-2017 een samenhangend taalbeleidsplan opstellen waarin de verworvenheden van dit moment worden aangevuld met nieuwe ontwikkelingen en denkbeelden. Dat plan moet einde schooljaar 2016-2017 worden vastgesteld. Om het team hier bij te betrekken zal een werkgroep worden samengesteld.

Rekenbeleid;

Doelstelling:

Er is een doorgaande lijn vanaf groep 1 t/m 8 op het gebied van onderwijs in rekenen en wiskunde.

Deze lijn is er zowel voor de manier van aanbieden als voor het aantal te besteden uren.

Hoe gaan we dat bereiken:

We hebben een rekencoördinator. Deze gaat in het schooljaar 2016-2017 een samenhangend rekenbeleidsplan opstellen waarin de verworvenheden van dit moment worden aangevuld met nieuwe ontwikkelingen en denkbeelden. Dat plan moet einde schooljaar 2016-2017 worden vastgesteld. Om het team hier bij te betrekken zal een werkgroep worden samengesteld.

Sociaal-emotionele ontwikkeling (en sociale vaardigheden).

Doelstelling:

Door de hele school wordt op een eenduidige manier gewerkt met de Kanjertraining, wordt het gedragsprotocol consequent toegepast en worden beide onderdelen regelmatig geëvalueerd.

Hoe gaan we dat bereiken?

In oktober wordt een studiedag georganiseerd door de Kanjer-organisatie. Daarbij wordt teruggekeken op wat er het afgelopen jaar is ontwikkeld, op wat goed gaat en wat beter kan / moet.

Vervolgens worden twee teamleden verder geschoold tot Kanjer-coach. Zij worden de aanjagers om het Kanjer-denken levend te houden in de school. Het gedragsprotocol (waarvan het pestprotocol een onderdeel is) wordt elk jaar in een teambespreking geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Digitalisering.

Doelstelling 1:

Door de hele school wordt gebruik gemaakt van hetzelfde digitale platform in de klas.

Hoe gaan we dat bereiken?

Twee collega's zijn geschoold tot coach in het werken met Presenter.

Zij gaan in het schooljaar 2016-2017 hun collega's inwijden in de mogelijkheden van presenter.

Aan het einde van dat schooljaar kan dan een gefundeerde keuze gemaakt worden: is dit het platform dat we willen gebruiken of niet?

Zo ja (en dat is de verwachting) dan gaan we in 2017-2018 verder met de scholing van het team, zo nee dan moet bepaald worden welk platform wel geschikt is.

Doelstelling 2:

Vanaf groep 4 wordt gewerkt met Snappet 3.0 voor diverse vakgebieden.

Hoe gaan we dat bereiken?

We werken sinds 2015-2016 vanaf groep 5 met Snappet voor spelling. Evaluatie heeft opgeleverd dat we dit graag willen gaan uitbreiden. In 2016-2017 zal in elk geval het automatiseren bij rekenen worden toegevoegd, en waarschijnlijk (afhankelijk van de ontwikkelingen in het taalbeleidsplan) ook woordenschat.

We werken nu (juli 2016) nog met versie 2.0. In september gaan we ons oriënteren op de mogelijkheden van 3.0. Zowel in het reken- als in het taalbeleidsplan zal het werken met Snappet een onderdeel gaan vormen.

We streven er naar om in 2017-2018 ook in groep 4 te gaan werken met Snappet: op dit moment is nog niet duidelijk of dat financieel haalbaar zal zijn.

Cultuurbeleid

Doelstelling:

Cultuuronderwijs is een vast onderdeel op de school en wordt georganiseerd op grond van een cultuurbeleidsplan met daarbij behorend jaarplan.

Hoe gaan we dat bereiken:

Twee collega's zijn geschoold tot Intern Cultuur Coach. Helaas wordt een van hen overgeplaatst naar een andere school. De overgebleven ICC zal in het schooljaar 2016-2017 het opgestelde cultuurbeleidsplan presenteren aan het team. Een jaarplan wordt voor dit schooljaar opgesteld en in het begin van het schooljaar besproken, vastgesteld en vervolgens uitgevoerd. (zie bijlage 3)

7.3 Planning afname vragenlijsten

De vragenlijsten uit Parnassys zullen, zoals de afspraken binnen Markant Onderwijs zijn gemaakt, worden afgenomen in januari 2018 en januari 2020.

De zelfevaluatielijst zal worden afgenomen in september 2017 en september 2019.

8. Bijlagen

8.1 Vaststellingsformulier

8.2 jaarplan 2016-2017

8.3 kwaliteitszorgkalender

8.4 plan van aanpak doorgaande lijn voorschool – vroegschool

8.5 cultuurbeleidsplan.

Bijlage 1
Vaststellingsverklaring Schoolplan 2016-2020

School: _____

Adres: _____

Postcode en plaats: _____

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. _____ Handtekening directeur _____

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR /Adviesraad van bovengenoemde school, die ingestemd heeft met / positief geadviseerd heeft over

d.d. _____ Handtekening voorzitter MR / adviesraad _____

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats _____ d.d. _____

Naam _____ Functie _____

Handtekening _____

De zin m.b.t. de MR/Adviesraad afstemmen op de specifieke situatie van de school.

Wet op het primair onderwijs, artikel 16 'Vaststelling schoolplan en schoolgids'

Het bevoegd gezag stelt ten minste eenmaal in de 4 jaar het schoolplan vast.

Het bevoegd gezag zendt het schoolplan dan wel de wijzigingen daarvan en de schoolgids onmiddellijk na de vaststelling aan de inspecteur.

