

Schoolplan 2019-2023

**Basisschool Juliana en Koningin
Wilhelmina**
SNEEK

samen
in
beweging!

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de directe omgeving	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Landelijke ontwikkelingen	10
3 Grote ontwikkeldoelen	11
3.1 Grote ontwikkeldoelen	11
4 Onderwijskundig beleid	12
4.1 De missie en de visie van de school	12
4.2 Levensbeschouwelijke identiteit	14
4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	15
4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	15
4.5 Leerstofaanbod	16
4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	17
4.7 Vakken - omschrijving	18
4.8 Talentontwikkeling	21
4.9 Bewegend leren	21
4.10 Digitale geletterdheid	22
4.11 Les- en leertijd	23
4.12 Pedagogisch handelen	23
4.13 Didactisch handelen	24
4.14 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	24
4.15 Klassenmanagement	25
4.16 Zorg en begeleiding	25
4.17 Resultaten	26
4.18 Vervolgsucces	26
5 Personeelsbeleid	28
5.1 IPB binnen stichting Palludara	28
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	28
5.3 Organisatorische doelen	28
5.4 De schoolleiding	28
5.5 Beroepshouding	28
5.6 Professionele cultuur	29
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	29
5.8 Werving en selectie	29
5.9 Introductie en begeleiding	29
5.10 Werkverdelingsplan	29
5.11 Collegiale consultatie	30

5.12 Groepsbezoek	30
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	30
5.14 Het bekwaamheidsdossier	30
5.15 Intervisie	30
5.16 Functioneringsgesprekken	30
5.17 Beoordelingsgesprekken	31
5.18 Professionalisering	31
5.19 Teambuilding	31
5.20 Verzuimbeleid	31
5.21 Mobiliteitsbeleid	32
6 Organisatiebeleid	33
6.1 Organisatiestructuur	33
6.2 Veiligheid	33
6.3 Arbobeleid	34
6.4 Interne communicatie	34
6.5 Samenwerking	34
6.6 Contacten met ouders	35
6.7 Overgang PO-VO	35
6.8 Privacybeleid	35
6.9 Voorschoolse educatie	35
6.10 ICT binnen stichting Palludara	35
7 Financieel beleid	36
7.1 Hoofdpijnen van het financieel beleid	36
7.2 Bekostiging en verantwoording	36
7.3 Ouderbijdragen	36
7.4 Sponsoring	36
7.5 (Meerjaren)begroting	36
7.6 Planning en control	37
8 Zorg voor kwaliteit	38
8.1 Kwaliteitszorg	38
8.2 Kwaliteitscultuur	38
8.3 Verantwoording en dialoog	38
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	38
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	38
8.6 Wet- en regelgeving	39
8.7 Inspectiebezoeken	39
8.8 Zelfevaluatie	39
8.9 Vragenlijst Leraren	39
8.10 Vragenlijst Leerlingen	39
8.11 Vragenlijst Ouders	39
8.12 Evaluatieplan 2019-2023	40
9 Strategisch beleid	41
9.1 Strategisch beleid	41
10 Aandachtspunten 2019-2023	42
11 Meerjarenplanning 2019-2020	43
12 Meerjarenplanning 2020-2021	44
13 Meerjarenplanning 2021-2022	45

14 Meerjarenplanning 2022-2023

46

15 Instemming MR en Bestuur

47

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Palludara en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling.

We hebben het samenstellen van ons nieuwe schoolplan benut om onze missie en visie te doordenken en op basis hiervan onze doelen voor de komende periode te formuleren.

Aangezien wij één school zijn op twee verschillende locaties, hebben we op beide locaties de inhoudelijke gesprekken gevoerd en de overeenkomsten gezocht.

Onze visie en missie blijven het fundament voor de komende jaren. Wij willen als team, de directie, het bestuur en de medezeggenschapsraad richting geven aan schoolverbetering en onderwijsvernieuwing.

Met dit schoolplan willen wij ons verantwoorden naar de ouders, de overheid en de onderwijsinspectie. Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur met instemming van de medezeggenschapsraad.

Namens de verschillende geledingen,

Klaas Jan Visser

Schooldirecteur Julianaschool en Koningin Wilhelminaschool

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Palludara, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen.

Het schoolplan functioneert als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een plannings- en verbeterdocument voor de planperiode 2019-2023.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar.

In de planperiode 2019-2023 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.

In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar andere documenten.

Eventuele bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan).

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Palludara
Algemeen directeur:	Dhr. J. Fortuin
Adres + nummer:	Roodhemsterweg 7
Postcode + plaats:	8651CV IJLST
Telefoonnummer:	0515531826
E-mail adres:	info@palludara.nl
Website adres:	www.palludara.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Juliana - Wilhelminaschool
Directeur:	Dhr. K.J. Visser
Adres + nummer.:	Bloemstraat 15
Postcode + plaats:	8603XV Sneek
Telefoonnummer:	0515412219
E-mail adres:	js@palludara.nl kws@palludara.nl
Website adres:	www.julianaschool-sneek.nl www.wilhelminaschool-sneek.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en een locatieleider. De directie vormt samen met twee collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw/bovenbouw) en de beide ib-ers het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 locatieleider
- 02 bouwcoördinatoren
- 04 voltijd groepsleerkrachten
- 11 deeltijd groepsleerkrachten
- 02 intern begeleider
- 04 onderwijsassistent
- 01 vakleerkracht
- 01 conciërge

Van de 25 medewerkers zijn er 22 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-10-2019).

Per 1-10-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		3	1
Tussen 50 en 60 jaar	3	4	
Tussen 40 en 50 jaar	3	3	2
Tussen 30 en 40 jaar		2	2
Tussen 20 en 30 jaar		3	1
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	6	15	6

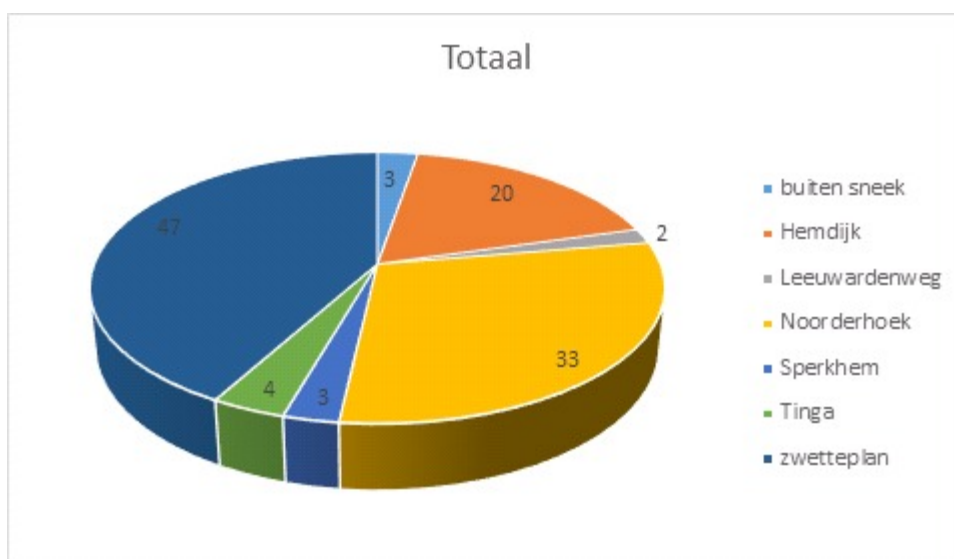
2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school telde op 1-10-2019 210 leerlingen. Dit leerlingenaantal is bestaat uit 155 leerlingen op de Julianaschool en 55 leerlingen op de Wilhelminaschool.

Het huidige schooljaar zal er naar verwachting een daling zijn, vanwege de grote uitstroom. De jaren daarna gaat het leerlingenaantal, gezien de huidige prognoses, stijgen. Deze stijging laat zich meer op de Julianaschool dan op de Wilhelminaschool zien.

De leerlingpopulatie van de Wilhelminaschool komt vooral uit de wijk Sperkhem.

De leerlingenpopulatie van de Julianaschool komt vooral uit de nabije Noorderhoek / Noordoosthoek, waar de Bloemenbuurt ook onder valt. Daarnaast komt er een flink aantal leerlingen uit het centrum van de stad (Hemdijk / stadscentrum). Ook zien we dat er gezinnen uit de wijk Sperkhem voor de Julianaschool kiezen.



Sociaal-maatschappelijk zijn dit verschillende wijken. De ouders kiezen hoofdzakelijk voor de school omdat hij in de directe omgeving staat. Het opleidingsniveau van de ouders over beide locaties gezien, is zeer gemêleerd.

Er vinden veel verhuizingen plaats op beide locaties. De huizen van de wijk waar de school staat is zeer geschikt voor startende huizenkopers, maar worden vaak te klein als het gezin zich uitbreidt met meerdere kinderen. Een positieve ontwikkeling is, dat na een verhuizing, de ouders vaak besluiten om de kinderen op de school te houden.

Ongeveer 20% van de leerlingen wordt Friestalig opgevoed en ongeveer 80% verstaat de Friese taal.

De schoolweging en behaalde referentieniveaus staan in onderstaande tabel.

Schooljaar	Schoolweging (CBS)	Gewicht (oud)	Behaalde referentieniveaus	
			1F - gem. van 3 jaar	1S/2F - gem. van 3 jaar
	20 - 40		90%	58%
norm				
2016 / 2017	30,1	1%		
2017 / 2018	30,5	1%	96,2%	61,8%
2018 / 2019	31	3%	98,2%	69%

● onder de norm

In algemene zin hebben wij -op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten:

- een gestructureerde aanpak voor problemen in de thuissituatie
- uitdaging in het aanbod voor de brede talentontwikkeling
- een passend aanbod voor de talen Fries en Engels

2.4 Kenmerken van de ouders en de directe omgeving

De Juliana - Wilhelminaschool is een relatief kleine stadsschool. Onze school bestaat uit twee locaties in het centrum van Sneek.

Het opleidingsniveau van de ouders is bij ons bekend en is gemiddeld MBO-niveau. Op de Wilhelminaschool is dat gemiddeld LBO - MBO en op de Julianaschool MBO - HBO. Op beide locaties zijn zowel ouders met opleidingsniveau speciaal onderwijs als WO aanwezig.

De Julianaschool staat in een sociaal sterkere buurt dan de Wilhelminaschool. Op de Wilhelminaschool is dan ook vaker begeleiding in de gezinssituaties nodig.

De Julianaschool is een IKC en werkt nauw samen met Kinderopvang Stichting Kinderwoud.

In het IKC is de peuterspeelzaal en buitenschoolse opvang gevestigd en wordt er een gezamenlijk talentaanbod gerealiseerd.

De Wilhelminaschool behoort tot Brede School Sperkhem - Tuindorp. Dit is in samenwerking met het wijkcentrum, Openbare basisschool Master Sperkhem, Kinderopvang Stichting Kinderwoud en Kinderopvang De Oude Dijk. Zij komen tot een gezamenlijk aanbod voor extra begeleiding en talentontwikkeling.

De ouderbetrokkenheid is gemiddeld tot hoog. De ouderhulp bij schoolactiviteiten verloopt over het algemeen positief.

De ouderavonden over de leerlingprestaties en de informatieavonden worden goed bezocht. Bij ouderavonden over de schoolontwikkeling en algemene informatie is de opkomst niet zo hoog.

De keuze voor onze school wordt vooral gemaakt op dicht-nabij en de positieve sfeer.

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.

SWOT Julianaschool (gemaakt door de bouwcoördinatoren en directie)

SWOT Wilhelminaschool (gemaakt door de locatiedirecteur en het team)

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Julianaschool	Julianaschool
Van elkaar leren (formeel en informeel)	Werkdruk brengt de teamleden aan het wankelen (extra werk naast je primaire taak)
IKC	Ad Hoc reageren op externe opdrachten uit de stichting, bv. het muziekproject
Directe Instructiemodel	Verkeerssituatie rondom de school. Weinig parkeerruimte.
Structuur en rust	Geen centraal leerplein
Sfeer en karakter van het gebouw	Groot leerlingverloop door verhuizingen
Weinig conflictsituaties	
Goede sfeer in team en school	
Vertrouwen / tevredenheid van ouders	
Ouderbetrokkenheid / ouders als partners	
Duidelijke communicatie	
Ruime lokalen met ruimte voor spel en afzondering	
Goede mix van teamleden	
Goede resultaten	
Wilhelminaschool	Wilhelminaschool
Aandacht voor het individuele kind. Elk kind wordt gezien.	Klein team maakt kwetsbaar
Individuele hulp voor leerlingen door leerkrachten en de inzet van onderwijsassistenten	ICT - vaardigheden / kennis team
Contacten met ouders	Aanwezigheid directie en ib
Pedagogische en didactisch handelen	Onderlinge communicatie
Samen vieren en beleven	Teveel taken naast lesgevende taken
Brede School Sperkhem - Tuindorp met het peuter - kleuteroverleg, talentaanbod en de samenwerking in de wijk.	Schoolschoonmaak
	ICT hardware
	Uitstraling van het gebouw, inrichting school en plein

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Julianaschool	Julianaschool
Versterken met de kennis van beide locatie	Veel concurrentie in groot voedingsgebied
Uitwisselen personeelsleden van beide locaties	Grote / lastige combinatiegroepen vanwege de krimp
Welbevinden / betrokkenheid van kinderen vergroten door bewegend leren	Ad Hoc beleid wat onrust geeft
Werken met onderwijsplannen. (werkdruk door groepsplannen verlagen en de onderlinge samenwerking vergroten)	Bezuinigingen
Talentontwikkeling aanbieden vanuit IKC	Vertrek leerlingen door Perspectief 10-14
Gedeelde verantwoordelijkheid	Uitval leerkrachten door werkdruk
Gezamenlijke visie ontwikkelen en uitdragen	Tekort aan leerkrachten
Afwisseling door verschillende werkvormen	
Verhogen leerlingenaantal	
Wilhelminaschool	Wilhelminaschool
Werken met combinatiegroepen van twee groepen	Negatieve naam opgebouwd in het verleden
Profilering	Weinig opvallende uitstraling gebouw
Rijkere leeromgeving	Krimp en daardoor te weinig leerlingen
Inzet van stagiaires	Balans tussen de cognitieve vakken en overige activiteiten
Bewegend leren	

Bijlagen

1. Uitwerking sterkte en zwakte analyse

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Tekort aan leerkrachten en schoolleiders in het primair onderwijs
2. Veel aandacht voor passend onderwijs
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Ouders als partners van de school
5. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
6. Inzet ICT in het lesprogramma
7. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
8. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
9. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
10. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
11. Aandacht voor Wetenschap en technologie

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

- 1 Zorgzame aandacht voor diversiteit: Alle leerlingen ontvangen een adequaat aanbod binnen stichting Palludara in het kader van passend onderwijs
2. Ruimte voor talentontwikkeling: Alle leerlingen krijgen een breed scala aan activiteiten aangeboden en vaardigheden die aansluiten bij hun talenten. Binnen onze stichting werken talentvolle professionals, vanuit onze gezamenlijke visie, aan de ontwikkeling van onze leerlingen en van zichzelf
3. Waardenvolle ontwikkeling van 0-18 jaar: Onze stichting en onze scholen zijn gericht op duurzame samenwerking met elkaar, ouders en onderwijspartners, gericht op een ononderbroken ontwikkeling van onze leerlingen van 0-18 jaar
4. Uitdagen om een leven lang te leren: Leerlingen en medewerkers hebben een onderzoekende en een lerende houding ten aanzien van het leerproces en de hen omringende wereld

Streefbeelden	
1.	Er wordt gewerkt met onderwijsplannen
2.	Er is een gevarieerd aanbod voor verschillende talenten
3.	Er is een soepele overgang peuter - basisschool - voortgezet onderwijs
4.	De betrokkenheid en eigenaarschap zijn vergroot door gevarieerde en actieve werkvormen

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie en de visie van de school

Julianaschool:

Missie:

De Julianaschool is een christelijke basisschool, waar wij vanuit een veilig pedagogisch klimaat de leerlingen het volgende bieden:



Visie:

Ons onderwijs is gericht op het ontwikkelen van de eigen mogelijkheden van de leerlingen. Wij werken aan opbrengstgericht en passend onderwijs, waarbij we realistisch blijven. We zorgen ervoor dat de leerlingen betrokken blijven. Ons onderwijs vindt plaats in een veilige, maar tevens uitdagende leeromgeving. De leerlingen leren werken aan een relatie met medeleerlingen. Verbinding en overeenkomsten zoeken horen bij ons onderwijs. Daarbij worden de sociale vaardigheden van de leerlingen ontwikkeld. Ook wordt er structureel gewerkt aan het vertrouwen in eigen kunnen en in het zelfstandig leren. Ons onderwijs wordt gegeven vanuit een duidelijke, voorspelbare structuur. Het is gericht op de ontwikkeling van de cognitieve en creatieve talenten van de leerlingen. Speciale aandacht is er voor de brede talentontwikkeling, door de leerlingen verschillende interessegebieden aan te bieden.

Motto: "Samen in Beweging"

Wilhelminaschool:

Missie:

Wij bieden een veilige en vertrouwde plek aan kinderen in een kleinschalige situatie, waar wij zorgzame aandacht hebben voor de diversiteit van onze leerlingen en samen leren en leven stimuleren. Op deze wijze spelen wij in op de individuele onderwijsbehoeftes van onze leerlingen.







Visie op de leerlingen :

De ontwikkeling van de leerling is de uitdaging voor het onderwijsproces. Leerkrachten gaan de eigen competenties en eigen mogelijkheden van leerlingen ontwikkelen. De leerlingen leren werken in relatie met medeleerlingen van alle groepen, maar ook wordt er structureel gewerkt aan het vertrouwen in eigen kunnen en in het zelfstandig kunnen leren. Tevens worden daarbij de sociale vaardigheden van de leerlingen ontwikkeld. Door de kleinschaligheid van de school is de Wilhelminaschool een plek waar kinderen gezien en gekend worden.

Visie op het onderwijs :

Ons motto is: “ Samen waar het kan en alleen wanneer dat moet.” Het onderwijs is gericht op zorgzame aandacht voor diversiteit tussen de leerlingen op cognitief en sociaal-emotioneel gebied en op het samen leren en samen leven. Leerlingen worden op maat bediend door het onderwijsprogramma aan te bieden m.b.v. adaptieve digitale programma’s en extra onderwijsondersteunend personeel. Daarnaast is er speciale zorgzame aandacht voor de taal-, motorische-, talent- en sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Door speciale taalactiviteiten wordt de taalontwikkeling al vroeg extra gestimuleerd. De motorische ontwikkeling wordt gestimuleerd door goede bewegingslessen, uitdagend bewegingsmateriaal en beweegtussendoortjes. Naast de motorische ontwikkeling en de zorg voor voldoende beweging stimuleert dit de cognitieve ontwikkeling van onze leerlingen. In het kader van samen leven worden regelmatig vieringen gehouden waarbij alle kinderen aanwezig zijn. Deze vieringen kunnen te maken hebben met verjaardagen, verschillende feesten en projectweken.

Motto: “Iedereen telt mee”

	Parel	Standaard
	Betrokkenheid en enthousiasme	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Structuur en duidelijkheid	OP3 - Didactisch handelen
	Verbinding door een positieve sfeer	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Passende, goede resultaten	OR1 - Resultaten
	Diversiteit van het team met een eigen inbreng	OP6 - Samenwerking
	Charme en karakter van het gebouw	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]

Onze kernwaarden zijn:



Betrokkenheid



Vertrouwen



Verbinding



Bekwaamheid en Talent



Eigenaarschap

4.2 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een protestants-christelijke school met een open karakter. De christelijke waarden en normen, die door de bijbel worden aangereikt, zijn uitgangspunt in onze manier van omgang en in ons werk.

Concreet willen wij, gekoppeld aan onze eigen missie en de missie van Palludara, de levensbeschouwelijke identiteit vormgeven door:

- Ons in te zetten voor een prettige en veilige sfeer.
- De schooldag te beginnen en eindigen met christelijke liederen en/of gebed.
- Het vertellen van bijbelverhalen en spiegelverhalen vanuit Trefwoord
- Het organiseren van gezamenlijke vieringen rond de chr. feestdagen
- Een goed contact te onderhouden met kerkgenootschappen. Samen organiseren we twee- jaarlijks een GKS - dienst
- Te sparen voor goede doelen / projecten
- Het geven van speciale lessen in de bovenbouw over godsdiensten
- Verantwoordelijkheid te nemen en de kinderen te leren zich verantwoordelijk op te stellen.
- Openheid, verdraagzaamheid, (zelf)respect en vertrouwen in onze dagelijkse schoolafspraken op te nemen. (Kanjertaining)
- Speciale lessen te geven in sociale vaardigheden, waardoor kinderen leren hoe je ook moeilijke situaties positief kunt benaderen. (Kanjertaining)
- Rekening te houden met ieders culturele achtergrond en begaafdheid.
- Te werken aan een goede wisselwerking tussen ouders en school.

We staan open voor kinderen van ouders die de christelijke uitgangspunten respecteren.

4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen.

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).

Zie tevens onze missie / visie en het onderdeel levensbeschouwelijke identiteit.

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.

Als "gezonde school" hebben we het certificaat "welbevinden" behaald.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen
2.	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4.	Onze school biedt leerlingen een weerbaarheidstraining aan
5.	Onze school start een schooljaar met "de gouden weken"

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	2,67

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht	gemiddeld
De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken	gemiddeld

4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Visie Juliana - Wilhelminaschool:

Binnen onze school zien we burgerschap niet als een vak apart, maar een manier van omgaan met kinderen en lesgeven, waarbij kinderen uitgedaagd worden om na te denken over hun rol als burger in de Nederlandse samenleving. (participatie)

Aandacht besteden aan burgerschap betekent kinderen het belang leren van democratie, participatie en identiteit in de Nederlandse samenleving.

Deze samenleving kent veel verschillende culturen en religies (identiteit) en juist daarom is het van belang kinderen al vroeg hun verantwoordelijkheid in deze democratische samenleving te leren nemen.

Binnen onze school onderscheiden we 6 niveaus waarop burgerschap gestalte krijgt.

Voor de beschrijving van deze 6 niveaus en hoe dit in de praktijk zichtbaar is verwijzen we naar bijlage 9 in onze schoolgids.

4.5 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe beiden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen.

Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

In het kader van de "eigen opdracht" bieden we ook brede talentontwikkeling met extra aandacht voor bewegen aan.

Bij het aanbieden van de leerstof is de betrokkenheid van de leerlingen een basisvoorwaarde. We zetten dan ook in op een actieve leerhouding en maken daarvoor gebruik van verschillende werkvormen, zoals coöperatieve werkvormen en bewegend leren.

De belangrijkste kwaliteitsindicatoren van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
2.	Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst
3.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
4.	Het aanbod bereidt de leerlingen voor op het aanbod bij de start van het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Het digikeuzebord wordt ingezet in de onderbouwgroepen voor een passend aanbod en voor de toetsing van de doelen	hoog
Er wordt een passend aanbod gerealiseerd voor de talen Fries en Engels	gemiddeld

4.6 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Voor een uitgebreide beschrijving van onze vakken verwijzen we naar onze schoolgids.

Wij bieden (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen gaan we ervan uit dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen.

We gebruiken de methodes, passend bij de leerlijnen en cruciale leermomenten, en vullen aan waar we dat nodig vinden (bv. opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus.

Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito - LVS en IEP).

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangingsjaar
Taal	Piramide	Digikeuzebord	n.v.t.
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen	2021
	Taal op Maat	Methodegebonden toetsen.	2020
		IEP Eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen Estafette	Methode gebonden toetsen en Cito LVS.	2021
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL Blits Leesteksten van Onderwijs met LEV	Methode gebonden toetsen en Cito LVS	n.v.t.
		IEP Eindtoets	
Spelling	Taal op Maat	Methode gebonden toetsen en Cito LVS	2020
		IEP Eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		2023
Engels	Take it Easy	Methodegebonden toetsen	n.v.t.
Frysk	Diverse Bronnen		n.v.t.
Rekenen	Piramide Digikeuzebord	Digikeuzebord	n.v.t.
	Wereld in getallen	Methodegebonden toetsen en Cito LVS	n.v.t.
		IEP Eindtoets	
Geschiedenis	Tijdzaken Blink in groep 3 en 4	Methodegebonden toetsen	2029
Aardrijkskunde	Blink Blink in groep 3 en 4	Methodegebonden toetsen	n.v.t.
Natuuronderwijs	NME aanbod, In vogelvlucht en Koekeloere Blink in groep 3 en 4		n.v.t.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangingsjaar
Wetenschap & Techniek	Technolab, Talentenworkshops en samenwerking VO		n.v.t.
Verkeer	Verkeerskranten VVN	Verkeersexamen theoretisch en praktisch (gr. 7/8)	n.v.t.
Tekenen	Workshops, bronnenboeken		n.v.t.
Handvaardigheid	Workshops, bronnenboeken		n.v.t.
Muziek	Nootzaak, workshops, samenwerking met VO		n.v.t.
Drama	Bronnenboeken, workshops		n.v.t.
Bewegingsonderwijs	Bewegingsonderwijs in het speellokaal, Nijntje beweegt, basislessen bewegingsonderwijs		n.v.t.
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining		n.v.t.
Godsdienst	Trefwoord		n.v.t.

4.7 Vakken - omschrijving

Lezen

In de kleuterbouw worden veel taalactiviteiten als één geheel aangeboden. De voorwaarden om tot lezen te komen zijn in deze bouw belangrijk. Voor deze voorwaarden wordt gebruik gemaakt van de methode 'Piramide en de doelen van het Digikeuzebord'.

Vanaf groep 3 gebruiken we de aanvankelijk leesmethode 'Veilig leren lezen'. Deze methode biedt veel suggesties voor differentiatie en zelfstandige verwerking op verschillende niveaus. Naast het technisch lezen maken de kinderen ook al kennis met lees- en denkstrategieën voor begrijpend lezen.

Voor dit begrijpend lezen gebruiken we in de groepen 4 t/m 8 de methode 'Nieuwsbegrip'. Hierin leren de kinderen hoe je op een succesvolle wijze informatie uit een tekst haalt. Als aanvullend materiaal gebruiken we de leesteksten van "onderwijs met LEV".

Voor de leesvaardigheid is 'kilometers lezen' belangrijk. In dit kader wordt er dagelijks in groep 3 t/m 8 gestart met lezen. Meerdere keren per week gebeurt dit groepsdoorbrekend met behulp van tutoren.

Taal

In de onderbouw is veel aandacht voor de taalontwikkeling van de kinderen. Tijdens kringgesprekken, opdrachten en computerprogramma's laten we de kinderen bewust omgaan met de verschillende vormen van de taalontwikkeling.

Vanaf groep 4 gebruiken we de taalmethode 'Taal op Maat'. Deze methode heeft de combinatie tussen taal en spelling. Per hoofdstuk en woordpakket worden dezelfde woorden en spellingcategorie aangeboden. De methode wordt aangevuld met stelopdrachten en andere creatief schrijfwerk.

Schrijven

Voor schrijven gebruiken we voor de groepen 1 t/m 8 de methode 'Pennestreken'. Al vanaf de kleutergroepen worden op een speelse manier de fijne motoriek, de juiste zithouding, papierligging, pengreep en schrijfbewegingen aangeleerd. In groep 3 leren de kinderen de kleine letters, cijfers en lees- en rekentekens. In groep 4 t/m 6 leren ze verbindingen tussen de letters te maken en wordt het schrijven meer geautomatiseerd. In groep 7 en 8 ontstaat een persoonlijk handschrift wat functioneel is en waarbij de leesbaarheid goed in het oog wordt gehouden.

Rekenen

De algemene doelstelling voor het rekenen/wiskunde onderwijs is: Het onderwijs in rekenen/wiskunde is erop gericht, dat de leerlingen:

- Verbindingen leggen tussen het onderwijs in rekenen/wiskunde en hun dagelijkse leefwereld;
- Basisvaardigheden verwerven, eenvoudige wiskunde-taal begrijpen en toepassen in praktische situaties
- Reflecteren op eigen wiskundige activiteiten en resultaten daarvan op juistheid controleren
- Eenvoudige verbanden, regels, patronen en structuren opsporen
- Onderzoek- en redeneerstrategieën in eigen woorden beschrijven en gebruiken .

Voor het vak rekenen gebruiken wij de methode: 'De Wereld in Getallen.'

Vanaf groep 4 verwerken we rekenen op de Snappet.

Engels

We geven vanaf groep 7 les in de Engelse taal met de methode Take it Easy. De nadruk ligt op het kunnen begrijpen van woorden en zinnen en het kunnen toepassen in situaties en op momenten dat de leerling dat wil.

In de komende jaren willen we het vak Engels uitbreiden naar meer groepen. We zoeken hiervoor nadrukkelijk de samenwerking met het voortgezet onderwijs.

Engelse taal is een aandachtspunt voor onze school.

Zaakvakken

Bestaat uit de onderdelen geschiedenis, aardrijkskunde en biologie. Tot en met groep 4 worden deze lessen naar actualiteit (wat leeft er op dat moment bij de kinderen) en naar periode van het jaar gegeven. We hebben hiervoor een algemeen werkboekje van de methode Blink (gr. 3 en 4)

Vanaf groep 5 gebruiken we hiervoor een methode. Voor geschiedenis wordt de methode 'Tijdzaken' gevolgd. Daarnaast blijft ruimte voor regionale geschiedenis, aandacht voor actuele gebeurtenissen en schooltelevisielessen die bij het programma van de methode passen.

Voor aardrijkskunde wordt de digitale methode 'Blink -Wereld' gevolgd. Daarnaast wordt in groep 5 een begin gemaakt met topografie: Inleiding kaart van Nederland, provincies, hoofdsteden en grote steden. In groep 6 wordt de topografie van Noord- en Midden- en Zuid-Nederland aangeleerd. In groep 7 en 8 komen Europa en de Wereld aan bod.

Voor natuur en biologie wordt de methode "In volgelvlucht" als bronnenboek gebruikt. Aanvullend komt natuur aan de orde bij: spreekbeurten over dieren, excursies, gastlessen, workshops en bij werkstukken over natuuronderwerpen.

We maken als school tevens veel gebruik van het aanbod van de NME uit de gemeente Súdwest-Fryslân.

Verkeer

De lessen verkeer zijn vooral gericht op de groepen 4 t/m 7. Iedere week staan de lessen verkeer op het programma. Ons doel van de lessen is om de kinderen bewust te laten worden van de verkeersregels en vooral de veiligheid in het verkeer. We gebruiken verkeerskranten van VVN: Op stap, Op voeten en fietsen, Jeugdverkeerskrant en het Verkeersexamen.

Bewegingsonderwijs

Tweemaal per week krijgen de leerlingen bewegingsonderwijs in de gymzaal. De groepen 1 en 2 gaan voor het bewegingsonderwijs naar het speellokaal en de groepen 3 t/m 8 naar de gymzaal. De lessen worden verzorgd door gediplomeerde docenten. De kleuters op De Wilhelminaschool krijgen extra lessen voor motoriek door de buurtsportcoach en op de Julianaschool doen de kleuters mee aan Nijntje Beweegt.

Daarnaast is er dagelijks aandacht voor bewegen, tijdens de lessen.

Fries

We gebruiken verschillende bronnen voor het vak Fries en wekelijks wordt er aandacht aan geschonken. Fries is voor ons een aandachtspunt, omdat we graag een zichtbare doorgaande lijn willen ontwikkelen, passend bij onze leerlingenpopulatie. De nadruk ligt op het leren verstaan en eventueel kunnen spreken en lezen van de Friese taal.

Spelenderwijs een taal erbij – Boartsjendewei in taal derby: In de kleutergroepen komt wekelijks een tutor voor Fries, ook wel "memmetaalsprekker" genoemd. Meer informatie is in hoofdstuk 3 van onze schoolgids te vinden.

Godsdienstonderwijs

Voor godsdienst wordt de methode "Trefwoord" gebruikt. In deze methode is een grote rol weggelegd voor de levensbeschouwelijke vorming. Iedere dag start met een dagopening om de boodschap van de Bijbel mee te geven. Bij het onderdeel levensbeschouwelijke identiteit kunt u meer over de invulling lezen.

Techniek

We hebben voor dit vak geen specifieke methode, maar dit onderdeel komt aan bod tijdens onze workshops, handvaardigheidlessen en bij excursies naar het VO en het Technolab.

Expressie

Hierin vatten we de vakken tekenen, handvaardigheid, drama en muziek samen. De inspiratie en doelen halen we uit verschillende bronnenboeken die op school aanwezig zijn. Voor muziek gebruiken we daarnaast de methode "Nootzaak" en voor drama diverse bronnenboeken.

Kanjertraining

Onze methode voor sociaal emotionele ontwikkeling is de kanjertraining.

Het doel van de training is dat de kinderen positief over zichzelf en over een ander leren denken. Ze krijgen handvatten aangereikt voor gedrag in allerlei sociale situaties. Ook krijgen ze informatie over hun eigen gedrag, zowel door klasgenoten als door de leerkracht.

4.8 Talentontwikkeling

De Julianaschool is een van de talentscholen binnen stichting Palludara. Wij geven de kinderen de mogelijkheid om hun talenten te ontwikkelen, niet alleen op cognitief terrein, maar ook in het creatieve.

In de onder- en middenbouw, groep 1 t/m 5, worden workshops aangeboden waarin de kinderen in gemengde groepjes allerlei verschillende technieken leren. Ouders helpen bij het werken in de workshops.

We willen het aanbod van talentontwikkeling graag uitbreiden met workshops die ouders gaan geven vanuit hun eigen talenten. Ouders kunnen dan een toegevoegd aanbod leveren. De leerkrachten blijven verantwoordelijk voor de kinderen tijdens de workshops die ouders geven.

In groep 4 worden AMV-lessen aangeboden. Vanaf het schooljaar 2019-2020 is er een vakleerkracht muziek voor alle groepen op de Julianaschool.

De kinderen van groep 6,7 en 8 volgen lessen techniek op CSG Bogerman of het Technocentrum.

Op beide locaties gaan we met de leerlingen op excursie in het kader van natuur- en milieueducatie. Verder is er op beide locaties een aanbod van sportactiviteiten en culturele activiteiten.

Op de Koningin Wilhelminaschool werken we in een brede school kader, van waaruit allerlei activiteiten worden georganiseerd, o.a. op het terrein van sport en cultuur.

Op zowel het Integraal Kindcentrum Juliana als op Brede school Sperkhem-Tuindorp bieden we sinds het schooljaar 2018-2019 ook een naschools aanbod voor de talentontwikkeling.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Vanuit de theorie van de meervoudige intelligentie bieden wij een breed aanbod
2.	Wij organiseren workshops waarbij de brede talenten geprikkeld worden
3.	Wij organiseren een naschools aanbod waarbij specialisten ingezet worden
4.	Muziekonderwijs krijgt extra aandacht

4.9 Bewegend leren

Op onze school proberen wij dagelijks beweegactiviteiten in de klas uit te voeren. Een kinderlichaam is namelijk niet gemaakt om heel veel stil te zitten. Bovendien is bewegen gezond, bevordert het de ontwikkeling van kinderen en heeft het tal van positieve effecten op het leerproces.

Door te bewegen gebeurt er van alles in een lichaam. Zo gaat er tijdens het bewegen extra bloed en zuurstof naar de hersenen en wordt ook de rechter hersenhelft aangesproken. Daarnaast worden er positieve hormonen aangemaakt, wat nieuwsgierigheid opwekt. Zintuigen worden geprikkeld waardoor het leren beter gaat en wanneer de leerstof wordt ervaren met het lichaam blijft de leerstof beter hangen.

Tenslotte zorgt bewegen voor een betere concentratie waardoor het leervermogen stijgt.

We onderscheiden 2 soorten beweegactiviteiten in de klas:

1) Beweegactiviteiten om bewegen en leren met elkaar te verbinden

De beweegactiviteiten houden verband met de aangeboden leerstof en zijn geïntegreerd in de les. De leerstof wordt aangeleerd en/of verwerkt door bewegen. Het vergroot het plezier in leren en zorgt voor een meer uitdagende leeromgeving. We maken gebruik van Fit en Vaardig (digibord) en daarnaast zijn leerkrachten vrij om, al dan niet samen met de leerlingen, zelf beweeg/leeractiviteiten te bedenken en uit te voeren.

2) Beweegactiviteiten als onderbreking tijdens het leren

De beweegactiviteiten vinden plaats tijdens de leswisselingen. Ze dienen als bewegingstussendoortjes en energizers om onze leerlingen meer te laten bewegen, hen weer terug bij de les te halen en om de schooldag een stuk leuker te maken. Op school zijn voorbeelden van energizers aanwezig. Daarnaast zijn de leerkrachten vrij om, al dan niet samen met de leerlingen, zelf energizers te bedenken en uit te voeren.

4.10 Digitale geletterdheid

Wij vinden het belangrijk dat kinderen leren omgaan met digitale hulpmiddelen en mediawijs worden. Leerlingen maken kennis met de mogelijkheden die de digitale wereld hen biedt, zoals tekstverwerken, informatie opzoeken, e-mails etc. Verder biedt de software die bij de verschillende methodes behoort extra ondersteuning in de vorm van inoefenen, automatiseren en ontdekken.

Daarnaast worden er speciaal ontworpen lessen gegeven om de leerlingen mediawijs te maken. Groep 8 doet mee aan de week van de mediawijsheid.

Al vanaf groep 1 worden computers en iPad devices ingezet voor het aanleren, verwerken, automatiseren van lesstof en als hulpmiddel in de ontwikkeling.

In elke groep is een digitaal schoolbord aanwezig. Leerkrachten laten hier lessen opzien met de nodige hulpmiddelen om de leerstof aan te leren. Bepaalde software, internet of bijv. een prentenboek kan in de klas op het digitaal schoolbord getoond worden, zodat er met elkaar naar gekeken kan worden en klassikaal kan worden besproken.

De groepen 1 t/m 8 beschikken over een digitaal schoolbord / touchscreen.

Binnen het adaptief onderwijs wat we bieden zijn we altijd op zoek naar digitale ontwikkelingen die onze visie ondersteunen.

Snappet tablets worden als digitaal werkboek ingezet bij rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen, spelling, studievoordigheden en automatiseren.

Deze manier van werken biedt de kinderen een kans op "passender" onderwijs.

4.11 Les- en leertijd

We gebruiken op school het continuooster.

We hanteren het 5-gelijke dagen model. Een schooldag duurt van 8.30 uur - 14.00 uur.

De kinderen van groep 1/2 mogen van 08.20 – 08.30 uur binnen worden gebracht. (inloop)

De kinderen van groep 3 t/m 8 komen om 08.30 uur binnen met hun leerkrachten.

Tussen 12.00 uur en 12.30 uur hebben de kinderen afwisselend per bouw 15 minuten pauze. Daarnaast krijgen ze voldoende tijd om te eten.

Het eten van de kinderen wordt gecombineerd met een educatieve activiteit, zoals voorlezen.

Op vrijdag zijn de kinderen van groep 1 t/m 4 om 12.00 uur vrij.

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 leren plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken.

We werken vanuit een week- en dagplanning.

Het werken met onderwijsplannen (per bouw) is in ontwikkeling.

In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma, doelen en tijd(en)
2.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
4.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

4.12 Pedagogisch handelen

Onze leraren 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.

In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze 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.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
2.	De leraren bieden de leerlingen structuur en veiligheid
3.	De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken
4.	De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
5.	De leraren maken gebruik van werkvormen, waarbij samenwerking gevraagd wordt
6.	De leraren bevorderen het zelfvertrouwen van kinderen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,5

4.13 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling.

Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

De vastgestelde kwaliteitsindicatoren van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren plannen en structureren hun handelen m.b.v. informatie die ze over leerlingen hebben
2.	De leraren zorgen ervoor, dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen
3.	De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een les
4.	De leraren creëren en leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn
5.	De leraren stemmen de instructies af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen
6.	De leraren stemmen de opdrachten af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen (inoefening en verwerking)
7.	De leraren gebruiken passende, gevarieerde werkvormen bij verschillende fasen in een les
8.	De leraren stemmen de onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3

4.14 Actieve en zelfstandige leerhouding 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. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekenen niet, 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.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen werken op betrokken wijze aan hun taak
2.	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten
3.	De leerlingen leren op doelmatige wijze samen te werken

4.15 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.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De inrichting en uitstraling van het schoolgebouw draagt bij aan een goed klassenmanagement
4.	De leraren zorgen ervoor dat het lokaal en directe omgeving gebruikt kan worden voor actieve werkvormen

Aandachtspunt	Prioriteit
Verbeteren van de uitstraling en inrichting van het schoolgebouw en schoolplein (Wilhelminaschool)	gemiddeld
Invoering van een nieuwe digitale werkomgeving (office365) en werken met onlineklas.nl	hoog

4.16 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.

Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van methodetoetsen (cognitief), het Cito LVS (cognitief) en Kanvas (sociale ontwikkeling).

Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning.

In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie website). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie website).

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (2x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag).

De ontwikkeling van de subgroepjes (basis-intensief-verrijkend) en de ontwikkeling van individuele leerlingen komen aan bod bij de leerlingbesprekingen.

De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
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 voert de zorg planmatig uit
6.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3

4.17 Resultaten

	'15-'16	'16-'17	'17-'18	'18-'19
Aantal leerlingen	7 / 7	31 / 31	23 / 23	19 / 19
Schoolweging (CBS)	-	30,1	30,5	31
Percentage gewogen leerlingen	1%	1%	1%	3%
Eindtoets	IEP Eindtoets	IEP Eindtoets	IEP Eindtoets	IEP Eindtoets
Score	65,7	81,7	83,5	85,4
Ondergrens	79,9	79,9	79,9	79,6
Percentage ten minste 1F				
1F Lezen	100%	96,7%	100%	100%
1F Taalverzorging	71,4%	96,8%	100%	100%
1F Rekenen	85,7%	96,8%	95,6%	100%
Percentage 1S/2F				
2F Lezen	28,6%	80,6%	78,3%	94,7%
2F Taalverzorging	28,6%	71%	69,6%	68,4%
1S Rekenen	0%	48,4%	56,5%	57,9%
Percentage behaalde referentieniveaus				
1F - gem. van 3 jaar			96,2%	98,2%
1S/2F - gem. van 3 jaar			61,8%	69%

Kwaliteitsindicatoren	
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 leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
4.	De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
5.	De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

4.18 Vervolgsucces

Plaats in vo na 3 jaar t.o.v. het schooladvies

Omschrijving		
<i>Norm gelijk aan plaats in VO na 3 jaar</i>	75%	
Percentage leerlingen met schooladvies in 2014 / 2015 gelijk aan plaats in VO na 3 jaar	77%	
Percentage leerlingen met schooladvies in 2014 / 2015 lager dan plaats in VO na 3 jaar	0%	
Percentage leerlingen met schooladvies in 2014 / 2015 hoger dan plaats in VO na 3 jaar	23%	

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering
2.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3

5 Personeelsbeleid

5.1 IPB binnen stichting Palludara

Het integraal personeelsbeleidsplan (IPB) is in 2014 vastgesteld en beschrijft het personeelsbeleid van Stichting Palludara voor de periode 2013-2017. Het IPB bestaat uit een beleidsdeel en een bijlagendeel. In het bijlagendeel zijn de protocollen en procedures opgenomen. Het idee hierachter is dat procedures kunnen veranderen, maar het beleid overeind blijft. Op enkele onderdelen is het beleid achterhaald, omdat de CAO-PO nadien is aangepast. Denk hierbij aan de invoering van de 40-urige werkweek (en de gevolgen hiervan voor het taakbeleid), de introductie van een professioneel statuut en het werkverdelingsplan.

Twee vragen staan centraal in de ontwikkeling en uitvoering van ons personeelsbeleid:

- 1) Hoe is Palludara aantrekkelijk voor haar personeel?
- 2) Wat verwachten wij als werkgever van het personeel?

Krachtig personeelsbeleid vraagt om het steeds weer opnieuw vinden van antwoorden op deze centrale vraag. Professionalisering van leerkrachten, IB'ers, directeuren, bestuur en toezicht draagt bij aan de kwaliteit van het onderwijs aan onze kinderen. Alleen samen dragen wij deze kwaliteit uit.

In de paragrafen hierna is op hoofdlijnen beschreven wat het bestuursbeleid is. Voor detailinformatie wordt verwezen naar de beleidsnotities. Scholen hebben de mogelijkheid eigen accenten leggen en kunnen deze toevoegen aan het schoolplan.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Leraren dienen in het bezit te zijn van de wettelijke bevoegdheid tot lesgeven (diploma leraar basisonderwijs). Leraren in opleiding hebben een tijdelijke bevoegdheid gedurende de Lio-stage.

Aankomende leraren die nog in afwachting van hun diploma zijn, kunnen met een geldige verklaring van de opleiding als leraar benoemd worden. Zo niet, dan krijgen zij de functie van onderwijsassistent.

Wij streven de doelstelling na zoals die in het 'actieplan leraar 2020' is opgenomen: In 2016 voldoen alle zittende leerkrachten, onderwijsondersteuners en schoolleiders aan de dan geldende bekwaamheidseisen.

5.3 Organisatorische doelen

Een school is een professionele organisatie in een veranderende samenleving. De organisatie op scholen is afhankelijk van de schoolgrootte, maar ook van de plaats die de school in een stad of dorp inneemt. In zijn algemeenheid heeft de school een directeur, een intern begeleider, leraren en onderwijsassistenten. De formatie wordt toegekend op basis van het formatiebeleid. Scholen kunnen dit zelf aanvullen met werkdrukmiddelen. Palludara streeft naar een evenwichtige verdeling van het personeelsbestand. Zowel tussen mannen en vrouwen in alle functies en leeftijden als in het aandeel voltijders en deeltijders. De praktijk is echter anders. Binnen de huidige arbeidsmarkt zien we vooralsnog geen mogelijkheden dit streven op korte termijn te realiseren.

5.4 De schoolleiding

Schooldirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor onderwijskwaliteit, financiën en personeel. Zij vertalen het beleid uit dit personeelsplan in de praktijk waarbij zij volop aandacht hebben voor de wederzijdse verwachtingen, kwaliteiten en wensen van personeel. Dit betekent veelal een proactieve en preventieve rol (denk aan voorkomen van verzuim & uitval en loopbaangesprekken). De schooldirecteuren sluiten bij de benadering van hun personeel aan de bij de doelstellingen en verwachtingen rondom opbrengstgericht leiderschap. De directeur-bestuurder ziet toe op de naleving van deze (en andere) afspraken zoals die zijn vastgelegd in het managementcontract. Het stafbureau ondersteunt en adviseert schooldirecteuren bij de uitvoering van het personeelsbeleid. Zo zorgen we samen voor een krachtige uitvoering van het personeelsbeleid.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van het onderwijs op scholen van belang, dat medewerkers voldoende gekwalificeerd zijn. Daarnaast wordt veel waarde gehecht aan professionaliteit, identiteit en integriteit. Voor leraren is dit vastgelegd in het beleidsdocument Basishouding professionele leerkracht (2015).

5.6 Professionele cultuur

De professionele cultuur binnen een school staat en valt met de mensen die er werken, het hanteren van waarden en normen en de communicatie met belanghebbenden. Met behulp van vragenlijsten (leerlingen, ouders en personeel) wordt dit periodiek getoetst en worden eventuele verbeterpunten opgesteld.

Op grond van de wet op het lerarenregister is de positie van de leraar hierin versterkt. Er is wettelijke erkenning en verankering van zijn/haar professionele ruimte in en rond de school. In deze wet wordt ook bepaald dat de leraar voldoende professionele ruimte moet hebben m.b.t. het vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch proces in de klas en de school. Hierbij is de dialoog tussen leerkrachten en schoolleiding van belang te komen tot werkbare afspraken. Scholen zijn verplicht om een professioneel statuut te hebben. De afspraken worden ieder schooljaar aan de hand een standaardmodel vastgelegd. Dit vereist instemming van de medezeggenschapsraad.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Stichting Palludara is vanuit de CAO-PO verantwoordelijk voor de begeleiding van startende leerkrachten naar vakbekwame leerkrachten. Dit moet tot uitdrukking komen in het taakbeleid en in een persoonlijk opleidingsplan (POP). Daarnaast voelen we ons verantwoordelijk om hen aan ons te binden. Dit begint feitelijk al bij de LIO 'er (Leraar In Opleiding).

Door Lio-stagiaires te benoemen willen we de binding met Palludara direct vanaf de start formaliseren. Het aantal te benoemen Lio 'ers is afhankelijk van de vraag vanuit de scholen en het aanbod. Het aantal Lio 'ers dat naar een reguliere benoeming kan doorstromen is afhankelijk van de beschikbare formatie.

Verder krijgen scholen regelmatig te maken met stagiaires van diverse opleidingen. Tot nu toe handelt iedere schooldirecteur hierin autonoom, zowel qua plaatsing als begeleiding. Deze stagiaires krijgen geen vergoeding.

5.8 Werving en selectie

Het bevoegd gezag maakt gebruik van de sollicitatiecode voor het primair onderwijs welke als bijlage is toegevoegd bij de CAO-PO. De code is onderdeel van de sollicitatieprocedure: een draaiboek dat aangeeft hoe gehandeld dient te worden bij een vacature. Bij de selectie van nieuwe medewerkers moeten twee Palludara kernwaarden in potentie aanwezig zijn:

1. professionele houding;
2. betrokkenheid bij het Christelijk geloof.

Daarnaast dienen de ervaring en competenties van nieuwe medewerkers te passen bij de verwachtingen en ambities van Palludara. Andere criteria waarmee rekening gehouden moet worden bij de werving en selectie van nieuwe medewerkers zijn: het doelgroepenbeleid, de verhouding mannen en vrouwen in het team, de gewenste leeftijdsopbouw van het personeel, de onderwijsinhoudelijke vraag, de eisen in verband met de richting, de verwachte herschikking van taken, de verwachte noodzakelijke scholing en het loopbaanperspectief.

5.9 Introductie en begeleiding

Er is een regeling voor introductie en begeleiding van startende medewerkers. De regeling wordt jaarlijks, tegelijk met het formatiebeleid en formatieplan geactualiseerd en gaat daarna voor instemming naar de PGMR.

5.10 Werkverdelingsplan

Het taakbeleid volgens het basis- of overlegmodel is vervallen. Vanaf 1 augustus 2019 hebben scholen een werkverdelingsplan. Hierin zijn o.a. vastgelegd de verdeling van leraren over de groepen, het vervangingsbeleid en de inzet van werkdrukmiddelen.

Ter voorbereiding op het gesprek over de werkverdeling brengt de schooldirecteur vóór 1 mei de werkzaamheden voor het komende schooljaar in kaart. Eveneens vóór 1 mei verstrekt het bestuur een overzicht van de beschikbare formatie en de (verwachte) teamsamenstelling naar functie en fte, inclusief eventuele teamfrictie.

De afspraken voor het volgende schooljaar worden in het werkverdelingsplan vastgelegd.

De personeelsleden kunnen aan het eind van een schooljaar hun professionalisering en inzet voor duurzame inzetbaarheid verantwoorden.

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar extra schooltaken toebedeeld.

Elk schooljaar 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 zoveel mogelijk uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

5.11 Collegiale consultatie

In het strategisch beleidsplan van de Stichting is de collegiale consultatie op schoolniveau een aandachtspunt.

Op schoolniveau wordt bij POP - gesprekken / professionalisering de mogelijkheid van collegiale consultaties aangegeven.

Indien een leerkracht hier gebruik van maakt, vindt dat plaats op een niet-lesdag.

Vanuit de werkdrukmiddelen organiseren we sinds 2019-2020 de mogelijkheid om dat tijdens een lesdag te kunnen plannen.

5.12 Groepsbezoek

Een groepsbezoek door de schooldirecteur is onderdeel van de gesprekkencyclus. Bij de observatie wordt gebruik gemaakt van een kijkwijzer. We hanteren de kijkwijzers die zijn opgenomen in Mijn Schoolteam. Een groepsbezoek wordt zo vaak gehouden als nodig is met een minimum van één per schooljaar. Daarnaast kennen we flitsbezoeken. Hierin wordt een beperkt aantal punten geobserveerd.

Alle bezoeken worden vastgelegd in Mijn Schoolteam. Het is mogelijk foto's en filmpjes toe te voegen.

De interne begeleiders leggen ook groepsbezoeken af. Deze zijn specifiek gericht op de leerlingenzorg.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Met Mijn Schoolteam beschikt de schooldirecteur over een systeem waarmee de ontwikkeling van iedere medewerker gevolgd en vastgelegd wordt. Een persoonlijk ontwikkelplan kan aan de orde zijn als het functioneren onvoldoende is of bij de start van het dienstverband (de startende leerkracht). Binnen de gesprekkencyclus hanteren scholen het loopbaangesprek aan het begin van een cyclus van maximaal vier jaar. Op basis van dit gesprek worden loopbaanafspraken vastgelegd.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

Het bestuur stelt zijn medewerkers voldoende in staat om de bekwaamheid op peil te houden dan wel te vergroten. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen bekwaamheidsdossier. De eisen hiervoor zijn in de CAO-PO opgenomen. Gespreksverslagen, observaties, etc. uit Mijn Schoolteam deelt de schooldirecteur met de medewerker. Deze kan dit bijhouden in het Lerarenregister of op een locatie naar eigen voorkeur.

5.15 Intervisie

Intervisie is een vorm van professionalisering, waarbij medewerkers met een zelfde functie thema's uitwerken, bespreken of evalueren al dan niet met begeleiding van een deskundige. Denk hierbij aan startende medewerkers, jonge kind specialisten, etc. Intervisie wordt meestal opgezet om gezamenlijk een bepaald doel te bereiken en is niet per definitie structureel. Scholen kunnen dit zelf initiëren op op voorstel van het bestuur.

Op schoolniveau wordt intervisie ingezet bij leerlingbesprekingen. (incidentmethode)

5.16 Functioneringsgesprekken

Functioneringsgesprekken zijn onderdeel van de gesprekkencyclus, welke is vastgesteld in het IPB. Een cyclus beslaat maximaal vier jaar. De cyclus bestaat uit het loopbaangesprek, minimaal twee functioneringsgesprekken en een beoordelingsgesprek. De leidraad voor de gesprekkencyclus is opgenomen in Mijn Schoolteam.

Voor een functioneringsgesprek wordt een vast format gebruikt, welke gecombineerd wordt met de bespreking van een groepsbezoek.

Het welbevinden, de persoonlijke ontwikkeling en de rol bij de schoolontwikkeling wordt besproken, evenals de ambities en toekomstverwachtingen.

De verslaggeving krijgt een akkoordverklaring van het personeelslid.

5.17 Beoordelingsgesprekken

Beoordelingsgesprekken zijn onderdeel van de gesprekkencyclus, welke is vastgesteld in het IPB. Een cyclus beslaat maximaal vier jaar. De cyclus bestaat uit het loopbaangesprek, minimaal twee functioneringsgesprekken en een beoordelingsgesprek. De leidraad voor de gesprekkencyclus is opgenomen in Mijn Schoolteam.

5.18 Professionalisering

Het is de ambitie van Palludara om kennisdeling- en ontwikkeling dwars door de organisatie te laten plaatsvinden. Scholing (professionalisering) vormt een belangrijk middel hiertoe. Binnen het professionaliseringsbeleid hanteren we de volgende uitgangspunten:

- scholing sluit aan op de professionaliseringsvragen- en behoeften van medewerker én organisatie;
- kennis is praktisch toepasbaar en draagt bij aan de ontwikkeling van competenties en onderwijskwaliteit;
- medewerkers oefenen volop in de praktijk en ontvangen daarbij regelmatig feedback van collega's en leidinggevende;
- in de gesprekken met de leidinggevende is systematisch aandacht voor de leervragen van de individuele medewerker, het maken van professionaliseringsafspraken en het evalueren van het leereffect na een bepaalde opleiding of training .

Het bestuur faciliteert de kosten van scholing, mits dit voldoet aan de uitgangspunten. Leraren hebben ook de mogelijkheid een Lerarenbeurs aan te vragen.

Verder biedt het bestuur onderwijsassistenten en zij-instromers de mogelijkheid om een PABO-diploma te halen. Het bestuur kan accenten leggen door het aangaan van samenwerking. Voor de komende jaren ligt het accent op de onderzoekende leerkracht.

5.19 Teambuilding

Teambuilding heeft een formeel en een informeel karakter. Het bestuur stelt jaarlijks een 'vrij budget' beschikbaar waarmee de school informele activiteiten kan bekostigen. Voor formele activiteiten kan de school aan aanvraag doen ten laste van het professionaliseringsbudget.

Op beide locaties hebben wij een lief en leed groep, die jaarlijks een teamtje verzorgt. Tijdens locatieoverleggen wordt het delen van lief en leed georganiseerd.

5.20 Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim. Het streven van alle betrokkenen is een ziekteverzuimpercentage te bereiken dat op of onder het landelijk gemiddelde ligt.

De aansturing van het verzuimbeleid in de breedste zin vindt vanuit het bestuursbureau plaats. Dit betekent dat de personeelsfunctionaris de randvoorwaarden schept en bewaakt, bijvoorbeeld door het contact met de arbodienst te onderhouden en door de informatievoorziening zo toegankelijk mogelijk te laten zijn.

Schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van dit beleid en hebben (samen met de medewerker) een belangrijke signalerende rol in het kader van preventie. Binnen de gesprekkencyclus is dan ook structureel aandacht voor de fysieke en mentale gesteldheid van de medewerker. De medewerker heeft een proactieve rol als het gaat om zijn/haar eigen mentale/fysieke gezondheid.

In beginsel voert Palludara eigen regie ten aanzien van arbeidsongeschiktheid. Indien gewenst wordt, afhankelijk van de reden, een interventie ingezet. Bij een vermoeden van langdurige uitval wordt de arbodienst ingeschakeld.

De arbodienst kan verschillende rollen binnen het proces vervullen:

- 1) verzuimmanager (primair begeleider tijdens arbeidsongeschiktheid);
- 2) bedrijfsarts (voert consulten uit bij medewerker);
- 3) de medisch adviseur (bepaalt samen met de verzuimmanager of oproep noodzakelijk is).

In het bijlagendeel beschrijven we het preventieve beleid, curatieve beleid en de randvoorwaarden (registreren, administreren en budget). Bijlage 9 gaat in op de gezondheidsrisico's op de werkvloer zelf (arbeidsomstandigheden). Het beleid t.a.v. sociale veiligheid is in een afzonderlijke notitie vastgelegd.

5.21 Mobiliteitsbeleid

We onderscheiden twee vormen van mobiliteit:

1. Vrijwillige mobiliteit

Hiervan is sprake wanneer een medewerker er voor kiest op een andere school binnen Palludara zijn/haar loopbaan te vervolgen, bijvoorbeeld omdat men zich er beter kan ontwikkelen of juist bijdragen kan leveren aan het ontwikkelen van een onderwijsconcept. Palludara wil bevorderen dat medewerkers regelmatig van plek wisselen. Dit stimuleert de verdere professionalisering. Jaarlijks vóór de voorjaarsvakantie kunnen de wensen ten aanzien van mobiliteit bij de eigen schooldirecteur ingediend worden.

Het initiatief voor overplaatsing kan ook vanuit de werkgever komen, bijvoorbeeld met het oog op het voorkomen van verzuim of het kunnen benutten van specifieke kwaliteiten. In dat geval kunnen nadere afspraken worden gemaakt om overplaatsing met wederzijds goedvinden mogelijk te maken.

2. Gedwongen mobiliteit c.q. onvrijwillige overplaatsing

Hieronder wordt verstaan het overplaatsen van een medewerker voor (een deel van) de benoemingsomvang naar een andere school, waarbij het initiatief vanuit de werkgever komt.

Bij daling van de formatie, bijvoorbeeld door krimp, wordt de werkgever geacht proactief te handelen. Voor Palludara staat het behoud van werkgelegenheid voorop, ook al is dat op een andere school, een andere groep of zelfs in een andere functie.

Voor het maken van een zorgvuldige afweging ten aanzien van de over te plaatsen medewerker hanteert de schooldirecteur een belangencatalogus (zie bijlage). Na advies van de schooldirecteur zegt het bestuur het voornemen tot overplaatsing schriftelijk aan de medewerker aan.

In beginsel wordt getracht tot overeenstemming met de medewerker te komen over eventuele aanvullende voorwaarden. De mogelijkheden die de werkgever heeft en de te volgen procedure zijn vastgelegd in paragraaf 10.6 van de CAO-PO. Voor de medewerker staat de mogelijkheid van beroep open.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

In dit hoofdstuk wordt de organisatie van de afzonderlijke scholen beschreven. In principe is die overal gelijk, maar op grond van de schoolgrootte kunnen meerdere coördinerende functies aanwezig zijn. De manier waarop de school uitvoering aan het beleid geeft, mag niet in strijd zijn met de hoofdlijnen van het bestuursbeleid.

Voor onze school geldt dat:

Onze school is een van de veertien scholen van de Stichting Palludara. De directie 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 plaatsvervangend schoolleider, twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (taken), twee Intern Begeleiders en twee ICT- coördinatoren. Het MT wordt gevormd door de directie, de plaats vervangend schoolleider, de bouwcoördinatoren en de Intern Begeleiders. De school heeft de beschikking over een MR en twee ouderraden. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Veiligheid

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

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie.

De school probeert incidenten en ongevallen 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 kanjertraining (of een andere sociale training) gegeven. De school beschikt daarnaast 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 en ongevallen 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 en ongevallen (de school beschikt over een protocol).

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument: WMK. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt niet over een specifieke veiligheidscoördinator (aanspreekpunt). In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten m.b.t. veiligheid. De school beschikt over 5 BHV'ers.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3

6.3 Arbobeleid

Onze stichting heeft met ArboAnders 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. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

6.4 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school 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.

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. We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We werken met een vergadercyclus voor het team en het MT
2.	De OR en MR vergaderen eens per 6 weken
3.	We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, wekelijkse memo door de directie, mail en social schools

6.5 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Het Gebiedsteam
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Samenwerkingsverband

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3

6.6 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.

6.7 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 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.

6.8 Privacybeleid

Privacy is een grondrecht dat in Nederland is uitgewerkt in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Omdat leerling gegevens ook persoonsgegevens zijn, is de AVG voor onze Stichting en onze scholen van belang. Uitgangspunt van het AVG is dat het bevoegd gezag eindverantwoordelijk is voor de privacy van leerlingen. De verantwoordelijke is verplicht om volgens de wet te handelen en daarbij behoorlijk en zorgvuldig te werk gaan. Die verantwoordelijkheid houdt ook in dat we –als bevoegd gezag- ouders en leerlingen volledig moeten informeren over het gebruik van persoonsgegevens én hoe ouders gebruik kunnen maken van hun rechten.

We willen helder en transparant zijn naar ouders over het gebruik van leerling gegevens, over de afspraken die we maken met de leveranciers van leermiddelen, over de rechten die ouders hebben en de rol van de (G)MR daarbij. De huidige ontwikkelingen vragen van ons (en van de scholen) dat we de ouders optimaal informeren over het gebruik van educatieve applicaties, het gebruik van beeldmateriaal en de afspraken die we maken over Internetgebruik en sociale media. Daarnaast verantwoorden we ons over hoe en waar data wordt opgeslagen middels een dataregister. Tenslotte leggen we ook vast welke informatie we wel of niet geven als een kind overstapt van de ene naar de andere school.

6.9 Voorschoolse educatie

We werken nauw samen met de peuterspeelzalen in de buurt van onze school.

De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over de zorg en begeleiding.

We onderhouden een goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht.

6.10 ICT binnen stichting Palludara

Ieder kind heeft recht op eigentijds en uitdagend onderwijs. Onderwijs dat aansluit bij de eigen talenten en dat een goede voorbereiding is op leven en werken in de 21ste eeuw. Door gerichte integratie van ICT wordt het onderwijs verrijkt, verbeterd en aantrekkelijker gemaakt voor de leerlingen en leerkrachten. Het leerproces wordt ondersteund zodat individualisering, differentiatie en het verhogen van efficiënte leertijd mogelijk wordt. Door ICT ontstaan er mogelijkheden om de betrokkenheid van de kinderen sterk te verhogen. De intensiteit waarmee leeractiviteiten worden uitgevoerd neemt aantoonbaar toe als de kinderen met de computer mogen werken. ICT is geen doel op zich, maar een middel om andere doelen, zoals kwalitatief goed onderwijs en aansluiting van het onderwijs op een dynamische samenleving, te realiseren. Daarnaast helpt ICT de medewerkers om hun werk efficiënter, overal toegankelijk en meer gezamenlijk te doen.

7 Financieel beleid

7.1 Hoofdpijnen van het financieel beleid

Het doel van financieel beleid is het op orde hebben en houden van de financiële huishouding (exploitatie) van de organisatie. Dit is een doorlopend proces, waarvan jaarlijks verantwoording wordt afgelegd. Kort samengevat zijn dit de hoofdpijnen:

- De totale baten op organisatieniveau bepalen het budget. De begroting is in principe sluitend, tenzij het bestuur (na goedkeuring van de Raad van Toezicht) meer of minder wenst te besteden;
- De allocatie van middelen en de budgetverantwoordelijkheid is vastgelegd in een kruisjesmodel. Dit model dient als onderbouwing bij de begroting en wordt jaarlijks aangepast aan actuele ontwikkelingen;
- Schooldirecteuren zijn budgethouder voor teamscholing (binnen het budget van € 500 per groep) en instellingslasten (leermiddelen, afschrijving lesmethodes, reproductiekosten, huishoudelijke uitgaven, etc.) die zij redelijkerwijs zelf kunnen beïnvloeden. Het budget wordt toegekend op basis van het aantal leerlingen, plus eventuele bijzonderheden;
- Het bestuur is budgethouder voor alle overige lasten (personeel, afschrijving, huisvesting, beheer en bestuur, etc.). Het budget bestaat uit alle andere baten die op school- en bestuursniveau worden ontvangen, mits niet geoormerkt;
- Het bestuur kan (een deel van) de budgetverantwoordelijkheid delegeren aan stafmedewerkers en penningmeesters van ouderraden;
- Voor investeringen op schoolniveau geldt een gedeelde budgetverantwoordelijkheid, d.w.z. gewenste investeringen worden zoveel mogelijk vooraf gepland en goedgekeurd. Voor tussentijdse investeringen heeft de schooldirecteur toestemming nodig van het bestuur of stafflid;
- Budgethouders zijn vrij in de keuze van leverancier, tenzij het bestuur hiervoor (mantel)contracten heeft afgesloten of aanbestedingsregels dit verhinderen. De actuele lijst met contractpartners is opgenomen in het kruisjesmodel.

7.2 Bekostiging en verantwoording

Het onderwijs wordt voornamelijk bekostigd vanuit het rijk. De hoogte is afhankelijk van het aantal leerlingen op 1 oktober van enig jaar. Lokale overheden zoals de gemeente en provincie financieren ook een deel. Tenslotte kan een school opbrengsten genereren uit ouderbijdragen en verhuur van lokalen.

Het bestuur mag niet bestede gelden reserveren voor toekomstige uitgaven of om een financiële buffer op te bouwen. De financiële verantwoording is op bestuursniveau vindt plaats in de vorm van een jaarverslag en behoeft een goedkeurende verklaring van een externe accountant.

Afzonderlijke scholen leggen op de ouderavond verantwoording af van de besteding van ouderbijdragen.

7.3 Ouderbijdragen

De inning en besteding van ouderbijdragen is bij ondergebracht bij de beide ouderraden. De ouderraden zijn volledig financieel verzelfstandigde rechtspersonen met een eigen bestuur en statuten.

In de schoolgids is informatie te vinden over de inning en hoogte van de (vrijwillige) ouderbijdrage.

7.4 Sponsoring

Verschillende organisaties, waarin o.a. de PO-raad en onderwijsbonden zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Het bestuur onderschrijft dit convenant. Scholen maken geen afspraken over sponsoring welke in strijd zijn met het convenant. De actuele versie van het convenant is beschikbaar op de website van de PO-raad.

7.5 (Meerjaren)begroting

De meerjarenbegroting wordt jaarlijks voorafgaand aan het kalenderjaar vastgesteld en bestaat uit de begroting voor het komende kalenderjaar, de vier jaren daarna en een toelichting. Het budget dat voor de begroting beschikbaar is, bestaat uit de totale bekostiging en de eventuele investeringsruimte vanuit reserves en voorzieningen. Een belangrijk deel van de lasten (ca. 80%) bestaat uit de kosten van de personeelsformatie.

De afzonderlijke scholen krijgen een taakstellend budget toebedeeld op grond van het aantal leerlingen en eventuele bijzondere omstandigheden. De directeur stelt hiermee een begroting op en legt deze voor advies aan de medezeggenschapsraad voor.

7.6 Planning en control

Vóór iedere verloning vindt een controle op de juistheid en volledigheid van de personeelsmutaties plaats. De uitputting van de begroting voor loonkosten wordt iedere twee maanden gemonitord en gespiegeld aan eventuele wijzigingen in de bekostiging. Iedere vier maanden (tot en met april, augustus en december) wordt een bestuursrapportage opgesteld, inclusief een prognose voor de resterende maanden.

Twee keer per jaar komt de auditcommissie/treasurycommissie van de Raad van Toezicht bijeen voor de bespreking van de begroting en het jaarverslag.

De verschillende budgethouders, waaronder de schooldirecteuren hebben realtime de beschikking over de uitputting van het taakstellend budget.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Alle scholen van stichting Palludara beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze.

Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vaak tot aandachts-, of actiepunten. Samen met het team stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast.

Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan. De directie van de school monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn gericht op het steeds verbeteren van onze kwaliteit. Alle professionals binnen Palludara werken cyclisch, door de uitkomsten van metingen en waarnemingsgegevens, aan vooraf gestelde doelen. Daarbij is het uitgangspunt voor onze professionalisering onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3

8.3 Verantwoording en dialoog

Stichting Palludara verantwoordt zich door middel van verticale verantwoording via het jaarverslag en toezicht door de inspectie. Daarnaast verantwoorden we middels de horizontale verantwoording aan belanghebbenden: de presentatie van onderwijsresultaten via schoolgidsen en de websites van de scholen, jaarverslagen en verslaglegging op stichtingsniveau.

Ieder jaar stellen we een jaarplan op (op basis van ons schoolplan) met onze verbeterdoelen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen.

We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en onze eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf

steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf de missie en de visie van de school)

8.6 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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 21 januari 2014 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen.

De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

Het nieuwe toezichtskader van de onderwijsinspectie houdt dit dat er geen schoolbezoeken meer zijn. De bezoeken vinden nu op bestuursniveau plaats. Het basisarrangement voor onze school is in het afgelopen jaar weer toegekend.

8.8 Zelfevaluatie

In januari 2018 is als nul-meting de zelfevaluatie uitgevoerd. De aandachtspunten komen aan bod in dit schoolplan.

We verwijzen u naar de paragraaf "Evaluatieplan 2019-2023" voor onze kwaliteitscyclus.

Daarnaast wordt er op Stichtingsniveau een planning voor het uitvoeren van de kwaliteitszorg en het toetsen ervan gemaakt.

8.9 Vragenlijst Leraren

Vanaf deze schoolplanperiode worden twee-jaarlijks (uiterlijk drie-jaarlijks) de vragenlijsten voor leerkrachten vanuit WMK uitgevoerd.

De hieruit voortvloeiende actiepunten worden opgenomen in het schoolplan.

8.10 Vragenlijst Leerlingen

Vanaf deze schoolplanperiode worden twee-jaarlijks (uiterlijk drie-jaarlijks) de vragenlijsten voor leerlingen vanuit WMK uitgevoerd.

De hieruit voortvloeiende actiepunten worden opgenomen in het schoolplan.

8.11 Vragenlijst Ouders

Vanaf deze schoolplanperiode worden twee-jaarlijks (uiterlijk drie-jaarlijks) de vragenlijsten voor ouders vanuit WMK uitgevoerd.

De hieruit voortvloeiende actiepunten worden opgenomen in het schoolplan.

8.12 Evaluatieplan 2019-2023

In de komende schoolplanperiode maakt het intern MT (in samenwerking met het team) eigen kwaliteitskaarten. Deze kwaliteitskaarten passen bij onze schoolontwikkeling.

Deze kwaliteitskaarten kunnen daarna worden ingezet als toetsinstrument voor de kwaliteitszorg en voor groepsbezoeken.

Daarnaast maken gebruik van de onderstaande planning voor de toetsing van deze algemene beleidsterreinen. Deze beleidsterreinen hebben wij zelf geselecteerd.

Eventueel wordt deze planning aangepast, indien het daardoor beter aansluit bij onze schoolontwikkeling.

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	2020	2021	2022	2023
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod	x			
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd		x		
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen			x	
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				x
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	x			
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding			x	
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten		x		
Organisatie en beleid	Contacten met ouders				x

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Stichting Palludara beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). Dit beleid is samen met het MT vorm gegeven in onder andere een tweedaagse in het schooljaar 18-19.

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2019-2023	Prioriteit
Personeel	Stimuleren de medewerkers, ism NHL Stenden, te werken aan de onderzoekende houding	hoog
Profilering en marketing	De scholen werken met een eenduidig format van de schoolgids	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De nascholing op teamniveau en individueel is beschreven in een nascholingsplan en passen in de schoolontwikkeling	gemiddeld
ICT	ICT sluit aan en wordt geïntegreerd bij andere onderwijskundige vernieuwingen/ ontwikkelingen	gemiddeld
Privacy	Iedere school heeft afdoende maatregelen genomen (en beschreven) om de veiligheid van persoonsgegevens te waarborgen	gemiddeld
Kwaliteitszorg	Scholen maken een jaarplan en een jaarverslag	gemiddeld
Samenwerken met de ouders en de omgeving	Al onze scholen hebben een visie ontwikkeld op de relatie school-ouders. In dat visiestuk komen rechten, plichten en verwachtingen aan de orde. Immers, educatief partnerschap vraagt aandacht en inspanning van twee kanten.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	Scholen formuleren toetsbare doelen over de onderwijskwaliteit	gemiddeld
Onderwijs	Collegiale consultatie realiseren binnen de scholen	gemiddeld

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Er wordt gewerkt met onderwijsplannen	hoog
	Er is een gevarieerd aanbod voor verschillende talenten	hoog
	Er is een soepele overgang peuter - basisschool - voortgezet onderwijs	hoog
	De betrokkenheid en eigenaarschap zijn vergroot door gevarieerde en actieve werkvormen	hoog
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Stimuleren de medewerkers, ism NHL Stenden, te werken aan de onderzoekende houding	hoog
Beleidsplan 2019-2023: Profileren en marketing	De scholen werken met een eenduidig format van de schoolgids	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	De nascholing op teamniveau en individueel is beschreven in een nascholingsplan en passen in de schoolontwikkeling	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: ICT	ICT sluit aan en wordt geïntegreerd bij andere onderwijskundige vernieuwingen/ ontwikkelingen	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Privacy	Iedere school heeft afdoende maatregelen genomen (en beschreven) om de veiligheid van persoonsgegevens te waarborgen	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	Scholen maken een jaarplan en een jaarverslag	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Samenwerken met de ouders en de omgeving	Al onze scholen hebben een visie ontwikkeld op de relatie school-ouders. In dat visiestuk komen rechten, plichten en verwachtingen aan de orde. Immers, educatief partnerschap vraagt aandacht en inspanning van twee kanten.	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	Scholen formuleren toetsbare doelen over de onderwijskwaliteit	gemiddeld
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Collegiale consultatie realiseren binnen de scholen	gemiddeld
Leerstofaanbod	Het digikeuzebord wordt ingezet in de onderbouwgroepen voor een passend aanbod en voor de toetsing van de doelen	hoog
	Er wordt een passend aanbod gerealiseerd voor de talen Fries en Engels	gemiddeld
Klassenmanagement	Verbeteren van de uitstraling en inrichting van het schoolgebouw en schoolplein (Wilhelminaschool)	gemiddeld
	Invoering van een nieuwe digitale werkomgeving (office365) en werken met onlineklas.nl	hoog
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft de kenmerken van de leerlingpopulatie in beeld gebracht	gemiddeld
	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Er wordt gewerkt met onderwijsplannen
	Er is een gevarieerd aanbod voor verschillende talenten
	Er is een soepele overgang peuter - basisschool - voortgezet onderwijs
	De betrokkenheid en eigenaarschap zijn vergroot door gevarieerde en actieve werkvormen
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Stimuleren de medewerkers, ism NHL Stenden, te werken aan de onderzoekende houding
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	De nascholing op teamniveau en individueel is beschreven in een nascholingsplan en passen in de schoolontwikkeling
Beleidsplan 2019-2023: ICT	ICT sluit aan en wordt geïntegreerd bij andere onderwijskundige vernieuwingen/ontwikkelingen
Beleidsplan 2019-2023: Privacy	Iedere school heeft afdoende maatregelen genomen (en beschreven) om de veiligheid van persoonsgegevens te waarborgen
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	Scholen maken een jaarplan en een jaarverslag
Leerstofaanbod	Het digikeuzebord wordt ingezet in de onderbouwgroepen voor een passend aanbod en voor de toetsing van de doelen
	Er wordt een passend aanbod gerealiseerd voor de talen Fries en Engels
Klassenmanagement	Invoering van een nieuwe digitale werkomgeving (office365) en werken met onlineklas.nl
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht
	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken

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 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 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Er wordt gewerkt met onderwijsplannen
	Er is een gevarieerd aanbod voor verschillende talenten
	Er is een soepele overgang peuter - basisschool - voortgezet onderwijs
	De betrokkenheid en eigenaarschap zijn vergroot door gevarieerde en actieve werkvormen
Beleidsplan 2019-2023: Personeel	Stimuleren de medewerkers, ism NHL Stenden, te werken aan de onderzoekende houding
Beleidsplan 2019-2023: Profilering en marketing	De scholen werken met een eenduidig format van de schoolgids
Beleidsplan 2019-2023: ICT	ICT sluit aan en wordt geïntegreerd bij andere onderwijskundige vernieuwingen/ontwikkelingen
Beleidsplan 2019-2023: Samenwerken met de ouders en de omgeving	Al onze scholen hebben een visie ontwikkeld op de relatie school-ouders. In dat visiestuk komen rechten, plichten en verwachtingen aan de orde. Immers, educatief partnerschap vraagt aandacht en inspanning van twee kanten.
Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg	Scholen formuleren toetsbare doelen over de onderwijskwaliteit
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Collegiale consultatie realiseren binnen de scholen
Leerstofaanbod	Het digikeuzebord wordt ingezet in de onderbouwgroepen voor een passend aanbod en voor de toetsing van de doelen
	Er wordt een passend aanbod gerealiseerd voor de talen Fries en Engels
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken

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 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 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Er wordt gewerkt met onderwijsplannen
	Er is een gevarieerd aanbod voor verschillende talenten
	Er is een soepele overgang peuter - basisschool - voortgezet onderwijs
	De betrokkenheid en eigenaarschap zijn vergroot door gevarieerde en actieve werkvormen
Beleidsplan 2019-2023: ICT	ICT sluit aan en wordt geïntegreerd bij andere onderwijskundige vernieuwingen/ontwikkelingen
Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs	Collegiale consultatie realiseren binnen de scholen
Leerstofaanbod	Er wordt een passend aanbod gerealiseerd voor de talen Fries en Engels

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 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.

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Er wordt gewerkt met onderwijsplannen
	Er is een gevarieerd aanbod voor verschillende talenten
	Er is een soepele overgang peuter - basisschool - voortgezet onderwijs
	De betrokkenheid en eigenaarschap zijn vergroot door gevarieerde en actieve werkvormen
Beleidsplan 2019-2023: ICT	ICT sluit aan en wordt geïntegreerd bij andere onderwijskundige vernieuwingen/ontwikkelingen

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 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.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 10RE
Naam: Basisschool Juliana en Koningin Wilhelmina
Adres: Bloemstraat
Postcode: 8603 XV
Plaats: SNEEK

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam M. Buijsma

functie Secretaris MR

plaats Sneek

datum 4-11-19

handtekening



naam M.E. Smit

functie Voorzitter MR

plaats Sneek

datum 4-11-19

handtekening



16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brln: 10RE
Naam: Basisschool Juliana en Koningin Wilhelmina
Adres: Bloemstraat
Postcode: 8603 XV
Plaats: SNEEK

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

J. J. Fortuin

naam

functie

directeur / bestuurder

functie

plaats

ylst

plaats

datum

7 november 2019

datum

handtekening



handtekening