

OBS de Flint

2015-2019

“Een kei van een school”

Schoolplan De Flint
2015-2019

Schoolgegevens

Openbare basisschool OBS De Flint
Markeweg 10
9454 PM Ekehaar
tel. 0592 – 389338

e-mail: flint@primah.org
website: www.basisschooldeflint.nl

Inleiding

Het schoolplan is het belangrijkste beleidsdocument van de school waarin de school de beleidsvoornemens voor de komende vier jaar beschrijft. D.m.v. deze beleidsvoornemens worden de grote lijnen en de geplande ontwikkelingen van de school duidelijk uiteengezet, waardoor de visie van de school over goed onderwijs naar de dagelijkse praktijk vertaald kan worden. Het schoolplan is opgebouwd uit hoofdstukken. Aan het eind van elk hoofdstuk volgt een paragraaf met daarin genoemd de beleidsvoornemens.

Schoolplanperiode

Het schoolplan is een vierjarenplan van 2015 tot 2019. Het is m.n. bedoeld om het onderwijskundig, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot het bewaken en het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs te beschrijven en vast te stellen. Het schoolplan is een aanvullend document. Veel zaken omtrent de organisatie van het onderwijs aan onze school zijn beschreven in de schoolgids.

Doelen van het plan

De school legt met het schoolplan intern verantwoording af over het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Wie het schoolplan leest, weet waarom er bepaalde keuzes zijn gemaakt en welke prioriteiten er zijn gesteld. Het schoolplan is vier jaar geldig en de hele medezeggenschapsraad moet het goedkeuren. De inspectie gaat het schoolplan toetsen.

De doelen van dit schoolplan zijn:

- -het beschrijven van het beleid m.b.t. de kwaliteit van het onderwijs ten aanzien verbetering, bewakingen en borging;
- het beleid zo vast te stellen, zodat het gebruikt kan worden voor planmatige schoolontwikkeling;
- voldoen aan de wettelijke verplichting;
- verantwoordingsdocument m.b.t. de kwaliteit van het onderwijs.

Procedures opstellen en vaststellen van het plan

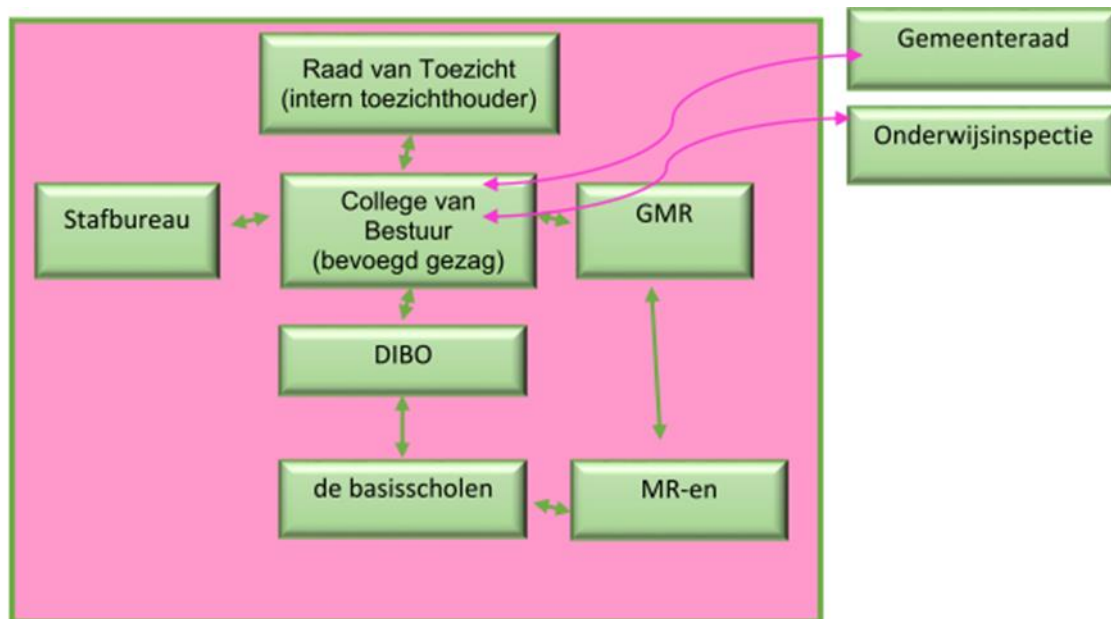
Dit schoolplan is opgesteld door de directie, in samenspraak met het team, het bestuur en het bovenschools management. Bij het opstellen van het plan hebben scholen van de stichting PrimAH samengewerkt en zijn de directies begeleid door deskundigen. De beleidsafspraken, die tijdens de besprekingen zijn gemaakt dienden als leidraad voor dit schoolplan. Waar nodig vond over het opstellen van plan overleg plaats met medewerkers van het stafbureau van Stichting PrimAH. Na het opstellen van het schoolplan is het plan voor vaststelling aangeboden aan het bevoegd gezag. Het plan is besproken met de medezeggenschapsraad. De inspectie toetst het plan.

Evaluatie van het plan

Jaarlijks worden de beleidsvoornemens van het afgelopen jaar geëvalueerd en voor het komend schooljaar vastgesteld. Het schoolplan dient als leidraad en daar waar nodig wordt de planning bijgesteld.

In het schoolplan hebben we onze dromen, ambities en werkelijkheid bescheven. Het is het verhaal van de Flint dat door iedereen gedragen wordt.

Organogram Stichting PrimAH



De directeur-bestuurder is *bestuurlijk verantwoordelijk*, terwijl de schooldirecteuren *uitvoeringsverantwoordelijk* zijn. Het toezicht van de Raad van Toezicht richt zich op de strategie, de doelen en het beleid van de stichting. De gemeenteraad ziet als extern toezichthouder toe op de financiële positie van de stichting en de onderwijsinspectie ziet toe op de onderwijskwaliteit op de scholen.

Algemene Visie

Ieder kind krijgt de ruimte om in zijn eigen tempo en op zijn eigen niveau te leren. We zien elk kind in zijn geheel en hebben oog voor de totale ontwikkeling. Zo kan iedereen zich optimaal ontwikkelen en gaan we voor 'eruit halen wat er in zit'.

We bieden kinderen een rijke leeromgeving. Soms gaan ze zelf op zoek naar informatie, op de computer bijvoorbeeld of buiten. Daarmee prikkelen we hun nieuwsgierigheid en krijgen ze inspiratie. De kinderen vormen op hun beurt ook een inspiratiebron voor ons. We ontdekken graag wat een kind belangrijk vindt en wat het ons kan leren.

Op nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs, zoals coöperatief en duurzaam leren, springen we actief in. Daarbij leren we van en met elkaar. De leerkrachten zijn ons kapitaal, hun vakmanschap is belangrijk. We verantwoorden ons over de keuzes die we maken. Anderen kunnen erop rekenen dat we doen wat we zeggen en dat we daarbij ons best doen.

We hebben doorlopend de focus op de onderwijskwaliteit. We bieden passend onderwijs. Afstemming van het onderwijs op de onderwijsbehoeften van de leerlingen staat centraal. We gaan uit van ontwikkelingsmogelijkheden en kansen voor kinderen, waarbij we ons richten op de positieve kwaliteiten: wat kan dit kind goed? Wat vindt het leuk? Wat zijn de stimulerende factoren? Waarin ben ik als leerkracht sterk? Welke aanpak werkt wel en onder welke omstandigheden?

We benutten deze positieve kwaliteiten in het onderwijsaanbod naar leerlingen.

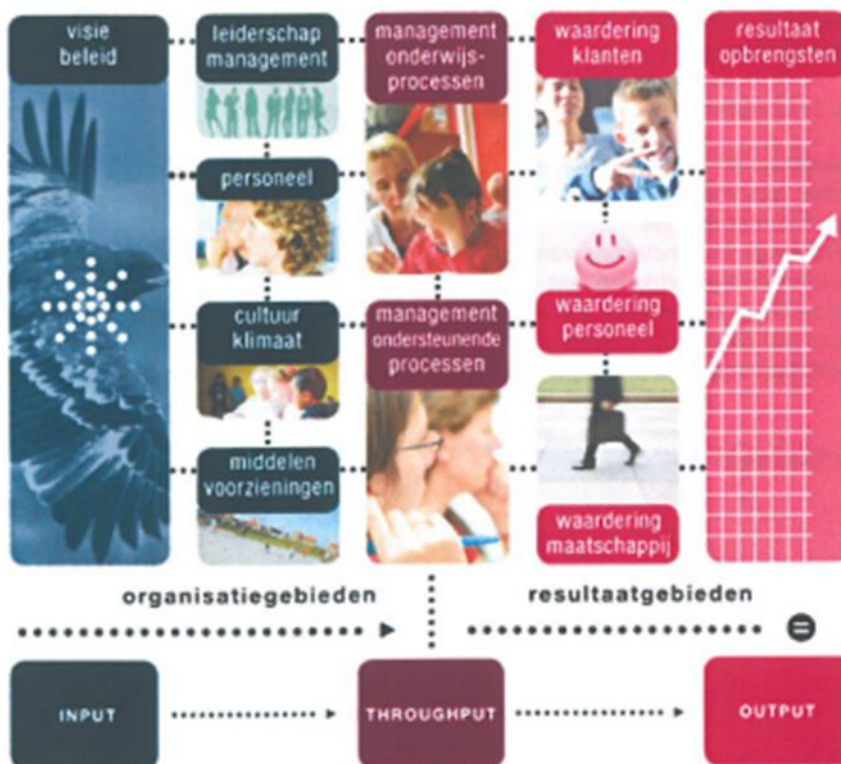
Doelstellingen

We hebben de focus op de totale ontwikkeling van kinderen en bevorderen deze. We richten ons op de verstandelijke en op de emotionele ontwikkeling, op creativiteit en op het verwerven van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden. We besteden aandacht aan doelen die voor alle leergebieden van belang zijn: goede werkhouding, gebruik van leerstrategieën, reflectie op eigen handelen en leren, uitdrukken van eigen gedachten en gevoelens, respectvol luisteren en bekritisieren van anderen, verwerven en verwerken van informatie, ontwikkelen van zelfvertrouwen, respectvol en verantwoordelijk omgaan met elkaar en zorg voor en waardering van de leefomgeving.

De doelstellingen van onze school zijn grotendeels bepaald door de Wet op het Primair Onderwijs en de vastgestelde kerndoelen. Kerndoelen zijn streefdoelen, ze geven aan wat iedere school in elk geval moet nastreven.

Kwaliteitszorg

Binnen ons systeem van cyclische en integrale kwaliteitszorg is gekozen voor het INK-model. Het model helpt om de samenhang tussen de processen inzichtelijk en logisch te beschrijven. Het indelen van het schoolplan op basis van het INK model is voor ons de beste manier om samenhang in het schoolplan aan te brengen.



nder planmatige schoolontwikkeling verstaan we het doordacht en stap voor stap verbeteren van allerlei werkprocessen binnen de school. De relatie tussen het schoolplan en planmatige schoolontwikkeling laat zich goed verbeelden in de PDCA cyclus:



De **kwaliteitscirkel van Deming** is een creatief hulpmiddel voor kwaliteitsmanagement en probleemoplossing, ontwikkeld door William Edwards Deming. De cirkel beschrijft vier activiteiten die op alle verbeteringen in organisaties van toepassing zijn. De vier activiteiten zorgen voor een betere kwaliteit. Het cyclische karakter garandeert dat de kwaliteitsverbetering continu onder de aandacht is.

De vier activiteiten in de kwaliteitscirkel van Deming zijn:

- PLAN: Kijk naar huidige werkzaamheden en ontwerp een plan voor de verbetering van deze werkzaamheden. Stel voor deze verbetering doelstellingen vast.
- DO: Voer de geplande verbetering uit in een gecontroleerde proefopstelling.
- CHECK: Meet het resultaat van de verbetering en vergelijk deze met de oorspronkelijke situatie en toets deze aan de vastgestelde doelstellingen.
- ACT: Bijstellen aan de hand van de gevonden resultaten bij CHECK.

We zijn proactief en alert ten aanzien van het beoordelen van de kwaliteit van ons onderwijs. We bepalen vooraf nog nadrukkelijker onze koers en gaan na of we onze (onderwijs)doelstellingen hebben bereikt (evidence based), op leerling-, groeps-, school- en bovenschools niveau

We bewaken dit proces door middel van PrimAH Alert. Aan de ene kant is dit ons early warning system, aan de andere kant onze schoolplanmonitor, zowel voor de schooldirecteur als de directeur-bestuurder.

Rol bevoegd gezag

Jaarlijks worden kwaliteitsgesprekken gevoerd met de schooldirecteur over het schooljaarplan, het schooljaarverslag en de resultaten uit PrimAH-Alert. Daarnaast gebruikt de directeur-bestuurder PrimAH Alert om naar de Raad van Toezicht verantwoording af te leggen over het strategisch beleid, welke doelen zijn bereikt en welke (verbeter)processen nog lopen.

Met behulp van ESIS (leerlingvolgsysteem) is het mogelijk om de (leerling)opbrengsten van de scholen in kaart te brengen en te monitoren of de gestelde normen van de inspectie, CITO of van het bestuur worden gehaald.

Algemeen

Onze school voert een actief beleid van kwaliteitszorg. We stellen vast welke resultaten worden geboekt en welke bijstellingen nodig zijn. De kwaliteitszorg is gericht op processen binnen de school en de bijdragen daaraan van het team en de ouders. De kwaliteitszorg richt

zich op: het leerstofaanbod, de leertijd, het pedagogisch klimaat, het didactisch handelen, de leerlingenzorg, de ouders, de opbrengsten en de schooladministratie.

Er worden analyses gemaakt, de verbeterpunten van het afgelopen jaar worden geëvalueerd en er wordt een nieuw plan opgesteld voor het komend schooljaar. In het plan wordt aangegeven hoe de onderdelen worden gefinancierd en wie zorgt voor de coördinatie. Op dit terrein wordt de school ondersteund door deskundigen.

Kwaliteitszorg is gericht op het bewaken en het verbeteren van het onderwijs. Systematisch wordt bekeken en onderzocht of alle aspecten van het onderwijs voldoende rendement opleveren en de gestelde doelen worden bereikt. PrimAH alert, het evaluatie en bewakingssysteem van de stichting PrimAH is de basis van het zelfevaluatie-rapport van onze school een middel om ons te bezinnen op de kwaliteit van ons onderwijs. Daarnaast hebben we de ouder-, leerling- en personeels-enquêtes, onder de loep genomen. De uitkomsten worden besproken en er worden afspraken gemaakt over de gewenste verbeteringen. Daarnaast zijn afspraken vastgelegd in diverse protocollen die ter inzage op school liggen.

Primair proces

De school hanteert diverse instrumenten om de kwaliteit van het onderwijs in beeld te krijgen. Op leerlingniveau (primair proces) zijn dat o.a.:

- toetsen, methode en niet-methode-gebonden toetsen;
- het CITO-leerlingvolgsysteem ;
- de eindtoets van CITO;
- observaties;
- de leerling besprekingen (5 á 6 keer per jaar);
- het bijhouden van de klassenmap in de klas;
- groepsoverzichten en groepsplannen.

Secundair proces

Op organisatorisch niveau (secundair proces) worden de volgende activiteiten ontwikkeld:

- tweewekelijkse teamvergaderingen;
- jaarlijkse functioneringsgesprekken;
- taakbeleidsplan (taakdifferentiatie);
- voeren van oudergesprekken;
- overleg voeren met de ouderraad en de medezeggenschapsraad;
- afnemen van een kwaliteitsonderzoek.

Aan het maken van plannen zijn een aantal voorwaarden verbonden, we noemen dit de zgn. SMART-criteria. De plannen moeten:

S specifiek zijn; gericht zijn op het primair proces en niet te algemeen

M meetbaar zijn; de doelen moeten concreet worden geformuleerd

A acceptabel zijn; zo opgesteld zijn dat er een breed draagvlak is

R realistisch zijn: niet te ambitieus zijn

T tijdgebonden zijn; het moet duidelijk zijn wat en wanneer iets gerealiseerd moet worden.

Identiteit

De Flint is een openbare school met aandacht voor verschillen tussen kinderen zonder een voorkeur uit te spreken voor één bepaalde richting. We leren de kinderen van jongs af aan

respect te hebben voor ieders mening of overtuiging.

Dit betekent:

- dat we opleiden tot begrip en verdraagzaamheid
- dat elk kind en elke ouder recht van spreken heeft

Iedereen doet ertoe!

Leerling- en ouderpopulatie

De school telt het komende schooljaar (2015-2016) ongeveer 35 leerlingen verdeeld over 3 groepen. Er wordt dus gewerkt met combinatiegroepen (1/2 (3) , (3) 4,5 en 6/7/8. We proberen de onderbouwgroep zo klein mogelijk, omdat jonge kinderen veel aandacht vragen en vaak minder lang in staat zijn zelfstandig te werken. De indeling van de groepen is ieder jaar afhankelijk van de instroom en grootte van de groepen. Het onderwijs wordt verzorgd door een team van 5 leerkrachten. Daarnaast is er voor een halve dag een administratieve kracht aan onze school verbonden.

Onze school

De school kenmerkt zich door:

- een autochtone bevolking;
- combinatie groepen met een leerstof jaarklassensysteem;
- coöperatief leren is onderdeel van onze werkwijze;
- het feit dat het onderwijs zo is ingericht dat een goede aansluiting naar het voortgezet onderwijs is gewaarborgd;
- een duidelijke en gestructureerde schoolorganisatie;
- goede contacten tussen leerkrachten, ouders en kinderen;
- het feit dat kinderen de gelegenheid wordt geboden zich de leerstof en de vaardigheden in een aangepast tempo en op eigen niveau eigen te maken.

Onze school wil een lerende organisatie zijn. Hierbij staat ons voor ogen, dat

- de visie op onderwijs door iedereen wordt gedeeld en vanuit deze visie wordt gewerkt;
- de leercondities voor alle betrokkenen optimaal zijn;
- ondersteuning gevraagd en geboden kan worden;
- de communicatie optimaal is en ieder bereid is tot samenwerking;
- er een open klimaat heerst en we van elkaar willen en kunnen leren;
- dat we experimenterend en veranderend bezig kunnen zijn
- er een grote mate van zelfstandigheid heerst;
- er een goed teamoverleg is, waarbij iedereen goed wordt geïnformeerd, gezamenlijk besluiten worden genomen en men gestimuleerd wordt met nieuwe ideeën te komen;
- we reflecterend bezig zijn: elk individu en het team evalueert het eigen handelen en is bereid alternatieven te ontwikkelen;
- de sterke en zwakke punten van ieder bespreekbaar zijn(feedback);
- fouten maken mag en dat we van onze fouten leren;
- ieder teamlid zich voelt verantwoordelijk voor het gehele onderwijs op onze school.

(Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van de Stichting PrimAH is een bovenschoolse organisatie. De Wet Medezeggenschap Scholen bepaalt dat de (G)MR

instemmings- en adviesbevoegdheid heeft op een groot aantal beleidsonderdelen. De GMR houdt zich bezig met beleid op bovenschools niveau, dus allerhande zaken die alle scholen aangaan. De MR richt zich op het beleid op schoolniveau. Elke school is met twee leden vertegenwoordigd in de GMR, één van de personeelsgeleding en één vanuit de oudergeleding. De GMR komt gemiddeld zes keer per jaar bijeen. Vanuit de GMR is een dagelijks bestuur gevormd, die bestaat uit zes leden die met name de agendavoorbereiding doet. De vergaderingen van de GMR zijn in principe openbaar. Indien men een vergadering bij wil wonen, dient men dit tenminste 24 uur voor aanvang van de vergadering te melden bij de secretaris. Aan onze school is een Medezeggenschapsraad (MR) verbonden.

1. Visie en beleid

1.1 Wat is onze visie op dit domein?

Wij staan voor kwalitatief goed onderwijs. Hierbij staat *'hart voor kinderen en hart voor personeel'* centraal. We werken op basis van vertrouwen en nemen en geven verantwoordelijkheid. Openheid en respect zijn waarden die in de scholen zichtbaar zijn. In al ons handelen zijn we consequent en transparant. We werken continu aan verbetering van het onderwijs, met goede schoolresultaten op het gebied van kennis, vaardigheden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen als meetbaar gevolg. Dit doen we in een cultuur waarin we open staan voor nieuwe ideeën en veranderingen.

We zijn samen op reis naar een veilige, goed georganiseerde plek, een podium voor passie voor onderwijs. Een plek waar we rekening houden met elkaars behoeften en wensen, waar ruimte is voor verschillen en gebruik wordt gemaakt van elkaars kracht. Een plek met ruimte voor emoties en humor. Een plek om trots op te zijn. Op die manier organiseren we onderwijskwaliteit dat duurzaam is, daar plukken we allemaal de vruchten van.

Samenwerking is een noodzaak om op alle fronten de uitdagingen van de toekomst tegemoet te treden.

- Samen werken aan kwaliteit van onderwijs.
- Samen werken aan kwaliteit van leiderschap.
- Samenwerking tussen scholen om elkaar te versterken.
- Samen staan voor een PrimAH cultuur en klimaat.
- Samen zorgen voor goede faciliteiten.

De school is een belangrijke factor in haar omgeving (dorp). De communicatie met die omgeving is zeer belangrijk: "It takes a village to raise a child". Het is een taak van de medewerkers van de school om een brug te slaan naar die omgeving en er voor te zorgen dat de school wordt ervaren als een sieraad in het dorp.

We werken vanuit het gedachtegoed van Michel Fullan. De samenhang der dingen is belangrijk. Een keten is zo sterk als haar zwakste schakel.

Missie en visie van de Flint

Onze school gaat uit van het jaarklassensysteem met zowel instructie- als leerling interactie momenten. Binnen dit systeem is veel ruimte voor individuele aandacht en willen wij de zelfwerkzaamheid van de leerlingen bevorderen. Coöperatief leren is onderdeel van ons lesgeven.

De leerlingen die onze school verlaten zijn sociale, zelfstandige kinderen met een nieuwsgierige houding. Ze zijn ondernemend, leergierig en voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen handelen. Door middel van de ontwikkeling van kennis en inzicht weten de leerlingen de weg te vinden binnen de snel veranderende maatschappij. Ze hebben een breed blikveld en weten wat er speelt in de wereld.

De Flint is een openbare school. Dat betekent dat ieder kind en iedere leerkracht welkom is, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Wij leren de

kinderen respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Samen op weg naar een toekomst waarin verdraagzaamheid en respect tot ontwikkeling kunnen komen. De openbare school biedt de ruimte als een plek waar alle geloven, levensovertuigingen, rassen en culturen elkaar kunnen ontmoeten.

Niet apart maar samen.

Twee basisdoelstellingen van ons onderwijs zijn:

1. Persoonlijke ontwikkeling in een geborgen en vertrouwde omgeving

Zorg en verantwoording dragen voor elkaar en voor de omgeving zijn speerpunten van onze school.

Pedagogische- en opvoedkundige aspecten:

- We willen een school zijn waar kinderen, ouders en leerkrachten graag naar toe gaan;
- We willen een school zijn waar een goede werksfeer is;
- We willen tijd inruimen om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen te stimuleren;
- Het welbevinden van de kinderen en andere betrokkenen in en rond de school staat bij ons centraal.

Levensbeschouwelijke aspecten:

- In onze school gaan alle betrokkenen op een respectvolle wijze met elkaar om en hebben veel aandacht voor elkaar;
- We scheppen een klimaat waar kinderen zich veilig kunnen voelen door het stellen van duidelijke regels;
- We creëren een warme sfeer die niemand uitsluit.

Het kind moet zich bij ons voor alles veilig kunnen voelen. We zien dit als een basisvoorwaarde voor de verdere ontwikkeling.

Het verwerven van kennis en inzicht:

De doelstellingen van het onderwijs worden voor het grootste gedeelte bepaald door de wet op het primair onderwijs. Ons leerstofaanbod omvat de Kerndoelen Primair onderwijs. Op deze kerndoelen richten wij ons onderwijs in. We zien dit als inspanningsverplichting van de school naar onze leerlingen.

Onderwijskundige en didactische aspecten:

- We willen een school zijn waar onderwijs gegeven wordt dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van kinderen;
- In onze school geven we via een helder zorgsysteem hulp aan kinderen die dat nodig hebben;
- Onze school is ingericht als een rijke leeromgeving;
- Onze school is een organisatie waarin leerkrachten van elkaar en met elkaar leren.

Profielschets van de Flint

“Een kei van een school”

Onze school is een kleine dorpsschool in het nationale Beek- en Esdorpenlandschap van de gemeente Aa en Hunze. De Flint vervult een streekfunctie in de Broekstreek. Het verzorgt onderwijs aan de kinderen uit Ekehaar en omgeving.

Het gebouw staat in verbinding met het dorps huis en het gymnastieklokaal. Dit maakt een plezierige samenwerking met de dorpsgemeenschap mogelijk.

De unieke ligging biedt voor onze school veel mogelijkheden op natuur- en cultuurhistorische gebied. Met de subtitel “Een kei van een school”, willen we de degelijkheid, maar ook de kwaliteit van ons onderwijs tot uitdrukking brengen.

De Flint biedt plaats aan ongeveer 35 leerlingen, verdeeld over drie groepen. Binnen dit systeem is veel ruimte voor individuele aandacht.

De cultuur van onze kleine dorpsschool, de kleinschaligheid, zorgt ervoor dat kinderen niet snel uit het oog worden verloren. Het werken in combinatiegroepen dwingt de kinderen zelfstandig te worden. Coöperatief leren is onderdeel van ons lesgeven. We bieden een onderwijsvorm waarbinnen alle kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen zowel op cognitief, creatief, sociaal en sportief gebied. We zijn als school trots op onze resultaten. De ouders worden op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van de school via onze website en ons maandelijkse infobulletin. We hebben een actieve ouderbetrokkenheid waardoor veel activiteiten mogelijk zijn. Samen dragen we onze school.

1.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

De visie van onze school is vastgelegd in het schoolplan 2015-2019 en verwoord in het schoolprofiel. Per vakgebied zijn de doelen omschreven. De ambitie van school is de afgelopen planperiode gericht geweest op het neerzetten van HGW (Handeling gericht werken) en het onderwijs aan de meergegaaftde leerlingen; "Plusleerlingen". Via de website zorgen we voor openheid en transparantie. De visie is leidend. De school is een leesschool en een school waarbinnen coöperatief en zelfstandig wordt gewerkt. Ouders en kinderen zien dit aan de activiteiten binnen de school. Alle onderwijskundige zaken worden geëvalueerd. De school werkt middels een cyclisch model. In het kader van de te verwachten krimp heeft de school een samenwerking gezocht met obs De Drift om elkaar te kunnen versterken en van elkaar te leren.

Factor	PI	Doel	S
We werken volgens onze missie	Toekomstbestendig	Onze school werkt samen met een andere school volgens de richtlijn Samenwerking.	10
We werken volgens onze missie	PrimAH beleid	In ons schoolplan en schooljaarplan zijn de Big 5 en de 4 grote projecten herkenbaar opgenomen.	10
We werken volgens onze missie	It takes a village to raise a child	Onze school organiseert activiteiten om ouders, dorpsgenoten en belangstellenden bij de school te betrekken.	10
We werken volgens onze missie	It takes a village to raise a child	Onze school draagt bij aan een aantal activiteiten van het dorp.	10

1.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onze visie is voldoende onderbouwd. We hebben een gezamenlijke visie die alle aspecten van ons onderwijs beslaat. Alle leerkrachten zijn in staat hiernaar te handelen. Onze manier van werken, gerelateerd aan de visie is met de ouders besproken. In de schoolplanperiode 2015-2019 zal de samenwerking verder vorm moeten krijgen. Hierbij hanteren we de richtlijn samenwerking.

2. Leiderschap en management

2.1 Wat is onze visie op dit domein?

Klasse!Management

Schooldirecteuren maken het verschil bij het functioneren van scholen. De stijl van leidinggeven moet matchen met de situatie om effectief leiderschap tot stand te brengen. Vanuit onderzoek wordt het belang van onderwijskundig leiderschap voor de schooleffectiviteit onderstreept.

Onderwijskundige schoolleiders zijn sterk gericht op het schoolsucces voor elk kind, proberen nieuwe werkwijzen uit als bestaande praktijken niet goed werken, betrekken alle geledingen binnen de school bij het zoeken naar oplossingen en tonen een passie voor leren en ontwikkelen.

Onderwijskundig leiderschap is sturing, de beïnvloeding van wat er in het onderwijsleerproces gebeurt, met het oog op structurele verbetering van het leren van de leerlingen binnen de school.

Onderwijskundig leiderschap, oftewel management met klasse, in de school brengt leerkrachten in de positie om leerlingen goede resultaten te laten behalen, bijvoorbeeld door passend onderwijs en door ICT-mogelijkheden te benutten in het onderwijsleerproces. Onderwijskundig leiderschap stimuleert leerkrachten om zich professioneel te ontwikkelen.

De relatie tussen schooldirecteur en leerkrachten is cruciaal. Het opstellen en communiceren van schooldoelen, het ondersteunen en evalueren van de instructie, het waken over de instructietijd, het veelvuldig aanwezig zijn, het zorgen voor beloningen voor leren en vooral ook het volgen van de leerlingresultaten vormen uiterst invloedrijk gedrag van de onderwijskundige leider binnen de school. Het houdt meer in dan een simpel weten wat er moet gebeuren; het is weten wanneer, hoe en waarom zaken moeten gebeuren.

Goed voorbeeld doet goed volgen.

Morele doelen, inzicht in verandering, relaties opbouwen, kennis ontwikkelen en delen, en samenhang creëren zijn de componenten voor effectief leiderschap. Voeg daarbij energie, enthousiasme en hoop en je hebt de effectieve leider die zorgt voor betrokkenheid en positieve resultaten.

Op onze school functioneert de schooldirecteur als onderwijskundig leider. Dat betekent dat de schooldirecteur

- energiek en enthousiast de organisatie leidt.
- een visie heeft en deze uitdraagt.
- richting en sturing geeft aan het team en de individuele werknemers.
- op effectieve wijze organiseert en plant,
- in de meest brede zin van het woord resultaatgericht is.
- delegeert, flexibel, reflectief en zelfsturend is.
- problemen analyseert, actie onderneemt en daarbij besluitvaardig en communicatief is.
- overtuigingskracht heeft, luistert en achter zijn personeel staat.
- het primaire proces bewaakt, daarbij kwaliteitsgericht, ondernemend en innovatief is.

- voor faciliteiten en voorwaarden zorgt opdat leerkrachten hun werk naar behoren en in balans kunnen verrichten.
- vertrouwen geeft en schept.

Managementstatuut

Stichting PrimAH kent een statutair directeur-bestuurder, die het bevoegd gezag is van de stichting. De Raad van Toezicht ziet toe op het functioneren van de directeur-bestuurder. In het managementstatuut is de relatie van de schooldirecteuren tot de directeur-bestuurder verhelderd. Dit heeft tot doel om op een effectieve en heldere wijze de missie en het beleid van de organisatie te realiseren. Het uitgangspunt is, dat de schooldirecteur bevoegd is om binnen de eigen school alles te doen of te laten wat nodig is om zijn opdracht, zoals die is vastgelegd in de functiebeschrijving van schooldirecteur in het functieboek van de stichting, te realiseren. De schooldirecteur legt hierover verantwoording af aan de directeur-bestuurder volgens het reglement College van het Bestuur.

Visie t.a.v. leiderschap

De schoolleider is degenen die van de school één geheel maakt, een geheel van leerkrachten, leerlingen en ouders maar ook met bestuur en instellingen in de buurt. De schoolleider is de spin in het web, hij of zij is het gezicht van de school. Samen met de leerkrachten is het doel een goede school neer te zetten.

De schoolleider zorgt ervoor voorwaarden te scheppen waarbinnen zowel leerkrachten als leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. De school moet een plek zijn waar leerkrachten met plezier hun vak uitoefenen en waar leerlingen hun talent kunnen ontwikkelen. Het is het delen van de liefde voor het vak en waar nodig het vuur aanblazen.

Hiervoor is het nodig dat de schoolleider de actuele ontwikkelingen volgt, een aantrekkelijke leeromgeving biedt en ruimte om te experimenteren. Nieuwe ontwikkelingen vragen om andere denkprocessen, nieuwsgierigheid t.a.v. vernieuwingen en actuele ontwikkelingen. De schoolleider creëert op een schoolcultuur die gericht is op leren. Dit vraagt naast onderwijskundig leiderschap ook om coachend leiderschap.

2.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

De directie besteedt twee dagen in de week aan managementtaken. De directie vertoont leiderschap als het gaat om initiëren en motiveren van leerkrachten voor kwalitatief goed onderwijs. Hier worden gesprekken over gevoerd en indien nodig ondersteuning georganiseerd. De directie plant teamvergaderingen, teambijeenkomsten en scholingsactiviteiten om de deskundigheid van de leerkrachten steeds te optimaliseren. De directie en de IB-er vormen het schoolzorgteam en zijn verantwoordelijk voor het zorgbeleid. De school hanteert diverse instrumenten om de kwaliteit van het onderwijs in beeld te brengen en in het verbeterplan wordt aangegeven welke onderdelen extra aandacht verdienen. In het taakbeleid zijn de taken van alle leerkrachten omschreven en verdeeld. De school werkt met een management informatiesysteem op administratief gebied (Esis-A)

De directie is gecertificeerd in het afnemen van de VHM (vaardigheidsmeter) leerkrachten. Met dit instrument beogen we de kwaliteit van het personeel in kaart te brengen en een betere ondersteuning te kunnen bieden. Eén en ander heeft zijn uitwerking vinden in de nascholingsplannen en de POP` s van de leerkrachten en de directie. De VHM IB-er is nog in ontwikkeling. De directie staat geregistreerd in het schoolleidersregister PO.

Factor	PI	Doel	S
Alle leidinggevendenden dragen zorg voor Klasse!management	Klasse! Management	Op onze school is sprake van Klasse!management.	5
Alle leidinggevendenden dragen zorg voor Klasse!management	Onderwijskundig leiderschap	Ik functioneer als onderwijskundig leider, conform richtlijnen.	9
Alle leidinggevendenden dragen zorg voor Klasse!management	Visie	Ik heb een visie op onderwijs en weet dit uit te dragen en ernaar te handelen in mijn school.	10
Alle leidinggevendenden dragen zorg voor Klasse!management	Analyse	Ik ben in staat om de analyses van de leerlingresultaten om te zetten naar beleid voor onze school.	10
Alle leidinggevendenden dragen zorg voor Klasse!management	Professioneel en lerend	Ons team functioneert als een professionele leergemeenschap.	10
Alle leidinggevendenden dragen zorg voor Klasse!management	Professioneel	Ik ben geregistreerd bij het schoolleidersregister register PO, conform CAO.	10

2.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

De richtlijn Klasse!management/Flitsbezoeken en de VHM IB zijn nog in ontwikkeling.

De schoolplanperiode 2015-2019 vraagt verder op het gebied van leiderschap geen actie.

Doel	Thema
Op onze school is sprake van Klasse!management.	Klasse!Management

3. Personeel

3.1 Wat is onze visie op dit domein?

Versterken van de leer-kracht in de klas

De afgelopen jaren is intensief geïnvesteerd in scholing, ontwikkeling en coaching. Het team en individuele leerkrachten hebben zich ontwikkeld op diverse terreinen: het werken met het ADIM (activerende directe instructiemodel), het versterken van de vaardigheden op het gebied van ADIM n.a.v. de VHM (vaardigheidsmeter instructiegedrag), het werken met coöperatieve werkvormen, omgaan met gedrag, analyseren van leerresultaten, etc. Het is van belang deze opgedane kennis en vaardigheden te actualiseren en te vergroten. We maken daarbij zo mogelijk gebruik van eigen expertise.

Het is van belang dat leerkrachten zich blijven ontwikkelen en dat doen vanuit een professionele grondhouding. Ruimte voor nieuwe ideeën, een kritische houding naar elkaar en naar zichzelf dragen daaraan bij.

Een goede voorbereiding van de lessen, oog voor kwaliteit en benutten van elkaars specialiteit versterkt de kracht van een leerkracht. Deskundige en inspirerende leerkrachten zijn de belangrijkste krachtbron voor goed leren van leerlingen.

De leerkracht in balans

We hebben aandacht voor de positie van de leerkracht. We zorgen voor voldoende mogelijkheden om zich te ontwikkelen, door middel van scholing en collegiale consultatie. De teams werken als een professionele leergemeenschap. Er is aandacht voor werkdruk en het samen zoeken naar oplossingen. Waar mogelijk verminderen we de bureaucratie en waar schriftelijke verantwoording nodig is, zorgen we voor werkbaar formateren.

Klasse!management

De leerkracht is de manager van het onderwijsproces in de klas. Klasse!management omvat alle maatregelen die een leerkracht neemt om een ideaal leer- en werkklimaat te creëren. Met andere woorden: klasse!management is de manier waarop het onderwijs georganiseerd wordt. Het gaat hierbij niet alleen om regels, maar om veel meer aspecten: de lesinhoud, de methoden, de manier van werken, de instructie en de relatie tussen leerkracht en leerlingen. Bij klasse!management zijn de competenties van de leerkracht belangrijk, de leerkracht moet bijvoorbeeld duidelijk en consequent zijn, er voor zorgen dat de lestijd effectief gebruikt wordt. Bij goed klasse!management gaat het niet alleen om het oplossen van problemen, maar vooral om het voorkomen van problemen.

Professionele leergemeenschap (PLG)

Een PLG is een team dat duurzaam individueel en samen leert om het onderwijs aan leerlingen en de resultaten van de leerlingen te verbeteren. In een PLG staat het leren van de leerlingen centraal.

Ons team is een PLG, het is een team

- met een duidelijke en gedeelde visie op onderwijs en het leren van kinderen.
- dat de overtuiging heeft dat 'ieder kind kan leren en elke leerkracht kan lesgeven met de juiste hulp'.

- dat zijn eigen onderwijspraktijk onderzoekt en/of reflecteert
- dat kennis deelt, open staat voor nieuwe inzichten en samen leert.
- dat zich gezamenlijk verantwoordelijk voelt en betrokken is bij het onderwijsleerproces
- met een cultuur van elkaar aanspreken en feedback geven .
- dat de reflectieve dialoog aangaat.

Leren kan niet in een isolement en daarom stimuleren we dat leerkrachten en schooldirecteur van en met elkaar (en van en met experts) kunnen leren. We consulteren elkaar en delen ervaringen over wat wel en niet werkt en waarom. We bespreken de resultaten en verbeteren het onderwijs in de klas.

Leren van elkaar

Jaarlijks wordt de Vaardigheidsmeter Instructiegedrag (VHM) bij de leerkrachten afgenomen. De schooldirecteur observeert (met indicatoren) het instructiegedrag om de pedagogische en de didactische vaardigheden van de leerkrachten in kaart te brengen. Met de vaardigheidsmeter instructiegedrag komen die aspecten naar voren die verder ontwikkeld moeten worden. Training en coaching kunnen daarna gericht worden ingezet. Schoolleiders worden getraind en gecertificeerd in het gebruik van de VHM.

De afgelopen jaren is intensief geïnvesteerd in scholing, ontwikkeling en coaching. Team en individuele leerkrachten hebben zich ontwikkeld op diverse terreinen: het werken met het DIM (directe instructiemodel), het versterken van de vaardigheden op het gebied van DIM n.a.v. de VHM (vaardigheidsmeter instructiegedrag), het werken met coöperatieve werkvormen, omgaan met gedrag, analyseren van leerresultaten, etc.

Het is van belang deze opgedane kennis en vaardigheden te actualiseren en te vergroten. We maken daarbij zo mogelijk gebruik van eigen expertise.

We organiseren diverse bijeenkomsten waarbij leerkrachten van elkaar leren, bijvoorbeeld op de onderwijsontmoetingsdag, bij doelgroepenbijeenkomsten of bij themabijeenkomsten op de scholen. We blijven inzetten op uitwisseling van kennis en ervaring, o.a. door collegiale consultatie en intervisie te stimuleren, zowel binnen de eigen school als tussen scholen onderling.

Vaardigheidsmeter Instructiegedrag (VHM)

Jaarlijks wordt de Vaardigheidsmeter Instructiegedrag (VHM) bij de leerkrachten afgenomen. De schooldirecteur observeert (met indicatoren) het instructiegedrag om de pedagogische en de didactische vaardigheden van de leerkrachten in kaart te brengen. Met de vaardigheidsmeter instructiegedrag komen die aspecten naar voren die verder ontwikkeld moeten worden. Training en coaching kunnen daarna gericht worden ingezet. Schoolleiders worden getraind en gecertificeerd in het gebruik van de VHM.

Gesprekscyclus

Elk jaar wordt met elke leerkracht na de afname van de VHM en een eventuele hermeting een PrimAH SBL (Stichting Beroepskwaliteit Leraren) competentie-gesprek gehouden. De afname van de VHM en het PrimAH SBL competentie-gesprek vormen samen het functioneringsgesprek en zijn onderdeel van de gesprekscyclus.

Tijdens het PrimAH SBL competentie-gesprek worden, indien noodzakelijk, afspraken gemaakt aan welke competentie(s) de komende periode wordt gewerkt. Tevens worden aanvullend de volgende PrimAH-onderwerpen besproken en aan de PrimAH SBL-lijst toegevoegd:

- afspraken gemaakt tijdens vorige gesprek
- werkplezier
- loopbaanontwikkeling
- mobiliteitswensen
- verzuimfrequentie
- verbeteruggesties voor de organisatie
- persoonlijk

Beoordelingsgesprekken

Een beoordelingsgesprek is een eenrichtingsgesprek, waarin de schooldirecteur een waardeoordeel uitspreekt over het functioneren van de leerkracht. In het beoordelingsgesprek baseert de schooldirecteur zich op de prestaties uit de VHM afname en het PrimAH SBL competentie-gesprek, waarmee alle bekwaamheidseisen in de Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO) worden beoordeeld. Daarnaast wordt er een goed personeelsbeleid gevoerd om de bekwaamheid van de leerkracht op peil te houden en verder te ontwikkelen. Daarom houdt de school een bekwaamheidsdossier bij van iedere leerkracht.

Taakbeleid

Taakbeleid heeft als doelstelling het beheersen van de taakbelasting van het onderwijzend personeel om een zo evenredig mogelijke spreiding van werkzaamheden te realiseren, over het jaar en over de week. Jaarlijks worden de taken voor het volgend schooljaar vastgesteld en verdeeld tijdens de planningsbijeenkomst. Er kunnen schooltaken verdwijnen, maar ook nieuwe geïntroduceerd worden.

Mobiliteit

Alle personeelsleden hebben een bestuursaanstelling. Dat houdt in dat ze binnen iedere school van de stichting geplaatst kunnen worden. Het streven is altijd om te komen tot vrijwillige mobiliteit, zodat het loopbaanperspectief en het plezier aan het werk blijft bestaan. Mocht vrijwillige mobiliteit niet tot een resultaat leiden, dan wordt overgegaan tot verplichte mobiliteit. Hoe mobiliteit er in de praktijk uit ziet en hoe we het binnen de stichting organiseren, staat omschreven in het mobiliteitsplan. De CAO-PO blijft altijd van kracht en de afvloeiingsvolgorde diensttijd is daarbij leidend. Elke school heeft met de richtlijnen mobiliteit de mogelijkheid om eigen criteria inzake de afvloeiingsvolgorde aan te brengen.

Formatie op Maat (FOM)

Wij werken voor de inzet van het personeel vanuit de uitgangspunten van Formatie op Maat. Dit houdt in dat vanuit de stichting een rekenmethode wordt toegepast op basis van het aantal leerlingen per school. Op basis hiervan wordt formatie toegekend aan onze school voor de groepen, de directie, eigen beleid, intern begeleider, ICT-er en voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Startende leerkracht

Er valt onderscheid te maken tussen leerkrachten die al over enige ervaring beschikken en leerkrachten die nauwelijks over ervaring beschikken. We vinden het belangrijk dat leerkrachten zich goed en snel moeten kunnen inwerken. Er is een richtlijn opgesteld ter ondersteuning van de nieuwe collega.

Personeelsbeleid op de Flint

Samenstelling van het team en verdeling van de werkzaamheden.

Aan onze school zijn verbonden

- een directeur
- vijf groepsleerkrachten
- een interne begeleider
- een ICT-er
- een vakleerkracht LO / MRT-er
- een administratieve kracht

De school heeft drie leerkrachten in de LB-functie.

Taakbeleid

Er is een notitie taakbeleid aanwezig op school. In het taakbeleid is de taakomschrijving, -belasting, -verdeling en -differentiatie voor onderwijsgevenden vastgesteld. De taken van de leerkrachten bestaan uit lesgevende en niet-lesgevende taken. De richtlijnen zoals genoemd in de CAO-PO dienen als uitgangspunt. Tijdens de functioneringsgesprekken worden de taken individueel besproken en na de planningsvergadering aan het einde van ieder schooljaar opnieuw vastgesteld.

Nascholing.

Elke medewerker wordt geacht 10% van de jaartaak te besteden aan scholing. Alle scholingswensen worden jaarlijks in een scholingsplan meegenomen. Er wordt rekening gehouden met het beschikbare budget. Iedere leerkracht volgt nascholing ten bate van de school of de eigen ontwikkeling. Professionaliseren is ook waarderen van nieuwsgierigheid voor vernieuwing. De school werkt met bekwaamheidsdossiers waarin de leerkrachten hun bevoegdheden en gevolgde nascholing bijhouden.

Begeleiding en arbeidsomstandigheden.

Bovenschools is er aandacht voor personeelszorg; missie van de stichting, "hart voor personeel en hart voor kinderen". Voor ieder knelpunt wordt een passende oplossing gezocht. Ook binnen de eigen school is er aandacht en zorg wanneer een personeelslid in een moeilijke periode zit en wordt daar rekening mee gehouden. Op het gebied van taakbeleid is er sprake van differentiatie. We houden rekening met de competenties binnen ons team. Met beginnende leerkrachten worden regelmatig beoordelingsgesprekken gevoerd en worden jonge leerkrachten ondersteund volgens de afspraken in de notitie Startende leerkrachten.

Jaarlijks vinden er SBL (functioneringsgesprekken) plaats. Eén maar in de vier jaar wordt er een tevredenheids peiling gehouden.

De school heeft 100% vrouw in de schoolleiding.

3.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

De Flint heeft een betrokken en actief team. Onze leerkrachten voelen zich verantwoordelijk voor de leerlingen. Ze zijn in staat de kinderen uit te dagen en te stimuleren.

Binnen ons team maken we gebruik van elkaars kwaliteiten en talenten, bijv op muzikaal-, creatief-, ICT- of op sportief gebied. Er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en daarbij kijken we ook naar de interesse gebieden van de leerkrachten om hierin ook beter te worden. Door onszelf te ontwikkelen kunnen we ook de kinderen nog beter ondersteunen.

In onze school met drie combinatiegroepen hebben we een flexibel team dat in staat is aan iedere leeftijdsgroep les te geven, waarbij goed klassenmanagement noodzakelijk is. We kijken bij elkaar om ook van elkaar te leren.

Omdat we de kinderen bewust willen maken van normen en waarden en eigen verantwoordelijkheden zijn we ons sterk bewust van ons voorbeeldgedrag. We laten elkaar in onze waarde, zijn flexibel en durven ook los te laten en keuzes te maken en te vertrouwen op ons zelf.

Leerkrachten moeten het werk als betekenisvol ervaren vanuit een persoonlijke passie en gedrevenheid. Waardering en erkenning uitspreken zijn waardevolle elementen binnen onze schoolcultuur.

Het onderwijs is zo goed als de man of vrouw voor de klas.

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Capabel	Op onze school werken de leerkrachten volgens het ADIM.	10
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Vitaal	Het ziekteverzuim op onze school is lager dan 5%.	10
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Vitaal	Op onze school heeft niemand zich het afgelopen schooljaar vaker dan 2x ziek gemeld.	10
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Gemotiveerd	Ik ben in-gesprek-met mijn teamleden over hun ambities.	10
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Tevreden	Ons team is tevreden over PrimAH als werkgever.	8
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Zorgzaam	Op onze school worden jonge leerkrachten ondersteund volgens de afspraken in de notitie 'Startende Leerkrachten'.	10

We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Loopbaanperspectief	Op onze school zijn (naar verhouding van onze schoolgrootte) voldoende taken, passend bij de functie van LB leerkracht.	10
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Balans	Op onze school wordt er balans tussen werkdruk en werkplezier ervaren.	10

3.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Alle doelstellingen van deze indicator staan op groen. Het domein Personeel vraagt in het schoolplan 2015-2019 geen specifieke actie.

De tevredenheidpeilingen worden afgenomen volgens een vastgestelde cyclus. De nascholing is afhankelijk van het aanbod van cursussen en workshops. Iedere leerkracht volgt nascholing ten bate van de school of de eigen ontwikkeling. Nascholing staat ook in verband met de uitkomsten van de vaardigheidsmeter. De school werkt met bekwaamheidsdossiers waarin de leerkrachten hun bevoegdheden en gevolgde nascholing bijhouden.

Jaarlijks vinden er functioneringsgesprekken plaats.

4. Cultuur en klimaat

4.1 Wat is onze visie op dit domein?

Een-mét elkaar in gesprek cultuur

We creëren een mét-elkaar-in-gesprek cultuur op diverse fronten. Kernbegrip is daarbij twee-richting-verkeer, elkaar informeren, naar elkaar luisteren, van elkaar leren, elkaar versterken en ondersteunen.

Het is van belang dat we erkennen dat iedereen uniek is, dat we eigen standpunten los kunnen laten of in een breder perspectief gaan zien. Vertrouwen is daarbij een belangrijke factor.

Leidinggevenden in-gesprek-met medewerkers.

Voor leidinggevenden en medewerkers hanteren we uiteraard de werkwijze volgens de gesprekkencyclus, maar daarnaast bieden professionele leergemeenschappen (PLG), intervisie, collegiale consultatie en individuele gesprekken een aanknopingspunt om met-elkaar-in-gesprek te zijn.

Teamleden in-gesprek-met leerlingen.

Met leerlingen wordt in de klas op diverse manieren gesproken, soms in groepjes, soms individueel. Het verdient aanbeveling om daarnaast een podium te creëren waarin leerlingen mee denken en praten en ze te betrekken bij besluiten over zaken waarin hun mening meegewogen kan worden (bijvoorbeeld een leerlingenraad).

Teamleden in-gesprek-met ouders

Het is van belang om met-ouders-in-gesprek te gaan over zaken waarin hun mening meegewogen wordt. Dat kan zijn op het niveau van het belang van hun eigen kind, maar ook bij schoolse zaken van algemene aard (bijvoorbeeld omgekeerde oudergesprekken).

Professionele cultuur

Een voorwaarde voor onderwijsontwikkeling is een professionele cultuur in de school, waarin kwaliteit leidend is. De kern van de professionele cultuur zit in het uitgangspunt dat iedereen gelijkwaardig is als mens, maar als professional niet iedereen gelijk is: zogenoemde 'erkende ongelijkheid'. Hiermee wordt onderkend dat ieders kwaliteiten op een verschillend vlak liggen.

Werken op basis van vertrouwen

Wederzijds vertrouwen is een voorwaarde voor het nemen van verantwoordelijkheid, het maakt veel beheersinstrumenten overbodig.

We werken naar de onderstaande waarden:

- We hebben een brede rolopvatting, een hoge mate van betrokkenheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- We hebben vertrouwen in elkaar en in anderen (team, schoolleiding, bestuur), maar zijn wel waakzaam.
- We zijn voorspelbaar en consistent.

- We zijn helder in onze communicatie.
- We tonen voorbeeldgedrag en zijn integer.
- We kunnen loslaten en er is ruimte voor fouten.
- We zoeken en bieden hulp en steun.
- Er is een vrije uitwisseling van kennis en informatie.
- Het groepsbelang gaat boven het persoonlijk belang, maar we zijn wel betrokken bij wel en wee van personen.

Het is de plicht van ieder van ons om deze waarden te bewaken.

Opbrengst- en handelingsgericht werken

Opbrengstgericht werken is het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van de prestaties van leerlingen. Werken met een professionele leergemeenschap komt, volgens ons, de werkcultuur van scholen en organisaties rondom de school ten goede. We gaan de uitdaging aan om een onderzoekende en opbrengstgerichte cultuur te creëren in alle lagen van de organisatie. Oftewel, we scheppen een werkcultuur waarin planmatig gewerkt wordt aan de verbetering van het onderwijs en het verhogen van resultaten. Vooral kennis van 'evidence based practice' is hierbij cruciaal.

Algemene schoolcultuur

Er wordt binnen de school veel nadruk gelegd op coöperatief werken en zelfstandigheid. We werken met een stappenplan zelfstandig werken. We werken met weektaken en een planbord. De kinderen leren zelf hun werk te plannen, kunnen omgaan met uitgestelde aandacht en zijn zelf mede verantwoordelijk voor hun prestaties.

We besteden veel aandacht aan taal- en leesvaardigheid. Woordenschat en mondelinge communicatie zijn hier onderdeel van. Vanaf groep vier houden de leerlingen kleine presentaties, boekbesprekingen of spreekbeurten. Zij zullen hierdoor in het vervolgonderwijs in staat zijn zonder problemen een presentatie te verzorgen, standpunten onderbouwen en kunnen verdedigen.

De Engelse taal is in alle groepen ingevoerd. Spelenderwijs maken we onze leerlingen hiermee vertrouwd, in de onderbouw via verhaaltjes, liedjes, gedichtjes en in de bovenbouw staat Engels structureel op ons lesrooster.

Met name de onderlinge samenwerking van kinderen van onder-, midden- en bovenbouw is voor ons erg belangrijk. Dit draagt in belangrijke mate bij aan de sociale vaardigheden van onze leerlingen.

Godsdienst en Humanistisch Vormingsonderwijs

Als openbare school staan wij open voor alle levensbeschouwingen. Bij het dienstencentrum voor GVO (Godsdienstig Vormingsonderwijs) en HVO (Humanistisch Vormingsonderwijs) wordt ieder jaar een aanvraag ingediend voor lessen GVO/HVO. Voordat wij het schooljaar starten inventariseren we waar de belangstelling naar uit gaat. De lessen hebben ten doel de kinderen te helpen hun eigen kijk op het leven te ontwikkelen en om oog te hebben voor wat geloof voor mensen kan betekenen. Leerlingen wordt respect bijgebracht voor mensen met een andere geloofs- of levensovertuiging en cultuur.

Burgerschap en integratie

Door de ontwikkelingen in de maatschappij (zoals toenemende individualisering en een pluriformer wordende samenleving) wordt van ons als school gevraagd om actief burgerschap en sociale integratie te bevorderen. Daarnaast maakt de school het mogelijk dat elke leerling kennis heeft van verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten. Kennismaking met die leeftijdsgenoten is daarbij een eerste stap.

We willen de kinderen opvoeden met normen en waarden die voor de inwoners van Nederland belangrijk zijn. Bij burgerschap draait het om de vraag: wat is mijn verantwoordelijkheid en hoe ga ik vanuit die verantwoordelijkheid om met de wereld om mij heen?

Burgerschapsvorming zien wij niet als een apart vak, maar als een vanzelfsprekend onderdeel in het onderwijs. Het beste resultaat wordt bereikt als we het burgerschap verweven met het handelen van zowel de leerlingen als de leerkrachten.

Actief burgerschap betekent voor de leerlingen van onze school de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te willen leveren.

Dit gebeurt op verschillende niveaus: in de klas, op school, in de buurt en voor mensen in een ander land. Op schoolniveau stimuleren we de zorg voor hun eigen spullen, die van een ander en die van school.

Maatschappelijk burgerschap vindt plaats in de buurt. De leerlingen bezorgen op woensdag het Mededelingenblad voor de buurtbewoners. Met kerst worden de senioren van de buurt uitgenodigd op school en wordt er een attentie voor hen gemaakt. Maatschappelijk burgerschap ver weg vindt plaats door middel van de contacten met een school in Rwanda waar wij o.a. met projecten en acties aandacht aan besteden.

Cultuureducatie

Onze school neemt deel aan het Cultuurmenu. De kinderen maken kennis met professionele voorstellingen en kunst educatieve projecten in de disciplines beeldend, dans, muziek, literatuur, nieuwe media, of theater (Kunstontmoetingen). Docenten van het ICO Centrum voor Kunst & Cultuur verzorgen gedurende het schooljaar een aantal Kunstlessen in de klas. Daarnaast doen we mee met erfgoedprojecten, die apart voor de scholen in Aa en Hunze zijn ontwikkeld.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen vraagt scholen aandacht te besteden aan kunst- en cultuureducatie. Het Cultuurmenu biedt onze school de mogelijkheid structureel en laagdrempelig aandacht te besteden aan de kunstdisciplines: nieuwe media, beeldend, dans, theater, literatuur, muziek en erfgoed. Elk jaar staat voor uw kind een andere discipline centraal.

Kinderen komen in het Cultuurmenu op school in aanraking met kunst en erfgoed. De kinderen leren naar kunst te kijken, kunst te beoefenen en leren over de geschiedenis van de eigen omgeving.

In de loop van het schooljaar nemen de kinderen deel aan diverse activiteiten op het gebied van toneel, muziek en dans. Programmering vindt plaats op eigen initiatief van de school of in overleg met derden, zoals het ICO te Assen. De school heeft een cultuureducatieplan. Hierin staat de visie t.a.v. cultuureducatie beschreven.

Ieder schooljaar neemt de school deel aan een project in het kader van "Kunst in leren". We willen hiermee de kracht van kunst en cultuur integreren in ons onderwijs. Diverse kunstzinnige werkvormen worden toegepast in projecten en sluiten aan bij de vakken die we al geven op school. Hiermee geven we een verdieping aan ons kunst en cultuuronderwijs. Creatieve, communicatieve en sociale vaardigheden zijn competities die leerlingen nodig hebben om succesvol te kunnen functioneren in de 21 ste eeuw. De ontwikkeling van creatief bewustzijn en creativiteit is dan ook een belangrijk onderdeel. Cultuuronderwijs daagt de leerling uit om een creatieve, onderzoekende houding te ontwikkelen. Dit is nodig in een tijd waarin het steeds belangrijker wordt dat je kennis kunt combineren, kunt samenwerken en oplossingen voor nieuwe problemen kunt vinden.

Cultuur voor medewerkers:

Kenmerken van een professionele cultuur volgens van Emst:

- Basis van erkende ongelijkheid. Als mens is iedereen gelijkwaardig, maar als professional zijn er verschillen in kwaliteit. Daarbij wordt gebruik gemaakt van elkaars sterke kanten.
- Kwaliteit wordt gezien als leidraad. Kwaliteiten worden daarbij in tegenstelling tot bij de ambtelijke-politieke cultuur niet bestreden, maar juist benut.
- Er wordt gemobiliseerd op kwaliteit en affiniteit
- Bij beslissingen moet draagvlak worden nagestreefd bij 80% van de belangstellende professionals
- Persoonlijke ontwikkeling is van belang. Professionals stelling doelen voor zichzelf om beter te worden.
- Verandering start met een ontwerp. Proeftuintjes en experimenten spelen daarbij een belangrijke rol

De professionele cultuur op de Flint houdt in:

- Werken aan schoolontwikkelingen
- Veranderingsprocessen in gang kunnen zetten.
- Resultaat gericht werken
- Kunnen reflecteren
- Werken aan school ontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling
- Dat iedereen op de plek zit waar hij/zij het beste tot zijn recht komt en zich kan ontwikkelen.
- Goede communicatie/transparantie.

Cultuur voor leerlingen

Op schoolniveau hebben we duidelijke omgangsregels vastgesteld en deze worden regelmatig geëvalueerd. Er is aandacht voor wederzijds respect tussen leerlingen onderling en tussen leerlingen en leerkrachten. De regels van onze school zijn verwoord in de "Flintregels" die ieder jaar weer in de schoolgids worden gepubliceerd. Het zijn regels waar iedere leerling van onze school zich aan zou moeten houden. De "Flintregels" zijn opgehangen aan drie belangrijke kapstokregels:

- Voor groot en klein zullen we aardig zijn
- De school is van binnen een wandelgebied en buiten hoeft dat lekker niet
- We zullen goed voor de spullen zorgen, dan zijn ze weer te gebruiken morgen

Cultuur voor ouders

Ouders zijn actief bij onze school betrokken op basis van vrijwillige ondersteuning bij allerlei activiteiten zoals leesmoeders, beheer van de website, het verzorgen van gastlessen enz.. In vele gevallen is die hulp onmisbaar en zouden de activiteiten zonder de hulp van ouders niet door kunnen gaan. De lesondersteunende activiteiten vinden altijd plaats onder verantwoordelijkheid van de groepsleerkracht. Deze worden regelmatig gezamenlijk met de leerkrachten geëvalueerd. Ouders die lesondersteunende activiteiten verlenen onderschrijven het protocol "ouderhulp" van onze school. Duidelijkheid in communicatie is voor ons een belangrijk aandachtspunt. Een goed contact tussen school en ouders is een voorwaarde. De school en de ouders hebben in deze een inspanningsverplichting en het is goed van elkaar te weten wat wel en niet van je verwacht wordt. We willen de ouders goed informeren (informatie bulletin, schoolgids, website e.d). Het bewerkstelligen van ouderbetrokkenheid heeft steeds onze aandacht. We vinden het belangrijk dat het beleid van de school wordt uitgedragen en wordt ondersteund door de ouders. We zijn trots op de grote opkomst op informatie- en ouderavonden

Samenwerking met medezeggenschapsraad en ouderraad

De taak van de Medezeggenschapsraad is het behartigen van belangen van ouders en controleren van het schoolbeleid.

De Ouderraad ondersteunt de school bij de activiteiten.

Medezeggenschapsraad

Iedere school heeft een bevoegd gezag, ofwel een bestuur. Het bestuur van Stichting PrimAH is eindverantwoordelijke voor het onderwijs op De Flint.

Over belangrijke zaken is er altijd eerst overleg met de Medezeggenschapsraad (MR).

Medezeggenschap in het onderwijs is wettelijk verplicht en is vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). Medezeggenschap is een zaak van personeel en ouders samen. De Medezeggenschapsraad overlegt met de directie over belangrijke schoolzaken zoals de

besteding van het geld van de school, het vaststellen vrije dagen, de schoolgids, het schoolplan, het schooljaarplan en alle beleidsmatige zaken.

Voor bovenschoolse zaken (zaken die alle scholen van Stichting PrimAH aangaan) vindt overleg plaats in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

Over belangrijke bovenschoolse zaken is er altijd eerst overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

Gemeenschappelijke Medezeggenschap in het onderwijs is wettelijk verplicht en is vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). Elke school vaardigt een ouder en een personeelslid af naar de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Ouderraad

De Ouderraad heeft tot taak de bloei van de school te bevorderen, de interesse van de ouders voor de school te stimuleren en ondersteunende werkzaamheden voor de school te verrichten. De Ouderraad ondersteunt het team financieel en met 'mankracht' bij de organisatie van deze schoolactiviteiten. Alle schoolactiviteiten vinden onder verantwoording van school plaats.

Samenwerking met andere scholen

Het is voor iedere kleine school van vitaal belang om zich te versterken door samen te werken met een andere school. Dit heeft een tweeledig doel:

- De scholen werken samen efficiënter dan iedere school apart.
- Als een school uiteindelijk toch op of onder de 23 leerlingen komt en moet gaan fuseren, dan zijn er reeds een aantal drempels geslecht.

Belangrijkste uitgangspunten van samenwerking:

Samenwerking is gericht op het versterken van de school. Door een aantal zaken samen te doen, op elkaar af te stemmen of functies/taken te combineren kan efficiënter worden gewerkt. Er ontstaan meer mogelijkheden voor het organiseren van activiteiten voor personeel, leerlingen en ouders. Zoals bijvoorbeeld:

- Het toewerken naar één onderwijsvisie, één ondersteuningsplan, één ICT-beleidsplan etc.
- Afstemmen van lesmethodes, scholing en begeleiding.
- Gezamenlijke activiteiten van teams, leerlingen en ouders.

De Flint heeft in deze samenwerking gezocht met de Drift in Grolloo.

Op dit moment hebben we een gezamenlijke IB-er en ICT-er. Er worden gezamenlijke sportactiviteiten georganiseerd. Er is een teambijeenkomst geweest welke heeft geresulteerd in de aanschaf van een nieuwe Taalmethode waarbij de keuze van beide scholen op elkaar is afgestemd.

4.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Positief	Ik ben trots op PrimAH en straal dat uit.	10
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Positief	Ons team is trots op de PrimAH en straalt dat uit.	10
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Met-elkaar-in-gesprek	Op onze school zijn we met elkaar in gesprek volgens de richtlijn van de 'met-elkaar-in-gesprek-cultuur'.	0

Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Bekend beleid	Ons team en de MR zijn bekend met de Big 5 en de 4 grote projecten uit het strategisch beleidsplan.	10
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Zichtbaar	Op website van onze school is belangrijke informatie over de school.	10
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Zichtbaar	Ouders hebben toegang tot afgeschermd info over de school via een digitaal portal.	0
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Lerend	Ons team wisselt ervaring en kennis uit op PrimAHnet.	1
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Herkenbaar	We slaan een brug naar de omgeving en onze school wordt ervaren als een 'sieraad' in het dorp en haar omgeving.	10
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Betrokkenheid	Ik werk volgens de uitgangspunten van het Statement Vertrouwen.	10

4.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Voor onze school heeft de digitale ouderportal op dit moment geen toegevoegde waarde. Met de kleine leerlingenaantallen kunnen wij alle ouders gemakkelijk digitaal bereiken voor nieuwsbrieven, info, uitgaande briefjes etc.

Daarnaast speelt het kostenaspect voor een kleine school een rol.

Het team weet gebruik te maken van PrimAH net. De diverse benodigde documenten zijn daar te vinden. Voor het uitwisselen van kennis en ervaring hebben zij andere wegen gevonden. Zij zoeken collega's van andere scholen en gebruiken hiervoor niet het "Kennisplein" van PrimAHnet. Dit is te laat van de grond gekomen, er worden snel andere digitale hulpbronnen gehanteerd.

De richtlijn "Met elkaar in gesprek" is nog in ontwikkeling.

Doel	Thema
Op onze school zijn we met elkaar in gesprek volgens de richtlijn van de 'met-elkaar-in-gesprek-cultuur'.	Een mét-elkaar-in-gesprek cultuur
Ouders hebben toegang tot afgeschermd info over de school via een digitaal portal.	De school in haar omgeving.
Ons team wisselt ervaring en kennis uit op PrimAHnet.	Versterken van de leerkracht in de klas

5. Middelen en voorzieningen

5.1 Wat is onze visie op dit domein?

De belangrijkste verdeling in kostensoorten is die tussen personele kosten en materiële kosten.

Personele kosten

Ten aanzien van personele kosten zijn de volgende onderdelen van belang:

- salariskosten
- bedrijfsgezondheids- en arbozorg
- vervanging en ziekteverzuim
- ontwikkeling, coaching en scholing
- reis- en verblijfskosten
- cafetariamodel en attentieregeling

Voor de inzet van personeel op de scholen is de beleidsnotitie Formatie op Maat leidend en de inzet wordt op bestuursniveau bepaald.

Materiële kosten

OLP-B

Hieronder vallen de kosten voor de aanschaf van lesmethodes. De middelen worden op bovenschools niveau beheerd. Op grond van een meerjarenbegroting, die de schooldirecteur jaarlijks indient, kunnen na overleg met de beleidsmedewerker onderwijs, methodes worden aangeschaft.

De vergoeding in de lumpsum volgens de oude Londo-bekostiging is de norm.

Huisvesting

Adequate huisvesting en onderhoud van het schoolgebouw is een essentiële randvoorwaarde voor het geven van kwalitatief goed en verantwoord onderwijs. Het huisvestingsbeleid valt onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag. De schooldirecteur is verantwoordelijk voor het goed beheer van het schoolgebouw en - terrein. Aan de gemeentelijke dienst voor Openbare Werken is uitbesteed dat zij:

- de schoolgebouwen eens in de 2 jaar inspecteren;
- het meerjaren onderhoudsprogramma opstellen (a.d.h.v. de inspecties);
- de uitvoering van regulier en groot onderhoud initiëren.

Op voorstel van de directie kunnen zaken worden aangepakt. Daarbij moet echter rekening worden gehouden met het algemeen beleid van het bevoegd gezag.

Zelfbeheerbudget

Een aantal onderdelen van de lumpsum financiering is gemandateerd aan de schooldirecteuren, het zogenaamde zelfbeheerbudget. Het gaat hierbij om de budgetten voor:

- jaarlijkse uitgaven onderwijsleerpakket (OLP-A). Hieronder vallen de kosten voor aanschaf van dagelijkse leermiddelen (pennen, potloden, schriftjes etc.) en andere inrichtingsartikelen.
- ict-vergoeding. Hieronder vallen dagelijkse kosten die te maken hebben met ict.
- klein herstel-onderhoud schoolgebouw. Kleine kosten die in eigen beheer kunnen worden uitgevoerd worden hieruit betaald.
- overige uitgaven. Hieronder vallen bijv. kosten m.b.t. telefoon, porti, reiskosten en schooltelevisie.
- TSO-middelen. Hieronder vallen kosten die te maken hebben met de aanschaf van materiaal voor het overblijven.

Bij de uitvoering van het zelfbeheer zijn de volgende afspraken vastgelegd:

- De budgetten worden jaarlijks bovenschools vastgesteld.
- De nota's van het zelfbeheerbudget worden betaald van de eigen schoolrekening.
- De schooldirecteur legt halfjaarlijks verantwoording af over het zelfbeheerbudget aan de beleidsmedewerker financiën.

De overige gelden, zoals b.v. de groepsafhankelijke gelden (onderhoud, schoonmaak, meubilair, elektriciteit, verwarming e.d.) worden beheerd op bovenschools niveau.

Sponsoring

Voor het bedrijfsleven kan de school aantrekkelijk zijn om te benaderen voor sponsoring, de jeugd is immers een aantrekkelijke doelgroep. Bij sponsoring gaat het om geld, goederen en/of diensten, die een sponsor verstrekt aan de school/het bevoegd gezag. In sommige gevallen kan een tegenprestatie van de school worden verlangd en is het van belang af te wegen of sponsoring in het belang is van de kinderen en of het verantwoord is de kinderen/de ouders met een tegenprestatie (b.v. reclame) te confronteren. Schenkingen vallen niet onder sponsoring.

Mocht de school sponsoring overwegen dan wordt bekeken of sponsoring verenigbaar is met de doelstellingen van de school. Overwogen wordt of de sponsoring in overeenstemming met de goede smaak en het fatsoen is en of de objectiviteit gewaarborgd is.

ICT

Daarnaast wordt de rol van ICT in het onderwijs steeds belangrijker. Dit vraagt ook de nodige investeringen en onderhoud waarop wij als school ook eigen beleid moeten ontwikkelen.

Het schoolgebouw

Het schoolgebouw is na nieuwbouw in 1983 in gebruik genomen en heeft een interne verbinding met het gymnastieklokaal, een onderdeel van het dorps huis. In 1997 is onze school nog uitgebreid met extra ruimtes, zoals een computerlokaal, ruimte voor de zorg en een leermiddelenberging. In 2002 is er een extra leslokaal bijgebouwd en is het computerlokaal naar de centrale hal verplaatst.

Ter bevordering van de veiligheid wordt het schoolterrein aan de straatkant en bij de entree afgeschermd met een metalen hekwerk.

Onze school heeft een vriendelijke, verzorgde en gezellige uitstraling. Het is voorzien van nieuw meubilair, beschikt over twee digitale schoolborden en veel computers. Aan deze inrichting is de zien aan welke thema's op dat moment wordt gewerkt.

Het schoolplein is vriendelijk ingericht met verschillende plekken waar zowel de jongere als de oudere kinderen kunnen spelen. Er is volop speelruimte en we hebben bij de inrichting rekening gehouden met alle leerlingen. In de pauzes spelen groot en klein samen.

De energiebeheersing is een punt van aandacht. De temperatuurbeheersing laat te wensen over. Hierdoor gaat er onnodig energie verloren. Daarnaast vraagt de lichtinval op de digiborden aandacht. Bij de bovenbouw belemmert dit het optimaal gebruik van het digitale schoolbord. Het binnenklimaat is nu onder controle en wordt gemonitord met CO2 meters.

Financiële keuzes.

De verwachte krimp zal invloed hebben op ons investeringsbeleid. We zullen hier zorgvuldig mee moeten omgaan t.a.v. zowel het OLP-A als het OLP-B budget. Daar waar kan spreken we mogelijkheden voor subsidie aan of organiseren in samenwerking met de OR acties om extra middelen te genereren. Bij de aanschaf van een nieuwe methode wordt rekening gehouden met de toekomstige samenwerking met de Drift. Licenties zijn een grote aanslag op ons OLP-A budget. Dit vraagt om kritisch beleid.

Het groot onderhoud is onderdeel van het gemeentelijke beleid.

5.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	In control	Ik blijf binnen ons zelfbeheerbudget.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	In control	De meerjaarlijkse uitgaven (voor OLP-B) blijven binnen onze meerjarenbegroting.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Inzichtelijk	Ik heb zicht op de budgetten, inkomsten en uitgaven die voor onze school relevant zijn	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Transparant	Ik kan de PrimAH begroting uitleggen aan mijn team.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Energiebewust	In ons team levert iedereen een actieve bijdrage aan de daling van de energielasten.	5
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Energiebewust	De energielasten op onze school zijn gedaald.	0

Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Goed onderhouden	Ik ben tevreden over het (groot)onderhoud van onze school.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Adequaat	Op onze school is het ICT-gebruik doelmatig en eigentijds.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Faciliterend	Onze school ervaart dat het stafbureau zorg draagt voor adequate voorzieningen.	10

5.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

We zijn samen met het team en leerlingen kritisch ten aanzien van het gebruik van energie. Hierbij wordt ook onderwijs inhoudelijk aandacht besteed aan duurzaamheid. Recentelijk zijn " slimme meters" geïnstalleerd om het energie gebruik inzichtelijk te kunnen maken.

De beheersbaarheid van de binnentemperatuur laat te wensen over. Op dit punt zou een flinke energiebesparing geleverd kunnen worden.

Er is een meerjarenbegroting voor de vervanging van methoden opgesteld. Voor schooljaar 2015-2016 gaan we ons oriënteren op een methode voor Engels voor de groepen 1 t/ 5 en een Technisch leesmethode voor groep 4 en 5.

Doel	Thema
In ons team levert iedereen een actieve bijdrage aan de daling van de energielasten.	Klasse!Management
De energielasten op onze school zijn gedaald.	Klasse!Management

6. Management primaire processen

6.1 Wat is onze visie op dit domein?

Onderwijs dat PrimAH past

We dragen zorg voor Passend Onderwijs in de breedste zin van het woord. We zorgen dat we voldoen aan de richtlijnen van het ministerie, maar doen dat vanuit een eigen visie op onderwijskwaliteit, waarbij "hart voor kinderen" leidend is.

Ieder kind mag er zijn en heeft recht op maximale ontwikkelmogelijkheden op alle terreinen. Het is van belang dat er evenwicht is in het aanbod van de vakken. De laatste jaren is onder de noemer van "opbrengstgericht werken" de focus gelegd op taal en rekenen. Dit heeft zijn vruchten afgeworpen. De tijd is nu rijp om het accent iets te verleggen en te focussen op de totale ontwikkeling van het kind.

Voor een goede ontwikkeling van kinderen is het tevens van belang te zorgen voor een veilige leeromgeving met structuur, rust, ruimte en regels.

De leerkracht maakt het passend

We benaderen de kinderen vanuit een positieve grondhouding. De leerkrachten weten wat een kind nodig heeft en passen het aanbod hierop aan. Al onze leerkrachten werken volgens het directe instructie model (ADIM). Ze zijn geschoold in het omgaan met verschillen. Ze leren van elkaar en vormen samen een op elkaar afgestemd onderwijsteam.

Klasse!Management

De leerlingen zijn onder aansturing van de leerkracht verantwoordelijk voor het groepsproces in de klas en zijn samen deel van het geheel. Voor een gedeelte zijn ze eigenaar van het managen van hun eigen leerproces. Wanneer dat goed georganiseerd is spreken we van Klasse!management.

Handelingsgericht werken (HGW)

Handelingsgericht werken wil de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen verbeteren. HGW wil adaptief onderwijs concreet maken.

HGW gaat uit van zeven principes, die er met elkaar voor zorgen dat de onderwijsbehoeften van de kinderen centraal staan en dat er goed afgestemd wordt met het kind en de ouders.

Ook is het belangrijk dat er doelgericht, systematisch en transparant gewerkt wordt op scholen, onder andere bij het maken en uitvoeren van groeps- en individuele handelingsplannen. Daarom is de HGW-cyclus ontwikkeld, om de zorg op groepsniveau en individueel niveau goed te regelen.

Groepsplannen

We zijn aan de slag gegaan met opbrengst- en handelingsgericht werken. Een middel voor het opbrengstgericht- en handelingsgericht werken dat wordt ingezet is het groepsplan. Hierin is het onderwijskundig handelen ten aanzien van een groep voor (meestal) een halfjaar vastgelegd. Dat handelen moet in lijn zijn met de leer- en sociale opbrengsten die de school wil bereiken met haar leerlingen. In het groepsplan is weergegeven welke inhoudelijke doelen de leerkracht met zijn groep nastreeft. In het dagelijks handelen draait

het allemaal om het bereiken van de lesdoelen met in het achterhoofd het behalen van de thema- en methodeblokdoelen, de tussendoelen uit de leerlijn en tenslotte de vaardigheidsgroei van alle leerlingen in de groep.

Activerend

Een effectieve instructie kan niet zonder zorgvuldige planning en efficiënte tijdsindeling. Bij activerende directe instructie doorlopen de leerkracht en de leerling samen op een interactieve manier de stappen in de onderwijsleersituatie. Dit model is gestructureerd opgebouwd in zeven fasen:

- Terugblik. De onderwijsactiviteit start met het ophalen van voorkennis en/of het bespreken van het voorgaande werk.
- Oriëntatie. De leerkracht presenteert het onderwerp van de les. De leerkracht geeft een lesoverzicht met eindtijd. Ook benoemt de leerkracht de lesdoelen en bespreekt de leerkracht het belang van de lesstof.
- Instructie. In kleine stappen onderwijst de leerkracht de leerstof.
- Begeleide inoefening. Onder begeleiding van de leerkracht oefenen de leerlingen de zojuist aangeboden leerstof.
- Zelfstandige verwerking. In deze fase gaan de leerlingen zelfstandig aan de slag.
- Evaluatie. Daarna komt de nabespreking van de dingen die goed en minder goed gingen. Laat de leerlingen dit zelf benoemen. Controleer of het lesdoel bereikt is.
- Terug- en vooruitblik. De leerkracht plaatst de les in de context van de andere lessen en geeft aan welke vervolgvactiviteit komt.

Coöperatief leren

Coöperatief leren stimuleert dat leerlingen actief informatie verwerven, bewerken, toepassen of oefenen. Doordat de leerlingen met elkaar over de leerstof praten, elkaar uitdagen om een moeilijk begrip uit te leggen en hun gedachten onder woorden brengen, ondergaat de leerstof een persoonlijke bewerking en krijgt daardoor meer betekenis voor de leerling.

Coöperatief leren stimuleert de interactie tussen de leerlingen. Ook sociale en communicatieve vaardigheden worden door de interactie bevorderd. Coöperatief leren bevordert een positief pedagogisch klimaat. Door regelmatig coöperatieve werkvormen toe te passen wordt duidelijk dat het belangrijk is samen te werken aan activiteiten en samen doelen te bereiken. Kinderen leren elkaar beter kennen en er ontstaan meer onderlinge relaties. Door te ervaren dat je met verschillende leerlingen prettig samen kunt werken, ook met kinderen die heel anders zijn dan jijzelf, ontstaat respect en waardering voor elkaar.

Onze visie op onderwijs

Onze school gaat uit van het jaarklassensysteem met zowel instructie- als leerling interactie momenten. Binnen dit systeem is veel ruimte voor individuele aandacht en willen wij de zelfwerkzaamheid van de leerlingen bevorderen. Coöperatief leren is onderdeel van ons lesgeven.

De leerlingen die onze school verlaten zijn sociale, zelfstandige kinderen met een nieuwsgierige houding. Ze zijn ondernemend, leergierig en voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen handelen.

Identiteit

Onze school is een openbare school. Dat betekent dat ieder kind en iedere leerkracht welkom is, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Wij leren de kinderen respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Samen op weg naar een toekomst waarin verdraagzaamheid en respect tot ontwikkeling kunnen komen. De openbare school biedt de ruimte als een plek waar alle geloven, levensovertuigingen, rassen en culturen elkaar kunnen ontmoeten.

Niet apart maar samen.

Taak en doelstellingen

Twee basisdoelstellingen van ons onderwijs zijn:

Persoonlijke ontwikkeling in een geborgen en vertrouwde omgeving.

Zorg en verantwoording dragen voor elkaar en voor de omgeving zijn speerpunten van onze school.

Pedagogische- en opvoedkundige aspecten:

- We willen een school zijn waar kinderen, ouders en leerkrachten graag naar toe gaan;
- We willen een school zijn waar een goede werksfeer is;
- We willen tijd inruimen om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen te stimuleren;
- Het welbevinden van de kinderen en andere betrokkenen in en rond de school staat bij ons centraal.

Levensbeschouwelijke aspecten:

- In onze school gaan alle betrokkenen op een respectvolle wijze met elkaar om en hebben veel aandacht voor elkaar;
- We scheppen een klimaat waar kinderen zich veilig kunnen voelen door het stellen van duidelijke regels;
- We creëren een warme sfeer die niemand uitsluit.

Het kind moet zich bij ons voor alles veilig kunnen voelen. We zien dit als een basisvoorwaarde voor de verdere ontwikkeling.

Het verwerven van kennis en inzicht

De doelstellingen van het onderwijs worden voor het grootste gedeelte bepaald door de wet op het primair onderwijs. Ons leerstofaanbod omvat de Kerndoelen Primair onderwijs. Op deze kerndoelen richten wij ons onderwijs in. We zien dit als inspanningsverplichting van de school naar onze leerlingen.

Onderwijskundige en didactische aspecten:

- We willen een school zijn waar onderwijs gegeven wordt dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van kinderen;
- In onze school geven we via een helder zorgsysteem hulp aan kinderen die dat nodig hebben;
- Onze school is ingericht als een rijke leeromgeving;
- Onze school is een organisatie waarin leerkrachten van elkaar en met elkaar leren.

Leerstofaanbod en differentiatie

We werken met het berekend aanbod en volgen op deze wijze onze leerlingen van groep 1 en groep 2. Het leerstofaanbod omvat de kerndoelen. Evaluaties van het LVS worden verwerkt in de groepsplannen en dit bepaald de keuze van ons leerstofaanbod. Hierbij springen we in op de behoeftes de leerlingen.

Hier volgt een kort overzicht van de gebruikte methoden:

Natuur en techniek "Natuur en techniek".

Lezen: "Veilig leren lezen".

Begrijpend lezen: "Tekst verwerken". "Informatieverwerking".

Rekenen/wiskunde: "Rekenrijk".

Verkeer: "Pico-picolo", "Stap vooruit, Op voeten en fietsen" en de Jeugdverkeerskrant.

Geschiedenis: "Speurtocht".

Engelse taal: "Hello world".

Taal: "Taal op maat".

Aardrijkskunde: "Hier en daar".

Schrijven: "Schrijfkriebels" (onderbouw) en "Pennenstreken".

Sociaal-emotioneel: "Beter omgaan met jezelf en de ander" en "Pluk een roos".

Expressie: "Uit de kunst".

DIM toe op de Flint in de diverse combinatie groepen.

Het DIM is een vast herkenbare structuur in de opbouw van een instructie. De effecten van het DIM zijn wetenschappelijk bewezen. De cognitieve psychologie toont aan dat kinderen effectief leren als zij nieuwe informatie kunnen verbinden aan aanwezige kennis.

Het Directe instructiemodel biedt ons de mogelijkheid te differentiëren naar niveau.

We passen het DIM toe bij alle instructielessen en instructie momenten. De verschillende fasen van het DIM kunnen beknopt worden uitgevoerd. Iedere leerkracht op de Flint moet in staat zijn het DIM in iedere les toe te kunnen passen.

In het DIM gebruiken we in ieder geval de volgende elementen:

- voorkennis activeren
- het lesdoel benoemen
- de instructie
- de begeleide in oefening
- het feedback geven op het proces en het product.

We zorgen voor een goed klassenmanagement; een zelfstandige les naast een instructie les.

Leerlingen maken gebruik van de dobbelsteen "uitgestelde aandacht" en volgen het stappenplan "zelfstandig werken".

“Actief Burgerschap en sociale integratie”

We vinden het belangrijk dat onze kinderen:

- kennis maken met verschillende culturen en achtergronden;
- kennis maken met de geestelijke stromingen in onze multiculturele samenleving;
- leren zich redzaam te gedragen en leren om te gaan met het milieu;
- leren zich betrokken te voelen bij de maatschappij en leren verantwoordelijkheid te dragen.

Burgerschapsvorming zien wij niet als een apart vak, maar als een vanzelfsprekend onderdeel in het onderwijs.

Actief burgerschap betekent voor de leerlingen van onze school de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te willen leveren. Dit gebeurt op verschillende niveaus: in de klas, op school, in de buurt en voor mensen in een ander land. Op schoolniveau stimuleren we zorg voor hun eigen spullen, die van een ander en die van school. Maatschappelijk burgerschap vindt plaats in de buurt. De leerlingen bezorgen op woensdag het mededelingenblad voor de buurtbewoners. Met Kerst worden de senioren van de buurt uitgenodigd op school en wordt er een attentie voor hen gemaakt. Maatschappelijk burgerschap ver weg vindt plaats middels de contacten met een school in Rwanda waar wij o.a. middels projecten aandacht aan besteden.

Omgaan met verschillen

We houden rekening met verschillen in kinderen door differentiatie in:

- leerstof
- aanbod
- aandacht
- tempo
- verwerking

Kwaliteitszorg

Door gebruik te maken van het CITO LVS (Leerling Volg Systeem), het alert reageren van de groepsleerkracht en adequaat op de resultaten van de methodegebonden toetsen in te springen, kunnen wij ieder kind het juiste onderwijsaanbod bieden. Er is een onderwijsaanbod voor die leerlingen die meer uitdaging nodig hebben in de zogenaamde "plusleerlijn" en een individuele leerlijn voor kinderen die een eigen leerroute hebben. Niet ieder kind is gelijk is en maar heeft wel zijn eigen kwaliteiten. We willen uit ieder kind het maximale halen.

De lesroosters

- zijn opgesteld in overeenstemming met het totaal aantal geplande uren per week
- zijn opgeslagen in Esis A;
- zitten in de klassenmap van elke klas.

Onderwijstijd per leerjaar

Verdeling van de uren per week over de verschillende groepen

- groep 1 en 2 21,50 uur
- groepen 3 23,50 uur
- groepen 4 t/m 8 26,00 uur

Verplichte onderwijstijd

Ten aanzien van de verplichte onderwijstijd hanteren wij de volgende verdeling zodat

- de groepen 1 t/m 4 minimaal 3520 uur onderwijs in 4 jaar ontvangen
- de groepen 5 t/m 8 minimaal 4000 uur onderwijs in 4 jaar ontvangen
- de kinderen ten hoogste 5,5 uur per dag onderwijs ontvangen.

De schooltijden zijn zodanig gekozen dat we ieder jaar ruimschoots voldoen aan deze eisen.

6.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	A-DIM	Ik monitor het Activerende Directe Instructiemodel conform de richtlijnen van de stichting.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Doelgericht	Onze leerkrachten zijn in staat om kwantitatieve en kwalitatieve doelen te formuleren voor hun groep.	7.5
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Analyse	Onze leerkrachten zijn in staat om de resultaten en opbrengsten van hun groep te analyseren en hier doelgerichte acties op te ondernemen.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Opbrengstgericht	Onze school werkt opbrengstgericht volgens de PrimAH richtlijnen.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Inspectieproof	Op onze school wordt het toezichtskader van de onderwijsinspectie aantoonbaar als minimale standaard voor onderwijskwaliteit gehanteerd.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Effectief	Op onze school is een adequaat beleid ter voorkoming van pesten en we reageren effectief op pestproblematiek.	10

6.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

In het werken met groepsplannen heeft het goed in beeld hebben van de leerlijnen met de daaraan gekoppelde leerdoelen een belangrijke meerwaarde voor ons. De groepsoverzichten helpen ons om de onderwijsbehoeften en resultaten in beeld te brengen.

We werken met met één groepsoverzicht waarin we alle resultaatgebieden weergeven. Daarnaast beschrijven we de algemene onderwijsbehoefte van de leerling en eventueel de vakspecifieke onderwijsbehoefte.

Op de Flint hebben we een format groepsplannen (HGW) ontwikkeld dat hanteerbaar is in combinatiegroepen. Hierin zijn de leerlijnen, de analyses van de methode gebonden toetsen en de analyse van het LVS beschreven. De leerkrachten zijn in staat analyses te maken, hierop hun onderwijsaanbod aan te passen en dit te verwerken in de groepsplannen.

Voor de vakgebieden Begrijpend lezen, Spelling en Rekenen/wiskunde zijn groepsplannen gemaakt. Er wordt een start gemaakt met een groepsplan Technisch lezen (zie actieplan).

Doel	Thema
Onze leerkrachten zijn in staat om kwantitatieve en kwalitatieve doelen te formuleren voor hun groep.	De focus op de totale ontwikkeling van kinderen

7. Management secundaire processen

7.1 Wat is onze visie op dit domein?

Passend Onderwijs: A, B en S leerlingen

Elk kind is anders en heeft daardoor andere onderwijsbehoeftes. We stellen in ons onderwijs de behoefte van de kinderen centraal. Continu stellen we ons de vraag: "wat heeft dit kind nodig om tot een optimale ontwikkeling te komen?" Denk daarbij aan de differentiatie in instructie, de leertijd en uitdaging in het aanbod van de leerstof. Het team formuleert doelen met betrekking tot leren, werkhouding en sociaal emotioneel functioneren. Het gaat hierbij zowel om korte als lange termijndoelen. Positieve aspecten zijn daarbij van groot belang. Dit gaat niet alleen om de positieve aspecten van het kind, maar ook van de leerkracht, de groep, de school en de ouders.

Passend Onderwijs is op niveaus ingericht, de basisondersteuning en extra ondersteuning. Dit komt neer op:

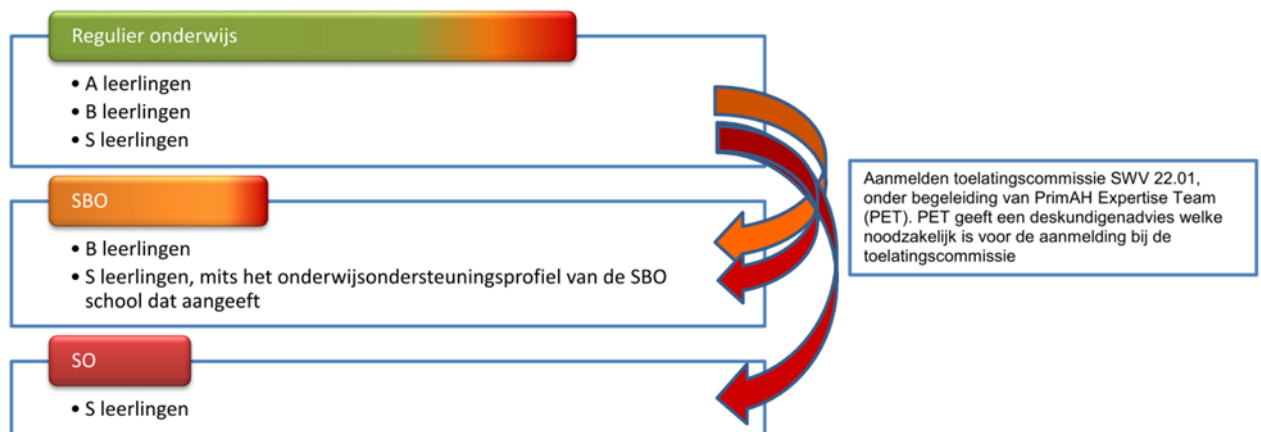
- **Basisondersteuning:** Onderwijs dat passend is binnen het regulier onderwijsprogramma. Leerlingen die het reguliere programma kunnen doorlopen m.b.v. standaard differentiatie of benodigde basisondersteuning waarbij wordt afgeweken van de standaard differentiatie.
- **Extra ondersteuning:** Leerlingen voor wie de basisondersteuning niet voldoende is en een specialistische onderwijsbehoefte hebben. Het overstijgt het niveau van de basisondersteuning. Uitgangspunt is: "*regulier waar het kan, speciaal waar het moet*".
- In ons Onderwijs Zorg- en OndersteuningsProfiel (OZOP) hebben wij uitgebreid omschreven op welke wijze wij basisondersteuning bieden aan al onze kinderen. Het OZOP is in te zien op school en is gepubliceerd op onze website.

Verwijzing leerling of niet toelaatbaar

Als wij als basisschool de (extra) ondersteuning die een kind nodig heeft niet (helemaal) zelf kunnen bieden, gaan we op zoek naar een andere school die dat wel kan. Om in aanmerking te komen voor special onderwijs (SO) of speciaal basisonderwijs (SBO) heeft een kind een toelaatbaarheidsverklaring nodig. Het samenwerkingsverband geeft deze toelaatbaarheidsverklaringen af, alleen nadat er deskundigenadvies heeft plaatsgevonden.

Samengevat:





Leerlingenzorg

Werken met kinderen betekent dat we de onderlinge verschillen accepteren en weten hiermee om te gaan. We willen elk kind zo optimaal mogelijk begeleiden en daarbij is het van belang dat we extra zorg en aandacht hebben voor kinderen die dreigen buiten de boot te vallen. Kinderen die problemen ondervinden worden geholpen hetzij door de leerkracht, hetzij door een interne en/of externe specialist, die geschoold is in het omgaan met en het signaleren van leerachterstanden. Voor de begeleiding van onderwijs aan langdurig zieke kinderen (OZL) is een protocol ontwikkeld.

Zorgprofiel

Dit is een beschrijving van het zorgsysteem op onze school. De verschillende zorgniveaus worden beschreven, externe hulp, taakverdeling, beleid met betrekking tot blijven zitten, meerbegaafden, dyslexieprotocol en de grenzen van de zorg. Dit wordt goedgekeurd door de MR en de inspectie.

In de toekomst wordt het zorgprofiel onderdeel van het OZOP (onderwijs zorg ondersteunings profiel).

De leerkracht

Zorg begint bij de leerkracht. Hij/zij begeleidt het kind op het gebied van leren lezen, rekenen, maar ook op het gebied van de sociaal-emotionele en motorische ontwikkeling. Hij/zij volgt de leerling met eigen waarneming, toetsen en het Leerling Volg Systeem (LVS). Hij/zij kan ook beslissen of uw kind extra ondersteuning of extra leerstof nodig heeft. De resultaten worden 2x per jaar met de ouders besproken en wanneer de ontwikkeling niet verloopt zoals verwacht, worden ouders eerder uitgenodigd voor een gesprek. Als er onvoldoende verbeteringen zijn, maakt hij/zij een afspraak met het schoolzorgteam.

Het school zorgteam

Hierin zitten de directeur en de Intern Begeleider (I.B.-er). 4 x per jaar houden we met het team leerling-besprekingen. Aan de hand hiervan worden groepsplannen bijgesteld of wordt een individueel handelingsplan opgesteld dat zoveel mogelijk in de klas kan worden uitgevoerd. In sommige gevallen krijgt het kind extra hulp buiten de klas tijdens de Remedial Teaching (RT). Als dit niet voldoende resultaat oplevert kan de hulp gevraagd worden van het zorgplatform. Zie punt 3.2.8. De school is verplicht in een leerling-dossier bij te houden wat de school gedaan heeft om het kind te helpen.

Leerling Volg Systeem (LVS)

Aan de hand van een toetskalender worden regelmatig toetsen afgenomen op het gebied van taal, lezen en rekenen. De resultaten worden opgenomen in een systeem, dat wordt aangeduid als het leerlingvolgsysteem. Wij hanteren bij ons op school de toetsen van het Cito-leerlingvolgsysteem.

De sociale competenties worden gemeten met SCOL.

De resultaten over de verschillende leerjaren worden ingebracht in een computerprogramma. (Esis-B). De resultaten worden vergeleken met een landelijk gemiddeld niveau. Kinderen die een IV of V score halen worden besproken door de groepsleerkracht en de I.B.-er. Daarnaast kijken we ook naar de vaardigheidsscores. Indien nodig worden de leerlingen besproken in de leerlingbespreking. Ook kinderen met een hoge I-score (meer/hoogbegaafden) worden besproken. Na wordt gegaan of zij wel voldoende uitdaging vinden.

Soms wordt besloten dat speciale hulp moet worden aangeboden. De hulp die we gaan bieden staat beschreven in het groepsplan. In sommige gevallen wordt er een (handelings)plan opgesteld, dat ook met de ouders wordt besproken en dat door de ouders moet worden ondertekend.

Grensoverschrijdend gedrag

Onder grensoverschrijdend gedrag verstaan wij zowel fysiek als verbaal wangedrag zoals bijvoorbeeld:

- Fysiek: slaan, schoppen, vechten of andere vormen van lichamelijk geweld.
- Verbaal: intimidatie, schelden of alle taalgebruik dat anderen kwetst c.q. negatief benadert.

Mochten er zich situaties voordoen (waarvan een kind de oorzaak is) waarbij het welzijn en de veiligheid van andere kinderen en van leerkracht in het geding komt, dan stellen we de ouders daarvan direct in kennis. Ook de onderwijsinspectie en de leerplichtambtenaar worden in kennis gesteld wanneer er sprake is van time-out of schorsing.

Bij incidenten op het gebied van ernstig ongewenst gedrag, dat een direct gevaar vormt voor andere kinderen of voor groepsleerkrachten, kan worden besloten tot een time-out en/of een schorsing c.q. ontzegging van de toegang van de school.

We onderscheiden de volgende vormen van time-out en schorsing en het ontzeggen van de toegang tot de school:

1. Time out A (tijdelijke verwijdering uit de groep, opvang in de school).
2. Time out B (tijdelijke verwijdering uit de school).
3. Schorsing
4. Verwijdering

In het 'beleid aanmelding, toelaten, verwijzing en verwijdering' zijn de richtlijnen en stappenplannen ten aanzien van aanmelding, verwijzing en het grensoverschrijdend gedrag beschreven. Dat is in te zien op school of via onze website

Begeleiding naar het VO, schooladvies en centrale eindtoets

Het schooladvies van de basisschool is leidend voor de toelating in het voortgezet onderwijs. De score op de eindtoets is aanvullend en fungeert bij de toelating als onafhankelijk tweede gegeven.

Het schooladvies is in ieder geval gebaseerd op de volgende items:

- resultaat leerlingvolgsysteem CITO van de groepen 6 t/m 8
- resultaten methode gebonden toetsen van de groepen 6 t/m 8
- sociaal emotionele ontwikkeling
- werkhouding
- doorzettingsvermogen
- zelfstandigheid
- omgaan met huiswerk

De Plaatsingswijzer VO wordt als hulpmiddel gehanteerd bij het opstellen van het schooladvies. De resultaten van de plaatsingswijzer (uitkomst welke leerweg of schoolsoort) wordt overgenomen of er beredeneerd van afgeweken.

Het schooladvies omvat niet meer dan twee leerwegen of schoolsoorten. Bredere adviezen (vmbo/havo/vwo) zijn niet toegestaan. Leerlingen waarover twijfel bestaat, dienen in het voortgezet onderwijs op een zo hoog mogelijk niveau in te stromen.

Het schooladvies wordt voor 1 maart gelijktijdig opgenomen in het onderwijskundig rapport, dat een beeld geeft van de leerresultaten en vorderingen, het gedrag, de (sociaal-emotionele) ontwikkeling en de ondersteuningsbehoeften van de leerling.

Valt het resultaat op de Centrale Eindtoets hoger uit dan het schooladvies, dan heroverweegt de basisschool het schooladvies altijd. In overleg met de leerling en zijn ouders kan de school het advies dan naar boven bijstellen, maar dat is niet verplicht. Het is wenselijk dat de vo-school (waar de leerling is aangemeld) bij de heroverweging wordt betrokken.

Ligt het resultaat van de Centrale Eindtoets onder het niveau van het geadviseerde schooltype, dan wordt het schooladvies niet aangepast. Deze leerlingen krijgen in het voortgezet onderwijs de kans om te laten zien dat ze het geadviseerde onderwijstype aankunnen.

De VO-school neemt voor de toelating geen extra toetsen en testen af om het niveau van de leerling nader te bepalen, bijvoorbeeld een toelatingsexamen of een psychologisch onderzoek. Ook mag zij, naast de eindtoets, geen extra gegevens als tweede gegeven gebruiken of eisen, bijvoorbeeld de Entreetoets (groep 7), toetsen van het leerlingvolgsysteem of een IQ-test.

Toptalenten sport en cultuur

Sport en cultuur nemen in onze maatschappij een belangrijke plaats in. Op hoog niveau presteren als toptalent op het gebied van sport en cultuur valt soms moeilijk te combineren met school. Hierdoor kan het nodig zijn dat een leerling een deel van de lestijd wordt vrijgesteld. Daar staat tegenover dat de school, in overleg met ouders en leerling, een inhaalprogramma opstelt dat de leerling moet verwezenlijken. Wij willen als school een actief toptalentenbeleid voeren en gebruiken hiervoor de beleidsruimte die de wet ons biedt.

7.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

OZOP

In het OZOP (Onderwijs Zorg Ondersteunings Profiel) zijn de grenzen en ambities van de school en de Stichting beshreven. Het doel is als stichting een dekkend aanbod te hebben. Wat is haalbaar en waar moet zorg worden ingekocht. Het OZOP, nu SOP, is voortdurend in ontwikkeling

Ondersteuning stafbureau

Het stafbureau adviseert en ondersteunt de directeur bestuurder en de schooldirecteuren bij het uitoefenen van hun functie en geeft uitvoering aan het beleid van de stichting. Jaarlijks is er overleg met de leden van het stafbureau aangaande voortgang op school, onderwijskundig, financieel en formatief.

De directeur bestuurder voert de kwaliteitsgesprekken.

Aandachtspunten zijn het financieel beleid en het koersen op een sluitende begroting en de communicatie vanuit het stafbureau.

Factor	PI	Doel	S
De ondersteuning is goed geregeld	Passend	Onze school biedt passend onderwijs aan alle ingeschreven leerlingen.	10
De ondersteuning is goed geregeld	Helder	Op onze OZOP is begrijpelijk te lezen wat onze school wel en niet kan bieden en waar ons team zich in wil ontwikkelen.	6
De ondersteuning is goed geregeld	Bekwaam	Onze IB'er is bekwaam om de leerkrachten te ondersteunen om passend onderwijs te bieden.	8
De ondersteuning is goed geregeld	Ondersteunend	Ons team krijgt effectieve ondersteuning van het PrimAH Expertise Team.	8
De ondersteuning is goed geregeld	Effectief	Onze school krijgt effectieve ondersteuning van het stafbureau.	6
De ondersteuning is goed geregeld	Functioneel	Onze ICT'er is bekwaam om de leerkrachten te ondersteunen op het functioneel gebruik van ICT.	10
De ondersteuning is goed geregeld	Alert	Ons team werkt volgens de vastgestelde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.	8

7.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Een goede school zijn en blijven betekent voortdurend vragen: doen we de goede dingen en doen we de goede dingen goed? Om deze vragen te kunnen beantwoorden bekijken we alle belangrijke domeinen van onze organisatie, zoals beschreven in het INK-model. Naast het INK-model maken we gebruik van de Deming-cyclus: plan-do-check-act.

Halfjaarlijks worden de resultaten van de leerlingen getoetst en worden de resultaten worden geanalyseerd. We vergelijken de scores met die van voorgaande jaren en voorgaande groepen, maar ook met landelijke cijfers. We formuleren voorstellen voor het aanpassen of aanscherpen van afspraken en beleid en leggen dit vast in plannen.

We maken lange termijnplannen en jaarplannen. We verantwoorden ons door middel van een jaarverslag. Via de schoolgids en infobulletins verantwoorden we ons naar de ouders over de resultaten van de leerlingen en de schoolontwikkeling.

Het bieden van betekenisvol onderwijs staat bij ons voorop. We vragen ons daarom voortdurend af; Wat wil je dat het kind leert!

Doel	Thema
Op onze OZOP is begrijpelijk te lezen wat onze school wel en niet kan bieden en waar ons team zich in wil ontwikkelen.	Onderwijs dat PrimAH past
Onze school krijgt effectieve ondersteuning van het stafbureau.	Klasse!Management

8. Waardering personeel

8.1 Wat is onze visie op dit domein?

Het is van belang dat leerkrachten hun werk goed doen en dat lukt vooral als zij plezier houden in hun werk. Dat wil zeggen: hun werk aankunnen, blijvend uitdagingen zien en stimulans ervaren om hun vakmanschap te vergroten. Het is bekend dat het niet volstaat de toets van tevredenheid alleen aan direct leidinggevenden over te laten. Het is beter om een objectieve testmethode te gebruiken. Tevredenheidsmeting is hierin het geëigende middel. Tevredenheid beïnvloedt de kwaliteit namelijk direct. Ook de tevredenheid van leidinggevenden en overig personeel wordt gemeten.

In november 2014 is de tevredenheidspeiling personeel afgenomen. De uitkomst was positief met als rapportcijfer een 8.4. De leerkrachten gaan overwegend met plezier naar hun werk en waarderen de sfeer op school.

Verbeterpunten zijn de taakverdeling waarbij het op een kleine school inherent is dat de vele taken en het coordinatorschap van de verschillende vakken door weinig mensen uitgevoerd moeten worden. Dit geeft een gevoel van werkdruk. Dit aspect wordt bovenschools opgepakt. Het taakbeleid is ieder schooljaar een aandachtspunt.

De effectiviteit van de vergaderingen is verhoogd dat aan de vergaderingen themàs te koppelen en de medelingen via de mail en de wekelijkse memo te verspreiden. Hierdoor kan effectiever worden vergaderd over onderwijskundige zaken. De verslagen van de vergaderingen worden digitaal verzonden en opgeslagen. Een actieve inbreng door het team zou door de directie worden gewaardeerd. Daarnaast is het team zich bewust van het feit dat afspraken die zijn gemaakt niet altijd worden nagekomen. Borging en evaluatie is een belangrijk onderdeel om afspraken vast te houden

8.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Het personeel is tevreden over de werksituatie	Tevreden	Op onze school is het rapportcijfer uit de personeelstevredenheidspeiling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.	10
Het personeel is tevreden over de werksituatie	Zichtbaar	In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de personeelstevredenheidspeiling concreet beschreven.	10
Het personeel is tevreden over de werksituatie	Gewaardeerd	Onze teamleden voelen zich door mij gewaardeerd.	10
Het personeel is tevreden over de werksituatie	Veilig	Onze teamleden voelen zich veilig in onze school en in de directe omgeving van school.	9

8.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Alle doelstellingen van deze indicator staan op groen. Het domein Waardering Personeel vraagt in het schoolplan 2015-2019 geen specifieke actie.

9. Waardering klanten

9.1 Wat is onze visie op dit domein?

Waardering door ouders en leerlingen meten is belangrijk en wel om verschillende redenen. In de eerste plaats gaat het om een vorm van 'customerservice'. Zijn de ouders tevreden? Zouden ze de school aanraden? Omdat het hier om ouders van leerlingen gaat, is het meten van tevredenheid van belang. Oudertevredenheid heeft namelijk ook directe invloed op de resultaten van de school. Als ouders zich positief betrokken voelen bij school, presteren hun kinderen beter.

Waardering door ouders

De tevredenheidspeiling van november 2014 heeft een positief resultaat opgeleverd. Het responspercentage was 81 % . De school scoorde qua waardering een 8.71. Dat is 1.16 punt hoger dan het landelijk gemiddelde. Ouders waarderen de school voor de zorg en aandacht voor hun kind. Ze zijn betrokken als hulpouders en in commissies. Er is een hoge opkomst op ouder- en informatieavonden. De nieuwsvoorziening wordt positief gewaardeerd. Ouders hebben belangstelling voor het werk van hun kind op school. Landelijk stond de Flint op de tweede plaats wat betreft de uitkomsten van de tevredenheidspeiling van Scholen met Succes. Daar zijn we trots op. Onze uitdaging is nu dit vast te houden.

Waardering door leerlingen

In de tevredenheidspeiling van november 2014 geven de leerlingen de school als rapportcijfer een 8.24. Het landelijk gemiddelde is 8.01. De kinderen voelen zich veilig op school en vinden het fijn dat er niet veel wordt gepest. Ze gaan met plezier naar school. De duidelijkheid en regels vinden ze het belangrijkste. Daarnaast waarderen ze de uitleg van de leerkrachten en de extra hulp die ze krijgen wanneer nodig. Ook zijn ze tevreden over de extra uitdaging. Dit was een ontwikkelpunt vanuit de vorige tevredenheidspeiling. We hebben de afgelopen jaren ingezet op een "plusleerlijn" om die leerlingen die dat nodig hebben, meer uitdaging te bieden.

Minder tevreden zijn de leerlingen over de rust in de klas. Het coöperatief leren, het onderling overleggen zorgt voor iets meer leerruis.

Ook geven ze aan meer uitdaging te zoeken in de taalmethode. Dit punt nemen we mee in de komende planperiode.

"De Flint, een kei van een school".

9.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Tevreden	Op onze school is het rapportcijfer uit de oudertevredenheidspeiling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.	10
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Met-elkaar-in-gesprek	Op onze school zijn we in-gesprek-met de ouders.	10
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Met-elkaar-in-gesprek	Over de uitkomsten en vervolgacties van de oudertevredenheidspeiling zijn we in gesprek met elkaar.	10
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Zichtbaar	In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de oudertevredenheidspeiling zichtbaar aanwezig.	10
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Informatief	De nieuwsbrieven van onze school worden door ouders als informatief bestempeld.	10
Leerlingen waarderen de school positief	Tevreden	Op onze school is het rapportcijfer uit de leerlingtevredenheidspeiling minimaal gelijk aan het landelijk gemiddelde.	10
Leerlingen waarderen de school positief	Met-elkaar-in-gesprek	Op onze school zijn we interactief in gesprek met leerlingen (ook over de uitkomsten van de enquête).	10
Leerlingen waarderen de school positief	Zichtbaar	In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit leerlingtevredenheidspeiling zichtbaar aanwezig.	10
Leerlingen waarderen de school positief	Veilig	Onze leerlingen voelen zich veilig in de school en in de directe omgeving van school.	8

9.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

We willen onze doelstelling ook voor de komende planperiode vasthouden. Op het gebied van taal heeft de school een nieuwe taalmethode aangeschaft, waar we schooljaar 2015-2016 mee gaan werken. Deze methode geeft meer uitdaging en sluit daarbij aan bij onze "plusleerlijn".

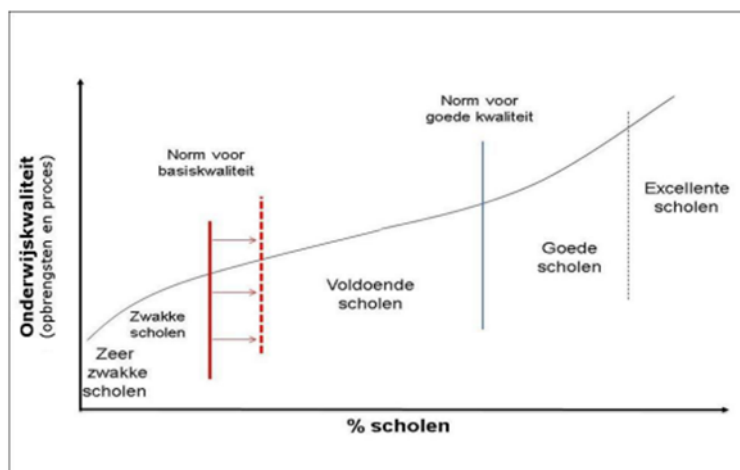
10. Waardering maatschappij

10.1 Wat is onze visie op dit domein?

Aanpassing waarderingskader onderwijsinspectie

De Inspectie van het Onderwijs maakt bij het beoordelen van de kwaliteit van het onderwijs op een school of instelling gebruik van een toezichtkader. Daar staat in hoe de inspectie werkt, wat zij beoordeelt en wanneer het onderwijs van voldoende kwaliteit is.

De inspectie hanteert nu alleen de oordelen 'zeer zwak', 'zwak' of 'basiskwaliteit'. Bij gedifferentieerd toezicht (invoering vermoedelijk in 2016) wordt niet meer gesproken over basiskwaliteit, maar onderscheid tussen scholen die 'voldoende' en 'goed' en – via een andere weg - 'excellent' zijn. Met deze transitie wordt het voor de inspectie mogelijk om van elke school zichtbaar te maken wat de positie is op het gehele spectrum van onderwijskwaliteit, zoals hieronder afgebeeld.



Die Norm für basiskwaliteit, die nun von der Inspektion gehandhabt wird, wird durch die Einführung eines neuen differenzierten Toezichtkaders angepasst. Dies bedeutet eine Anpassung der Basisnormen, die die Inspektion anwendet, sowohl auf dem Gebiet der Lernleistungen als auch auf dem Lehr- und Lernprozess.

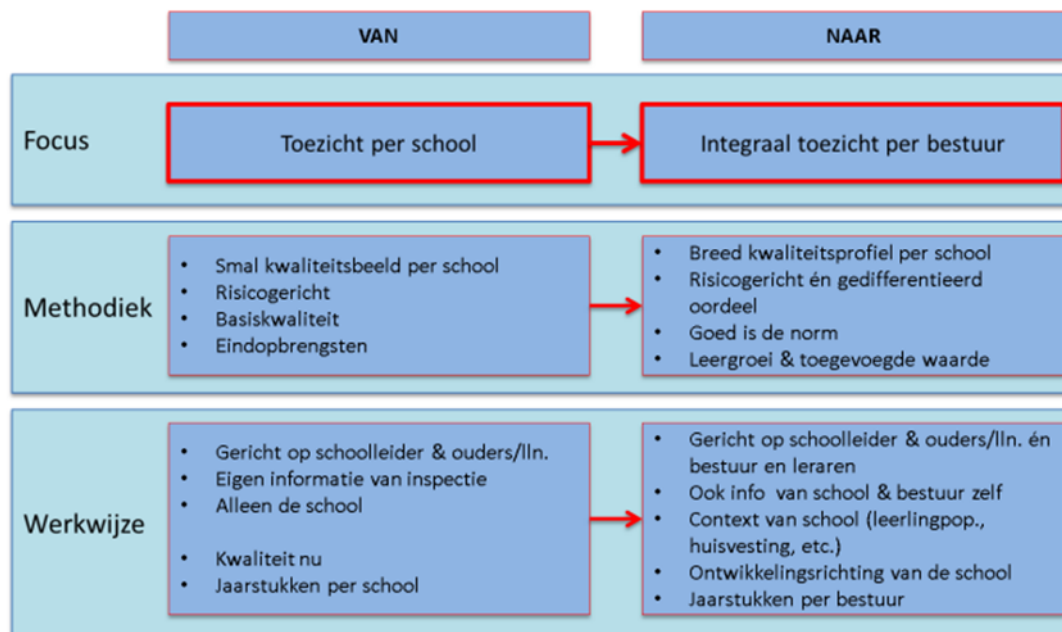
Jede Schule wird von der Inspektion mit einem Qualitätsprofil versehen. Die Inspektion geht über die Unterrichtsqualität hinaus und umfasst auch die Kernbereiche, bei denen es nicht nur um die Leistungen (die Lernleistungen im kognitiven Bereich und die sozialen Leistungen im Unterricht) geht, sondern auch um die Art und Weise, unter denen diese erreicht sind. Ein Qualitätsprofil zeigt auf einige wichtige Qualitätsbereiche, auf welchem Niveau die Schule steht und wo Verbesserungen möglich sind.

Die Inspektion arbeitet in den kommenden Jahren daran, das Sichtbare zu machen von den folgenden Qualitätsbereichen im Qualitätsprofil. Diese fünf Qualitätsbereiche werden unterschiedlich gewichtet im differenzierten Urteil:



Samengevat wijziging toezichtskader onderwijsinspectie

Schematisch:



Om inzicht te krijgen in de schoolpopulatie maken we gebruik van de uitkomsten van het zelfevaluatie-rapport (ZER) de tevredenheidspeilingen van zowel de ouders, leerlingen als het personeel en de analyse van de opbrengsten.

In het kader van Passend onderwijs zien wij een verandering in de schoolpopulatie. Onze school biedt onderwijs aan kinderen die op een grote school minder tot hun recht komen, en die wij onderwijs op maat en extra aandacht kunnen geven. Dit heeft invloed op de resultaten en opbrengsten. De vaardigheidsgroei van leerlingen zal in de toekomst een groter gewicht gaan krijgen.

In 2012 heeft onze school inspectiebezoek gehad. De conclusie was dat de kwaliteit op alle onderdelen op onze school in orde was. Het pedagogisch klimaat werd zelfs erg sterk bevonden, de inspectie vond dat er sprake was van een taakgerichte werksfeer. Hiermee vallen we wat waardering betreft in het 'basisarrangement'.

Schooljaar 2014-2015 scoort de school onder het landelijk gemiddelde op de CITO eindtoets. De leerlingen hebben lager gescoord dan de verwachting was. De verwachting was

gebaseerd op de scores op de Cito toetsen van de afgelopen jaren. Deze eindtoets is een moment opname die voorheen eerder in het schooljaar plaatsvond en bepalend was voor het uitstroomniveau VO. Nu alle leerlingen al geplaatst zijn op een nieuwe school kan de motivatie een rol hebben gespeeld. De ontwikkeling van een kind is in deze leeftijd niet feilloos te voorspellen, de CITO eindtoets blijft een moment opname. Bij een klein leerlingenaantal heeft de vaardigheidsgroei een grotere waarde. Het blijft voor ons belangrijk om te adviseren vanuit hoge verwachtingen en kansen.

10.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Tevredenheidsgericht	Opbrengstgericht	De school beschikt minimaal over een basisarrangement van de inspectie.	10

10.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Alle doelstellingen van deze indicator staan op groen. Het domein Waardering Maatschappij vraag in het schoolplan 2015-2019 geen specifieke actie.

11. Resultaten en opbrengsten

11.1 Wat is onze visie op dit domein?

Focus op de totale ontwikkeling

Onderwijs is meer dan alleen de resultaten op de basisvakken taal, lezen en rekenen. We willen onze leerlingen in hun totale ontwikkeling zien, volgen, stimuleren en ontplooiën. We begeleiden de kinderen in hun totale ontwikkeling, waarbij we de sociaal-emotionele en de cognitieve ontwikkeling zoveel mogelijk gelijkwaardig aan bod laten komen. Daarbij werken we ook aan de motorische en creatieve ontwikkeling. Onze school is een veilige plek waar we kinderen, met aandacht en respect voor elkaar, voorbereiden op de toekomst.

Opbrengstgericht werken

Opbrengstgericht werken gaat meer dan alleen om een vuist vol cijfers. In het figuur hiernaast zijn de stappen van opbrengstgericht werken opgenomen, die we doorlopen. Belangrijk hierbij is dat we de leerlingresultaten zien als het middel waarmee we de opbrengsten meten en niet als doel. Bij het analyseren van de leerlingresultaten ligt de focus op het handelen van de leerkracht. Oftewel nagaan wat heeft het handelen (korte-, verlengde of individuele instructie, (aangepaste) lestijd en -aanbod etc.) van de leerkracht er toe bijgedragen om het gewenste resultaat te bereiken.

Focus op de leergroei

Naast de resultaten op de belangrijke leergebieden taal en rekenen wordt gestreefd om ook op andere leergebieden het door de school bereikte niveau zichtbaar te maken. Binnen het gedifferentieerd toezicht (kwaliteitsgebied 'onderwijsleerproces') moet ook zichtbaar gemaakt worden hoe leerlingen zich ontwikkelen op het gebied van sociale competenties en wordt duidelijk hoe ouders en leerlingen zelf oordelen over het onderwijs (bijvoorbeeld met behulp van tevredenheidspeilingen).



Daarnaast wordt het begrip leergroei verder ontwikkeld. Dat levert daarmee niet alleen een oordeel op over het bereikte niveau aan het eind van een schoolperiode, maar ook een beeld van de toegevoegde waarde die de school tijdens deze periode had. Een school met goede eindopbrengsten kan immers bij leerlingen toch maar een beperkte leergroei hebben bereikt, terwijl een school met

gemiddelde eindopbrengsten juist in staat kan zijn geweest om een forse leergroei te realiseren. Dit levert belangrijke en meer genuanceerde informatie op waarmee scholen ook gestimuleerd worden om maatwerk te leveren aan talenten die meer uit zichzelf kunnen halen.

Dat betekent dat wij het onderwijs meer gaan afstemmen op de totale ontwikkeling van leerlingen en de individuele leergroei over langere perioden zichtbaar gaan maken. Oftewel het volgen met behulp van het leerlingvolgsysteem welke cognitieve en sociaal emotionele groei de individuele leerling, de groep en de school in zijn geheel doormaakt per ½ jaar, jaarlijks en over de schooljaren heen.

11.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
We leveren kwalitatief goed onderwijs en hebben de focus op de totale ontwikkeling van kinderen	Groei in de totale ontwikkeling	Op onze school ligt de focus op leergroei van de kinderen in hun totale ontwikkeling.	8
We leveren kwalitatief goed onderwijs en hebben de focus op de totale ontwikkeling van kinderen	Voldoende eindopbrengsten	Onze school scoort jaarlijks voldoende op de Cito Eindtoets.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs en hebben de focus op de totale ontwikkeling van kinderen	Voldoende tussenopbrengsten	Op onze school zijn jaarlijks ten minste 3 van de 5 tussenopbrengsten, die door de inspectie beoordeeld worden, voldoende.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs en hebben de focus op de totale ontwikkeling van kinderen	Audits	Interne en externe audits hebben de kwaliteit op onze school geborgd en indien nodig verbeterd.	10

11.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Alle doelstellingen van deze indicator staan op groen. Het domein Resultaten en Opbrengsten vraagt in het schoolplan 2015-2019 geen specifieke actie.

12. Planning

12.1 Thema's

Thema	Van	Tot
Onderwijs dat PrimAH past	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
<p>Onze school biedt passend onderwijs aan alle ingeschreven leerlingen.</p> <p>Op onze OZOP is begrijpelijk te lezen wat onze school wel en niet kan bieden en waar ons team zich in wil ontwikkelen.</p> <p>Onze IB'er is bekwaam om de leerkrachten te ondersteunen om passend onderwijs te bieden.</p> <p>Ons team krijgt effectieve ondersteuning van het PrimAH Expertise Team.</p>		

Thema	Van	Tot
De leerkracht in balans	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
<p>Het ziekteverzuim op onze school is lager dan 5%.</p> <p>Op onze school heeft niemand zich het afgelopen schooljaar vaker dan 2x ziek gemeld.</p> <p>Ons team is tevreden over PrimAH als werkgever.</p> <p>Op onze school wordt er balans tussen werkdruk en werkplezier ervaren.</p>		

Thema	Van	Tot
De school in haar omgeving.	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
<p>Onze school organiseert activiteiten om ouders, dorpsgenoten en belangstellenden bij de school te betrekken.</p> <p>Onze school draagt bij aan een aantal activiteiten van het dorp.</p> <p>Op website van onze school is belangrijke informatie over de school.</p> <p>Ouders hebben toegang tot afgeschermd info over de school via een digitaal portal.</p> <p>We slaan een brug naar de omgeving en onze school wordt ervaren als een 'sieraad' in het dorp en haar omgeving.</p> <p>Ons team werkt volgens de vastgestelde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.</p> <p>De nieuwsbrieven van onze school worden door ouders als informatief bestempeld.</p> <p>Onze leerlingen voelen zich veilig in de school en in de directe omgeving van school.</p>		

Thema	Van	Tot
Klasse!Management	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
Op onze school is sprake van Klasse!management.		
Ik functioneer als onderwijskundig leider, conform richtlijnen.		
Ik ben in staat om de analyses van de leerlingresultaten om te zetten naar beleid voor onze school.		
Ons team functioneert als een professionele leergemeenschap.		
Ik blijf binnen ons zelfbeheerbudget.		
De meerjaarlijkse uitgaven (voor OLP-B) blijven binnen onze meerjarenbegroting.		
Ik heb zicht op de budgetten, inkomsten en uitgaven die voor onze school relevant zijn		
In ons team levert iedereen een actieve bijdrage aan de daling van de energielasten.		
De energielasten op onze school zijn gedaald.		
Ik ben tevreden over het (groot)onderhoud van onze school.		
Onze school ervaart dat het stafbureau zorg draagt voor adequate voorzieningen.		
Ik monitor het Activerende Directe Instructiemodel conform de richtlijnen van de stichting.		
Onze school krijgt effectieve ondersteuning van het stafbureau.		

Thema	Van	Tot
Omarmen en vasthouden	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
Ik ben trots op PrimAH en straal dat uit.		
Ik werk volgens de uitgangspunten van het Statement Vertrouwen.		
Ons team is trots op de PrimAH en straalt dat uit.		
Op onze school wordt het toezichtskader van de onderwijsinspectie aantoonbaar als minimale standaard voor onderwijskwaliteit gehanteerd.		
Op onze school is het rapportcijfer uit de personeelstevredenheidspeiling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.		
In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de personeelstevredenheidspeiling concreet beschreven.		
Onze teamleden voelen zich door mij gewaardeerd.		
Onze teamleden voelen zich veilig in onze school en in de directe omgeving van school.		

Thema	Van	Tot
Op onze school is het rapportcijfer uit de oudertevredenheidspeiling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.		
In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de oudertevredenheidspeiling zichtbaar aanwezig.		
Op onze school is het rapportcijfer uit de leerlingtevredenheidspeiling minimaal gelijk aan het landelijk gemiddelde.		
In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit leerlingtevredenheidspeiling zichtbaar aanwezig.		

Thema	Van	Tot
Samenwerking als richtlijn voor een PrimAH toekomst	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
Onze school werkt samen met een andere school volgens de richtlijn Samenwerking.		
Onze ICT'er is bekwaam om de leerkrachten te ondersteunen op het functioneel gebruik van ICT.		

Thema	Van	Tot
Een mét-elkaar-in-gesprek cultuur	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
Ik ben in-gesprek-met mijn teamleden over hun ambities.		
Op onze school zijn we met elkaar in gesprek volgens de richtlijn van de 'met-elkaar-in-gesprek-cultuur'.		
Ik kan de PrimAH begroting uitleggen aan mijn team.		
Op onze school zijn we in-gesprek-met de ouders.		
Over de uitkomsten en vervolgacties van de oudertevredenheidspeiling zijn we in gesprek met elkaar.		
Op onze school zijn we interactief in gesprek met leerlingen (ook over de uitkomsten van de enquête).		

Thema	Van	Tot
Versterken vande leer-kracht in de klas	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
Op onze school werken de leerkrachten volgens het ADIM.		
Op onze school worden jonge leerkrachten ondersteund volgens de afspraken in de notitie 'Startende Leerkrachten'.		
Op onze school zijn (naar verhouding van onze schoolgrootte) voldoende taken, passend bij de functie van LB leerkracht.		

Thema	Van	Tot
Ons team wisselt ervaring en kennis uit op PrimAHnet.		
Op onze school is het ICT-gebruik doelmatig en eigentijds.		
Onze school werkt opbrengstgericht volgens de PrimAH richtlijnen.		
Onze school scoort jaarlijks voldoende op de Cito Eindtoets.		
Op onze school zijn jaarlijks ten minste 3 van de 5 tussenopbrengsten, die door de inspectie beoordeeld worden, voldoende.		
Interne en externe audits hebben de kwaliteit op onze school geborgd en indien nodig verbeterd.		

Thema	Van	Tot
De focus op de totale ontwikkeling van kinderen	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
Onze leerkrachten zijn in staat om kwantitatieve en kwalitatieve doelen te formuleren voor hun groep.		
Onze leerkrachten zijn in staat om de resultaten en opbrengsten van hun groep te analyseren en hier doelgerichte acties op te ondernemen.		
Op onze school is een adequaat beleid ter voorkoming van pesten en we reageren effectief op pestproblematiek.		
Op onze school ligt de focus op leergroei van de kinderen in hun totale ontwikkeling.		

Thema	Van	Tot
Missie	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
In ons schoolplan en schooljaarplan zijn de Big 5 en de 4 grote projecten herkenbaar opgenomen.		
Ik heb een visie op onderwijs en weet dit uit te dragen en ernaar te handelen in mijn school.		
Ik ben geregistreerd bij het schoolleidersregister register PO, conform CAO.		
Ons team en de MR zijn bekend met de Big 5 en de 4 grote projecten uit het strategisch beleidsplan.		

12.2 Planning in de tijd

Thema's	2015	2016	2017	2018	2019
Onderwijs dat PrimAH past					
De leerkracht in balans					
De school in haar omgeving.					
Klasse!Management					
Omarmen en vasthouden					
Samenwerking als richtlijn voor een PrimAH toekomst					
Een mét-elkaar-in-gesprek cultuur					
Versterken vande leerkracht in de klas					
De focus op de totale ontwikkeling van kinderen					
Missie					