

Schoolplan 2016-2020

Professor Waterinkschool West AMSTERDAM

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	4
1.4 Bijlagen	5
1.5 Verbeterpunten	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	8
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	9
2.6 Landelijke ontwikkelingen	9
3 Onderwijskundig beleid	11
3.1 De missie van de school	11
3.2 De visies van de school	11
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	13
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	13
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	13
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	14
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	15
3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs	15
3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	15
3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie	16
3.11 ICT	16
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	16
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	16
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	17
3.15 De kernvakken: Engelse taal	17
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	17
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	17
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	18
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	18
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	18
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	19
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	20
3.23 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	21
3.24 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	21
3.25 De opbrengsten: Opbrengsten	22
4 Personeelsbeleid	23
4.1 Integraal Personeelsbeleid	23
4.2 De schoolleiding	23
4.3 Beroepshouding	23
4.4 Professionele cultuur	24
4.5 Beleid met betrekking tot stagiaires	24
4.6 Werving en selectie	25

4.7 Taakbeleid	25
4.8 Collegiale consultatie	25
4.9 Klassenbezoek	25
4.10 Persoonlijke ontwikkelplannen	25
4.11 Het bekwaamheidsdossier	25
4.12 Intervisie	26
4.13 Functioneringsgesprekken	26
4.14 Beoordelingsgesprekken	26
4.15 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	26
4.16 Teambuilding	27
4.17 Verzuimbeleid	27
4.18 Mobiliteitsbeleid	27
5 Organisatie en beleid	28
5.1 Organisatiestructuur	28
5.2 Groeperingsvormen	28
5.3 Schoolklimaat	29
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	29
5.5 ARBO-beleid	30
5.6 Interne communicatie	30
5.7 Contacten met ouders	30
5.8 Voor-, tussen- en naschoolse opvang (buitenschoolse opvang)	31
6 Financieel beleid	32
6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	32
6.2 Externe geldstromen	32
6.3 Sponsoring	32
6.4 Begrotingen	32
7 Zorg voor kwaliteit	34
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	34
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	34
7.3 Wet- en regelgeving	34
7.4 Strategisch beleid	34
7.5 Inspectiebezoeken	34
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	35
7.7 Vragenlijst Leraren	35
7.8 Vragenlijst Leerlingen	36
7.9 Vragenlijst Ouders	36
8 Verbeterpunten 2016-2020	37
9 Meerjarenplanning 2016-2017	38
10 Meerjarenplanning 2017-2018	39
11 Meerjarenplanning 2018-2019	40
12 formulier "vaststelling van schoolplan"	41
13 formulier "instemming met schoolplan"	42

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Inleiding Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2016-2020 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Basculescholen en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we de competenties (in de geest van de wet Beroepen in het onderwijs) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons personeelsbeleid.

De beperking in de omvang is vooral gerealiseerd door zoveel mogelijk te verwijzen naar bestaande of te ontwikkelen documenten en ons te beperken tot de directe doelen van dit plan. Dit plan is een levend document blijft dat voor alle medewerkers van de school leidend zal zijn bij de uitoefening van hun werk.

Directie Professor Waterinkschool.

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Basculescholen, in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2016-2020. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Jaarplannen 2016-2020) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

De doelen van dit schoolplan zijn: - Als school (bestuur, directie, team en medezeggenschapsraad) vaststellen wat voor de periode van 1 augustus 2016 t/m 31 juli 2020 voor de PWS het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, algemeen strategisch beleid, financieel beleid, materieel beleid, relationeel beleid en het beleid ten aanzien van de kwaliteitszorg is en van deze beleidsterreinen een samenhangend geheel maken; - Dit beleid zo vast te stellen dat het gebruikt kan worden voor planmatige schoolontwikkeling; - Voldoen aan de wettelijke verplichting te beschikken over een schoolplan.

Dit schoolplan zal fungeren als: - uitgangspunt voor de planning per schooljaar; - verantwoordingsdocument in de richting van de landelijke overheid.

1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Procedures

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school, afhankelijk van de vestiging onder verantwoordelijkheid van een directeur of adjunct-directeur, en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse Quick Scan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Jaarplannen 2016-2020).

Nadat het concept is geschreven gaat dit ter instemming naar de mr. Na ondertekening door het bevoegd gezag wordt het plan naar de inspectie verstuurd. Het bestuur van de Bascule is het bevoegd gezag van onze school.

1.4 Bijlagen

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

(leerlingenvragenlijst is niet aan de orde in verband met de leeftijd tot en met 6 jaar van de leerlingen op deze locatie)

Verwijzingen;

1. De schoolgids
2. Het zorgplan
3. Het schoolondersteuningsprofiel
4. Het strategisch beleidsplan van de Bascule
5. Het strategisch beleidsplan van de bascule scholen.
6. Het inspectierapport d.d. 26-9-2013
7. De uitslagen van de Lerarenvragenlijst
8. De uitslagen van de QuickScan WMK Sociale en fysieke veiligheid Ouders
- 9 De uitslagen van de Quick Scan (2016)
10. De lessentabel
- 11 De meerjarenplanning Leermiddelen (in ontwikkeling)
- 12 De notitie Personeelsbeleid (in ontwikkeling)
- 13 Rooster groepsbezoeken + flitsbezoeken
14. Regeling Functioneringsgesprekken (in ontwikkeling)
15. Regeling Beoordelingsgesprekken (in ontwikkeling)
- 16 Regeling ziekteverzuim

1.5 Verbeterpunten

Verbeterpunt	Prioriteit
Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan	gemiddeld
Archiveren van de bijlagen	gemiddeld

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Schoolgegevens

Onze locatie Bascule PI-school Professor Waterink West valt onder

Stichting: De Bascule

Algemeen directeur Bascule PI-scholen: Dhr. R. Hendriks.

Rijksstraatweg 145

1115AP Duivendrecht

020 8901918

r.hendriks@debasculepi-scholen.nl

www.professor-waterinkschool.nl

Richting Christelijk

Directeur dhr. A. van Duyvenbode

Brinnummer 05XA

Speciaal Onderwijs Cluster 4

Locatie West

Adj. directeur: Dhr. P. ten Berge

Albardagracht 1

1063NN Amsterdam

020-6138585

p.tenberge@debasculepi-scholen.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van deze locatie bestaat uit de adjunct-directeur en de adjunct- directeur coördinatie onderbouwen.

Samen met de algemeen directeur, de adjunct-directeuren van de vestiging 'De Ster' en locatie Zuid, alsmede de directeuren van de Professor Waterinkschool Noord en de Pionier vormen zij het MT van de Bascule PI scholen.

In de 5 klassen op West werken 2 voltijd groepsleerkrachten, 5 deeltijd groepsleerkrachten, 3 voltijd onderwijsassistenten en 3 deeltijd onderwijsassistenten. De begeleiding t.a.v. zorg individuele kinderen gebeurt door de schoolpsychologe.

Op de adjunct-directeur na zijn alle medewerkers vrouwen. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2016).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar	2	1	2
Tussen 40 en 50 jaar		2	
Tussen 30 en 40 jaar		1	3
Tussen 20 en 30 jaar		2	3
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	7	8

Onze school heeft ervaren leerkrachten die mede de jongere leerkrachten begeleiden. 1 van de leerkrachten (LC) is taalcoördinator, speciaal gericht op taalontwikkeling bij kinderen bekend met ASS en/of bij leerlingen waarvoor Nederlands de tweede taal zal zijn.

De PWS kan de haar gestelde taken alleen met succes volbrengen indien alle medewerkers getuigen van een grote mate van professionaliteit. De kwaliteit van ons onderwijs en onze zorg wordt bepaald door de kwaliteit van de medewerkers. Adequaat orthopedagogisch en -didactisch handelen, collegiaal samenwerken en het gericht werken aan de persoonlijke ontwikkeling zijn kwaliteiten waar missie en visie van de PWS om vragen. We hebben echter ook oog voor de positie van de school in het regionale scholenveld. Leerkrachten en ondersteuners zullen in de toekomst meer extern gericht zijn en dat wordt vertaald in sterke communicatieve vaardigheden, het opbouwen en in stand houden van netwerkrelaties in onderwijs en zorg.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

LEERLINGPOPULATIE

De PWS is gevestigd in Amsterdam verdeeld over 3 nevenvestigingen. De PWS West onderbouw is gehuisvest in MOC 't Kabouterhuis met nog enkele andere zorgorganisaties (Raeger, Impuls, Saamen1, logopediepraktijk Westrand etc.) en werkt t.a.v. enkele leerlingen werkt nauw samen met het MOC (zie schoolplan onderbouw). Voor andere kleuters en groep 3 leerlingen ook met De Bascule, dit is een centrum voor kinder- en jeugdpsychiatrie. PWS West en de zorginstellingen ambiëren een geïntegreerd hulpaanbod op maat te willen verzorgen volgens het principe: één kind één plan. Ook PWS West heeft een multidisciplinair team van deskundigen samengesteld (intern en/of extern) waarmee al naar gelang de zwaarte en de complexiteit van de problematiek op gedifferentieerde wijze een antwoord op de hulpvraag van kind en gezin gegeven kan worden. Het grootste deel van onze leerlingen komt uit het gebied van het Regionaal Expertise Centrum Boven Amstel. Er komen steeds meer aanwijzingen dat de groep kinderen die korter bij ons verblijft groeit t.o.v. de groep die langer verblijft. Dit is een direct gevolg van veranderingen in de zorg.

De Professor Waterinkschool is een cluster 4 school en biedt speciaal onderwijs aan kinderen met ernstige gedragsstoornissen veroorzaakt door psychische en/of psychiatrische aandoeningen. Er is veelal sprake van comorbiditeit. De verschillende teams van de Professor Waterinkschool verzorgen zeer speciaal onderwijs en zijn daarbij sterk gericht op het aanleren van gewenst gedrag bij de leerlingen. We streven ernaar ons onderwijs zo goed mogelijk af te stemmen op de kenmerken van de leerlingen die onze school bezoeken. Het onderwijs - en zorgaanbod is gericht op de individuele pedagogische en didactische hulpvraag. De school hanteert verder een groepsprogramma/aanbod gericht op de doelen voor de groepen 1 t/m 8. Op onze locatie zijn dat de doelen voor de groepen 1, 2 en 3.

Kenmerken van onze leerlingen

Leerlingen met emotionele stoornissen. Deze leerlingen hebben problemen van verschillende aard en intentie op het gebied van de beleving, de uiting en de regulatie van emoties. Er is meestal sprake van internaliserende problematiek. Het gaat daarbij om: o Depressieve stoornissen o Angststoornissen. Naast het verzorgen van onderwijs is de gedragsbeïnvloeding primair gericht op het ontwikkelen van de eigen identiteit van de leerling waarbij het versterken van het geloof in eigen kunnen centraal staat.

Leerlingen met gedragsstoornissen. Dit zijn kinderen waar de omgeving ouders, verzorgers, leraren, andere kinderen veel last van hebben. Het gaat om externaliserende problematiek: het gaat daarbij om: o Aandachtstekort/hyperactiviteitstoornis o Antisociale gedragsstoornis o Oppositioneel opstandig gedragsstoornis. Naast het verzorgen van onderwijs is de gedragsbeïnvloeding primair gericht op het aanleren van gewenst gedrag en gewoontevorming.

Leerlingen met tekortkomingen in de ontwikkeling van sociale relatie, (contactname), met verstoringen van de cognitieve functies (taal, motoriek, ordening en integratie) en met gebrek aan controle over angsten. Het gaat daarbij om: o Autisme o Diffuse ontwikkelingsstoornis NAO (aan autisme verwante contactstoornis). De onderwijsleeromgeving is zeer sterk afgestemd op de problemen van de individuele kinderen op het gebied van de cognitieve- en sociale ontwikkeling.

Vaak wordt deze bovengenoemde problematiek nog gecompliceerd door een fikse leerachterstand en/of leerstoornissen en werkhoudingproblematiek. - specifieke ontwikkelingsstoornissen zoals ernstige leerstoornissen als bijv. dyslexie en dyscalculie. Gecombineerd met genoemde stoornissen komen veelal andersoortige problemen voor zoals: - achterstanden en/ of stagnaties in de ontwikkeling (functies als taal, spraak, concentratie, motoriek, persoonlijkheidsontwikkeling, cognitieve ontwikkeling) - evidente ouder-/ gezinsproblematiek (de opvoedingsrelatie kan de kindproblematiek -veroorzaken, verergeren en/ of in stand houden). In de afgelopen jaren zien we dat er een toename is van kinderen met ernstige gedragsproblemen. Deze groep van kinderen (5 à 10%) vormen met hun gedrag vaak een ernstige bedreiging voor zichzelf, voor andere kinderen en voor leerkrachten en andere opvoeders. Tevens veroorzaakt deze kleine groep van kinderen ernstige verstoringen in de onderwijsleersituaties van de overige leerlingen. Zowel de veiligheid als de continuïteit van het te geven onderwijs staan hiermee onder druk. Ook lijkt deze groep een grote invloed uit te oefenen op school- en klassenklimate. Zij dragen door het moeilijk beïnvloedbare boze of negatieve gedrag bij aan het vergroten van een "angstcultuur". De leerkrachten specialiseren zich in het organiseren van het onderwijs binnen een klas. Ter begeleiding van de leerkrachten en ter ondersteuning van het leerlingvolgsysteem heeft elke locatie een schoolpsycholoog en de midden- en bovenbouw ook een interne begeleider. Alle locaties vallen onder de verantwoordelijkheid van de (adjunct -) directeuren.

De ondersteunende structuur op onze locatie wordt gevormd door de adjunct-directeur en de schoolpsychologe. De planningscyclus bestaat uit O.V.M. - I.O.P.- Groepsplan – Week/dagplanning - Evaluatie- bijstellen doelen groepsplan - idem dagplanning.- evaluatie - O.V.M. - I.O.P. - enzovoort .

Onze locatie wordt bezocht door ongeveer 50 leerlingen. Van deze leerlingen heeft 85 procent TLV (veelal) laag en 15 procent heeft een plaatsbekostiging omdat zij zorg/behandeling hebben bij onze zorgpartner MOC 't Kabouterhuis. Het leerlingenaantal van de school is groeiende, de tendens is dat er meer jonge kinderen worden aangemeld buiten het Kabouterhuis om, via het SWV. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs: Onze leerlingen in 3 klassen met kleuters en 2 klassen voor groep 3, hebben complexe gedragsproblematiek. Er is sprake van co-morbiditeit, zie hierboven. Er is meestal sprake van een taalachterstand. Consequenties voor de groep en school : In algemene zin hebben wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, de volgende aandachtspunten: •Extra aandacht besteden aan de taalontwikkeling •Extra aandacht besteden aan gedragsregulering (sociaal-emotionele ontwikkeling) •Extra aandacht besteden aan de ontwikkeling van de motoriek •Extra aandacht besteden aan schoolse vaardigheden - Aandacht besteden aan burgerschap gebeurt d.m.v. PAD en PBS.

2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in stadsdeel West in Amsterdam en biedt onderwijs aan jonge kinderen die Speciaal Onderwijs nodig hebben. De kinderen wonen veelal ver van onze school.

De meeste kinderen hebben de Nederlandse nationaliteit, maar veel van hun (groot-)ouders/verzorgers zijn geboren in een ander land; bijv. in Turkije, Marokko, etc. We hebben te maken met veel ouders/verzorgers die de Nederlandse taal niet of nauwelijks beheersen of net niet goed genoeg.

Het opleidingsniveau van onze ouders is ons bekend, er wordt naar gevraagd op het aanmeldingsformulier.

De achtergrond van onze ouders is heel verschillend vanwege de verschillende culturen en opleidingsniveaus.

Het percentage leerlingen dat in een niet-traditioneel gezin leeft is hoog..

Deze ouderpopulatie zorgt ervoor dat we veel tijd besteden aan ouderbegeleiding zoals bijv. ouderochtenden, nieuwsbrieven en individuele gesprekken.

Sinds kort is er een OKA (ouder-kind adviseur) aan onze locatie verbonden voor extra zorg die de school niet kan leveren, meer gezin gerelateerde problematiek.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
* resultaatgerichte school	* omgang met toenemende zorgvragen van leerlingen en hun gezinnen
- partnerschap met ouders/verzorgers	* moeite met differentiëren op drie niveaus
* team dat zich optimaal inzet	* kleine school
* goed onderhouden schoolgebouw	

KANSEN	BEDREIGINGEN
* meer grip op zorg; geregeld vanuit onze school	* door transitie Jeugdzorg te maken met meerdere zorgpartners
* groeikansen door positieve trend leerlingenaantal	* problematiek van leerlingen en gezinssystemen neemt toe, vraagt meer tijd van medewerkers. We nemen vaker leerlingen aan die als 'thuiszitter' bij het SWV bekend zijn/waren.

2.6 Landelijke ontwikkelingen

Landelijke en regionale ontwikkelingen;

De PWS streeft er naar om zo goed mogelijk mee te gaan in nauwe samenwerking met de partnerscholen binnen het SWV, REC, regio en landelijk (Vereniging Cluster4), rekening houdend met de verantwoordelijkheid ten aanzien van haar eigen missie en visie. Streven is de ouders die hun vertrouwen aan onze school hebben gegeven door hun kind als leerling aan te melden, een professionele onderwijsorganisatie te bieden waar hun kind zich optimaal kan ontwikkelen. Het zeer speciale karakter van onze school, de vaak grote problematiek van de kinderen stelt hoge eisen aan de kwaliteit van het personeel. Om deze kwaliteit te handhaven dient er dan ook veel ruimte te zijn voor nascholing en begeleiding. De verwevenheid met de zorg is een bron van inspiratie en hulp. Beide disciplines zetten zich samen in voor de ontwikkeling van de leerlingen. Tegelijkertijd is het ook een verzwarende factor.

Personeelwisselingen en organisatorische veranderingen maken dat samenwerking tussen MOC en Bascule en de school constant aan verandering onderhevig is. Voor het personeel van de school betekent dit dat er met vele disciplines in vaak wisselende samenstelling en omstandigheden moet worden samengewerkt. Samenwerking met de ouders doet ook een extra beroep op het personeel. Zo komen veel van onze kinderen uit problematische thuissituaties, zijn er kinderen met een ondertoezichtstelling, hebben ouders soms moeite met de diagnose van hun kinderen.

Deze landelijke - en regionale ontwikkelingen leiden binnen onze locatie tot:

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie-model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Invoer passend onderwijs - Verzwaring van de leerling problematiek - verschuiving/verzwaring van de vraag (andere leerlingen), ook in het speciaal onderwijs.
5. Bezuinigingen in de zorg, minder behandelingsruimte voor leerlingen.
6. Transitie van de jeugdzorg, samenwerking aangaan met OKT teams.
7. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan en in het verlengde daarvan ook de onderwijsassistent.
8. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
9. Samenwerking Altra/Atos voor snellere zorg rond schoolgaande kinderen in gezinssystemen, zonder indicatie.
10. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart).

3 Onderwijskundig beleid

3.1 De missie van de school

De Professor Waterinkschool is een PI school en geeft onderwijs aan leerlingen van 4 tot 12 jaar. Op locatie West vertoeven kinderen voor de groepen 1, 2 en 3, in de leeftijd van 4 tot ongeveer 7 jaar. De kinderen hebben een observatievraag en gedragsproblemen veroorzaakt door psychiatrische problematiek die het leren en functioneren in de weg staan. Naast het verzorgen van onderwijs richten we ons primair op het ontwikkelen van de eigen identiteit van de kinderen, het aangaan van contacten, het aanleren van gewenst gedrag, gewoontevorming en het omgaan met gevoelens. Wij stimuleren de ontwikkeling in cognitie en gedrag, zodat de leerlingen beter functioneren in school en optimaal profiteren van het huidige en toekomstige onderwijsaanbod. Daarnaast zetten wij ons er voor in dat kinderen weer plezier krijgen in school. Hiertoe bieden wij de juiste aanpassingen in de leeromgeving en geven wij advies over de beste vervolgschool. Tijdens dit proces betrekken, informeren en ondersteunen wij de ouders/verzorgers.

Onze locatie West heeft tot doel voor al onze leerlingen onderwijs op maat te bieden en het gedrag van kinderen zo te beïnvloeden dat zij met een verbeterd perspectief op andere scholen hun schoolloopbaan kunnen vervolgen.

In de 3 kleuterklassen zitten kinderen uit groep 1 en groep 2 bij elkaar. Klas de Groene Ster biedt een combinatieaanbod voor groep 2 en groep 3 kinderen. Klas de Blauwe Ster is geheel gericht op groep 3 aanbod.

Het team heeft in samenspraak met de andere vestigingen kernwaarden opgesteld in het kader van het SWPBS traject:

1. Veiligheid
2. Ontwikkeling
3. Respect
4. Verantwoordelijkheid

3.2 De visies van de school

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend en veilig weet.

In onze pedagogische aanpak zijn we enerzijds gericht op begrip en acceptatie van beperkingen van de leerling, anderzijds zijn we voortdurend op zoek naar het vergroten van de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden.

De belangrijkste voorwaarden voor het bereiken van onze missie is het organiseren van een veilige onderwijsomgeving. In deze onderwijsomgeving willen we in ons onderwijsaanbod zorgdragen voor het vergroten van autonomie (zelfstandigheid), competentie en het herstellen/versterken van de ontwikkeling van relaties die voor het kind belangrijk zijn.

Het leren van de schoolse vaardigheden is daarbij voor ons zowel doel als middel.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

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

- kinderen de gelegenheid geven explorerend en spelend te leren

Visie op leren

Alle kinderen op onze school hebben extra ondersteuningsbehoeften. Dat heeft te maken met onze specifieke doelgroep. Het leren kan hierdoor bemoeilijkt worden/zijn.

De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken passend bij de doelgroep. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel.

Om te komen tot goed onderwijs aan onze kinderen zijn de volgende uitgangspunten van belang;

- respectvol communiceren met kinderen en ouders
- uitgaan van de mogelijkheden van een kind
- pedagogisch klimaat van rust, veiligheid en vertrouwen -
- uitdagende leeromgeving -
- doelgericht en planmatig werken aan cognitieve en sociaal -emotionele ontwikkeling van onze leerlingen -
- rekening houden met de mogelijkheden, beperkingen en belevingswereld van de kinderen -
- kinderen positief benaderen, middels de competentiegerichte benadering
- samenwerken met zorginstellingen, bijv. convenant met de Bascule en samenwerken met het MOC.
- Ouders/verzorgers betrekken bij de ontwikkeling van hun kind op school. Samen met de ouders hun kind stimuleren zich te ontwikkelen naar hun mogelijkheden -
- professioneel samenwerken met de verschillende zorgpartners volgens het principe: één kind, één plan.
- als team gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van alle leerlingen.

Visie op identiteit

Onze school is een school voor speciaal onderwijs. Onze school is een christelijke school. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs.

Visie op excellentie

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2016-2020 te ontwikkelen als een excellente school. Wij willen uitblinken omdat excellent onderwijs goed is voor onze leerlingen die in verband met hun beperkingen vaak minder kansen hebben. Wij willen een toonaangevende school zijn, we willen expertise uitdragen en expertise ontwikkelen. We volgen de wetenschappelijke innovaties op het gebied van leren en onderwijs nauwgezet.

Visie op 21st century skills

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

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

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

3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

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

Onze ambities zijn:

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

3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling

Sociaal-emotionele ontwikkeling

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie lessentabel)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling PAD
3. Voor elke leerling wordt een IOP gemaakt (Individueel Ontwikkeling Plan) waarin opgenomen de stimulatie van de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we te maken met een diversiteit aan problematieken bij onze leerlingen. Wij vinden het van belang onze leerlingen voor te bereiden op de maatschappij. We vinden het belangrijk dat kinderen bewust in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor elkaar, maar ook naar anderen omzien.

Schooljaar 2016-2017 richten wij onze blik op en willen wij vastleggen in het Schoolwerkplan op welke manieren en met welke middelen wij actief burgerschap kunnen integreren in het onderwijsprogramma. Gedurende het gehele schooljaar en dagelijks werken wij met onze leerlingen aan het actief burgerschap waarbij respect naar jezelf, jouw omgeving een grote rol spelen. Wij willen de leerlingen bewuster laten worden van onze multiculturele samenleving

en daar ook binnen onze school veel aandacht aan besteden. Inzicht krijgen in de verschillende religies binnen de school is daarbij de eerste stap. Hoe vieren leerlingen binnen onze schoolpopulatie hun feesten? Leerlingen maken kennis met andere religies. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier voor te bereiden op de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities (doelen) zijn:

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

Door de psychiatrische stoornissen/gedragsproblemen die vaak nog op de voorgrond staan als een kind op PI-school Professor Waterink West begint is het van belang een aanpak op maat te maken. Heeft een leerling nog geen respect voor zichzelf, zijn/haar ouders, de leerkracht, is dat de basis van waaruit wij gaan werken. De middelen die wij gebruiken om het actief burgerschap te bevorderen zijn: Thema's uit de methode, PAD methode. Ook het thema pesten komt hierbij regelmatig aan bod. Binnen de kernvakken is er veel aandacht voor andere culturen. Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

1. vrijheid van meningsuiting
2. gelijkwaardigheid
3. begrip voor anderen
4. verdraagzaamheid
5. autonomie
6. afwijzen van onverdraagzaamheid
7. afwijzen van discriminatie

Binnen de groepen 1 tot en met 3 op onze locatie krijgt dit vooral vorm in voorbeeldgedrag van de medewerkers en het uitspreken van positieve verwachtingen t.a.v. gedrag voor actief burgerschap.

3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

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

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. Wij gebruiken voor Taal en Rekenen methode gebonden toetsen (zie overzicht)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT
7. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

In de kleutergroepen bieden wij een beredeneerd onderwijsaanbod in thema's aan. We gebruiken verschillende bronnenboeken zoals 'Ik en Ko', de map 'Fonemisch bewustzijn', de map 'gecijferd bewustzijn', de werkmap 'Begrijpend luisteren en woordenschat' en 'Rekenrijk'. We richten ons op de volgende gebieden: ontluikende geletterdheid, ontluikende gecijferdheid, motoriek en doelen op het gebied van de sociaal emotionele vorming. We hechten grote waarde aan ontdekkend leren. Dat betekent dat in de kleutergroepen het aanbod varieert en dat de

kinderen ruim gelegenheid krijgen om te spelen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,25

3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Ik en Ko	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
Technisch lezen	Veilig leren lezen	Cito-DMT	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen		Cito-toetsen Begrijpend lezen	
Spelling	Spelling in beeld	Cito-toetsen Spelling	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Schrijven leer je zo!		
Rekenen	Rekenrijk	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Muziek			
Drama			
Bewegingsonderwijs			
Sociaal-emotionele ontwikkeling	PAD		

3.8 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Veel kinderen die bij onze locatie aangemeld worden hebben een taalachterstand, vaak gerelateerd aan ASS-problematiek en/of tweede taalproblematiek. Het vakgebied Nederlandse taal krijgt daarom veel aandacht in ons curriculum. Met ingang van dit schooljaar 2016/2017 is een van de leerkrachten opgeschaald tot de LC-schaal om taalontwikkeling van onze leerlingen locatie breed nog beter te laten verlopen bijv. door onderzoek en studie.

Omdat we het belang van goede spraak/taalmogelijkheden inzien besteden we hier heel veel aandacht aan. De werkgroep onderbouw vanuit de verschillende vestigingen van de Professor Waterinkschool start in het schooljaar 2016-2017 met een tweejarige scholing op dit gebied.

Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig.

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een taalcoördinator
3. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Ik en Ko.
4. De leraren beschikken over goede methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
5. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school.
6. De school geeft technisch lezen in de groepen 3
7. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

3.9 De kernvakken: Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. In de kleuterklassen is de leerlijn gericht op het goed kunnen starten in groep 3. Het rooster van groep 3 klassen borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over de moderne eigentijdse methode Rekenrijk(groep 1 t/m 3)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen
3. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
4. Wij gebruiken de methode gebonden toetsen systematisch
5. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek

3.10 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde tijdens passende thema's zoals de taalmethode Ik en Ko aanbiedt. De kinderen leren over de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen (seizoenen, culturele tradities etc.)

3.11 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen om te gaan met ICT-middelen.

In verband met de doelgroep (het jonge kind) laten we de kinderen kennis maken met de middelen passend bij de leeftijd en de mogelijkheden.

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. We beschikken over een Internetprotocol
3. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
4. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software
5. Elke klas beschikt over 2 leerlingcomputers en 1 tablet.

3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Wij vinden het van belang dat onze leerlingen kennis maken met kunstzinnige aspecten, daartoe bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). Binnen onze klassen 1 tot en met 3 gebeurt dit binnen de thema's die in de kleutergroepen aan bod komen. En binnen de groepen 3 n.a.v. gebeurtenissen, seizoenen, etc.

3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

Bewegen is essentieel voor het jonge kind. Het is belangrijk voor de motorische ontwikkeling en kan een uitingsvorm van het kind zijn.

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan bewegen in het klaslokaal
3. Wij besteden voldoende tijd aan beweging in de buitenruimte
4. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

Wetenschap en techniek

Dit terrein wordt in de groepen aangeboden als onderdeel van de behandelde thema's, maar slechts in geval van toepassing. Onze ambitie is om dit uit te breiden naar een meer gestructureerd aanbod.

3.15 De kernvakken: Engelse taal

In al onze groepen 1 tot en met 3 komt de Engelse taal spelenderwijs aan bod tijdens liedjes, werken op de computers en tablets en het kijken van videofilmpjes.

3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dag voorbereiding.

Onze ambities zijn:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor op programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren plannen extra tijd voor taal (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de kinderen in hun klassen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,67

Verbeterpunt	Prioriteit
De school maakt per leerroute een beredeneerde keuze voor de inzet van de beschikbare onderwijstijd.	gemiddeld
De leraren zetten de geplande onderwijstijd doelgericht in.	laag

3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

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

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

Het huidige schooljaar - 2016/2017 - is het 2e jaar van de implementatie van SWPBS (School Wide Positive Behaviour Support). Vorig schooljaar richtten we ons op het aanleren van gewenst gedrag in de algemene ruimtes,

dit schooljaar op gewenst gedrag in de klassen. Met tokens belonen we gewenst gedrag n.a.v. lessen goed gedrag. Elke les, bijv. hoe een kind goed van een glijbaan hoort te glijden, past binnen de 5 basisregels:

- Ik loop rustig
- Ik ga vriendelijk om met anderen
- Ik zorg goed voor alle spullen
- Ik doe wat een juf of meester tegen mij zegt
- Ik houd mijn handen en voeten bij mijzelf

3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

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

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen als dat mogelijk is. Sommige kinderen met bepaalde problematiek zijn meer gebaat bij het aanleren van een enkele oplossingsstrategie.
5. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,88

Verbeterpunt	Prioriteit
De leraren zorgen voor een goede structuur in de onderwijsactiviteiten.	gemiddeld
De leerlingen krijgen inzicht in hun leer- en ontwikkelingsproces.	laag

3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

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

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2. De leraren laten de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen

3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

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

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines

3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een E- of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een A-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar, waar nodig ondersteund door de schoolpsycholoog.

Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
7. De school voert de zorg planmatig uit
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
9. De schoolpsycholoog coördineert de zorg en begeleiding

Zorgplan op onze locatie PWS West,

1. E.C.B (eerste cliëntbespreking) een multidisciplinaire bijeenkomst waarbij de schoolpsycholoog aanwezig is, bij alle kinderen vanaf 4 jaar. a. Daar wordt een inschatting gemaakt van de onderwijsbehoefte van dit kind b. Er wordt een inschatting gemaakt in welke behandelklas dit kind met deze behoefte past. c. Er wordt gelet op het pedagogisch klimaat, de onderwijsbehoefte van de leerling en de combinatie van kinderen
2. De CvB besluit, ouders worden hierover geïnformeerd door de adjunct-directeur en/of de psycholoog .
3. Het kind wordt geplaatst, gaat starten.
4. Bij de start maakt de schoolpsycholoog 't individuele handelingsplan deel 1 op basis van het behandelplan van 't MOC of andere informatie. Achtergrondinformatie en lange termijn doelen worden beschreven; er worden handelingsgerichte aandachtspunten voor de eerste 4 weken gegeven d.m.v. een aankruislijst; de prognose wordt aangegeven. Na 4 weken volgt evaluatie door schoolpsycholoog en leerkracht
5. Na vier weken vult de leerkracht het OVM in en maakt het individuele handelingsplan 2A. De korte termijn doelen worden opgesteld en dit plan wordt met de ouders besproken. Het plan wordt in Care4 gezet voor MOC. De groepsplannen worden opgesteld voor drie domeinen: ontluikende geletterdheid, ontluikende gecijferdheid en sociaal emotionele ontwikkeling
6. In november/december wordt het Ontwikkelingsvolgmodel per kind ingevuld, de doelen geëvalueerd en vervolgoelen worden opgesteld. Plan 2B wordt gemaakt en dit plan geldt voor 12 weken
7. De CvB bespreekt de evaluaties van de groepsplannen. Vervolgoelen worden opgesteld.
8. In april/mei worden wederom de ontwikkelingsvolgmodellen ingevuld, doelen geëvalueerd en vervolgoelen opgesteld; individuele handelingsplan 2c wordt gemaakt en besproken. Dit geldt tot het einde van het schooljaar. Groepsplannen worden opgesteld door leerkracht en adjunct-directeur.
9. De CvB bespreekt de evaluaties van de groepsplannen .
10. Per schooljaar zijn er: a. 3 uitgebreide leerling-besprekingen per kind; aanwezig zijn de leerkracht, onderwijsassistent, schoolpsycholoog en adjunct-directeur. b. 2 multidisciplinaire kind/leerling-overleg met MOC en ouders. c. 3 keer per jaar oudergesprekken d. 2 wekelijks besprekingen per klas; de groepsplannen op pedagogisch

- en – didactisch niveau worden besproken en bijgesteld aan de hand van de klasroutines en klasoverzichten van het Ontwikkelingsvolgmodel

11. Schoolverwijzingen worden uitgevoerd door de schoolpsycholoog; de zorgverwijzingen worden uitgevoerd door 't MOC. De schoolpsycholoog zorgt bij vertrekkende kinderen voor de overdracht van het dossier naar de ontvangende school.

12. Adjunct directeur zorgt voor: a. Periodiek individuele leerkracht begeleiding op didactisch gebied en het klasmanagement b. Groepsoverzichten van het Ontwikkelingsvolgmodel 3 keer per jaar c. Plannen van IOP's met de leerkrachten d. Onderwijsinhoudelijke teamvergaderingen e. Plannen van de CvB-bijeenkomsten; vastleggen van in-, door- en uitstroom van leerlingen.

Samengevat de besprekingen:

- CvB bespreking: maandelijks wordt multidisciplinair de instroom, doorstroom en uitstroom van de kinderen. Hierbij valt te denken aan plaatsing/indeling in klas, prognoses vast- of bijstellen, kinderen laten doorstromen naar een andere klas en de uitstroom-datum bepalen.

- Schooladviesbespreking: meestal twee rondes per schooljaar (in juni of sep voor de kinderen die met de kerst vertrekken, in januari voor de kinderen die met de zomer vertrekken en incidenteel voor kinderen die tussentijds vertrekken). In deze besprekingen wordt het verwijzingsadvies bepaald en hierover concrete afspraken gemaakt.

- 3 oudergesprekken per schooljaar: De individuele behandelplannen worden toegelicht aan de ouders. Aan de hand van de individuele behandelplannen worden drie jaarlijks leerling-besprekingen gehouden. Hierin wordt de schoolontwikkeling van de kinderen besproken, de doelen geëvalueerd en opgesteld. In een volledig schooljaar is er een handelingsplan in oktober, februari en juni. -

- Leerkrachtbegeleiding: De adjunct directeur begeleidt de leerkracht bij het planmatig werken, de didactiek, het klassenmanagement en de routines. Ook wordt het groepsplan besproken en geëvalueerd. Ook het functioneren van de leerkracht wordt besproken door de adjunct directeur in de vorm van functioneringsgesprekken en POP gesprekken.

- Bespreking schoolpsycholoog en gedragswetenschapper MOC: twee jaarlijks stemmen beide af wie welke diagnostische onderzoeken van de 'gezamenlijke' kinderen doet. Deze onderzoeken worden hierna in een adviesbespreking met ouders besproken.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4

3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,67

Verbeterpunt	Prioriteit
De leerlingen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun ontwikkelingsniveau.	gemiddeld

3.23 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

Passend onderwijs houdt in dat ieder kind een plek moet krijgen op een school die past bij de kwaliteiten en mogelijkheden van het kind. Zo wordt het kind in staat gesteld het beste uit zichzelf te halen. Met passend onderwijs wordt extra hulp geboden aan leerlingen met leer-en gedragsproblemen. Met passend onderwijs wil de overheid bereiken dat:

- alle kinderen een passende plek in het onderwijs krijgen;
- een kind naar een reguliere school gaat als dit kan;
- een kind naar het speciaal onderwijs gaat als intensieve begeleiding nodig is;
- scholen de mogelijkheid hebben voor ondersteuning op maat;
- de mogelijkheden en onderwijsbehoeften van het kind bepalend zijn, niet de beperkingen;
- kinderen niet meer langdurig thuis komen te zitten.

De wet passend onderwijs is op 9 oktober 2012 aangenomen in de Eerste Kamer. Bij het ingaan van deze wet hebben de scholen in Nederland zorgplicht gekregen. Dit maakt scholen verantwoordelijk voor het bieden van een geschikte onderwijsplek aan elk kind. Dit kan zijn op de eigen school, eventueel met extra begeleiding in de klas, op een andere reguliere school in de regio of binnen het (voortgezet) speciaal onderwijs. Ouders worden hierbij nauw betrokken. Om aan alle kinderen daadwerkelijk een goede onderwijsplek te kunnen bieden, vormen reguliere en speciale scholen samen regionale samenwerkingsverbanden (SWV). De scholen in het samenwerkingsverband maken afspraken over de ondersteuning en bekostiging daarvan. Als na aanmelding blijkt dat PI-school Professor Waterink West niet passend is voor een kind wordt er zo snel mogelijk een andere, passende school gezocht. Dit doen wij in overleg met ouders/verzorgers.

3.24 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Deze worden afgenomen waar mogelijk, indien een leerling dat aankan, zeker vanaf groep 2. Veel getoetste leerlingen scoren heel laag; E-niveau. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de psycholoog en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

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

3.25 De opbrengsten: Opbrengsten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Onze ambities zijn binnen onze groepen 1 tot en met 3 te werken aan:

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,8

Verbeterpunt	Prioriteit
Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor leerresultaten.	gemiddeld
Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor sociale opbrengsten.	hoog

4 Personeelsbeleid

4.1 Integraal Personeelsbeleid

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

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

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

4.2 De schoolleiding

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

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

4.3 Beroepshouding

PI school Professor Waterink is een lerende organisatie. De medewerkers worden gestimuleerd om een leven lang leren vorm en inhoud te geven. Mogelijkheden zijn er voor bijvoorbeeld scholing, stage en doorstroom. In de komende beleidsperiode zal opnieuw de professionele ontwikkeling van de medewerkers op de Professor Waterink West verbonden worden aan de beleidsvoornemens.

Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding:

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

7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Aan de onderwijskundige jaarplannen wordt een scholingsplan toegevoegd. Zo zal het scholingsplan voor de komende periode gericht zijn op bijvoorbeeld de deskundigheidsbevordering t.a.v. het reken- taalonderwijs in de kleuterbouw, het pedagogisch handelen met betrekking tot de doelgroep. Van medewerkers van de Professor Waterink West wordt gevraagd dat zij:

- gericht zijn op de didactische en pedagogische kwaliteit van het onderwijs
- gericht zijn op werken met een bijzondere doelgroep
- innovatie die het primair proces versterken, omarmen
- vaardigheden en vakkennis in stand houden en uitbreiden

Ondersteunend aan deze vraag wordt een gesprekscyclus ingezet. Jaarlijks vindt er een functioneringsgesprek plaats. Eens in de twee jaar een beoordelingsgesprek. Het taakbeleid en normjaartaak wordt geborgd. Eens in de vier jaar vindt er een personeelstevredenheidsonderzoek plaats.

Eén medewerkster heeft als taalcoördinator de LC-schaal gekregen, zij heeft een voortrekkersrol om collega leerkrachten betere taalontwikkelingslessen te laten geven, met name gericht op kinderen bekend met ASS en/of tweede taal problematiek.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

4.4 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de schoolpsychologen klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren en onderwijsassistenten van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden tijdens een studiedag geformuleerd:

- verantwoordelijkheid nemen,
- vertrouwen geven,
- aanspreekbaarheid
- respect.

Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen..

Verbeterpunt	Prioriteit
Opzetten collegiale consultatie	hoog

4.5 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten en onderwijsassistenten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten en onderwijsassistenten, daarom bieden wij stagiaires van de Pabo's, de opleidingen pedagogiek en toegepaste psychologie de gelegenheid om ervaring op te doen. Ook nemen we stagiaires aan van MBO opleidingen. We streven ernaar in elke groep een stagiaire te plaatsen . Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie ons competentieprofiel). Stagiaires zijn van harte welkom bij ons op school en worden uitgenodigd aan alle activiteiten deel te nemen. Stagiaires krijgen uitgebreid uitleg over ontwikkelingsproblematiek alsmede de regels van de privacy wetgeving.

4.6 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan. Daarnaast is de competentie set die wij hanteren van belang voor de werving en selectie van nieuw personeel. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio, gericht op het speciaal onderwijs)

4.7 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school vooralsnog gekozen voor het basismodel. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek. Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. E.e.a. leggen wij vast met behulp van het instrument; “Cupella” voor elke medewerker is er een overzicht zodat hij kan zien welke taken en ureninzet van hem verwachten. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

4.8 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. Degene die een collegiale consultatie uitvoert ontvangt een zogenoemde kijkvraag. De bezoeken worden indien mogelijk nog dezelfde week nabesproken. We gebruiken hiervoor een pedagogische vergadering om het met en van elkaar leren verder te stimuleren. We vinden het belangrijk dat de medewerkers goed leren omgaan met het geven en ontvangen van feed back.

Verbeterpunt	Prioriteit
Vastleggen van het beleid collegiale consultatie	hoog

4.9 Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks, conform een opgesteld rooster bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt een passende kijkwijzer gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag

In verband met onze doelgroep zijn onze leerkrachten gewend om bezoek in de klas te ontvangen (observaties van de schoolpsychologe, observaties van samenwerkingspartners, observaties van derden). We hanteren dan ook een 'open deuren' beleid.

4.10 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks eigen doelen op. De uitvoer van deze plannen wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde plannen. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.11 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken op dit moment nog niet over een zogenaamd bekwaamheidsdossier.

In de nabije toekomst (schooljaar 2017-2018) willen we hier een start mee maken.

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

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De persoonlijke ontwikkelplannen

- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatieafspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

4.12 Intervisie

De directieleden participeren bij ons op school in een professionele leergemeenschap., een intervisie groep. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten.

Verbeterpunt	Prioriteit
Opzetten van professionele leergemeenschappen voor leraren en onderwijsassistenten	gemiddeld

4.13 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken Tijdens het functioneringsgesprek staan de doelen van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde plan wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

4.14 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Na bespreking en analyse worden er (school)verbeterpunten vastgesteld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LB3 naar LB4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LB7 naar LB8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van een beproefd instrument (WMK-EC).

4.15 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Gevolgd teamscholing 2011-2015

Jaar	Thema	Organisatie
2016-2017	PBS In gesprek met Kleuters	Bascule Cluster 2
2017-2018	PBS In gesprek met kleuters, over taalontwikkeling	Bascule Cluster 2

4.16 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 2x per week gezamenlijk thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het begin van het jaar.

We geven elkaar, in navolging van PBS, positieve feedback en zorgen met elkaar voor een positieve stemming in de school.

4.17 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de (adjunct)directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directie. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. (zie ook IPB en regeling ziek en herstelmeldingen, van verzuim naar inzetbaarheid voor medewerkers en van verzuim naar inzetbaarheid voor leidinggevenden)

4.18 Mobiliteitsbeleid

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

5 Organisatie en beleid

5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de vijf vestigingen van de bascule-scholen. Op de vestigingen Hoofddorp, Waterink Zuid en Waterink West bestaat de directie uit een adjunct-directeur, op de Pionier en op de PWS Noord is er een directeur. Op elke vestiging is er een deelraad van de mr actief. Samen vormen deze de gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) De directie (directeur of adjunct-directeur) geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. Afhankelijk van de vestiging is dat een directeur of een adjunct-directeur. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie kan worden bijgestaan door bouwcoördinatoren, een IB'er, schoolpsychologen, orthopedagogen, administratie en eventueel een ICT-coördinator. Er kan op school een managementteam zijn aangesteld.

Onze locatie zit in het gebouw van Medisch Orthopedagogisch Centrum 't Kabouterhuis, samen met het MOC en nog enkele andere zorg-organisaties. Naast ruimtegebrek vergt dit ook de nodige afstemming.

Op locatie Bascule PI-school Professor Waterink West zijn 5 klassen. Er zijn 3 klassen voor kleuters en 2 voor groep 3 aanbod. Elke dag is er een van de 2 adjunct-directeuren aanwezig, 3 1/2 dag per week is er een schoolpsycholoog. Op aanvraag kan beroep gedaan worden op ondersteunende diensten vanuit de hoofd locatie; administratie, ICT-techniek. De adjunct-directeuren richten zich op management, organisatie, de dagelijkse gang van zaken, personeel, klassenmanagement, IB-taken etc.. De schoolpsycholoog richt zich vooral op het individuele kind, de zorg die het nodig heeft en de doelen waaraan gewerkt wordt.

Elke klas wordt geleid door een leerkracht met hulp van een onderwijsassistent. In de meeste klassen komen stagiaires gedurende 2 of 3 dagen per week, veelal vanuit de sociaal pedagogische opleidingen.

5.2 Groepeeringsvormen

Op deze locatie is het aanbod van groepeeringsvormen de laatste tijd meegegaan met de veranderende situatie; van voorheen intensieve samenwerking met zorgpartner MOC 't Kabouterhuis t.a.v. de meeste kleuters op basis van plaatsbesteding naar verzelfstandiging in samenwerking met verschillende zorgpartners voor onze leerlingen van groep 1 tot en met groep 3.

In elke van de 3 kleuterklassen zitten groep 1 en groep 2 kinderen. De plaatsing in een van de 3 groepen is afhankelijk van open plekken en samenstelling van de groepen afgezet tegen de hulpvraag van een nieuw aangemeld kind.

Tussen de 2 groepen 3 zit ook orthodidactische en orthopedagogische verschillen; groep de Groene Ster heeft goede groep 2 leerlingen en groep 3 leerlingen die extra aanbod nodig hebben, in groep de Blauwe Ster zitten de leerlingen die groep 3 aanbod redelijk goed kunnen volgen.

5.3 Schoolklimaat

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

Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Iedereen gaat respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief waarin de ene kant beschreven is vanuit het management en vrij algemene informatie bevat, op de andere kant staat nieuws van een betreffende klas, gericht op het (leer)aanbod voor een komende periode.
5. De school organiseert jaarlijks gezamenlijke ouderbijeenkomsten. 1 aan het begin van het schooljaar en 3 thema bijeenkomsten (taal/lezen, rekenen en sociaal emotionele ontwikkeling).
6. De school staat altijd open, de leraren zijn bereikbaar, maar graag buiten lestijd om.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,25

Verbeterpunt	Prioriteit
De inrichting van het gebouw en de lesruimten getuigen van een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving.	hoog

5.4 Sociale en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten zich op de school voordoen of zich voorgedaan hebben. Dit zijn/waren:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- pesten
- diefstal
- vernieling

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De adjunct-directeur bekijkt jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. In schooljaar 2015-2016 werd SWPBS (School Wide Positive Behaviour Support) ingezet voor gewenst gedrag in de algemene ruimtes, dit schooljaar voor gedrag in de klas. De school beschikt daarnaast over PAD, (Programma Alternatieve Denk strategieën) een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In de schoolgids en in nieuwsbrieven worden ouders/verzorgers geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de adjunct-directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Mocht het zich ooit voordoen dan kan de wijkagent betrokken worden bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een interne - en 1 externe vertrouwenspersoon.

De school start in november 2016 met een specifieke veiligheids/preventiecoördinator. De school beschikt over 4 BHV'ers die gezamenlijk met de BHV-ers van de andere organisaties in het gebouw zorg dragen voor fysieke

veiligheid in het algemeen en mocht het zich voordoen bij calamiteiten.

5.5 ARBO-beleid

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

Met ingang van schooljaar 2016-2017 heeft 1 van de medewerkers als taak preventie-werk gekregen om de werkomstandigheden te verbeteren voor medewerkers en de sociale en fysieke veiligheid van leerlingen en medewerkers te optimaliseren. Waar mogelijk werkt deze preventie-medewerker samen met de andere preventie-medewerkers van de overige Bascule PI-scholen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Voor de organisaties in het gebouw is een calamiteitenplan aanwezig.

5.6 Interne communicatie

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

1. We werken met een vergadercyclus van 1 maand:
 - o teamvergadering
 - o bouwvergadering
 - o zorgvergadering
 - o werkgroepen
2. Het MT vergadert 1 x per maand
3. De MR vergadert 1 x per maand

Qua communicatie vinden we het volgende belangrijk:

1. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken en e-mail. Belangrijke zaken worden mondeling besproken
2. Zaken worden op de juiste plaats besproken
3. Vergaderingen worden goed voorbereid
4. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
5. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
6. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

5.7 Contacten met ouders

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

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

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

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voor of tussenschoolse opvang. De naschoolse opvang is uitbesteed aan organisatie Saamen1. Met indicatie is het mogelijk via PGB of ZIN leerlingen deze naschoolse opvang te bieden.

Saamen1 wil ook voorschoolse opvang gaan bieden maar in ons gebouw is thans nog geen ruimte daarvoor. Saamen1 verzorgt wel ook zwemles voor onze leerlingen, aansluitend aan de lestijd.

6 Financieel beleid

6.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school volgen uit de begroting van de Bascule scholen als geheel. De algemeen directeur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de bascule scholen en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau, een financieel controller en Dyade. Maandelijks bespreken de algemeen directeur en de directeur van de school de financiële positie van de school. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Elk kwartaal wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de algemeen directeur.

6.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoordeelde en gelden via de bestemmingsbox. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap) Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies. Voor sommige arrangementen, of voor individuele kinderen wordt extern geld aangetrokken. Dit kunnen middelen zijn van gemeente of samenwerkingsverbanden. De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s). De school is niet aangesloten bij het vervangingsfonds. Vervanging wordt gedaan vanuit eigen middelen.

6.3 Sponsoring

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

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

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

6.4 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden. De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van

middelen met betrekking tot basisformatie, verantwoord. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR. Maandelijks wordt het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden direct besproken met de afdeling P&O en Financiën.

7 Zorg voor kwaliteit

7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4

7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt verantwoording af aan de verschillende stakeholders. De ouders/verzorgers ontvangen regelmatig een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. De (adjunct-)directeur heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van school specifiek commentaar.

7.3 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
4. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3

Voor/vanaf schooljaar 2017-2018 levert onze locatie schoolplannen op tijd in bij de inspectie en voldoen ze aan de eisen die de inspectie stelt.

7.4 Strategisch beleid

De Bascule scholen maken in het voorjaar van 2016 een strategisch beleidsplan (zie verwijzing). Daarin worden onderscheiden de resultaatgebieden: onderwijs, organisatie, profiel en imago, personeel, huisvesting en financiën.

7.5 Inspectiebezoeken

Tien september 2013 sprak de inspectie met toenmalige bestuursmanager Bascule PI-scholen A. Sikkema over de kwaliteit van de scholen. In de verslagbrief is te lezen een korte weergave van de ontwikkelingen van bestuur en scholen en de risico's en afspraken per school.

Over de ontwikkelingen op de scholen staat te lezen: "Het KBA-verbeterproces dat op de scholen is ingezet gaat onverkort verder en is nu het laatste jaar ingegaan. Scholen werken nu met een jaarplan waarin de lopende ontwikkelpunten zijn opgenomen. Recent is de tweede audit afgenomen en de resultaten daarvan zijn volgens het

bevoegd gezag duidelijk beter dan bij de eerste audit. Het zwaartepunt van het verbeterproces ligt bij het didactische handelen van leraren en tevens bij de vertaling van kind-ontwikkelplannen naar de aanpak en het aanbod in de dagelijkse praktijk. Het bevoegd gezag is tevreden over de voortgang in dit proces. De scholen werken met een jaarplan en daarnaast staan voor alle kwaliteitsaspecten de tevredenheidsvragenlijsten en de QuickScan in een vierjaarlijkse cyclus. De borging moet vervolgens nog in deze cyclus gerealiseerd worden."

Over de risico's en afspraken per school geeft de inspectie aan dat op basis van analyse geen aanleiding is gevonden om een kwaliteitsonderzoek uit te voeren. De bestuursmanager wil dat de scholen hun uitstroomgegevens en de gegevens over de bestending in hun eigen systeem registreren en deze aanleveren bij de inspectie. Vervolgens wil de bestuursmanager dat de scholen deze gegevens zelf analyseren en trends signaleren. Hiermee kan de specifieke zorgbehoefte van alle typen leerlingen in kaart gebracht worden. Door hierop te anticiperen is het mogelijk dat alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen.

7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

Volgens de planning WMK.EC voor de Bascule-scholen komen middels een QuickScan dit schooljaar (2016-2017), aan bod;

- kwaliteit systeem en planning
- kwaliteit voorwaarden en zorg voor kwaliteit
- onderwijsleerproces leertijd
- onderwijsleerproces (uitleg, klassenorganisatie, betrokkenheid leerlingen)
- onderwijsleerproces (afstemming)

In 2018-2019 komt aan bod:

- leerlingenzorg
- onderwijsleerproces (aansluiting op vervolg onderwijs en samenleving)
- onderwijsleerproces (schoolklimaat)
- opbrengsten
- zelfanalyse normindicatoren.

Zie ook de verwijzing naar het schema met WMK-planning voor deze periode van 4 schooljaren tot en met 2019/2020.

7.7 Vragenlijst Leraren

Volgens de planning WMK.EC voor de Bascule-scholen wordt de vragenlijst pas in 2017-2018 voorgelegd aan personeel.

De QuickScan voor medewerkers PWS West (WMK) is wel afgenomen in maart 2016. De vragenlijst is gescoord door 12 van de 16 medewerkers (7 leerkrachten, 8 onderwijsassistenten en 1 schoolpsycholoog). Het responspercentage was 75%. De medewerkers zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,41. De volgende aspecten zijn beoordeeld:

Beleidsterrein	Score
Pedagogisch handelen	3,40
Didactisch handelen	3,33
Afstemming instructie en verwerking	3,36
Rekenen en Wiskunde	3,33
<p>De hieruit volgende bespreekpunten zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de teamleden stemmen hun pedagogisch handelen af op de onderwijsbehoefte van de leerlingen - de leraren zorgen voor een uitdagende leeromgeving - de teamleden handhaven de gedragsregels - de leraren gaan, indien mogelijk, na of de leerlingen de uitleg en/of de opdrachten begrijpen - de teamleden stemmen het onderwijsleerproces, de instructie en de verwerking af op de onderwijsbehoefte van de leerling - de leraren passen verschillende en/of individuele werkvormen toe - de leraar biedt zwakke leerlingen extra leer- en instructietijd - de leraren leren de leerlingen strategieën aan 	

7.8 Vragenlijst Leerlingen

Gezien de leeftijd van de leerlingen in onze groepen 1 tot en met 3 zijn papieren vragenlijsten niet aan de orde. Wel stimuleren we leerkrachten om gesprekjes aan te gaan met de leerlingen over schoolbeleving en interesses.

7.9 Vragenlijst Ouders

De WMK.EC vragenlijst Sociale Veiligheid is eind juni, begin juli 2016 uitgereikt aan alle 53 ouders/verzorgers van leerlingen van onze locatie. De gehanteerde vragenlijst is volledig afgestemd op het toezichtskader van de Inspectie van het Onderwijs.

Conclusies: De respons op de Vragenlijst was 9%, 5 van de 53 respondenten hebben de lijst ingevuld. Het responspercentage is erg laag, daardoor zijn de uitslagen onbetrouwbaar en is het moeilijk conclusies te trekken. Zie verwijzing.

De vragenlijst voor ouders wordt in schooljaren 2017-2018 en 2019-2020 weer aan ouders/verzorgers voorgelegd.

8 Verbeterpunten 2016-2020

Thema	Mogelijk verbeterpunt	Prioriteit
Verbeterpunten Inleiding	Cyclisch bespreken van hoofdstukken uit het schoolplan	gemiddeld
	Archiveren van de bijlagen	gemiddeld
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Doorontwikkeling op het gebied van samenwerking met externe partijen zoals Atos, Altra, Saamen 1, OKT,	gemiddeld
Gebruik leertijd	De school maakt per leerroute een beredeneerde keuze voor de inzet van de beschikbare onderwijstijd.	gemiddeld
	De leraren zetten de geplande onderwijstijd doelgericht in.	laag
Didactisch handelen	De leraren zorgen voor een goede structuur in de onderwijsactiviteiten.	gemiddeld
	De leerlingen krijgen inzicht in hun leer- en ontwikkelingsproces.	laag
Afstemming	De leerlingen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun ontwikkelingsniveau.	gemiddeld
Opbrengsten	Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor leerresultaten.	gemiddeld
	Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor sociale opbrengsten.	hoog
Professionele cultuur	Opzetten collegiale consultatie	hoog
Introductie en begeleiding	De begeleiding van de nieuwe medewerkers nog meer structureren.	gemiddeld
Collegiale consultatie	Vastleggen van het beleid collegiale consultatie	hoog
Intervisie	Opzetten van professionele leergemeenschappen voor leraren en onderwijsassistenten	gemiddeld
Schoonklimaat	De inrichting van het gebouw en de lesruimten getuigen van een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving.	hoog

9 Meerjarenplanning 2016-2017

Thema	Verbeterdoel
Gebruik leertijd	de school heeft per leerroute een beredeneerde keuze voor de inzet van de beschikbare onderwijstijd
Afstemming	De leerlingen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun eigen ontwikkelingsniveau.
Schoolklimaat	De inrichting van het gebouw en de lesruimten getuigen van een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving.

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

10 Meerjarenplanning 2017-2018

Thema	Verbeterdoel
Didactisch handelen	De leerlingen krijgen inzicht in hun leer- en ontwikkelingsproces.
Schoolklimaat	De inrichting van het gebouw en de lesruimten getuigen van een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving.

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

11 Meerjarenplanning 2018-2019

Thema	Verbeterdoel
Opbrengsten	Aan het eind van de schoolperiode bereiken de leerlingen een eindniveau dat voldoet aan de landelijke standaarden voor sociale opbrengsten.

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

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05XA01
School: Professor Wateringschool West
Adres: Albardagracht 1
Postcode: 1063NN
Plaats: AMSTERDAM

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam P. ten Berge

naam _____

functie Adjunct directeur

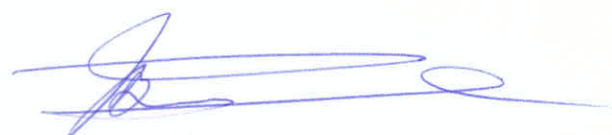
functie _____

plaats Amsterdam

plaats _____

datum 2-11-2016

datum _____



handtekening _____

handtekening _____

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05XA01
School: Professor Waterinkschool West
Adres: Albardagracht 1
Postcode: 1063NN
Plaats: AMSTERDAM

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam E Van Rietschoten-Vrij

functie groepsleerkracht

plaats Amsterdam

datum 8.11.16

E Van Rietschoten-Vrij

handtekening

naam A. Oemaas Singh

functie onderwijsassistent

plaats Amsterdam

datum 8-11-16

handtekening [Handtekening]
