



Schoolplan 2011-2015.



CBS De Meeuwenberg
Driel
Brin 06ZA



Inhoudsopgave Schoolplan 2011-2015

	Naam	Inhoud
0	Voorwoord	
1	Inleiding	1.1 Doelen en functie van het schoolplan 1.2 Procedures opstellen en vaststellen van het schoolplan 1.3 Verwijzingen
2	Schoolbeschrijving	2.1 Gegevens Trivium en De Meeuwenberg 2.2 Kenmerken directie en leraren 2.3 Kenmerken leerlingen 2.4 Kenmerken ouders en omgeving 2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen
3	Onderwijskundig beleid	3.1 Missie van De Meeuwenberg 3.2 Visies van De Meeuwenberg 3.3 Leerstofaanbod + Toetsinstrumenten 3.4 Taalleesonderwijs 3.5 Rekenen en Wiskunde 3.6 Sociaal-emotionele ontwikkeling 3.7 Actief Burgerschap en sociale cohesie 3.8 ICT 3.9 Leertijd 3.10 Pedagogisch Klimaat 3.11 Didactisch Handelen 3.12 Actieve rol van de leerlingen 3.13 Zorg en begeleiding 3.14 Passend onderwijs en 1-zorgroute 3.15 Zorgprofiel 3.16 Opbrengstgericht werken 3.17 Opbrengsten 3.18 Referentieniveaus Taal en Rekenen
4	Personeelsbeleid	4.1 Organisatorische doelen 4.2 Schouleiding 4.3 Beroepshouding 4.4 Integraal Personeelsbeleid (incl. Professionalisering) 4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid 4.6 Verzuimbeleid
5	Organisatie & beleid	5.1 Organisatiestructuur en -cultuur 5.2 Structuur (verdeling van leerlingen en leerkrachten) 5.3 Schoonklimaat (incl. Sociale Veiligheid en Risico-Inventarisatie) 5.4 Communicatie (intern) 5.5 Communicatie (extern) 5.6 Communicatie (met ouders) 5.7 Voor- en vroegschoolse educatie 5.8 Buitenschoolse opvang (voor-, tussen- en naschools)
6	Financieel beleid	6.1 Lumpsum financiering 6.2 Externe geldstromen 6.3 Interne geldstromen 6.4 Sponsoring 6.5 Begrotingen
7	Kwaliteitsbeleid	7.0 Kwaliteitszorg 7.1 Wet- en regelgeving 7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 ("evaluatie") 7.3 Strategisch beleid 7.4 Analyse inspectierapport 2011 7.5 Uitslagen Quick Scan Welzijn Personeel 7.6 Analyse oudervragenlijst 7.7 Het evaluatieplan 7.8 Kwaliteitsprofiel (sterkte/zwakte-analyse) 7.9 Plan van Aanpak (2011-2012) 7.10 Plan van Aanpak (2012-2013) 7.11 Plan van Aanpak (2013-2014) 7.12 Plan van Aanpak (2014-2015)

Voorwoord

Dit Schoolplan wordt sterk beïnvloed door de rapportage van de Inspecteur n.a.v. het Inspectiebezoek van 17 januari 2011. Het Inspectierapport is een belangrijke bron met name voor hoofdstuk 3: het Onderwijskundig Beleid.

Uiteraard zijn er ook interne bronnen die de inhoud van dit document bepalen. Voorlopers van dit Schoolplan 2011-2015 zijn immers de plannen van aanpak "Van Rood naar Groen" en het daarop volgende schoolverbeterplan "Groen".

De rapportage van de Ouderenquête is van invloed op de aanpak van de communicatie met de ouders, vooral als het gaat om de Zorg en de aanpak van pestgedrag op school.

Vanuit het Samenwerkingsverband Over Betuwe (SVOB) werkt de school aan de invoering van referentieniveaus, de invoering van de 1-zorgroute en de uitvoering van Passend Onderwijs. Belangrijk hierbij is het opstellen van het Zorgprofiel van De Meeuwenberg.

Rode draad blijft onze missie "Kwaliteit en Sfeer". Als het gaat om de kwaliteit dan richten we ons met name op het verhogen van de leerling resultaten zonder dat de goede sfeer daaronder lijdt. Om in termen van het toezicht kader te spreken: het gaat vooral om Kwaliteitsaspect 1: "Opbrengsten".

Tevens hebben we de ambitie om Kwaliteitsaspect 7 "Begeleiding", Kwaliteitsaspect 8 "Zorg" en Kwaliteitsaspect 9 "Kwaliteitszorg" zodanig te verbeteren dat dit als voldoende beoordeeld wordt. Veel aandacht gaat naar de juiste en scherpe analyses die de opstap zijn voor het bepalen van de onderwijsbehoefte van individuele of groepen leerlingen. Zie hiervoor het schoolverbeterplan "Groen".

Blijft er nog genoeg over om de agenda's van de personeels- en bouwvergadering van 2011-2015 rijkelijk te vullen.

We zijn al begonnen.

Driel, 22 juli 2011.

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1. Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Trivium- 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 verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2011-2015. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk 7) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In de jaarverslagen zullen we steeds terugblikken, of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.2. Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is door de directie opgesteld. 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 komende schooljaar samen vaststellen.

Het Schoolplan wordt levend gehouden door:

- Team betrekken bij inhoud jaarplan in relatie tot schoolplan
- Team betrekken bij het jaarverslag in relatie tot jaarplan en schoolplan
- Regelmatig een stukje van het schoolplan opnemen in de nieuwsbrief
- De onderwerpen op de agenda van de personeelsvergaderingen relateren aan het jaarplan en schoolplan
- Teamleden mee laten schrijven
- Teamleden gebruiken als ‘reader’
- Teamleden mee laten bepalen wat de grote streefdoelen zijn voor de komende 4 jaren
- Beleidsterreinen en ambities 1 x per 4 jaar evalueren
- Ambities van de school betrekken bij de gesprekkencyclus

1.3. Verwijzingen

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

- Inspectierapport
- Schoolverbeterplan “Van Rood naar Groen”
- Schoolverbeterplan “Groen”
- Kwaliteitskaarten Werken Met Kwaliteit Primair Onderwijs (WMK PO) (voorbeeld verslag ouderenquête)
- Evaluaties van 1-zorgroute Lezen
- Evaluaties van de leerling resultaten LOVS, CITO Entreetoets groep 7 en CITO Eindtoets groep 8.
- Zorgplan en daaraan gekoppelde acties binnen het SVOB
- Strategisch Beleidsplan van Trivium “Vakbekwaam, kindgericht”.
- Schoolgids

Hoofdstuk 2 Schoolbeschrijving

2.1. Gegevens Stichting

Stichting Trivium
Beatrixstraat 16
6671 AC Zetten
info@trivium-onderwijs.nl
www.trivium-onderwijs.nl

Gegevens School:

CBS De Meeuwenberg
Rijnstraat 2
6665 CL Driel
info@meeuwenberg.net
www.meeuwenberg.net

2.2. Kenmerken directie en leraren

De directie van de school bestaat uit één directeur. Hij beschikt over het diploma Directeur Primair Onderwijs. De directeur van de school wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren (Onderbouw en Bovenbouw) en een Interne Begeleider (IB-er). Samen vormen de directeur en de bouwcoördinatoren het MT van de school. De IB-er heeft een adviserende functie.

Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 groepsleerkracht + bouwcoördinator Onderbouw
- 1 groepsleerkracht + bouwcoördinator Bovenbouw
- 1 Interne Begeleider (IB-er) / Remedial Teacher (RT-er)
- 1 groepsleerkracht + Interne Coördinator Opleidingen (ICO)
- 7 overige groepsleerkrachten
- 1 onderwijsassistente
- 1 conciërge (vrijwilliger)

Er zijn 3 fulltime en 11 parttimers werkzaam op De Meeuwenberg.

De leeftijdsopbouw kunnen we als volgt indelen:

MT=Management Team; OP=Onderwijzend Personeel; OOP=Onderwijs Ondersteunend Personeel, zoals onderwijsassistent en Interne Begeleider.

Per 1 augustus 2011	MT	OP	OOP
Ouder dan 50 jaar	1	4	1
Tussen 40 en 50 jaar		1	1
Tussen 30 en 40 jaar	2	2	
Tussen 20 en 30 jaar		2	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	9	2

2.3. Kenmerken leerlingen

Onze school valt in groep 2* en wordt bezocht door 164 leerlingen (op teldatum 1 oktober 2010). De leerlingen komen uit een verscheidenheid aan gezinnen. Ongeveer 20 procent van onze leerlingen heeft een Protestants Christelijke achtergrond, 40 % een Rooms Katholieke achtergrond en 40% heeft geen of minder kerkelijke binding. De kinderen komen uit allerhande milieus waarin ouders van laag tot hoog opgeleid zijn. Het aantal kinderen van gescheiden ouders schommelt rond 5%. De school heeft weinig allochtone of geadopteerde leerlingen. Wat betreft de sociaal emotionele ontwikkeling kent de school een beperkt aantal zorgleerlingen als het gaat om ADHD en het autistisch spectrum. De school kent geen leerlingen met een lichamelijke handicap. Er zijn geen leerlingen met een bijzondere (fysieke) ziekte.

Wat de leerontwikkeling betreft, valt op dat de Drielse leerlingen over het algemeen goed rekenen. Daar tegenover blijkt dat de taal-leesontwikkeling de nodige aandacht behoeft. Over het algemeen zijn de leerlingen goed gemotiveerd en kunnen we spreken van gemiddelde dorpsleerlingen op een gemiddelde dorpschool.

De Meeuwenberg hoeft naast de reguliere groepsplannen en individuele handelingsplannen geen afwijkend onderwijsaanbod op te stellen.

Wel mag opgemerkt worden dat er door het team en leerlingen (+ ouders) in het algemeen flink aangepakt moet worden om de landelijke gemiddelde scores te halen.

** De basisscholen in Nederland zijn ingedeeld in groepen: groep 2 betekent dat er weinig leerlingen met "weging" op De Meeuwenberg zitten.*

2.4. Kenmerken ouders en omgeving

Onze school staat aan de rand van het dorp. De leerlingen komen zowel uit de dorpskern als uit het buitengebied. Het leerlingaantal zal de komende jaren fluctueren vanwege de wisselende geboorteaantallen. Naar verwachting zal in de toekomst het leerlingaantal rond de 175 schommelen. De ouders kenmerken zich door een spreiding van beroepsgroepen en opleidingen. Ongeveer 25% van de ouders is hoog opgeleid, ongeveer 40% gemiddeld en ca 35% heeft lager beroepsonderwijs genoten. In het algemeen kunnen we spreken van een goede opvoedingssituatie thuis. Op korte termijn kunnen we een kleine extra instroom verwachten vanuit de nieuwe wijk De Breekenhof. Daar staat tegenover, dat ook De Meeuwenberg rekening moet houden met de landelijke trend van een dalend leerlingaantal die overeenkomt met het dalend aantal geboortes in ons dorp.

Ons ouderbestand geeft geen aanleiding om de lessen voor actief burgerschap op bijzondere wijze in te richten.

2.5. Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

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
De goede naam in Driel als het gaat om de kwaliteit en sfeer. De openheid en gezelligheid van het team. De sterke ambitie om goede resultaten te behalen. De schitterende ligging en het (deels!) mooie gebouw. Een goede evenwichtige ouderpopulatie Het schoolzwemmen voor groep 2 en 3. De mogelijkheid om met steun van Trivium flinke investeringen te doen (leermiddelen en personeel). Veel ouderhulp, een actieve Oudercommissie en Medezeggenschapsraad.	<u>Communicatie</u> met ouders over onze kwaliteitszorg en onze aanpak van pestgedrag. Wij doen daar heel veel aan en ouders zijn daar niet van op de hoogte.

	KANSEN	BEDREIGINGEN
INTERN	Goede moderne leermiddelen. Veel ICT mogelijkheden. Een duidelijke missie met kwaliteit en sfeer.	De toename van het aantal leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte (dyslexie, ADHD, Autistisch Spectrum). De toename van de werkdruk om deze

	<p>Een hardwerkend team met evenwichtige leeftijdsspreiding. Een gemiddelde leerling populatie met voldoende tot goede motivatie. Het aantal fulltimers en parttimers om het vele werk te verdelen. Een nieuw MT met 1 dir. en 2 recent opgeleide Bouwcoördinatoren.</p>	<p>leerlingen goed te begeleiden in combinatiegroepen. De groepsvergroting tengevolge van bezuinigingen. De interne communicatie vanwege het aantal parttimers, waardoor er veelal 2 leerkrachten voor de klas staan. De overdracht van leerling informatie behoeft doorlopend aandacht.</p>
EXTERN	<p>Ondersteuning van het SVOB bij de invoering van de 1-zorgroute, ontwikkelingsperspectief, referentieniveaus en Zorgprofiel. Ondersteuning van Trivium inzake de financiële ondersteuning voor extra personeel. De bouw van de nieuwe woonwijk De Breekenhof.</p>	<p>Dalend geboortecijfer in het voedingsgebied Driel. Dreigende bezuinigingen van de overheid (passend onderwijs) en gemeente (logopedie en bibliotheek).</p>

Hoofdstuk 3 Het onderwijskundig beleid

3.1. De missie van De Meeuwenberg

We starten met de missie van Trivium.

*Missie Organisatie Trivium
uit 'Strategisch beleidsplan 2011-2015, Kindgericht en
vakbekwaam'*

Ons onderwijs: ambitie voor 2011-2015

In de voorgaande jaren heeft ons beleidsplan 2006-2010 richting gegeven aan ons handelen. Er zijn prioriteiten gesteld, waardoor we onze gestelde doelen konden behalen. Voor de periode 2011-2015 hebben we andere ambities dan in voorgaande periode. In de ze paragraaf willen deze ambities van Trivium concreet formuleren.

In de eerste plaats willen we in levensbeschouwelijke zin ons nadrukkelijk als christelijke scholen profileren. Dit onderscheidt ons van scholen met een andere denominatie. We willen leraren die vanuit die achtergrond lesgeven en normen en waarden vanuit deze christelijke traditie aan kinderen door willen geven. Het Verhaal kunnen vertellen en vanuit een persoonlijke overtuiging er achter kunnen staan.

In de tweede plaats voldoen we jaarlijks aan de inspectienormering; al onze scholen scoren gemiddeld of bovengemiddeld op de Cito-Eindtoets. Daarnaast zijn we er zeker van dat onze leraren vakbekwaam zijn en kindgericht kunnen werken. Dit toetsen we gedurende het jaar door middel van de gesprekscyclus en via de resultaten van het Leerling- en Onderwijsvolgsysteem (LOVS).

Het kind staat centraal en van daaruit handelen we. Daarop zijn we ook aanspreekbaar voor ouders. Ouders zijn geen klant, ze zijn partner in de opvoeding van het kind. Daarom sluiten we bij aanmelding met ouders een overeenkomst met ondertekening op het aanmeldingsformulier, dat zij meewerken aan een eventueel onderzoek van hun kind, wanneer gedurende de schoolloopbaan van hun kind de directeur, de Intern Begeleider en de leraar gezamenlijk dit nodig achten. Ouders worden van de resultaten van het onderzoek en van een eventueel op te stellen handelingsplan op de hoogte gesteld.

Passend onderwijs wordt doorgevoerd op onze scholen. Per school is uiterlijk 1 maart 2012 een zorgprofiel opgesteld, waaruit blijkt wat de school aan zorgleerlingen kan bieden. Daarop is dan ook het onderwijssysteem van iedere school aangepast en is regionale samenwerking in de vorm van aansluiting bij een zorgloket gerealiseerd. Daarnaast wordt opbrengstgericht werken volledig geïmplementeerd en geborgd op alle scholen van Trivium.

Referentieniveaus: op onderwijsgebied willen we ouders en partners in onderwijs duidelijk laten zien wat we met ons onderwijs willen bereiken. Hierop is ons onderwijsprogramma op het gebied van taal en rekenen (leerinhoud, leerlijnen en leertijd) afgestemd.

Als derde punt is profilering van onze scholen essentieel. Iedere school heeft een gezicht: laat het zien. We zijn er niet voor iedereen: we zijn er voor ouders die bewust voor ons kiezen. Profilering hoeft geen vorm van vernieuwingsonderwijs te zijn. Essentieel is, naast kwaliteit in onderwijs, de band en het vertrouwen dat je als school opbouwt met de ouders. In dat kader is een goede relatie met de MR en de

oudercommissie belangrijk: zij zijn ambassadeurs van de school.

In de vierde plaats dient onze bedrijfsvoering in 2011 op orde te zijn wat betreft financieel resultaat, informatie m.b.t. sturing en verantwoording intern en kwaliteit in bemensing. Verder dient de organisatie in 2012 geheel te voldoen aan de voorschriften van Good Governance.

Tenslotte: we beseffen dat onderwijs mensenwerk is. Wanneer we werken vanuit de gedachte dat ons personeel centraal staat in de kwaliteit van ons onderwijs, dan moeten we daarop blijven investeren. Dan mogen we ook aan hen eisen op hun vakgebied stellen, die belangrijk zijn voor de ontwikkeling van het kind. Dit punt is niet nieuw in ons beleid en blijft dus een belangrijk onderdeel van ons toekomstig beleid.

3.1.1 Missie van onze school

Onze school is een protestants christelijke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met daarbinnen veel aandacht voor kleinere subgroepen en we gaan daarbij uit van het concept *passend onderwijs*. Onze school staat open voor leerlingen waarvan de ouders/verzorgers de grondslag van de school respecteren en passen in het te ontwikkelen Zorgprofiel van onze school. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we m.n. de vakken Lezen, Taal en Rekenen/Wiskunde van groot belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Wij streven ernaar dat leerkrachten en leerlingen op een plezierige manier succesvol kunnen werken aan hun eigen toekomst.

3.1.2 Slogan en kernwaarden

Onze slogan vatten we samen in:

De Meeuwenberg voor kwaliteit en sfeer.

Op onze site geven we meteen op de welkomspagina aan wat we bedoelen met kwaliteit en sfeer. Bij kwaliteit gaat het om het geven van goed onderwijs, zodat de resultaten minimaal op het landelijk gemiddelde liggen. Als het gaat om sfeer, dan denken we vooral aan veiligheid, plezier, aandacht voor elkaar en humor.

Samenvattend: we willen op een leuke manier hard werken.

3.1.3 Streefbeelden

Voor de komende vier jaar zijn de volgende richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioriteiten:

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
4. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.

5. We laten de ouders horen en zien wat we doen aan kwaliteitszorg.
6. We vertellen aan ouders hoe wij werken aan de veiligheid op onze school.
7. We werken volgens de 1-zorgroute aan Lezen, Spelling en Rekenen/wiskunde.

3.1.4 Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

1. Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in de personeelsvergadering
2. Missie en visie staan op de voorkant van de Schoolgids en op de welkomspagina van onze site.
3. Missie wordt regelmatig genoemd in de nieuwsbrief.

3.2. De visies van de school

3.2.1 Levensbeschouwelijke identiteit

De Meeuwenberg is een open christelijke basisschool. We vinden het belangrijk om de christelijke waarden (aandacht, vertrouwen en verantwoordelijkheid) over te dragen op de kinderen van onze school. Daarbij vinden we het belangrijk dat onze christelijke identiteit zichtbaar is en blijft in woorden en daden.

Onze **ambities** zijn:

1. We besteden aandacht aan Bijbelse geschiedenis vanuit de methode Kind op maandag.
2. We besteden aandacht aan geestelijke stromingen vanuit de methode Kind op maandag en maandblad SamSam.
3. We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. We besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie.
5. We laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving.
6. Op school besteden we structureel aandacht aan protestants christelijke feesten.
7. De school maakt veel werk van de Kerstvieringen en Paasviering.
8. We onderhouden goede contacten met de PKN en de RK kerk van Driel.

3.2.2. Lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

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

- interactief lesgeven, de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren, zoals SCL (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig laten werken, individueel of in groepjes
- een goede lesvoorbereiding die leidt tot een goed klassenmanagement
- het toepassen van het directe instructiemodel

3.2.3 Zorg en begeleiding

Onze school besteedt veel aandacht aan de zorg en begeleiding van de leerlingen. De ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd met behulp van het Leerling- en Onderwijsvolgsysteem (LOVS) van CITO. De zorg richt zich op het wegwerken of verkleinen van onderwijs achterstanden (leerprestaties) en het verbeteren van de sociaal-emotionele ontwikkeling. De toetsresultaten beschouwen we als indicatief. Het totaalbeeld van de leerling, zoals dat in het gesprek tussen IB-er en leraar aan de orde komt, bepaalt de onderwijsbehoefte van de leerling. De laatste jaren zijn we overgegaan op handelingsgericht werken. Daar waar mogelijk proberen we leerlingen te clusteren, en wordt er gewerkt met groepsplannen. Binnen de groepsplannen houden we oog voor het individuele kind. Wat ons betreft richt de zorg zich op alle typen leerlingen: uiteraard gaat extra zorg naar de D- en E-leerlingen en daarnaast besteden we extra aandacht aan de meer begaafde leerlingen, bijv. bij de plaatsing in de Plusgroep. Echter: de leerlingen met A-, B- en C-scores zijn voor ons ook een uitdaging. Ook daar zien we graag de vaardigheidsscores stijgen.

De leerlingen met een D- en E- score worden in de leerling bespreking besproken met de IB-er. In beginsel geven we een HP aan leerlingen met een E-score en aan leerlingen die onverwacht te maken krijgen met een zeer sterke terugval.

3.2.4. Onderwijskundig concept

De Meeuwenberg is een basisschool volgens het leerstofjaarklassensysteem. Binnen dit systeem zijn onderwijsvernieuwingen ingevoerd. Ten aanzien van ons onderwijs (effectief onderwijs) zoeken we naar een goede balans tussen de aandacht voor de cognitieve ontwikkeling en de sociaal/emotionele ontwikkeling van de kinderen. Van belang zijn de volgende aspecten:

1. De leertijd wordt effectief besteed.
2. Het leren van de leerlingen staat centraal.
3. De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en spreken dat uit.
4. Leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra hulp en aandacht.
5. De leraren hebben oog voor de onderwijsbehoeften van een kind, een groepje of de "klas" als geheel.
6. De leraren werken opbrengstgericht (vanuit heldere doelstellingen).
7. Leerkrachten zorgen voor een ordelijk en gestructureerd klimaat dat geschikt is voor leren en onderwijzen.
8. De communicatie (interactie) tussen de leerkracht en leerlingen en de leerlingen onderling verloopt geordend.
9. Het belang van de (bege)leidende en sturende rol van de leerkracht wordt onderkend.
10. De leraren zetten waar mogelijk aan tot het werken met (behulp van) ICT-middelen.
11. De extra zorg en begeleiding is een onderdeel van het handelen van de groepsleraren en vindt bij voorkeur plaats binnen de eigen groep.

3.3 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren.

Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van zowel methode-onafhankelijke als methodegebonden toetsen. Voor de methode onafhankelijke toetsen gebruiken we het CITO LOVS.

Onze **ambities** zijn:

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

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

3.3.1 Overzicht Vakken – Methodes

Vakgebied en naam methode / werkwijze	Jaar van aanschaf	Jaar van vervanging
<u>Levensbeschouwelijke vorming / Burgerschap / Godsdienstonderwijs</u>		
Kind op Maandag {gr. 1 t/m 8}	jaarlijks	jaarlijks
Sam-Sam	jaarlijks	jaarlijks
Schooltelevisie	jaarlijks	jaarlijks
<u>Nederlandse Taal</u>		
Bronnenboeken {gr. 1/2}	jaarlijks	jaarlijks
Schatkist {gr. 1/2}	2008	2015
De Leessleutel {gr. 3}	2007	2016
Taal in Beeld (gr. 4 t/m 8)	2008	2017
Spelling in Beeld {gr. 4 t/m 8}	2008	2017
Blokboek taal {gr. 6 t/m 8}	jaarlijks	jaarlijks
<u>Rekenen/Wiskunde</u>		
Schatkist {gr. 1/2}	2008	2015
Wereld in Getallen {gr. 3 t/m 8}	2002	2014
<u>Begrijpend Lezen</u>		
Goed Gelezen {gr. 5 t/m 8}	2000	2013
Blits Studievaardigheden (groep 7)	2011	2020
Blits Studievaardigheden (groep 8)	2012	2021
<u>Aardrijkskunde</u>		
Geobas ideeënboek {gr. 1/2}	2000	2013
Geobas ideeënboek {gr. 3}	2000	2013
Geobas {gr. 4 t/m 8}	2000	2013
<u>Geschiedenis</u>		
Tijdstip {gr. 5 t/m 8}	2004	2018
<u>Natuuronderwijs</u>		
leskisten, projecten, internet- en tv-lessen {gr. 1 t/m 8}	jaarlijks	jaarlijks
<u>Techniek & milieu</u>		
leskisten & projectmateriaal NME, internet- en tv-lessen	jaarlijks	jaarlijks

{gr. 1 t/m 8}		
Schrijven		
Schrijfdans {gr. 1/2}	2000	2013
Schrijfsleutel {gr. 3}	2007	2016
Handschrift {gr. 4 t/m 8}	1991	2016
Verkeer		
Verkeersprojecten (VVN / 3VO) {gr. 1 t/m 3}	jaarlijks	jaarlijks
Stap vooruit (VVN / 3VO) {gr. 4}	jaarlijks	jaarlijks
Op voeten en fietsen (VVN / 3VO) {gr. 5/6}	jaarlijks	jaarlijks
JeugdVerkeersKrant (VVN / 3VO) {gr. 7/8}	jaarlijks	jaarlijks
Engels		
Hello World 'The Quest' {gr. 7}	2003	2012
Hello World 'The Castle' {gr. 8}	2003	2012
Sociaal-emotionele vorming		
Beter omgaan met jezelf en de ander {gr. 1 t/m 8}	2002	2013
Tekenen		
Moet je doen! (tekenen) {gr. 1/2}	2001	2013
Tekenvaardig {gr. 1 t/m 8}	1986	2013
Diverse creatieve sites met lessuggesties	jaarlijks	jaarlijks
Handvaardigheid		
Moet je doen! (handvaardigheid) {gr. 1/2}	2001	2013
Handvaardig {gr. 1 t/m 8}	1986	2013
Textielvaardig {gr. 1 t/m 8}	1986	2013
Kunstenplan {gr. 1 t/m 8}	jaarlijks	jaarlijks
Muziek		
Moet je doen (muziek) {gr. 1 t/m 8}	2002	2013
Kunstenplan / Vieringen / Voorjaarsfestival / musicals {gr. 1 t/m 8}	jaarlijks	jaarlijks
Drama / Dans		
Kunstenplan / Vieringen / Voorjaarsfestival / musicals {gr. 1 t/m 8}	jaarlijks	jaarlijks
Bewegingsonderwijs		
Bewegingslessen in het speelokaal {gr. 1/2}	1998	2014
Basislessen bewegingsonderwijs {gr. 3 t/m 8}	1998	2014
Computerprogramma's		
Ambrasoft Woorden Totaal (taal)	1998	
Ambrasoft Taal Totaal (taal)	1998	
Taal en Spelling in beeld	2008	
Ambrasoft Rekenen Totaal (rekenen)	1998	
Wereld in Getallen (rekenen)	2005	
Maatwerk (rekenen)	2005-2007	
Estafette lezen (lezen)	2007	

Verbeterpunt: (zie hoofdstuk 7.8)

- Opstellen van investeringsplan voor methodevervanging of aanvulling.

3.3.2 Toetsinstrumenten.

Op De Meeuwenberg gebruiken we de methodegebonden toetsen bij

- Taal
- Spelling
- Rekenen
- Engels
- Geschiedenis
- Aardrijkskunde

Daarnaast gebruiken we het CITO LOVS:

	okt	nov	dec	jan	feb	mrt	apr	mei	juni	
Rekenen voor kleuters				M1-M2					E1-E2	
Taal voor kleuters				M1-M2					E1-E2	
Scr. Beg. Geletterdh.					M3	M2		E3		
Scr. Dyslexie				**					**	
Rekenen/Wiskunde				M3-M8					E3-E8	
DMT en AVI				M3-M8					E3-E7	
Techn. lezen (gr. 3+4)				M3-M5					E3-E5	
Begr. lezen		M8		M4-M7					E3-E4	
Luisteren			M4-M7	M3						
Spelling				M3-M7					E3-E7	
SVS Niet werkw.					M7-M8				E7	
Woordenschat				M3-M5					E3-E5	
Herfstsignalering	3									
Pravoo		1-8								
Pravoo 1-2								1-2		

3.4 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Bij alle andere vakken heb je ook taal nodig, van rekenen tot gym en van tekenen tot aardrijkskunde. Het is belangrijk dat kinderen snel en goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Vanaf groep 1 (feitelijk vanaf de peuterspeelzaal) werken we al gericht aan de woordenschat en de taal – leesontwikkeling. Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door gebruik van de klassenbibliotheek, de groepsabonnements van de bieb, het lees-promotieprogramma “De Rode draad” van de bieb en het voorlezen. Vanaf groep 5 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten, boekenbeurten en het maken van werkstukken.

Onze **ambities** zijn :

1. De school beschikt over een goede methode voor aanvankelijk leesonderwijs (met veel differentiatiemogelijkheden).
2. De school beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
3. De school besteedt meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school.
4. Het rooster verheldert voldoende welke taalonderdelen wanneer aan bod komen.
5. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8).

6. De school heeft normen vastgesteld voor het leesonderwijs.
7. Kinderen die uitvallen op technisch lezen krijgen extra leertijd d.m.v. ralfi lezen, estafette lezen en tutor lezen.
8. De school beschikt over een *Protocol Dyslexiebeleid*.
9. In groep 2 worden de kinderen gescreend door de logopediste
10. We laten de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals het voorleeskoffertje (groep 2), de kinderboekenweek, de voorleeswedstrijd, de boekbesprekingen, etc.
11. We gebruiken CITO-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
12. Bij Lezen en Spelling werken we volgens de 1-zorgroute
13. De vaardigheidsscores CITO LOVS van onze leerlingen liggen op of boven het landelijk gemiddelde.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Invoering 1-zorgroute Spelling medio 2011-2012.
- Scherp analyseren van de resultaten.

3.5 Rekenen en Wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate "taliger" is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. We besteden veel aandacht aan het automatiseren vanaf groep 3 en aan het analyseren van redactiesommen vanaf groep 7. We gebruiken moderne methodes vanaf groep 1 (Schatkist, Wereld in getallen) en Cito-toetsen + methode gebonden toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen en de onderwijsbehoefte vast te stellen. In 2013 gaan we bij Rekenen en Wiskunde werken volgens de 1-zorgroute.

Onze **ambities** zijn:

1. We beschikken over moderne, eigentijdse methodes (groep 1 t/m 8).
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (en Schatkist).
3. De leraren besteden structureel aandacht aan rekenen en wiskunde (rooster).
4. We besteden dagelijks aandacht aan automatiseren.
5. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het CITO-LOVS en methodegebonden toetsen.
6. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld: minimaal landelijk gemiddelde.
7. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch.
8. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten).
9. De leraren stemmen –indien noodzakelijk– de didactiek af op de groep.
10. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsoverzichten en groepsplannen (HGW).

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Scherp analyseren van de resultaten.
- Invoering 1-zorgroute Rekenen medio 2012-2013

3.6 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 ook 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 hun heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken tussen en met de leerkracht en IB'er. In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling vastgelegd.

Onze **ambities** zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling.
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
3. Onze school beschikt over een LOVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan).
5. We houden bij hoeveel Individuele Handelings Plannen (IHP's) en Groeps Handelings Plannen (GHP's) er per jaar in een groep uitgevoerd worden.
6. Het rapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.
7. De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de leerlingenbespreking.
8. Tevredenheid bij ouders inzake onze aanpak van pestgedrag.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- De invoering van een nieuw LOVS voor Sociaal Emotionele Ontwikkeling (SEO).
- De IHP's en GHP's worden besproken door leerkracht en IB'er respectievelijk tijdens leerlingbesprekingen en groepsbesprekingen.
- De communicatie met ouders verbeteren aangaande pestgedrag (pro-actief).

3.7 Actief Burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld. Vooralsnog schatten wij de risico's voor onze leerlingen laag in.

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Vanuit onze christelijke identiteit vinden wij het belangrijk dat leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook daadwerkelijk naar anderen omzien en anderen helpen. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Onze **ambities** zijn:

1. We 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. We voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Vanuit onze Christelijke identiteit zien wij een samenhang in verantwoordelijkheid tussen de "ik", de "ander" en de "omgeving". Deze samenhang is gebaseerd op de volgende pijlers:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie
- cultuureducatie(zie hieronder)

Door het gebruik van o.a. Kind Op Maandag, SamSam, Aardrijkskundelessen, Geschiedenislessen, excursies, toneelvoorstellingen, leesprogramma's en thematische groeps gesprekken komen de hiervoor genoemde pijlers aan bod.

Cultuureducatie.

Onze school heeft een cultuurcoördinator. Verspreid over meerdere jaren bieden we een gevarieerd cultureel programma aan onze leerlingen.

De drie Drielse basisscholen werken samen om tweejaarlijks een groot cultureel festival voor kinderen en ouders te organiseren.

Daarnaast beschikt elke groep over een groepsabonnement voor de bibliotheek. De bibliobus staat elke maandag voor de deur van de school. Wij hebben ons tot 2013 verbonden aan de bibliotheek met het leespromotie programma "De Rode Draad".

Wij zien cultuureducatie als een belangrijke pijler voor goed burgerschap.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

3.8 ICT

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

Onze **ambities** zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digi-bord.
2. De leerlingen kunnen werken met Word en PowerPoint (einde basisschool).
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie.

4. De leerlingen kunnen een werkstuk maken met een verzorgde lay-out.
5. De leerlingen zijn vertrouwd met Internet.
6. De leraren geven opdrachten die het gebruik van het Internet stimuleren.
7. We beschikken over een Internetprotocol.
8. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en –vaardigheden.
9. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

3.9 Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat voldoende leertijd een belangrijke factor is voor het goed verwerken van de leerstof. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Indien nodig geven we individuele leerlingen of (sub)groepen meer leertijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken. In principe trachten we zo alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Uiteraard houden we ons aan de wettelijke normen van de onderwijstijd: in groep 1 t/m 4 minimaal 880 netto lesuren en in groep 5 t/m 8 minimaal 1000 netto lesuren. Totaal verspreid over de 8 leerjaren: 7520 netto lesuren.

Onze **ambities** zijn:

1. Leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en) in de groepsmap.
2. Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd).
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland.
4. Leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster.
5. Leraren hanteren voor leerlingen en invallers heldere roosters.
6. Leraren plannen extra tijd voor taal en lezen (gelet op de behoeften van onze leerlingpopulatie).
7. Leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

3.10 Pedagogisch Klimaat

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: onze 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 (en samen met anderen) kunnen doen.

Onze **ambities** zijn:

1. De leraren zorgen voor een ordelijk en opgeruimd lokaal.
2. De leraren zorgen voor een rustige, functionele en uitdagende leeromgeving.
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om.
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen.

5. De leraren bieden de leerlingen structuur (bijv. heldere regels, dag- en weekplanning).
6. De leraren zorgen voor veiligheid.
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken.
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen)werken.
9. De leraren voeren leerlinggesprekken met de leerlingen en spreken dan over het algemene welbevinden, de relaties in de groep, de relatie met de leerkracht en de hoge verwachtingen aangaande de leerresultaten.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Alle leerkrachten voeren leerlinggesprekken op efficiënte wijze.
- Alle lokalen zijn ordelijk en opgeruimd.
- Netheid wordt een integraal begrip voor leerlingen: het gaat om netjes werken in de schriften en werkboeken, netjes omgaan met materialen (opgeruimd kastje), het netjes opbergen van boeken en atlanten etc., het netjes ophangen van de jassen en tassen, het schoonhouden van het lokaal, gangen en plein, etc.

3.11 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan adaptief onderwijs. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we 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. We richten ons bij de instructie meer en meer op groepjes leerlingen i.p.v. individuele leerlingen. Kenmerkend is het werken volgens de 1-zorgroute bij Lezen (2011), Spelling (2012) en Rekenen (2013)

Onze **ambities** zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd.
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden, op drie niveaus.
3. De leraren geven les volgens het directe instructie model.
4. De leraren zorgen dat er heldere oplossingsstrategieën aan bod komen.
5. De leerlingen werken wisselend zelfstandig en samen.
6. De leraren geven extra ondersteuning en hulp (vaste ronde of aan de instructietafel).
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
8. De leraren controleren het nagekeken werk en corrigeren zelf het werk van leerlingen die specifieke hulp nodig hebben.
9. De leraren zorgen voor differentiatie middels de groepsplannen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- De groepsplannen bevatten zo concreet mogelijke doelen, SMART geformuleerd.
- We maken afspraken over het controleren van het dagelijkse werk van leerlingen.

3.12 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen)

doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend, dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Onze **ambities** zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
2. De leerlingen werken met dagtaken en weektaken.
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie).
4. De taken bevatten keuzeopdrachten.
5. De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen.
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.
7. De leraren houden leerling gesprekken om de leerlingen meer "mede-eigenaar" te maken van hun eigen leerontwikkeling.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Het opnieuw vaststellen van de schoolbrede afspraken omtrent zelfstandig werken: dagteken, weektaken, gebruik stoplicht en time-timer, plusgroep, etc.
- De leraren houden leerlinggesprekken.

3.13 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. 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? Daarom moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt extra 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-LOVS. Leerlingen met een E- of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een A-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. Echter: de B- en C-leerlingen krijgen eveneens meer aandacht dan voorheen. Om dit allemaal te realiseren wordt gewerkt met groepsplannen volgens de 1-zorgroute. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende en coachende taak.

Onze **ambities** zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen door observaties, het voeren van leerling gesprekken en het controleren van het dagelijkse werk.
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 het team de aard en de zorg voor zorgleerlingen.
7. De school voert de zorg planmatig uit.

8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Het scherp analyseren van de onderwijsbehoeftes.
- Het efficiënt omgaan met de beschikbare werktijd conform Werktijd factor (Wtf) om buiten de lesuren alle niet-les-gebonden taken naar behoren te kunnen doen.

3.14 Passend onderwijs en 1-zorgroute

Op onze school zorgen we voor passend onderwijs. In beginsel laten we ieder kind toe, maar soms is het beter als een kind elders geplaatst wordt. Om een dergelijke beslissing goed te kunnen nemen, moeten we binnen ons samenwerkingsverband een zorgprofiel opstellen. Dit profiel verheldert welke zorg we wel en welke zorg we niet kunnen bieden, en welke leerlingen met een bepaalde handicap door ons wel of niet opgevangen kunnen worden. Vanuit het samenwerkingsverband kunnen wij zo een dekkend onderwijsaanbod aanbieden.

Daarnaast worden we met ons Samenwerkingsverband Over Betuwe (SVOB) opgeschaald naar een groter verband rondom Arnhem: een clustering van bestaande samenwerkingsverbanden die tezamen een dekkend netwerk vormen om voor alle leerlingen uit de aangegeven regio passend onderwijs te bieden.

Passend onderwijs krijgt (ook) gestalte in de klas. Vanaf 2010-2011 werken we aan de 1-zorgroute Lezen onder begeleiding van MARANT. Onze leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handelingsgericht. In de komende jaren zullen ook Spelling en Rekenen volgens de 1-zorgroute aangepakt worden.

Onze **ambities** zijn:

1. De leraren volgen de ontwikkeling van de leerlingen regelmatig.
2. De leraren maken groepsoverzichten met alle toetsresultaten.
3. De leraren signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen.
4. De leraren benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen.
5. De leraren clusteren leerlingen met een vergelijkbare onderwijsbehoefte.
6. De leraren stellen o.b.v. de gegevens een groepsplan op.
7. De leraren voeren het groepsplan adequaat uit.
8. De leraren stemmen instructie en verwerking af op de clusters (leerlingen).
9. De leraren stemmen hun aanbod af op de clusters (leerlingen).

Om bovengenoemde ambities te bereiken hanteren wij een zorgstructuur waarbij we tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften van individuele of groepen kinderen. Het gebruik van groepsplannen maakt dit organisatorisch mogelijk. Werken met een groepsplan betekent dat er activiteiten voor de hele groep, voor subgroepen, en voor individuele kinderen zijn opgenomen. Uit praktische overwegingen werken we met 3 subgroepen per vak- of vormingsgebied.

- *De instructie onafhankelijke leerling* kan na de groepsinstructie aan het werk aangevuld met extra verdiepingsstof.
- *De instructie gevoelig leerling* kan na de groepsinstructie aan het werk met de basisstof, eventueel uitgebreid met vervolgp opdrachten

- *De instructie afhankelijke leerling* heeft na de groepsinstructie verlengde instructie nodig, gaat dan aan het werk met de minimumstof.

Uitgangspunt zijn de behoeften van kinderen op didactisch en pedagogisch gebied. Op didactisch gebied spreken we van instructiebehoefte, op pedagogisch gebied van ondersteuningsbehoefte.

Hieronder staat beschreven hoe het werken met groepsplannen er in de praktijk uitziet:

Vanuit toetsgegevens (methode en niet-methode gebonden) over de kinderen creëert de leerkracht een planmatig onderwijsaanbod. Er wordt doelgericht onderwijs gegeven om alle kinderen in de groep minstens de gestelde minimumdoelen voor de basisvaardigheden te laten bereiken, waarbij alle kinderen profiteren van de groepsinstructie. Goede en gemiddelde kinderen gaan dan zelfstandig of in duo's aan het werk met de basis- en verdiepingsstof en zwakkere kinderen krijgen verlengde, meer intensieve instructie. Het model houdt in, dat bij het geven van instructie, en tijdens de verwerking, rekening gehouden wordt met de verschillen tussen kinderen. Kinderen die uitvallen (D+ lage C, soms ook E scorende kinderen) worden bij de les gehouden d.m.v. pre-teaching en verlengde instructie (convergente differentiatie). Hierbij letten we ook op kinderen die geen risicoscore hebben, maar wel onvoldoende groei laten zien in de vaardigheidsscores.

Doelen worden vastgelegd in een groepsplan. Deze wordt 2x per jaar opgesteld en n.a.v. de groepsbesprekingen zo nodig tussentijds bijgesteld.

Om te bepalen in hoeverre kinderen de gestelde doelen (zie groepsplan) bereikt hebben, hebben we de volgende gegevens nodig:

- Toetsresultaten van de methode gebonden toetsen en de gegevens van de CITO-toetsen uitgedrukt in vaardigheidsscores.
- Het dagelijkse werk van de kinderen.
- (Fouten-)analyses van het werk van kinderen.
- Diagnostische toetsen met een didactische invalshoek.
- Algemene observaties.
- Gegevens over de vaardigheidsgroei per leerling.
- Gerichte observaties om scherp inzicht te krijgen in de door het kind gehanteerde oplossingsmethoden en/of bepaalde gedragsaspecten.
- Gesprekken met kinderen.

1. Methode toetsen: Wij hanteren de normering zoals aangegeven in de methodes. Op de evaluatielijsten van de methodetoetsen is zichtbaar welke doelen bereikt zijn. Minimumdoelen, basisdoelen en extra doelen voor de verschillende niveaus in het groepsplan.

2. De module 'zelfevaluatie' van het LOVS geeft in tabellen de vaardigheidsgroei van individuele kinderen weer. Deze tabellen zijn van groot belang bij het vaststellen van de opbrengsten, omdat hierin zichtbaar wordt of kinderen zijn gegroeid in vaardigheid (zowel persoonlijk als ook in vergelijking met de groep en het landelijk gemiddelde). Extra aandacht wordt gegeven aan kinderen die een onvoldoende groei of zelfs een teruggang in vaardigheid laten zien. Dit kunnen ook kinderen met A scores zijn.

Na zorgvuldige analyse van alle gegevens kan de onderwijsbehoefte van individuele kinderen vastgelegd worden in het groepsoverzicht en besproken in de groepsbesprekingen. Hierna wordt er een nieuw groepsplan opgesteld. Over het (digitaal) vastleggen van alle gegevens /evaluaties worden afspraken gemaakt

Zorggegevens van individuele kinderen worden ook vastgelegd in het leerlingdossier. Een overzicht waarop wordt weergegeven welke extra zorg een kind gehad heeft tijdens de gehele schoolloopbaan.

3.14.1 Van Groepsoverzicht naar groepsplan in stappen:

Stap 1 : Evalueren: Invullen groepsoverzicht / evalueren vorig groepsplan.

- Verzamelen en bundelen van gegevens van kinderen.

Stap 2 : Signaleren en benoemen van de onderwijsbehoeften.

Het vertalen van de beschikbare gegevens in instructie- of ondersteuningsbehoeften.

- Welke kinderen hebben specifieke onderwijs behoeften.
- Welke doelen zijn haalbaar.
- Wat heeft het kind (extra) nodig om die doelen te bereiken.

Stap 3. Clusteren van kinderen met vergelijkbare instructiebehoeften.

- Bij elkaar plaatsen van kinderen met vergelijkbare instructiebehoeften, om zo tot een voor de leraar hanteerbaar geheel te komen.
(Er kunnen zo verschillende patronen ontstaan, die de leraar helpen te kiezen voor activiteiten met de hele groep, met subgroepen of met individuele kinderen).

Stap 4. Opstellen groepsplan.

- Ontwerpen van een specifiek onderwijs aanbod voor zowel de hele groep, als voor subgroepen of individuele kinderen. Met aandacht voor het beschrijven van meetbare, concrete doelen.
- We maken 2 keer per jaar een groepsplan. September en februari.
- Vastleggen in het formulier groepsplan .

Stap 5. Uitvoeren van de groepsplannen.

- Plannen van onderwijs in de tijd. Praktisch uitvoerbaar vastgelegd in weekplanning of planningsschema.

3.14.2 Individuele handelingsplannen

a. Zorgleerlingen.

Als het groepsplan niet toereikend is wordt er een individueel handelingsplan (IHP) gemaakt. In de praktijk voor kinderen met een eigen leerlijn, kinderen met een LGB en de E scorende kinderen. Ook kan het zijn dat kinderen bij de methode toetsen plotseling uitvallen. Een handelingsplan voor een korte periode kan dan nodig zijn. Handelingsplannen zijn nadrukkelijk gebaseerd op een goede probleemanalyse en diagnose van wat er bij een leerling aan de hand is. Zo 'n plan moet dan concreet worden ingevuld met duidelijke meetbare afspraken over doelen, de aanpak en de tijdsduur (SMART). Alleen dan kan de extra begeleiding succesvol verlopen. Het plan wordt met ouders besproken en zo nodig ondertekend. Later door de leerkracht en IB-er geëvalueerd en afgerond of bijgesteld.

De kinderen met een dyslexie-verklaring of jonge kinderen waarvan het sterke vermoeden bestaat dat ze dyslexie hebben krijgen extra ondersteuning volgens het "protocol dyslexie".

b. Kinderen met een 'eigen leerlijn'.

Kinderen die al enige jaren een achterstand hebben op de aangeboden leerstof komen in aanmerking voor een eigen leerlijn. Als de minimumdoelen niet worden behaald ondanks extra zorg, wordt er een didactisch en/of capaciteiten onderzoek

aangevraagd. N.a.v. de conclusies van dit onderzoek wordt er een 'eigen leerlijn' opgesteld.

Een 'eigen leerlijn' bevat:

- Een ontwikkelingsperspectief voor het betreffende vakgebied dat is bepaald aan de hand van het verwachte uitstroomniveau van de leerling;
- Tussendoelen die bepaald zijn aan de hand van het ontwikkelingsperspectief.
- Een beredeneerd gepland aanbod dat is bepaald op basis van de tussendoelen.

Dit plan wordt met de ouders besproken en ondertekend.

Als een kind in aanmerking komt voor extra begeleiding, worden de ouders hierover mondeling geïnformeerd. Tijdens gespreksavonden worden ze op de hoogte gehouden van de vorderingen en worden de gehanteerde handelingsplannen besproken. Ouders worden betrokken bij de hulp aan hun kind. Dit kan d.m.v. huiswerk opdrachten. Er wordt gewerkt met modelformulieren. Ingevuld volgens het SMART principe. Steeds wordt er een tijdslimiet aangegeven, waarna een evaluatie volgt.

3.14.3 Onderwijsbehoeften van de leerlingen

Het peilen van de onderwijsbehoefte kan heel breed en begint heel vroeg. Vandaar dat de volgende aspecten van belang zijn bij het vaststellen (en de beschrijving ervan in het groepsplan) van de onderwijsbehoefte van onze leerlingen:

- Kijk in het voedingsgebied, de wijk, of het dorp.
- Overdracht van peuterspeelzaal naar basisschool.
- Intakegesprek met ouders
- Observeren en toetsen
- Groepsoverzichten (risico-analyse)
- Gewichtenregeling
- Specifieke behoeften
- Instructiebehoefte

3.14.4 Beleid meer begaafde leerlingen (hoogbegaafden)

Onze school heeft een plusgroep. De doelstelling van deze groep is om meerbegaafde leerlingen meer uitdagingen te bieden en ze te motiveren door een aanbod van andersoortige lessen en onderwerpen (thema's). Het beleid is afgestemd op leerlingen vanaf groep 5. Ons beleid richt zich met name op leerlingen die A-scores bij de Cito-toetsen halen (minimaal 2 jaar achter elkaar) en die er emotioneel aan toe zijn om extra uitdagingen aan te gaan. Bovendien hebben zij op deze manier de mogelijkheid om met gelijkgestemden samen te werken. Leerlingen gaan 1 uur per week naar de plusgroep en ze werken daar onder leiding van een leerkracht aan o.a. Spaans, breinbrekers, kunst, filosoferen en techniek. Zie verder de conceptnotitie: *Beleidsplan Plusklas*. Ook in de groepen houden de leraren rekening met meerbegaafde leerlingen. Op het groepsplan staat vermeld wat deze kinderen aan extra stof aangeboden krijgen. Daarbij gaat het niet zozeer om 'meer van hetzelfde', als wel om stof met een (uitdagende) meerwaarde voor deze kinderen. Daarnaast krijgen deze leerlingen de ruimte om binnen de lessen 2 uur per week aan de plusgroeptaken te werken.

3.14.5 Het ontwikkelingsperspectief

Bij het ontwikkelingsperspectief gaat het om de inschatting van de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling voor een bepaalde, langere periode. Nu

gaat het niet om het "achteraf volgen" van een leerling, maar juist vooruit plannen op basis van realistische verwachtingen. Om die verwachtingen waar te maken zullen we veelal meer instructie geven. Het gaat om nauwkeurig plannen van leertijd, beschrijven van de onderwijsbehoefte en het nauwkeurig benoemen van het einddoel. Een belangrijk hulpmiddel hierbij is het LOVS van CITO. Met name het alternatief leerlingrapport geeft een goede indicatie om het ontwikkelingsperspectief te beschrijven.

Ondanks alle extra inzet kunnen ontwikkelingen toch achterblijven. Een scherpe analyse is nodig om de oorzaken te achterhalen. We kijken eerst of er belemmerende factoren buiten het kind te vinden zijn die we kunnen opheffen. Mogelijk vinden we de oorzaken in het kind zelf of zijn belemmeringen niet op te heffen doordat ze buiten de invloedssfeer van school liggen. Dan zullen we ons goed moeten beraden op het ontwikkelingsperspectief van de leerling. Dan kan na onderzoek en in goed overleg met de ouders een aangepaste leerlijn beschreven worden, hoewel ons streven is om de leerlingen zo lang mogelijk "bij de groep te houden". In hoge uitzondering kan een kind doubleren. We spreken ook van een uitzonderlijke situatie als we na een grondig onderzoekstraject in samenspraak met ouders en externe deskundigen besluiten een kind voor te dragen bij de PCL met de vraag of deze leerling toelaatbaar is voor het s.o.

Bij het opstellen van het ontwikkelingsperspectief en een eigen leerlijn voor de betreffende leerling wordt altijd een deskundige geraadpleegd.

We houden rekening met continue veranderende regelgeving. Op dit moment lijkt het erop dat het beschrijven van een ontwikkelingsperspectief (nog) niet voor iedere leerling nodig is.

De volgende groepen leerlingen hebben wel baat bij het ontwikkelingsperspectief:

- Leerlingen met een Speciaal Basisonderwijs of Speciaal Onderwijs (SBO- of SO) indicatie
- LGF-leerlingen (Leerling Gebonden Financiering, het zgn. "rugzakje")
- Leerlingen met een verwachte uitstroom naar praktijk- of voortgezet speciaal onderwijs
- Leerlingen met cognitieve belemmeringen op één of meerdere basisvaardigheden of sociaal emotionele belemmeringen

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Invoering van Ontwikkelingsperspectief

3.15 Zorgprofiel

Reeds op 15 juni is er een studiebijeenkomst geweest van directeuren en IB-ers binnen het Samenwerkingsverband Over Betuwe (SVOB) over het opstellen van het Zorgprofiel voor elke aangesloten school binnen het kader van Passend Onderwijs. Op 18 oktober 2011 vindt er een audit plaats op De Meeuwenberg. De audit omvat interview/gesprekken met het team, directie, IB-er en een ouder. Daarnaast worden er twee of drie groepen geobserveerd (3 x 20 minuten per groep).

Wanneer alle scholen binnen het SVOB op deze wijze zijn bezocht wordt een verslag opgesteld per school, per schoolbestuur en een samenvattend verslag voor het hele samenwerkingsverband.

Het verslag zal aangeven in hoeverre het onderwijs op De Meeuwenberg ingericht is op het omgaan met verschillen tussen leerlingen en in welke mate De Meeuwenberg in staat is met de haar kenmerkende eigenschappen (bijv. combinatieklassen, leerkrachtcompetenties) Passend Onderwijs succesvol uit te voeren.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Opstellen van Zorgprofiel van De Meeuwenberg

3.16 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Daarbij richten we ons minimaal op de landelijke gemiddelde vaardigheidsscores van de Cito-toetsen.

Daarnaast vergelijken we onze scores met de inspectienormen (zie *Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs*).

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). We gebruiken hierbij de Zelfevaluatie van CITO LOVS. Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB-er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- (1) Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren).
- (2) Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen.
- (3) Meer automatiseren.
- (4) Differentiatie aanpassen.
- (5) Inzet onderwijsassistent of RT.
- (6) Leerinhoud aanpassen.

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

3.17 Opbrengsten (van het onderwijs)

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na met name bij Lezen, Taal en Rekenen/Wiskunde. We achten het van belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

Onze **ambities** zijn:

1. Groep 8 realiseert aan het eind van de basisschool minimaal de ongecorrigeerde landelijk gemiddelde CITO-scores.
2. De groepen realiseren tussentijds minimaal de landelijk gemiddelde CITO-scores.
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.
8. De school toont de ouders hoe de schoolresultaten zich verhouden t.o.v. de gemiddelde CITO-scores en de Inspectienormen.
9. De school toont de ouders naar welke vormen van VO de leerlingen van groep 8 uitstromen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Zie Inspectierapport vastgesteld op 11 april 2011
- Zie schoolverbeterplan "GROEN" hoofdstuk 4.

3.18 Referentieniveaus Taal en Rekenen.

Het team van De Meeuwenberg pakt de komende 2 jaar de introductie van de referentieniveaus op de volgende manier aan:

- Oriëntatie op inhoud, betekenis, rol en functie middels het lezen van vakliteratuur, brieven Ministerie en raadplegen van website: <http://www.taalenrekenen.nl>.
- Kennismaken met voorbeelden ingebracht in personeelsvergaderingen en bouwvergaderingen door IB-er en directeur met steun van het SVOB.
- Kennis hebben van "invoering" per 1 augustus 2010 en werkelijk effectuering mogelijk over 2 jaar.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Oriëntatie en invoering referentieniveaus Taal en Rekenen

Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school is afgeleid van het IPB op bovenschools niveau van Stichting Trivium.

4.1. Onze organisatorische doelen

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

Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 1 groepsleerkracht + bouwcoördinator Onderbouw
- 1 groepsleerkracht + bouwcoördinator Bovenbouw
- 1 IB-er / RT-er
- 1 groepsleerkracht + ICO
- 7 overige groepsleerkrachten
- 1 onderwijsassistente
- 1 conciërge (vrijwilliger)

Er zijn 3 fulltime en 11 parttimers werkzaam op De Meeuwenberg.

De leeftijdsopbouw kunnen we als volgt indelen, zie ook blz. 5:

Per 1 augustus 2011	MT	OP	OOP
Ouder dan 50 jaar	1	4	1
Tussen 40 en 50 jaar		1	1
Tussen 30 en 40 jaar	2	2	
Tussen 20 en 30 jaar		2	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	9	2

	Taken en functies	Huidige situatie 2011-2012	Gewenste situatie 2011-2015
1	Aantal personeelsleden	14	14
2	Verhouding man/vrouw	1 - 13	3 - 11
3	LA-leraren	8	7
4	LB-leraren	2	3
5	Aantal IB-ers	1 LB	1 LB
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	2	2
7	Opleiding schoolleider	1	2
8	ICT-specialisten	-	1
9	Onderwijsassistenten	1	1
10	Gedragspecialisten	-	1
11	Leesspecialist	1	1
12	Rekenspecialist	-	1
13	Taalspecialist	-	1

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

De Meeuwenberg streeft naar een evenwichtige groei van het leerlingaantal, zodanig dat er over enkele jaren sprake is van:

- | | | |
|---|-------------|------------------------|
| 1 | groep 1-2 | tot de Kerstvakantie |
| 2 | groepen 1-2 | vanaf de Kerstvakantie |
| 1 | groep 3 | |
| 1 | groep 4 | |
| 1 | groep 5 | |
| 1 | groep 6 | |
| 1 | groep 7 | |
| 1 | groep 8 | |

Om dit te bereiken zal het leerlingaantal op de teldatum rond de 185 moeten liggen.

Beleid m.b.t. LA- en LB-functies, invoering Actieplan Leerkracht

uit Strategisch beleidsplan 'Kindgericht en vakbekwaam' van Stichting Trivium

Het plan bevat meerdere maatregelen om de positie van het vak van leerkracht te verbeteren. Voor het Primair onderwijs zijn dit de volgende maatregelen:

1. Verbetering van de salariering door inkorting van de loonschalen. Dit traject is in 2008 ingezet en werd in 2011 afgerond. Hierdoor bereikte de leerkracht sneller zijn maximum-salaris. Ook bij Trivium is deze salarismaatregel doorgevoerd.
2. Leraren krijgen de mogelijkheid bij goed functioneren door te groeien in een uitloopschaal. Verbetering van de salariering door inkorting van de loonschalen. Dit traject is in 2008 ingezet. Voor vrijwel alle leraren van Trivium is deze mogelijkheid toegepast.
3. Er is een Lerarenbeurs ingesteld, waarbij een leraar eenmaal in zijn/haar loopbaan met subsidie een extra nascholing kan doen. In Nederland maken hierbij zo'n 6000 tot 8000 leraren gebruik van. Bij Trivium hebben in de afgelopen drie jaar 9 leraren hiervan gebruik gemaakt.
4. In het kader van de "functiemix" kunnen leerkrachten doorstromen naar salarisschaal LB. De salarisschaal LB is tot op heden bij Trivium alleen geopend voor de functie van Intern Begeleider (2009) en voor de functie van bouwcoördinator (2011).

4.2. De schoolleiding

De schoolleiding, het MT, wordt gevormd door de directeur en twee bouwcoördinatoren. De schoolleiding vindt het onderwijskundig leiderschap van groot belang. Vervolgens gaat veel aandacht naar een goede communicatie en het adequaat organiseren van de gang van zaken op school.

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 is deskundig.
2. De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes.
3. De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren.
4. De schoolleiding accepteert teamleden zoals ze zijn.
5. De schoolleiding wordt door de teamleden geaccepteerd.
6. De schoolleiding geeft teamleden voldoende ruimte.
7. De schoolleiding geeft teamleden het gevoel dat ze iets kunnen.
8. De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team.
9. De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig

werkklimaat.

10. De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden.
11. De schoolleiding ondersteunt teamleden in voldoende mate.
12. De schoolleiding heeft vertrouwen in het kunnen van de teamleden.
13. De schoolleiding heeft voldoende delegerend/coördinerend vermogen.
14. De schoolleiding heeft een doelmatig systeem voor beheer en organisatie opgezet.
15. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken adequaat.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per 4 jaar beoordeeld door de directie en 1 x per 2 jaar door het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Efficiënter benutten van vergadertijd.
- Vergaderingen meer vullen met onderwijsinhoudelijk zaken.
- De communicatie (overdracht van allerhande organisatorische info) tussen directie en team via mail verbeteren.

4.3 Beroepshouding

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

Onze **ambities** zijn:

1. Handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school.
2. Zich collegiaal opstellen.
3. Zich medeverantwoordelijk voelen voor de school, de leerlingen en elkaar.
4. Met anderen kunnen en willen samenwerken.
5. Hun werk met anderen bespreken.
6. Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten.
7. Genomen besluiten loyaal uitvoeren.
8. Zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen.
9. Aanspreekbaar zijn op resultaten en op het nakomen van afspraken.
10. Gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen.
11. Anderen kunnen en willen begeleiden of helpen.
12. Beschikken over reflectieve vaardigheden.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Inhoudelijke bijdrage leveren aan beleidstukken die door de directie in concept voorgelegd worden.
- Pro-actief opstellen om de missie van de school waar te maken.
- Denken in termen van kansen i.p.v. bedreigingen.
- "Out of the box" denken.

4.4. Integraal personeelsbeleid (incl. professionalisering)

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 ambities per beleidsterrein. Op basis van de beleidsterreinen hebben wij competenties vastgesteld in de geest van de wet op de Beroepen in het

Onderwijs (Wet BIO) en de afspraken zijn omgezet in criteria. Deze criteria staan op competentielijstjes. Onze school vindt de volgende competenties richtinggevend voor de ontwikkeling van de medewerkers:

Vakmatige beheersing	Vakinhoudelijk competent (3)
Gebruik leertijd	Organisatorisch competent (4)
Pedagogisch handelen	Pedagogisch competent (2) Interpersoonlijk competent (1)
Didactisch handelen	Didactisch en vakinhoudelijk competent (3) Organisatorisch competent (4)
Zorg voor leerlingen	Vakinhoudelijk competent (3)
Opbrengstgerichtheid	Didactisch en vakinhoudelijk competent (3) Organisatorisch competent (4)
Professionele instelling	Competent in samenwerken (collegae) (5) Competent in reflectie en ontwikkeling (7)
Communicatie	Competent in samenwerken (collegae) (5)
Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Gerichtheid op kwaliteit	Competent in reflectie en ontwikkeling (7)

We zetten de volgende instrumenten in om de (persoonlijke) ontwikkeling van de medewerkers zo vorm te geven, dat zij in toenemende mate gaan voldoen aan de criteria op de competentielijsten. In alle instrumenten staan daarom de gekozen competenties met de daarbij behorende criteria centraal.

4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid

Onze school hanteert diverse instrumenten voor haar (integraal) personeelsbeleid. We zetten deze instrumenten in om de leraren te ontwikkelen. De kernvraag bij ons personeelsbeleid is: hoe zorgen we ervoor, dat de leraren (medewerkers) de geformuleerde ambities steeds beter gaan beheersen. Onze **instrumenten** zijn:

4.5.1 Beleid m.b.t. stagiaires

De Meeuwenberg is sinds het voorjaar van 2011 een B-Select school van de CHE (Christelijke Hogeschool Ede). Eén van de teamleden is opgeleid en gecertificeerd ICO. Zij coördineert de begeleiding van stagiaires op onze school.

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de CHE de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of Leaar In Opleiding (LIO-er) in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de hogeschool. 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. Deze beoordelingsinstrumenten zijn tevens een handzame spiegel voor ons eigen competentieprofiel.

4.5.2 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het Integraal Personeels Beleid (IPB). Daarnaast is de competentieset die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten ontvangen de competentieset en geven een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt. Bij het sollicitatiegesprek houden we een criteriumgericht interview dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en/of portfolio)

4.5.3 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). Deze mentor voert het introductiebeleid (begeleidingsplan) uit, waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de competentieset. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset).

4.5.4 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevendende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden.

Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering. Concreet gaat het om de individuele of teamscholing, al of niet met externe cursussen of interne studiebijeenkomsten.

Het vanuit Stichting Trivium opgestelde taakbeleid met name gerelateerd aan de normjaartaak (bijv. de verplichte scholing en het verplicht bijwonen van aangewezen studie- of teamvergaderingen) vormt de basis voor ons schoolspecifieke taakbeleid.

4.5.5 Collegiale consultatie

In de komende jaren worden collega's vrij geroosterd (vervangen) en kunnen bij elkaar in de klas gericht gaan kijken om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. In de bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied en welke competenties in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden.

4.5.6 Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid een klassenbezoek af. Bij het klassenbezoek worden –in overleg- criteria die afkomstig zijn van de competentieset geobserveerd. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een functioneringsgesprek of een voortgangsgesprek.

De vanuit Stichting Trivium opgestelde gesprekscyclus wordt hierin gevolgd.

Ook de IB'er legt in de regel 2 keer per jaar een klassenbezoek af gerelateerd aan de 1-zorgroute, bijvoorbeeld tijdens spellings-, lees- en rekenlessen. Deze les wordt in de nabespreking geëvalueerd op basis van onderliggende groepsplan.

4.5.7 Persoonlijk Ontwikkelplan (POP)

Iedere werknemer stelt tweejaarlijks een kort POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de competenties, voert een doelstellingen-gesprek en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde tijdens de gesprekscyclus. Aan het einde van deze cyclus wordt in het beoordelingsgesprek door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

4.5.8 Het bekwaamheidsdossier

Alle teamleden beschikken over een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers zijn centraal opgeslagen in de school. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De competentieset
- De gescoorde competentielijsten
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen
- Aktes van benoeming

In het bekwaamheidsdossier verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn/haar persoonlijke ontwikkeling. Het teamlid is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar bekwaamheidsdossier.

4.5.9 Functioneringsgesprekken

Functioneringsgesprekken (FG) vinden plaats binnen de al eerder genoemde gesprekkencyclus. De gehele cyclus is te vinden in het Handboek Personeel van Stichting Trivium.

Tijdens het FG staat het POP van de medewerker (met daarin de competentieset) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

4.5.10 Deskundigheidsbevordering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen en de competentieset) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de afspraken (doelen) van de school. In de regel volgt het team meerdere keren per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De verplichte scholingsuren worden verwerkt in de normjaartaak onder het kopje *deskundigheidsbevordering*.

Gevolgde teamscholing 2007-2011

Jaar	Thema	Organisatie
2007-2008	Zelfstandig werken	MARANT
2008-2009	Structureel Coöp. Leren	MARANT
2009-2010	Structureel Coöp. leren	MARANT

2010-2011	1-zorgroute Lezen Beeld en Brein	MARANT Reneé Heineman
-----------	-------------------------------------	--------------------------

Gevolgde persoonlijke scholing 2007-2011

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
Ella Kastella kletskaus	SON	1
In gesprek met ouders	SON	1
Groep onder de loep 1-2	SON	1
Regionale Onderbouwdag	MARANT	3
Cursus gedrag	SVOB	4
Leesconferentie	CPS	4
Dyslexie behandelaar		1
Train de trainer	SVOB	2
Taalconferentie	MARANT	1
Werken met SPRINT (Lexima)	Lexima	2
Rekenverschillen in de Bovenbouw.		1
Handelingsgericht werken door de IB-er	SVOB	1
BHV herhalingscursussen		10
ICO	CHE	1
Opleiding bouwcoördinatoren	MARANT	2
Gebruik Digiborden	Handshakers	11
Opleiding Gedrag	SVOB	1
Plusgroep	SON	1

Specifieke expertise van het team:

- Meerdere teamleden zijn behoorlijk ICT- en Digi-bordvaardig en kunnen andere collega's hierbij coachen.

4.5.11 Intervisie

De Meeuwenberg kent een vergaderrooster met algemene personeelsvergaderingen. Deze worden in de regel om de 10 dagen gehouden, wisselend op dinsdagen en donderdagen. Aanwezig zijn de groepsleerkrachten die op die dag lesgeven, de IB-er en de directeur. Voorzitter is de directeur.

Daarnaast worden er in de weken, waarin geen alg. p.v. gehouden wordt bouwvergaderingen belegd, zowel voor de onderbouw als de bovenbouw. Deze vergaderingen worden geleid door de bouwcoördinatoren. In deze vergaderingen is ruimte opgenomen voor intervisiemomenten (4 keer per jaar). Tijdens de intervisie bespreken de teamleden onder leiding van een bouwcoördinator de dagelijkse praktijk. Ook wordt er tijdens de intervisie aandacht besteed aan de voortgang van het POP. Aanwezig zijn de groepsleerkrachten van de betreffende bouw. Tot de onderbouw behoren groep 1, 2 en 3. De bovenbouw groep 4 t/m 8.

Tenslotte worden er studievergaderingen gehouden met de verplichte aanwezigheid van alle groepsleerkrachten, IB-er en directeur.

4.5.12 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie 4.5.11) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leraren. 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 's morgens

gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). We gebruiken door de weeks de lunch zoveel mogelijk gezamenlijk. Ook dan is er tijd voor meer informeel overleg. De school organiseert een gezellige avondborrel na de Kerstviering en een afsluitende lunch aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsdag aan het begin van het jaar.

4.5.13 Beoordelingsgesprekken

Beoordelingsgesprekken vinden plaats binnen de al eerder genoemde gesprekscyclus. De gehele cyclus is te lezen in het Handboek Personeel van Stichting Trivium. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Bij een beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag t.o.v. collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

4.6 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de schooldirecteur. 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.

Beoordeling Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.7)

1 x per vier jaar door directie en leraren

Verbeterpunten Integraal Personeelsbeleid (zie hoofdstuk 7.8)

- Taakbeleid: het maken van een beleidsplan waarin een takenboek opgenomen wordt + een jaarlijks overzicht van teamleden gekoppeld aan de uit te voeren taken.
- Collegiale consultatie: het inzetten van PAB (schools) om invallers aan te trekken zodat teamleden bij elkaar op bezoek gaan met een vooraf vastgesteld doel / kijkwijzer.
- Klassenbezoeken door de directeur met vooraf besproken kijkwijzer.
- Opstellen van het POP door elk teamlid, dus ook IB-er en directeur.
- Uitvoeren van Gesprekkencyclus: functioneringsgesprek, voortgangsgesprek en beoordelingsgesprek.

Hoofdstuk 5 Organisatie en beleid

5.1. Organisatiestructuur en – cultuur

Onze school is een van de 14 basisscholen van de Stichting Trivium. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van Trivium, leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van beleid op de eigen school. De directeur wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren voor de onder- en de bovenbouw (functie) en een IB-er (tevens RT-er). ICT-hulp wordt op Trivium-niveau geboden.

Het MT wordt gevormd door de directie en de twee bouwcoördinatoren. De school heeft de beschikking over een Oudercommissie (OC) en een Medezeggenschapsraad (MR). Op Verenigingsniveau is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

Op stichtingsniveau is de schooldirecteur lid van het Directeuren Overleg (DO).

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie. 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 beter competente leraren. Daartoe leggen de directeur en IB-er klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directeur heeft de intentie om beleid te formuleren m.b.t. collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Kenmerken van een professionele cultuur zijn wat ons betreft:

1. Missie: De schoolleiding zorgt samen met het team voor een eenduidig en breed gedragen heldere missie aangaande het onderwijs op De Meeuwenberg. De missie is kernachtig samengevat in "Kwaliteit en Sfeer".
2. Organisatie: De schoolleiding zorgt voor een heldere en transparante organisatie wat betreft de verhouding en samenwerking tussen de geledingen, het vergaderrooster, de besluitvorming, communicatie en planning van de schooldoelen.

5.2. Structuur (groeperingsvormen)

Verdeling van leerlingen.

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Veelal worden er vanwege de specifieke leerlingaantallen combinatieklassen gevormd. De zitplaats van de leerlingen vindt in de regel plaats op basis van een sociogram. De school plaatst kinderen dus tactisch. De ouders worden op de informatieavond op de hoogte gebracht van de criteria. De lessen worden in het algemeen binnen de eigen groep in het eigen lokaal aangeboden. Binnen een jaargroep maakt de school onderscheid in subgroepen bij Lezen (1-zorgroute) en in de komende jaren ook bij Spelling en Rekenen/Wiskunde. De subgroepen worden samengesteld op basis van groepsoverzichten en groepsplannen.

Verdeling van leerkrachten.

Voor De Meeuwenberg geldt "de juiste man of vrouw op de juiste plaats". De verdeling van leerkrachten over de groepen wordt bepaald door:

- Opleiding. Bijvoorbeeld gespecialiseerd in jonge kind of oudere kind, 'special needs', bevoegdheid gym, management (bijvoorbeeld voor plaatsing van de coördinatoren onderbouw/bovenbouw);
- Ervaring. Bijvoorbeeld in onderbouwgroepen / bovenbouwgroepen, of specifieke groepen met zorgbehoefte;
- Interesse op basis van het jaarlijks in te vullen belangstellingsformulier
- Eventueel op basis van (verplichte) mobiliteit.

5.3. Schoolklimaat (inclusief Sociale Veiligheid)

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

Onze **ambities** zijn:

1. De school ziet er netjes en verzorgd uit.
2. De school is een veilige school.
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.
4. Ouders ontvangen tweewekelijks een nieuwsbrief.
5. De school organiseert jaarlijks een ouderavond (thema-avond).
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten.
7. De school staat altijd 'open', de leraren, IB-er en directeur zijn goed bereikbaar.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- De communicatie vanuit school naar de ouders kan beter. Blijkens de ouder-enquête weten weinig ouders hoeveel het team zich inzet voor de veiligheid op school.
- Hetzelfde geldt voor de extra begeleiding van zorgleerlingen.

5.3.1. Sociale Veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen, hulpouders, stagiaires en leraren. Dat betekent dat we op De Meeuwenberg de volgende incidenten willen voorkomen:

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

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. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling

staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Hiertoe gebruiken de leerkrachten structuren(werkvormen) uit het Structureel Coöperatief Leren, bijv. de "teambouwers".

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de pleinwacht of de groepsleerkracht. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school maakt hiervoor een protocol: ouders worden gebeld, of ontvangen zo nodig een brief). In zware gevallen kan de wijkagent betrokken worden bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt nog niet over een specifieke veiligheidscoördinator. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over de aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 11 BHV-ers.

Om te controleren of leerlingen en leraren zich echt sociaal veilig voelen, bevraagt de school leerlingen, ouders en leraren 1 x per twee jaar m.b.t. het aspect Sociale Veiligheid. Daarvoor worden de vragenlijsten Sociale veiligheid 2009 (WMK-PO) gebruikt. Daarnaast wordt ieder kind vanaf groep 3 één keer gescoord ten aanzien van sociale vaardigheden (LVS PRAVOO). De uitslagen worden door de leraren besproken met de IB-er en op basis van de resultaten worden handelingsplannen opgesteld (IHP of GHP).

Beoordeling (zie Evaluatieplan hoofdstuk 7.7)

De school neemt 1 x per vier jaar vragenlijsten (ouders, leerlingen en leraren af). Zie het plan van aanpak 2011-2015. Tevens wordt jaarlijks een analyse opgesteld op basis van de incidentenregistratie. Deze analyse kan ertoe leiden dat de vragenlijsten frequenter afgenomen worden. Jaarlijks wordt 1 x het Leerlingvolgsysteem PRAVOO ingevuld.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Het ontwikkelen van een incidenten registratieformulier.
- Het beschrijven van een protocol wanneer ouders en/of wijkagent betrokken worden.

5.3.2 Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

In 2010 heeft de afname Risico-Inventarisatie en evaluatie (RI&E) plaatsgevonden. Deze schoolgezondheidsmeter is uitgevoerd door RI&E-medewerker van Trivium. Alle leraren hebben de RI&E-vragenlijst kunnen invullen (responspercentage: 87%). Van de inventarisatie is een verslag gemaakt waarin de aandachtspunten en de gekozen verbeterpunten staan aangegeven. De verbeterpunten zijn opgenomen in een schoolspecifiek plan van aanpak. Jaarlijks werken we aan een aantal verbeterpunten. Het plan van aanpak wordt ieder jaar aangepast, uitgevoerd en geëvalueerd. Het plan van aanpak is in december 2010 met de medezeggenschapsraad van de school besproken.

5.3.3 Arbobeleid

Onze school heeft met ARBO-UNIE een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op.

De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg op Trivium niveau. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Het logboek voor keuringen en onderhoud van speeltoestellen moet aangepast worden.

5.4. De interne communicatie

Op onze school vinden we een open interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren. We geloven dat op deze manier de kwaliteit van de school wordt geoptimaliseerd. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Onze **ambities** zijn:

- We werken met een vergaderrooster:
 - o personeelsvergadering
 - o bouwvergadering
 - o zorgvergadering
 - o werkgroepen
 - o studievergadering
- 1. Het MT vergadert 1 x per maand
- 2. De OC vergadert 1 x per 2 maanden
- 3. De MR vergadert 1 x per 2 maanden
- 4. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: de teaminfo, postvakken, memobord, e-mail voor het doorzenden van specifieke berichten en natuurlijk de teamkamer als 'ontmoetingsruimte'.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Het verschuiven van de informatieoverdracht van de schoolorganisatie vanuit de vergadering naar de Team Info (via mail) zodat er in de vergaderingen meer tijd overblijft voor onderwijsinhoudelijke zaken.

5.5. De externe communicatie

Onze school staat midden in de dorpsgemeenschap. Wij streven naar samenwerking met de buurtbewoners en instanties in het dorp. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties, onze "ketenpartners" bij opvoeding, onderwijs en zorg. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De ketenpartners, waarmee we een relatie onderhouden, zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. Peuterspeelzaal De Paddestoel Driel
2. BSO "SKAR" te Driel, locatie De Meander
3. Openbare bibliotheek Gelderland Zuid, locatie Elst of Heteren
4. Onderwijs Begeleidings Dienst MARANT te Elst (Gld)
5. Natuur- en Milieu Educatie 't Pakhuis in Hemmen en boerderij Lingezegen in Elst.
6. Pabo CHE te Ede
7. Centrum voor Jeugd en Gezin Locatie Elst, locatie de Plataan
8. Zorgloket gemeente Overbetuwe
9. Huisartsen praktijk Driel
10. Gelderse Roos Arnhem
11. Schoolarts van VGGM
12. Schoolverpleegkundige van VGGM
13. Schoollogopedie Overbetuwe
14. Logopediepraktijk Poolman Driel
15. Voortgezet Onderwijs te Arnhem, Doorwerth, Elst, Huissen, Oosterbeek, Velp en Zetten
16. Andere Basisscholen in Driel: Openbare Basisschool "De Meander" en Katholieke Basisschool "Het Drieluik".
17. De kerken in Driel: De Protestantse Kerk Nederland en de Katholieke kerk.
18. De Dorpsraad Driel.
19. Sportverenigingen: voetbalclub RKSV vanwege onze Sportdag, korfbalvereniging KV Zetten '99 wegens het jaarlijkse korfbaltoernooi
20. De SintKan te Driel

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

5.6. De communicatie 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 op school.

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.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.8)

- Pro-actief informeren van ouders door leerkrachten over de extra aandacht of begeleiding die leerlingen krijgen. Met name bij pestgedrag, Soc. Em. Ontw. en extra zorg rondom de leerlijnen.

5.6.1 Begeleiding naar VO-scholen.

Met de volgende acties begeleidt De Meeuwenberg de ouders en leerlingen bij hun keuze voor het Voortgezet Onderwijs:

- (Voorzichtige) verwachting uitspreken op basis van CITO ENTREE Toets groep 7.
- Voorlichtingsbijeenkomst voor ouders in november groep 8.
- Uitreiken informatiebrochure VO regio Arnhem.
- Advies mede op basis van LOVS CITO, huiswerk en dagelijkse leerlingenwerk.
- Advies mede op basis CITO EINDTOETS groep 8.
- Op termijn worden de referentieniveaus erbij betrokken.
- Leerkrachten groep 8 brengen advies uit.
- Bij verschil van inzicht aangaande het advies: second opinion met directeur, IB-er en leerkracht groep 7.
- Mogelijk hertoetst het VO bijvoorbeeld met eigen instroomtoetsen of het NIO.
- Warme overdracht naar VO middels overleg met de brugklascoördinator.
- Terugkoppeling vanuit het VO naar De Meeuwenberg: hoe functioneren ze na 3 jaar op het VO?

Een belangrijk ontwikkelpunt in de aankomende jaren zullen de aanbevelingen zijn vanuit het rapport Meijering m.b.t. referentiekaders, streefniveaus en functionele niveaus. De verwachting is dat deze ontwikkeling ook zijn invloed zal krijgen op de toetsen (eindtoetsen). Speerpunt in het geheel is een vloeiende overgang naar het voortgezet onderwijs. Bij het schrijven van dit schoolplan is er nog te weinig bekend om hier goed beleid op te ontwikkelen.

5.7 Voor- en vroegschoolse educatie.

De Meeuwenberg zal de samenwerking met peuterspeelzaal De Paddestoel + BSO SKAR op de huidige wijze voortzetten. De samenwerking bestaat uit een jaarlijks overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), de leerlingenzorg en begeleiding. Bij de overdracht van peuters naar de "kleuterklas" wordt een overdrachtsformulier ingevuld. De ouders krijgen daarvan een afschrift. In alle

gevallen van bijzondere plaatsing op de basisschool is er sprake van een warme overdracht.

Onze **ambities** zijn:

1. We weten van elkaar welke methodes we gebruiken.
2. In bijzondere gevallen is de zorg en begeleiding op elkaar afgestemd en is er sprake van warme overdracht.
3. We stellen jaarlijks vergaderdata en agenda vast samen met de leerkrachten de groepen 1-2 en IB-ers van de Drielse basisscholen, De SKAR en de leidsters van de peuterspeelzaal. Dit overleg staat bekend als "Rondje Driel" en wordt geborgd.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.7)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team

5.8 Buitenschoolse opvang

De leerlingen van De Meeuwenberg worden indien nodig vóór schooltijd opgevangen door BSO SKAR op locatie De Meander te Driel. Tussen de middag heeft De Meeuwenberg een eigen overblijfvoorziening met overblijfouders. Zie hiervoor ook de Schoolgids. Na schooltijd worden de kinderen opgevangen door de SKAR. De leerkrachten van de kleutergroepen voeren jaarlijks overleg met de SKAR.

De Meeuwenberg krijgt geen signalen vanuit eigen ouders dat een continue-rooster gewenst is. Op de openbare school De Meander is met veel publiciteit wel een continue-rooster ingevoerd. De oudergeleding van de MR van De Meeuwenberg staat afwijzend tegenover een continue-rooster. Binnen Trivium is hierover een inventarisatie- en discussieronde gaande.

Bij de eerstvolgende ouder-enquête worden de ouders geraadpleegd aangaan het continue-rooster.

Tijdens de laatste grote vergadering van de Dorpsraad Driel is het DOP besproken, het Dorps Ontwikkelingsplan. Daar werd ook geïnventariseerd of er behoefte was aan de ontwikkeling van een brede school, al of niet in één gebouw of als organisatievorm voor meerdere instellingen verspreid over meerdere locaties. Gelet op de belangstelling/deelname vanuit het onderwijs (alleen de directeur van De Meeuwenberg was aanwezig) en mede gelet op de inbreng tijdens de discussierondes met stake-holders bleek geen behoefte aan het opzetten van een brede school. Argument: de praktijk van de huidige samenwerking en overleg voldoet ruimschoots.

Hoofdstuk 6 Financieel beleid

Hoofdstuk 6.1 Lumpsum financiering

De Meeuwenberg maakt binnen de kaders die voor Trivium zijn afgesproken behoedzaam gebruik van de mogelijkheden die de Lumpsum financiering biedt. Het meest duidelijke voorbeeld is de begroting voor 2011. Daarin is aan de materiële kant veel bezuinigd, zodat aan de personele kant de wensen en doelen (behoud laatst aangenomen leerkracht) gerealiseerd konden worden.

Een ander voorbeeld ligt meer op Trivium niveau: de verdeling van de vergoeding PAB (Personeels- en Arbeidsmarktbeleid.) Van die rijksbijdrage is afgesproken welk deel naar Trivium gaat en welk deel de school zelf mag inzetten.

De ervaringscijfers uit het verleden leren ons wel degelijk dat het goed is het "oude " stramien van rijksvergoedingen in acht te nemen. Ooit ontving de school afzonderlijke vergoedingen voor personeel, onderhoud gebouw, schoonmaak, belastingen/heffingen, energie/water, onderwijsleerpakket, meubilair, etc. Bij het opstellen van de begroting wordt hier nog steeds rekening mee gehouden.

Vanuit Trivium heeft De Meeuwenberg extra financiële ruimte gekregen om de gewenste formatie c.q. begroting 2011-2012 rond te krijgen. Deze ondersteuning is niet structureel. Er moet duidelijk sprake zijn van een knelpunt.

6.1.1 Administratiekantoor

Groenendijk Onderwijs te Sliedrecht verzorgt de Personeelsadministratie en de financiële administratie van de Trivium scholen.

Veel voorbereidend werk voor de eigen scholen wordt verricht door de directeuren zelf, zoals het coderen, controleren en het opstellen van geleidelijsten. Vervolgens worden op het Bestuurscentrum van Trivium te Zetten allerhande betalingen verricht en een flink deel van de financiële administratie verwerkt.

6.1.2 Overleg

Er is veelvuldig overleg tussen de directeur en het Bestuurscentrum aangaande de begroting, investeringen, overschrijdingen en bijzondere uitgaven.

6.1.3 Controle op bestedingen

De directeur controleert alle facturen voorafgaand aan de betalingen. Daarnaast bewaakt hij de hem toegekende budgetten middels een maandelijks uitputtingsoverzicht. Per kwartaal worden de grootboekoverzichten gecontroleerd op (on)juistheden. Overigens houdt het bestuurscentrum ook haar kwartaalcontroles middels de MARAP (Maandelijkse Rapportage). Uiteraard wordt bij de afsluiting van het boekjaar de uitgaven geëvalueerd.

6.1.4 Specifieke budgetten

In de begroting staan ook geormerkte budgetten, zoals versterking cultuureducatie. Uiteraard zet de school die middelen ook conform doelstelling in.

Daarnaast vormt de Leerling Gebonden Financiering (LGF) oftewel het rugzakje een bijzondere positie binnen de begroting. Inzet van die middelen geschiedt in overleg tussen school, ouders en Regionale Expertise Centra (REC). Concreet worden de

middelen OF in een één op één situatie, Of in de omgeving van de geïndiceerde leerling, OF materieel ingezet.

Een meevaller was de "niet-geormerkte" bijdrage van het Rijk bekend onder de naam Bestemmingsbox. Wel bedoeld om in te zetten voor Opbrengst gericht werken en dan met name gericht op Taal/lezen of Rekenen/Wiskunde.

6.1.5 Besteding van het schoolbudget

Op Trivium niveau is duidelijk afgesproken over welke budgetten de directeur mag beschikken middels de vastgestelde begroting. Vanuit die verantwoordelijkheid bewaakt hij de bestedingen en voorkomt overschrijdingen.

Er zijn een aantal posten waar enige beleidsvrijheid is: het PAB-budget schools. Al naar gelang de specifieke schoolbehoefte kan gekozen worden om dit budget te verdelen over scholing, overige personele kosten en schoolbegeleiding. Bij overige personele kosten kunnen we denken aan het betalen van een kleine vrijwilligersvergoeding, een gedeeltelijk bijdrage aan het teamuitje, de kosten voor lief en leed, het betalen van invallers om teamleden vrij te roosteren voor het afnemen van toetsen, de kosten van vervanging als teamleden bij elkaar in de groep gaan kijken, etc.

6.2 Externe geldstromen

Extra externe geldstromen, zoals de Bestemmingsbox worden zo dicht mogelijk bij het primaire proces ingezet. Voor 2010-2011 was dat de tijdelijke uitbreiding van de benoeming van onze onderwijsassistente die een half jaar lang een extra ochtend per week werkte met individuele leerlingen of kleine groepjes aan hun reken-, taal-, lees- of spellingachterstand. Daarnaast is het geld ook ingezet om de onderwijsassistent te scholen op het gebied van taal-lezen.

Belangrijke aanvulling op de inkomsten is de overdracht van zorgmiddelen vanuit het SVOB. Door ons lage verwijzingspercentage blijven er zorgmiddelen over die naar rato verdeeld worden over de aangesloten basisscholen. Deze middelen worden algemeen ingezet/verdeeld over personeel en materiaal.

De gemeentelijke subsidies (op declaratiebasis) voor Schoolschaatsen, Cultuureducatie en Natuur en Milieu Educatie worden uiteraard ook geormerkt ingezet.

6.3 Interne geldstromen

De inkomsten en uitgaven die vallen onder het kopje 'Schoolfonds' zijn puur gebonden aan De Meeuwenberg. Het gaat om overblijfgeld, schoolkampen, schoolreizen en zendingsgelden. De inkomsten zijn kostendekkend. Een uitzondering is het onderdeel "overblijven". Daar zijn meer inkomsten dan uitgaven. Het positieve saldo wordt deels gereserveerd, deels ingezet voor de aanschaf van o.a. meubilair, groepsspelletjes, inrichting huishoek voor groep 1-2, etc.

Inkomsten en uitgaven worden verwerkt op de schoolrekening en ingeboekt op schoolspecifieke grootboeknummers.

Verder kent de school geen interne geldstromen. Er is geen lief en leed potje.

6.4 Sponsoring

De Meeuwenberg aanvaardt geen sponsorbedragen van bedrijven of particulieren met een commercieel belang of waarbij de leerling nadrukkelijk met reclame-uitingen worden geconfronteerd.

Wel ontvangt De Meeuwenberg regelmatig ondersteuning in natura zoals de gratis hulp van een aannemer bij kleine onderhoudswerken.

De school kent ook acties zoals een sponsorfietstocht georganiseerd door de Oudercommissie voor eigen ouders tijdens de jaarlijkse startavond, waarbij de opbrengst besteed wordt aan een nieuw speeltoestel op het plein. Hier spelen commerciële belangen totaal geen rol.

6.5 Begrotingen

Voor De Meeuwenberg is dit hoofdstuk nog in ontwikkeling.

Structureel werken we al wel met:

- De jaarlijkse begroting op basis van het kalenderjaar. Hierin staan alle personele en materiële inkomsten en uitgaven van de school.
- Het jaarlijkse investeringsplan. Hierin worden de jaarlijkse personele inkomsten en uitgaven in opgenomen.
- Het meerjaren investeringsplan. Nog nader te ontwikkelen voor De Meeuwenberg. Zie tekst hieronder.

Wat nog opnieuw ingericht moet worden is het meerjaren investeringsplan, waarbij rekening houdend met reserveringen/afschrijvingen de aanschaf van methodes, computers, digiborden, etc. op korte of lange termijn vastgelegd wordt. Een dergelijk plan bestaat al gedeeltelijk en verschillende onderdelen liggen al vast. De tijdstippen om methodes te vervangen moet echter nog kritisch bekeken worden in relatie tot de schooldoelen: prioriteit bij Lezen en Rekenen/Wiskunde. Taal en Spelling is al goed op orde.

7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 en Zelfevaluatie

Het schoolplan wikkelen we af via (vier) jaarplannen en (vier) jaarverslagen. Jaarlijks wordt samen met het team en MR het oude jaarplan geëvalueerd en het nieuwe jaarplan besproken en vastgesteld. Op basis van de besprekingen wordt tevens het jaarverslag vastgesteld.

7.3 Strategisch beleid

Zie Strategisch beleidsplan 'Kindgericht en Vakbekwaam' van Stichting Trivium
Vanuit dit beleidsplan zijn schoolspecifiek de volgende ambities meegenomen:

- Invoering van de gesprekscyclus en het bekwaamheidsdossier
- Invoering van enquêtes ouder- en leraartevredenheid (WMK PO)
- Ontwikkeling met betrekking tot Passend Onderwijs
- Opbrengst gericht werken

7.4 Analyse inspectierapport

De Inspectie heeft op 17 januari 2011 de school bezocht voor een kwaliteitsonderzoek.

De Meeuwenberg kreeg voor Kwaliteitsaspect 1.1 "Opbrengsten" een onvoldoende, omdat de CITO-scores Eindtoets groep 8 in 2008, 2009 en 2010 onder het niveau lagen dat op grond van de kenmerken van de leerling populatie mag worden verwacht.

Als tweede werd het kwaliteitsaspect 7.2 "Begeleiding" als onvoldoende beoordeeld. De leraren volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen onvoldoende.

Als derde bleken de indicatoren 8.2, 8.3 en 8.4 van kwaliteitsaspect 8 "Zorg" onvoldoende. Hierbij gaat het om het bepalen van de aard van de zorg voor de zorgleerlingen op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, de planmatige uitvoering daarvan en het regelmatig evalueren van de effecten van deze zorg.

Als laatste werd het kwaliteitsaspect 9 "Kwaliteitszorg" als onvoldoende beoordeeld en dan met name de jaarlijkse evaluatie van de resultaten van de leerlingen, de evaluatie van het onderwijsleerproces en de borging van de kwaliteit van het onderwijsleerproces.

De school had reeds in 2010 de ouders middels een speciale ouderbrief op de hoogte gesteld van de tegenvallende resultaten en een plan van aanpak opgesteld: "Van ROOD naar GROEN". In 2011 lagen de resultaten van de CITO Eindtoets Basisonderwijs al boven het landelijk gemiddelde. Ook de tussentijdse opbrengsten van het CITO LOVS vertoonden een stijgende lijn.

Middels de invoering van de 1-zorgroute (Lezen), het gebruik van groepsoverzichten en groepsplannen, het stellen van meetbare doelen en het systematisch evalueren en analyseren van de opbrengsten probeert het team de andere kwaliteitsaspecten op een goed niveau te krijgen.

Belangrijk document is het schoolverbeterplan "GROEN" waarin uitgebreid ingegaan wordt op de verbeterpunten van de school.

7.5 Analyse Quick Scan welzijn personeel

Op 10 juni 2010 is de Quickscan Welzijn Personeel afgenomen in het kader van Risico-inventarisatie en -Evaluatie.

Twaalf deelnemers hebben de quikscan ingevuld, waarvan 10 leerkrachten, 1 conciërge en 1 onderwijsassistente.

Bij de volgende aspecten scoorden de deelnemers **positief tot zeer positief**:

- Mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is;
- Mijn direct leidinggevende draagt bij aan een goede werksfeer;
- Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk;
- Ik ben tevreden over het personeelsbeleid binnen de school;
- Ik krijg voldoende gelegenheid om scholing en opleiding te volgen;
- Ik ervaar het functioneringsgesprek als zinvol;
- Binnen de school wordt voldoende gedaan om de werkdruk binnen de perken te houden;
- Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding;
- Op school zijn de taken eerlijk verdeeld;
- Ik zou mijn vrienden aanraden om op onze school te gaan werken.

Bij het volgende aspect scoorde het team **negatief**:

- Ik voel mij vaak overbelast.

In het algemeen is het team over de manier van leidinggeven tevreden tot zeer tevreden. De directeur dient echter goed oog te houden voor het feit dat teamleden zich vaak overbelast voelen.

Dit wordt onderstreept door de nadere bevraging over de aspecten die de werkbelasting beïnvloeden.

Bij deze aspecten van werkbelasting sprak het team zich **negatief** uit:

- Het beslag dat door het werk wordt gelegd op de vrije tijd;
- Intimiderend (agressief) gedrag van ouders;

De volgende aspecten van werkbelasting werden als **positief** beoordeeld:

- De onderlinge verhoudingen tussen de collega's;
- De mate van samenwerking tussen collega's;
- De sfeer binnen de school;
- Het gedrag van de leerlingen;
- De klimatologische omstandigheden in het gebouw;

Verbeterpunt voor de komende jaren:

- Het taakbeleid op school herzien en opnieuw vaststellen.

7.6 Analyse oudervragenlijst

In het voorjaar van 2011 is de tweejaarlijkse ouderenquête vanuit het WMK PO online afgenomen. We hebben gekozen voor de benchmark versie, omdat we ons wilden spiegelen aan de landelijke bevindingen. Na de sluitingsdatum is de rapportage in het team en de MR besproken. Vervolgens zijn de ouders middels een speciale ouderbrief op de hoogte gebracht van de resultaten. Hieronder wordt de letterlijke tekst van die brief weergegeven.

Geachte ouder(s) en verzorger(s),

Dank u wel voor uw medewerking om de Ouderenquête 2011 in te vullen. Hierbij geven wij u met genoegen de bevindingen. De school heeft naar uw oordeel sterke punten en uiteraard ook verbeterpunten. In deze brief leest u:

- de samenvatting van de respons
- uw beoordeling in de vorm van rapportcijfers
- de verbeterpunten
- de sterke punten

De complete rapportage ligt op school ter inzage.

Hoe was de respons?

We hebben 112 inlogcodes uitgedeeld. Er zijn 50 ouders die de enquête hebben ingevuld. Dat is een respons van 44,64%. De opstellers van de enquête vinden dat percentage hoog genoeg om de bevindingen serieus te nemen. En dat doen we van harte.

Welke rapportcijfers geeft u de school?

U hebt uw mening gegeven over 12 schooltaken verdeeld over 70 vragen. Hieronder ziet u de rapportcijfers. Aan het eind van de enquête gaf u De Meeuwenberg een totaalcijfer.

<u>Schooltaken:</u>	<u>Cijfer:</u>
* Kwaliteitszorg (hoe zorgt de school voor een goede kwaliteit)	7,1
* Aanbod (welke vakken bieden wij aan)	7,8
* Tijd (hoe gaan we om met de schooltijden)	8,5
* Pedagogisch handelen (hoe begeleiden wij de kinderen)	8,3
* Didactisch handelen (hoe goed geven wij uitleg)	8
* Afstemming (hoe houden wij rekening met verschillen)	8,3
* Actieve en zelfstandige rol van leerlingen (hoe moedigen wij onze leerlingen aan)	8,1
* Schoolklimaat (hoe goed is de sfeer op school)	8,1
* Zorg en begeleiding (extra hulp aan zorgleerlingen)	7,4
* Opbrengsten (ouders op de hoogte stellen van de resultaten)	8
* Sociale veiligheid (Hoe veilig voelt uw kind zich op school)	7,9
* Incidenten (hoe gaat de school om met pesten)	7,4
* Eindcijfer (samenvattend totaalbeeld van De Meeuwenberg)	7,8

Een aardig rapport. Maar, we moeten streng zijn. We stellen het cijfer 7,5 als norm om een voldoende te halen! Dus is er werk aan de winkel, temeer omdat we het liefst minimaal een 8 willen scoren bij alle onderdelen. Daarom willen we aan meerdere onderdelen extra aandacht besteden. Onze prioriteiten liggen bij de verbeterpunten die lager scoren dan 7,5.

Welke verbeterpunten pakken we aan?

* Kwaliteitszorg.

Hier gaat het vooral om het feit dat wij u regelmatig gaan vragen of u tevreden bent over de school. Dat doen wij volgens de enquête te weinig. Daarnaast mist u van ons de vraag wat u van onze school verwacht. Dat geeft bij veel ouders het idee dat het team niet voldoende rekening houdt met uw mening. We werken hier graag aan. Het staat al vast dat wij u elke twee jaar naar uw mening gaan vragen middels een ouderenquête. We beraden ons ook op andere manieren om uw mening te peilen.

* Zorg en begeleiding.

Met de beoordeling van 7,4 is dit net onvoldoende. Toch gaan we hier heel serieus op in, want het is juist zo'n belangrijk onderdeel! Het gaat om de extra hulp en begeleiding die wij geven aan leerlingen met leer- en/of gedragsproblemen. En daarbij ook de begeleiding van ons naar u toe als ouders. We beseffen dat we met name de ouders van leerlingen waar het specifiek om gaat, meer moeten tonen wat we op de achtergrond doen aan extra hulp, uitleg, teamoverleg, aanschaf van materialen, scholing, onderzoek, etc.

* Incidenten.

Ook nu zaten we met de score van 7,4 net onder de acceptabele grens. En ook nu gaat het om een heel belangrijk facet van De Meeuwenberg. U hebt 6 vragen beantwoord. Onze aanpak van pesten en treiteren vindt u onvoldoende. Het voorkomen van vernielingen beoordeelt u voldoende. De aanpak van discriminatie vindt u ook voldoende. Omgaan met uitschelden is onvoldoende. Voorkomen van geweld ziet u weer als voldoende evenals het vermijden van digitaal pesten. Dit geeft een wisselend beeld, maar dat neemt niet weg dat we alle aspecten willen verbeteren. We zetten nog scherper in op de aanpak van pesten en treiteren en/of schelden. U kunt ons hier ook bij helpen door snel naar de groepsleerkracht te reageren als uw kind thuis een pestsignaal afgeeft. Ook als uw kind een signaal afgeeft om een medeleerling (die door anderen gepest wordt) in bescherming te nemen. We gaan dit punt met elkaar aanpakken: het team, de kinderen en de ouders.

Wat vindt u goed van De Meeuwenberg?

Gelukkig is deze lijst wat langer. Toch blijven we hier ook aan werken. We zijn positief gestemd en menen dat het altijd beter kan. Even een bloemlezing met de 10 sterkste punten van onze school:

- * Wij zorgen ervoor dat er weinig lessen uitvallen.
- * We beginnen goed op tijd.
- * Het taalgebruik van de leerkrachten is correct.
- * U bent tevreden over de schooltijden.
- * De school ziet er gezellig uit.
- * De lokalen zien er gezellig uit.
- * De leerkrachten stellen zich positief op naar uw kinderen.
- * Uw kind gaat met plezier naar school.
- * We eindigen goed op tijd.
- * U bent tevreden over de nieuwsbrieven die u ontvangt.

Deze 10 sterke punten waardeert u met cijfers tussen de 8,5 en 9,3!

Al met al zijn we samen met u tevreden, maar we nemen alle onderdelen die nog geen 8 scoren mee in ons Schoolplan voor de komende jaren. U mag ervan uitgaan dat we in de nieuwsbrieven terugkomen op de voortgang van de verbeterpunten. Over 2 jaar zetten we weer een vergelijkbare ouderenquête uit. We zijn benieuwd!

Nogmaals dank aan alle ouders die ons hebben geholpen met het invullen van de enquête.

Met vriendelijke groet, namens het team,
Nelis van Binsbergen.

Als het gaat om de verbeterpunten in de ouderenquête, dan liggen die met name op de informatievoorziening, de leerlingenzorg en het voorkomen van pestgedrag. Sleutelwoord is communicatie met ouders.

7.7 Het evaluatieplan

In de schoolplanperiode worden alle beleidsterreinen –zoals aan bod gekomen in dit schoolplan- met een zekere regelmaat geëvalueerd. Welk beleidsterrein wanneer geëvalueerd wordt, staat aangegeven in onderstaand schema. De opbrengsten evalueren we jaarlijks. In onze jaarplannen nemen we steeds op welk beleidsterrein wanneer in het jaar geëvalueerd wordt. Over de uitkomsten van de evaluaties wordt gerapporteerd aan het bevoegd gezag, de MR en indien relevant aan de ouders. Voor het evalueren wordt gebruik gemaakt van WMK-PO.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)				x
Leerstofaanbod (3.4)		x		
Taalleesonderwijs (3.5)	x			
Rekenen en wiskunde (3.6)	x			
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)		x		
Actief Burgerschap en sociale cohesie (3.8)				x
ICT (3.9)				x
Leertijd (3.10)		x		
Pedagogisch klimaat (3.11)			x	
Didactisch handelen (3.12)		x		
Actieve rol van de leerlingen (3.13)			x	
Schoolklimaat (5.3)				x
Zorg en begeleiding (3.14)	x			
Passend onderwijs – afstemming (3.15)		x		
Opbrengstgericht werken(3.16)	x			
Opbrengsten (3.17)	x	x	x	x
Schoolleiding (4.2)			x	
Beroepshouding (4.3)			x	
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid		x		
Interne communicatie (5.4)			x	
Externe contacten (5.5.)				x
Contacten met ouders (5.6)		x		
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)				x
Kwaliteitszorg (7.0)	x			
TOTAAL	6	8	6	7

7.8 Kwaliteitsprofiel – Onze verbeterpunten

Voor het samenvoegen van de onderstaande verbeterpunten is gebruik gemaakt van de verbeterpunten zoals eerder genoemd in hoofdstuk 3 en alinea's 7.3 t/m 7.6.

Beleidssterrein	Verbeterpunten	Afgeleid van ...
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	Geen	nvt
Leerstofaanbod (3.3.1)	Opstellen van investeringsplan voor methodevervanging of aanvulling	Methodelijst
Taalleesonderwijs (3.4)	Invoering 1-zorgroute Spelling Scherp analyseren van de resultaten	Schoolverbeterplan "Groen" Inspectierapport
Rekenen en wiskunde (3.5)	Invoering 1-zorgroute Rekenen Scherp analyseren van de resultaten	Schoolverbeterplan "Groen" Inspectierapport
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.6)	Invoering van een nieuw LOVS voor SEO Het maken van IHP's en GHP's Communicatie met ouders	Toetsinstrumenten Ouderenquête
Actief Burgerschap (3.7)	Geen	nvt
ICT (3.8)	Geen	nvt
Leertijd (3.9)	Geen	nvt
Pedagogisch klimaat (3.10)	Alle leerkrachten voeren leerling gesprekken Alle lokalen zijn ordelijk en opgeruimd Netheid bij schriftelijk werk, leermiddelen en ruimtes	Schoolverbeterplan "Groen" Schoolplan
Didactisch handelen (3.11)	Doelen in groepsplannen SMART formuleren Afspraken over controle dagelijks werk van de ll. Gebruik directe instructie model	Inspectierapport Schoolplan
Actieve rol leerlingen (3.12)	Borgen zelfstandig werken, dagtaken, weektaken, stoplicht, time-timer, plusgroep	Schoolplan
Zorg en begeleiding (3.13)	Scherp analyseren van de onderwijsbehoeftes Efficiënt omgaan met niet-les-gebonden tijd	Inspectierapport Schoolplan
Passend onderwijs Afstemming (3.14) (3.15) (3.18)	Opstellen van Zorgprofiel voor De Meeuwenberg Uitvoeren van Audit i.v.m. Zorgprofiel Invoering Ontwikkelingsperspectief Invoering Referentieniveaus	Zorgplan SVOB Wet- en regelgeving
Opbrengstgericht werken (3.16)	Gebruik vaardigheidsscores bij invulling groepsoverzichten en groepsplannen	Inspectierapport Invoering 1-zorgroute
Opbrengsten (3.17)	Tussentijdse opbrengsten CITO LOVS minimaal landelijk gemiddelde Eindopbrengsten groep 8 Eindtoets minimaal landelijk gemiddelde	Schoolverbeterplan "Groen" Inspectierapport
Schoolleiding (4.2)	Efficiënter benutten van vergadertijd Meer onderwijsinhoudelijke zaken op de agenda Overdracht info via mail	Schoolplan
Beroepshouding (4.3)	Inhoudelijke bijdrage leveren aan beleid Pro-actieve houding t.a.v. missie school Denken in kansen i.p.v. bedreigingen "Out of the box" denken	Schoolplan
Professionalisering (4.4)(4.5)(4.6) Integraal Personeelsbeleid	Taakbeleid met takenboek ontwikkelen Collegiale consultatie inplannen Kijkwijzer gebruiken bij klassenbezoeken Opstellen van POP Uitvoeren van gesprekkencyclus	Schoolplan 1-zorgroute Handboek personeel

Schoolklimaat en Sociale Veiligheid (5.3)	Verbetering communicatie met ouders inzake pestgedrag. Opstellen van protocol wanneer ouders ingeschakeld worden Het ontwikkelen van een incidentenregister Het opnieuw inrichten van een logboek voor de speeltoestellen	Ouderenquête R.I.& E.
Interne communicatie (5.4)	Info-overdracht van school organisatorische zaken naar de mail: Team Info	Schoolplan
Externe contacten (5.5.)	Geen	nvt
Communicatie met ouders (5.6)(7.6)	Pro-actief ouders informeren over pestgedrag en extra begeleiding van het kind	Ouderenquête
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)	Geen	nvt
Kwaliteitszorg (7.0)	Het team mede-eigenaar maken van de beleidsplannen. Mede-ontwerpen en bijstellen van Schoolplan, Schoolgids, Jaarplan en Jaarverslag.	Schoolplan
Taakbeleid (7.5)	Taakbeleid op school opnieuw vaststellen. Ontwikkelen van takenboek. Bespreken van taken bij vaststelling van normjaartaak.	Quikscan personeel

7.9 Plan van Aanpak 2011-2015

Het schoolontwikkelplan Jaar 2011-2012 (gekozen verbeterdoelen)

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties
01	Opbrengsten	Zie Hoofdstuk 4 en 5 van schoolverbeterplan "Groen": 4.1 Scores CITO Eindtoets gecorrigeerd LG boven 536,0 4.2 Resultaten CITO LOVS minimaal 90% van de toetsen bovengemiddeld.	X	X	Agenderen op team- en bouwvergaderingen. Halfjaarlijkse evaluatie. Opnemen in traject 1-zorgroute.
02	Didactisch handelen	Borgen directe instructiemodel. Borgen zelfstandig werken. Invoering BLITS groep 7 (methode voor studievaardigheden.)	X	X	Klassenbezoeken met kijkwijzer Collegiale consultatie
03	Taal-leesonderwijs	Tweede cyclus 1-zorgroute Lezen Groepsoverzichten en groepsplannen evalueren en opnieuw opstellen. Doelen SMART formuleren met vaardigheidsscores.	X	X	Opnemen in vergaderrooster. Halfjaarlijkse evaluatie. Begeleiding MARANT
04	Spelling	Eerste cyclus 1-zorgroute Spelling Teamscholing Spelling	X	X	Opnemen in vergaderrooster. Stuurgroep instellen. Begeleiding MARANT
05	Zorg en begeleiding	Scherp analyseren van de onderwijsbehoeftes.	X	X	Opnemen in het traject van de 1-zorgroute Lezen en Spelling. Begeleiding MARANT
06	Communicatie met ouders	Pro-actief communiceren met ouders over extra zorg of begeleiding van kind. Communiceren over pestgedrag.	X	X	Opnemen in vergaderrooster (ook bij leerling bespreking).
07	Taakbeleid	Taakbeleid op school opnieuw vaststellen. Ontwikkelen van takenboek. Bespreken van taken bij vaststelling van normjaartaak.	X	X	Opnemen in vergaderrooster.
08	Passend Onderwijs	Opstellen van Zorgprofiel voor De Meeuwenberg Uitvoeren van Audit i.v.m. Zorgprofiel Invoering Ontwikkelingsperspectief Invoering Referentieniveaus	X	X	Audit, opnemen in vergaderplanning en studie-uren. Met steun van SVOB.
09	Kwaliteitszorg 1	Het Schoolplan en Schoolgids met team doornemen, team mede-eigenaar maken van het beleid.	X	X	Opnemen in Vergaderrooster.
10	Kwaliteitszorg 2	Uitvoeren Evaluatieplan met behulp van WMK PO. Zie hoofdstuk 7.7 Hierbij gaat het om de vragenlijsten voor leraren over Aanbod, Zorg en Begeleiding, Opbrengstgericht werken en Opbrengsten. CITO LOVS trendanalyses bespreken.		X	Evaluatiedagdeel of studievergadering
11	Professionalisering	Klassenbezoeken (dir.) Gesprekkencyclus (functioneringsgesprek)	X	X	Opstellen van bezoekerrooster en kijkwijzer.

7.10 Het schoolontwikkelplan *Jaar 2012-2013*

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties
01	Kwaliteitszorg 1	Uitvoeren van doelen die voortkomen uit de 4 vragenlijsten voor leraren van het WMK PO: Aanbod, Zorg en Begeleiding, Opbrengstgericht werken en Opbrengsten	X	X	Opnemen in vergaderrooster. Bespreken van de rapportages. Opstellen van actieplan.
02	Didactisch handelen	Borgen 1-zorgroute Lezen. 2 ^e cyclus 1-zorgroute Spelling Opstarten 1-zorgroute Rekenen, 1 ^e cyclus Borgen Blits in groep 7 Invoering Blits in groep 8 (methode voor studievaardigheden) Opstellen beleidsplan Plusklas.	X X	X X	Opnemen in vergaderrooster. Stuurgroep instellen Begeleiding MARANT Individuele scholing
03	Leerstofaanbod	Opstellen / herzien investeringsplan voor aanschaf of vervanging van methodes.	X		Overleg Trivium Opnemen in meerjarenbegroting
04	Schoolklimaat en sociale veiligheid	Verbetering communicatie met ouders inzake pestgedrag. Opstellen van protocol wanneer ouders ingeschakeld worden Het ontwikkelen van een incidentenregister Het opnieuw inrichten van een logboek voor speeltoestellen	X	 X	Opnemen in vergaderrooster. Hulp Trivium R.I. en E.
05	Pedagogisch klimaat	Alle leerkrachten voeren leerlinggesprekken Alle lokalen zijn ordelijk en opgeruimd Netheid bij schriftelijk werk, leermiddelen en ruimtes.	X	X	Opnemen in vergaderrooster.
06	Kwaliteitszorg 2	Uitvoeren Evaluatieplan met behulp van WMK PO. Zie hoofdstuk 7.7 Hierbij gaat het om de vragenlijsten voor leraren over Didactisch handelen, Afstemming, Tijd en Opbrengsten. CITO LOVS trendanalyse bespreken.		X X	Evaluatiedagdeel of studievergadering
07	Professionalisering	Collegiale consultaties / intervisie Klassenbezoek (dir.) Gesprekkencyclus (voortgangsgesprek) Intervisie tussen leerkrachten over het gebruik van overzichten en analyses van CITO LOVS	X	X	Vervanging vanuit PAB. Bezoekroosters met doelstellingen en kijkwijzers. Agenderen voor bouwvergaderingen.
08	Organisatie	Invoering nieuw Leerling Administratie Systeem voor heel Trivium. (ParnasSys)	X	X	Scholing dir. + IB-er en vervolgens teamscholing.

7.11 Het schoolontwikkelplan *Jaar 2013-2014*

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties
01	Kwaliteitszorg 1	Uitvoeren van doelen die voortkomen uit de 4 vragenlijsten voor leraren van het WMK PO: Didactisch handelen, Afstemming, Tijd en Opbrengsten	X	X	Opnemen in vergaderrooster. Bespreken van de rapportages. Opstellen van actieplan.
02	Sociaal Emotionele Ontwikkeling	Keuze methodiek SEO en LVS SEO	X	X	Instellen werkgroep met interne gedragsspecialist. Opnemen in vergaderrooster. Opnemen in Investeringsplan.
03	Didactisch handelen	Borgen 1-zorgroute Spelling 2 ^e cyclus 1-zorgroute Rekenen Keuze volgend onderwerp 1-zorgroute. Borgen van SMART formuleren van doelen in de IHP's en GHP's. Borging Blits in groep 8 (methode voor studievaardigheden)	X X	X X	Opnemen in vergaderrooster. Begeleiding MARANT Nw. stuurgroep instellen. Gesprekken leerkracht, IB-er en dir.
04	Pedagogisch klimaat	Opstellen format inhoud leerling gesprekken.	X	X	Instellen werkgroep. Opnemen in vergaderrooster
05	Passend Onderwijs	Borging toepassing Ontwikkelingsperspectief. Borging toepassing referentieniveaus.	X	X	Opnemen in vergaderrooster en halfjaarlijkse evaluatie.
06	Professionalisering	Gesprekkencyclus (beoordelingsgesprek) Intervisie tussen leerkrachten over het gebruik van overzichten en analyses van CITO LOVS	X	X	Invullen competentielijsten. Agenderen voor bouwvergaderingen.
07	Kwaliteitszorg 2	Uitvoeren Evaluatieplan met behulp van WMK PO. Zie hoofdstuk 7.7 Hierbij gaat het om de vragenlijsten voor leraren over Pedagogisch handelen, Schoolklimaat, Actieve en zelfstandige rol v.d. leerlingen, en De Rapportenavond. CITO LOVS trendanalyses bespreken.		X X	Evaluatiedagdeel of studievergadering
08	Communicatie met ouders	Afnemen tweejaarlijkse ouderenquête van WMK PO	X		Vragenlijsten online klaarzetten. Rapporteren aan MR en ouders.

7.12 Het schoolontwikkelplan *Jaar 2014-2015*

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	1e	2e	Consequenties
01	Kwaliteitszorg 1	Uitvoeren van doelen die voortkomen uit de 4 vragenlijsten voor leraren van het WMK PO: Pedagogisch handelen, Schoonklimaat, Actieve en zelfstandige rol v.d. leerlingen, en De Rapportenavond.	X	X	Opnemen in vergaderrooster. Bespreken van de rapportages. Opstellen van actieplan.
02	Leerstofaanbod 1	Invoering methode SEO en LVS SEO	X	X	Opnemen in vergaderrooster
03	Leerstofaanbod 2	Keuze methodiek voor Techniek, aanschaf materialen, gebruik leskisten, gastlessen, excursies, afspraken leertijd, etc.	X	X	Instellen werkgroep. Opnemen in vergaderrooster.
04	Kwaliteitszorg 2	Uitgebreide Evaluatie van alle acties die ertoe moesten leiden dat de opbrengsten van de CITO Eindtoets groep 8 gecorrigeerd LG boven 536,0 moesten liggen en de tussentijdse opbrengsten van CITO LOVS minimaal 90% van de toetsen boven landelijk gemiddelde.		X	Studie(mid)dag of ochtend. Opnemen in vakantierooster.
05	Kwaliteitszorg 3	Uitvoeren Evaluatieplan met behulp van WMK PO. Zie hoofdstuk 7.7 Hierbij gaat het om de vragenlijsten voor leraren over: Integraal Personeelsbeleid, Sociale Veiligheid versie 2009, Kenmerken goed leiderschap, Burgerschap en de vragenlijst voor leraren "Benchmark". CITO LOVS trendanalyses bespreken.		X X	Evaluatiedagdeel of studievergadering.
06	Kwaliteitszorg 4	Opstellen Schoolgids 2015-2019 Opstellen Schoolplan 2015-2019	X	X	Opnemen in vergaderrooster.



Vaststelling Schoolplan 2011-2015

Aldus vastgesteld in de MR-vergadering van
nadat de personeels- en de oudergeleding van de Medezeggenschapsraad van
CBS De Meeuwenberg hebben ingestemd met het Schoolplan 2011-2015.

Namens de Personeelsgeleding

Namens de Oudergeleding:

Naam:.....

Naam:

Datum:.....

Datum:.....

Handt.:.....

Handt.:.....

Namens Stichting Trivium, algemeen directeur:

Naam:.....

Datum:.....

Handt.:.....