

Schoolplan 2019-2023

**Reformatorische Basisschool De
Zandbaan**
RILLAND

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Sterkte-zwakteanalyse	7
3 Grote ontwikkeldoelen	9
3.1 Grote ontwikkeldoelen	9
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visie van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	12
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.6 Leerstofaanbod	13
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.8 Taalleesonderwijs	14
4.9 Rekenen en wiskunde	15
4.10 Wereldoriëntatie	15
4.11 Kunstzinnige vorming	15
4.12 Bewegingsonderwijs	16
4.13 Wetenschap en Technologie	16
4.14 Engelse taal	16
4.15 Les- en leertijd	16
4.16 Pedagogisch handelen	17
4.17 Didactisch handelen	17
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	17
4.19 Klassenmanagement	18
4.20 Zorg en begeleiding	18
4.21 Afstemming	19
4.22 Extra ondersteuning	19
4.23 Talentontwikkeling	19
4.24 Passend onderwijs	19
4.25 Opbrengstgericht werken	20
4.26 Resultaten	20
4.27 Toetsing en afsluiting	21
4.28 Vervolgsucces	21
5 Personeelsbeleid	22
5.1 Integraal Personeelsbeleid	22
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	22
5.3 Organisatorische doelen	22

5.4 De schoolleiding	22
5.5 Professionele cultuur	23
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	23
5.7 Introductie en begeleiding	23
5.8 Werkverdeling	23
5.9 Het bekwaamheidsdossier	23
5.10 Functioneringsgesprekken	24
5.11 Beoordelingsgesprekken	24
5.12 Professionalisering	24
5.13 Verzuimbeleid	25
5.14 Vervangingsbeleid	25
5.15 Participatiebaan	25
5.16 ICT bekwaamheden leerkrachten	25
6 Organisatiebeleid	26
6.1 Organisatiestructuur	26
6.2 Het schoolklimaat	26
6.3 Veiligheid	26
6.4 Interne communicatie	26
6.5 Contacten met ouders	27
7 Financieel beleid	28
7.1 Financiering en verantwoording	28
7.2 Inkomende geldstromen	28
7.3 Uitgaande geldstromen	29
7.4 Sponsoring	29
7.5 Planning en controlcyclus	29
8 Zorg voor kwaliteit	30
8.1 Kwaliteitszorg	30
8.2 Kwaliteitscultuur	30
8.3 Verantwoording en dialoog	30
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	31
8.5 Wet- en regelgeving	31
8.6 Inspectiebezoeken	31
8.7 Vragenlijst Leraren	31
8.8 Vragenlijst Ouders	31
8.9 Evaluatieplan 2019-2023	31
9 Strategisch beleid	34
9.1 Strategisch beleid	34
10 Aandachtspunten 2019-2023	35
11 Meerjarenplanning 2019-2020	36
12 Meerjarenplanning 2020-2021	37
13 Meerjarenplanning 2021-2022	38
14 Meerjarenplanning 2022-2023	39
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	40
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	41
17 Instemming, ondertekening Bestuur	42

18 Instemming, ondertekening MR	43
19 vaststelling, handtekening bestuur	44

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Dit Schoolplan bevat de beleidsvoornemens voor de komende vier jaar. Het is samengesteld in het jaar dat onze school geen directeur had. Een externe deskundige heeft ons begeleid bij de totstandkoming. Ondertussen heeft het bestuur een directeur kunnen benoemen. Haar wacht de taak om, samen met de andere teamleden, de missie van de school vorm te geven. Bestuur, directie en team weten zich daarbij afhankelijk van de zegen van onze God.

1.2 Doelen en functie

Dit schoolplan:

1. biedt een beeld van de huidige situatie van de Zandbaan, gezien vanuit de verschillende beleidsterreinen.
2. Geeft de koers van de school aan voor de komende periode van vier jaar.
3. Legt verantwoording af aan de overheid over de gemaakte strategische keuzes t.a.v. onderwijskundig beleid, kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid.

1.3 Procedures

De basis van dit schoolplan is ontstaan tijdens twee teamdagen waarop onder leiding van een externe procesbegeleider is teruggekeken naar de afgelopen schoolplanperiode en vooruitgekeken naar de komende vier jaar.

De balans is opgemaakt, onze kwaliteiten en aandachtspunten zijn in kaart gebracht, en nadat we onze missie (waar staan we (ten diepste) voor?) hebben doordacht, hebben we met elkaar beschreven waar we voor willen gaan de komende vier jaar.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan)

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Vereniging tot verstrekken van basisonderwijs op Gereformeerde Grondslag te Rilland-Bath
Algemeen directeur:	J.P van Sabben
Adres + nummer:	Swaanhilstraat 15
Postcode + plaats:	4411 BL Rilland
Telefoonnummer:	0113551597
E-mail adres:	directie@zandbaan.nl
Website adres:	www.zandbaan.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Zandbaan
Directeur:	Zie boven
Adres + nummer.:	
Postcode + plaats:	
Telefoonnummer:	
E-mail adres:	
Website adres:	

2.2 Kenmerken van het personeel

De Zandbaan vindt dat de medewerkers bij uitstek de (uit)draggers zijn van de identiteit van onze school. Veel meer dan methodes, materialen of werkwijzen bepalen zij het christelijk-reformatorisch ‘gezicht’ van ons onderwijs. Wij hebben daarom op basis van onze missie richtinggevende uitspraken geformuleerd waarop ons personeelsbeleid is gebaseerd. Daarnaast vinden we dat het ‘menselijk kapitaal’ het succes van de school bepaalt. Daarom richten wij ons op het in stand houden en verder ontwikkelen van passend personeelsbeleid. Het doel van ons personeelsbeleid is het mogelijk maken dat de wensen en verwachtingen van de medewerkers samen stemmen met de doelen die de school zich stelt. Om dat te realiseren zijn in het kader van Integraal PersoneelsBeleid (IPB) gesprekscycli vastgesteld. De wet BIO (Beroepen In het Onderwijs) verplicht leerkrachten op een gestructureerde wijze te werken aan hun eigen ontwikkeling. De school scheidt daar als werkgever de voorwaarden voor. Deze en andere afspraken zijn vastgelegd in de onderliggende documenten die hieronder worden genoemd. Binnen COLON is een personeelsbeleidsmedewerker aangesteld die onze school helpt om het personeelsbeleid verder te optimaliseren en wettelijk actueel te houden. Binnen de COLON-scholen wordt in het kader van RI&E ook eens per twee jaar een medewerkertevredenheidsenquête gehouden.

Van de 12 medewerkers zijn er 10 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema.

Per 1-9-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			
Tussen 50 en 60 jaar	1	2	2
Tussen 40 en 50 jaar		3	1
Tussen 30 en 40 jaar	1	1	2
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal			

Het personeelsbeleid van onze school sluit aan bij het beleidskader arbeidsvoorwaarden reformatrisch primair onderwijs, vastgesteld door de V.G.S. als besturenorganisatie, nadat zij daarover in het Overkoepelend Decentraal Georganiseerd Overleg ten behoeve van het reformatrisch primair onderwijs overeenstemming heeft bereikt met de R.M.U. als personeelsorganisatie.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

De Zandbaan wordt bezocht door kinderen van ouders die de grondslag en de doelstelling van de vereniging, zoals deze verwoord zijn in de artikelen 2 en 3 van de statuten, onderschrijven. De Zandbaan heeft een streekfunctie. Veel kinderen komen uit Rilland zelf maar ook uit de omringende polders. Verschillende leerlingen spreken van huis uit dialect.

De Zandbaan wordt, per 1 oktober 2019, bezocht door 63 leerlingen. De schoolgrootte heeft gevolgen voor de organisatorische aspecten binnen de Zandbaan. Onze leerlingen doorlopen in principe in 8 jaar de basisschool.

Van de leerlingen heeft 9% een leerlingengewicht. Dit levert geen extra formatie op. Verschillende leerlingen komen uit pleeggezinnen, maar doordat zij bij pleegouders wonen, vervalt het recht op extra leerlingengewicht.

2.4 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
De veiligheid is goed doordat de school klein is en we overzicht hebben.	Het werk is over weinig collega's te verdelen. Vervanging is moeilijk te organiseren.
De zorgstructuur staat stevig.	We zijn kwetsbaar w.b. de continuïteit van ons onderwijs.
We zijn een heel betrokken team.	Ons programma is te vol. We moeten ruimte creëren om onze ambities echt waar te kunnen maken. We hebben focus nodig.
De tevredenheid onder ouders is groot.	
De kwaliteit van het onderwijs is goed.	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
<p>We hebben betrokken ouders en dankzij de grondwettelijke vrijheid van onderwijs geven we onderwijs wat aansluit bij de verwachtingen van ouders.</p> <p>Er zijn voldoende ICT-ondersteuningsmogelijkheden.</p> <p>De werkomgeving (lokaal, plein) is ondersteunend aan de ambities in dit schoolplan.</p>	<p>Vervanging van collega's is uiterst moeilijk.</p> <p>Werkdruk is hoog omdat we de workload over weinig schouders kunnen verdelen in zo'n klein team.</p> <p>Dalend aantal leerlingen en daardoor andere combinaties van leerjaren.</p>

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeeld) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeeld) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

Centraal in onze schoolontwikkeling staan de volgende grote ontwikkeldoelen voor de periode 2019-2023:

De (identitaire) vorming en ontwikkeling van onze leerlingen

In 2023 zien we kinderen die luisteren naar elkaar, elkaars naaste zijn en die elkaar willen dienen. Als leerkrachten dagen we onze leerlingen uit na te denken over de relatie tussen Bijbelse waarden en ons leven. Leerkrachten en leerlingen zijn doordrongen van het feit dat de Bijbel gezag heeft over alle terreinen van het leven.

We werken op een natuurlijke, impliciete manier aan de vorming van onze leerlingen, b.v. rondom mediawijsheid en seksuele opvoeding.

We geven onze leerlingen praktische handvaten mee om als christen te leven. Hierin zijn we als personeel van de school levende voorbeelden. We wijzen heen naar God die ons behoud op het oog heeft. Hem willen we dienen.

Een betere balans tussen aandacht voor hoofd, hart en handen in ons onderwijs

In 2023 is ons onderwijs nog passender. Passender bij de leerlingen van onze school en hun talenten. Daarmee komen we tegemoet aan de verschillen tussen onze leerlingen en de gaven die ze van God hebben gekregen.

We organiseren elk schooljaar een reeks middagen gedurende een bepaalde periode waarin we schoolbreed een creatieve middag organiseren met keuzemogelijkheden. Hierbij schakelen we ook ouders in. In de groepen 3, 4, 5 plannen we een keer per maand een activiteit in waarin creatief en samenwerkend werken en leren centraal staat. Ook geven we leerlingen meer keuzeruimte om hun talenten te ontwikkelen bij expressievakken en zaakvakken.

Omdat we bewegen belangrijk vinden kent onze school in 2023, naast de reguliere pauzes, meerdere 'pleinmomenten' op een dag.

Differentiatie: nog meer recht doen aan verschillen tussen onze leerlingen

In 2023 zijn we verder gegroeid in onze differentiatiemogelijkheden. We zien dit als een Bijbelse plicht om aan te sluiten bij het unieke van iedere leerling. We vergroten onze expertise op dit thema en creëren ontwikkeltijd om onze visie op dit thema en daarop aansluitend aanbod te ontwikkelen voor onze meerbegaafde leerlingen.

In 2023 ervaart iedere leerling op onze school momenten van uitdaging. Hiertoe zorgen we voor activiteiten in de vrije ruimte waarin leerlingen keuzemogelijkheden hebben. Ook worden leerlingen uitgedaagd en voorbereid om zelf activiteiten te organiseren of om onderzoek te doen. Vanzelfsprekend werken leerlingen samen om ook van elkaars talenten te leren.

Veiligheid in en om de school

In 2023 is onze school een veilige plek voor leerlingen en medewerkers. We kennen onze leerlingen en we zien hen ook echt. Dit is een belangrijke voorwaarde voor onderwijs met een open Bijbel waarin omzien naar de naaste een belangrijke waarde is.

We zien in en om de school tevreden gezichten en leerlingen die samen spelen en werken. Met leeftijdsgenoten maar ook met leerlingen uit andere groepen. Er is veel duidelijkheid, ook over de regels die gelden. Door middel van posters met picto's is dit voor al onze leerlingen duidelijk.

Onze ouders zijn tevreden over onze aanpak en voelen zich betrokken op de school. Onze leerkrachten zijn bereikbaar en benaderbaar voor leerlingen en ouders.

Een lerend, ontwikkelend team

In 2023 is het team van professionals ook echt een team. Goed samenwerken is een voorwaarde om onze ambities te realiseren. Er is vertrouwen en verbinding. Samen werken we aan de ontwikkeling en het verzorgen van goed onderwijs. Dit doen we meer dan nu klassedoorbrekend en met inachtneming van de gaven en talenten van onze leerlingen.

We vergaderen minder en ontwikkelen meer. Dat doen we door goed te kijken naar de kwaliteiten in het team. Onze directeur kent onze kwaliteiten en daagt ons uit deze in te zetten in het belang van de leerlingen.

We leven ook samen binnen de schoolgemeenschap. Samen eten, samen koffie drinken, samen goede gesprekken voeren vergroot onze gemeenschapszin. Het maakt de drempel om bij elkaar in de klas te kijken en feedback te geven lager.

Streefbeelden	
1.	De (identitaire) vorming en ontwikkeling van onze leerlingen
2.	Een betere balans tussen aandacht voor hoofd, hart en handen in ons onderwijs
3.	Differentiatie: nog meer recht doen aan verschillen tussen onze leerlingen
4.	Veiligheid in en om de school
5.	Een lerend, ontwikkelend team

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

De Zandbaan staat voor:

- Het **vormen** van onze leerlingen op een Bijbels Fundament dat het geheel van het onderwijs doortrekt: het omgaan met elkaar, de inhoud van de lessen, vanuit relatie met God ook relatie met medemens, antwoorden zoeken op vragen in de Bijbel. In deze 'persoonsvorming' bereiden we onze leerlingen voor op het leven van de 21e eeuw. Het **voorleven** vanuit een levend geloof staat hierbij centraal.
- **Goed onderwijs** in de basisvakken: we leggen een stevige basis, we leren in gemeenschap, evenwicht in het curriculum: een breed aanbod, etc.
- **Passend onderwijs** : waarbij we voortdurend zoeken naar de goede balans tussen groep en individu. Of te wel de balans tussen onderwijs op maat voor ieder kind en het leren in gemeenschap, binnen de kleinschalige context. Maar ook de balans tussen hoofd, hart en handen.
- Een kleine, fijne school met korte lijnen, waar we elkaar kennen, met sociale **veiligheid** .

De missie van de Zandbaan is samen te vatten in drie kernwoorden:

- **Bijbelgetrouw** (binnen de grenzen van Gods Woord);
- **Passend** (voor ieder kind);
- **Betrokken** (een veilige vormingsplaats zijn)!

Bijbelgetrouw : We streven er naar dat medewerkers en leerlingen vanuit een Bijbels Godsbeeld op een positieve wijze verbonden zijn met God, zich verwonderen over Zijn schepping en onderhouding en een liefdevolle houding aannemen ten opzichte van de naasten. We brengen de kinderen door Bijbelverhalen, geloofsleer en liederen de basiskennis van de Bijbelse begrippen bij.

Passend: We streven er naar dat alle medewerkers en leerlingen m.b.v. actuele middelen, binnen een veilig pedagogisch klimaat, betekenisvol spelen en leren en naar vermogen presteren. Ook komen specifieke talenten van betrokkenen tot groei. Leerlingen die dat nodig hebben krijgen snel hulp op maat en/of leren in eigen tempo verder te ontwikkelen.

Betrokken: Wij streven er naar om medewerkers en leerlingen betrokken te laten zijn op de eigen ontwikkeling, die van hun naasten en hun (digitale) omgeving. Daarbij zoeken we naar gezamenlijke activiteiten binnen en buiten de school. Ook streven we naar vergroting van de betrokkenheid van de ouders bij onderwijs(vrijheid).

4.2 De visie van de school

Visie op kwalitatief goed onderwijs

De Zandbaan werkt gericht aan het geven van kwalitatief goed onderwijs. Wat goed onderwijs is, wordt bepaald door onze identiteit en missie en de samenleving. Laatstgenoemde stelt zich de vraag: Wat hebben leerlingen nodig om in de huidige maatschappij te kunnen functioneren? Het antwoord op die vraag is niet altijd hetzelfde: allerlei invalshoeken, inzichten, ontwikkelingen en wisselende prioriteiten spelen een rol.

Toch bestaat er op hoofdlijnen wel eensgezindheid over wat goed onderwijs inhoudt:

- Goed onderwijs komt tegemoet aan de basisbehoeften van leerlingen (veiligheid, waardering, uitdagingen om te leren).
- Goed onderwijs helpt leerlingen om die dingen te leren die maatschappelijk noodzakelijk zijn, maar ook die ze zelf willen en kunnen leren.
- Goed onderwijs is bij de tijd (inhoud, leermiddelen, werkwijzen, aansluiting bij vervolgonderwijs en maatschappij).
- Goed onderwijs is een vanzelfsprekende opdracht voor een Christelijke school en past bij de actuele stand van zaken in de onderwijskundige theorie en praktijk.

Volgens onze visie wordt goed onderwijs gegeven volgens beproefde didactische inzichten, passend bij de

ontwikkelingsfase waarin kinderen zich bevinden en met behulp van betrouwbare methodes en materialen. Wij vinden het uitdragen van onze identiteit belangrijk. Bij bijvoorbeeld de keuze van een nieuwe methode of het wel of niet invoeren van een nieuwe onderwijsontwikkeling, vragen wij ons altijd af of dit past bij de identiteit en visie van de school.

Wij vinden het niet verantwoord om nieuwe onderwijsconcepten in te voeren voordat zij hun waarde in (dubbele) combinatiegroepen bewezen hebben. Dat betekent voor ons dat wij de basisvakken taal, lezen en rekenen volgens de bekende ontwikkelingslijnen en gekozen methoden aanbieden. Deze vakken zijn té belangrijk om mee te experimenteren. Voor experimenteren is wél ruimte binnen de expressievakken en het wereld oriënterend onderwijs. Zeker gezien de afname van de kerndoelen is er voldoende ruimte om op een andere wijze met deze vakken om te gaan, bijvoorbeeld via thema's. We laten ons inspireren door aspecten van Opbrengstgericht werken (OGW) en Handelingsgericht werken (HGW), die we waardevol vinden en integreren die in ons onderwijs.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De grondslag van het onderwijs aan de Zandbaan bestaat uit twee componenten:

- De Bijbel is het onfeilbaar Woord van God.
- De Drie Formulieren van Enigheid (Heidelbergse Catechismus, Nederlandse Geloofsbelijdenis, Dordtse Leerregels) zijn daarvan afgeleid.

Van deze grondslag zijn mens- en kindbeeld, doel, missie en visie afgeleid.

Ons mens- en kindbeeld is als volgt:

- De mens is als uniek wezen geschapen als beeldrager van God. (Genesis 1:27)
- De mens is gevallen in de zonde (Genesis 3:6) en daardoor 'onbekwaam tot enig zaligmakend goed en geneigd tot kwaad' (Dordtse leerregels hfst. 3 en 4, artikel 3)
- De mens heeft een eeuwigheidsbestemming (Heidelbergse Catechismus v/a 52) (Nederlandse Geloofsbelijdenis artikel 36)
- De mens heeft een cultuuropdracht (Genesis 3:23).
- De mens draagt verantwoordelijkheid voor zijn eigen lichamelijk en geestelijk welzijn (Mattheus 4:17) (Dordtse leerregels hfst. 2, artikel 5)
- De mens kan alleen door de wederbarende werking van de Heilige Geest beantwoorden aan Gods norm. (Johannes 3:5)
- De mens vindt zijn volkomen bestemming in het verheerlijken van God zijn Schepper. (Jesaja 43:21)
- De Bijbel als Gods onfeilbaar Woord (2 Timotheus 3:16) én Jezus Christus als het vleesgeworden Woord (Johannes 1:14) wijst ons de enige weg tot het Licht. (Johannes 8:12)

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoordelijke burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Met behulp van de methode Wonderlijk gemaakt besteden we aandacht aan seksuele opvoeding en vorming.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een werkwijze voor sociaal-emotionele ontwikkeling
2.	Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3.	Onze school werkt met de methode Wonderlijk gemaakt
4.	Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen (zie lessentabel)

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Vanwege zorgen over de gevolgen van een afnemend normbesef en voortgaande discriminatie, ziet de overheid een taak voor de scholen weggelegd om leerlingen op te voeden tot verantwoordelijke burgers. Onze kinderen groeien op in een pluriforme samenleving. We vinden het belangrijk en noodzakelijk dat zij actief hun verantwoordelijkheden in hun omgeving op zich nemen. Hun sociale integratie, binnen Bijbelse kaders, moet bevorderd worden. Onze leerlingen hebben kennis van de verschillende culturele en godsdienstige achtergronden van hun leeftijdsgenoten. Daar waar mogelijk en verantwoord is, streven we ook ontmoeting na. De Bijbel is onze norm. Deze wijst er nadrukkelijk op dat de zorg voor de schepping en de naaste van het hoogste belang is. De Bijbel geeft ons tegelijk kaders waarbinnen dit dient te gebeuren. De meeste items van burgerschap maken deel uit van het christelijk vormingsideaal. De Tien Geboden vormen in onze visie een solide basis voor goed burgerschap. Wij hebben er voor gekozen om burgerschap een zo natuurlijk mogelijke plaats te geven in het curriculum. Dit betekent dat het niet als apart gebied in het weekrooster is terug te vinden.

Kwaliteitsindicatoren	
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.	We voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
3.	We voeden onze leerlingen op tot mensen die “meedoen”, die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.

4.6 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe beiden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijswijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
2.	Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
3.	Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
4.	Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs
5.	Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen gaan we ervan uit dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van onderstaande methodes en gevalideerde toetsen (Cito).

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Taalactief	Cito	2028
	Leerlijnen Jonge kind in Parnassys	Cito	
Technisch lezen	Lijn 3	Cito	2028
Begrijpend lezen	Taalactief	Cito	
	Nieuwsbegrip		
Spelling	Taalactief	Cito	
Schrijven	Schrijffontein/Klinkers		
Engels	Holmwoods: - Essentials premium - Premium kids	Cito	
Rekenen	Pluspunt	Cito	2020
	Snappet	Cito	
	Leerlijnen Jonge kind in Parnassys	Cito	
Geschiedenis	Eigen leerlijn	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	De Blauwe planeet	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Natuniek	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Natuniek	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Klaar over!	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Eigen leerlijn		
Handvaardigheid	Eigen leerlijn		
Muziek	Eigen leerlijn Luisterland		
Drama			
Bewegingsonderwijs	Eigen leerlijn Leerling jonge kind		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Wonderlijk gemaakt The leader in me		
Godsdienst	Eigen leerlijn		

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt –op basis van de leerlingenpopulatie- veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor

geven] zetten we extra taal(les)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
2.	We hanteren de referentieniveau's voor de diverse onderdelen van taal

4.9 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. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
2.	De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)

Aandachtspunt	Prioriteit
Oriëntatie nieuwe rekenmethode in het cursusjaar 2019-2020	hoog

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde en geschiedenis
2.	We beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en biologie
3.	We besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
4.	We besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
5.	De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij zien de school ook als plaats waar de culturele vorming van de kinderen bevorderd wordt. Dat gebeurt bij expressievakken, maar ook bij aardrijkskunde en geschiedenis. Daarnaast streven wij naar een uitbreiding van onze mogelijkheden om kinderen kennis te laten maken met verantwoorde cultuuruitingen. De school heeft een schoolcultuurbeleidsplan en een beschrijving van het vak muzikale vorming.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie)
2.	Wij geven muzieklessen (inclusief het leren gebruiken van instrumenten)

4.12 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2.	We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3.	We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding

4.13 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek

4.14 Engelse taal

In de afgelopen jaren is geïnvesteerd in methoden en nascholing voor het vak Engels. Ook is de lestijd uitgebreid. Dat heeft geleid tot duidelijk hogere resultaten bij de Cito-toets Engels. Die hogere resultaten willen we borgen en het niveau nog verder verhogen. Ook willen we het eigenaarschap van kinderen vergroten bij dit vak. Er zal binnen het team verdere afstemming moeten plaatsvinden over het gebruik van de methode in alle groepen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Schoolbreed wordt systematisch Engels gegeven

Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Medewerkerstevredenheidspelling 2019 - Integraal Personeelsbeleid	2,97

4.15 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.00 uur. 's Middags is er les van 13.00 - 15.15 uur. Op woensdag zijn de tijden: 8.30 - 12.00 uur.

Voor groep 1 tot en met 4 gelden dezelfde lestijden, alleen op vrijdag hebben zij les van 8.30 - 12.00 uur. Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we zo voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een lessentabel (zie bijlage), een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
2.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
3.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
4.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot zelfverantwoordelijke burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

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

4.17 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel, als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie. Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen
2.	De instructie wordt - waar nodig - gedifferentieerd aangeboden
3.	De leraren geven directe instructie
4.	De leerlingen werken zelfstandig samen
5.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften
6.	De leraren zorgen voor taakgerichtheid
7.	De leraren zorgen voor betrokkenheid
8.	De leraren geven feedback aan de leerlingen

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen
2.	De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen (en hoe, en met wie)
3.	De leraren laten de leerlingen –waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen
4.	De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen

4.19 Klassenmanagement

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

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2.	De leraren hanteren heldere regels en routines
3.	De leraren zorgen ervoor, dat de lesactiviteiten goed georganiseerd zijn

4.20 Zorg en begeleiding

Onze school is aangesloten bij het reformatrische samenwerkingsverband passend onderwijs Berseba. Alle reformatrische scholen in Nederland zijn aangesloten bij dit samenwerkingsverband. Samen hebben die scholen de opdracht voor alle leerlingen een passende onderwijsplaats te vinden. In samenwerking met Berseba heeft onze school een SchoolOndersteuningsProfiel (SOP) opgesteld. Onze school heeft zorgplicht voor alle kinderen uit onze achterban. Dit betekent dat we in principe geen uitsluiten en dat we met ouders in gesprek gaan op welke manier het kind binnen (of eventueel buiten) onze school passende ondersteuning kan krijgen.

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Omdat we opbrengstgericht werken, houden we de groeicurve van de leerlingen goed in de gaten. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (4x per jaar, waaronder na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren kennen de leerlingen
2.	De leraren zetten betrouwbare en valide toetsen in om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen
3.	De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
4.	Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
5.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6.	De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding
7.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht in Parnassys met daarop de belangrijkste kenmerken van hun leerlingen. De leraren stemmen, waar nodig, hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op groepjes leerlingen en leerlingen individueel.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen - waar nodig - voor differentiatie bij de verwerking
2.	De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. Leerlingen die met een lagere groep mee werken (bij rekenen en eventueel bij taal), krijgen geen OPP.

In ons Zorgprofiel hebben we onze ondersteuningsstructuur beschreven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2.	Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3.	Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4.	Het Zorgprofiel beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
5.	Het Zorgprofiel beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
6.	Het Zorgprofiel beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte

4.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2.	De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3.	De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4.	Onze school beschikt over beleid met betrekking tot levensvaardigheden

4.24 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP)
2.	Onze school biedt basisondersteuning
3.	De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel
4.	De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Dat doen we in de eerste plaats individueel, dus gerelateerd aan de groeicurve van het individuele kind. Bij de daarop volgende bespreking van de jaargroep als geheel, wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de vaardigheidsscore van het jaar daarvoor. Omdat we met kleine groepen werken, willen we geen groepsnormen hanteren; één leerling bepaalt soms wel 15-20% van de score. Als de scores in een overleg tussen IB-er en leraar reden geven tot zorg, worden er gezamenlijk vooral individuele, en mogelijk groepsinterventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren)
- Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen
- Meer automatiseren
- Methode-aanbod opplussen
- Differentiatie aanpassen

Onze belangrijkste norm als groep is het behalen van het referentieniveau 1F voor alle leerlingen bij de (Cito-)eindtoets in groep 8 bij rekenen en taal. Ook streven we ernaar dat minstens de helft van de leerlingen 1S behaalt.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolnormen voor de referentieniveau's
2.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd
3.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren

4.26 Resultaten

We streven (zo optimaal mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen, Engels en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn).

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

4.27 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. Voor een toetsoverzicht: zie bijlage. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de contactavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys)
2.	Onze school beschikt over een toetskalender
3.	Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften
4.	Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten
5.	Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8 (Cito)
6.	Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure

4.28 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens van Scholen op de kaart (resultaten – plaats in VO na 3 jaar). Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO –indien nodig- bij.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school beschikt over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie beleid)
2.	Jaarlijks worden de gegeven adviezen vergeleken met de plaats van de leerlingen in VO-3
3.	De school beschikt over een overzicht van gegeven adviezen en de plaats van de leerlingen in VO-3

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid op de school levert een bijdrage aan het stimuleren van bevoegen, betrokken en bekwame personeelsleden. Het personeelsbeleid is vormgegeven vanuit het besef dat het personeel de basis vormt voor goed onderwijs. HR-thema's als de gesprekkencyclus, het taakbeleid, functiedifferentiatie, de banenafpraak, verzuim, begeleiding van startende leerkrachten, vervangingen en duurzame inzetbaarheid zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden. Trends zowel binnen het HR-vakgebied als binnen de onderwijssector bieden steeds opnieuw uitdagingen en kansen voor de school en vragen dan ook om een anticiperende houding.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een functionerende gesprekkencyclus
2.	We onderhouden onze bekwaamheden op een effectieve wijze
3.	Het personeelsbeleid richt zich m.n. op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Medewerkerstevredenheidspeiling 2019 - Integraal Personeelsbeleid	2,97

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het streven is dat een leraar op onze school bevoegd werkzaamheden kan verrichten. De schoolleider werkt aan het verkrijgen van een diploma van een opleiding voor schoolleiders.

5.3 Organisatorische doelen

Diversiteit binnen een team biedt bij uitstek de kans om taken te verdelen op basis van verschillen in competenties en talenten. Een sterk team heeft een kleurrijk pallet aan kwaliteiten in huis. De vervolgvraag is welke kwaliteiten er nodig zijn om het onderwijs binnen de eigen school goed te kunnen verzorgen, nu en in de toekomst.

De functie van leerkracht biedt meer loopbaanmogelijkheden dan vaak gedacht wordt. Groeimogelijkheden gaan niet enkel over een 'hogere' functie, maar ook om verscheidenheid, verbreding en verdieping in het werk. Dit kan door specialistische functies of juist door brede leerkrachtfuncties met meer verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de school. De ontwikkeling van leraren en van het schoolteam dragen bij aan de onderwijskwaliteit. Andersom biedt de ontwikkeling van de school ook nieuwe kansen en impulsen geven aan professionalisering van leerkrachten. De functiereeks van leerkrachten voor het PO, vastgelegd in de cao PO, sluit volledig aan bij deze doorgroeimogelijkheden. Zo kan een vakvolwassen leerkracht (L10) doorgroeien naar een gezaghebbende leerkracht, onderwijsontwikkelaar, specialist of onderzoeker (L11) óf naar een expert-onderwijs-ontwikkelaar, leerkracht expert-specialist en senior onderzoeker (L12). Daarnaast zijn er uiteraard loopbaanmogelijkheden in onderwijsondersteunende of leidinggevende functies.

5.4 De schoolleiding

De leidinggevende draagt zorg voor een cultuur waar medewerkers erkent worden in hun persoonlijke talenten; graag hun talenten inzetten ten dienste van de school; zich continu willen verbeteren; en fouten als leermomenten ervaren. Een cultuur waar medewerkers met elkaar in verbinding staan en elkaar stimuleren om kwaliteiten uit te bouwen en ook bereid zijn hun kwaliteiten in te zetten ten dienste van de leerlingen, collega's en schooldoelen. Vanuit Colon wordt middels een gezamenlijk herregistratietraject de informele en formele professionalisering van directeuren gestimuleerd: leren van en met elkaar onder professionele begeleiding.

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

5.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Speerpunt is de ontwikkeling van de hierboven genoemde grote ontwikkeldoelen. Daartoe leggen de directie en de IB-er klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Aandachtspunt	Prioriteit
3. Bouwen aan teamcultuur ivm wijzigingen in personele bezetting	hoog

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Stagiairs binnen de school tekenen bij aanvang van hun stage een geheimhoudingsverklaring. De vergoeding vindt plaats conform de richtlijn vergoeding stagiaires van Colon.

5.7 Introductie en begeleiding

Het begeleidingsplan van startende leerkrachten ondersteunt de scholen bij de begeleiding van nieuwe medewerkers. Het doel van dit begeleidingsplan is een ondersteunend en welkom schoolklimaat creëren waarin de integratie van startende leerkrachten binnen de school optimaal kan plaatsvinden. Middels gestructureerde begeleiding wordt tegelijkertijd informatie verkregen over het functioneren van de betreffende persoon, zodat op goede gronden een besluit genomen kan worden over een vaste benoeming.

De nieuw benoemde leerkracht ontvangt begeleiding van een mentor en coach. De mentor is het aanspreekpunt voor alle praktische zaken op de school. Daarnaast wordt de leerkracht begeleid door een coach.

Aandachtspunt	Prioriteit
Inwerken nieuwe en startende collega's.	hoog

5.8 Werkverdeling

Een efficiënte en effectieve werkverdeling, een doordachte jaarplanning, een jaarlijks gesprek over taakverdeling en werkspreiding zijn voorbeelden om de werkdruk te beperken. Leidinggevenden kunnen zo bijdragen aan het werkgeluk van medewerkers, zowel op individueel als teamniveau. Het werkverdelingsplan maakt medewerkers medeverantwoordelijk voor de werkverdeling op school.

Aandachtspunt	Prioriteit
De werkdruk is acceptabel	hoog
Ik ben tevreden over de taakverdeling bij ons op school	hoog

5.9 Het bekwaamheidsdossier

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

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentieset
- De gescoorde competentielijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)

Aandachtspunt	Prioriteit
Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke professionalisering	hoog

5.10 Functioneringsgesprekken

De gesprekkencyclus is een instrument binnen het integraal personeelsbeleid om medewerkers gericht waardering te geven voor hun bijdrage aan het onderwijs en om hun ontwikkeling als professional verder te stimuleren. Het gesprek met de medewerker over de invulling van de functie is van groot belang; in de gesprekken worden immers afspraken gemaakt over het werken aan de kwaliteit van het onderwijs, resultaten, persoonlijke ontwikkeling en het samen leren in het team.

Het functioneringsgesprek vindt plaats tussen medewerker en leidinggevende en vindt minimaal één keer in het jaar plaats, afhankelijk van de gestelde beoordelingsperiode. Met medewerkers in tijdelijke dienst wordt in het eerste dienstjaar na drie maanden na de indiensttreding tenminste eenmaal een functioneringsgesprek gevoerd. Functioneringsgesprekken zijn grotendeels op de toekomst gericht. Allerlei onderwerpen kunnen tijdens dit gesprek aan bod komen, zoals verzuim, werkdruk, betrokkenheid etc. Er wordt ook teruggeblikt op het functioneren in de achterliggende periode. Afspraken worden weer in verband gebracht met de onderliggende competenties, waardoor het gesprek naar een diepere laag gebracht wordt. Ook wordt gekeken naar de toekomst, waarbij afspraken nader besproken, aangepast of uitgebreid kunnen worden. Er wordt geëvalueerd of geplande afspraken nog steeds haalbaar en relevant zijn. Het functioneringsgesprek draagt bij aan een harmonieuze ontwikkeling van de professionalisering en het welbevinden van de medewerker en van de organisatie.

5.11 Beoordelingsgesprekken

Het beoordelingsgesprek vindt plaats tussen medewerker en leidinggevende en vindt minimaal één keer in de drie jaar plaats, afhankelijk van de gestelde beoordelingsperiode. Met personeelsleden met een tijdelijk benoeming worden ten minste drie maanden voor het aflopen van het tijdelijk dienstverband beoordelingsgesprekken gevoerd. Indien de beoordeling van een medewerker met een benoeming in vaste dienst negatief is, maar het bevoegd gezag wenst hieraan (nog) geen rechtspositionele gevolgen te verbinden, vindt er binnen een jaar opnieuw een beoordeling plaats (een functioneringsgesprek moet ook plaatsgevonden hebben in dit tijdvak). Er wordt inzicht gegeven inzake de functieinvulling van de medewerker gedurende het beoordelingstijdvak. Hierin komt nadrukkelijk naar voren in hoeverre afspraken gerealiseerd zijn. Het beoordelingsgesprek biedt leidinggevendenden de mogelijkheid om consequenties te verbinden aan het functioneren van een medewerker. Daarbij kan gedacht worden aan het toekennen van scholing, een extra periodiek of ander bekwaamheidsniveau met bijpassende salaristrede. Ook kan gedacht worden aan het toekennen van nieuwe taken aan de medewerker. Bij onvoldoende functioneren kan besloten worden de medewerker een periodiek te onthouden. Bij onvoldoende functioneren wordt een verbeterplan opgesteld. In het beoordelingsformulier wordt onderscheid gemaakt tussen basisbekwaam en vakbekwaam. De beoordeling leidt ook tot het gezamenlijk maken van nieuwe afspraken en doelen.

5.12 Professionalisering

De onderwijskwaliteit staat of valt met de leerkracht voor de klas, de schoolleider aan het roer van de school en de OOP-er binnen de school. Goed onderwijs vraagt blijvende professionalisering. Binnen een professionele cultuur passen de kernbegrippen reflectie, autonomie en resultaatverantwoordelijkheid. Gestructureerde en gerichte

ontwikkeling wordt dan ook door de direct leidinggevende gestimuleerd en verantwoord door de medewerker.

Gevolgde teamscholing 2015-2019

Jaar	Thema	Organisatie
2015-2016	Handelingsgericht classificeren in het onderwijs' van Noëlle Pameijer	Intern
	Gedrag in uitvoering', D. Smidts: Over executieve functies	Intern
2016-2017	Kids' Skills van Ben Furman	Intern
2017-2018	The Leader in me	CPS
	Het begrip zelfstandigheid bij Helen Parkhurst	Intern
2018-2019	Schoolplanontwikkeling	Turn Around

Aandachtspunt	Prioriteit
Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke professionalisering	hoog

5.13 Verzuimbeleid

Investeren in gezondheid geeft rendement. Wie gezond is en prettig werkt, verzuimt minder, is gelukkiger, productiever en draagt meer bij aan de organisatiedoelen; winst dus voor werkgever en werknemer. De gezondheid en vitaliteit van medewerkers is een gedeelde verantwoordelijkheid. De werkgever als ene partij is verantwoordelijk voor het creëren van een optimaal werkklimaat waar werknemers gezond en gemotiveerd kunnen werken. Goede arbeidsomstandigheden, een prettig sociaal klimaat, een rechtvaardige werkverdeling en aandacht voor de individuele werknemer dragen hieraan bij. De werknemer als andere partij is verantwoordelijk voor het nemen van de regie op eigen gezondheid en inzetbaarheid. Het nemen van verantwoordelijkheid kan bijvoorbeeld tot uiting komen wanneer een werknemer bewust kiest voor een gezonde levensstijl of wanneer hij problemen tijdig onderkent en bespreekt.

De basis van deze beleidsnotitie Verzuim is gericht op het voorkomen en het verminderen van het verzuim én het bevorderen van spoedige en duurzame werkhervatting.

5.14 Vervangingsbeleid

De school participeert in de vervangerspool van Colon. In de beleidsnotitie Vervangingen wordt uiteengezet hoe de vervangerspool van Colon is ingericht en welke werkwijze gehanteerd wordt.

5.15 Participatiebaan

De school wil graag haar verantwoordelijkheid nemen om kwetsbare mensen, met een afstand tot de arbeidsmarkt, in dienst te nemen. Deze medewerkers kunnen ook van grote betekenis zijn bij de vermindering van werkdruk.

5.16 ICT bekwaamheden leerkrachten

ICT is belangrijk geworden in het leven, het werken én het leren van kinderen. Leermiddelen worden meer en meer digitaal verrijkt voor zowel de leerling als leraar. Bijna iedereen is het eens over de inzet van ict in het onderwijs en erkent het nut en de noodzaak. De leerkracht heeft een grote sleutelrol om ict effectief in te zetten voor het lerende kind. Daarom is het van belang om leerkrachten na te scholen in de komende jaren op de volgende gebieden: ICT basisvaardigheden, 21e eeuwse vaardigheden, communicatie, onderwijs en analyse, toetsing en registratie.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organizational structure

Schoolbesturen and intern toezichthouders toetsen de bestuurlijke inrichting and het bestuurlijk functioneren aan de principes van de Code Goed Bestuur. Colon biedt een cursus aan gericht op de professionalisering van bestuur and toezicht (i.s.m. VGS). (SBP pag 10)

6.2 Het schoolklimaat

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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Oudertevredenheidsspeiling 2019 - Schoolklimaat	3,67

6.3 Veiligheid

Binnen de Zandbaan willen wij een klimaat scheppen waarin de leerlingen zich "thuis" kunnen voelen. Een goed pedagogisch klimaat zorgt ervoor dat iedereen zich veilig voelt op school; het is een basisvoorwaarde om optimaal te kunnen functioneren. De Zandbaan kent een pedagogisch klimaat dat gekenmerkt wordt door orde, rust, vertrouwen, geborgenheid, duidelijkheid and acceptatie. Kinderen mogen zichzelf zijn and worden aangesproken op hun mogelijkheden. Alleen in een veilig werkklimaat waarin de grenzen zijn bepaald ter bescherming van leerlingen, leerkrachten, materialen and gebouwen kan er ontspannen and enthousiast worden gewerkt. Op een veilige school komen kinderen graag naar school and voelen zich serieus genomen door de leraren. Wij streven vooral naar het voorkomen van ontoelaatbaar gedrag, waaronder wij met name pestgedrag, gewelddadig gedrag and het plegen van vernielingen verstaan. We tolereren geen discriminatie and seksuele intimidatie. De school gaat bestaand sociaal onveilig gedrag tegen, maar voorkomt dat gedrag ook door een actieve, positieve stimulering and versterking van sociaal gewenst gedrag. Te denken valt aan gedragsregels, leerlingen aanspreken op positief gedrag and aan onderwijs dat is afgestemd op de wensen and mogelijkheden van individuele leerlingen. Ook leraren (and ander personeel) hebben vanzelfsprekend recht op een veilige omgeving. Geweld tegen leraren is ontoelaatbaar. Een uitwerking van de hierbij passende aanpak is opgenomen in beleidsplan agressie, geweld and seksuele intimidatie (AGSI).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leerlingen voelen zich veilig
2.	De leraren voelen zich veilig
3.	De ouders zijn tevreden over de veiligheidssituatie
4.	De school beschikt over veiligheidsbeleid
5.	De school beschikt over een aanspreekpunt
6.	De school bevraagt leerlingen, leraren and ouders systematisch over aspecten m.b.t. veiligheid
7.	De school evalueert jaarlijks de incidenten and ongevallen aan de hand van de registraties

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Oudertevredenheidsspeiling 2019 - Schoolklimaat	3,67

6.4 Interne communicatie

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

betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

De Zandbaan staat voor de opdracht om in de komende twee jaar over te stappen naar een serverloze school. Dat betekent dat alle programma's en bestanden in de Cloud zullen geplaatst worden.

Vanaf januari 2020 zullen directie en IB-er met hun bestanden overstappen op de Cloud, uiterlijk januari 2021 zullen ook de leraren daarmee gaan werken. De technische uitvoering daarvan zal door Heutink worden gedaan. De ICT-er van Colon zal daarbij praktische ondersteuning bieden.

Aandachtspunt	Prioriteit
Naar een serverloze school: Jaarplan: 2019-2020: Overstap directie en IB naar de Cloud	hoog
Naar een serverloze school: 2020-2021: Overstap van de leraren naar de Cloud	hoog

6.5 Contacten met ouders

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

	Kwaliteitsindicatoren
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

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Oudertevredenheidspeiling 2019 - Algemeen	3,65

7 Financieel beleid

7.1 Financiering en verantwoording

De afspraken met betrekking tot de financiële kaders zijn door het bestuur vastgesteld in het Financieel beleidsplan van het bevoegd gezag. Het financiële beleid vloeit voort uit de algemene doelstelling van de vereniging, zoals beschreven in de statuten.

Om deze doelstelling ook op langere termijn te kunnen waarborgen zijn de financiën op orde. Dat wil zeggen dat er een zodanig beleid gevoerd wordt dat er voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om op korte termijn aan de verplichtingen te kunnen voldoen. Er wordt gezorgd voor een verantwoorde solvabiliteit om op middellange en langere termijn aan de verplichtingen te kunnen voldoen, de benodigde investeringen kunnen plaatsvinden en ervoor te zorgen dat er voldoende weerstandsvermogen aanwezig blijft als buffer om financiële risico's, die gelopen worden, te kunnen dragen. Om zicht te hebben en te houden op deze risico's vindt er twee jaarlijks een interne risico analyse plaats.

Door de IvhO zijn in het toezichtskader een aantal minimum kengetallen opgenomen waaraan de financiële positie dient te voldoen. Er zijn door de inspectie alleen ondergrenzen vastgesteld, geen gewenste normen. De landelijk door de IvhO vastgestelde ondergrenzen houden geen rekening met de schaalgroten van de instellingen en liggen lager dan voor een éénpitter verantwoord wordt geacht.

De primaire verantwoordelijkheid voor rechtmatige en doelmatige besteding van de gelden ligt bij het bestuur en de toezichthouders. Zij zien er op toe dat de bestedingen gericht zijn op het realiseren van de ambities zoals die zijn uitgewerkt in onderwijsdoelen waarbij de uitgaven proportioneel dienen te zijn in relatie tot de te verwachten opbrengsten. Dit vraagt een zekere mate van soberheid en zakelijkheid, waarbij goed werkgeverschap bij personele aspecten ook in aanmerking genomen wordt. De directeur/bestuurder (of gemandateerd directeur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen.

Bij het vaststellen van de budgettaire ruimte in de jaarlijks op te stellen meerjarenbegroting vindt de beoordeling c.q. controle / toezicht plaats ten aanzien van de rechtmatigheid en doelmatigheid van de verwerving en besteding van de middelen.

Vragen die aan de orde komen zijn:

- Passen de uitgaven binnen het onderwijsdoel?
- Is er een zakelijk belang?
- Licht er een gemotiveerde keuze die zich verhoudt tot de missie en de visie van de organisatie aan de uitgaven ten grondslag?
- Zijn de kosten proportioneel in relatie tot de verkregen middelen en de ondernomen activiteit?

7.2 Inkomende geldstromen

De scholen ontvangen van het ministerie van OC&W, de lumpsum bekostiging, bestaande uit de materiele budgetten per kalenderjaar en de personele budgetten per schooljaar. De personele budgetten bestaan uit de reguliere bekostiging, aangevuld met het budget voor personeels- en arbeidsmarkt beleid waarin diverse stimulerende aanvullingen vergoedingen zijn opgenomen. Daarnaast ontvangt de instelling de prestatiebox die overeenkomstig de doelstellingen uit het bestuursakkoord besteed wordt. Vanuit de gemeente wordt een vergoeding verstrekt voor het realiseren van de lokale educatieve agenda. Tevens is de gemeente verantwoordelijk voor de beschikbaar stelling van passende huisvesting.

Vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Berseba ontvangt de school aanvullende financiering voor de realisatie van de noodzakelijke ondersteuning van leerlingen. Deze bekostiging betreft zowel een vergoeding op basis van het schoolmodel als in voorkomende gevallen aanvullende arrangementen in geld voor specifieke leerlingen.

De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn sterk bepalende indicatoren voor de totale inkomsten.

De school vraagt van de ouders een vrijwillige bijdrage voor de bekostiging van aanvullende activiteiten. Het bedrag wordt jaarlijks gezamenlijk door het bestuur en de MR vastgesteld. De financiële verantwoording wordt afgelegd middels jaarrekening.

7.3 Uitgaande geldstromen

De directeur stelt jaarlijks een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting op de te verwachten kosten gebaseerd op het personeelsformatieplan, scholingsplan, de investeringsbegroting, het meerjaren onderhoudsplan en de overige te verwachten kosten. De school beschikt daarmee over een meerjaren exploitatiebegroting voor de komende drie jaar. Deze begroting wordt getoetst aan het strategisch beleid.

7.4 Sponsoring

De drie belangrijkste uitgangspunten zijn:

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

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

7.5 Planning en controlcyclus

De (meerjaren-)begroting bestaat uit de taakstellende begroting (TB) voor het komende jaar, en het meerjarenperspectief voor de twee daaropvolgende jaren. De begrotingscyclus is onderdeel van de P&C cyclus. Voor het begrotingsproces is een afzonderlijk stappenplan beschreven.

De begroting wordt opgesteld op basis van de redelijkerwijs te verwachten inkomsten en uitgaven met inachtneming van de voorgeschreven waarderingsgrondslagen en afschrijvingstermijnen vastgelegd in de verklaring afschrijvingstermijnen. De beleidsvoornemens die in de meerjarenbegroting zijn opgenomen dienen de financiële draagkracht van de organisatie niet te boven te gaan en gebaseerd te zijn op het strategisch beleid dat op verenigingsniveau is vastgesteld.

Periodiek wordt de interne financiële rapportage opgesteld voor het monitoren van de realisatie van de inkomsten en uitgaven ten opzichte van de begroting. De rapportage omvat:

1. Werkelijke inkomsten en uitgaven in de rapportage periode t.o.v. een tijdsevenredig deel van de jaarbegroting.
2. Ontwikkeling omvang personele inzet
3. Voortgang investeringsplan en uitputting van budget voor uitvoering groot onderhoud

Voor het opstellen van de financiële rapportage wordt gebruik gemaakt van de geautomatiseerde informatiesystemen van het administratiekantoor en ondersteuning door de financieel beleidsmedewerker van Colon, waarvoor een procedure beschrijving is opgesteld.

Het jaarverslag is ingericht conform de regeling jaarverslaggeving onderwijs en heeft ten doel het afleggen van verantwoording door de raad van toezicht van haar taken en bevoegdheden aan de algemene ledenvergadering. Het jaarverslag bestaat uit het bestuursverslag, de jaarrekening en de controle verklaring van de accountant.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Kwalitatief goed onderwijs is voor ons: Het behalen van optimale ontwikkelings- en leerresultaten met behulp van professionele, competente leerkrachten in een optimaal functionerende schoolorganisatie. Om te toetsen of we dit realiseren, werken we met een integraal, cyclisch kwaliteitszorgsysteem waarin we rekening houden met het toetsingskader van de inspectie. Kwaliteitszorg is geen doel op zich, maar staat ten dienste aan het primaire proces.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg
2.	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren
3.	Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
4.	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
5.	Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
6.	Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders)

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Medewerkerstevredenheidsspeiling 2019 - Kwaliteitszorg	3,49

Aandachtspunt	Prioriteit
Komen tot een goed instrument voor benchmark op kwaliteitsgebied, we komen tot een standaard, na gebruikerservaringen (SBP pag 10)	hoog

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering
2.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team
3.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)
4.	De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update)

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel, nemen tevredenheidsonderzoeken af, etc.

Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school stelt jaarlijks een jaarplan op
2.	Onze school stelt jaarlijks een jaarverslag op
3.	Onze school betreft haar stakeholders bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)
4.	Onze school betreft externen bij de kwaliteitszorg (bepaling en beoordeling)

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingkader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zullen de basiskwaliteit 1 x per twee jaar meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.5 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.6 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 29 maart 2016 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

Bijlagen

1. Inspectierapport 2016

8.7 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen begin 2019. De vragenlijst is gescoord door alle leraren. De leraren zijn gemiddeld genomen tevreden over de school.

8.8 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen begin 2019. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school.

8.9 Evaluatieplan 2019-2023

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg. Daarin zijn opgenomen de Quick Scan, de Schooldiagnoses en de vragenlijsten (zie bijlage). De diverse paragrafen komen als volgt terug in de meerjarenplanning:

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			

Hoofdstuk	Beleidsterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding	X			
Personeelbeleid	Beroepshouding				X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie				X
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		9	9	8	9

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

De Zandbaan volgt het beleid op het gebied van Personeel, Financiën, Onderwijs en Kwaliteit zoals dat beschreven is door Colon in haar strategisch beleidsplan 2019 - 2023. Daarnaast geeft het bestuurlijk beleidskader ook richting voor het strategisch beleid.

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	De (identitaire) vorming en ontwikkeling van onze leerlingen	hoog
	Een betere balans tussen aandacht voor hoofd, hart en handen in ons onderwijs	hoog
	Differentiatie: nog meer recht doen aan verschillen tussen onze leerlingen	hoog
	Veiligheid in en om de school	hoog
	Een lerend, ontwikkelend team	hoog
Rekenen en wiskunde	Oriëntatie nieuwe rekenmethode in het cursusjaar 2019-2020	hoog
Professionele cultuur	3. Bouwen aan teamcultuur ivm wijzigingen in personele bezetting	hoog
Introductie en begeleiding	Inwerken nieuwe en startende collega's.	hoog
Werkverdeling	De werkdruk is acceptabel	hoog
	Ik ben tevreden over de taakverdeling bij ons op school	hoog
Het bekwaamheidsdossier	Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke professionalisering	hoog
Professionalisering	Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke professionalisering	hoog
Interne communicatie	Naar een serverloze school: Jaarplan: 2019-2020: Overstap directie en IB naar de Cloud	hoog
	Naar een serverloze school: 2020-2021: Overstap van de leraren naar de Cloud	hoog
Kwaliteitszorg	Komen tot een goed instrument voor benchmark op kwaliteitsgebied, we komen tot een standaard, na gebruikerservaringen (SBP pag 10)	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	De (identitaire) vorming en ontwikkeling van onze leerlingen
	Een betere balans tussen aandacht voor hoofd, hart en handen in ons onderwijs
	Differentiatie: nog meer recht doen aan verschillen tussen onze leerlingen
	Veiligheid in en om de school
	Een lerend, ontwikkelend team
Rekenen en wiskunde	Oriëntatie nieuwe rekenmethode in het cursusjaar 2019-2020
Professionele cultuur	3. Bouwen aan teamcultuur ivm wijzigingen in personele bezetting
Introductie en begeleiding	Inwerken nieuwe en startende collega's.
Werkverdeling	De werkdruk is acceptabel
	Ik ben tevreden over de taakverdeling bij ons op school
Het bekwaamheidsdossier	Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke professionalisering
Professionalisering	Er zijn voldoende mogelijkheden voor persoonlijke professionalisering
Interne communicatie	Naar een serverloze school: Jaarplan: 2019-2020: Overstap directie en IB naar de Cloud
Kwaliteitszorg	Komen tot een goed instrument voor benchmark op kwaliteitsgebied, we komen tot een standaard, na gebruikerservaringen (SBP pag 10)

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

12 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	De (identitaire) vorming en ontwikkeling van onze leerlingen
	Een betere balans tussen aandacht voor hoofd, hart en handen in ons onderwijs
	Differentiatie: nog meer recht doen aan verschillen tussen onze leerlingen
	Veiligheid in en om de school
	Een lerend, ontwikkelend team
Introductie en begeleiding	Inwerken nieuwe en startende collega's.
Werkverdeling	De werkdruk is acceptabel
	Ik ben tevreden over de taakverdeling bij ons op school
Interne communicatie	Naar een serverloze school: 2020-2021: Overstap van de leraren naar de Cloud
Kwaliteitszorg	Komen tot een goed instrument voor benchmark op kwaliteitsgebied, we komen tot een standaard, na gebruikerservaringen (SBP pag 10)

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

13 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	De (identitaire) vorming en ontwikkeling van onze leerlingen
	Een betere balans tussen aandacht voor hoofd, hart en handen in ons onderwijs
	Differentiatie: nog meer recht doen aan verschillen tussen onze leerlingen
	Veiligheid in en om de school
	Een lerend, ontwikkelend team
Introductie en begeleiding	Inwerken nieuwe en startende collega's.
Werkverdeling	De werkdruk is acceptabel
	Ik ben tevreden over de taakverdeling bij ons op school
Kwaliteitszorg	Komen tot een goed instrument voor benchmark op kwaliteitsgebied, we komen tot een standaard, na gebruikerservaringen (SBP pag 10)

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

14 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	De (identitaire) vorming en ontwikkeling van onze leerlingen
	Een betere balans tussen aandacht voor hoofd, hart en handen in ons onderwijs
	Differentiatie: nog meer recht doen aan verschillen tussen onze leerlingen
	Veiligheid in en om de school
	Een lerend, ontwikkelend team
Introductie en begeleiding	Inwerken nieuwe en startende collega's.
Werkverdeling	De werkdruk is acceptabel
	Ik ben tevreden over de taakverdeling bij ons op school
Kwaliteitszorg	Komen tot een goed instrument voor benchmark op kwaliteitsgebied, we komen tot een standaard, na gebruikerservaringen (SBP pag 10)

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

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05SP
Naam: Reformatrische Basisschool De Zandbaan
Adres: Swaanhilstraat
Postcode: 4411 BL
Plaats: RILLAND

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05SP
Naam: Reformatrische Basisschool De Zandbaan
Adres: Swaanhilstraat
Postcode: 4411 BL
Plaats: RILLAND

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05SP
Naam: Reformatorische Basisschool De Zandbaan
Adres: Swaanhilstraat
Postcode: 4411 BL
Plaats: RILLAND

VERKLARING

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

Namens de MR,

naam J. a. Hoekman

functie Vz. Bestuur

plaats Rilland

datum 08-07-2019

handtekening 

naam A. J. Verhoeven

functie secretaris bestuur

plaats Rilland

datum 8-7-2019

handtekening 

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05SP
Naam: Reformatorsche Basisschool De Zandbaan
Adres: Swaanhilstraat
Postcode: 4411 BL
Plaats: RILLAND

VERKLARING

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

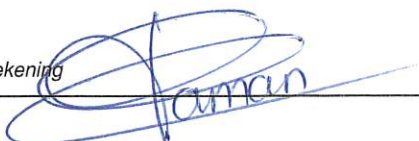
Namens de MR,

naam J.K. Saman-de Goffau

functie Voorzitter

plaats Rilland

datum 25-06-'19

handtekening 

naam J.P. Nieuwenhuijse-Melisse

functie penningmeester

plaats Rilland

datum 25-6-'19

handtekening 

16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05SP
Naam: Reformatrische Basisschool De Zandbaan
Adres: Swaanhilstraat
Postcode: 4411 BL
Plaats: RILLAND

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam J.A. Hoekman

functie VZ Bestuur

plaats Rilland

datum 08-07-2019

handtekening 

naam A.J. Verhoeven

functie secretaris bestuur.

plaats Rilland

datum 8-7-2019

handtekening 