

Schoolplan 2019-2023

SBO Het Palet
KLUNDERT



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
3 Grote ontwikkeldoelen	9
3.1 Koersen op 7 domeinen	9
4 Onderwijskundig beleid	10
4.1 De missie van onze school in relatie met onze organisatie	10
4.2 Levensbeschouwelijke identiteit	11
4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	13
4.5 Leerstofaanbod	14
4.6 Les- en leertijd	17
4.7 Pedagogisch handelen	17
4.8 Didactisch handelen	18
4.9 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	19
4.10 Zorg en begeleiding	20
4.11 Afstemming	22
4.12 Extra ondersteuning	23
4.13 Talentontwikkeling	24
4.14 Passend onderwijs	24
4.15 Resultaten	25
4.16 Toetsing en afsluiting	26
4.17 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs	27
5 Personeelsbeleid	28
5.1 Integraal Personeelsbeleid	28
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	28
5.3 De schoolleiding	28
5.4 Beroepshouding	29
5.5 Professionele cultuur	30
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	30
5.7 Werving en selectie	31
5.8 Introductiebeleid Stichting de Waarden	31
5.9 Werkverdelingsplan	32
5.10 Collegiale consultatie	33
5.11 Klassenbezoek	33
5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	33

5.13 Let's Grow: een andere kijk op de gesprekscyclus	33
5.14 Professionalisering	34
5.15 Teambuilding	34
5.16 Verzuimbeleid	35
5.17 Mobiliteitsbeleid	35
5.18 Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals	35
6 Organisatiebeleid	37
6.1 Organisatiestructuur	37
6.2 Groeperingsvormen	37
6.3 Het schoolklimaat	37
6.4 Veiligheid	38
6.5 Arbobeleid	38
6.6 Interne communicatie	38
6.7 Samenwerking	39
6.8 Contacten met ouders	40
6.9 Overgang PO-VO	42
6.10 Privacybeleid	42
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	42
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	42
6.13 Bouwsteen 3: Vier het verschil	42
6.14 Bouwsteen 5: Onderwijs dat deugt.	43
6.15 Bouwsteen 6: De blik naar buiten.	43
7 Financieel beleid	44
7.1 Bouwsteen 7: Middelen op orde	44
8 Zorg voor kwaliteit	45
8.1 Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden	45
8.2 Kwaliteitscultuur	46
8.3 Verantwoording en dialoog	47
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	48
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	49
8.6 Wet- en regelgeving	49
8.7 Inspectiebezoeken	50
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	51
8.9 Vragenlijsten WMK	51
8.10 Bouwsteen 4: Delen en leren van elkaar	51
9 Strategisch beleid	52
9.1 Strategisch Beleid	52
10 Aandachtspunten 2019-2023	54
11 Meerjarenplanning 2019-2023	57
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	59
13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	60

testtekst

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het Schoolplan 2019-2023 van SBO Het Palet.

In dit plan staat beschreven wat de huidige stand van zaken is betreffende ons onderwijs. Wat zijn onze uitgangspunten, wat vinden we belangrijk, waar ligt onze stip op de horizon. Tevens staat beschreven hoe we zaken georganiseerd hebben en bevat het Schoolplan een planning waarin we verantwoordelijk zijn wat we wanneer tegen het licht willen houden. Het uitgangspunt binnen dit Schoolplan is altijd het kind. Het kind, onze leerling, staat centraal. Alles wat we doen moet in het teken staan van optimale ontwikkeling van de aan ons toevertrouwde leerlingen. We hopen met dit plan daarover een duidelijk beeld te scheppen en wensen u veel leesplezier toe.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft -binnen de kaders van het Koersplan van Stichting de Waarden- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. 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 actiepunten voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het team van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De personeelsleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

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.

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting de Waarden
Algemeen directeur:	Mw. Dr. L. Hoogwerf
Adres + nummer:	Kristallaan 1
Postcode + plaats:	4761 ZC Zevenbergen
Telefoonnummer:	(0168) 404 502
E-mail adres:	info@dewaarden.nl
Website adres:	www.stichtingdewaarden.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	SBO Het Palet
Directeur:	Dhr. B. van Gils
Adres + nummer.:	Mauritsweg 20
Postcode + plaats:	4791 JL Klundert
Telefoonnummer:	(0168) 407 207
E-mail adres:	info.palet@dewaarden.nl
Website adres:	www.paletklundert.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directeur vormt samen met drie collega's die het managementteam (MT) van de school. In het MT zitten de IB, de gedragspecialist en een leerkracht. Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 3 voltijd groepsleerkrachten
- 13 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 1 kinderpsycholoog
- 1 gedragspecialist
- 1 specialist taal/lezen
- 1 logopediste
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 2 onderwijsassistenten
- 1 conciërge

Van de 26 medewerkers zijn er 22 vrouw en 4 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	1	2	
Tussen 50 en 60 jaar	2	3	1
Tussen 40 en 50 jaar		6	
Tussen 30 en 40 jaar		6	2
Tussen 20 en 30 jaar		1	2
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	3	18	5

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 109 leerlingen (teldatum 01-10-2019). Van deze leerlingen heeft 10% een gewicht: 9 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 2 leerlingen een gewicht van 1,2. De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document "Zorggewichtprogramma". In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en het denkbeeldige gewicht voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal stijgt de laatste jaren licht. Vanuit de Wet op Passend Onderwijs en het Procesplan van onze stichting zoeken we naar passende oplossingen om de wijzigende populatie en het groeiend aantal leerlingen een goede plaats op onze school te bieden.

2.4 Kenmerken van de ouders

Onze school is een SBO-school met een regionale functie. Kinderen komen van ver uit de omtrek naar onze school. De kernen waaruit de kinderen vandaan komen zijn voornamelijk kleinere en grotere dorpskernen. Het opleidingsniveau van ouders is bekend via de inschrijfformulieren. De kinderen van onze school komen uit gezinnen met diverse kenmerken. Deze kenmerken zijn moeilijk eenduidig te benoemen. We hebben een-oudergezinnen, kinderen met andere culturele achtergronden, kinderen uit gezinnen waar CJG nauw betrokken is, kinderen met economisch lager inkomen, enzovoorts. Deze factoren leiden ertoe dat we een ouder- en kindpopulatie hebben die een goede afspiegeling is van de huidige maatschappij.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
1. Op Het Palet heerst een positief pedagogisch klimaat waarbij de leerkrachten hoge verwachtingen uitspreken. Hierdoor wordt een goede ontwikkeling van kinderen gestimuleerd. 2. Binnen de school wordt een consequente aanpak doorgevoerd, waarbij er duidelijke regels en afspraken zijn die rust binnen de school geven. 3. Binnen het team is er voldoende expertise aanwezig en kunnen we gebruik maken van verschillende specialisaties. 4. Het Palet zit in een mooi en praktisch gebouw met goede voorzieningen, waaronder o.a. een gymzaal 5. Binnen het team heerst een grote betrokkenheid en motivatie.	1. Door de vele personeelwisselingen is het een uitdaging om de doorgaande lijn vast te houden, processen af te ronden en te borgen en daarnaast door te pakken bij nieuwe ontwikkelingen

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
<p>1. We zijn onderdeel van een grotere stichting en hebben veel contacten met andere scholen ook binnen ons samenwerkingsverband. Hierdoor kunnen we veel kennis delen.</p> <p>2. Binnen onze stichting is ook een Expertisecentrum aanwezig. Het Palet levert regelmatig kennis aan dat Expertisecentrum. De directeur van Het Palet is tevens de directeur van het Expertisecentrum waardoor er korte lijntjes zijn.</p> <p>3. Binnen de stadskern Klundert is een ontwikkeling gaande om de vier reguliere scholen en de SBO-voorziening actief te laten samenwerken of misschien zelfs te laten samensmelten. Hierdoor ontstaan nieuwe mogelijkheden.</p>	<p>1. Onze school kan alleen bestaan wanneer er voldoende kwalitatief hoogwaardige personeelsleden zijn. In deze tijd van arbeidskrapte is het moeilijk om voldoende goed personeel te vinden.</p> <p>2. Passend onderwijs dwingt ons om na te denken over passende plaatsingen van leerlingen. We ervaren een grote toestroom van leerlingen waardoor groepen steeds in een groepsvormingsproces zitten.</p> <p>3. Afname van het aantal kinderen vanwege het slagen van Passend onderwijs kan leiden tot afname van het aantal gespecialiseerde leerkrachten waardoor de kwaliteit sterk onder druk kan komen te staan.</p>

Onze parels:

- Het Palet staat voor een consequente aanpak, waardoor er een duidelijke structuur binnen de school aanwezig is.
- Er heerst een positief pedagogisch klimaat, die de ontwikkeling van de kinderen op zowel pedagogisch als didactisch gebied ten goede komt.
- De goede ontwikkeling van de kinderen heeft als gevolg dat er een goed uitstroomniveau is van de kinderen naar het voortgezet onderwijs.
- Er is veel expertise binnen de school aanwezig. We denken hierbij aan de specialisten die op Het Palet werkzaam zijn, maar ook de kennis en ervaring binnen het totale personeelsbestand.
- Binnen het team is een open sfeer zichtbaar waarbij de veerkracht een belangrijk kenmerk is.

2.6 Landelijke ontwikkelingen

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Steeds meer inzet ICT in het lesprogramma
5. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
6. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
7. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
8. Aandacht voor Wetenschap en technologie

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Koersen op 7 domeinen



Stichting de Waarden heeft haar koers uitgewerkt in een Koersplan waarvan bovenstaande illustratie de 7

bouwstenen weerspiegelen.

Streefbeelden	
1.	Bouwsteen 1: In 2023 hebben we op alle vakgebieden kwaliteitskaarten vastgesteld waarin pedagogische en didactische afspraken zijn vastgelegd en we de onderwijskwaliteit aan iedere leerling kunnen garanderen.
2.	Bouwsteen 2: In 2023 wordt ParnasSys WMK als middel gebruikt om kwaliteit in beeld te brengen. De kwaliteitszorg als onderdeel van de inspectie-indicatoren staat als parel in onze sterkte-zwakte-analyse.
3.	Bouwsteen 3: In 2023 hebben we een systeem gerealiseerd dat iedere leerling zo passend mogelijk onderwijs biedt op basis van de PDCA-cyclus.
4.	Bouwsteen 4: In 2023 voeren we een gedragen beleid uit op het gebied van Ouderparticipatie 3.0.
5.	Bouwsteen 6: In 2023 hebben we een professionele cultuur gerealiseerd die leerkrachten, OOP en externen binnen en buiten het scholenveld verbindt en waardoor kinderen hoogwaardig onderwijs krijgen en medewerkers hoogwaardig worden ingezet op basis van hun persoonlijke kwaliteiten.

Bijlagen

1. Koersplan

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van onze school in relatie met onze organisatie

Missie

De missie vormt het fundament onder het werk van de Stichting. Hierin wordt aangegeven wat en op welke wijze men invulling wil geven aan kwalitatief hoogstaand onderwijs:

Stichting De Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie zijn.

Vanuit een christelijke identiteit wil de stichting kinderen en medewerkers een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving bieden. De missie van de organisatie wordt samengevat in het volgende 'mission statement':

Kracht in onderwijs.

Visie

Onze scholen werken vanuit de inspiratie van de christelijk-sociale traditie. We zien de school als een waardengemeenschap waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en we herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten. Onze stijl kenmerkt zich in "Waarde(n)vol uitdragen".

Onze kernwaarden zijn: **Professioneel, Zorgzaam, Duurzaam en Samenwerkend** .

Voor SBO Het Palet betekent dit:



Ieder kind een eigen kleur. Ieder mens zijn eigen zijn.

De missie van SBO Het Palet is om iedere deelgenoot van SBO Het Palet zich te laten ontwikkelen en zich te laten zijn zoals het beste bij die persoon past, zodat recht gedaan wordt aan zichzelf, de ander en de wereld. Binnen de regio zijn wij ondersteunend voor het onderwijs en zorgen wij met alle betrokkenen voor een juiste plaats voor alle leerlingen.

Het logo van SBO Het Palet stelt meer voor dan slechts een kleurenpalet. Hierin herken je een beschermende, ontvangende figuur die de kinderen in zijn armen sluit. Deze figuur staat voor de school. De armen zijn niet gesloten. De kinderen kunnen zich ten volle ontplooien. Niet beklemmend. De kinderen zelf worden voorgesteld door de verschillende gekleurde bolletjes. Ieder kind heeft zijn eigen kleur. Ieder kind krijgt zijn eigen soort zorg.

De vier kleuren van het logo symboliseren ook de vier kernwaarden van Het Palet.



Betrokken

Op SBO Het Palet willen we dat ieder kind vol enthousiasme en positiviteit naar het leven kijkt. Elke deelgenoot van SBO Het Palet voelt zich betrokken bij en verantwoordelijk voor de ander.

Door er voor die ander te zijn krijgt je eigen leven ook meer betekenis.



Respectvol

Ieder mens is uniek. Op Het Palet vinden we het belangrijk dat we respect hebben voor de uniciteit van ieder persoon. Door op een respectvolle manier met elkaar om te gaan creëren we een veilige omgeving waarbinnen iedereen zich optimaal kan ontwikkelen.



Passend

Op Het Palet bieden we kinderen aan wat zij nodig hebben, passend bij hun didactische en sociaal-emotionele ontwikkeling. We streven naar een passende onderwijskundige rol voor het SBO in de regio.



Inspirerend

We willen kinderen op zoveel mogelijk manieren inspireren waardoor ze hun kwaliteiten optimaal kunnen ontwikkelen en bezield raken op een manier die bij hen past.

Ieder kind een eigen kleur ... en wij zijn er om ze dat in alle kleurnuances te laten ervaren en te leren!

Toekomstig doel

Het Palet specialiseert zich in het kritisch volgen van de ontwikkeling van de leerlingen en het zoeken naar een passende leeromgeving in 2022.

Om dat doel te bereiken hebben we de volgende kernkwaliteiten nodig:

- Specialistisch
- Samenwerkend
- Flexibel
- Duidelijk en gestructureerd
- Zoekend naar mogelijkheden

4.2 Levensbeschouwelijke identiteit

Stichting de Waarden staat voor een traditie van kleinschalig onderwijs in gemeenschappen met een sterke confessionele identiteit. Het is een traditie waarvan we de eigenwijsheid en gemeenschapszin willen koesteren, maar van waaruit we ons ook verder willen ontwikkelen tot meer dan een 'verzameling éénpitters'. Sinds 2008 kan Stichting de Waarden de toekomst van katholiek en christelijk onderwijs vormgeven.

Voor Het Palet betekent dit:

Identiteit wordt bepaald door normen en waarden ontstaan door religieuze of antroposofische grondslag.

Het Palet maakt onderdeel uit van stichting De Waarden. Deze stichting heeft een Christelijke basis met Protestante en Katholieke scholen. Het Palet onderschrijft de Christelijke identiteit.

Normen zijn concrete richtlijnen voor het handelen; ze regelen het dagelijks sociale verkeer. Het zijn algemeen aanvaarde gedragsregels. Normen vormen de verbinding tussen de algemene waarden (zoals vrijheid, rechtvaardigheid) en concrete gedragingen; het zijn opvattingen over hoe men zich wel of niet zou moeten gedragen in concrete omstandigheden.

Op Het Palet hebben we concrete afspraken en regels op papier staan voor alle personeelsleden en voor de leerlingen. Deze hebben we in de loop der jaren in overeenstemming vastgelegd en ze worden nageleefd door evaluatie en dagelijks toezicht.

Waarden zijn idealen en motieven die in een samenleving of groep als nastrevenswaardig worden beschouwd.

Waarden zijn opvattingen over wat wenselijk is. Bijvoorbeeld: eenvoud, flexibiliteit, gehoorzaamheid, gezondheid, integriteit, kennis, macht, onafhankelijkheid, schoonheid, succes, toewijding, waardering, veiligheid, liefde en betrokkenheid.

Deze waarden worden op Het Palet overgedragen via SOVA-methodes, SCL-vormen en het gebruik van de Christelijke methode Trefwoord.

De nadruk ligt op respect, veiligheid, verantwoordelijkheid en rentmeesterschap.

Respect voor anderen, spullen en meningen. Veiligheid bieden aan personen in de omgeving door aandacht, zorg en vertrouwen. Verantwoordelijkheid geven voor eigen ontwikkeling en keuzes. Daarbij hoort ook de gevolgen aanvaarden. Rentmeesterschap leert ons zorg te dragen voor de wereld.

Normen en waarden op Het Palet zijn continu in beweging met de tijdgeest waarin ze gelden. Het personeel onderhoudt systematisch de normen en waarden en past ze aan waar nodig.

Hoe geven we methodisch vorm aan onze identiteit?

- * Minimaal 1 keer per week bieden we Trefwoord aan.
- * Bij de start van de Advent nemen we alle thema's goed door.
- * We vieren Pasen en Kerst met duidelijke godsdienstige inhoud.
- * We besteden aandacht aan de overige religieuze feestdagen en geven hieraan betekenis.
- * In de gehele school worden de verhalen vanuit de kinderbijbel voorgedragen als cultureel erfgoed.
- * In de laatste 2 jaren van onze school wordt methodisch aandacht besteed aan geestelijke stromingen.
- * Bij het eten mag men een moment van stilte vragen.
- * Er wordt aandacht besteed aan andere religieuze feesten zoals Ramadan en Suikerfeest.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leraren kennen en respecteren de grondslag van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraren werken zo veel mogelijk vanuit de grondslag van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school heeft haar visie op de levensbeschouwelijke identiteit helder geëxpliciteerd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraren besteden aandacht aan kennis van de Bijbel <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraren besteden dagelijks aandacht aan 'het elkaar ontmoeten' (gemeenschap) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraren houden in hun onderwijs rekening met de uniciteit van het kind <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De school besteedt expliciet aandacht aan vieringen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school verbindt haar levensbeschouwelijke identiteit aan een pedagogische visie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>

4.3 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onderwijs en opvoeding zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Uitgangspunt is het pedagogisch klimaat: een omgeving, waarin een leerling weet dat hij/zij veilig en geborgen is. Een en ander blijkt door heldere regels voor zowel de leerlingen, het personeel en de ouders/verzorgers. Een duidelijke structuur waar we samen voor verantwoordelijk zijn. De regels zijn afgestemd op de mogelijkheden van de leerlingen, zodat ze erop aangesproken kunnen worden. Daar waar nodig, krijgen de leerlingen de mogelijkheid gewenst gedrag aan te leren, zodat ze zelfstandig aan het goede schoolklimaat kunnen werken. Zelfverantwoordelijkheid bevordert het zelfvertrouwen en daarmee ook het zich veilig voelen. Het omgaan met de regels sluit aan bij de uitgangspunten van onze kind-visie.

Binnen onze leergang sociaal-emotionele vaardigheden krijgt dit mede vorm en inhoud.

Vanzelfsprekend is de sociaal-emotionele ontwikkeling van groot belang.

Voor de ontwikkeling van en het onderwijs aan onze kinderen is een sfeer van geborgenheid en veiligheid uiterst belangrijk. We werken hieraan door te zorgen voor duidelijkheid en respect voor elkaar. Kinderen worden geaccepteerd zoals ze zijn. Leerkrachten gaan uit van de mogelijkheden van het kind, ze ondersteunen het kind bij wat het nog niet op eigen kracht kan en zorgen voor positieve bevestiging en bemoediging. In alle groepen krijgen de leerlingen sociale vaardigheidstraining. Er wordt een breed kader van vaardigheden aangeboden. De methode die we hiervoor gebruiken heet: Kinderen en hun sociale talenten. Afhankelijk van de groep leerlingen, wordt bekeken welke vaardigheden centraal staan in de groep. Elk jaar aan het begin van het schooljaar hebben we de zgn. regelweken. Dan worden met de kinderen afspraken en regels opgesteld en besproken.

Het pedagogisch klimaat is het geheel van aanwezige en gecreëerde omgevingsfactoren op school en in de klas waardoor een kind zich kan ontwikkelen. De pedagogische schooldoelen van Het Palet komen tot uiting in de school- en klassenregels. Eén van de pijlers van onze school: duidelijkheid door de dag en door de week. We vinden het belangrijk dat de dagen zo veel mogelijk hetzelfde zijn. Regels worden door het team consequent gehanteerd en tellen voor alle kinderen. De leerkracht heeft de meeste invloed op het pedagogisch klimaat in de klas en fungeert als rolmodel. Wanneer er een klimaat heerst van vertrouwen en veiligheid, waarin kinderen het gevoel hebben dat ze een relatie met de leerkracht en klasgenoten hebben, waarbij ze zelfvertrouwen hebben in hun eigen kunnen, zullen kinderen beter tot leren komen. Als het welbevinden van leerlingen goed is, kunnen gedragsproblemen worden voorkomen.

Wij verwachten een professionele houding van de leerkracht, waarbij zelfreflectie van groot belang is. Om leerkrachten te ondersteunen bij het creëren van een goed pedagogisch klimaat maken we op SBO Het Palet gebruik van het sociaal-emotioneel leerlingvolgsysteem ZIEN!. Daarnaast behandelen we sociale thema's schoolbreed aan

de hand van de methode; Kinderen en hun sociale talenten. Naast het leerlingvolgsysteem en de methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling, maken we gebruik van een aantal aanvullende leerinhouden en leeractiviteiten. Deze aanvullingen zijn tot stand gekomen op basis van wat onze leerlingpopulatie nodig heeft om tot een sociaal-emotioneel zo volledig mogelijke ontwikkeling te komen. We moeten ons onderwijs afstemmen op de sociaal-emotionele onderwijsbehoefte van de specifieke leerling. Daarbij stimuleren we verantwoordelijkheid en betrokkenheid voor het eigen sociaal-emotionele leerproces bij kinderen.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school heeft doelen vastgesteld voor de sociale competenties <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leerlingen behalen sociale resultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde doelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school heeft doelen vastgesteld voor de maatschappelijke competenties <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leerlingen behalen maatschappelijke resultaten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde doelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leerlingen verlaten de school met sociale competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leerlingen verlaten de school met maatschappelijke competenties die passen bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school heeft de kenmerken van de leerlingenpopulatie in beeld gebracht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school heeft op basis van de kenmerken reële verwachtingen vastgesteld over het niveau dat de leerlingen kunnen bereiken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De verwachtingen van de school worden getoetst aan de groei die de leerlingen gedurende de schoolperiode doormaken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school kan aantonen dat zij uit de leerlingen haalt wat er in zit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>

Aandachtspunt	Prioriteit
Onderzoek en ontwikkeling speelplaatsgebruik en -inrichting	laag
Evaluatie Zien! en methode voor Sociaal-emotionele ontwikkeling	hoog

4.4 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Actief burgerschap verwijst naar de bereidheid en het vermogen deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren.

Met sociale cohesie wordt de deelname van burgers (ongeacht hun etnische of culturele achtergrond) aan de samenleving bedoeld.

Tot de gemeenschappelijke kern van burgerschapsonderwijs horen ook democratie en identiteitsontwikkeling. Dit komt tot uiting in een uitvoerige beschrijving van wat burgerschapsonderwijs inhoud:

"Jongeren aanleren te functioneren, vanuit eigen idealen, waarden en normen, in een pluriforme, democratische samenleving, en bij hen het vermogen ontwikkelen aan deze samenleving een eigen bijdrage te (willen) leveren".

De Onderwijsraad heeft in zes kerndoelen geformuleerd waar het basisonderwijs aan moet voldoen inzake Actief

Burgerschap:

1. de leerlingen leren zorg te dragen voor de lichamelijke en psychische gezondheid van henzelf en anderen;
2. de leerlingen leren zich redzaam te gedragen in sociaal opzicht;
3. de leerlingen leren de hoofdzaken van de Nederlandse en Europese staatsinrichting en de rol van de burger;
4. de leerlingen leren zich te gedragen vanuit respect voor algemeen aanvaarde waarden en normen;
5. de leerlingen leren de hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen en leren om respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen van mensen;
6. de leerlingen leren met zorg om te gaan met het milieu. Kinderen en jongeren moeten initiatief nemen, zelf keuzes maken en de consequenties van die keuzes leren dragen. Zij moeten de kans krijgen om actief ervaringen op te doen met:

- participeren
- reflecteren
- meedenken
- meebeslissen
- uitvoeren
- keuzes maken
- verantwoordelijkheid dragen

Naast deze kwantitatieve opvatting is ook het kwalitatieve aspect van burgerschapsvorming van groot belang. Het belang hechten aan en je betrokken voelen bij zijn van grote meerwaarde. Ook het aspect van de sociale verbondenheid voelen van het geliefd zijn, je belangrijk en welkom voelen mag niet onderschat worden. Jongeren moeten serieus worden genomen, ook het recht hebben om 'jong' te zijn, maar tegelijkertijd erkend worden als medeburger. Een medeburger die aan het leren is om het leven en de samenleving waarin ze zich bevinden vorm te geven. Dit vraagt een duidelijke pedagogische aanpak. De meerwaarde op didactisch vlak van Actief Burgerschap zit vooral in het stimuleren van het opdoen van ervaringen binnen en buiten de school en in het betrekken van die ervaringen bij het onderwijs. Alle kinderen maken deel uit van de maatschappij en vervullen daarin vaak al verantwoordelijke taken. Door onze leerlingen actief te betrekken bij de organisatie van ons onderwijs, veel aandacht te besteden aan de sociale vaardigheden en de groepsdynamiek leren onze leerlingen deze vaardigheden eigen maken. Daarnaast werken wij met thema's als bijv. 'afval' (milieu, wereldproblematiek, recycling), 'goede doelen & geloven' via Trefwoord en actuele godsdienstige feestdagen zoals Ramadan. In de bovenbouw volgen de leerlingen het DENO-project. We hebben voor de schoolverlaters Rots- en watertraining. Daarnaast kunnen de leerlingen nog individueel of in subgroepjes sovatraining krijgen.

Tot slot spelen we in op actuele gebeurtenissen in de wereld, vaak ondersteund door Jeugdjournaal en Nieuwsbegrip.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school heeft een aanbod gericht op de bevordering van burgerschap en integratie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school besteedt aandacht aan de bevordering van sociale competenties <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school bevordert deelname aan en betrokkenheid op de samenleving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school bevordert basiswaarden die nodig zijn voor participatie in de democratische rechtsstaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school bevordert kennis, houdingen en vaardigheden die nodig zijn voor participatie in de democratische rechtsstaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school brengt burgerschap en integratie zelf in de praktijk <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>
★	De school besteedt structureel aandacht aan de aan burgerschap en integratie gerelateerde kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]</i>

4.5 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden wij een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd vanwege onze leerlingenpopulatie. Wij bieden dus alle vakken aan zoals die ook op een basisschool gegeven worden. Natuurlijk optimaal afgestemd op de onderwijsbehoefte van het kind.

De vakken op school zijn dezelfde als op de reguliere basisschool. De leerstof wordt gekozen door de school geformuleerde onderwijsdoelen en de kenmerken van de kerndoelen.

We kiezen vooral die methodes met een overzichtelijke lay-out en een eenduidige verwerking van de lesstof.

Daarnaast hebben we beschikking over methodieken, die we kunnen inzetten om de basisstof te laten bekijken

In gebruik zijn de methodes:

Lezen:

- * Aanvankelijk lezen: Lijn 3
- * Leesweg (na aanvankelijk lezen)
- * 'Bouw' wordt ingezet bij een stagnerende lees- en spellingontwikkeling

Begrijpend lezen:

- * Nieuwsbegrip

Taal:

- * Taal Actief

Spelling:

- * Taal Actief

Woordenschat extra (methodiek)

- * Kleuters werken met de methodes 'fonemisch bewustzijn' en 'cijferend bewustzijn.'

Schrijven:

- * Schrijven in de basisschool

Rekenen:

- * Alles telt
- * Maatwerk rekenen (methodiek)

Engels:

- * Take it easy

Natuur en techniek :

- * Wijzer door de natuur

Aardrijkskunde:

- * Wijzer

Geschiedenis:

- * Wijzer

Verkeer:

- * Wijzer door het verkeer
- * Stap Vooruit (groep4)

Godsdienst:

- * Trefwoord
- * Bijbel voor kinderen

Muziek:

- * Moet je doen

Handvaardigheid:

* Moet je doen

Tekenen:

* Moet je doen

Gymnastiek:

* Basislessen bewegingsonderwijs

Voor meer informatie over de methodes kunt u terecht op internet.

Toetsinstrumenten

We volgen de methodes en de daarbij behorende toetsen als er een blok of hoofdstuk afgesloten is.

Deze toetsen zijn genormeerd en worden weergegeven in leerlingoverzichten. Twee keer per jaar, in januari en juni, nemen we de Cito-LVS toetsen af.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school biedt een breed aanbod aan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Het aanbod is gebaseerd op de kerndoelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Het aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Het aanbod sluit aan bij het (beoogde) niveau van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Het onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Het onderwijs is gericht op kennis hebben van verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Het onderwijs is gericht op kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Het aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtsstaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerlingen bij binnenkomst <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Het aanbod wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	Het aanbod bereidt de leerlingen voor op het aanbod bij de start van het vervolgonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	De leerinhouden zijn evenwichtig en in samenhang verdeeld over de leerjaren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	De doelen voor het onderwijs zijn opgenomen in het schoolplan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	De opbouw van het aanbod is opgenomen in het schoolplan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	2,75

Aandachtspunt	Prioriteit
Uitzoeken en implementatie methoden vanuit vervangingsoverzicht	hoog

4.6 Les- en leertijd

Op Het Palet hanteren we de volgende lestijden; We beginnen de dag om 08.40 uur en lunchen tussen de middag op school tussen 12.00 uur en 12.40 uur. In de middag is er les van 12.40 tot 15.00 uur. De lestijden op woensdag zijn van 08.40 uur tot 12.00 uur. De kinderen uit leerjaar 1 en 2 zijn op de woensdag de gehele dag vrij. Wij besteden de leertijd zo effectief mogelijk. Dit doen wij doordat de kinderen op school lunchen in de eigen klaslokalen met de leerkracht. Daarnaast maken leerkrachten een klassikaal rooster waarbij er rekening wordt gehouden met de leerlijnen van de kinderen.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school stemt bij Nederlandse taal en Rekenen en wiskunde de hoeveelheid tijd voor leren en onderwijzen af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	De leraar begint op tijd met de les <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De leraar besteedt de geplande tijd daadwerkelijk aan het lesdoel <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De leraar laat de les verlopen volgens een adequate planning <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De leraren maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De uitval van geplande onderwijsactiviteiten blijft beperkt <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Het ongeoorloofd verzuim van leerlingen blijft beperkt <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

4.7 Pedagogisch handelen

1. Inleiding

De aanpak/visie op het gebied van pedagogisch klimaat op Het Palet voldoet aan de volgende kernwaarden van Stichting De waarden:

- 1. Professioneel
 - Ik sluit in onderwijskundig handelen aan bij de ontwikkelbehoefte van het kind en check dit.
 - Ik houd rekening met de eigenheid van een kind en leer kinderen om te gaan met de eigenheid van andere kinderen.
 - Ik ontwikkel me voortdurend om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoefte van elk kind.
- 2. Zorgzaam
 - Ik zorg voor een warme en veilige leeromgeving
 - Ik informeer regelmatig naar het welzijn/welbevinden van het kind
 - Ik bied het kind afstemming op zijn ontwikkelbehoefte.
 - Ik leg verantwoording af aan collega's, leerlingen, ouders en samenwerkende instanties.
- 3. Duurzaam:
 - Ik leer kinderen verantwoordelijkheid te dragen voor zichzelf en de omgeving

- Ik zie toe dat kinderen zuinig op hun spullen zijn.
 - Ik leer kinderen op structurele wijze nadenken over de problemen van nu en morgen.
 - Ik investeer in duurzame relaties met ouders en onze samenwerkingspartners.
- 4. Samenwerkend:
- Ik heb respect voor de ander en luister naar elkaar.
 - Ik geef ruimte aan de ander.
 - Ik stel me open voor inbreng van ouders en leerlingen.
 - Ik leg verbinding met de wijk en andere partners in onze leefgemeenschap.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leraar zorgt voor een ontspannen sfeer <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraar zorgt voor veiligheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraar toont en bevordert het respect voor leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraar ondersteunt het zelfvertrouwen van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraar geeft expliciet blijk van hoge verwachtingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraar richt een leeromgeving in die uitdagend en rijk is <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraar beschikt over een pedagogisch repertoire voor passende interventies <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraren geven de leerlingen positieve persoonlijke aandacht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraren tonen in gedrag en taalgebruik voor alle leerlingen respect <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraren bevorderen het zelfvertrouwen van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	De leraren maken weloverwogen gebruik van complimenten en correcties <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>

Bijlagen

1. Pedagogisch klimaat

4.8 Didactisch handelen

Stichting De Waarden en haar scholen werken op een gestructureerde manier aan verantwoorde onderwijsvernieuwing. Waarbij het recht van elk kind op een eigen, passende leerloopbaan en het eigenaarschap van leerlingen centraal staan.

Het verschil viert: iedereen doet ertoe in zijn/haar eigenheid.

Dat leerlingen verschillen van elkaar (in kwaliteiten, leerstijlen en (ondersteunings)behoeften zien we als uitdaging om hun ontwikkeling te bevorderen.

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 Expliciet Directe Instructie (EDI) en Direct instructie Model (DIM). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn hieronder genoemd bij de kwaliteitsindicatoren.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren leggen duidelijk uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren geven expliciet les in strategieën voor leren en denken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren zorgen voor een goede structuur in de onderwijsactiviteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren gaan na of de leerlingen de uitleg en/of de opdrachten begrijpen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren geven de leerlingen feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren betrekken alle leerlingen bij de onderwijsactiviteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren passen verschillende werkvormen toe <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraren dragen met behulp van leer- en hulpmiddelen bij aan een uitdagende leeromgeving <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3

4.9 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school vinden wij het belangrijk dat kinderen door succeservaringen, binnen coöperatieve leer- en werkvormen een gevoel van competentie en autonomie ontwikkelen. Kernwoorden daarbij zijn; zelf (samen) kiezen, zelf (samen) ontdekken en zelf (samen) doen in een veilige (leer)omgeving waarin ook aandacht is voor sociaal-emotionele ontwikkeling. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat kinderen eigenaarschap ontwikkelen voor hun leerproces. De rol van de leerkracht hierin is; begeleiden en coachen op maat zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige, autonome wereldburgers.

Leidraad in dit ontwikkelproces is de leerlijn 'leren leren'. Ontwikkelpunten hieruit worden door de groepsleerkrachten structureel opgenomen in het Groepsplan Gedrag. Schoolbreed wordt d.m.v. visuele ondersteuning (schema's, dagritmekaarten) de opbouw van de dag en van lessen duidelijk gemaakt. Deze schema's bieden ook duidelijkheid over hulpmomenten, benodigde materialen en verloop van de les(sen). De leerkrachten handelen consequent naar deze inhoud en de leerlingen wordt structureel geleerd hoe ze deze schema's moeten gebruiken en op die manier hun zelfstandigheid kunnen vergroten.

Voor het bereiken van een actieve leerhouding van de leerlingen wordt aangesloten bij de onderwijsbehoefte van de leerlingen. EDI is een lesmodel dat ingezet wordt om alle leerlingen actief te betrekken bij (nieuwe) onderwerpen. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van SCL-structuren (minimaal 2x per dag).

Kwaliteitsindicatoren	
★	Er is een goede individuele betrokkenheid van leerlingen bij de instructie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leerlingen zijn actief gericht op leren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leerlingen werken op betrokken wijze aan hun taak <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leerlingen hebben verantwoordelijkheid voor de organisatie van hun eigen leerproces die past bij hun ontwikkelingsniveau <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leerlingen passen hun opgedane kennis actief toe in andere situaties <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leerlingen leren op doelmatige wijze samen te werken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>

Aandachtspunt	Prioriteit
Instellen leerlingenraad	hoog

4.10 Zorg en begeleiding

Artikel 8 lid 1 van de WPO geeft aan: Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. Al onze kinderen hebben op de een of andere manier extra zorg nodig. Wij zijn niet voor niets een SBO school. We verzorgen onderwijs aan kinderen met een hulpvraag op het gebied van leren en/of gedrag. Vaak zien we meerdere hulpvragen of een verdieping van die hulpvragen.

Bij aanmelding van een leerling ontvangen we van de zendende school het Ontwikkelingsperspectief waarin alle relevante leerlinggegevens zijn opgenomen. Op basis hiervan wordt een leerling in de juiste klas geplaatst en wordt een inschatting gemaakt van zijn of haar niveau op didactisch gebied. Daarnaast wordt een screening MRT en logopedie uitgevoerd om eventuele problemen in beeld te brengen.

In het Groeidocument wordt een ontwikkelingsperspectief beschreven. Dit kan vanaf het moment dat het kind een didactische leeftijd van 15 heeft. Mogelijke aanpassingen worden gedaan tot een didactische leeftijd van 40. In de praktijk komt het daarna nog maar zelden voor dat er andere aanpassingen nodig zijn.

Elk jaar zet het kind een stap op weg naar het beschreven doel. In de groepsplannen wordt beschreven wat het kind concreet gaat doen. Waar nodig wordt tevens beschreven welke hulp daarvoor nodig is. Afhankelijk van het vak, worden er twee of drie groepsplannen per jaar gemaakt. Het gaat dan met name om de vakken Technisch Lezen, Rekenen, Spelling en Sociale Vaardigheden. Die worden geëvalueerd in de leerlingbesprekingen en gecommuniceerd met ouders tijdens de rapportavonden. Waar nodig wordt het groepshandelsplan en/of het individuele handelingsplan aangepast. Aan het einde van het jaar wordt alles overgedragen aan de volgende leerkracht en daarmee is de (PDCA) cirkel rond.

Wanneer een leerkracht signaleert dat een leerling extra ondersteuning nodig heeft, kan een aanvraag bij de IB'er gedaan worden. Deze kan een leerling verwijzen naar één van de specialisten binnen Het Palet, te weten; de logopedist, de RT'er, de MRT'er, gedragspecialist of psycholoog. Indien nodig kan een leerling in samenspraak met ouders verwezen worden naar een externe specialist.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Op onze school is het mogelijk om te versnellen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>

Kwaliteitsindicatoren	
★	Op onze school zorgen we voor een warme overdracht tussen de duo-collega's <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school overleggen de parallel-collega's met elkaar over het onderwijs in hun groepen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school zorgen we voor een warme overdracht bij de overgang van de ene naar de volgende groep <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school zorgen we voor een warme overdracht bij tussentijdse in- en uitstroom <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school zorgen we voor een warme overdracht tussen PO en VO <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school zorgen we voor gestructureerd overleg met de ouders (afstemming) over de ontwikkeling van hun kind <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	De leraren op onze school differentiëren op drie niveaus <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school beschikken we over beleid voor leerlingen waarvan de ontwikkeling stagneert <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school beschikken we over beleid voor de best presterende leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school beschikken we over beleid voor de hoogbegaafde leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school beschikken we over afspraken met betrekking tot het geven van de instructie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school beschikken we over beleid met betrekking tot het afstemmen van het onderwijs (differentiatie) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school wordt de cognitieve en de sociale ontwikkeling van de leerlingen gestructureerd besproken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school beschikken we over beleid voor interne extra ondersteuning <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school schakelen we externe hulp in als dat nodig is <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	De ononderbroken ontwikkeling is een thema dat opgenomen is in ons systeem voor kwaliteitszorg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school voert de zorg planmatig uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school gaat de effecten van de zorg na <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school gebruikt de informatie van scholen en instellingen waar de leerlingen vandaan komen voor de begeleiding van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school maakt beredeneerde afwegingen bij de doorstroom van leerlingen binnen de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school begeleidt de ouders/verzorgers en de leerlingen bij de keuze voor het vervolgonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school betreft de ouders/verzorgers van leerlingen bij de zorg van hun kind <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school waarborgt de structurele samenwerking met ketenpartners waar noodzakelijke interventies op leerlingniveau haar eigen kerntaak overschrijden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school stelt bij plaatsing voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief vast (SBO) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school volgt of de leerling zich ontwikkelt conform het ontwikkelingsperspectief en maakt naar aanleiding hiervan beredeneerde keuzes (SBO) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Evaluatie Pestprotocol	hoog

4.11 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We maken gebruik van groepsplannen die 2 keer per jaar worden geschreven op lees-, spelling-, reken- en sociaal gebied. Binnen dat groepsplan staan alle beschermende en belemmerende factoren die van toepassing zijn voor de leerling binnen dat vakgebied.

Daarnaast worden er doelen gesteld per niveaugroep, maar ook op individueel niveau. Per leerling worden de onderwijsbehoeften en de daarbij behorende ondersteuningsmogelijkheden vermeld.

Op deze manier zijn we als school in staat om de leerlingen de zorg en ondersteuning te bieden om een ononderbroken ontwikkeling te bewerkstelligen. Dit is zichtbaar in de praktijk omdat er op verschillende niveaus binnen een groep gewerkt wordt. Er is ruimte voor vertraging, verdieping en/of versnelling binnen de leerstof. Er is ook ruimte voor differentiatie op het gebied van de hoeveelheid verwerkingsstof en op tempo-niveau.

Naast deze afstemming binnen de groepen is er op school ook de mogelijkheid om nog extra ondersteuning buiten de groep te krijgen. Er zijn verschillende expertises aanwezig, zoals leesbegeleiding, logopedie, MRT, fysiotherapie, Cesar en Ergotherapie, sociale vaardigheidstraining, Rots en watertraining en is er ook een kinder- en jeugdpsycholoog aan de school verbonden.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn dat we leerlingen, mede door de kleine groepen, intensief kunnen volgen en goed in kaart kunnen brengen wat de onderwijsbehoeften zijn en dat daar het onderwijsaanbod op kan worden afgestemd. Op die manier kan iedere leerling zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leraren volgen de vorderingen van hun leerlingen systematisch <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	De leraren stemmen de instructie en verwerking af op de verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	De leraren analyseren de vorderingen van de leerlingen om vast te stellen wat de aanpassingen van het aanbod en/of het onderwijsleerproces moeten zijn voor de groep <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	Het taalgebruik van de leraren past bij de taalbehoefte van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraar stemt instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	De leraar stemt de verwerking van de leerstof af op relevante verschillen tussen leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	Het taalgebruik van de leerkracht past bij de taalbehoeften van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	De leraar biedt zwakke leerlingen extra leer- en instructietijd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>

4.12 Extra ondersteuning

Het Palet stelt op basis van dossieranalyse en eigen aanvullend onderzoek zo spoedig mogelijk na plaatsing een ontwikkelingsperspectief vast. Het ontwikkelingsperspectief is gebaseerd op de verwachte uitstroom en is sturend voor het aanbod aan de leerling.

Het ontwikkelingsperspectief wordt door de orthopedagoog en/of de intern begeleider binnen 6 weken na plaatsing met de ouders besproken.

Beslisschema ontwikkelingsperspectief

Ontwikkelingsperspectief als we kijken naar het IQ;

- IQ 60 – 70 dle 30 of lager na uitstroom PO
- IQ 75 – 90 dle tussen 30 – 45 na uitstroom VMBO- LWO
- IQ 90 of hoger dle tussen 45 – 60 na uitstroom VMBO basis/kader

Op het Palet gaat iedere leerling in principe van school in het schooljaar waarin de leerling 13 jaar wordt. Het komt ook voor dat de leerling met 12 jaar de school verlaat.

Doelstelling Palet:

Het leerrendement op het Palet is minimaal 5% meer dan op de basisschool.

Leerstofaanbod:

Verwacht dle 30 of lager alle leerstof tot eind groep 5

Verwacht dle 30 – 45 leerstof tot midden groep 7

Verwacht dle 45 – 60 alle leerstof van de basisschool

Tweemaal per schooljaar stelt de school voor iedere leerling vast of de ontwikkeling gunstiger, conform of ongunstiger is dan het vastgestelde ontwikkelingsperspectief bij plaatsing.

Op basis hiervan handhaaft de school het perspectief of stelt zij dit bij.

Dit leidt voor elke leerling tot een afweging en beredeneerde keuzes voor het plannend inrichten van het aanbod en zijn/haar doorstroom binnen de school.

Ouders worden tijdig geïnformeerd over de genomen beslissingen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Vaststellen en evaluatie Medicijnenprotocol	hoog
ICT-plan opstellen en uitvoeren	gemiddeld

4.13 Talentontwikkeling

Wij vinden het belangrijk dat niet alleen reken- en taaltalent ontwikkeld wordt, maar hebben ook aandacht voor creatieve, culturele, motorische, sociale en praktische vaardigheden. Talenten worden binnen de diverse vakgebieden ontwikkeld (gym, muziek, crea, sova). Buiten deze vakken om wordt niet specifiek ingezet op talentontwikkeling.

4.14 Passend onderwijs

Missie; Wat willen we bereiken?

We willen met de Procesgroep Passend Onderwijs onze bijdrage leveren aan veranderingen in het onderwijs van De Waarden. We willen bereiken dat kinderen, meer dan nu het geval is, zo thuisnabij mogelijk passend onderwijs krijgen om zo te worden tot waardevolle zelfstandigen in onze samenleving. We zijn hier gezamenlijk verantwoordelijk voor en zijn ervan overtuigd dat we dat kunnen bereiken door met elkaar op één plek samen te werken om zo ieder kind optimale ontwikkelkansen te kunnen bieden. Het welzijn van alle kinderen staat centraal zodat ontwikkeling op het hoogst passende niveau plaatsvindt.

Visie; Waarom doen we dit?

We geloven als Stichting De Waarden in een Waardengemeenschap waarin we met alle kinderen, ouders, medewerkers en externen samenwerken, vanuit kennis en kunde, om talenten optimaal te verbinden tot de mooiste creaties. We geloven in een maatschappij waarin iedereen optimaal tot zijn recht komt, aansluitend op de eigen mogelijkheden en kansen. We zijn ervan overtuigd dat inclusiever onderwijs en een rijke omgeving met stimulans en begrip daaraan bijdraagt.

Werkwijze .

Dit plan is een procesplan. Het proces richting inclusief werken is een proces dat we samen vormgeven. Daarom kiest de regiegroep voor een werkwijze waar iedereen een rol in kan nemen. De werkwijze biedt ruimte om met en van elkaar te leren en de doelen en actiepunten aan te passen op basis van datgene wat er geleerd is. De projectgroepen zijn de plekken waar geleerd wordt, de regiegroep bewaakt het proces.

Voor Het Palet betekent dat:

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn we het eens met de stelling dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wanneer een leerling uitvalt in het regulier primair onderwijs kan deze leerling op onze school geplaatst worden. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning, en in veel gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen bieden.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school biedt een passend onderwijsaanbod aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	De school biedt passende ondersteuning en/of begeleiding aan wanneer het niveau van een leerling afwijkt van de leeftijdsgroep (passend bij de mogelijkheden en behoeften van de leerling) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Het (passende) aanbod, de (passende) ondersteuning en/of de (passende) begeleiding zijn gericht op de ononderbroken ontwikkeling van een leerling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	De school stelt –op basis van de evaluatie- interventies vast (bij) als dat nodig is <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	De school heeft vastgesteld (in het SOP) wat zij onder extra ondersteuning verstaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	De school heeft vastgesteld (in het SOP) welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op de basisondersteuning <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Onderzoek en mogelijke implementatie Voorschoolse leerlingen met zorgvraag	hoog
Actualiseren SOP	hoog
Evaluatie Ontwikkelingsperspectief ParnasSys	hoog

Bijlagen

1. SchoolOndersteuningsProfiel

4.15 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. 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.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat mag worden verwacht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en Rekenen en wiskunde liggen op tussenmomenten tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	De leerlingen doorlopen in beginsel de school binnen de verwachte periode van acht jaar <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	De adviezen van de leerlingen voor het vervolgonderwijs zijn in overeenstemming met de verwachtingen op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	De leerlingen functioneren naar verwachting in het vervolgonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>
★	De school heeft inzicht in de onderwijsbehoeften van haar leerlingenpopulatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR1 - Resultaten</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3

Aandachtspunt	Prioriteit
Ouder- en leerlingenrapport moderniseren en implementeren	gemiddeld

4.16 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.

De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Route 8). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Alle leerlingen maken in leerjaar 8 een eindtoets (behoudens wettelijke uitzonderingen) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	De leerlingen maken tijdens de schoolperiode toetsen van het leerlingvolgsysteem <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	De school meet kennis en vaardigheden m.b.t. de Nederlandse taal met LVS-toetsen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	De school meet kennis en vaardigheden m.b.t. rekenen en wiskunde met LVS-toetsen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	De leraren nemen de toetsen af conform de daarvoor geldende voorschriften <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	De ouders worden geïnformeerd over de vorderingen van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	De school geeft alle leerlingen een VO-advies <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	De school hanteert een zorgvuldige procedure voor het verstrekken van VO-adviezen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	3

4.17 Bouwsteen 1: Werken aan onderwijs

Gestructureerd werken aan het onderwijs van de toekomst

We beginnen met de vraag waar het ons om te doen is – het ‘waarom en waartoe’ van onze organisatie. Als onderwijsinstelling gaat het ons om goed onderwijs. Dat lijkt vanzelfsprekend. Maar de vraag wat goed onderwijs is, is niet zo gemakkelijk te beantwoorden. Goed onderwijs is in feite een gezamenlijke ontdekkingstocht die steeds doorgaat en nooit een definitief antwoord oplevert. We kunnen nooit zeggen dat we er zijn, omdat we niet weten wat de toekomst ons precies zal brengen.

We kunnen wel omschrijven wat die ontdekkingstocht van ons vraagt:

- Een voortdurend gesprek met iedereen in en om de scholen over de bedoeling van ons onderwijs.
- Ruimte geven aan onderwijsvernieuwing: verdere ontwikkeling van onder andere gepersonaliseerd leren, doorlopende leerlijnen (0-16 jaar) en het loskomen van methoden.
- Professionals die in hun kracht staan en zich gesteund en gefaciliteerd weten in hun professionaliteit.

Vernieuwing heeft een solide basis van structuur en borging nodig. Maar ook zicht op sterktes, kansen, aspiraties en te bereiken resultaten.

Wat betekent dat concreet?

- Alle scholen maken een schoolplan waarin ze beschrijven wat ze de komende jaren gaan doen om het verschil te maken voor de leerlingen. Ze maken daarin ook duidelijk hoe ze leerlingen mede-eigenaar maken van die innovatie.
- Onderwijsvernieuwingen zijn zo veel mogelijk evidence informed.
- Groepsdoorbrekend werken en het eigenaarschap van leerlingen worden versterkt.
- Duurzaamheid is voor ons een onmisbaar onderdeel van brede vorming, niet alleen als een inhoudelijk thema dat cruciaal is voor een goede toekomst, maar ook als mogelijke aanjager van nieuwe vormen van (integraal, probleem gestuurd) leren.

Het onderwijs van de toekomst is het ‘waarom en waartoe’ van onze organisatie. Het koersplan gaat vooral over het ‘hoe’. Welke principes zijn voor ons leidend bij in het werken aan onze missie?

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Stichting De Waarden wil haar werknemers ontwikkelen tot zelfbewuste professionals met een persoonlijk leiderschap (één van de bouwstenen uit het Koersplan: persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals). Daarvoor zal de Stichting zich moeten ontwikkelen tot een flexibele arbeidsorganisatie met optimale doorgroeimogelijkheden voor het personeel en met een professioneel HR-beleid. Dit moet in de scholen gestalte krijgen door per school de best mogelijke personeelssamenstelling te realiseren waarin personeelsleden hun ambities kunnen realiseren en maximaal worden uitgedaagd om zelfbewust en in eigen regie hun professionaliteit op peil te houden en te verhogen. Dit alles ondersteund door een goed en modern HR-beleid.

Door visie, missie en doelstellingen duidelijk te maken, geeft het bestuur van Stichting De Waarden aan welke verwachtingen zij heeft van haar medewerkers, waaronder een zo breed mogelijke inzetbaarheid en flexibiliteit. Het Huis van Werkvermogen vormt het raamwerk om dit vorm te geven. Het Huis van Werkvermogen is de visuele samenvatting van het werkvermogen en de factoren die hier invloed op hebben. Het werkvermogen geeft aan in welke mate een medewerker zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn huidige werk uit te voeren. Dit wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (gezondheid, competenties, waarden en houding) en werkvereisten. Als beide goed op elkaar zijn afgestemd, dan spreken we van een goed werkvermogen. Het evenwicht tussen beiden is dynamisch.



Het dak van het huis is het werkvermogen en steunt op vier verdiepingen. Een goed werkvermogen krijg je wanneer de eerste drie verdiepingen -die staan voor wat de werknemer kan en wil- in evenwicht zijn met de vierde verdieping die aangeeft wat de organisatie verlangt. De basis van het huis, of het fundament van een goed werkvermogen, is de gezondheid van de werknemer. De tweede verdieping heeft ook een balkon. Dit symboliseert het contact met de directe omgeving. Doorheen het huis loopt een trap, want alle verdiepingen zijn onderling verbonden en beïnvloeden elkaar. De komende tijd wordt er binnen De Waarden via de Workability index inzichtelijk gemaakt welke onderdelen van het Huis als eerste aangepakt dienen te worden. Met andere woorden waar zo spoedig mogelijk beleid op geformuleerd dient te worden en/of actie op genomen dient te worden.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragrafen over professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Mijnschoolteam geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier.

5.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur van de school, ondersteund door een MT. Kenmerkend voor de

schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De schoolleiding is deskundig <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding accepteert teamleden zoals ze zijn <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding wordt door de teamleden geaccepteerd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding geeft teamleden voldoende ruimte <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding geeft teamleden het gevoel dat ze iets kunnen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding ondersteunt teamleden in voldoende mate <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding heeft vertrouwen in het kunnen van de teamleden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding heeft voldoende delegerend/coördinerend vermogen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding heeft een doelmatig systeem voor beheer en organisatie opgezet <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken adequaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

5.4 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.

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

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

7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Leraren handelen conform de missie en de visie van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Leraren voeren genomen besluiten loyaal uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Leraren stellen zich collegiaal op <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Leraren voelen zich (mede)verantwoordelijk voor de school als geheel <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Leraren werken met anderen samen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Leraren zijn actief betrokken op de vergaderingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Leraren zijn bereid zich (voortdurend) te ontwikkelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Leraren zijn in staat te reflecteren op hun handelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

5.5 Professionele cultuur

Een professionele schoolcultuur begint bij een heldere formulering van de missie en de visie van de school. Een missie/visie wordt pas krachtig wanneer deze in de hoofden, harten en handen van alle betrokkenen zit. De koers van de school dient zichtbaar te zijn in het alledaagse handelen van leerkrachten, leerlingen en de directie. Ook aan de inrichting van de school, de hoogtepunten in het schooljaar, de beleidsplannen voor de komende jaren en de keuze voor professionalisering is deze koers af te lezen. De koers wordt dus zichtbaar in het gedrag. In een professionele schoolcultuur wordt iedere vorm van gedrag, van alle betrokkenen, dus afgemeten aan de koers van de school. Draagt dit gedrag bij aan deze koers? Worden met dit gedrag onze doelen bereikt? Zo ja: prima! Zo nee: stop ermee!

Hoe laten wij op het Palet zien dat we samen een professionele cultuur vormen?

- We praten met elkaar (in plaats van over elkaar).
- We helpen elkaar in professionele zin, maar ook in niet werk-gerelateerde situaties kunnen we bij elkaar terecht.
- We spreken elkaar aan (met behoud van relatie).
- We gaan op constructieve wijze om met conflicten.
- We voelen ons gewaardeerd en weten dat de uitspraak 'Ik mag hier zijn wie ik ben' op onze school geldt.
- We geven elkaar opbouwende kritiek en dragen verbeterpunten op positieve wijze aan.
- We werken in een sfeer waarbij iedereen gelijkwaardig is en erbij hoort.
- We hanteren onze gevoelens op een gezonde manier.
- We gaan met anderen om zoals we ook willen dat anderen met ons omgaan. Dit geldt voor collega's, maar ook voor leerlingen en ouders.

Aandachtspunt	Prioriteit
Teamdynamiek en leiderschapsstijl	hoog

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Wij vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, onderwijs- en klassenassistenten. We bieden daarom stagiaires van pabo's en MBO scholen die de opleiding tot klassen- en onderwijsassistenten verzorgen de gelegenheid om ervaring op te doen.

We hebben drie soorten stagiaires:

- Pabo InHolland
- MBO onderwijsassistent niveau 3 en 4
- (ortho)pedagogiek
- Logopedie
- Motoriek/gym

Er worden geen plaatsen beschikbaar gesteld voor maatschappelijke- en/of snuffelstages. De reden hiervan is dat er door de korte duur van deze stages teveel onrust ontstaat voor onze schoolpopulatie.

Jaarlijks inventariseert de stagecoördinator van de school de plaatsingsmogelijkheden binnen het team.

Geïnteresseerde stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de stagecoördinator. Deze bepaalt op basis van het gesprek of de student geschikt is voor de school en voor welke leeftijdscategorie.

Pabostudenten :

Stichting de Waarden heeft een opleidingscontract afgesloten met InHolland. Hierdoor zijn de scholen binnen de stichting Opleidingsschool en wordt de beoordeling gedaan door een Velon gecertificeerde schoolopleider a.d.h.v. de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. Een onderdeel van deze beoordeling is de praktijkbeoordeling die ingevuld wordt door de groepsleerkracht.

Alleen studenten die een minor speciaal (basis)onderwijs hebben gekozen, komen in aanmerking voor een stageplaats. Plaatsingsmogelijkheden worden doorgegeven aan de schoolopleider van de stichting.

MBO klassen-/onderwijsassistent:

Klassenassistent niveau 3 onderwijsassistent niveau 4

Jaarlijks geeft de stagecoördinator aan bij BPV Plaza het aantal beschikbare stageplaatsen en het gewenste niveau/leerjaar. Er worden nooit eerstejaars studenten geplaatst.

De praktijkbeoordeling wordt gedaan door de groepsleerkracht a.d.h.v. de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool. Daarnaast vindt er altijd een gesprek plaats met de opleider vanuit de opleiding.

De opleidingsschool stelt verplicht dat degenen die een stagiaire in de klas begeleiden en beoordelen hiervoor een bijeenkomst bijwonen.

(ortho)pedagogiek/psychologie/gedragsspecialist:

Geïnteresseerde studenten nemen zelf contact op met de school. Hierna volgt een gesprek met de stagecoördinator en de orthopedagoog en/of gedragsspecialist. Bij gebleken geschiktheid wordt de student een plaats aangeboden.

Begeleiding en beoordeling gebeurt door de school aangewezen begeleider en volgens de richtlijnen van de opleiding.

Logopedie/motoriek/gym:

Geïnteresseerden nemen zelf contact op met de school. Hierna volgt een gesprek met de betreffende specialist. Bij gebleken geschiktheid wordt de student een plaats aangeboden. Begeleiding en beoordeling gebeurt door de school aangewezen begeleider en volgens de richtlijnen van de opleiding.

5.7 Werving en selectie

Voor werving en selectie van personeel gebruiken we bij Stichting de Waarden de sollicitatiecode als leidraad. De sollicitatiecode bevat basisregels die school/instelling in acht behoort te nemen bij sollicitatieprocedures. De code is conform de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) opgesteld.

De sollicitatiecode (versie 01-12-2018) is als bijlage toegevoegd.

Bijlagen

1. Sollicitatiecode

5.8 Introductiebeleid Stichting de Waarden

Stichting De Waarden wil haar werknemers ontwikkelen tot zelfbewuste professionals met een persoonlijk leiderschap (één van de zeven bouwstenen uit ons nieuwe koersplan: persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals).

Daarvoor zal de stichting zich moeten ontwikkelen tot een lerende, innoverende en duurzame organisatie die deze professionals faciliteert, stimuleert en uitdaagt. Een modern HR-beleid hoort hier als vanzelfsprekend bij. Een modern HRD-beleid waar een Introbeleid een onderdeel van is.

Een notitie die aansluit bij onze missie: Stichting De Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie

zijn.

Een introductiebeleid draagt bij aan vernieuwing en ontwikkeling.

Vanuit christelijke identiteit willen wij als stichting kinderen en medewerkers een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving bieden. Ook hieraan draagt een introductiebeleid bij: een werkomgeving waarin nieuwe collega's begeleiden ons inspireert en waarin we leren van elkaar.

Bovenstaande missie wordt samengevat in onderstaand 'mission statement':

“Kracht in onderwijs”

Ook qua visie sluit deze notitie aan. We zien de scholen als een Waardengemeenschap waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten. Wij hechten aan kwaliteit in de ruimste zin van het woord en medewerkers blijven zicht professioneel ontwikkelen. Een professioneel en modern HRD-beleid met een passend introductiebeleid is daarbij essentieel.

Voor het Palet betekent dit:

Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert het introductiebeleid uit (zie regeling introductie en begeleiding) waarbij het speerpunt ligt bij de bespreking van de competentieset in ons competentieboekje. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missies, de visies en de doelen van de school.

Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam') De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteiten van de nieuwe collega. Deze observaties (zie begeleidingsplan) worden uitgevoerd door de mentor, de IB-er en de directeur. Om te bepalen of de nieuwe leerkracht zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school het instrument Mijnschoolteam.

Huidige situatie (0 meting)

De nieuwe leerkracht heeft een(sollicitatie) gesprek gehad met de teamleider en HR van de stichting. Het inwerktraject start op het moment dat het contract ingaat. Het initiatief tot inwerken komt van de nieuwe leerkracht zelf.

Er wordt bij sommige nieuwe leerkrachten een mentor toegewezen.

Het team staat open voor vragen van de nieuwe leerkracht.

IB is op bevraging van de nieuwe leerkracht betrokken en sturend, de duopartner werkt waar mogelijk de nieuwe leerkracht in.

Ontwikkeldoelen: gewenste situatie

- Inwerktraject:
- Alle nieuwe leerkrachten krijgen een mentor toegewezen.
- Er is informatie beschikbaar waarin de regels en gedragsverwachtingen van de school beschreven staan.
- Afspraken zijn duidelijk beschreven en bekend gemaakt aan de nieuwe leerkracht (door de mentor).
- De POP van 1 schooljaar die als speerpunt heeft bij de nieuwe leerkracht, het leren beheersen van de nieuwe criteria.

Bijlagen

1. Introductiebeleid

5.9 Werkverdelingsplan

In de CAO-PO 2018-2019 is vastgelegd dat per 1 augustus 2019 op schoolniveau een werkverdelingsplan (WVP) is opgesteld. Deze verantwoordelijkheid komt nu bij het team te liggen, waar deze voorheen bij de directeur lag. Het bestuur heeft de verantwoordelijkheid om de brede kaders te formuleren waarbinnen de teams van de scholen het WVP kunnen opstellen. In dit document leggen wij bovenscholings het beleid (oftewel de kaders) vast ten aanzien van de werkverdeling, werktijden, de duurzame inzetbaarheid en professionalisering.

Vanuit het bestuur wordt de volgende informatie verstrekt:

- Bestuursformatieplan;

- Vervangingsbeleid;
- Introductie/inductiebeleid.

Naast bovenstaande verstrekt de directeur van de school de volgende informatie:

- Jaarplan uit Schoolplan met te behalen doelen;
- Overzicht aantal leerlingen per groep;
- Verwachte groei/krimp, prognoses aantal leerlingen;
- Gewenst aantal groepen op basis van onderwijsbehoeften van leerlingen;
- Gewenste formatie voor andere doeleinden;
- Kwaliteit en behoeften medewerkers, individuele wensen/verzoeken van medewerkers.

5.10 Collegiale consultatie

Collegiale consultatie wordt op Het Palet op diverse manieren georganiseerd. Enerzijds zetten we het in om als team aan de onderwijsontwikkeling van de school te werken. Anderzijds zetten we het in om persoonlijke ontwikkeling te bewerkstelligen.

Regelmatig is, naar aanleiding van een thema, studie of bv invoering van een methode, collegiale consultatie ingezet. SCL is op deze manier gewaarborgd. EDI zou een onderwerp kunnen zijn waarop opnieuw collegiale consultatierondes ingezet zouden kunnen worden.

Collegiale consultatie kan ingezet worden bij problemen van individuele leerlingen. Een leerling waar je je als leerkracht even geen raad mee weet op didactisch of pedagogisch gebied. Dan kan collegiale consultatie een hulpmiddel zijn om je handelen in kaart te brengen in combinatie met dat specifieke probleem.

Collegiale consultatie kan

- in je eigen klas terwijl je zelf lesgeeft.
- in je eigen klas terwijl een ander lesgeeft.
- niet in je eigen klas maar in de klas van een collega op je eigen school.
- in de klas van een collega buiten je eigen school.

5.11 Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks aan de hand van een opgesteld rooster, zie schoolkalender 2019-2020 klassenbezoeken af. Bij dit klassenbezoek volgt standaard een GROW-gesprek waarbij er gekeken wordt naar de persoonlijke vakbekwaamheden. Vooraf aan deze bespreking van de te ontwikkelen vakbekwaamheden stelt iedere medewerker zelf een persoonlijk ontwikkelingsplan op. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt besproken en al dan niet aangepast, vervolgens vastgesteld.

Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen voeren we geregeld een gesprek, waarin we de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan evalueren. Er wordt geëvalueerd welke vakbekwaamheden eigen gemaakt zijn en er wordt afgesproken welke vakbekwaamheden nog eigen gemaakt moeten worden in het persoonlijk handelen. De gesprekkencyclus bestaat uit verschillende 'soorten' gesprekken, te weten het voortgangsgesprek, het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van drie jaar.

5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met collega's 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 bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's en de vakbekwaamheid van de medewerker. POP's en prestatie-afspraken worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

5.13 Let's Grow: een andere kijk op de gesprekkencyclus

Zoals al eerder gesteld wil Stichting De Waarden haar werknemers ontwikkelen tot zelfbewuste professionals met een persoonlijk leiderschap en zal zich daarvoor moeten ontwikkelen tot een flexibele arbeidsorganisatie met optimale doorgroeimogelijkheden voor het personeel en met een professioneel HR-beleid.

In de visie en missie geeft het bestuur van Stichting De Waarden aan dat “De Waarden” staat voor:

Kracht in onderwijs

De visie omvat ook een duidelijke ambitie, namelijk het bieden van een goede toekomst aan kinderen door goed onderwijs te bieden met goed personeel. Een professioneel en modern HR-beleid is daarbij essentieel. Onze visie geeft aan wat de Stichting wil bereiken, wat de Stichting succesvol maakt en welke kritische succesfactoren daarbij van belang zijn. Kinderen hebben immers recht op kwalitatief hoogstaand en toekomstgericht onderwijs. Goedopgeleide, zelfkritische, professionele en gemotiveerde personeelsleden zijn noodzakelijk voor een optimale ontwikkeling van iedere leerling, die in een prettige, veilige en uitdagende leeromgeving plaatsvindt.

Zoals beschreven in het bestuursformatieplan 2018-2019 wil Stichting De Waarden zich op het gebied van het Human Resource Development (HRD, het vroegere personeelsbeleid) de komende tijd zich verder ontwikkelen met duurzaam inzetbaarheid als focus. Het Huis van Werkvermogen is het raamwerk om dit HR-beleid verder vorm te geven. Het Huis van Werkvermogen is de visuele samenvatting van het werkvermogen en de factoren die hier invloed op hebben. Onderdeel van een professioneel HR-beleid is een moderne gesprekscyclus gelinkt aan het Huis van Werkvermogen.

De doelen die wij als Stichting willen bereiken met deze nieuwe gesprekscyclus:

- 1) Door het aanpassen van de gesprekscyclus willen wij werkplezier en professionele ontwikkeling stimuleren door de contacten tussen leerkrachten onderling, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel met hun leidinggevende, directeuren onderling, directeuren met hun bestuurder, medewerkers op het bestuurskantoor en de bestuurder met de Raad van Toezicht;
- 2) Met deze nieuwe gesprekscyclus willen wij meer verantwoordelijkheid leggen bij de medewerker en zorgen dat de medewerker eigen regie heeft over zijn/haar loopbaanontwikkeling;
- 3) Via de gesprekken willen wij een continue verbinding maken tussen ontwikkelingswensen van de medewerker en de school/stichting-ontwikkeling.

Bijlagen

1. GROW-gesprekkencyclus

5.14 Professionalisering

Deskundigheidsbevordering

Bij alle vormen van deskundigheidsbevordering moeten we ons de vraag stellen “wat is het effect op het kind”. Het afgelopen jaar hebben we ingezet op kennisdeling en samenwerken. Denk aan de professionele leergemeenschappen (PLG), MLI, samenwerkende eenheden, de Waardendag gemeenschappelijke studiedagen en het Waarden Trainingscentrum. Verder is de Waarden ook opleidingsschool van INHOLLAND en Avans . Opleiden in school moet nog verder vorm gegeven worden in de organisatie. Op het moment (april 2018) hebben we 21 stagiaires en 1 opleider. Stichting de Waarden heeft meerdere opleiders, maar dit betreft een taak van een docent (taakuren). Het is van belang om dit de komende jaren verder vorm te geven. Uiteraard vindt er ook op schoolniveau scholingsbeleid plaats. Daarvoor kan een beroep worden gedaan op het eigen budget, inclusief het in de CAO Primair Onderwijs vastgestelde budget van € 500 per FTE.

Scholing en professionele ontwikkeling zijn afgeleid van schoolontwikkelingsplan en jaarlijkse schoolplan.

Scholing en professionele ontwikkeling voor individuele medewerkers zijn afgeleid van het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat jaarlijks wordt geactualiseerd in de gesprekscyclus.

Het budget voor professionalisering wordt verdeeld in een collectief deel en een persoonlijk deel (instemming van P(G)MR is voorwaarde).

Een uitgebreid stuk over scholing, voorwaarden etc. is beschreven binnen het beleid van de stichting.

5.15 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die

inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team -naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken dagelijks aan het eind van de dag gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. De school organiseert een gezellig samenzijn op verschillende momenten. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

5.16 Verzuimbeleid

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij de Waarden is 6,36 % . Dit vergelijkbaar met 2017. Het verzuimcijfer ligt hoger dan het landelijk gemiddelde van 4,9 % (2017, CBS). Een laag verzuimpercentage kan betekenen, dat het werkklimaat goed is en dat de tevredenheid onder de werknemers hoog is. Om ons te ondersteunen in een adequaat verzuimbeleid èn een verlaging van het verzuimpercentage, zijn we begin 2018 overgestapt naar een andere Arbo dienst. Deze Arbodienst (Argo) besteedt sneller aandacht aan frequent verzuim en bij langdurige trajecten worden interventies ingezet om duidelijk te krijgen of er sprake kan zijn van hervatting van de werkzaamheden. Verlaging van het ziekteverzuimpercentage is niet alleen vanuit goed werkgeverschap van belang, maar ook omdat een mogelijke overstap naar het model van eigen risicodragerschap pas financieel lonend is op het moment dat het verzuim tot onder de 5% is gedaald. Een streven, dat wij dit schooljaar willen realiseren om zo eind 2018 uit het Vervangingsfonds te kunnen stappen.

Vervanging

Vervanging van zieke medewerkers blijft mogelijk. De kosten die hiermee zijn gemoeid declareren wij bij het Vervangingsfonds. Stichting de Waarden is voornemens om vanaf 2019 eigen risicodragers te worden. Om deze reden is het streven om na de zomer te starten met een eigen vervangingspool.

Voor langdurige en kortdurende vervangingen maken wij met ingang van het schooljaar 2018-2019 gebruik van een eigen vervangingspool in samenwerking met enkele detachingsbureaus of duo-collega leerkrachten. De afspraken met betrekking tot vervanging en de werkwijze inzet vervangingen zijn vastgelegd in het vervangingsbeleid.

5.17 Mobiliteitsbeleid

Omdat mobiliteit het loopbaanperspectief van het personeel kan verbeteren en bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers, biedt Stichting De Waarden de mogelijkheid om gebruik te maken van vrijwillige mobiliteit. Daarnaast is Stichting De Waarden verantwoordelijk voor het aanbieden van werk en het garanderen van werkgelegenheid. Het bieden van passende werkgelegenheid is gebaat bij mobiliteit, omdat flexibeler kan worden ingespeeld op de ontwikkelingen in de scholen. Vrijwillige mobiliteit heeft een kans van slagen als het past in een groter geheel en als het gedragen wordt door het personeel.

Mobiliteit draagt bij aan duurzaam inzetbaarheid van onze medewerkers door:

- Het gericht werken aan de eigen loopbaan.
- Ontplooiingsmogelijkheden door scholing.
- Voldoende uitdaging, ontstaan door afwisseling.
- Behoud van plezier in het werk.
- Voorkomen van verzuim.

Begin 2018 is het mobiliteitsbeleid herzien en vernieuwd. Daarnaast zijn de processtappen met betrekking tot mobiliteit uitgerold.

5.18 Bouwsteen 2: Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals

Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals

Of je nu leerkracht, ICT-adviseur of directeur bent, vanuit persoonlijk leiderschap neem je verantwoordelijkheid, krijg je verantwoordelijkheid en leg je verantwoording af.

In de eerste betekenis gaat het om regie nemen en eigen initiatief tonen. Je zou dat zelfverantwoordelijkheid kunnen noemen. Als ik me verantwoordelijk voel, ben ik eigenaar van de oplossing en besef ik dat mijn persoonlijk belang samenhangt met een groter belang, op het niveau van de school en op het niveau van Stichting De Waarden als scholengroep. Ik voel me betrokken en ben ook zelf verantwoordelijk voor mijn welbevinden en ontwikkeling.

In de tweede betekenis, verantwoordelijkheid krijgen, gaat het over ruimte en vertrouwen en om aanspreekbaar zijn. Ik heb de morele verplichting mijn maximale mogelijkheden in te zetten. Als iemand verantwoordelijkheid krijgt, is er ook iemand die verantwoordelijkheid geeft.

Tot slot is er de betekenis van verantwoording afleggen. Naar elkaar, naar leerlingen, naar ouders, naar belanghebbenden in de samenleving. Als ik me vanuit persoonlijk leiderschap verantwoordelijk voel, laat ik zaken niet zomaar op hun beloop, maar onderneem ik actie en spreek ik iemand aan op wat ik belangrijk vind. Ik neem de regie over mijn vak en zet me in voor de missie van mijn school en van De Waarden. Ik ben eerst verantwoordelijk als individu en dan pas als lid van een team.

Ik maak met overtuiging keuzes, ben vindingrijk en neem binnen de mogelijkheden de vrijheid om voor iemand het verschil te kunnen maken.

Wat betekent dat concreet?

- Hoekstenen van een nieuwe opzet van HRM zijn een nieuw functiebouwwerk en een nieuwe gesprekkencyclus waarin het eigenaarschap van de professional centraal staat (zoals ook de leerlingen steeds meer eigenaar zijn van hun leerproces).

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 18 scholen van de Stichting De Waarden.

De directeur geeft -onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting- leiding aan de school.

De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid.

De directie wordt bijgestaan door 3 MT-leden (IB, gedragsspecialist en groepsleerkracht)

De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeieringsvormen

De school gaat uit van een groepsindeling, die gebaseerd is op het didactisch niveau en het leeftijdsniveau van de leerling. Het uitgangspunt is om, waar mogelijk, van een maximale groepsgrootte van 15 leerlingen uit te gaan.

Er wordt op het moment gewerkt met Leerroutes. Dit houdt in dat de vakken rekenen, spelling en taal zo veel mogelijk klassikaal gegeven worden. Met spelling en taal wordt de leerstof van een bepaalde groep aangeboden. Bij het vak rekenen gaan we uit van 5 blokken van de leerstof per jaar.

Binnen de leerroutes bestaan er ook uitzonderingen. Enkele kinderen hebben een aangepast programma. Dat kan inhouden dat er een vertraging of versnelling in de leerstof wordt aangeboden. Verder vindt er soms een uitwisseling van leerlingen plaats wanneer de leerling voor een specifiek vak beter past bij het aanbod in een andere groep.

De overige vakken zoals de wereldverkenningvakken worden op groepsniveau aangeboden.

We moeten in de toekomst kijken of de werkwijze met de leerroutes voldoende tegemoetkomt aan de ontwikkelingsbehoeften van onze leerlingen.

6.3 Het schoolklimaat

Het Palet is een school welke rust uitstraalt en waar leerlingen en ouders zich gewaardeerd voelen. De gangen en lokalen zijn verzorgd en opgeruimd. Er is duidelijkheid voor alle leerlingen met betrekking tot regels en afspraken. Leerlingen worden elke dag persoonlijk ontvangen door hun eigen leerkracht. De leerlingen worden ook door de leerkracht begeleid bij het naar huis gaan, waardoor ze op een rustige en fijne manier de dag af kunnen sluiten.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid op school voordoen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Veiligheid</i>
★	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Veiligheid</i>
★	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Veiligheid</i>
★	De ouders/verzorgers tonen zich betrokken bij de school door activiteiten die de school daartoe onderneemt <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De leerlingen en het personeel voelen zich aantoonbaar veilig op school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De leerlingen tonen zich betrokken bij de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Het personeel voelt zich betrokken bij de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De leerlingen en het personeel tonen in gedrag en taal ook buiten de lessen respect voor elkaar <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De leerlingen, het personeel en de ouders/verzorgers ervaren dat de schoolleiding positief bijdraagt aan het schoolklimaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de sociale en fysieke veiligheid van leerlingen, leraren en onderwijsondersteunend personeel. De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels en gedragsregels: hoe ga je met elkaar om). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling (Kinderen en hun sociale talenten).

De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Op het moment dat een kind vastloopt in zijn/haar sociaal-emotionele ontwikkeling komt het in aanmerking voor het volgen van een SOVA-training (door de gedragspecialist).

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden wordt de IB-er/gedragspecialist/directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten.

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

De school beschikt over BHV-ers.

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

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school heeft inzicht in de veiligheidsbeleving van leerlingen en personeel en in de incidenten die zich op het gebied van sociale veiligheid op school voordoen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Veiligheid</i>
★	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen van incidenten in en om de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Veiligheid</i>
★	De school heeft een veiligheidsbeleid gericht op de afhandeling van incidenten in en om de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Veiligheid</i>

6.5 Arbobeleid

Via de stichting heeft onze school met Argos een Arbo-contract afgesloten. De directeur voert het beleid binnen zijn school uit en is zelf de spil tussen de zieke werknemer en de school. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige -eventueel in overleg met de bedrijfsarts- een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

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

6.6 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

Kwaliteitsindicatoren	
★	Het beleidsmatig overleg tussen school en het bevoegd gezag (of het bovenschools management) is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Het overleg in het managementteam van de school is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Het overleg binnen het team is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Het overleg tussen de school en de medezeggenschapsraad is gericht op beleidsmatige en onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Het overleg tussen de school en de ouderraad is gericht op organisatorische (huishoudelijke) zaken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De school hanteert hulpmiddelen ter ondersteuning van de interne communicatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De personeelsleden communiceren op een correcte wijze met elkaar <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

6.7 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met een aantal externe partijen. Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen met specifieke zorgbehoeften en het realiseren van een doorgaande ontwikkelingslijn. Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Daarnaast hebben we goed contact met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school werkt samen met de gemeente door informatie over leerlingen uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	De school werkt samen met het COA door informatie over leerlingen uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen door informatie over leerlingen uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	De school werkt samen met voorgaande scholen door informatie over leerlingen uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	De school werkt samen met uitstroomscholen door informatie over leerlingen uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	De school werkt samen met ketenpartners door informatie over leerlingen uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	De school werkt samen met het SWV en de partners in de zorg voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	De school voert afspraken uit de Lokale Educatieve Agenda en ten aanzien van vroegschoolse educatie uit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	Het onderwijskundig rapport en de overdracht spelen een centrale rol aan het eind van de school- of verblijfsperiode, en bij tussentijds vertrek <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>
★	Het onderwijskundig rapport bevat de onderwijsontwikkeling en het leer- en ontwikkelingsniveau van de leerling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP8 - Toetsing en afsluiting</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	2,67

6.8 Contacten met ouders

Onderzoeken hebben aangetoond dat ouderbetrokkenheid positief inwerkt op de leerprestaties van kinderen. Leerlingen zijn meer gemotiveerd, welbevinden en leerprestaties nemen toe wanneer ouders betrokken zijn, oftewel wanneer school en ouders samenwerken. Verder is ook gebleken dat interventies waarbij ouders betrokken worden meer effect hebben dan wanneer ouders niet worden betrokken.

Op SBO Het Palet zijn er door het jaar heen diverse formele en informele, mondelinge en schriftelijke contactmomenten met ouders.

Mondelinge informatievoorziening

- Intakegesprek. Voordat een leerling start op Het Palet vindt er een intakegesprek plaats met ouders en directeur.
- Informatie-avond. Begin schooljaar is er een informatieavond, waarbij ouders kennis maken met de leerkracht en andere ouders en algemene informatie krijgen over wat er in dit leerjaar aan de orde komt. De ouders van kinderen in de eindgroep krijgen voorlichting over de acties die er dit schooljaar plaatsvinden i.v.m. overgang naar voortgezet onderwijs. Deze informatie-avond noemen we de "Kick off".

- Oudervertelgesprek. Wij vragen ouders/verzorgers aan het begin van het schooljaar een vragenlijst in te vullen met betrekking tot het kind. Deze lijst wordt tijdens het gesprek doorgenomen met de betreffende leerkracht.
- Doelengesprek. Twee keer per jaar is er een ouderavond waarbij ouders informatie krijgen betreffende de ontwikkeling van hun kind. De doelen van de afgelopen periode worden geëvalueerd en de doelen van de aankomende periode worden besproken. Vanaf groep 5 mogen kinderen hierbij aanwezig zijn.
- Rapportavonden. Twee keer per jaar is er een rapportavond, waarbij de vorderingen van het kind besproken worden.
- Adviesgesprekken schoolverlaters. Deze worden gehouden met ouders en kind. Tijdens dit gesprek wordt het onderwijskundig rapport/groeidocument besproken en het advies voor het VO gegeven.
- Gesprekken op verzoek (school/ouders). Indien er specifieke vragen zijn, kan zowel op initiatief van ouders als van school een gesprek plaatsvinden. Ook interne zowel als externe specialisten kunnen hierbij aanwezig zijn.
- Telefonisch contact.
- Thema informatieavond. Vanuit MR is het streven om er jaarlijks een thema-avond te organiseren. Ouders kunnen vooraf aangeven welke onderwerpen zij interessant vinden. Indien er geen interessant onderwerp is of geen behoefte aan een thema-avond vervalt deze per jaar.

Schriftelijke informatievoorziening

- Schoolgids
- Nieuwsbrief
- E-mail
- Rapport
- Kalender
- Website
- Mededelingen die op diverse plaatsen in de school hangen
- Handelingsplannen
- Groeidocument

Verder

- Leesouders (grootouders), knutselouders, vervoer, kookouders, hulpouders kamp.
- Kerstviering. Werkgroep Kerst (teamleden) doet voorstel voor invulling Kerstviering. Afhankelijk van deze invulling zijn ouders wel of niet betrokken.
- Musical. Tijdens de verschillende uitvoeringen worden ouders en buurtgenoten/inwoners bejaardenhuis uitgenodigd.
- Activiteiten OR: Deze staan beschreven in het draaiboek OR
- Activiteiten MR: advies/besluitvorming, thema-avond
- Kijkochtend, waarbij ouders de gelegenheid hebben een les bij te wonen.

Als we uitgaan van de informatie over het niveau van ouderbetrokkenheid, zoals dit beschreven staat in: 'Ouderbetrokkenheid 3.0 Van informeren naar samenwerken' (CPS Onderwijsontwikkeling en advies, juni 2013, Auteur: Peter de Vries) dan verloopt de communicatie veelal op niveau 1 of 2:

Bij ouderbetrokkenheid 1.0:

De school zendt informatie naar de ouders. Hierbij gaat het om eenzijdige communicatie waarbij de school het moment, de vorm en de inhoud van de informatie bepaalt.

Bij Ouderbetrokkenheid 2.0:

De school zendt informatie naar de ouders en de ouders kunnen informatie terugzenden. Hierbij hoeft geen sprake te zijn van werkelijk contact; de informatie is een verzameling van tweezijdig zenden, zonder dat er sprake is van een samenwerking.

SBO Het Palet streeft naar ouderbetrokkenheid 3.0:

De school en de ouders delen en zoeken samen naar nieuwe informatie met een voor beide partijen helder doel: de ontwikkeling van het kind, de leerling.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school betreft de ouders bij schoolactiviteiten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	De school stelt zich op de hoogte van de opvattingen en de verwachtingen van ouders over het onderwijs en houdt daar rekening mee <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school informeert ouders op een functionele wijze (schoolgids) over de kenmerken van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school informeert ouders regelmatig over de actuele gang van zaken op school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De leraren laten zich informeren over de opvattingen en bevindingen van ouders over de ontwikkeling van hun kind op school en thuis <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De leraren informeren ouders regelmatig over de voortgang in de ontwikkeling van hun kind <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De leraren stimuleren onderwijsondersteunend gedrag van ouders in de thuissituatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school informeert de ouders regelmatig over de ontwikkeling van hun kind <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school informeert de ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de leerling(en) aan het eind van de school- of verblijfsperiode, en bij tussentijds vertrek <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>

Aandachtspunt	Prioriteit
Implementatie Parro	hoog

6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij hen past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. Het reglement garandeert ons dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig en volledig up-to-date is. De hoofdlijnen van het reglement staan in onze schoolgids.

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Op dit moment is er geen beleid met betrekking tot vroeg- en voorschoolse educatie binnen onze school. Dit heeft met name te maken met het specifieke karakter van onze school en doelgroep.

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over een voor- en naschoolse opvang. Het schoolplein is onder toezicht vanaf 08:25 uur. De tussenschoolse opvang is door middel van lunch in de klas met eigen leerkracht. Voorafgaand of aansluitend spelen de kinderen buiten onder toezicht oog van pleinwachters.

6.13 Bouwsteen 3: Vier het verschil

Het verschil vieren: iedereen doet ertoe in zijn/haar eigenheid

Diversiteit is de kracht van een instelling als De Waarden, met allerlei identiteiten en onderwijsconcepten onder één dak. Diversiteit zien we niet als probleem maar als verrijking. Dat geldt op verschillende niveaus:

- Dat we als collega's verschillen van elkaar (in achtergrond, levensovertuiging, professionele overtuigingen en talenten) zien we als kans om van elkaar te leren.
- Dat onze contexten, in steden en dorpen met ieder hun eigen karakter, van elkaar verschillen, zien we als een stimulans om de eigenheid van onze scholen te blijven ontwikkelen.
- Dat leerlingen verschillen van elkaar (in kwaliteiten, leerstijlen en (ondersteunings) behoeften zien we als uitdaging om hun ontwikkeling te bevorderen.
- Dat leerlingen verschillen van elkaar, is ook voor hen vooral een kans om van elkaar te leren. Leren doe je samen! Dat kan alleen als we als grondhouding hebben dat we er – in onze eigenheid – allemaal toe doen en van betekenis zijn voor elkaar en de organisatie.

6.14 Bouwsteen 5: Onderwijs dat deugt.

Gewortelde profilering: onderwijs dat deugt

- Naar een onderscheidend en omvattend profiel van De Waarden en haar scholen. Durf te kiezen!
- Geworteld in een eigen verhaal over geïnspireerd goed onderwijs.
- Een open gesprek over drijfveren en inspiratie blijven voeren.
- De dialoog over deugden aangaan en daar met lef werk van maken.

Het profiel van een school heeft diverse dimensies: pedagogisch, onderwijskundig, maatschappelijk, levensbeschouwelijk. We stimuleren en faciliteren onze scholen om hun profiel aan te scherpen en zelfbewust uit te dragen. De basis daarvoor is het gesprek in de schoolgemeenschap (team en ouders) over vragen als: wat is belangrijk voor mij en waar komt dat vandaan, wat drijft mij in onderwijs en opvoeding, wat wil ik mijn kinderen/leerlingen meegeven voor hun leven?

Een goede invalshoek voor dat gesprek, die ook een brug kan slaan tussen de katholieke en protestants-christelijke tradities, kan een benadering vanuit deugden zijn: welke deugden vind je belangrijk, waar komen die vandaan en hoe wil je die zelf en met je kinderen/leerlingen en collega's oefenen en ontwikkelen?

Zo'n dialoog over deugden vraagt wel enig lef. Het hieraan ook daadwerkelijk gevolg geven nog meer.

6.15 Bouwsteen 6: De blik naar buiten.

De blik naar buiten: versterking van ons lokaal netwerk ten dienste van goed onderwijs

Dat we uitgaan van onze kracht, betekent niet dat we naar binnen gekeerd zijn. We weten wat we willen betekenen voor leerlingen, ouders en de buurt, en stralen dat zelfbewust uit.

It takes a village to raise a child, en daarom beschouwen we niet alleen de school maar de hele maatschappelijke omgeving als leeromgeving. We brengen actief ons perspectief van goed onderwijs in samenwerkingen met maatschappelijke partners. We geven (op stichtings- of schoolniveau) antwoord op de vraag hoever onze maatschappelijke opdracht strekt: bijdragen aan vorming van kinderen en jonge mensen (van nul tot 16 bijdragen aan de bestrijding van schooluitval en optimalisering van zorg, en wellicht ook het vervullen van een spilfunctie in de leefbaarheid van de gemeenschap.

Aandachtspunt	Prioriteit
PR-plan opstellen en actueel houden	hoog

7 Financieel beleid

7.1 Bouwsteen 7: Middelen op orde

Goede middelen: organisatie, huisvesting, financiën.

De realisering van onze ambities staat of valt met een goede infrastructuur. Als we ten dienste van ons onderwijs buiten de kaders willen denken, zullen we dat ook op dit terrein moeten doen. De ontwikkelingen die we willen initiëren en waarop we willen inspelen – zoals de vervaging van de grenzen in het sociale domein, krimp en onderwijsvernieuwing – vragen om passende organisatievormen, nieuwe samenwerkingsconstructies en financieringsmodellen. Ook daarin liggen voor ons boeiende uitdagingen.

De Waarden verantwoordt haar financiële beleid op korte en lange termijn door benchmarking-gegevens en financiële analyses te gebruiken bij beleidsbepaling. Vervolgens wordt er bij budgettering onderscheid gemaakt in schoolbudget, Budget bestuursbureau en gemeenschappelijk budget (solidariteit). De toekenning van het gemeenschappelijk budget wordt mede bepaald vanuit het gezamenlijk bereiken van eindresultaten. Ook wordt geïnvesteerd in projecten voor ontwikkeling. De belanghebbenden hebben vertrouwen in de wijze waarop met de subsidiegelden wordt omgegaan.

De Waarden voert ook een duurzaam beleid t.a.v. materiële middelen in brede zin. Er is geen verspilling van goederen en diensten. Verantwoordelijkheden voor aanschaf van middelen en uitvoeringsplannen en toezicht op uitvoering zijn aan medewerkers gedelegeerd.

De Waarden staat bekend als duurzame organisatie met ambitieuze doelstellingen. De Waarden werkt duurzaam samen met ondersteuners en leveranciers, wanneer ze hoge kwaliteit leveren en elkaar stimuleren om nieuwe wegen in te slaan.

Een agenda voor toekomstgerichte huisvesting

Binnen de moeilijk te beïnvloeden randvoorwaarden (financiële ruimte, krimp) van het huisvestingsbeleid laten we ons in de komende jaren door een aantal principes leiden: openheid voor nieuwe samenwerkingsvormen en -partners, het primaat van de onderwijsvisie, de ontwikkeling van huisvestingsprojecten als gezamenlijk leerproces binnen de stichting en aandacht voor duurzaamheid.

Schoolgebouwen moeten passen bij de visie van de school op het leren en de brede vorming van kinderen. Ook moeten ze zo ingericht zijn dat het daadwerkelijk plekken van ontmoeting en ontspanning zijn, en niet alleen tijdens schooluren. Buiten de lestijden zijn schoolgebouwen beschikbaar voor activiteiten die met onderwijs verbonden zijn of zelfs in een bredere maatschappelijke context inzetbaar.

Daarmee benutten we niet alleen de schoolgebouwen beter, maar nemen we ook verantwoordelijkheid voor de leefbaarheid van de kernen door ruimte te bieden aan maatschappelijke functies, zoals een verenigings- of wijkcentrum of een BSO.

Dat doen we ook door ons in te zetten voor het zo lang mogelijk in stand houden van kleine scholen. Dat kan vorm krijgen door medegebruik van beschikbare ruimte in de bestaande scholen, maar het kan ook leiden tot aanpassing of vervanging van bestaande gebouwen door verzamelgebouwen zoals IKC's of MFG's. Om tot goede en gedragen plannen te komen, werken we intensief samen met de gemeenten die hierin de regie hebben.

Duurzame schoolgebouwen

Waar mogelijk wil De Waarden in samenwerking met de gemeenten streven naar duurzame gebouwen en 'Integrated Life Cycle Design' (geïntegreerde levensduurbenadering). Met name bij het bouwen en renoveren van schoolgebouwen zijn deze doelstellingen belangrijke uitgangspunten, maar ook voor de bestaande gebouwen zal in de komende jaren verduurzaming hoog op de agenda staan.

Binnen de reguliere financiering van onderwijs, en dan specifiek binnen de middelen voor het onderhoud van onderwijshuisvesting, is weinig tot geen ruimte voor verduurzamingsmaatregelen. We zullen ons inspannen om investeringen in duurzaamheid zo nodig op andere wijzen te financieren.

Daarbij worden de bestaande onderhoudsplanningen als uitgangspunt genomen. We nemen de inspanningsverplichting op ons om geplande vervangingen te combineren met verduurzamingsmaatregelen. Zo zal bijvoorbeeld het aanbrenge van (extra) dakisolatie of het plaatsen van zonnepanelen gecombineerd en afgestemd worden met de geplande vervanging van dakbedekking.

Zeker in kripsituaties stelt deze inzet ons voor uitdagingen die om creatief denken vragen.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Visie op onderwijs en kwaliteit bij Stichting de Waarden

Visie :

Onze scholen werken vanuit de inspiratie van de christelijk sociale traditie. We zien de school als een 'waardengemeenschap' waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en we herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten en eventuele tekortkomingen. Onze stijl kenmerkt zich in "Waarde(n)vol uitdragen". Onze pedagogische opdracht is van oudsher om de aan ons toevertrouwde kinderen goed voor te bereiden op hun toekomst. Ons onderwijs is gericht op het optimaal benutten en ontwikkelen van hun talenten: onze leerkrachten hebben voor elk kind meetbare doelen geformuleerd en stemmen het onderwijs af op wat zij nodig hebben. Ieder kind beschikt over talenten. Wij willen hen zodanig vormen dat zij zelfstandig en volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. Wij hechten aan kwaliteit in de ruimste zin van het woord. Goede kwaliteit betekent voor ons allereerst het realiseren van onderwijs met tenminste voldoende resultaten. Er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt en scholen kenmerken zich door een opbrengstgerichte cultuur. Medewerkers blijven zich professioneel ontwikkelen. We besteden eveneens aandacht aan de kwaliteit van de relatie met ouders, de communicatie en de samenwerking.

Missie

De Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie zijn. Vanuit een christelijke identiteit wil de organisatie kinderen en medewerkers een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving bieden.

De missie van de organisatie wordt samengevat in het volgende mission statement:

"KRACHT IN ONDERWIJS"

Onze visie en missie wordt vertaald naar onze visie op kwaliteit.

Why?

Met ruimte voor ieders authenticiteit werken wij samen om een duurzame, veilige en inspirerende (leer)omgeving te creëren met onze medewerkers waardoor kinderen zich met plezier kunnen ontplooien wat leidt tot een zelfstandig en betekenisvol leven.

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een meerjarenplanning beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze.

Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg en integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten.

Samen met het team -en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen- stellen we op basis daarvan verbeterpunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen verbeterpunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een projectgroep, een PLG of een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school pleegt systematisch kwaliteitszorg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Het systeem voor kwaliteitszorg is uitgewerkt in het schoolplan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op het onderwijsleerproces <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Het systeem voor kwaliteitszorg richt zich op de leerresultaten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school heeft zicht op de kwaliteit van het onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school beschikt over toetsbare doelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De school evalueert regelmatig of de doelen gehaald worden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De oorzaken van tekortschietende onderwijskwaliteit worden geanalyseerd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Op basis van analyses worden waar nodig verbeteringen doelgericht doorgevoerd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Er is sprake van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen het bestuur en de school (scholen) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	2,4

8.2 Kwaliteitscultuur

Visie op kwaliteit

Binnen De Waarden vinden we dat kwaliteit begint met ambitie. Het gezamenlijke verlangen om een bepaalde kwaliteit neer te zetten. Werken vanuit ambitie voorkomt middelmatigheid. Een duurzaam sterke school worden, begint met een krachtige collectieve ambitie.

Kwaliteit gaat vervolgens om hoe je erin slaagt die ambitie waar te maken. Kwaliteit moet geen toeval zijn. Je moet er voor zorgen. Dat is dus waar kwaliteitszorg zich op richt: zorgen dat ambitie werkelijkheid wordt. Succes wordt zo zichtbaar. Dat succes gaat om de ontwikkeling van leerlingen, medewerkers en organisatie.

Kwaliteitscultuur

Door kwaliteitszorg in te richten vanuit dat perspectief, succes zichtbaar maken, creëren we een cultuur van vertrouwen. Hierin staat de professionele dialoog centraal en de waarom-, hoe- en wat-vraag wordt aan elkaar gesteld. Zo leren we onderzoeksmatig te werken passend bij een lerende organisatie. Dan draagt kwaliteitszorg bij aan een cultuur waarin leren van en met elkaar centraal staat.

Leiding geven aan kwaliteitszorg die zo functioneert, vraagt bewust leren. Als leidinggevende ben je hierin bepalend:

1. Kwaliteitszorg is een aangelegenheid van iedereen in de organisatie.
2. Bewust met je team op zoek gaan naar het verhaal achter de cijfers (tellen en vertellen).
3. Werken vanuit willen weten in plaats vanuit willen voldoen.
4. Data gebruiken om te bouwen aan een reflectieve cultuur.
5. Schoolontwikkeling en persoonlijke groei expliciet verbinden.
6. Betrokkenheid van stakeholders.

Zo wordt kwaliteitszorg een krachtig middel om te bouwen aan een kwaliteitscultuur die vonkt. De systematiek borgt op die manier van werken de dynamiek. Daar bereiken we dat teamleden ervaren: kwaliteitszorg, dat zijn wij!

Kwaliteitsindicatoren	
★	De schoolleiding werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Het team werkt aan de voortdurende verbetering van de eigen professionaliteit <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen gestelde bekwaamheidseisen een rol <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen beroepsprofielen een rol <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Bij de ontwikkeling van de professionaliteit spelen behaalde resultaten door leerlingen een rol <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Het team krijgt voldoende gelegenheid voor professionalisering <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De wijze waarop het team zich professionaliseert is beschreven in het schoolplan <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De school geeft de leraren een zelfstandige verantwoordelijkheid m.b.t. de beoordeling van de onderwijsprestaties van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het vakinhoudelijke proces in de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het vakdidactische proces in de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	De school geeft de leraren voldoende zeggenschap waar het gaat om het pedagogische proces in de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	2,64

8.3 Verantwoording en dialoog

Op weg naar een bevlogen kwaliteitscultuur

In een organisatie als de onze is veel verschillende expertise, denkkracht en creativiteit voorhanden. Het zou zonde zijn als we elkaar daar niet mee verrijken. Want door te leren en te delen versterken we de kwaliteit van ons onderwijs, onszelf als professionals en onze organisatie.

Daarom is het bij De Waarden vanzelfsprekend dat we kennis, ervaring en goede voorbeelden met elkaar delen. De organisatie biedt daar de faciliteiten voor. Dat betekent ook dat we geen valse bescheidenheid kennen en niet bang zijn om onszelf koploper te noemen in iets waar we goed in zijn.

We staan tegelijkertijd met beide benen op de grond; een begrip als 'de lerende organisatie' moet geen hol begrip blijven, of als doekje voor het bloeden dienen. Leren is niet vanzelfsprekend en soms ook niet eens 'leuk'. En het vraagt om een duidelijke keuze: hoe willen we leren? Vanuit welke 'grondtoon' doen we dat? Hoe vieren we daadwerkelijk het verschil? Probleem- en oplossingsgericht? Of meer waardierend onderzoekend?

Met een goed uitgezette PDCA, IMWR en PVKV-cyclus in alle lagen van de organisatie wordt er gewerkt aan kwaliteitsverbetering. Die cyclus past goed binnen de wijze waarop een lerende organisatie zou moeten functioneren:

- Doen we de goede dingen
- Doen we de dingen goed
- Hoe weten we dat
- Vinden anderen dat ook
- Wat doen we met die wetenschap

Onderzoek (evidence informed) en experimenteren worden dan wezenlijke onderdelen binnen deze organisatie.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De school heeft tegenspraak georganiseerd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school betreft in ieder geval de ouders, het personeel en de leerlingen bij de beleids- en besluitvorming <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school brengt minimaal jaarlijks verslag uit over de doelen en de resultaten die ze behaalt <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school brengt verslag uit op een toegankelijke wijze <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	Het bestuur verantwoordt zich aan de interne toezichthouder <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school verantwoordt zich aan de overheid en belanghebbenden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school beschrijft in de schoolgids de uitslagen van kwaliteitsmetingen en een reflectie daarop <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school beschrijft in de schoolgids de maatregelen die genomen zijn op basis van kwaliteitsmetingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	2,3

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

Zelfevaluaties m.b.v. WMK

Ieder jaar voert iedere school een zelfevaluatie uit. Naar aanleiding van deze zelfevaluatie wordt eens in de vier jaar een audit afgenomen.

Voor de zelfevaluatie maakt de school een keuze voor één van de volgende kwaliteitsgebieden met bijbehorende standaarden:

OR : onderwijsresultaten:

- OR1 resultaten
- OR2 sociale en maatschappelijke competenties
- OR3 vervolgsucces

OP: onderwijsproces:

- OP1 aanbod
- OP2 zicht op ontwikkeling
- OP3 didactisch handelen
- OP4 (extra) ondersteuning
- OP6 samenwerking
- OP8 toetsing en afsluiting

SK: schoolklimaat en veiligheid:

- SK1 veiligheid
- SK2 pedagogisch klimaat

KA: kwaliteitszorg en ambitie:

- KA1 kwaliteitszorg
- KA2 kwaliteitscultuur
- KA3 verantwoording en dialoog

Bij elk kwaliteitsgebied stelt de school zelf doelen en voert de zelfevaluatie uit. Indien er op Waarden-niveau doelen

zijn gesteld, neemt de school deze ook mee in de evaluatie. Zie voor de planning de bijlage Het bestuur onderzoekt jaarlijks of de wet- en regelgeving wordt nageleefd.

De zelfevaluatie van De Waardenscholen is geborgd in de vierjaarlijkse cyclus van WMK-PO en de eigen rapportages:

- Quick Scan,
- Collegiale consultatie,
- Audit,
- Diagnoses en vragenlijsten
- Opbrengsten
- Managementgesprekken (managementcontract en managementrapportage)

Bijlagen

1. Kwaliteitszorg

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

De audit als instrument voor kwaliteitsverbetering

Een volgende stap in het proces van kwaliteitsverbetering is een interne audit: in dit geval laat de school haar kwaliteit toetsen door collega's: directeuren en intern begeleiders van andere De Waardenscholen. Via een interne audit kan de school nagaan of de beschreven kwaliteitscriteria ook daadwerkelijk in praktijk gebracht worden.

Het doel van de audit is dat 'het zeggen wat je doet' en 'het doen wat je zegt' met elkaar in overeenstemming wordt gebracht.

Ook in het nieuwe toezichtkader van de inspectie van het onderwijs, dat vanaf 1 augustus 2017 van kracht is, zal de audit een belangrijke rol krijgen. In het veranderende toezicht door de inspectie krijgt de verantwoording van besturen over het kwaliteitszorgbeleid een prominentere plaats. Hoe beter besturen hun kwaliteitszorg en ambities daarin in beeld hebben, hoe makkelijker het toezicht daarbij kan aansluiten. De inspectie kijkt zowel naar de verantwoording over de kwaliteitszorg op bestuursniveau als naar het effect dat dit beleid heeft op de scholen.

De audit

In het algemeen onderscheidt men zowel interne- als externe audits. Een interne audit wordt uitgevoerd door eigen medewerkers en de bevindingen worden alleen intern gerapporteerd. Een externe audit wordt uitgevoerd door een functionaris van buiten de organisatie en de bevindingen worden tevens gerapporteerd aan externen.

De Waarden heeft een eigen auditteam, maar zal in de eerste periode ook gebruik maken van externen.

In algemene termen kunnen we stellen dat een audit onderzoekt:

- of de school doet wat zij belooft
- of de school daadwerkelijk werkt volgens de afgesproken procedures en inspectie-eisen

In het eerste geval toetst een auditteam of de school handelt conform wat beschreven staat in de rapportage van de zelfevaluatie, aangevuld met bijvoorbeeld het schoolplan, de schoolgids of het zorgplan. Bij een audit is deze rapportage van de zelfevaluatie object van onderzoek: daarin staat wat de school doet, wat ze belooft, wat ze beoogt. In het tweede geval controleert het auditteam of de school voldoet aan de (externe) gestelde eisen, bijvoorbeeld of de school handelt conform de inspectie-eisen.

De audit van De Waarden is er voornamelijk op gericht feedback te geven op de zelfevaluatie en verbeterpunten op te sporen met als doel hiervan te leren en beter te worden.

Bij elk kwaliteitsgebied stelt de school zelf doelen en voert de zelfevaluatie uit. De school gebruikt hiervoor de vragenlijsten van De Waarden in WMK en eigen lijsten. Indien er op Waarden-niveau doelen zijn gesteld, neemt de school deze ook mee in de evaluatie. Tevens voert de school de zelfevaluatie uit op het gebied van Didactisch handelen en de opbrengsten.

8.6 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt

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

Kwaliteitsindicatoren	
★	De inspectie is in het bezit van de geldende schoolgids (art. 16, lid 2 en 3, WPO) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	In de schoolgids is informatie opgenomen over standaard gecontroleerde onderdelen (art. 13, WPO) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De inspectie is in het bezit van het geldende schoolplan (art. 16, lid 1 en 3, WPO) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	In het schoolplan is informatie opgenomen over één of meer standaard gecontroleerde onderdelen (art. 12, WPO) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De inspectie is in het bezit gesteld van het geldende zorgplan (art. 19, lid 3, WPO) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	In het zorgplan is informatie opgenomen over één of meer standaard gecontroleerde onderdelen (art. 19, lid 2 WPO) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	Er is voldoende onderwijstijd geprogrammeerd om te kunnen voldoen aan de daarvoor gestelde minima (art. 8, lid 7 onder b, WPO) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	Er is maximaal 7 keer een onvolledige schoolweek geprogrammeerd voor de groepen 3 t/m 8 (art. 8, lid 7 onder b, WPO) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school beschikt over een ordentelijke verzuimregistratie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school beschikt over een klachtenregeling <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>
★	De school beschikt over veiligheidsbeleid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA3 - Verantwoording en dialoog</i>

8.7 Inspectiebezoeken

De inspectie van het onderwijs houdt toezicht op de kwaliteit van het onderwijs en op de naleving van wet- en regelgeving. Tevens bekijkt de inspectie of de middelen voor het onderwijs rechtmatig worden besteed. Over de resultaten van het onderwijs rapporteert de inspectie aan het College van Bestuur en de schoolleiding. De inspectie heeft een bezoek aan onze organisatie afgelegd in december 2018 en januari 2019. Het eindrapport is inmiddels vastgesteld en openbaar gemaakt.

Doel van het onderzoek

Het vierjaarlijks onderzoek naar het bestuur heeft tot doel een antwoord te formuleren op de volgende centrale vraag en daarvan afgeleide deelvragen:

Centrale vraag

Is de sturing op kwaliteit op orde en is er sprake van deugdelijk financieel beheer?

Daarnaast beoordelen we indien van toepassing de kwaliteit van scholen waar wij, of het bestuur, risico's vermoeden en/of onderzoeken we scholen op verzoek van het bestuur om te bepalen of sprake is van een goede school. Indien er nog een herstelonderzoek op een onvoldoende of zeer zwakke school moet plaatsvinden, nemen we deze mee in

het onderzoek.

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

Jaarlijks nemen de scholen een aantal Quick Scans af. De school bepaalt zelf welke kwaliteitsgebieden relevant zijn. De keuze wordt beschreven en opgenomen in de jaarplanning.

De Quick Scan bestaat uit indicatoren die veelal zijn afgeleid van het toezichtkader van de inspectie van het onderwijs. De Quick Scan bevat meerdere kwaliteitsgebieden met een maximum van zes.

Afhankelijk van het kwaliteitsgebied kan de school de Quick Scan laten scoren door het managementteam en/of de leerkrachten.

Het scoren van de Quick Scan leidt tot een rapport, tot analyse van de uitslagen en tot het vaststellen van ontwikkelpunten. De gekozen ontwikkelpunten neemt de school mee in het jaarplan/Macon.

8.9 Vragenlijsten WMK

In de vierjarencyclus van WMK worden twee keer de drie compacte vragenlijsten van De Waarden afgenomen (leerkrachten, ouders en leerlingen). Het scoren van de vragenlijst leidt tot een rapportage. Uit de rapportage kiest de school enkele ontwikkelpunten. Deze worden meegenomen in het Macon. Jaarlijks wordt de sociale veiligheid gemonitord d.m.v. een gevalideerd instrument.

Zie bijlage planning WMK-cyclus.

8.10 Bouwsteen 4: Delen en leren van elkaar

We delen met en leren van elkaar – versterking van de lerende organisatie

In een organisatie als de onze is veel verschillende expertise, denkkraft en creativiteit voorhanden. Het zou zonde zijn als we elkaar daar niet mee verrijken. Want door te leren en te delen versterken we de kwaliteit van ons onderwijs, onszelf als professionals en onze organisatie.

Daarom is het bij De Waarden vanzelfsprekend dat we kennis, ervaring en goede voorbeelden met elkaar delen. De organisatie biedt daar de faciliteiten voor. Dat betekent ook dat we geen valse bescheidenheid kennen en niet bang zijn om onszelf koploper te noemen in iets waar we goed in zijn.

We staan tegelijkertijd met beide benen op de grond; een begrip als 'de lerende organisatie' moet geen hol begrip blijven, of als doekje voor het bloeden dienen. Leren is niet vanzelfsprekend en soms ook niet eens 'leuk'. En het vraagt om een duidelijke keuze: hoe willen we leren? Vanuit welke 'grondtoon' doen we dat? Hoe vieren we daadwerkelijk het verschil? Probleem- en oplossingsgericht? Of meer waarderend onderzoekend?

Wat betekent dat concreet?

- We inventariseren de expertise op allerlei gebieden die in de organisatie aanwezig is en maken die beschikbaar voor elkaar door onder meer facilitering via taak- en formatiebeleid.
- We gaan verder op de weg die we met het visitatietraject zijn ingeslagen. De collega's die zich tot interne auditors hebben ontwikkeld, zetten hun ervaring in om de teams steeds meer eigenaar te maken van hun kwaliteitsontwikkeling.
- We benutten nieuwe ontwikkelingen op de scholen als leerprocessen voor ons allemaal. Zo wordt de ontwikkeling van Leerrijk Westhoek een gezamenlijk leerproces: hoe leer je bij zo'n nieuwbouwproces van de ervaringen van andere scholen binnen De Waarden en hoe zorg je ervoor dat de scholen van De Waarden gezamenlijk leren van zo'n nieuwbouwproces?

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch Beleid

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt.	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De interventies die vanuit de ontwikkelingsbehoefte van het team uitgevoerd worden. Waarbij adequaat gebruik gemaakt wordt van kennis en kunde van stakeholders.	gemiddeld
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Leerkrachten dragen aantoonbaar bij aan het behalen van de gestelde doelen van het koersplan en leggen daar jaarlijks verantwoording over af in de ontwikkelgesprekken.	laag
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	Talenten worden gedeeld in de organisatie door samenwerkingsactiviteiten en zo nodig van buiten de organisatie gehaald.	laag
Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.	laag
Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen.	gemiddeld
Domein 3: Vier het verschil	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.	laag
Domein 4: Delen en leren van elkaar	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.	hoog
Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.	gemiddeld
Domein 5: Onderwijs dat deugt	Elke school betreft op haar eigen manier ouders en andere stakeholders bij deze bijeenkomst en gaat na in hoeverre het verhaal van de school door hen wordt herkend.	gemiddeld
Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 heeft de school in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit.	gemiddeld
Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 hebben de scholen inzicht in de waardering van deze stakeholders.	gemiddeld
Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen hebben de scholen beschreven hoe zij hun maatschappelijke opdracht zien, gerelateerd aan de missie en visie van De Waarden.	hoog
Domein 6: De blik naar buiten	In de schoolplannen beschrijven de scholen voor welke lokale uitdagingen zij zich in de komende jaren medeverantwoordelijk weten en hoe en met welke maatschappelijke partners zij die uitdagingen aangaan.	gemiddeld

Domein	Aandachtspunten beleidsplan 2018-2022	Prioriteit
Domein 1: Werken aan onderwijs	Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie.	hoog
Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 staat in de schoolplannen welke keuzen zij gemaakt hebben ten aanzien van deze brede vorming eveneens hoe die zich verhouden tot de kernwaarden van De Waarden.	hoog
Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 geven de scholen aan in de schoolplannen hoe zij duurzaamheid en techniek een plek geven in het curriculum.	gemiddeld
Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus	hoog

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Bouwsteen 1: In 2023 hebben we op alle vakgebieden kwaliteitskaarten vastgesteld waarin pedagogische en didactische afspraken zijn vastgelegd en we de onderwijskwaliteit aan iedere leerling kunnen garanderen.	hoog
	Bouwsteen 2: In 2023 wordt ParnasSys WMK als middel gebruikt om kwaliteit in beeld te brengen. De kwaliteitszorg als onderdeel van de inspectie-indicatoren staat als parel in onze sterkte-zwakte-analyse. <ul style="list-style-type: none"> Vanaf 2019 worden de ouders, kinderen en leerkrachten betrokken bij deze evaluatie. 	hoog
	Bouwsteen 3: In 2023 hebben we een systeem gerealiseerd dat iedere leerling zo passend mogelijk onderwijs biedt op basis van de PDCA-cyclus.	gemiddeld
	Bouwsteen 4: In 2023 voeren we een gedragen beleid uit op het gebied van Ouderparticipatie 3.0.	gemiddeld
	Bouwsteen 6: In 2023 hebben we een professionele cultuur gerealiseerd die leerkrachten, OOP en externen binnen en buiten het scholenveld verbindt en waardoor kinderen hoogwaardig onderwijs krijgen en medewerkers hoogwaardig worden ingezet op basis van hun persoonlijke kwaliteiten. <ul style="list-style-type: none"> Talenten worden gedeeld in de organisatie door samenwerkingsactiviteiten en zo nodig van buiten de organisatie gehaald. PR-plan opstellen en actueel houden 	laag
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In het schoolplan wordt expliciet aandacht besteed aan organisatie, (tussentijdse)evaluatie en borging gebruik van de IMWR cyclus	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	- De onderzoekende cultuur die binnen de school gecreëerd wordt.	gemiddeld
	- De interventies die vanuit de ontwikkelingsbehoefte van het team uitgevoerd worden. Waarbij adequaat gebruik gemaakt wordt van kennis en kunde van stakeholders.	gemiddeld
	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.	laag
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 expliciteren de scholen de schoolplannen hun eigen verhaal over de eigenheid van onderwijs, gerelateerd aan de missie van De Waarden. De eigen verhalen worden gedeeld bij de MACON besprekingen.	gemiddeld
	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.	laag

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.	hoog
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.	gemiddeld
	Elke school betreft op haar eigen manier ouders en andere stakeholders bij deze bijeenkomst en gaat na in hoeverre het verhaal van de school door hen wordt herkend.	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 6: De blik naar buiten	In 2019 heeft de school in beeld wie haar externe stakeholders zijn en maakt onderscheid hierin naar prioriteit.	gemiddeld
	In 2019 hebben de scholen inzicht in de waardering van deze stakeholders.	gemiddeld
	In de schoolplannen beschrijven de scholen voor welke lokale uitdagingen zij zich in de komende jaren medeverantwoordelijk weten en hoe en met welke maatschappelijke partners zij die uitdagingen aangaan.	gemiddeld
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 geven de scholen aan in de schoolplannen hoe zij duurzaamheid en techniek een plek geven in het curriculum.	gemiddeld
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Onderzoek en ontwikkeling speelplaatsgebruik en -inrichting	laag
	Evaluatie Zien! en methode voor Sociaal-emotionele ontwikkeling	hoog
Leerstofaanbod	Uitzoeken en implementatie methoden vanuit vervangingsoverzicht	hoog
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Instellen leerlingenraad	hoog
Zorg en begeleiding	Evaluatie Pestprotocol	hoog
Extra ondersteuning	Vaststellen en evaluatie Medicijnenprotocol	hoog
	ICT-plan opstellen en uitvoeren	gemiddeld
Passend onderwijs	Onderzoek en mogelijke implementatie Voorschoolse leerlingen met zorgvraag	hoog
	Actualiseren SOP	hoog
	Evaluatie Ontwikkelingsperspectief ParnasSys	hoog
Resultaten	Ouder- en leerlingenrapport moderniseren en implementeren	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Professionele cultuur	Teamdynamiek en leiderschapsstijl	hoog
Contacten met ouders	Implementatie Parro	hoog

11 Meerjarenplanning 2019-2023

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Streefbeeld	Bouwsteen 1: In 2023 hebben we op alle vakgebieden kwaliteitskaarten vastgesteld waarin pedagogische en didactische afspraken zijn vastgelegd en we de onderwijskwaliteit aan iedere leerling kunnen garanderen.				
	Bouwsteen 2: In 2023 wordt ParnasSys WMK als middel gebruikt om kwaliteit in beeld te brengen. De kwaliteitszorg als onderdeel van de inspectie-indicatoren staat als parel in onze sterkte-zwakte-analyse.				
	Bouwsteen 3: In 2023 hebben we een systeem gerealiseerd dat iedere leerling zo passend mogelijk onderwijs biedt op basis van de PDCA-cyclus.				
	Bouwsteen 4: In 2023 voeren we een gedragen beleid uit op het gebied van Ouderparticipatie 3.0.				
	Bouwsteen 6: In 2023 hebben we een professionele cultuur gerealiseerd die leerkrachten, OOP en externen binnen en buiten het scholenveld verbindt en waardoor kinderen hoogwaardig onderwijs krijgen en medewerkers hoogwaardig worden ingezet op basis van hun persoonlijke kwaliteiten.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 2: Persoonlijk leiderschap	In 2023 is het vanzelfsprekend om als medewerker deel te nemen in professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie, ontmoetingen en netwerken.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 3: Vier het verschil	In 2019 staat in elk schoolplan hoe de school in zijn eigenheid deelneemt aan de gemeenschap.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 4: Delen en leren van elkaar	D.m.v. van zelfevaluaties en audits wordt structureel aan schoolontwikkeling gewerkt.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 5: Onderwijs dat deugt	Tweejaarlijks vindt op alle lagen van de organisatie een open en inspirerende bijeenkomst plaats over onderwijs dat deugt.				
Beleidsplan 2018-2022: Domein 1: Werken aan onderwijs	In 2019 geven de scholen aan in de schoolplannen hoe zij duurzaamheid en techniek een plek geven in het curriculum.				
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	Onderzoek en ontwikkeling speelplaatsgebruik en -inrichting				
	Evaluatie Zien! en methode voor Sociaal-emotionele ontwikkeling				

Thema	Aandachtspunt	'19-'20	'20-'21	'21-'22	'22-'23
Leerstofaanbod	Uitzoeken en implementatie methoden vanuit vervangingsoverzicht				
Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	Instellen leerlingenraad				
Zorg en begeleiding	Evaluatie Pestprotocol				
Extra ondersteuning	Vaststellen en evaluatie Medicijnenprotocol				
	ICT-plan opstellen en uitvoeren				
Passend onderwijs	Onderzoek en mogelijke implementatie Voorschoolse leerlingen met zorgvraag				
	Actualiseren SOP				
	Evaluatie Ontwikkelingsperspectief ParnasSys				
Resultaten	Ouder- en leerlingenrapport moderniseren en implementeren				
Professionele cultuur	Teamdynamiek en leiderschapsstijl				
Contacten met ouders	Implementatie Parro				

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 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 02WZ
Naam: SBO Het Palet
Adres: Mauritsweg 20
Postcode: 4791 JL
Plaats: KLUNDERT

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

13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 02WZ
Naam: SBO Het Palet
Adres: Mauritsweg 20
Postcode: 4791 JL
Plaats: KLUNDERT

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
