

Schoolplan 2015-2019

obs Gieten

samen werken leren leven

Bezoekadres: Spoorstraat 2
9461 DA Gieten
0592-262796

Postadres: Postbus 53
9460 AB Gieten

e-mail: gieten@primah.org
website: www.obs-gieten.nl

Inhoud

Inleiding	5
1. Visie en beleid	9
Context	9
1.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	9
1.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?.....	11
1.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	12
2. Leiderschap en management	13
Context	13
2.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	14
2.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?.....	14
2.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	15
3. Personeel	16
Context	16
3.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	19
3.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?.....	20
3.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	21
4. Cultuur en klimaat	22
Context	22
4.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	23
4.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?.....	24
4.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	25
5. Middelen en voorzieningen	27
Context	27
5.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	29
5.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?.....	30
5.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	30
6. Management primaire processen	32
Context	32
6.1 Wat is onze visie op dit domein?.....	33
6.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?.....	35
6.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	36
7. Management secundaire processen	37
Context	37

7.1	Wat is onze visie op dit domein?.....	40
7.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?.....	40
7.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	41
8.	Waardering personeel	42
	Context	42
8.1	Wat is onze visie op dit domein?.....	42
8.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?.....	42
8.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	43
9.	Waardering klanten	44
	Context	44
9.1	Wat is onze visie op dit domein?.....	44
9.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?.....	45
9.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	46
10.	Waardering maatschappij.....	47
	Context	47
10.1	Wat is onze visie op dit domein?.....	48
10.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	48
10.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	48
11.	Resultaten en opbrengsten	49
	Context	49
11.1	Wat is onze visie op dit domein?.....	50
11.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	50
11.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?.....	50
12.	Planning.....	51
12.1	Thema's Stichting PrimAH.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
12.2	Planning school specifieke doelen obs Gieten in de tijd per thema	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Inleiding

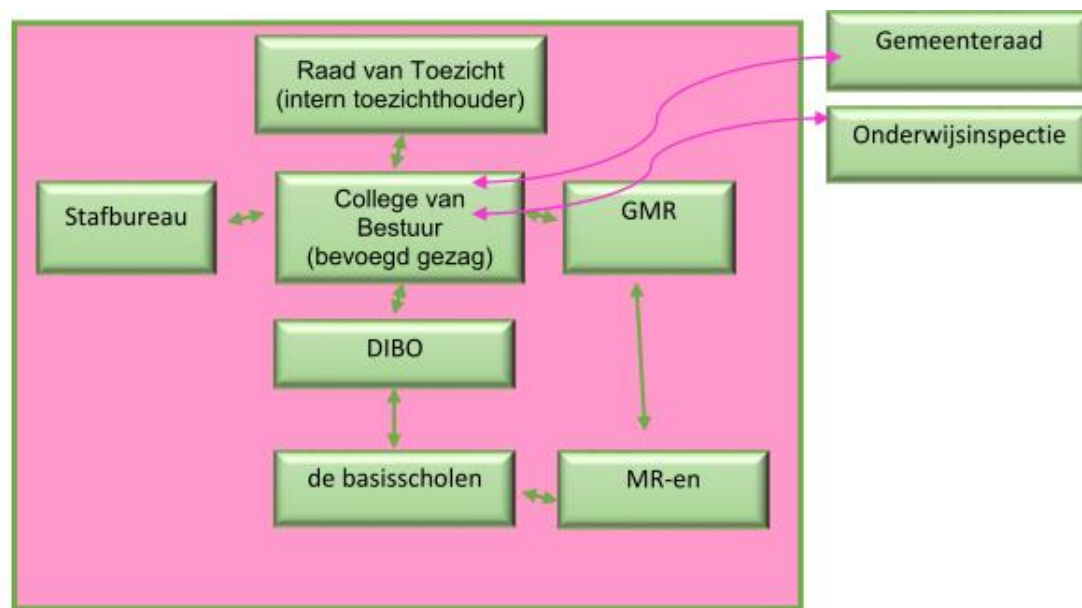
Totstandkoming document

Dit schoolplan is tot stand gekomen in samenwerking met het personeel, de MR en Stichting PrimAH.

De onderleggers voor het schoolplan zijn het Strategisch Beleidsplan 2015-2019, het schoolprofiel van obs Gieten, de zelfevaluatie van de schoolplanmanager en de vorig schooljaar gehouden enquêtes onder de ouders, de leerlingen en het personeel.

- Het Strategisch Beleidsplan is een richtinggevend document waarin de kernwaarden (de Big 5) staan, die zijn geformuleerd in samenspraak met alle directeuren en de volledige staf van Stichting PrimAH. Zij vormen de leidraad voor de komende schoolplanperiode en zijn vervolgens gevat in 4 grote thema's die verder in het schoolplan worden uitgewerkt.
- Het schoolprofiel is een schets van de school in 2019. Op basis van deze schets zijn schoolspecifieke doelen geformuleerd voor de komende vier jaar. Het profiel is in het team en de MR verdiepend besproken en na aanpassingen vastgesteld. Op basis van dit profiel zijn er actiepunten geformuleerd.
- De schoolplanmanager is een instrument van Cadenza Onderwijsconsult. Het instrument bevat een evaluatie-instrument aan de hand waarvan de stand van zaken is opgemaakt. Wordt er op een onderdeel onvoldoende gescoord, dan volgt daaruit een actiepunten of actieplan.
- De enquêtes die onder de ouders, de kinderen en het personeel zijn gehouden leveren een schat aan gegevens. Over het algemeen is de waardering positief, maar ook uit de enquêtes hebben we actiepunten gedestilleerd.

Organogram Stichting PrimAH



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

Algemene Visie

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

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

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

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

We benutten deze positieve kwaliteiten in het onderwijsaanbod naar leerlingen.

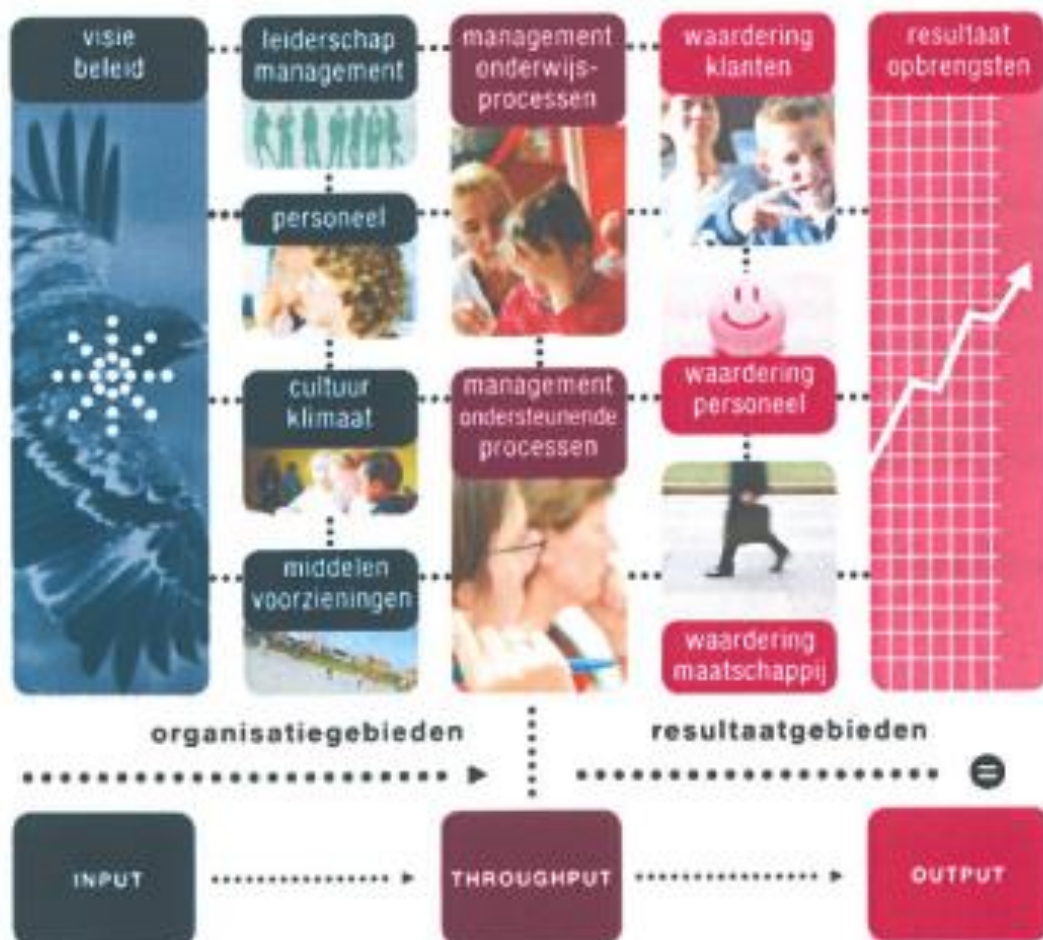
Doelstellingen

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

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

Kwaliteitszorg

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



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



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

De vier activiteiten in de kwaliteitscirkel van Deming zijn:

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

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

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

Rol bevoegd gezag

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

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

1. Visie en beleid

Context

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

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

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

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

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

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

1.1 Wat is onze visie op dit domein?

Het eerste streven van de school is het bieden van een veilige plek waar het kind anderen kan ontmoeten en zich in rust en vrijheid kan ontplooien. Zonder die basisvoorwaarden komen alle andere inspanningen niet tot hun recht.

Cognitief

De leerkrachten van obs Gieten willen de kinderen die aan hun zorg worden toevertrouwd, begeleiden op de weg naar zelfstandigheid. Daar komt een aantal dingen bij kijken.

Goed leren rekenen, lezen, spellen en schrijven zijn natuurlijk van groot belang. Met andere woorden,

de leerling moet de school verlaten met een rugzak vol kennis, afgestemd op de mogelijkheden van juist die leerling. Ieder kind is immers uniek, met zijn of haar eigen capaciteiten en mogelijkheden.

Ontwikkeling

Maar daar blijft het niet bij. Zelfvertrouwen en motivatie bevorderen de zelfstandigheid, en de zelfsturing van kinderen: het zijn kernwoorden van de ontwikkeling van onze leerlingen. Daarvoor is het nodig dat het kind zelfbewust is en een positief zelfbeeld kan ontwikkelen.

Sociaal- emotioneel

Op obs Gieten volgen we de leerlingen nauwgezet en stimuleren wij een gezonde sociaal-emotionele ontwikkeling door met de leerlingen in gesprek te gaan en gebruik te maken van een methodische aanpak. Op deze manier geven we de kinderen ruimte en houvast om zich te ontwikkelen tot zelfstandige, zelfredzame en weerbare kinderen.

Kiezen

In een steeds veranderende samenleving als de onze is kiezen een cruciale vaardigheid geworden. Kiezen voor gezond eten bijvoorbeeld, maar ook wat je later wilt worden, wie je vrienden zijn en welke sport je gaat beoefenen. Kiezen is een vaardigheid die kinderen moeten leren. Daar hebben ze hun ouders en leerkrachten voor nodig. We zijn ons ervan bewust dat kinderen voor steeds meer en ingewikkelder keuzes komen te staan. We leren kinderen 'kiezen' en verantwoordelijk te zijn voor hun keuzes door 'keuzemogelijkheden' in het onderwijsprogramma te bieden.

Communiceren

Leren communiceren is eveneens in onze maatschappij een zeer belangrijke vaardigheid. Kinderen die goed kunnen overleggen, hun eigen mening kunnen beargumenteren en assertief zijn, hebben een goede startpositie. Ook het kunnen omgaan met moderne media hoort daarbij.

Maatschappij

De leerlingen die onze school verlaten begrijpen dat je als mens functioneert in een groter verband. Net als op school, moet je ook in de maatschappij samenwerken. Maatschappelijke betrokkenheid is belangrijk.

Sociaal gevoel, respect voor anderen, ook als die een andere overtuiging aanhangen, is een van de essentiële doelstellingen van openbaar onderwijs.

We geven de kinderen in de groepen 7 en 8 de mogelijkheid om humanistisch vormingsonderwijs en godsdienstonderwijs te volgen.

Culturele bagage

We vinden culturele en creatieve vorming van groot belang en besteden daar uitgebreid aandacht aan. De leerlingen komen gedurende hun schooltijd via goede methoden en projecten regelmatig in aanraking met diverse vormen van kunst, muziek, toneel, sport en hun culturele erfgoed

1.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

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

Factor	PI	Doel	S
We werken volgens onze missie	Toekomstbestendig	Onze school werkt samen met een andere school volgens de richtlijn Samenwerking.	10
Opmerking	Op basis van ons leerlingenaantal (257 op 1-10-2014) hoeven wij vooralsnog niet samen te werken. Wel ondernemen we waar mogelijk en zinvol gezamenlijke activiteiten met de obs Bonnen, bijvoorbeeld een gezamenlijke voorlichtingsavond m.b.t. het voortgezet onderwijs.		
We werken volgens onze missie	PrimAH beleid	In ons schoolplan en schooljaarplan zijn de Big 5 en de 4 grote projecten herkenbaar opgenomen.	10
Opmerking	Zowel in het schoolprofiel als in het schoolplan zijn de Big 5 en de 4 grote projecten herkenbaar opgenomen. de Big 5: Onderwijs dat PrimAH past De leerkracht in balans De school in haar omgeving Klasse! Management Omarmen en vasthouden Versterken van de leerkracht in de klas de 4 projecten Samenwerken als richtlijn voor een PrimAH toekomst Een mét-elkaar-in-gesprek cultuur Versterken van de leerkracht in de klas De focus op de totale ontwikkeling van het kind		
We werken volgens onze missie	It takes a village to raise a child	Onze school organiseert activiteiten om ouders, dorpsgenoten en belangstellenden bij de school te betrekken.	10
Opmerking	Voorbeelden hiervan zijn: een boekenmarkt bij de Kinderboekenweek, een bezoek van "leerlingpieten" aan het bejaardentehuis, gezamenlijke sportevenementen, periodesluitingen en evenementen als de Gieterzon, een talentenshow waar leerlingen, maar ook bv. muziekverenigingen uit het dorp en omstreken zich kunnen presenteren.		
We werken volgens onze missie	It takes a village to raise a child	Onze school draagt bij aan een aantal activiteiten van het dorp.	10
Opmerking	We gaan bijvoorbeeld naar een voorstelling van Tikotaria een plaatselijk toneelvereniging en de muziekschool in het dorp. We hebben overleg met de buurtvereniging als de verkeerssituatie daartoe aanleiding geeft.		

1.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Hoofdstuk 1.2 geeft geen directe aanleiding tot het formuleren van actiepunten of actieplannen. Zodra daartoe wel aanleiding is nemen we deze op in de schoolplanmanager.

In samenspraak met het team zijn schooleigen doelen geformuleerd.

Schooleigen doelen	Thema
Meer met muziek: in alle groepen wordt volgens een gedegen methode muziek gegeven met daarin een doorgaande lijn door de school.	Versterken van de leerkracht in de klas
Sociale veiligheid in school en op het plein: het formuleren van beleid op dit terrein; met-elkaar-in-gesprek hierover; scholing en een nieuwe methode op het gebied van sociaal-emotionele vorming.	Versterken van de leerkracht in de klas (en daarbuiten)

2. Leiderschap en management

Context

Klasse!Management

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

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

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

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

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

Goed voorbeeld doet goed volgen.

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

Managementstatuut

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

2.1 Wat is onze visie op dit domein?

Leiderschap en management op alle niveaus

Obs Gieten heeft een directeur, een adjunct-directeur, een intern begeleider, drie bouwleiders en een leerkracht die samen het managementteam vormen. Het managementteam bespreekt met regelmaat beleid(vorbereidende)zaken en geeft de directeur feedback.

Het team bespreekt in team-, bouw- of in werkgroepvergaderingen beleidsvoorstellen en voorziet het managementteam van informatie en feedback. De directeur, neemt na alle betrokkenen gehoord te hebben, de besluiten.

De leerkrachten zijn leider en manager van het onderwijsproces in de klas volgens de vastgestelde richtlijnen.

De directeur

Op obs Gieten functioneert de directeur als onderwijskundig leider. Hij leidt energiek en enthousiast de organisatie. Hij heeft visie en draagt deze uit. Hij geeft richting en sturing aan het team en de individuele werknemers. Hij plant en organiseert op effectieve wijze, is resultaatgericht in de meest brede zin van het woord. Hij delegeert, is flexibel, reflectief en zelfsturend. Hij analyseert problemen, onderneemt actie en is daarbij besluitvaardig en communicatief. Hij heeft overtuigingskracht, luistert en staat achter zijn personeel. Hij bewaakt het primaire proces, is daarbij kwaliteitsgericht, ondernemend en innovatief. Hij zorgt voor faciliteiten en voorwaarden opdat leerkrachten hun werk naar behoren en in balans kunnen verrichten. Hij scheidt en geeft vertrouwen.

De adjunct-directeur, de intern begeleider en de bouwleiders

De adjunct-directeur, de intern begeleider en de bouwleiders functioneren in lijn met het bovenstaande. De adjunct-directeur ondersteunt de directeur en geeft hem feedback. Hij heeft binnen de directie een aantal specifieke taken. De intern begeleider is verantwoordelijk voor de leerlingenzorg op school. De bouwleiders geven leiding aan een specifieke bouw.

Het team

De teamleden zijn enthousiast en betrokken. Ze zijn bereid zich als persoon en als team blijvend te ontwikkelen. Ze hebben oog voor elkaar en zetten samen de schouders er onder. Door samen keuzes te maken, elkaar te versterken en te ondersteunen is het team en zijn de individuele teamleden in balans.

2.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

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

Factor	PI	Doel	S
Alle leidinggevendenden dragen zorg voor Klasse!management	Klasse! Management	Op onze school is sprake van Klasse!management.	8
Opmerking	Op school hebben we een handboek klassenmanagement. Daarin staan de richtlijnen voor ADIM, zelfstandig werken en coöperatief leren. Met behulp van de Vaardigheidsmeter Instructiegedrag (VHM) en de daaraan gekoppelde gesprekken, wordt bekeken of de afgesproken richtlijnen worden gehanteerd.		

Alle leidinggeevenden dragen zorg voor Klasse!management	Onderwijskundig leiderschap	Ik functioneer als onderwijskundig leider, conform richtlijnen.	8
Opmerking	De directeur heeft een licentie voor het afnemen van de VHM bij leerkrachten. De directeur-bestuurder bespreekt in een functioneringsgesprek met de directeur de resultaten van VHM voor directeuren. Verder blijkt in de tevredenheidspeiling hoe het personeel het leiderschap en management ervaart.		
Alle leidinggeevenden dragen zorg voor Klasse!management	Visie	Ik heb een visie op onderwijs en weet dit uit te dragen en ernaar te handelen in mijn school.	8
Opmerking	In schoolprofiel en schoolplan staat de visie door de directeur opgesteld in samenspraak met DIBO, personeel en MR. In de tevredenheidspeiling wordt gevraagd in hoeverre de directeur deze weet uit te dragen en er naar weet te handelen.		
Alle leidinggeevenden dragen zorg voor Klasse!management	Analyse	Ik ben in staat om de analyses van de leerlingresultaten om te zetten naar beleid voor onze school.	7
Opmerking	Dit gebeurt in samenspraak met de IB-er. Zij analyseert in samenspraak met het team de resultaten en doet voorstellen ter verbetering. Deze worden in het MT en team besproken, uitgezet in actiepunten en actieplannen.		
Alle leidinggeevenden dragen zorg voor Klasse!management	Professioneel en lerend	Ons team functioneert als een professionele leergemeenschap.	7
Opmerking	De (team)vergaderingen zijn effectief, constructief, gericht op ontwikkeling. Beleidsstukken, werkdocumenten, afspraken en regels staan goed geordend op een intranet (PrimAHnet).		
Alle leidinggeevenden dragen zorg voor Klasse!management	Professioneel	Ik ben geregistreerd bij het schoolleidersregister PO, conform CAO.	10
Opmerking	De schoolleider is geregistreerd voor de periode 29-01-2015 tot 29-01-2019		

2.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Actualisatie van het handboek klassenmanagement. Op studiedagen lopen we onderdeel voor onderdeel door, stemmen af en stellen bij waar nodig.	Klasse! Management
De directeur is, in samenspraak met IB-ers en team, in staat om de analyses van de leerling resultaten om te zetten naar beleid voor onze school.	Klasse! Management
Ons team functioneert als een professionele leergemeenschap.	Klasse! Management
Een consistent systeem van effectief en efficiënt vergaderen. Ieders rol en inbreng is daarbij duidelijk.	Klasse! Management/De leerkracht in balans
Er is een volledige gesprekscyclus inclusief beoordelingsgesprekken.	Klasse! Management
Herregistratie in het schoolleidersregister van de schoolleider, op basis van gevolgde scholing en ontwikkeling.	Klasse! Management

3. Personeel

Context

Versterken van de leerkracht in de klas

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

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

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

De leerkracht in balans

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

Klasse!management

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

Professionele leergemeenschap (PLG)

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

Ons team is een PLG, het is een team

- met een duidelijke en gedeelde visie op onderwijs en het leren van kinderen.
- dat de overtuiging heeft dat 'ieder kind kan leren en elke leerkracht kan lesgeven met de juiste hulp'.
- dat zijn eigen onderwijspraktijk onderzoekt en/of reflecteert
- dat kennis deelt, open staat voor nieuwe inzichten en samen leert.
- dat zich gezamenlijk verantwoordelijk voelt en betrokken is bij het onderwijsleerproces
- met een cultuur van elkaar aanspreken en feedback geven .
- dat de reflectieve dialoog aangaat.

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

Leren van elkaar

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

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

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

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

Vaardigheidsmeter Instructiegedrag (VHM)

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

Gesprekscyclus

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

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

- afspraken gemaakt tijdens vorige gesprek
- werkplezier
- taakbelasting
- loopbaanontwikkeling
- mobiliteitswensen
- verzuimfrequentie
- verbeter suggesties voor de organisatie
- persoonlijk

Beoordelingsgesprekken

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

Taakbeleid

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

Mobiliteit

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

Formatie op Maat (FOM)

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

Startende leerkracht

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

3.1 Wat is onze visie op dit domein?

Op obs Gieten werken vakbekwame en betrokken personeelsleden, zij zijn degenen die voor het grootste deel het warme en uitnodigende klimaat van onze school bepalen.

Voorbeeldfunctie

Uiteindelijk zijn het de meesters en de juffen voor de klas die het werk doen. Zij moeten over de nodige kwaliteiten beschikken.

Leerkrachten zijn heel belangrijk voor kinderen. Zij hebben een duidelijke voorbeeldfunctie op allerlei gebieden en hun invloed op de kinderen is groot.

Pedagogisch bekwaam

De leerkrachten op obs Gieten zijn mensen die er goed in zijn een rustige en aandachtige onderwijs sfeer te scheppen. Ze hebben oog voor de soms grote verschillen tussen de kinderen. Ze kunnen onderwijs op maat bieden aan alle kinderen in de groep. Ze zorgen dat de lesstof gevarieerd is en past bij de leeftijdsgroep en het individuele kind.

Didactisch vaardig

Niet alleen de onderwijs sfeer is van groot belang. Ook de lesstof zelf en de manier waarop wij de kinderen aan het werk zetten (werkvormen en organisatie) beïnvloeden de ontwikkeling van kinderen. De leerkrachten van obs Gieten kunnen al dan niet met ondersteuning van de intern begeleider hun onderwijs goed organiseren en effectieve instructie bieden, óók voor leerlingen die zich langzamer of juist sneller ontwikkelen.

Teamkwaliteiten

De kwaliteit van het team is goed. Want behalve de culturele bagage waarover leerkrachten beschikken, ligt de ervaring in het omgaan met kinderen breed gespreid. Er is veel kennis over het jonge kind, maar er is ook veel ervaring met het onderwijs aan kinderen die ouder zijn.

Leerkrachten stappen makkelijk bij elkaar naar binnen en bieden elkaar collegiale ondersteuning waar dit kan en nuttig is.

Deskundigheidsbevordering

Leerkrachten zijn competent en vaardig op alle gebieden die de overheid voor leerkrachten verplicht heeft gesteld. Regelmatig volgen de leerkrachten een vorm van bijscholing.

Gesprekken

We willen dat onze personeelsleden zich veilig en gewaardeerd voelen. Met regelmaat worden er (ontwikkel)gesprekken gevoerd. De ene keer naar aanleiding van een vaardigheidsmeter, waarbij het pedagogisch klimaat en het didactisch proces in de groep wordt besproken. De andere keer naar aanleiding van onderwerpen die de personeelsleden zelf aandragen. De leerkracht doet er toe en mag gezien worden.

Waardering

De personeelsleden geven obs Gieten een gemiddeld rapportcijfer van 7.9, dat is boven het landelijk gemiddelde. Daar kunnen we trots op zijn, maar we gaan natuurlijk voor een hoger cijfer. 100% geeft aan met plezier naar het werk te gaan en tevreden te zijn over de sfeer! Dat houden we vast.

De grootste zorg is de werkdruk. De komende jaren zoeken we de balans.

3.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

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

Factor	PI	Doel	S
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Capabel	Op onze school werken de leerkrachten volgens het ADIM.	8
Opmerking	Met behulp van de VHM instructiegedrag wordt elke leerkracht eens per jaar bezocht. Observatie van het werken volgens het ADIM vormt daarbij een prominent onderdeel.		
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Vitaal	Het ziekteverzuim op onze school is lager dan 5%.	10
Opmerking	Jaarlijks ontvangen we de ziekteverzuimgegevens. Voor collega's die langdurig ziek zijn, wordt een reïntegratieplan gemaakt. Een dergelijk traject wordt besproken in een SMT (Sociaal Medisch Team). Waar mogelijk proberen we ziekte te voorkomen en preventief te werk te gaan.		
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Vitaal	Op onze school heeft niemand zich het afgelopen schooljaar vaker dan 2x ziek gemeld.	0
Opmerking	In twee gevallen was dit beperkt aan de orde. het betrof kortdurende ziekte.		
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Gemotiveerd	Ik ben in-gesprek-met mijn teamleden over hun ambities.	10
Opmerking	Ambitie is een van de onderwerpen van het jaarlijks functioneringsgesprek.		
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel:	Tevreden	Ons team is tevreden over PrimAH als werkgever.	8

de leerkracht in balans			
Opmerking	Dit blijkt uit de personeelsenquête.		
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Zorgzaam	Op onze school worden jonge leerkrachten ondersteund volgens de afspraken in de notitie 'Startende Leerkrachten'.	10
Opmerking	Op zich is dit in deze periode nog nauwelijks aan de orde geweest. We beschikken over ervaren personeel. Invallers zijn in voorkomende gevallen begeleid door collega's van de parallelgroepen.		
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Loopbaanperspectief	Op onze school zijn (naar verhouding van onze schoolgrootte) voldoende taken, passend bij de functie van LB leerkracht.	10
Opmerking	Het betreft de bouwleiders, de IB-er en de ICT-er.		
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Balans	Op onze school wordt er balans tussen werkdruk en werkplezier ervaren.	0
Opmerking	We werken met plezier op obs Gieten. Door de vele veranderingen, weliswaar gericht op werkdrukvermindering, wordt wel nog te veel werkdruk ervaren. Toch streven we ernaar de komende jaren de werkdruk te verlagen. Het is een van de Big 5		

3.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
De leerkrachten geven instructie volgens het ADIM. Dit wordt jaarlijks m.b.v. de VHM gemonitord.	Klasse! Management
De directeur is in gesprek met zijn teamleden: m.b.v. de VHM, de SBL-lijst+aanvulling (functioneringsgesprekken), n.a.v. flitsbezoeken, in de dagelijks praktijk.	Een met elkaar in gesprek cultuur
Waar mogelijk proberen we (werkgerelateerde) ziekte te voorkomen. Waar toch sprake is van (werkgerelateerde) ziekte handelen we adequaat.	De leerkracht in Balans
Op onze school wordt er balans tussen werkdruk en werkplezier ervaren.	De leerkracht in Balans

4. Cultuur en klimaat

Context

Een-mét elkaar in gesprek cultuur

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

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

Leidinggevenden in-gesprek-met medewerkers.

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

Teamleden in-gesprek-met leerlingen.

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

Teamleden in-gesprek-met ouders

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

Professionele cultuur

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

Werken op basis van vertrouwen

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

We werken naar de onderstaande waarden:

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

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

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

Opbrengst- en handelingsgericht werken

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

4.1 Wat is onze visie op dit domein?

Obs Gieten wil boven alles een saamhorige school zijn. De school is gastvrij. Iedereen is welkom, ongeacht levensovertuiging of achtergrond. We voelen ons veilig, gehoord en gezien. We leren van en aan elkaar. Samen een goede school vormen; dat is ons streven.

Professionele schoolcultuur

We zijn trots op de school en voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor de school, het pedagogisch klimaat, het didactisch proces en de communicatie met collega’s, kinderen en ouders. We komen afspraken na en we zijn niet bang elkaar aan te spreken. De doelen van de school als organisatie staan voorop, de normen zijn duidelijk en helpen goed onderwijs te garanderen. Ieder vervult zijn rol en wordt daarin gefaciliteerd en geleid. Belangen worden uitgesproken.

We zijn goed op de hoogte van bovenschools en schools beleid. De (interne) communicatie is daarbij goed op orde.

Aandacht

We hebben oog en aandacht voor elkaar, de kinderen en de ouders in de dagelijkse omgang, maar meer specifiek ook wanneer er in het leven van collega’s, kinderen en ouders belangrijke gebeurtenissen plaatsvinden.

Saamhorigheid

Er zijn veel activiteiten waarin die saamhorigheid tot uitdrukking komt. Behalve de musical als afsluiting van groep 8 en de schoolreisjes, vinden er feestelijke gebeurtenissen plaats zoals de opening van een Kinderboekenweek of de Gieterzon en sportactiviteiten. We besteden jaarlijks aandacht aan de Kinderboekenweek en vieren gezamenlijk Sinterklaas, Kerst en Pasen.

Verder zijn er met regelmaat projecten waaraan de hele of een gedeelte van de school deelneemt. Tot slot is er nog de creatieve middag voor de groepen 5 t/m 8, waarbij groepsoverstijgend wordt gewerkt.

Structuur

Obs Gieten ziet 'rust, reinheid en regelmaat' als voorwaarde om een goed werkklimaat te scheppen. Kinderen zijn gebaat bij een heldere structuur, ze weten dan wat er van hen wordt verwacht. Duidelijke regels en vaste afspraken geven hen een gevoel van veiligheid. Het naleven van regels bevordert het respect voor de ander en het rekening houden met elkaar.

Gedrag

Een veilige, warme omgeving is een absolute voorwaarde voor een goede ontwikkeling van het kind.

Ook om die reden tolereren wij geen gedrag dat anderen kwetst. In iedere klas hangen positief geformuleerde gedragsregels.

De school heeft ook een pestprotocol dat regelt hoe er wordt gehandeld wanneer een kind wordt gepest en, nog belangrijker, hoe te voorkomen dat er pestgedrag ontstaat.

En wanneer kinderen toch gedrag vertonen dat haaks staat op onze manier van omgaan met elkaar, dan treden we corrigerend en zo nodig bestraffend op.

Activiteiten

We organiseren allerlei activiteiten, in wisselende verbanden. De ene keer zijn het de leerlingen samen met het team, de andere keer de ouders en het team, of de school en het dorp.

Daarvoor is een goede communicatie noodzakelijk in team, bouw, werkgroep, commissie of anderszins.

4.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

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

Factor	PI	Doel	S
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Positief	Ik ben trots op PrimAH en straal dat uit.	10
Opmerking	Stichting PrimAH getuigt van goed werkgeverschap. Er wordt gewerkt met hart voor personeel en hart voor kinderen. Het beleid wordt in samenspraak met alle directeuren, het personeel en de GMR gestalte gegeven.		
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Positief	Ons team is trots op PrimAH en straalt dat uit.	0
Opmerking	Het resultaat is inherent aan de de formulering van de stelling. Op zich vindt het team het prettig te werken binnen Stichting PrimAH. Vergeleken bij de andere schoolbesturen om ons heen doet PrimAH het goed. Trots en dat uitstralen gaat te ver. Dit is afhankelijk van hoe de Big Five en de daaraan gekoppelde projecten de komende vier jaar gestalte krijgen en met name wat het team daarvan in de praktijk gaat merken.		
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Met-elkaar-in-gesprek	Op onze school zijn we met elkaar in gesprek volgens de richtlijn van de 'met-elkaar-in-gesprek-cultuur'.	0

Opmerking	Ook hier is het resultaat inherent aan de stelling. Op obs Gieten ervaren de leerkrachten een plezierige werksfeer. We zijn veel met elkaar in gesprek. Als leerkrachten onderling, als bouw of team, als leerkrachten met de leerlingen en leerkrachten met de ouders. De richtlijn hiervoor moeten bovenschouls en daarna op schoolniveau nog nader worden geformuleerd.		
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Bekend beleid	Ons team en de MR zijn bekend met de Big 5 en de 4 grote projecten uit het strategisch beleidsplan.	8
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Zichtbaar	Op website van onze school is belangrijke informatie over de school.	8

Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Zichtbaar	Ouders hebben toegang tot afgeschermd info over de school via een digitaal portal.	0
Opmerking	Dit is een actiepoint voor 2015-2016		
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Lerend	Ons team wisselt ervaring en kennis uit op PrimAHnet.	8
Opmerking	In schooljaar 2014-2015 is het PrimAHnet bij op obs Gieten geïntroduceerd en gevuld. Steeds meer informatie is hierop beschikbaar voor het personeel. De Zorgmap en Klassenmap maken deel uit van het PrimAHnet. Het betreft interactieve documenten die telkens worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.		
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Herkenbaar	We slaan een brug naar de omgeving en onze school wordt ervaren als een 'sieraad' in het dorp en haar omgeving.	8
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Betrokkenheid	Ik werk volgens de uitgangspunten van het Statement Vertrouwen.	10

4.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Ons team is trots op Stichting PrimAH en straalt dat uit.	Omarmen en vasthouden
Op onze school zijn we met elkaar in gesprek volgens de richtlijn van de 'met-elkaar-in-gesprek-cultuur'. De richtlijn hiervoor is helder geformuleerd.	Een met-elkaar-in-elkaar cultuur
Ouders hebben toegang tot afgeschermd info over de school via een digitaal portal.	De school in haar omgeving
Het PrimAHnet wordt door iedereen met regelmaat geraadpleegd en voorzien van actuele documenten. De klassenmap en zorgmap worden bijgehouden volgens de daarvoor geformuleerde richtlijnen.	Klasse! Management
Sociale veiligheid in school en op het plein: scholing en een nieuwe methode op het gebied van sociaal-emotionele vorming.	Versterken van de leerkracht in de klas (en daarbuiten)

5. Middelen en voorzieningen

Context

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

Personele kosten

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

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

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

Materiële kosten

OLP(Onderwijsleerpakket)-B

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

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

Huisvesting

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

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

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

Zelfbeheerbudget

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

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

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

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

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

Sponsoring

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

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

ICT

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

5.1 Wat is onze visie op dit domein?

De inrichting van de school heeft veel invloed op de sfeer, de mogelijkheden en de veiligheid. De school is licht en er is gewerkt met aansprekende kleuraccenten. Om een kind te stimuleren tot optimale prestaties, is een uitdagende leeromgeving nodig. Bij de inrichting van de school, spelen 'rust, reinheid en regelmaat' een rol.

De school

De school beschikt over elf leslokalen, een multifunctioneel lokaal en een speellokaal. De laatste twee zijn te combineren tot een grote ruimte waar gezamenlijke activiteiten, zoals bijvoorbeeld de periodesluitingen plaats kunnen vinden. In de gangen is een kunstgalerie. Daar wordt het werk van kinderen tentoongesteld. Het multifunctionele lokaal is standaard ingericht als leerplein. Er kan instructie gegeven worden aan (een deel van) een groep, maar er kunnen ook leerlingen zelfstandig (individueel of in een groepje) aan het werk. In het speellokaal is er een scala aan uitdagend speelmateriaal.

In het hart van de school bevindt zich de mediatheek, beheerd door ouders, waar leerlingen regelmatig een boek kunnen lenen. In de school zijn een aantal werkplekken gecreëerd waar kinderen zelfstandig of in groepje kunnen werken. Verder zijn er een directiekamer, een personeelskamer, een ruimte voor de intern begeleider en een ruimte voor gesprek of remedial teaching.

Er hangt een teamfoto met namen bij elke ingang om de herkenbaarheid van de medewerkers te bevorderen.

De klassen

Alle klassen zien er netjes en verzorgd uit. Er is sprake van een didactisch rijke omgeving die uitnodigt tot ontdekkend leren. Het betreft een talige leeromgeving met een themahoek, aanschouwelijk materiaal, leesboeken en documentatie. De lokalen zijn zodanig ingericht dat er goede instructiemogelijkheden zijn en dat de leerlingen zelfstandig en/of coöperatief aan het werk kunnen. In de klas wordt werk van kinderen tentoongesteld.

De lokalen zijn voorzien van een digitaal schoolbord, een aantal computers voor leerlingen, een instructietafel, een lees- en documentatiehoek en een kast met materialen voor verdieping en extra keuzemogelijkheden. De klassen zijn voorzien van leermiddelen die voldoen aan de eisen van de huidige tijd.

Buiten

Buiten op het schoolplein zijn aantrekkelijke speelplekken, waarbij rekening is gehouden met diverse leeftijdsgroepen. Er is voldoende aandacht voor veilig spelen. We kunnen voor voetballen gebruik maken van het oefenveld van de voetbalclub.

Financiële middelen

Team en MR hebben goed zicht op de financiële middelen en hoe ze besteed worden. We maken zorgvuldige keuzes en gaan verantwoord om met de materialen die we hebben. We zijn energiebewust en proberen op dat terrein de kosten zo laag mogelijk te houden.

5.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

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

Factor	PI	Doel	S
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	In control	Ik blijf binnen ons zelfbeheerbudget.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	In control	De meerjaarlijkse uitgaven (voor OLP-B) blijven binnen onze meerjarenbegroting.	10
Opmerking	De druk hierop neemt wel toe. Methoden worden duurder met name vanwege de kosten voor digibordsoftware en bijbehorende software voor de leerlingen.		
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Inzichtelijk	Ik heb zicht op de budgetten, inkomsten en uitgaven die voor onze school relevant zijn	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Transparant	Ik kan de PrimAH begroting uitleggen aan mijn team.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Energiebewust	In ons team levert iedereen een actieve bijdrage aan de daling van de energielasten.	6
Opmerking	Wisselend en zeker een punt van aandacht.		
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Energiebewust	De energielasten op onze school zijn gedaald.	0
Opmerking	Dit is niet zo. We maken steeds meer gebruik van digitale middelen. Willen we de energielasten terugdringen, dan moet dat op andere fronten.		
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Goed onderhouden	Ik ben tevreden over het (groot)onderhoud van onze school.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Adequaat	Op onze school is het ICT-gebruik doelmatig en eigentijds.	0
Opmerking	In principe is dat zo, maar de ICT-vaardigheden van de leerkrachten verdienen aandacht en nog te vaak laat de techniek ons in de steek.		
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Faciliterend	Onze school ervaart dat het stafbureau zorg draagt voor adequate voorzieningen.	10

5.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Het team heeft zicht op de begroting van PrimAH en de school op zich.	Klasse! Management

In ons team levert iedereen een actieve bijdrage aan de daling van de energielasten.	Klasse! Management
De energielasten op onze school zijn gedaald.	Klasse! Management
Op onze school is het ICT-gebruik doelmatig en eigentijds. Leerkrachten zijn adequaat toegerust.	Versterken van de leerkracht in de klas
Methoden worden volgens plan vervangen	Versterken van de leerkracht in de klas
In de lokalen worden de leerlingsetjes, de bureaus en de instructietafels vervangen door nieuw ergonomisch verantwoord meubilair.	Versterken van de leerkracht in de klas
In de klassen is sprake van een uitdagende leeromgeving	Versterken van de leerkracht in de klas

6. Management primaire processen

Context

Onderwijs dat PrimAH past

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

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

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

De leerkracht maakt het passend

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

Klasse!Management

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

Handelingsgericht werken (HGW)

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

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

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

Groepsplannen

We zijn aan de slag gegaan met opbrengst- en handelingsgericht werken. Een middel voor het opbrengstgericht- en handelingsgericht werken dat wordt ingezet is het groepsplan. Hierin is het onderwijskundig handelen ten aanzien van een groep voor (meestal) een halfjaar vastgelegd. Dat

handelen moet in lijn zijn met de leer- en sociale opbrengsten die de school wil bereiken met haar leerlingen. In het groepsplan is weergegeven welke inhoudelijke doelen de leerkracht met zijn groep nastreeft. In het dagelijks handelen draait het allemaal om het bereiken van de lesdoelen met in het achterhoofd het behalen van de thema- en methodeblokdelen, de tussendoelen uit de leerlijn en tenslotte de vaardigheidsgroei van alle leerlingen in de groep.

Activerend

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

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

Coöperatief leren

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

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

6.1 Wat is onze visie op dit domein?

Obs Gieten biedt het kind een veilige leer- en leefomgeving. De motivatie en het zelfvertrouwen van de leerling wordt hierdoor bevorderd. We doen dat door de leerlingen te respecteren en positief te

benaderen. Ook duidelijke regels bieden veiligheid.

Een kind dat zich veilig voelt, durft een beroep te doen op de hulp van anderen, of dat nu de leerkracht is of een medeleerling.

Het didactisch proces

De leerkracht maakt het verschil. Naast een goed pedagogisch klimaat is een goede didactische aanpak van het grootste belang. We geven instructie volgens het ADIM, het Activerende Directe Instructiemodel en proberen daarmee de leerlingen actief bij het leerproces te betrekken. We maken de leerlingen duidelijk wat het doel is van een les en wat het verband is met wat we al geleerd hebben. We verkennen nieuwe onderwerpen en helpen ze daar hun weg in te vinden. Natuurlijk moeten ze, op daarvoor geschikte momenten zelfstandig aan het werk, zeker als het gaat om iets te oefenen. Op andere momenten hanteren we coöperatieve werkvormen zodat effectief kan worden samengewerkt en de leerling leert van en aan de ander. Regelmatig kijken we terug of we ons doel hebben bereikt en wat het volgende doel is.

Ons onderwijs is interactief, waarbij we optimaal gebruik maken van de moderne middelen van techniek.

Klassenmanagement

Niet alle leerlingen hebben hetzelfde niveau, leren op dezelfde manier of in hetzelfde tempo. Daarom differentiëren we ons onderwijs. De ene leerling heeft wat extra instructie nodig en de andere kan al voor de uitleg aan de slag. De een kan heel zelfstandig werken en de andere heeft daarbij veel hulp nodig. Zo zijn er veel verschillen en daar spelen we op in.

Een handboek klassenmanagement zorgt ervoor dat we door de hele school heen hier op dezelfde manier mee omgaan.

Onderwijs op maat

Soms is het moeilijk, door welke omstandigheden dan ook, een leerling bij het reguliere onderwijsproces met al haar differentiatiemogelijkheden te betrekken. We zoeken dan de beste weg om de leerling te helpen. We doen dat in samenspraak met onze intern begeleider en het PrimAH Expertise team (PET). We betrekken ouders daarbij. Vaak vinden we de weg, maar er zijn grenzen. En als die zijn bereikt moeten we overwegen of een weg naar een andere school geen betere optie is.

Kwaliteitszorg het kader

Eens in de vier jaar maken we een plan een periode voor vier jaar. Het schoolprofiel is daarvoor de onderlegger. We schetsen het beeld voor de toekomst over vier jaar. Op basis hiervan beschrijven we streefdoelen voor de komende jaren en acties die we op basis daarvan gaan ondernemen. We maken hierbij gebruik van een evaluatie van de voorgaande vier jaar en tevredenheidsonderzoeken onder personeelsleden, ouders en leerlingen.

Voor elk jaar maken we dan een jaarplan met streefdoelen voor het betreffende jaar. Aan het eind van elk jaar kijken we of we de doelen hebben gehaald en of bijstelling nodig is. Van het jaar wordt een schooljaarverslag gemaakt.

We plannen, we doen, we evalueren, we ondernemen actie: plan-do-check-act. De MR wordt nadrukkelijk bij dit proces betrokken.

Kwaliteitszorg in de praktijk

De kaders geven ons houvast, maar waar het om gaat is dat we streven naar optimalisering van ons onderwijs. En dat doen we met elkaar. We verdiepen ons, we overleggen, maar we kijken als collega's ook bij elkaar en geven elkaar feedback. We leren van en aan elkaar. Waar nodig halen we expertise van buiten de school.

We gaan voor goede resultaten in de meest brede zin van het woord. Daartoe analyseren we deze en ondernemen waar nodig actie.

De directeur is eindverantwoordelijk en monitort het proces als geheel, maar zoomt ook in op het proces in iedere klas en bij elke collega. Hij maakt daarbij gebruik van de Vaardigheidsmeter. Aan de hand van observatie en gesprek haalt hij het beste uit zijn personeel.

De intern begeleider is verantwoordelijk voor de leerlingenzorg binnen de school. In het Zorgprofiel staat omschreven hoe deze is georganiseerd.

6.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

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

Factor	PI	Doel	S
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	A-DIM	De (adjunct-)directeur monitort het Activerende Directe Instructiemodel conform de richtlijnen van de stichting.	8
Opmerking	Dit gebeurt elk jaar met behulp van de VHM		
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Doelgericht	Onze leerkrachten zijn in staat om kwantitatieve en kwalitatieve doelen te formuleren voor hun groep.	7
Opmerking	Deze worden geformuleerd of er wordt naar verwezen in de groepsplannen, maar zijn daarmee nog niet dekkend voor de totale ontwikkeling van de kinderen.		
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Analyse	Onze leerkrachten zijn in staat om de resultaten en opbrengsten van hun groep te analyseren en hier doelgerichte acties op te ondernemen.	10
Opmerking	Deze zijn geformuleerd in de groepsplannen, handelingsplannen en OOP's. De acties op korte termijn staan in de klassmappen.		
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Opbrengstgericht	Onze school werkt opbrengstgericht volgens de PrimAH richtlijnen.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Inspectieproof	Op onze school wordt het toezichtskader van de onderwijsinspectie aantoonbaar als minimale standaard voor onderwijskwaliteit gehanteerd.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Effectief	Op onze school is een adequaat beleid ter voorkoming van pesten en we reageren effectief op pestproblematiek.	8
Opmerking	We nemen problematiek m.b.t. pesten zeer serieus. We beschikken over een pestprotocol en reageren effectief. Wel is er behoefte aan een nieuwe methode om met name te voorkomen dat de problematiek aan de orde is.		

6.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Onze leerkrachten zijn in staat om kwantitatieve en kwalitatieve doelen te formuleren voor hun groep voor alle vakken.	De focus op de totale ontwikkeling van kinderen
Sociale veiligheid in school en op het plein: scholing en een nieuwe methode op het gebied van sociaal-emotionele vorming.	Versterken van de leerkracht in de klas (en daarbuiten)

7. Management secundaire processen

Context

Passend Onderwijs: A, B en S leerlingen

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

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

Verwijzing leerling of niet toelaatbaar

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

Samengevat





Leerlingenzorg

Onze school stemt het onderwijs zo goed mogelijk af op de ontwikkeling van de leerling. Door observaties en toetsing maken we achterstanden of juist een voorsprong in de ontwikkeling tijdig zichtbaar. We beginnen hiermee vanaf het moment dat het kind op school is. We proberen vervolgens ons onderwijs zo goed mogelijk af te stemmen op de leerling. Als blijkt dat de aangeboden leerstof te hoog gegrepen is of te weinig uitdaging biedt, gaan we op zoek naar aanpassingen. De mogelijkheid bestaat dat de leerling gedurende een bepaalde periode individuele ondersteuning buiten de groep krijgt.

Grensoverschrijdend gedrag

Onder grensoverschrijdend gedrag verstaan wij zowel fysiek als verbaal wangedrag zoals bijvoorbeeld: slaan, schoppen, vechten of andere vormen van lichamelijk geweld (fysiek), intimidatie, schelden of alle taalgebruik dat anderen kwetst c.q. negatief benadert (verbaal).

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

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

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

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

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

Begeleiding naar het VO, schooladvies en centrale eindtoets

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Toptalenten sport en cultuur

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

7.1 Wat is onze visie op dit domein?

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

7.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

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

Factor	PI	Doel	S
De ondersteuning is goed geregeld	Passend	Onze school biedt passend onderwijs aan alle ingeschreven leerlingen.	8
Opmerking	Binnen onze mogelijkheden. We hebben onze grenzen.		
De ondersteuning is goed geregeld	Helder	Op onze OZOP is begrijpelijk te lezen wat onze school wel en niet kan bieden en waar ons team zich in wil ontwikkelen.	4
Opmerking	We hebben een OZOP, deze is (zeker voor ouders) niet te lezen.		
De ondersteuning is goed geregeld	Bekwaam	Onze IB'er is bekwaam om de leerkrachten te ondersteunen om passend onderwijs te bieden.	9
Opmerking	Onze IB-er is bekwaam. Er zijn altijd nieuwe ontwikkelingen, die de nodige aanpassing vragen.		
De ondersteuning is goed geregeld	Ondersteunend	Ons team krijgt effectieve ondersteuning van het PrimAH Expertise Team.	8
Opmerking	Het een en ander kan meer gestroomlijnd. De lijntjes kunnen nog korter.		
De ondersteuning is goed geregeld	Effectief	Onze school krijgt effectieve ondersteuning van het stafbureau.	8
Opmerking	Het is zaak elkaar scherp te houden.		
De ondersteuning is goed geregeld	Functioneel	Onze ICT'er is bekwaam om de leerkrachten te ondersteunen op het functioneel gebruik van ICT.	10
De ondersteuning is goed geregeld	Alert	Ons team werkt volgens de vastgestelde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.	7
Opmerking	Allen zijn gecertificeerd m.b.v. een digitale methode. De praktijk heeft nog amper tot actie geleid.		

7.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Onze school biedt passend onderwijs aan alle ingeschreven leerlingen.	Onderwijs dat Primah past
In ons OZOP (wordt SOP) is begrijpelijk te lezen wat onze school wel en niet kan bieden en waar ons team zich in wil ontwikkelen.	Onderwijs dat Primah past
Ons team werkt volgens de vastgestelde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.	De school in haar omgeving

8. Waardering personeel

Context

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

8.1 Wat is onze visie op dit domein?

Op obs Gieten werken vakbekwame en betrokken personeelsleden, zij zijn degenen die voor het grootste deel het warme en uitnodigende klimaat van onze school bepalen.

Voorbeeldfunctie

Uiteindelijk zijn het de meesters en de juffen voor de klas die het werk doen. Zij moeten over de nodige kwaliteiten beschikken.

Leerkrachten zijn heel belangrijk voor kinderen. Zij hebben een duidelijke voorbeeldfunctie op allerlei gebieden en hun invloed op de kinderen is groot.

De personeelsleden geven obs Gieten een gemiddeld rapportcijfer van 7.9, dat is boven het landelijk gemiddelde. Daar kunnen we trots op zijn, maar we gaan natuurlijk voor een hoger cijfer. 100% geeft aan met plezier naar het werk te gaan en tevreden te zijn over de sfeer! Dat houden we vast.

De grootste zorg is de werkdruk. De komende jaren zoeken we de balans.

8.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

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

Factor	PI	Doel	S
Het personeel is tevreden over de werksituatie	Tevreden	Op onze school is het rapportcijfer uit de personeelstevredenheidspeiling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.	8
Opmerking	Het cijfer van het team was een 7.90. Landelijk was het cijfer 7.66. Pluspunten zijn o.a.: de samenwerking met collega's, het contact met de leerlingen, de sfeer op school en in het team, de begeleiding van leerproblemen. Een belangrijk verbeterpunten is de werkdruk.		
Het personeel is tevreden over de werksituatie	Zichtbaar	In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de personeelstevredenheidspeiling concreet beschreven.	0
Het personeel is tevreden over de werksituatie	Gewaardeerd	Onze teamleden voelen zich door de directie gewaardeerd.	8
Opmerking	De beoordeling is op basis van de de personeelstevredenheidsenquête en de reacties in de gesprekken die zijn gevoerd. In de eerstgenoemde was het percentage "Weet niet" relatief hoog i.v.m. het feit dat de directeur vorig jaar voor het eerst directeur was op obs Gieten.		

Het personeel is tevreden over de werksituatie	Veilig	Onze teamleden voelen zich veilig in onze school en in de directe omgeving van school.	10
---	---------------	---	-----------

8.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de personeelstevredenheidspelling concreet beschreven.	Omarmen en vasthouden

9. Waardering klanten

Context

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

9.1 Wat is onze visie op dit domein?

Het belang van goed contact met de ouders ligt voor de hand. Betrokken ouders die weten wat er op school gebeurt, motiveren de kinderen en dat is goed voor de leerprestaties en het welbevinden van het kind. De leerkrachten waarderen de inzet van de ouders.

Het welbevinden van het kind staat voorop. Zij moeten zich veilig, gehoord en gezien voelen, opdat ze zich naar hun mogelijkheden zo breed mogelijk kunnen ontwikkelen.

Ouders

Op obs Gieten denken ouders mee, ze praten mee of beslissen mee door zich te organiseren binnen de medezeggenschapsraad of de ouderraad. Daarnaast helpen ouders de school bij kleuteractiviteiten, sportactiviteiten, de mediatheek, computeronderwijs, schoolreizen en dergelijke. Via een vierjaarlijkse enquête wordt de mening van de ouders gepeild over allerhande schoolzaken.

In de enquête geeft 91% procent van de ouders aan dat men zich goed thuis voelt op school, 98% ziet hun kind met plezier naar school gaan en 90% is tevreden over de vorderingen die hun kind maakt.

De ouders waarderen ons met het rapportcijfer 7,65 hoger dan het landelijk gemiddelde. Dat is iets om trots op te zijn, maar geen reden om het daar bij te laten. We gaan voor meer!

We voorzien de ouders op een goede manier van informatie via informatieavonden, rapportage- en eventueel tussentijdse gesprekken over hun kind, website, schoolgids, nieuwsbrief en mail. Beleidsmatig betrekken we hen via de MR bij het onderwijsproces. Voor organisatie hebben we goed overleg met de OR en individuele ouders.

Leerlingen

De leerlingen waarderen ons met een 8,28! Ook dat is boven het landelijk gemiddelde. Van hen zegt 83% dat je op obs Gieten veel leert. Volgens 83% zijn hun ouders tevreden, maar 20% denkt wel eens "Zat ik maar op een andere school" 80% denkt dat nooit en 72% van de leerlingen voelt zich veilig in de school. Een goed cijfer is prachtig, maar we willen natuurlijk dat alle kinderen zich veilig voelen en dat niemand denkt: "Zat ik maar op een andere school". We zijn en blijven in gesprek met de leerlingen, om knelpunten boven tafel te krijgen en deze op te lossen.

Partners

De school is geen eiland. Obs Gieten wil dat ook niet zijn. We hebben goede contacten in het dorp met de ander scholen, zorginstellingen, plaatselijke verenigingen en de middenstand. Wij betrekken buurtbewoners bij projecten als de Gieterszon.

Voor ons onderwijs maken we gebruik van de diensten van Kunst en Cultuur Drenthe, het ICO (ons

Cultuurmenu) en het IVN (natuur- en milieuprojecten). Voor externe begeleiding hebben we diverse begeleidingsinstanties.

Voor de tussen- en buitenschoolse opvang hebben goed contact met de O&Ki en Skidkinderopvang

9.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

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

Factor	PI	Doel	S
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Tevreden	Op onze school is het rapportcijfer uit de oudertevredenspeiling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.	8
Opmerking	Ouders waarderen de school met een rapportcijfer 7.65. Landelijk is het cijfer 7.56.		
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Met-elkaar-in-gesprek	Op onze school zijn we in-gesprek-met de ouders.	10
Opmerking	Zie 9.1		
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Met-elkaar-in-gesprek	Over de uitkomsten en vervolgacties van de oudertevredenspeiling zijn we in gesprek met elkaar.	10
Opmerking	Met de MR zijn de enquêtes besproken. Vervolgacties zijn in algemene zin onderwerp van gesprek binnen de MR en in samenspraak met de directeur.		
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Zichtbaar	In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de oudertevredenspeiling zichtbaar aanwezig.	0
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Informatief	De nieuwsbrieven van onze school worden door ouders als informatief bestempeld.	10
Leerlingen waarderen de school positief	Tevreden	Op onze school is het rapportcijfer uit de leerlingtevredenspeiling minimaal gelijk aan het landelijk gemiddelde.	8
Opmerking	De leerlingen waarderen de school met een 8.28. Landelijk is dat 8.06		
Leerlingen waarderen de school positief	Met-elkaar-in-gesprek	Op onze school zijn we interactief in gesprek met leerlingen (ook over de uitkomsten van de enquête).	0
Leerlingen waarderen de school positief	Zichtbaar	In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit leerlingtevredenspeiling zichtbaar aanwezig.	0
Leerlingen waarderen de school positief	Veilig	Onze leerlingen voelen zich veilig in de school en in de directe omgeving van school.	8

9.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de oudertevredenheidspeiling zichtbaar aanwezig.	Omarmen en vasthouden
Op onze school zijn we interactief in gesprek met leerlingen (ook over de uitkomsten van de enquête).	Een met-elkaar-in-elkaar cultuur
In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit leerlingtevredenheidspeiling zichtbaar aanwezig.	Omarmen en vasthouden

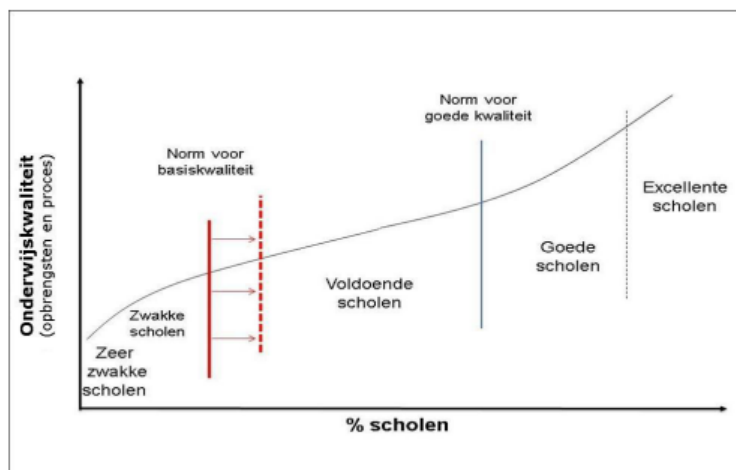
10. Waardering maatschappij

Context

Aanpassing waarderingskader onderwijsinspectie

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

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



De norm voor basiskwaliteit die nu wordt gehanteerd door de inspectie zal met de introductie van een nieuw gedifferentieerd toezichtkader worden herijkt. Dit betekent een aanpassing van de basisnormen die de inspectie hanteert op zowel het terrein van leerprestaties als het onderwijsleerproces.

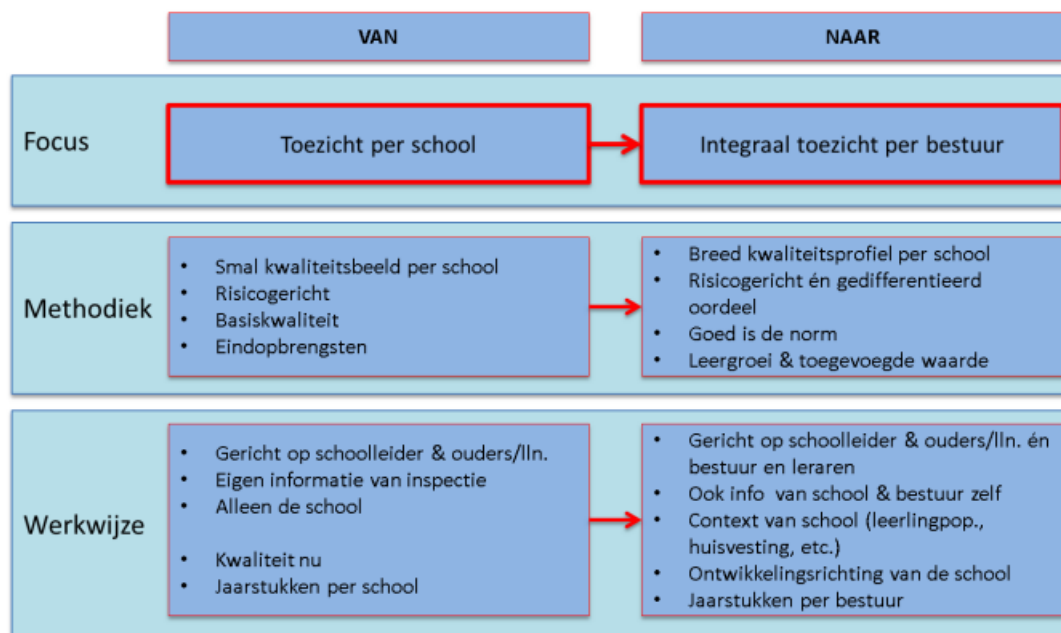
Elke school zal door de inspectie worden voorzien van een kwaliteitsprofiel. De inspectie gaat uit van onderwijskwaliteit op een aantal kerngebieden waarbij het niet alleen om de opbrengsten (de leerprestaties op het cognitieve domein én de sociale opbrengsten van onderwijs) gaat maar ook om de wijze en de voorwaarden waaronder deze tot stand zijn gekomen. Een kwaliteitsprofiel laat op een aantal cruciale kwaliteitsgebieden zien welk niveau de school levert en waar verbeteringen mogelijk zijn.

De inspectie werkt de komende jaren aan het zichtbaar maken van de volgende kwaliteitsgebieden in het kwaliteitsprofiel. Deze vijf kwaliteitsgebieden worden verschillend gewogen in het gedifferentieerde oordeel.

Samengevat:



Schematisch:



10.1 Wat is onze visie op dit domein?

Dit schooljaar staan wij op de nominatie voor een regulier bezoek van de inspectie. Na dat bezoek zullen we de resultaten en de visie daarop opnemen in de schoolplanmanager.

10.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Volgt na bezoek

10.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Volgt na bezoek

11. Resultaten en opbrengsten

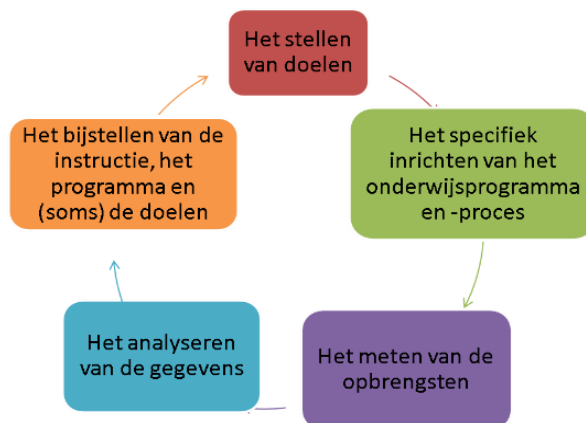
Context

Focus op de totale ontwikkeling

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

Opbrengstgericht werken

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



Focus op de leergroei

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

Daarnaast wordt het begrip leergroei verder ontwikkeld. Dat levert daarmee niet alleen een oordeel op over het bereikte niveau aan het eind van een schoolperiode, maar ook een beeld van de toegevoegde waarde die de school tijdens deze periode had. Een school met goede eindopbrengsten kan immers bij leerlingen toch maar een beperkte leergroei hebben bereikt, terwijl een school met gemiddelde eindopbrengsten juist in staat kan zijn geweest om een forse leergroei te realiseren. Dit levert belangrijke en meer genuanceerde informatie op waarmee scholen ook gestimuleerd worden om maatwerk te leveren aan talenten die meer uit zichzelf kunnen halen.

Dat betekent dat wij het onderwijs meer gaan afstemmen op de totale ontwikkeling van leerlingen en de individuele leergroei over langere perioden zichtbaar gaan maken. Oftewel het volgen, met behulp

van het leerlingvolgsysteem, welke cognitieve en sociaal emotionele groei de individuele leerling, de groep en de school in zijn geheel doormaakt per half jaar, jaarlijks en over de schooljaren heen.

11.1 Wat is onze visie op dit domein?

Het eerste streven van de school is het bieden van een veilige plek waar het kind anderen kan ontmoeten en zich in rust en vrijheid kan ontplooien. Zonder deze basisvoorwaarden komen alle andere inspanningen niet tot hun recht.

We leren de kinderen de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor een optimale ontwikkeling. Telkens meten we de resultaten, analyseren we deze en sturen we het proces waar nodig bij. We doen dit in samenspraak met elkaar. Onze IB-ers nemen daarin het voortouw en bewaken het proces. We volgen de ontwikkeling van leerling met een leerlingvolgsysteem. De uiteindelijke resultaten staan helder vermeld in een digitaal schoolrapport welke besproken wordt met de ouders.

Voor alle vakken en vaardigheden, inclusief sociaal-emotionele, culturele en creatieve vorming hebben of willen we methoden die voldoen aan de kerndoelen en referentiekaders. We willen daarmee ook op de juiste manier kunnen differentiëren, opdat zowel de leerlingen die wat extra oefening nodig hebben, als de leerlingen die extra uitdaging nodig hebben gestimuleerd worden tot de juiste ontwikkeling.

11.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

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

Factor	PI	Doel	S
We leveren kwalitatief goed onderwijs en hebben de focus op de totale ontwikkeling van kinderen	Groei in de totale ontwikkeling	Op onze school ligt de focus op leergroei van de kinderen in hun totale ontwikkeling.	7
We leveren kwalitatief goed onderwijs en hebben de focus op de totale ontwikkeling van kinderen	Voldoende eindopbrengsten	Onze school scoort jaarlijks voldoende op de Cito Eindtoets.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs en hebben de focus op de totale ontwikkeling van kinderen	Voldoende tussenopbrengsten	Op onze school zijn jaarlijks ten minste 3 van de 5 tussenopbrengsten, die door de inspectie beoordeeld worden, voldoende.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs en hebben de focus op de totale ontwikkeling van kinderen	Audits	Interne en externe audits hebben de kwaliteit op onze school geborgd en indien nodig verbeterd.	10

11.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Op onze school ligt de focus op leergroei van de kinderen in hun totale ontwikkeling.	De focus op de totale ontwikkeling van kinderen

12. Planning

De doelstellingen van obs Gieten geordend op basis van de thema's uit het strategisch beleidsplan van Stichting PrimAH

Thema's Stichting PrimAH	15-16	16-17	17-18	18-19
Onderwijs dat PrimAH past				
<ul style="list-style-type: none"> Onze school biedt passend onderwijs aan alle ingeschreven leerlingen In ons OZOP (wordt SOP) is begrijpelijk te lezen wat onze school wel en niet kan bieden en waar ons team zich in wil ontwikkelen. 	X	X	X	X
De leerkracht in Balans				
<ul style="list-style-type: none"> Op onze school wordt er balans tussen werkdruk en werkplezier ervaren Waar mogelijk proberen we (werk gerelateerde) ziekte te voorkomen. Waar toch sprake is van (werk gerelateerde) ziekte handelen we adequaat 	X	X	X	X
De school in haar omgeving				
<ul style="list-style-type: none"> Ouders hebben toegang tot afgeschermd info over de school via een digitaal portal. Ons team werkt volgens de vastgestelde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Onze school organiseert activiteiten om ouders, dorpsgenoten en belangstellenden bij de school te betrekken 	X	X	X	X
Klasse! Management				
<ul style="list-style-type: none"> Een actueel handboek klassenmanagement De leerkrachten geven instructie volgens het ADIM We zetten analyses van resultaten om naar beleid Ons team functioneert als professionele leergemeenschap Er wordt effectief en efficiënt vergaderd. Er is een volledige gesprekscyclus ingevoerd. De directeur voldoet aan de criteria voor herregistratie in het schoolleidersregister Iedereen gebruikt het PrimAHnet volgens de richtlijnen. Het team heeft zicht op de voor de schoolrelevante budgetten Het team levert een actieve bijdrage aan de daling van de energielasten 	X	X	X	X
	X	X	X	X
		X		
			X	X
		X	X	
		X		
		X	X	

Omarmen en vasthouden				
<ul style="list-style-type: none"> • Ons team is trots op stichting PrimAH en straalt dat uit • In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de personeelstevredenheidspeiling concreet beschreven. • In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de oudertevredenheidspeiling zichtbaar aanwezig. • In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit leerlingtevredenheidspeiling zichtbaar aanwezig. 	X		X	
Samenwerking als richtlijn voor een PrimAH toekomst				
<ul style="list-style-type: none"> • Geen actiepunt voor de komende periode 				
Een mét-elkaar-in-gesprek cultuur				
<ul style="list-style-type: none"> • De directeur is in gesprek met zijn teamleden • De teamleden zijn in gesprek met elkaar volgens de richtlijn. • Op onze school zijn we interactief in gesprek met leerlingen (ook over de uitkomsten van de enquête). 	X	X X	X X	X X
Versterken van de leer-kracht in de klas				
<ul style="list-style-type: none"> • Een doorgaande lijn voor muziekonderwijs • Een (nieuwe) methodiek voor sociaal emotionele vorming • Op onze school is het ICT-gebruik doelmatig en eigentijds • De leerkrachten daarvoor adequaat toegerust • Methoden worden vervangen volgens plan en goed geïmplementeerd • (Nieuw) ergonomisch meubilair voor de leerlingen en de leerkrachten • Een goede inrichting van de multifunctionele ruimte en het speellokaal • Een uitdagende leeromgeving. 	X X X X	X X X X	X X X	X X
De focus op de totale ontwikkeling van kinderen				
<ul style="list-style-type: none"> • Aandacht voor muziek (en andere muzische vorming) • Aandacht voor sociaal-emotionele vorming • De leerkrachten zijn in staat om kwantitatieve en kwalitatieve doelen te formuleren voor alle vakken • Op onze school ligt de focus op leergroei van de kinderen in hun totale ontwikkeling. 	X	X X	X X X	X X X