

# SCHOOLPLAN

2016-2020



Basisschool De Bron

# Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Inleiding	3
Hoofdstuk 2	Schoolbeschrijving	4
	2.2 Geschiedenis	5
	2.3 Schoolgrootte	5
	2.4 Leerling populatie	5
	2.5 Personeel	6
	2.6 Relaties met externen	6
Hoofdstuk 3	Missie en Visie	7
	3.1 Onze Missie	7
	3.2 Onze Visie	7
Hoofdstuk 4	Evaluatie schoolplanperiode 2012-2016	9
Hoofdstuk 5	Onderwijskundig beleid	10
	5.1 Kenmerken school	10
	5.2 Pedagogisch handelen	10
	5.3 Didactisch handelen	10
	5.4 Onderwijskundige kernthema's	11
	5.4.1 Leren om te groeien	11
	5.4.2 Vakmanschap is meesterschap	12
	5.5 Leerlingenzorg	12
Hoofdstuk 6	Personeelsbeleid	14
	6.1 Algemeen	14
	6.2 Beleidsonderdelen	14
	6.3 Persoonlijke ontwikkeling	16
Hoofdstuk 7	Kwaliteitsbeleid	18
	7.1 Inleiding	18
	7.2 Ons kwaliteitszorgsysteem	18
	7.3 Tevredenheidspeiling	18
	7.4 Jaarverslag en jaarplan	19
	7.5 Interne communicatie	19
	7.6 Externe communicatie	20
	7.7 RI&E	20
	7.8 Inspectiebezoek	20
	7.9 Visitaties	20
Hoofdstuk 8	Instemmingspagina	21
	Bijlagen	22

## Hoofdstuk 1. Inleiding

De Wet op het Primair Onderwijs voorziet in een herziening/bijstelling van het schoolplan van een basisschool in een periode van vier jaar. Het schoolplan 2016-2020 van basisschool De Bron, die tot de Stichting PCBO Baarn/Soest behoort, ligt voor u.

In dit schoolplan beschrijven we ons beleid voor de komende vier jaar. Het door de Stichting vastgesteld strategisch beleidsplan 2016-2020 is richtinggevend en vormt het kader voor het beleid van onze school.

Het beleidsplan geeft informatie over hoe wij op De Bron het onderwijs vorm gaan geven en hoe wij denken en werken.

De school heeft haar missie geformuleerd op basis van haar visie op diverse beleidsdomeinen. Over veel zaken op onze school zijn we tevreden; die willen we graag behouden voor de toekomst. Een school staat echter nooit stil. De samenleving verandert, waardoor we voor nieuwe uitdagingen komen te staan. Er worden nieuwe inzichten over het onderwijs en de opvoeding ontwikkeld. Door dit soort ontwikkelingen is het noodzakelijk om als school een proactieve houding aan te nemen en voortdurend de kwaliteitszorg te waarborgen; doen we nog wel de goede dingen en doen we die dingen wel goed genoeg en wordt dit ook herkend door anderen?

De directie heeft de aanzet gegeven tot het schrijven van het schoolplan. Een aantal onderdelen is met het team ontwikkeld en een aantal met het team besproken. Vervolgens is het schoolplan uitgewerkt door de directie en I.B 'er, besproken in het managementteam en voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Ten slotte is het schoolplan vastgesteld door het bevoegd gezag (Stichting PCBO Baarn/Soest).

Soest, november 2015

Els Hordijk  
Directeur De Bron

## Hoofdstuk 2. Schoolbeschrijving



### 2.1 Zakelijke informatie

Schoolnaam :	C.B.S. de Bron
Brinnummer :	19VY
Adres :	Sweelinckstraat 2 3766 ED Soest
Directie :	Mevr. E. Hordijk
Contact school :	Tel. 035 6021376
E-mail :	<a href="mailto:info@debronsoest.nl">info@debronsoest.nl</a>
Website :	<a href="http://www.debronsoest.nl">www.debronsoest.nl</a>
Bevoegd gezag :	PCBO Baarn/Soest
Adres bevoegd gezag :	Postbus 3178 3760DD Soest
Directeur bestuurder :	Dhr. B. Sonnenberg
Contact bevoegd gezag :	Tel. 035 6099233
Email:	<a href="mailto:info@pcbobaarnsoest.nl">info@pcbobaarnsoest.nl</a>
Website:	<a href="http://www.pcbobaarnsoest.nl">www.pcbobaarnsoest.nl</a>

## **2.2 Geschiedenis.**

Op 1 augustus 1977 is de Bron als zelfstandige school begonnen. In oktober 1978 werd het gebouw aan de Sweelinckstraat officieel in gebruik genomen.

De eerste kiem voor de school werd echter al eind 1972 gelegd. Het bestuur van de toenmalige Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs had een vooruitziende blik en vroeg op 22 december in een keurige brief aan de gemeenteraad van Soest om medewerking aan de stichting van een zesklassige school voor gewoon lager onderwijs en een tweeklassige kleuterschool in de wijk Klaarwater/Overhees. De gemeente reageerde meteen positief omdat de school in een in aanbouw zijnde wijk c.q. nog te realiseren wijk zou worden gebouwd. De gemeenteraad nam op 18 januari 1973 het zogeheten medewerkings besluit, dat de weg vrij maakte voor oprichting van een nieuwe school door het bestuur.

## **2.3 Schoolgrootte.**

Onze school telt ruim 250 leerlingen, verdeeld over 10 groepen. We werken in het schooljaar 2015-2016 met drie heterogene kleutergroepen, twee groepen drie en verder enkele groepen. We werken op school op basis van het leerstofjaarklassensysteem. Het leerlingenaantal is de afgelopen jaren licht gestegen van 227 leerlingen (01-10-12) naar 251 leerlingen (01-10-15). De verwachting is dat dit aantal leerlingen stabiel blijft.

## **2.4 Leerling-populatie.**

De wijken Overhees en de Boerenstreek vormen de voornaamste voedingsgebieden voor de Bron. De populatie in deze wijken kan als gemiddeld worden genoemd. Onze leerlingen komen uit gezinnen die representatief zijn voor onze schoolomgeving. De school wordt nagenoeg volledig bezocht door autochtone leerlingen. Minder dan 5% van de leerlingen is allochtoon. We merken steeds meer dat beide ouders deelnemen aan het arbeidsproces.

Onze leerling-populatie is gevarieerd. We hebben leerlingen uit verschillende sociale lagen van de bevolking: kinderen uit gescheiden gezinnen, kinderen uit gezinnen met twee werkende ouders en kinderen uit een traditioneel of modern samengesteld gezin. Het aantal eenoudergezinnen is de afgelopen jaren toegenomen. De school kent steeds meer gebroken gezinnen. Bij een klein aantal gezinnen is de problematiek rondom de scheiding, of de sociaal-emotionele problematiek dermate ernstig dat dit het functioneren en de ontwikkeling van deze kinderen belemmert. De frequentie van de contactmomenten met deze gezinnen is groot. Zowel de groepsleerkracht als de I.B-er houdt zo'n situatie goed in de gaten. We merken hierbij ook op dat we vaker dan voorheen een beroep doen op externen die gespecialiseerd zijn op een bepaald vlak van de psyche van een kind, zodat de juiste hulp geboden kan worden.

Het aantal leerlingen met een stoornis is de laatste jaren toegenomen wat van de leerkracht soms een andere aanpak vraagt. Teambreed volgen we trainingen op het gebied van autisme en adhd, omdat dit de meest voorkomende stoornissen zijn. De inrichting van ons onderwijs is toegerust op deze leerlingen. We hebben de ruimte om plekken te creëren waar leerlingen een time-out plek vinden, we hebben koptelefoons aangeschaft voor leerlingen die teveel prikkels binnen krijgen en we werken in uitzonderlijke gevallen met een study-buddy.

Leerling-gewichten:

Kinderen van laagopgeleide ouders hebben vaker leerachterstanden. Gemeenten kijken naar de hoogst genoten opleiding van één of beide ouders. Aan de hand daarvan bepalen zij of de kinderen extra taallessen nodig hebben.

Het opleidingsniveau van de ouders bepaalt het gewicht dat de school toekent aan een achterstand leerling. Heeft een achterstand leerling het gewicht 0,3 of 1,2, dan krijgt de school extra geld. Dit geld is onderdeel van het totaalbedrag dat de school ontvangt voor het verzorgen van onderwijs (de lumpsum).

Weging 0,0	244 leerlingen
Weging 0,3	10 leerlingen
Weging 1,2	1 leerling

## **2.5 Personeel.**

Het team van de Bron bestaat momenteel uit 14 enthousiaste, gemotiveerde leerkrachten, een tweetal IB'ers, een oop'er en een directeur. Er zijn zowel fulltime- als parttime leerkrachten aan de school verbonden. Per groep streven wij naar maximaal twee leerkrachten.

Leerkrachten die samen een groep hebben, overleggen structureel met elkaar om zodoende optimaal voorbereid aan hun taak te beginnen.

Er zijn ook andere functies op school. De 2 bouwcoördinatoren zorgen voor de onderwijskundige aansturing van de onder- en bovenbouw. De Intern Begeleiders coördineren de speciale zorg voor leerlingen. Zij ondersteunen de leerkrachten op dit terrein en onderhouden de externe contacten. De ICO'er is de schakel tussen de studenten van de Marnixacademie en de school. Als laatste hebben we nog een OICT'er die zich vooral richt op de onderwijsinhoudelijke kant van de softwareprogramma's.

## **2.6 Relaties met externen.**

### **2.6.1 Samenwerkingsverband De Eem**

Vanaf 1 augustus 2014 is SWV de Eem verantwoordelijk voor de bovenschoolse zorg voor leerlingen en de besteding van middelen voor lichte en zware ondersteuning in het basisonderwijs en speciaal (basis)onderwijs in regio de Eem.

### **2.6.2 Ondersteuningsteam**

De IB'er neemt, met toestemming van ouders, het initiatief om (een deel van) het ondersteuningsteam bij elkaar te roepen wanneer er belemmeringen worden gesignaleerd in de ontwikkeling van een kind. De ondersteuningsvraag aan SWV de Eem geldt als startinformatie voor het ondersteuningsteam. Ouders tekenen tijdens het startgesprek een toestemmingsformulier als zij akkoord gaan met de voorgestelde werkafspraken.

Samenstelling van de ondersteuningsteams:

- ouder(s) / verzorgers;
- intern begeleider;
- onderwijsondersteuner van SWV de Eem;
- medewerker van het wijkteam;
- eventueel andere reeds bij het kind of het gezin betrokkenen

### **2.6.3 Marnix Academie**

Onze Stichting PCBO Baarn-Soest en de Marnix Academie hebben een samenwerkingsovereenkomst gesloten; Partners in Opleiding en Ontwikkeling. Het hoofddoel is om vanuit deze samenwerking te komen tot kwalitatief goed onderwijs op de scholen en de opleiding.

### **2.6.4 Overige contacten**

- Voortgezet onderwijs scholen in de regio.
- BSO- instanties in Soest.
- de leerplichtambtenaar van de gemeente Soest.

## **2.7 Inspectiebezoek**

In april 2012 heeft de inspectie een bezoek afgelegd vanwege de verplichting om scholen voor primair onderwijs ten minste eenmaal per vier jaar te bezoeken. Naar aanleiding van dit bezoek heeft de school weer het basisarrangement gekregen.

## Hoofdstuk 3. Missie en Visie

### 3. Waar staan we voor

#### 3.1 Missie

Basisschool De Bron is een fijne, kleinschalige school waar ieder kind zich thuis voelt. Er wordt recht gedaan aan verschillen tussen kinderen; het onderwijs is op maat. De Bron staat voor veiligheid, duidelijkheid en betrokkenheid.

#### **De Bron: Dé school waar je samen leeft, leert en thuis bent!**

De uitgangspunten van de missie van De Bron zijn:

- Uitstekende sfeer
- Goede resultaten
- Gedifferentieerd lesaanbod
- Normen en waarden hoog in het vaandel

#### **Uitstekende sfeer.**

De sfeer op De Bron is open, informeel en respectvol. De kinderen komen graag naar school en de ouders zijn betrokken. We stellen het kind centraal. Met gebruikmaking van de methode *Goed Gedaan!* helpen we de kinderen zich te ontwikkelen tot evenwichtige, zelfstandige kinderen.

#### **Goede resultaten.**

We willen onderwijs leveren van topkwaliteit! Wat betekent dit? Er wordt recht gedaan aan verschillen tussen kinderen; ons onderwijs is klassikaal en op maat. Ons onderwijs is ook vernieuwend naar inhoud en vormgeving. Er worden vernieuwende onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt. De medewerkers blijven zich professioneel ontwikkelen, zij scholen zich regelmatig bij. Een ervaren en deskundig team bouwt voort op de kwaliteiten van het kind.

#### **Gedifferentieerd lesaanbod.**

We willen een school zijn die breed toegankelijk is! Dat betekent dat naast het algemene lesprogramma, de kinderen die dat nodig hebben ook instructie op hun eigen niveau krijgen. Voor kinderen die extra steun en voor hen die meer uitdaging nodig hebben wordt in het groepsplan vastgelegd wat de doelen zijn.

De intern begeleider ondersteunt kinderen met bijvoorbeeld dyslexie, rekenproblemen of spelling. De (hoog-)begaafde leerlingen krijgen wekelijks les in de verrijkingsgroep, waar het lesprogramma aansluit bij de interesses en het denk- en werk niveau van de kinderen.

#### **Normen en waarden staan hoog in het vaandel op De Bron.**

De christelijke identiteit is herkenbaar in de levensbeschouwelijke lessen die we geven uit de methode Trefwoord en de traditionele vieringen met de hele school maar bovenal natuurlijk in ons dagelijks handelen waarin respect voor mens en omgeving centraal staat.

#### 3.2. Onze visie

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

#### *Visie op schoolklimaat / pedagogische dimensie*

Met hart voor het kind en zorg voor elkaar.

Het team van De Bron bestaat uit deskundige leerkrachten die met plezier en inzet samenwerken aan de toekomst van de kinderen. Door de warme en open sfeer, de betrokken kinderen en ouders houden we ons pedagogisch klimaat en onze leerprestaties op een zo hoog mogelijk niveau, waarbij we de individuele behoeften van het kind zorgvuldig bewaken. Op sociaal gebied speelt de methode *Goed Gedaan!* hierin een essentiële rol.

### *Visie op onderwijs*

Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid.

Het onderwijs op De Bron is erop gericht dat de leerlingen eigenaar zijn van hun eigen leerproces en zelfstandig, verantwoordelijk, creatief en kritisch kunnen leven in een dynamische, gecompliceerde maatschappij. Om de stap naar het voorgezet onderwijs goed voorbereid te kunnen zetten, leren we de kinderen stapsgewijs zelfstandig te werken, samen problemen op te lossen en verantwoordelijk te zijn voor hun gedrag en hen aanmoedigen om een eigen mening te vormen over waarden en normen en deze mening ook te uiten. Zo ontwikkelen kinderen zelfvertrouwen en een gevoel voor competentie.

### *Visie op ontwikkeling en leren*

In onze school zijn kinderen zelfstandig, of worden naar zelfstandigheid geleid, passend bij hun leeftijd/niveau. De leerkracht geeft les, is inspirator, bemoedigt, stimuleert en blijft de belangrijkste spil die het proces begeleidt.

Ouders voelen zich betrokken bij het leerproces van hun kinderen. We maken regelmatig gebruik van hun hulp en/of expertise. Daarnaast kenmerkt De Bron zich door duidelijkheid en structuur die duidelijk is voor alle kinderen.

### *Visie op opbrengsten van het onderwijs*

Opbrengstgericht werken. De zorg voor kwaliteit op De Bron komt terug in ons dagelijks handelen in de groepen. Zo evalueren we regelmatig met elkaar de opbrengsten en ondernemen we gericht actie om deze opbrengsten te verhogen of vast te houden. De data van alle groepen wordt gevisualiseerd op onze data-muur en op de ambitie-muur ernaast worden de ambities voor de volgende periode beschreven. Elke groepsleerkracht stelt doelen voor zijn groep op en schrijft op basis daarvan een groepsplan per kernvak. Deze groepsplannen vormen de leidraad bij het aanbieden van een passend onderwijsaanbod aan drie verschillende niveaus binnen de jaargroep.

### *Visie op maatschappelijke positionering en burgerschap*

Onderwijs is voortdurend in beweging onder invloed van maatschappelijke veranderingen. De samenleving verandert snel. Het leren van kinderen en volwassenen is gericht op aanpassing aan de wisselende omstandigheden, de gedragsverandering van mensen en op verandering van de organisatie. Dat vraagt het nodige van de school. Onze school wil een lerende organisatie zijn. Dat betekent dat we vanuit onze visie op kinderen en onderwijs voortdurend aan het leren zijn en met elkaar ons onderwijs voortdurend aanpassen.

Wij onderschrijven artikel 8 in de wet Primair Onderwijs waarin staat dat het onderwijs mede gericht is op de bevordering van actief burgerschap en sociale integratie.

Wij willen de culturele kennis en achtergrond die de kinderen zelf meebrengen in de klas gebruiken en besteden aandacht aan de verscheidenheid aan levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden, zoals deze in onze multiculturele samenleving spelen.

We onderkennen hierbij 3 domeinen:

Democratie (gelijke behandelingen, solidariteit, kritische houding t.a.v. maatschappelijke kwesties).

Participatie (Je mede verantwoordelijk voelen voor je buurt, het milieu, de school, de vereniging)

Identiteit (waarderen en respecteren van verschillen, herkennen van discriminatie, omgaan met vrijheden en beperkingen)



## Hoofdstuk 4. Evaluatie schoolplanperiode 2012-2016

In de vorige schoolplanperiode stonden drie schoolambities centraal die gekoppeld waren aan 6 schooldomeinen. Hieronder geven we per speerpunt de status aan.

***1. De school is voor alle betrokkenen een veilige omgeving waarin met enthousiasme wordt gewerkt en iedereen met plezier naar toe gaat. Het gedrag en de sociale vaardigheden zijn verbeterd.***

Deze ambitie is gerealiseerd. We merken dit aan de goede naam die de school in de wijk heeft verworven, wat leidt tot groei van ons leerlingaantal. De sfeer op school is minder zakelijk geworden en er heerst een open-deur cultuur. Er is een duidelijke doorgaande lijn binnen de school wat betreft gedeelde waarden en normen waardoor de omgeving voor kinderen veiligheid biedt. Het kind wordt gezien en voelt zich begrepen. Door de gedeelde waarden en normen zijn er minder afspraken nodig wat ervoor zorgt dat er minder star wordt gewerkt.

***2. Door handelingsgericht te werken met behulp van groepsoverzichten en groepsplannen, komen we tegemoet aan verschillende onderwijsbehoeften van kinderen en presteren de kinderen naar hun vermogen.***

Het handelingsgericht werken krijgt steeds meer vorm binnen ons onderwijs maar dit punt behoeft nog de nodige aandacht. We zijn lange tijd zoekende geweest naar de juiste vorm waarin we de groepsplannen konden opstellen waar iedere leerkracht goed mee uit de voeten kon. Inmiddels is dit doel voor rekenen bereikt en zijn we voor taal nog bezig met het ontwikkelen ervan. In bouwvergaderingen wordt hier de nodige aandacht aan besteed en dit format willen we eind van het schooljaar 2015-2016 gerealiseerd hebben. De verschillende onderwijsbehoeften van kinderen worden steeds beter herkend en er wordt steeds meer naar gehandeld.

***3. De interne en externe communicatie is aantoonbaar verbeterd.***

Deze ambitie is voor een groot deel gerealiseerd. We doen ons best de interne communicatie zo transparant mogelijk te laten verlopen. Derhalve blijft het lastig om in een organisatie waarbij veel parttimers werken, iedereen op het juiste moment van de juiste informatie te voorzien. De externe communicatie is aantoonbaar verbeterd. Dit krijgen we van ouders terug als feedback op dit punt. We hebben in de afgelopen planperiode onze website vernieuwd en we hebben een facebook pagina aangemaakt. Verder zijn er jaarlijks aan het begin van het schooljaar omgekeerde 10-minuten gesprekken gepland waarbij de leerling zelf aangeeft wat zijn/haar onderwijsbehoeften zijn. Ook in onze rapportage zijn we transparanter geworden door ook een uitdraai van het leerlingvolgsysteem toe te voegen waarop duidelijk de ontwikkeling van een kind geschetst wordt. De volgende stap die wij als school willen zetten is het openzetten van het ouderportaal in Parnassys. Een werkgroep is opgericht om deze mogelijkheid in schooljaar 2015-2016 te onderzoeken en een keuze hierin te maken.

## Hoofdstuk 5. Het onderwijskundig beleid

### 5.1 Kenmerken school

Onze school is een soort kleine samenleving voor kinderen, leerkrachten en ouders. Leerkrachten zijn professionele opvoeders. Ouders hebben een deel van de opvoeding van hun kinderen aan de school overgedragen, maar ze spelen in het onderwijs op allerlei niveaus een belangrijke rol. Wij zijn trots op de open communicatie tussen de leerkrachten en ouders. Hierdoor ontstaat voor de kinderen een ideaal pedagogisch klimaat. Dat je beter tot leren komt als je goed in je vel zit en je geaccepteerd en gewaardeerd voelt, is bekend.

Het onderwijs in de school is gericht op de opvoeding van kinderen en omvat daarom veel meer dan alleen het aanleren van schoolse kennis en vaardigheden als lezen, schrijven en rekenen. Kinderen leren in onze school veel. Ze leren omgaan met emoties, rekening te houden met elkaar en zelf verantwoordelijk te zijn voor hun eigen handelen. We willen de kinderen op die manier een stevige basis meegeven voor hun verdere leven.

### 5.2 Pedagogisch handelen

Met oprechte interesse en zowel klassengesprekken als individuele gesprekken werken we aan een goede relatie met onze leerlingen

Voor alle leerlingen is ons uitgangspunt dat ze slechts kunnen leren als ze zich *thuis voelen* op school, bij de leerkracht en bij de andere leerlingen. Dat betekent een prettig en veilig school- en klassenklimaat.

De Bron is een eigentijdse, effectieve en sfeervolle school met goed gestructureerd onderwijs. Het verwerven van de noodzakelijke kennis en het opdoen van diverse vaardigheden vormen de basis. Daarnaast stimuleren we de sociaal-emotionele ontwikkeling en de creativiteit van het kind. Een enthousiaste houding van de leerkracht is hierbij van groot belang, evenals een ondersteunende rol van de ouders.

### 5.3 Didactisch handelen

Het didactisch handelen van de leerkrachten omvat twee aspecten. Enerzijds aspecten, die samenhangen met het directe lesgeven en anderzijds aspecten, die samenhangen met een efficiënte klassenorganisatie. Een goede balans tussen het directe lesgeven en een effectief klassenmanagement is een voorwaarde om te komen tot goed onderwijs. Het hoort dan ook tot de professionele taken van onze leerkrachten om voor deze balans te zorgen. Met behulp van de technieken uit het boek *Teach like a Champion* willen we ook onze didactiek blijven verbeteren. Aan de hand van een kijkwijzer zullen er klassenconsultaties plaatsvinden waarbij gelet wordt op de didactische vaardigheden van de leerkrachten.

- De leerkrachten zorgen in hun lessen voor duidelijkheid en structuur in hun instructie en verwerking.
- De leerkrachten bevorderen, dat kinderen actief betrokken zijn bij het leerproces.
- De leerkrachten bespreken en modelleren leerstrategieën en stimuleren het gebruik ervan bij de kinderen.
- De leerkrachten houden rekening met verschillen tussen leerlingen en passen hun onderwijs hierop aan.
- De leerkrachten organiseren hun lessen efficiënt en doelmatig.

## 5.4 Onderwijskundige kernthema's met hun speerpunten voor de periode 2016-2020:

De speerpunten uit Stichting beleidsplan 2016 – 2020 richt zich op een viertal kernthema's:

1. Leren om te groeien (schoolniveau – leerling)
2. Vakmanschap is meesterschap (medewerkersniveau)
3. Kennis delen is omgekeerd vermenigvuldigen (stichting niveau)
4. Toekomstbestendig bovenal (gezamenlijke basis)

Vanuit de kernthema's van het Stichting beleidsplan willen wij onze focus leggen op de volgende kernthema's:

### 5.4.1 Leren om te groeien

#### A. Zelfstandig werken

De komende schoolplanperiode zal gefocust worden op de zelfstandigheid van de leerlingen binnen De Bron. Hierbij wordt onderzocht en uitgetoetst hoe we de stap kunnen zetten van het zelfstandig verwerken van leerlingen naar meer zelfstandig werken en leren. Dit is een proces waarbij de verantwoordelijkheid in de leersituatie geleidelijk overgaat van leerkracht naar leerling. Door de verantwoordelijkheid van de leerling te vergroten naar zijn of haar individuele mogelijkheden, hem/haar eigenaarschap over het leren te geven is de verwachting dat de leeractiviteiten als meer waardevol en zinvol zullen worden ervaren door de leerling. Ook de motivatie ten aanzien van werken en leren zal hiermee bevorderd worden. De basis voor deze verandering start met het vertrouwen geven aan de leerling door de leerkracht. Voor leerlingen die het moeilijk vinden om zelfstandig te werken wordt het stappenplan in kleinere stapjes aangeboden en wordt dit gevisualiseerd op hun tafel.

#### B. Kind mede eigenaar maken.

Van sturing op weg naar zelfsturing.

We vinden het belangrijk dat kinderen meedenken in hun eigen ontwikkelingsproces. Dit start bij een realistisch zelfbeeld; het kind weet waar het goed in is en waar het wat meer moeite mee heeft. Dit leert het kind van zijn/haar ouders, leerkrachten en andere kinderen. Eigenaarschap heeft alles te maken met bewustzijn en actieve betrokkenheid

Leerkrachten en ouders helpen het kind bij:

- Zelf aan te geven wat het nodig heeft.
- Zelf doelen formuleren.
- Zelf medeverantwoordelijk te zijn.

Dit zal ook een positieve bijdrage leveren aan het zelfvertrouwen van het kind en aan het leerproces.

In essentie betekent eigenaarschap voor leerkrachten: leerkracht ken jezelf, ken je leerling, wees kritisch op jouw eigen zienswijze en ga met het kind in gesprek. De leerkracht is zich heel bewust van hetgeen kinderen mee bezig zijn en zal meer een beroep moeten doen op:

- Denkvermogen
- Leren leren
- Concentratie, aandacht richten
- Taakgerichtheid
- Zelfstandigheid

Het kind moet zelf inzicht krijgen in zijn handelen en denkt na over "wie ben ik, wat wil ik, wat wil ik beter kennen/kunnen?" Er ontstaat op deze manier een reëel zelfbeeld.

Kinderen kunnen daardoor meer en betere eigen keuzes maken en er is meer ruimte voor natuurlijke nieuwsgierigheid. Een goed proces leidt tot een goed product.

De rol van de leerkracht verschuift De leerkracht moet durven loslaten en meer vanuit een begeleidende en bevragende rol lesgeven en faciliteren. Niet alleen de gelegenheid geven om te leren maar ook leerlingen helpen doelen te formuleren, succescriteria te benoemen en plannen te maken om te werken aan leerdoelen. Het werken aan eigenaarschap van leerlingen biedt ons de ruimte om het juk af te schudden van methodeslaaf en weer terug te gaan naar het vakmanschap. De leerkracht doet er toe!

#### C. Het boeken van leerwinst in zichtbare ontwikkelsprongen.

We maken op schoolniveau gebruik van toetsen en de invoer van toets-gegevens om tot bruikbare leerling-bestanden te komen op basis waarvan onze leerwinst kan worden bepaald.

We gaan uit van hoge maar realistische verwachtingen en stellen ambitieuze doelen.

Leerkrachten realiseren zich vooraf aan nieuwe lesstof waar de hiaten kunnen zitten. Deze informatie krijgt de leerkracht door ook de data van voorgaande jaren in deze jaargroep te gebruiken en daarop te anticiperen door meer in te zetten op onderdelen die meer aandacht behoeven en de methode los durven te laten. Belangrijk hierbij is dat de leerkracht inzicht heeft in het totale lesaanbod en de doelen die daarbij horen.

#### 5.4.2 Vakmanschap is meesterschap

Van leerkrachten wordt verwacht dat zij zich blijvend ontwikkelen en dat zij voortdurend gericht zijn op de verbetering van hun onderwijs. De rol van interactie tussen leerkrachten wordt steeds belangrijker: samenwerken, ideeën uitwisselen, elkaar feedback geven, probleem oplossen, zelf kennis ontwikkelen en onderzoeken worden belangrijker in de uitoefening van ons beroep. Dit vraagt om andere kennis, andere vaardigheden en een andere houding van leerkrachten. Een houding die getuigt van voortdurend in ontwikkeling willen blijven, willen verbeteren en kritisch willen zijn naar het eigen handelen.

##### A. Individuele professionaliteit vergroten

De leerkrachten maken gebruik van het nascholingsaanbod vanuit onze bestuursacademie. Iedere leerkracht volgt jaarlijks minimaal één nascholing die aansluit bij haar persoonlijke ontwikkeling. Als team maken we gebruik van het boek *Teach like a Champion*. Met elkaar hebben we voor onze school de kaders vastgesteld voor de didactische technieken die beschreven staan in het boek. De komende 4 jaar zullen we jaarlijks vaststellen op welke 5 technieken dat jaar onze focus ligt. Middels klassenconsultaties met een kijkwijzer wordt de ontwikkeling hiervan in kaart gebracht.

##### B. Leren van elkaar

Leerkrachten wisselen kennis en ervaring uit met collega's, zowel informeel (bij de koffie) als formeel door een bijdrage te leveren aan inhoudelijke bouwvergaderingen. Onze leerkrachten zijn in staat kennis over te dragen die van waarde is voor andere leerkrachten. Op het gebied van taal en rekenen worden scholingen gevolgd waarvan de kennis middels o.a. collegiale consultatie gedeeld wordt zodat er een doorgaande lijn komt in de school.

#### 5.5 Leerlingenzorg

Wanneer we bij ons op school over leerlingenzorg spreken, denken we hierbij in termen van afstemming en minder in termen van hulpverlening. Hieronder volgen de belangrijkste uitgangspunten en kenmerken van onze leerlingenzorg:

##### A.

Wij bieden op onze school Passend Onderwijs aan alle leerlingen die binnen ons school-ondersteuningsprofiel passen. In 2014 hebben we op school een school-ondersteuningsprofiel opgesteld (zie bijlage). Hierdoor hebben we een goed beeld gekregen hoe het is gesteld met onze basisondersteuning. Dit profiel wordt jaarlijks bijgesteld, waarna afspraken volgen over hoe we een en ander nog beter kunnen doen.

Dit ondersteuningsprofiel vormt de basis voor ons handelen. De IB-er is verantwoordelijk voor de leerling ondersteuning die met de beschikbare middelen zo lang als kan op school gegeven wordt. Ook organiseert de IB'er passende ondersteuning (lichte of zware ondersteuning) volgens de procedures van het Samenwerkingsverband De Eem waarbij onze school is aangesloten. Kortom, alvorens we hulp van buitenaf inroepen gaan we aan de slag binnen onze eigen mogelijkheden.

B.

In het ondersteuningsproces van onze school wordt handelingsgericht en planmatig gewerkt. Het proces start bij de signalering door een leerkracht of door de ouders van een ondersteuningsbehoefte bij een leerling en eindigt op het moment dat passend onderwijs voor deze leerling gerealiseerd is.

C.

Ons proces van handelingsgericht werken (HGW) bevat de volgende stappen:

- Verzamelen van gegevens uit toetsen, observatie en gesprekken met leerlingen/ouders in een groepsoverzicht
- Het groepsoverzicht biedt zicht op de groei van de leerlingen op verschillende toetsmomenten en hoe het actueel staat met de factoren die de ontwikkeling en het leren van de leerlingen belemmeren en bevorderen
- Signaleren van de leerlingen die zich niet conform de verwachtingen of prognose ontwikkelen
- Benoemen van onderwijsbehoeften van leerlingen
- Clusteren van leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften in subgroepen
- Doelgericht opstellen van een groepsplan op basis van de clustering
- Uitvoeren en evalueren van het groepsplan
- Afsluiten met groepsbesprekingen
- Monitoren en evalueren

Voor het realiseren van Passend Onderwijs is de keuze gemaakt voor nauwe samenwerking tussen scholen en partijen die betrokken zijn bij de ondersteuningsprocessen. Die samenwerking krijgt voor ons gestalte in leerteams vanuit meerdere scholen en instanties. Het gaat binnen deze leerteams om kennis delen en leren van elkaar, waardoor het vakmanschap vergroot kan worden.

D.

Onze leerlingenzorg richt zich niet alleen op het helpen bij problemen, maar zeker ook op het voorkomen van problemen. Zorgpreventie is voor onze school van groot belang. Goed onderwijs is daarbij de krachtigste factor. De professionaliteit van de leerkrachten speelt bij deze preventieve zorg een sleutelrol. Effectieve instructie en effectief klassenmanagement met een stevige pedagogisch-didactische basis en een positieve grondhouding zijn daarbij gevraagd. Die positieve grondhouding van de leerkracht zorgt er voor dat een kind zich ook met zijn beperkingen veilig en geaccepteerd voelt.

E.

Binnen het kader van deze preventieve gerichtheid speelt de overdracht vanuit Peuterspeelzalen en Kinderdagverblijven ook een belangrijke rol. Al bij de aanmelding en eerste weken op onze school willen we zo goed mogelijk op de hoogte zijn van de ontwikkeling van leerlingen. Het zwaartepunt van de begeleiding van leerlingen ligt daarom bewust in de onderbouw. Kort na de start op school leggen de leerkrachten ook een huisbezoek af waardoor het beeld van het kind nog completer wordt. Onze focus zal de komende periode meer liggen op de individuele doelen van onze leerlingen. Halen wij het beste uit onze leerlingen? Boeken zij voldoende voortgang en blijven ze dat ook doen? Hiermee willen wij onderpresteren voorkomen en krijgen alle leerlingen de kans zich optimaal te ontwikkelen op basis van hun mogelijkheden en talenten. We maken hierbij gebruik van individuele vaardigheidsgroei die we met de individuele leerlingen bespreken.

## Hoofdstuk 6. Personeelsbeleid

### 6.1 Algemeen

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs.

Op boven-schools niveau is het personeelsbeleid beschreven in het integraal personeelsbeleidsplan. Daarin is ook opgenomen op welke manier we de wettelijke eisen vormgeven met betrekking tot de professionalisering van leerkrachten.

‘Levenslang leren’ geldt zeker voor de beroepsgroep van leerkrachten. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus erg belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan.

Professionalisering wordt mede vormgegeven door gebruik te maken van ‘leren van en met elkaar’. Dit kan invulling krijgen binnen het team, maar zeker ook in samenwerking met collega’s van andere scholen. Door het periodiek voeren van gesprekken tussen leidinggevende en medewerker vindt er regelmatig afstemming plaats tussen de persoonlijke ontwikkeling van medewerker en de ontwikkeling van de organisatie. De gesprekkencyclus staat garant voor continuïteit en blijvende aandacht voor de gesprekken, conform het PCDA – model, als middel om verder te professionaliseren. Binnen de Stichting PCBO Baarn-Soest maken we gebruik van enkele gespreksvormen, te weten: voortgangsgesprekken, het functioneringsgesprek, het persoonlijk ontwikkelingsgesprek (POP) en het beoordelingsgesprek. Met vertrekkende personeelsleden wordt een exitgesprek gevoerd.

De kaders voor de gesprekkencyclus worden bepaald door de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) en de geldende CAO PO.

### 6.2 Beleidsonderdelen

In dit hoofdstuk noemen we de onderdelen van het personeelsbeleid voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied.

#### 6.2.1 De schoolleiding

De 10 scholen binnen onze Stichting functioneren elk als een zelfstandige gemeenschap voor kinderen en ouders, met een eigen directie en managementteam. De directeuren komen iedere maand bijeen in het directeurenoverleg. De directeur bestuurder is voorzitter van dit overleg. Het doel van dit overleg is te komen tot afstemming tussen de verschillende scholen, het inspelen op actuele gebeurtenissen, het opstellen van beleid en het leren van elkaar. De directeur bestuurder komt daarnaast regelmatig naar de afzonderlijke scholen voor een overleg met de directeur van de school. In deze gesprekken wordt aandacht besteed aan de leeropbrengsten, de financiële en personele ontwikkelingen en diverse actuele ontwikkelingen.

#### 6.2.2 Beroepshouding

Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leerkrachten handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school.
2. De leerkrachten voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar.
3. De leerkrachten kunnen en willen met anderen samenwerken.
4. De leerkrachten bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten.
5. De leerkrachten voeren genomen besluiten loyaal uit.
6. De leerkrachten zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken.
7. De leerkrachten zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.
8. De leerkrachten zorgen voor een professionele aangename cultuur.
9. De leerkrachten waarderen en leren van elkaars sterke punten.

### 6.2.3 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. De directie en IB'ers leggen klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leerkrachten van elkaar te laten leren.

De schoolleider is geregistreerd schoolleider en het is onze intentie dat alle leerkrachten in het jaar 2016-2017 staan ingeschreven in het lerarenregister.

### 6.2.4 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de Marnix Pabo, verschillende scholen van middelbaar onderwijs en ROC's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnterviewd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil en kan begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de Pabo.

Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met onze ICO (interne opleidingscoördinator). Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt.

### 6.2.5 Werving en selectie

De werving en selectie van personeel gebeurt in eerste instantie binnen onze eigen stichting. Nadat een vacature is gemeld en een profiel is opgesteld wordt de vacature intern uitgezet. Als de vacature niet ingevuld kan worden door interne kandidaten van de stichting zelf, wordt besloten tot externe plaatsing. De sollicitatiecommissie bestaat dan uit de directeur, een afvaardiging van het team, een afvaardiging van de MR en de beleidsmedewerker personeel. Gaat het om een directievacature dan is ook het bestuur van de stichting bij de procedure betrokken.

### 6.2.6 Begeleiding startende leerkrachten

Binnen onze stichting werken we sinds 2014 met een zgn. startersgroep. Alle startende leerkrachten van de 10 scholen binnen de stichting vormen een groep die maandelijks bij elkaar komt om ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren. Hierbij komen ook de beleidszaken aan de orde die stichting-breed zijn opgesteld.

Startende leerkrachten maar ook ervaren leerkrachten die nieuw bij ons op school komen werken krijgen vanuit het team een mentor. Deze mentor is het aanspreekpunt bij vragen en begeleidt de nieuwe collega binnen de cultuur van de school. Ook voert deze mentor het introductiebeleid. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. De begeleiding van nieuwe collega's staat vermeld in de het beleidsstuk "startende leerkracht", dat als bijlage is toegevoegd.

### 6.2.7 Taakbeleid

Taakbeleid is de optimale afstemming tussen het taakpakket van de school enerzijds en de ambities, de belastbaarheid, kennis en vaardigheden en de beschikbare tijd van de teamleden anderzijds. Er wordt op onze school op de volgende manier gewerkt aan het taakbeleid:

De taken zijn geïnterviewd en omschreven. Er is met behulp van een urensystematiek een zwaarte toegekend aan elke taak. De taaktoedeling aan de leerkrachten is op schrift gesteld. De uitvoering wordt gecontroleerd en er vindt een jaarlijkse evaluatie plaats. Het taakbeleid wordt ingevuld volgens de regelgeving vanuit de cao PO. Per augustus 2016 willen we voor iedere leerkracht een rekenmodel invullen waarbij alle taken genoemd worden die onder het vak van leerkracht vallen. Dit instrument is al aangeschaft (PM-TOP) maar wordt momenteel aangescherpt.

### 6.2.8 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. De directie zorgt voor facilitering hiervoor. Door na afloop van de les met elkaar in gesprek te gaan over het onderwijs, leren leerkrachten van elkaar. Dit levert een bijdrage aan onderling vertrouwen en verdere professionalisering. Van ons gegeven onderwijs.

### 6.2.9 Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid een aantal klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek worden de didactische vaardigheden geobserveerd. Ook de intern begeleider legt klassenbezoeken af. Na afloop van het klassenbezoek volgt een gesprek. Er wordt gebruik gemaakt van een kijkwijzer.

## 6.3 Persoonlijke ontwikkeling

Om van al haar personeelsleden de ontwikkelingen te volgen en te stimuleren, heeft de Stichting PCBO Baarn-Soest vastomlijnde IPB richtlijnen. Hierin wordt gewaarborgd dat er klassenconsultaties plaatsvinden en aan een POP cyclus wordt deelgenomen, met daarin verwerkt intervisie, POP-, voortgangs-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Volgens deze richtlijnen is dit bij ons op school als volgt georganiseerd:

Iedere werknemer stelt jaarlijks een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) op. De inhoud van het POP past in het ontwikkelprofiel van de leerkracht en/of het jaarplan van de school. In de functionerings- en beoordelingsgesprekken komt dit POP aan de orde.

### 6.3.1 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek volgens het protocol gesprekkencyclus. Tijdens het functioneringsgesprek staat het ingevulde gespreksformulier centraal. Dit formulier is door de leerkracht zelf ingevuld en een paar dagen voor het gesprek digitaal verstuurd naar de directie.

### 6.3.2 Beoordelingsgesprekken

Voor de vaste medewerkers geldt dat ze ieder jaar een functioneringsgesprek voeren en één keer in de drie jaar een beoordelingsgesprek.

Bij een medewerker met een tijdelijk regulier dienstverband bij de overgang naar een vast dienstverband, geldt een kortere cyclus. Bij het beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag t.o.v. collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

### 6.3.3 Deskundigheidsbevordering – Professionalisering

Alle personeelsleden hebben recht op professionalisering. Per FTE wordt er jaarlijks minimaal 500 euro gereserveerd in de begroting van 2016-2020. Voor de directie wordt er 2000 euro gereserveerd. Vanuit de stichting is er voor medewerkers een bestuurs-academie opgericht in samenwerking met OinO. Medewerkers kunnen vanuit dit aanbod een scholing volgen die past bij hun persoonlijke ontwikkeling of bij de schoolontwikkeling.

Leerkrachten krijgen de gelegenheid om gebruik te maken van peer review, collegiale consultatie en visitatie.

Hiervoor kunnen de uren van duurzame inzetbaarheid worden ingezet. De kosten hiervan worden in het formatieplan opgenomen.

### 6.3.4 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leerkrachten zelf.



In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De gescoorde competentielijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek

#### 6.3.5 Verzuimbeleid.

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arboarts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arboarts ingeschakeld. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Voor de vervanging van de zieke werknemer wordt gebruik gemaakt van de vervangingspool van het bemiddelingskantoor van IPPON ( Inval Personeel Primair Onderwijs Nederland)

#### 6.3.6 Mobiliteitsbeleid.

Aan het begin van ieder kalenderjaar (januari) wordt geïnventariseerd of er belangstelling is onder de leerkrachten voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieoverleg gekeken naar verplichte mobiliteit. Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door de werkgroep personeel vanuit het directieoverleg.

#### 6.3.7 Sociale veiligheid.

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leerkrachten (werknemers). Daartoe is o.a. het gedragsprotocol opgesteld en beleidsaspecten beschreven waaronder de klachtenregeling, afspraken rondom privacy en ICT, aanpak rouwverwerking en verwerking echtscheiding.

In gevallen van (vermoeden van) huiselijk geweld en kindermishandeling, hanteert De Bron de landelijke meld-code. Deze code geeft aan hoe scholen dienen te handelen bij het vermoeden van huiselijk geweld en kindermishandeling. Bij onze school is de intern begeleider, mevr. Marion van Amstel, aanspreekpunt voor ouders, leerlingen en leerkrachten en vormt de schakel met hulpverleningsinstanties.

De veiligheid voor wat betreft ruimtelijke aspecten wordt jaarlijks getoetst door een ontruimingsoefening en de RI&E.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. De regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om? Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Een incident, melding of klacht wordt geregistreerd en deze worden door de directie en managementteam jaarlijks geanalyseerd. De school beschikt over een interne en externe vertrouwenspersoon. Beide personen kunnen contact opnemen met de vertrouwenspersoon van de stichting.

De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Tevens beschikt de school over BHV'ers.

#### 6.4 Aandachtspunten personele zaken:

- Meer mannen in het team.
- Stimuleren mobiliteit ter bevordering van persoonlijke ontplooiing van leerkrachten.
- Teamscholing gericht op zelfstandig werken.
- Registratie van de leerkrachten in het lerarenregister.

## Hoofdstuk 7. Kwaliteitsbeleid

### 7.1 Inleiding

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven. De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van kwaliteitszorg. Dit wordt zichtbaar in het doorlopen van de plan-do-check-act cyclus bij de activiteiten m.b.t. kwaliteitszorg; het vastleggen en bewaken van teamafspraken; het creëren van draagvlak; het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij leerkrachten; het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking. Kwaliteitszorg staat ook voor een professionele schoolcultuur. Bij het vormgeven daarvan moet er vanuit gegaan kunnen worden, dat iedere leerkracht zich verantwoordelijk voelt voor kwalitatief goed onderwijs op het niveau van de school.

In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren.

### 7.2 Ons kwaliteitszorgsysteem.

Handelings- en opbrengst gericht werken in de groep gaat uit van de fasen waarnemen, begrijpen, evalueren en uitvoeren. De kwaliteitszorg op De Bron heeft als basis de 4D- cyclus: data, duiden, doelen, doen.

De data verkrijgen we vanuit ons leerlingvolgsysteem Parnassys waar we de methodetoetsen en citotoetsen in verwerken. Naast toetsen leveren observaties van leerlingen en gesprekken met leerlingen en ouders veel handelingsgerichte informatie op. De leerkracht is de dataverzamelaar.

Bij de analyse, het duiden, stelt de leerkracht zich de vraag welk effect zijn/haar onderwijs heeft op de leerlingen. Op basis van de analyse van de verzamelde gegevens signaleert de leerkracht leerlingen die de komende periode extra aandacht nodig hebben. Denk bijvoorbeeld aan verlengde instructie, meer leertijd, extra leerstof, activerende werkvormen of aan pedagogische maatregelen om de motivatie, taakaanpak, de competentie, de autonomie en de relatie te verbeteren. Al deze onderdelen worden beschreven in het groepsplan.

We stellen voor de school onze doelen vast en ook op groepsniveau worden doelen opgesteld. Als richtlijn nemen we 10% bovenop het huidige resultaat.

Met alle verzamelde gegevens en onze ambitie gaan we het nu doen. Het groepsplan wordt uitgevoerd in een rijke en betekenisvolle leeromgeving, die de leerling uitdaagt en stimuleert tot leren. We zijn ons bewust dat we moeten lesgeven op basis van data en niet op basis van lesmethoden. De leraar voert cyclisch het groepsplan uit. Zo nodig wordt het groepsplan tussentijds bijgesteld. Het uitvoeren van het groepsplan doet een groot beroep op de instructievaardigheden van leraren, op goede didactische en pedagogische aanpak, op het effectief besteden van de leertijd en op een goed klassenmanagement. De leraar evalueert of de in het groepsplan gestelde doelen bereikt zijn. Na afronding van het plan wordt de evaluatie systematisch vastgelegd, zodat goed gedocumenteerd is wat een leerling met welk resultaat aangeboden heeft gekregen. De leraar evalueert haar aanbod en onderzoekt welke aanpassingen de komende periode in haar handelen en aanbod nodig zijn. Toets resultaten over de afgelopen periode worden overzichtelijk in kaart gebracht en geanalyseerd. Tijdens de groepsbespreking wordt het groepsplan met de bereikte resultaten en opbrengsten geëvalueerd.

De directeur bestuurder komt vier keer per jaar op schoolbezoek waarbij de opbrengsten besproken worden met directie en I.B-ers.

### 7.3 Tevredenheidspeiling

In de afgelopen periode is er in 2008, 2011 en 2014 een tevredenheidspeiling uitgevoerd. Dit was een onderzoek onder personeel, ouders en leerlingen. Het betrof een kwaliteitsmeting door Organisatieadviesbureau Beekveld & Terpstra.

De belangrijkste resultaten van de laatste peiling in 2014:

Rapportcijfers:           Personeel: 8,2   Ouders: 7,6   Leerlingen: 7,8

De conclusie vanuit Organisatieadviesbureau Beekveld & Terpstra is als volgt:

*Als we naar de totale vragenlijst kijken, dan zien we volgens ons dat u samen met uw medewerkers een prima schoolsituatie hebt gerealiseerd. Voor de medewerkers is de school een fijne plek om te werken, en de medewerkers zijn vrijwel overal tevreden over. Natuurlijk heeft deze groep ook aandachtspunten (vergaderingen!), maar het is natuurlijk niet erg dat er nog verbeterpunten overblijven.*

*De ouders en de leerlingen hebben in hun scores de afgelopen jaren echt een sprong gemaakt. En dat is iets dat door de hele vragenlijst heen zichtbaar is. Blijkbaar is er ook een algemeen positiever sentiment. Heeft u dat zelf ook gemerkt? En zijn er nog aanwijsbare redenen waardoor dit is gekomen? Misschien heeft u zelf wel acties ondernomen die dit effect hebben gesorteerd?*

*De vraag is ook wat nu uw ambities zijn met de ouders en de leerlingen. De scores van de ouders en leerlingen zijn nu bijvoorbeeld in het domein onderwijs en leren allemaal zo ongeveer rond de landelijke benchmark. Dat is natuurlijk prima. Maar misschien wilt u nu verder stijgen? Hetzelfde geldt voor het domein cultuur. Hier hebben we het nog niet over gehad, maar ook hier zien we nu vooral veel stijgingen ten opzichte van drie jaar geleden. De sfeer lijkt echt een stuk beter geworden. De positieve scores liggen nu allemaal zo rond het landelijk gemiddelde. Wederom dus prima scores. Interessant is in dit verband dat er in vergelijking met het landelijk gemiddelde relatief laag wordt gescoord op ouderbetrokkenheid en dan met name de mogelijkheden die de school hiervoor biedt. Zou het misschien een goed idee zijn om de uitkomsten van deze vragenlijst met de ouders te bespreken? Daarmee krijgt u naast uw eigen analyses misschien nog wel veel meer inzichten en ideeën, terwijl u gelijk een eerste stap zet om die ouderbetrokkenheid te verbeteren.*

*Dit zou ook heel goed passen in de positieve trend waarin u lijkt te zitten met uw school. Juist in zo'n positieve golf is het leuk om met elkaar na te gaan wat er verder nog aan de school verbeterd zou kunnen worden, om de school nóg leuker te maken. Met dit onderzoek heeft u daar al veel aanknopingspunten voor. We wensen u veel succes met het gezamenlijk profiteren van die positieve golf!*

We beseffen dat deze peiling niet een volledige dekking biedt van de kwaliteitszorg. Om die reden hebben we als stichting gekozen voor een uitgebreider pakket in de vorm van Parnassys Integraal. Hierover zijn inmiddels de eerste afspraken gemaakt. In 2016 gaan we daarmee aan de slag.

#### **7.4 Jaarverslag en Jaarplan**

Het is goed om de voortgang van de onderwijsontwikkeling en de speerpunten in ons schoolplan jaarlijks te evalueren in een jaarverslag. Ieder jaar in februari wordt deze opgesteld. Zo schrijven we ook ieder najaar een jaarplan voor het volgende jaar.

Ook op deze manier houden we dus tweemaal per jaar de kwaliteit van de school tegen het licht.

#### **7.5 Interne communicatie**

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

We werken met een vergaderrooster en vergaderagenda en onderscheiden de volgende bijeenkomsten:

- teamvergadering
- bouwvergadering
- zorgvergadering
- het MT vergadert twee wekelijks
- De oudercommissie (OC) vergadert in ieder geval 6 x per schooljaar.
- De medezeggenschapsraad (MR) vergadert in ieder geval 5 x per schooljaar

Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memo- bord, via e-mail. Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- zaken worden op de juiste plaats besproken;
- vergaderingen worden goed voorbereid;
- op vergaderingen is sprake van actieve deelname;
- wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.

## **7.6 Externe communicatie**

We zijn van mening dat de kwaliteit van de school ook afhangt van de mate en manier waarop er wordt gecommuniceerd. Daarom besteden we er op school veel aandacht aan.

Op verschillende manieren vindt er communicatie plaats vanuit school naar de ouders:

1. De Nieuwsbron: tweewekelijks sturen wij per mail informatie vanuit de school, het team, de OR en de Medezeggenschapsraad.
2. Groepsnieuws: Iedere leerkracht stuurt eens in de 6 weken een groepsnieuws naar de ouders met daarin alle relevante zaken die er spelen in de betreffende groep.
3. Aan het begin van ieder schooljaar ontvangen ouders de ABC-gids. Naast belangrijke data wordt ook de praktische informatie hierin vermeld.
4. 10 minuten gesprekken: in november en naar aanleiding van het eerste en tweede rapport worden de ouders uitgenodigd om over de ontwikkelingen en vorderingen van hun kind te komen praten met de groepsleerkracht.
5. In de eerste of tweede schoolweek vinden de omgekeerde 10 minuten gesprekken plaats. In dit gesprek vertellen de ouders de leerkracht over hun kind. De onderwijsbehoeften van de kinderen worden in beeld gebracht.
6. Informatieavond: In de eerste week is er een informatieavond voor groep 1/2, 3 en 8.
7. Er is een apart informatieboekje voor ouders van de kleuters die bij ons op school komen.
8. Via facebook en de website van school ontvangen de ouders ook informatie vanuit school.
9. Twee leerkrachten lopen 's morgens vanaf 08.15 uur en 's middags vanaf 13.05 uur buiten op het plein om aanspreekbaar te zijn voor ouders.

De mailadressen van de leerkrachten staan op de website waardoor iedere leerkracht te bereiken is via mail.

## **7.7 Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)**

De RI&E is in 2015 uitgevoerd. Het leverde slechts een aantal kleine verbeterpunten op. (Zie RI&E)

## **7.8 Inspectiebezoek**

We hebben natuurlijk te maken met het bezoek van de onderwijsinspectie. De laatste keer vond deze plaats in april 2012. We kwamen daarbij weer in aanmerking voor een basisarrangement. De daarbij genoemde aandachtspunten hebben we meegenomen in onze verbeterplannen.

## **7.9 Visitaties**

Minstens één keer per jaar vindt er bij alle leerkrachten een klassenconsultatie plaats in het kader van de IPB cyclus, dus voorafgaand aan een functionerings- of beoordelingsgesprek door de directeur. Daarnaast vinden er klassenconsultaties plaats aan de hand van vernieuwingsonderwerpen of verbetertrajecten. De IB'er doet klassenconsultaties in het kader van leerlingenzorg. Leerkrachten doen ook klassenconsultaties bij elkaar en gaan hierover met elkaar in gesprek. Deze vorm van intervisie gebeurt nog minimaal en wordt een speerpunt voor de komende schoolplanperiode.

## Hoofdstuk 8.

## Instemming schoolplan

Hierbij stemt de directie van de school, de medezeggenschapraad en de bestuurder van de stichting in met de beleidslijnen in dit schoolplan voor de periode 2016 – 2020.

Datum:

Handtekening:

Directeur De Bron  
Els Hordijk

Datum:

Handtekening:

Voorzitter MR De Bron  
Marjolein van Campen

Datum:

Handtekening:

Directeur – Bestuurder  
St. PCBO Baarn - Soest  
B.D. Sonnenberg

## Bijlagen:

- Overzicht van methodes per vakgebied en jaar van vervanging
- School ondersteuningsprofiel
- Actieplan 2016, 2017, 2018 en 2019
- Jaarverslag 2014 (als los document bijgevoegd)

## Bijlage 1. Lijst met methodes op De Bron

### Onderbouw

Titel	Vak	Jaar van vervanging
Fonemisch bewustzijn CPS	Taal	
KIJK, Compact & Rijk, Kijk Kies Doe	Diverse ontwikkelingsbieden en verrijking	
Goed Gedaan!	Sociaal/emotionele ontwikkeling	2022
Met sprongen vooruit	Rekenen	
Schatkist	Rekenen en Taal	
Wat zeg je? Kopieermap Bubbel de Bup		
Vakbladen	HJK	

### Bovenbouw

Titel	Vak	Groep	Jaar van vervanging
Veilig leren lezen	Aanvankelijk lezen en taal	3	2018
Zo leer je kinderen lezen en spellen	Aanvankelijk lezen en spelling	3	
Zo leer je kinderen lezen en spellen	Voortgezet technisch lezen	4-8	
Estafette	Voortgezet technisch lezen	4	
Staal	Taal	4-8	2023
Staal	Spelling	4-8	2023
Nieuwsbegrip	Begrijpend lezen	4-8	
Wereld in getallen 4	Rekenen	3-8	2020
Met sprongen vooruit	Rekenen	3-4	
Goed Gedaan!	Sociaal/emotionele ontwikkeling	1-8	2022
De blauwe Planeet	Aardrijkskunde/ wereldoriëntatie	3-8	2017
Bij de Tijd	Geschiedenis	5-8	2019
Natuniek	Natuur en Techniek	3-8	2018
Blits	Studievaardigheden		2021
Trefwoord	Godsdienst	1-8	
Planmatig bewegen	Bewegingsonderwijs	3-8	
Take it easy	Engels	5-8	
Verkeerskrant	Verkeer	4-7	

### Oefensoftware

Titel	Vak	Groep	
Veilig leren lezen	Aanvankelijk lezen en taal	3	
Rekentuin	Rekenen	3-8	
Nieuwsbegrip	Begrijpend lezen	3-8	
Schoolpakket Ambrasoft	Rekenen en taal	1-8	
Staal	Taal en spelling	3-8	
Take it easy	Engels	7-8	

## **Bijlage 2. Schoolondersteuningsprofiel**

Dit is het schoolondersteuningsprofiel zoals het in 2014, binnen het profiel van ons samenwerkingsverband De Eem, is opgesteld. Het is te vinden bij de gegevens van onze school op de website van het SWV.

Na 1 december 2015 hebben we de mogelijkheid om het profiel te actualiseren.

Dit profiel is in de plaats gekomen van wat we vroeger het zorgplan noemden.

<https://www.swvdeem.nl/profiel/schoolondersteuningsprofiel/>



# Actieplan 2016-2017-2018-2019

	2016	2017	2018	2019
Zelfstandig werken/leren leren	Teamscholing om tot definitieve afspraken te komen die school-breed gelden en ontwikkelen stappenplan om tot zelfstandig werken en leren te komen.	Borging en herijken van de afspraken en hanteren stappenplan in alle groepen.	Borging van afspraken en stappenplan.	
Didactiek	Jaarlijks staan 5, door het team gekozen, technieken uit het boek Teach like a Champion centraal. Bij vergaderingen en visitaties ligt de focus op deze technieken.	Jaarlijks staan 5, door het team gekozen, technieken uit het boek Teach like a Champion centraal. Bij vergaderingen en visitaties ligt de focus op deze technieken.	Jaarlijks staan 5, door het team gekozen, technieken uit het boek Teach like a Champion centraal. Bij vergaderingen en visitaties ligt de focus op deze technieken.	Jaarlijks staan 5, door het team gekozen, technieken uit het boek Teach like a Champion centraal. Bij vergaderingen en visitaties ligt de focus op deze technieken.
Kwaliteitsbewaking administratief	Start invoering Parnassys integraal.	Vervolg gebruik Parnassys Integraal.		
Kwaliteitsbewaking algemeen	Het effect van ons onderwijs 4 keer per jaar monitoren en analyseren n.a.v. data in vergaderingen	Borging van het systematisch bespreken van de data.		
Kwaliteitsbewaking onderwijskundig personeel	Mobiliteit wordt besproken tijdens informele en formele gesprekken	Alle leerkrachten registreren zich in het lerarenregister.		
Kinderen eigenaar maken van hun eigen leerproces	Kinderen vanaf groep 4 worden betrokken bij de gesprekken over hun ontwikkeling en behaalde resultaten.	De kinderen vanaf groep 4 zijn aanwezig bij de gesprekken over hun ontwikkeling en behaalde resultaten.	Kinderen kunnen vanuit de resultaten hun eigen onderwijsproces sturen	Kinderen leren vanuit hun eigen motivatie.
Externe communicatie	- Invoering digitale rapporten - Oriënteren op ouderportaal	Gebruik maken van het ouderportaal.		
Leren van elkaar	- Collegiale consultaties plannen in het jaarrooster. - Scholing alle onderbouwleerkrachten van de Stichting.	Samenwerking /intervisie met andere scholen een structurele plaats geven in ons jaarplan.		
Groepsplannen	-Tijd inroosteren om de groepsplannen aan te passen zodat ze effectiever zijn en beter aansluiten bij groepsdoelen. -De vertaling vanuit de groepsdoelen naar de weekplanning borgen.	Evaluatie groepsplan en eventueel aanpassen.		
Aardrijkskunde	Oriënteren op een nieuwe methode.	Invoer nieuwe methode.	Borging van de methode.	
Aanvankelijk lezen		Oriënteren op een nieuwe methode	Invoering nieuwe methode	
Natuur/techniek		Oriënteren op een nieuwe methode	Invoering nieuwe methode	
Geschiedenis			Oriënteren op een nieuwe methode	Invoering nieuwe methode
Rekenen	Leerkrachten groep 1 t/m 5 volgen cursus "met sprongen vooruit"	Leerkrachten groep 6 en 7 volgen cursus "met sprongen vooruit"	Leerkrachten groep 8 volgt cursus "met sprongen vooruit"	

