



Blaarthemseweg 24 5502 JV Veldhoven
T. 040 253 23 82 of 040 230 06 58
zeelsterhof@veldvest.nl zeelsterhof.nl

Schoolplan 2015-2019

Basisschool Zeelsterhof

“Onderwijs van hoge kwaliteit met oog voor de brede persoonlijke en maatschappelijke vorming van alle leerlingen.”

Inhoud

1.	Inleiding.....	4
1.1.	Doel en functie.....	4
1.2.	Interne samenhang	4
1.3.	Relatie met andere beleidsdocumenten	4
1.4.	Totstandkoming	5
1.5.	Evaluatie en bijstelling	5
2.	Onze school	6
2.1.	Zakelijke gegevens.....	6
2.2.	Historie van de school.....	6
2.3.	Bevoegd gezag en bestuursconcept	7
2.4.	Relatie met bovenschoolse organisaties	8
2.5.	Leerlingen	8
2.6.	Ouders en verzorgers	9
2.7.	Personeel	10
2.8.	Medezeggenschap	10
2.9.	Huisvesting en situering van de school in de omgeving	11
3.	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg	12
3.1.	Uitgangspunten en voorwaarden Schoolontwikkeling	12
3.2.	Visie op integrale kwaliteitszorg	12
3.3.	Kwaliteitszorg	13
3.4.	Overlegstructuur	14
3.5.	Schoolontwikkeling in praktijk.....	16
4.	Beleidsterreinen	18
4.1.	Visie en Missie	18
4.2.	Onderwijs.....	19
4.3.	Personeel en organisatie	30
4.4.	Communicatie.....	31
4.5.	Huisvesting en inrichting	32
4.6.	Financiën	33
4.7.	Veiligheid	33
5.	Analyse huidige stand van zaken	35
5.1.	Terugblik op de vorige schoolplanperiode	35
5.2.	Leerlingenpopulatie	36
5.3.	Personeel	37
5.4.	(Zelf)evaluatie en tevredenheid	38
5.5.	Tussentijdse Opbrengsten	39
5.7.	Sociale Vaardigheden.....	41
5.8.	Eindopbrengsten	41
5.9.	Kengetallen onderwijs.....	41
5.10.	Functioneren leerlingen in het VO	42

5.11	Rapportages van derden	42
5.12	Toezietsarrangement onderwijsinspectie.....	43
5.13	Huisvesting	43
5.14	Conclusies n.a.v. de analyse	43
6.	Actuele interne en externe ontwikkelingen.....	45
6.1	Interne ontwikkelingen	45
6.2	Externe ontwikkelingen	48
6.3	Kansen en bedreigingen	49
6.4	Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen.....	50
7	Meerjarenbeleid	51
7.1	Totaaloverzicht van ontwikkelpunten	51
7.2	Verbeter en veranderonderwerpen	52
7.3	Beleid en beleidsvoornemens	53
7.4	Motto.....	54
7.4	Planning afname vragenlijsten	54
7.5	Meerjarenplanning.....	55
8	Bijlagen	58

1. Inleiding

1.1. Doel en functie

Het schoolplan is er in de eerste plaats voor de school zelf. Bij het opstellen van het schoolplan denken we opnieuw na over de interne en externe oriëntatie, de sterktezwakte analyse, de visie en missie, de speerpunten van beleid en de daarbij behorende doelstellingen, prioriteiten, investeringen en activiteiten. Dat geeft houvast bij initiatieven in de school die erop gericht zijn om de kwaliteit van het onderwijs te handhaven en te verbeteren. Het schoolplan heeft dus vooral de functie van beleidsdocument met betrekking tot de volgende onderdelen:

- strategisch beleid, waarin begrepen het onderwijskundig beleid;
- ondersteunend beleid (personeels-, financieel-, materieel- en relationeel beleid);
- beleid met betrekking tot bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs (kwaliteitszorg).

In het schoolplan stellen wij het beleid zo vast dat het gebruikt kan worden voor planmatige schoolontwikkeling en dat het als uitgangspunt kan dienen voor de planning per schooljaar. Een ander doel van het schoolplan is het op gang brengen van een dialoog over de kwaliteit van het onderwijs en over het onderwijsbeleid van de school. Het schoolplan lokt deze dialoog uit onder teamleden, maar ook tussen de directie en het bestuur van de school. Ook de oudergeleding van de medezeggenschapsraad wordt hierbij betrokken. Ten slotte is het schoolplan ook bedoeld als verantwoording aan het college van bestuur, de ouders en uiteraard de inspectie. De inspectie toetst het schoolplan bij schoolbezoek aan de werkelijke situatie.

1.2. Interne samenhang

De hoofdstukken uit het schoolplan zijn onderling op elkaar afgestemd. Hoofdstuk 1 beschrijft doel, functie en structuur van het schoolplan. Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de schoolorganisatie. Hoofdstuk 3 laat zien hoe schoolontwikkeling en kwaliteitszorg samenhangend vorm krijgen. De relevante beleidsterreinen en de daarvan afgeleide doelen voor de komende jaren worden uitgewerkt in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 wordt beschreven wat de huidige stand van zaken is, en wat daarvan de consequenties zijn voor het toekomstig beleid. Vervolgens worden in hoofdstuk 6 de interne en externe ontwikkelingen geschetst die invloed hebben op het te voeren meerjarenbeleid. In hoofdstuk 7 tenslotte wordt dat meerjarenbeleid concreet uitgewerkt. De conclusies vanuit met name de hoofdstukken 3, 4 en 5 worden daarin integraal verwerkt. De verschillende jaarplannen worden als bijlage toegevoegd.

1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

Binnen het kwaliteitszorgsysteem van de Stichting en de school vormt het schoolplan een belangrijke spil tussen het stichtingsplan en de (jaarlijkse) schoolgids. Het schoolplan vormt het belangrijkste verbindingspunt. Hierbij wordt zowel uitgegaan van door de wetgever gestelde doelen – referentieniveaus bijvoorbeeld – als van door de Stichting en de school zelf vastgestelde missie en verbeterdoelen. Die verbeterdoelen zijn onder te verdelen in twee categorieën:

- verbeterdoelen op de middellange termijn, die in dit vierjarig schoolplan worden uitgezet;
- de verbeterdoelen die in het komende schooljaar prioriteit krijgen en verwoord worden in de schoolgids bij het jaarverslag. In de volgende schoolgids blikt de school terug en geeft ouders informatie in hoeverre de in de vorige schoolgids gestelde verbeterdoelen ook inderdaad bereikt zijn.

Het schoolplan heeft verder een directe relatie met een aantal andere (beleids)documenten die binnen onze schoolorganisatie en/of Stichting kader stellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- inspectierapport,
- integraal personeelsbeleid;
- professionaliseringsplan;
- (meerjaren)formatieplanning;
- (meerjaren)begroting;
- oudertevredenheidspeiling;
- leerkrachtenpeiling;
- vorige schoolplan;
- bestuursakkoord;
- onderwijsakkoord;
- verbeterplan van de school.

1.4. Totstandkoming

De geformuleerde doelstellingen uit het schoolplan van 2011-2015 zijn geëvalueerd. Er is samen met het team en de huidige Schoolraad (SR) (Medezeggenschapsraad (MR) aangevuld met ouders) een actuele sterktezwakte analyse gemaakt. Door middel van deze analyse zijn de opbrengsten en ambities voor de toekomst vastgesteld en in beleidsuitgangspunten beschreven in het nieuwe schoolplan voor 2015-2019. Het komende schooljaar 2015-2016 zal gebruikt worden om deze beleidsuitgangspunten verder vorm te geven, waar nodig aan te scherpen en te concretiseren tijdens besprekingen met teamleden, afgevaardigden uit de SR/MR, de directeur en Bestuur van Stichting Veldvest.

Dit schoolplan is door de directeur, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld, zie

bijlage 1: Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019

1.5. Evaluatie en bijstelling

Jaarlijks zullen de veranderings- en verbeteringsonderwerpen van het desbetreffende schooljaar worden geëvalueerd door de school en het bestuur. In de jaarlijkse schoolgids zal hierover worden gerapporteerd in de vorm van een jaarverslag. In het schooljaar 2018-2019 zal het volledige schoolplan worden geëvalueerd. Daarbij zullen alle geledingen worden betrokken.

Voor zover er nog geen volledig plan van aanpak is uitgewerkt voor de jaren twee, drie en vier van de planperiode, wordt dit alsnog gedaan in de periode voorafgaand aan het desbetreffende schooljaar. Dit treft u wederom aan in de schoolgids van dat schooljaar, welke voor de aanvang van het schooljaar aan de inspectie wordt verzonden.

2. Onze school

Basisschool Zeelsterhof (RK) is de Brede School voor Veldhoven-Oost (Zeelst) die gedurende de dag voorziet in onderwijs en opvang (Korein). De school maakt deel uit van stichting Veldvest.

De school biedt leerlingen een krachtige, veilige en ontspannen leeromgeving. Een omgeving waarin kinderen zich gerespecteerd voelen, uitgedaagd worden, van en met elkaar leren en leren in passende zelfstandigheid te werken.

De focus ligt op het onderwijsleerproces van alle leerlingen, ook leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Ieder kind krijgt zo de kans zich maximaal te ontwikkelen: persoonlijk en in de relatie met anderen. De leerstof, vaardigheden en houdingen die de kinderen leren, sluiten daar op aan. Kinderen worden bekend gemaakt met de maatschappij. De school schenkt aandacht aan identiteitsontwikkeling en waardenoriëntatie en draagt hiermee bij aan de opvoeding van kinderen tot verantwoordelijke burgers.

De Zeelsterhof investeert continu in het versterken en verdiepen van de deskundigheid van leerkrachten. De leerkrachten werken opbrengstgericht en worden hierbij ondersteund door een uitgebreid ondersteuningsteam. Zij zijn alert op gedrag en prestaties die kinderen laten zien, stimuleren creativiteit en sturen op het boeken van successen.

2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	10JJ
Schoolnaam	RK Basisschool Zeelsterhof
Telefoonnummer	0402532382
Faxnummer	0402300659
Gemeente	VELDHOVEN
Provincie	Noord-Brabant
Vestiging adres	Blaarthemseweg 24, 5502JV VELDHOVEN
Correspondentie adres	Blaarthemseweg 24
Naam bevoegd gezag	Stichting Veldvest voor bijzonder onderwijs Veldhoven en omgeving
Correspondentie adres bevoegd gezag	Pastoor Jansenplein 21 5504BS VELDHOVEN
E-mail school	zeelsterhof@veldvest.nl

2.2. Historie van de school

Zeelsterhof is een katholieke basisschool en in het kader van de wet een zogenaamde 'bijzondere school'.

De huidige basisschool Zeelsterhof is in 1979 ontstaan uit de 3 scholen, te weten de Willibrordus jongensschool, de St. Jozef meisjesschool en de Pius X kleuterschool. De St.Jozefschool was verbonden met het klooster en werd geleid door nonnen aangevuld met seculiere onderwijzeressen. De jongensschool werd hoofdzakelijk door meesters gerund. De kleuterschool door nonnen en seculiere kleuterleidsters. Het schoolbestuur bestond uit het kerkbestuur met de pastoor als voorzitter. Dit werd in de jaren zeventig een lekenbestuur dat voornamelijk bestond uit ouders en notabelen.

Ook de school in Cobbeek viel onder dit bestuur daar de directeur en een groot deel van het personeel van de voormalige St. Jozefschool naar Cobbeek verhuisde. Tegenwoordig is de school onderdeel van het bestuur Veldvest.

Doordat de wet op het basisonderwijs er aan kwam werd bij de bouw van de huidige school de kleuters al bij de lagere school ingelijfd. En sinds enige jaren huist ook de peuterspeelzaal onder hetzelfde dak en binnenkort ook de buitenschoolse opvang onder leiding van Korein.

2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Stichting Veldvest

Zeelsterhof valt onder het bestuur van stichting Veldvest, het bevoegd gezag van 15 basisscholen, 1 speciale school voor basisonderwijs en 1 school voor speciaal onderwijs. De scholen bevinden zich in het gebied Veldhoven, Vessem, Steensel, Wintelre en Knegsel. Zij hebben een katholieke, protestants-christelijke of algemeen-bijzondere grondslag. Meer informatie over de Stichting is te vinden op www.veldvest.nl.

Het bestuur van onze school is verantwoordelijk voor het strategisch beleid van de Stichting en de scholen. Het korte termijnbeleid (operationeel beleid) is ingebed in dit strategisch beleid en dient door de directeur vormgegeven te worden. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden die aan de directeur gemandateerd zijn, zijn vastgelegd in een directiestatuut.

De bestuurlijke organisatie

Stichting Veldvest heeft een eenhoofdig college van bestuur (CvB) dat toezichhoudend en beleidsvormend te werk gaat. Het beleid en de doelstellingen van de Stichting komen in samenspraak met de schooldirecteuren tot stand. Op basis van de gekozen strategische richting onderscheiden we een drietal domeinen: Onderwijs, Strategische Allianties (extern en intern georiënteerd) en Bedrijfsvoering. Deze domeinen worden door beleidsgroepen projectmatig uitgewerkt, onder andere met de QOFTIM-systematiek (Quality, Organisation, Facilities, Time, Information, Money). Alle directeuren zijn verdeeld over de acht beleidsgroepen. Het gaat daarbij om:

- kwaliteit;
- ICT;
- excellente leerlingen;
- IPB;
- educatief centrum;
- burgerschap en ethische vorming;
- strategische allianties;
- bedrijfsvoering.

De directeuren zijn resultaatverantwoordelijk voor de gang van zaken op de scholen en werken met managementcontracten. De scholen stellen hun jaarplan (speerpunten van verbetering of verandering) mede vast op basis van het in het directiebestuur vastgestelde beleid. Het bestuur bewaakt de kaders en zorgt ervoor dat er planmatig wordt gewerkt.

De raad van toezicht (RvT) beoordeelt het beleid van de Stichting en controleert of middelen doelmatig en rechtmatig worden ingezet. De RvT kan vanuit aanwezige deskundigheid het bestuur ook van advies voorzien. De leden van de raad zien er op toe dat het bestuur strategisch weloverwogen en maatschappelijk verantwoorde beleidskeuzes maakt. De raad is ook werkgever van het CvB.

De zittingstermijn van de RvT is drie jaar, waarna de leden twee maal herkiesbaar zijn voor een nieuwe periode van drie jaar. De zittende leden van de RvT werven en selecteren zelf nieuwe kandidaten en dragen zorg voor de invulling van de vacature. De stafafdeling van Veldvest is ondergebracht op besturenbureau Kempenland en bestaat uit twee bestuursadviseurs met de portefeuilles financiën en personeel, een secretariaat, een afdeling huisvesting en de inzet van geschoold personeel op projectbasis.

Deze functionarissen adviseren enerzijds het bestuur ten aanzien van beleidsvoorbereidende processen. Anderzijds verlenen zij ondersteunende –en adviesdiensten aan de scholen. Tevens houden de bestuursadviseurs toezicht op de beleids(uit)voering ten aanzien van:

- a. onderwijs/kwaliteit;
- b. financiën;
- c. personeel en organisatie;
- d. ICT;
- e. facility management;
- f. communicatie;
- g. ondersteuning.

2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

Kind, school en samenleving vormen een organisch geheel. Kind, groep, klas en school zijn geen geïsoleerde domeinen. Zij maken deel uit van grotere, maatschappelijke verbanden. Onderwijs en opvoeding zijn in dit verband begrippen die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden. School heeft daarbij voortdurend te maken met allerlei omgevingspartners die, voor het betreden van de basisschool, tijdens deze periode en daarna, een belangrijke rol spelen voor kinderen.

Organisaties waar Zeelsterhof in bestuurlijk verband of als school mee te maken heeft zijn:

- het samenwerkingsverband PO De Kempen in het kader van Passend Onderwijs;
- Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE);
- scholen van het voortgezet onderwijs;
- opleidingsscholen zoals PABO, SUMMA-college;
- gemeente
- de bestuurlijke samenwerking met andere stichtingen.

2.5. Leerlingen

Basisschool Zeelsterhof is een Katholieke school die kinderen uit de wijk aantrekt. Op peildatum 1-10-2015 telt de school 380 leerlingen. Het leerlingenaantal is redelijk stabiel. Echter laten de demografische gegevens voor de komende jaren een daling van het leerlingenaantal zien.

De leerlingen komen voor het grootste deel uit de middenklasse. De onderwijskundige voorwaarden van onze leerlingen kunnen gunstig genoemd worden. De ouders hebben voornamelijk een goede opleiding gevolgd, verkeren in gunstige tot zeer gunstige economische omstandigheden en tonen zich vrijwel allen betrokken bij en zijn redelijk kritisch naar de school. De grotendeels autochtone populatie vertegenwoordigt een dwarsdoorsnede van de bevolking.

In de wijk Zeelst is basisschool Zeelsterhof de enige basisschool en traditioneel bezoeken bijna alle kinderen in de basisschoolleeftijd de school. In de gezinnen wordt overwegend Nederlands gesproken. Er zijn een aantal leerlingen die tweetalig worden opgevoed.

Binnen de huidige leerling populatie bevinden zich percentueel gezien weinig leerlingen met een leerlingewicht, 4 % op 1-10-2015. Voor die leerlingen wordt extra (taal) aanbod gerealiseerd. De resultaten van de leerlingen op de hoofdvakken zouden in vergelijking met de landelijke scores gemiddeld of bovengemiddeld moeten kunnen zijn.

De school is er al van oudsher en veel vaders en moeders, ooms en tantes, opa's en oma's van de huidige leerlingen hebben zelf de school in hun jeugd bezocht. Men voelt zich in het algemeen veilig in de wijk Zeelst.

Als sterk punt van de wijk worden de medebewoners het vaakst genoemd en duidelijk vaker dan gemiddeld: onder meer de goede contacten, gezellige sfeer en diversiteit.

Na aanmelding onderzoekt de school zorgvuldig wat kinderen nodig hebben en of school die ondersteuning zelf kan realiseren, eventueel met ondersteuning vanuit het samenwerkingsverband. Op 1-10-2015 heeft Zeelsterhof 0,5% leerlingen met een arrangement zware zorg.

2.6. Ouders en verzorgers

De tevredenheid van de ouders wordt tweejaarlijks gemeten middels een oudertevredenheidspeiling. Ouders zijn tevreden over het onderwijsleerproces, de planmatige ondersteuning, de schoolcultuur, de samenwerking met ouders, het organisatiemanagement en het imago van de school. Aandachtspunten die voortkomen uit deze peiling worden opgenomen in het jaarplan.

Ook de huidige SR/MR bestaande uit leerkrachten en ouders laat blijken dat men tevreden is over de resultaten. Tussenopbrengsten en eind opbrengsten zijn voldoende en het pedagogisch klimaat is goed. Het opbrengstgericht werken en de scherpe kwaliteitszorg geeft de ouders vertrouwen in de toekomst.

Ouders geven aan dat ze bemerken dat er steeds meer tegemoet gekomen wordt aan de verschillende (onderwijs)behoeften van de leerlingen. Dit geldt zowel voor de leerlingen die meer zorg nodig hebben als voor de leerlingen die meer aankunnen. Zij geven aan tevreden te zijn over de kwaliteit die de school biedt op het gebied van lezen, schrijven, rekenen en de wereld oriënterende vakken. Het valt de ouders op dat de leerlingen met een goede dosis aan zelfvertrouwen en positief zelfbeeld Zeelsterhof verlaten.

Zij zouden graag zien dat de school deze kwaliteit vasthoudt en doorgaat met het verrijken van het aanbod en de aanpak. Zij geven de school onderstaande punten mee:

- verder investeren in uitdagend, onderzoekend en ontwerpnd leren met aandacht voor de 21st century skills
- bevorderen van zelfstandig leren naar zelfsturend leren (leerlingen zicht geven op hun eigen leerproces)
- leerlingen leren om te gaan met open taken/opdrachten
- inspelen op de specifieke kennis en vaardigheden van een kind en deze stimuleren en optimaliseren
- nog zichtbaarder maken wat er (structureel) gedaan wordt aan Culturele vorming, Techniek, creatieve vakken, burgerschapsvorming, ICT
- (taal) rijke leeromgeving en aanbod blijven creëren anticiperend op maatschappelijke ontwikkelingen
- verschillende werkvormen blijven inbrengen (waaronder coöperatieve werkvormen)
- aandacht voor omgang met sociale media
- Meer aandacht voor levensbeschouwing vanuit de verschillende religies/stromingen

De SR/MR wil graag mee denken over de wijze waarop Zeelsterhof zich als brede school verder wil gaan profileren. Zij onderschrijven de ambitie van de school om hoog kwalitatief, eigentijds en uitdagend onderwijs na te streven.

Ook de oudervereniging, die in nauwe samenwerking met de directeur, teamleden en schoolraad/MR een groot aantal activiteiten organiseert, herkent zich in bovenstaande kwaliteiten en aandachtspunten. Aanvullend hierop geven zij aan dat Zeelsterhof een goede mix heeft tussen vrouwelijke en mannelijke leerkrachten en in leeftijdsopbouw.

Zij geven aan dat de ouders middels het Hofnieuws (wekelijkse nieuwsbrief) goed op de hoogte gehouden worden en het contact met zowel de leerkrachten, het ondersteunend personeel en de directeur laagdrempelig is. Daarnaast zijn ze tevreden over de wijze waarop er aandacht is voor de veiligheid van de kinderen.

Zij bemerken verschil in de frequentie en wijze waarop informatie vanuit groepen (klassenprogramma, huiswerk, uitstapjes, groepsactiviteiten) bij de ouders komt. Hier zou meer lijn in mogen komen, waardoor alle ouders op de hoogte kunnen blijven van hetgeen er in de groep op de planning staat. Ten aanzien van de rapportage naar ouders zien zij graag uitgebreidere verslaglegging op sociaal-emotioneel gebied.

Ouders geven aan hun schoolkeuze vooral gebaseerd te hebben op demografische gronden, het dorpse karakter, de sfeer, positieve geluiden van andere ouders en de structuur die herkenbaar is voor eenieder.

2.7. Personeel

Het team bestaat uit enthousiaste leerkrachten. Er werken zowel juffen als meesters, junior en senior, fulltimers en parttimers. Op het moment zijn er 16 groepen. Iedere groep beschikt over een intern begeleider (leermonitor of regisseur) vanuit het ondersteuningsteam, die de vorderingen en ontwikkelingen van de leerling en leerkracht cyclisch mee volgt. Zeelsterhof wordt geleid door de directeur Marieke Wensing. Het team wordt ondersteund door een conciërge, administratief medewerkster en managementassistente.

Op Zeelsterhof staat het samen leren centraal. Dit maakt dat er iedere jaar ruimte geboden wordt aan Pabo studenten en ROC studenten (onderwijs- en klassen assistenten) om stage te lopen.

2.8. Medezeggenschap

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

Voor de scholen vallend onder het bevoegd gezag van stichting Veldvest is een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad opgericht. De GMR bestaat uit 10 leden, vanuit twee geledingen: 5 vertegenwoordigers van ouders en 5 vertegenwoordigers van de medewerkers. De GMR is bevoegd tot bespreking van die aangelegenheden, die van gemeenschappelijk belang zijn voor de scholen vallend onder het bevoegd gezag. Daarnaast kan ze schriftelijke voorstellen doen en standpunten kenbaar maken aan het bevoegd gezag. De GMR heeft adviesrecht, onder andere met betrekking tot de volgende zaken: kaders voor vaststelling van het regionaal vakantierooster, vaststellen of wijzigen van beleid ten aanzien van het onderhoud van gebouwen, instemmingsrecht met betrekking tot onder andere het wijzigen van een benoemingsprocedure van de schoolleiding, etcetera. De GMR vergadert maandelijks, zowel zelfstandig als met het bevoegd gezag (college van bestuur). Alles dat uitsluitend betrekking heeft op één school blijft de verantwoordelijkheid en bevoegdheid van de MR/ SR (medezeggenschapsraad of schoolraad). Het doel van de GMR is mede zorgdragen voor kwalitatief goed onderwijs op de scholen van Veldvest. Vanzelfsprekend is hiervoor de constructieve samenwerking nodig tussen ouders, leerkrachten, directeuren en bestuurders. In de praktijk is de GMR net als het bestuur vooral bezig in voorwaardenscheppende sfeer. Tot slot wijzen wij u erop dat alle GMR-informatie ook op de website van de stichting Veldvest te vinden is (www.veldvest.nl).

Medezeggenschapsraad (MR)

Een wettelijk geautoriseerd orgaan is de medezeggenschapsraad (MR). Binnen de mr is advies en inspraak van ouders en leerkrachten geregeld. Het beleid van de school wordt getoetst. De MR functioneert als gesprekspartner en klankbord van het managementteam en het team. Vaak worden in de vergaderingen met de MR actuele zaken besproken, ook al vaak in een vroeg stadium.

Op Zeelsterhof spreken we over een SR Medezeggenschapsraad (MR) aangevuld met ouders). In vergaderingen is er geen onderscheid tussen de MR- en SR ouders, behalve als er een stemming wordt gehouden waarbij aan de MR een advies of instemming wordt gevraagd.

2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

Zeelsterhof bevindt zich in woonservicezone Veldhoven- Oost, midden in de wijk Zeelst. Deze wijk is een voormalig kerkdorp. Veldhoven kent vijf woonservicezones.

Wijk Zeelst

Met 5298 inwoners is Zeelst qua inwonertal een van de grotere wijken van Veldhoven. Wel is het aantal inwoners de afgelopen jaren gedaald van 5613 in 2008 naar 5298 in 2014. De bevolkingssamenstelling komt in grote lijnen overeen met die in de hele gemeente. Het aantal bewoners van 65 jaar en ouder (26%) is iets hoger dan gemiddeld, waarbij het Zorgcentrum Sele een bescheiden rol speelt.

Onder de 2336 particuliere huishoudens is het aantal paren zonder kinderen relatief hoog (39%). Bij deze huishoudensverdeling zijn de bewoners van woningen van Severinus overigens niet meegenomen.

Het aantal thuiswonende kinderen t/m 17 jaar dat in een eenoudergezin woont is gestegen van 9 naar 11%, maar nog wel lager dan gemiddeld.

Ook het aantal inwoners met een niet-westerse etniciteit (3%) en het aantal huishoudens dat zich pas de afgelopen twee jaar heeft gevestigd (10% van alle huishoudens) is iets lager dan gemiddeld.

Zeelsterhof

De school heeft achttien groepslokalen, een handenarbeidlokaal, een speelzaal voor de kleuters, een gymzaal en een aula. De kinderen van groep ½ hebben een eigen speelplaats voorzien van diverse speelmogelijkheden, die door een hek van de straat is afgeschermd. De speelplaats voor de groepen 3 t/m 8 ligt tussen de schoolgebouwen en de gymzaal. Deze is voorzien van verschillende speeltoestellen.

Sinds de grote renovatie en nieuwbouw voldoet het gebouw weer aan de eisen van deze tijd. Het gebouw is voorzien van Warmte Terug Win installaties, die zorgen voor schone lucht. Ook het meubilair is vernieuwd.

Zeelsterhof werkt samen met Korein Kinderplein (opvangorganisatie). Zij verzorgen het peuterwerk en vanaf sept 2015 ook dagopvang voor kinderen van 0-4 jaar. Beiden zijn gevestigd in het gebouw van Zeelsterhof. Ook de voor- (vso) en buitenschoolse opvang (bso) wordt door Korein Kinderplein verzorgd. Hiervoor is een kleurrijk en sfeervol onderkomen aan de Blaarthemseweg, direct naast de school ingericht. In 2017 gaat ook deze voorziening in het pand van Zeelsterhof gehuisvest worden. De ingang ligt aan het schoolplein van de groepen 3 t/m 8. De bso maakt gebruik van de grote speelplaats en van de gymzaal. De kinderen van Basisschool de Meerhoef maken ook gebruik van de vso en bso voorziening. Voor de jongste kinderen van de bso worden de lokalen van het peuterwerk gebruikt, zodat er op drukke dagen extra ruimte beschikbaar is voor de bso.

De brede school is een verbreding van het primair onderwijs met diverse diensten en activiteiten in één concept. Een netwerk van diensten en dienstverleners rondom kinderen van 0-16 jaar. Alle ingrediënten grijpen in elkaar, versterken elkaar en worden aangeboden in dag arrangementen, die gevarieerd en op maat zijn.

Zeelsterhof vormt het hart van dit netwerk waaraan welzijn, jeugdwerk, zorg, kinderopvang, peuterspeelzaalwerk en culturele en sportieve activiteiten toegevoegd worden. Het schoolcurriculum geldt als startpunt voor de ontwikkeling van de activiteiten, waardoor binnen- en buitenschools leren (o.a. in de wijk) met elkaar verbonden worden. Met Korein Kinderplein en de combifunctionarissen Cultuur en Sport van de gemeente zijn en zullen er verschillende dag arrangementen gerealiseerd worden, waarbij gewerkt wordt vanuit een gezamenlijke visie op onderwijs en opvang. Hierdoor is er een heldere en herkenbare structuur, voor, tijdens en na schooltijd.

3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg

3.1. Uitgangspunten en voorwaarden Schoolontwikkeling

Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op vergroting van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Integrale benadering

Gelet op de meerwaarde van de integrale benadering kiezen we er nadrukkelijk voor om de persoonlijke ontwikkeling af te stemmen op de schoolontwikkeling. Dat komt tot uitdrukking, doordat we de verbinding leggen tussen doelen van de school en de vakbekwaamheid (competenties) van de medewerkers. De persoonlijke ontwikkeling van het team als geheel en van ieder teamlid afzonderlijk kan niet los gezien worden van de ontwikkeling van de school.

Integrale evaluatie

In onze oordeelsvorming onderzoeken we de samenhang tussen de verschillende beleids- en kwaliteitsterreinen. Hoe is de kwaliteit van het onderwijsleerproces van invloed op de onderwijsresultaten? Welke relatie en wisselwerking zien we tussen de verschillende kengetallen? Welke relatie zien we tussen opbrengsten of kwaliteit van de leerling ondersteuning en bekwaamheden van het personeel.

3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een (leer)proces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt (of laat beoordelen) en vervolgens evalueert, gericht op het borgen en verbeteren. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt (basiskwaliteit) als om onze schooleigen ambities.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt ons bij het (steeds weer) beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. De uitwerking van deze aspecten hebben we opgenomen in ons kwaliteitszorgdocument.

3.3. Kwaliteitszorg

Stichting Veldvest

Het college van bestuur van stichting Veldvest ziet kwaliteitszorg als een instrument voor schoolontwikkeling, maar ook als een middel voor (horizontale en verticale) verantwoording. Kwaliteitszorg is niet alleen van de school of CvB, maar van alle personeelsleden. De bereidheid en (de ontwikkeling van) het vermogen om te denken en te handelen in termen van het geheel ziet de Stichting als het wezenlijke kenmerk van professionaliteit. Deze vorm van professionaliteit is cruciaal, omdat het ook iets zegt over het strategische vermogen van een organisatie. Hoe meer personen doorgronden hoe motieven, inspanningen, afstemming en samenwerkingsvormen in het strategisch perspectief van de school hun betekenis hebben, des te groter is het zogeheten beleidsvoerende vermogen van de school.

Om dit doel te bereiken wordt expliciet gewerkt aan het vermogen van scholen om de eigen positie te analyseren en op grond hiervan strategische keuzes te maken, die vervolgens vertaald worden naar onderwijsactiviteiten. Het CvB neemt hierbij de regierol, maar stimuleert dat scholen zelfevaluatie gaan uitvoeren.

Het college van bestuur vindt het van belang dat het zelf daadwerkelijke verantwoordelijkheid neemt voor de kwaliteit van de scholen in plaats van de scholen in deze aan hun lot over te laten. Verantwoordelijkheid nemen in deze betekent niet voorschrijven, maar wel betrokken zijn en de (professionele) dialoog aangaan.

Het college van bestuur zal bij deze vorm van besturen tijdens de planperiode van dit schoolplan op een methodische wijze ondersteuning bieden. In overleg met het directiebestuur wordt bepaald welke momenten cruciaal zijn in het proces van de voorbereiding, formulering, uitvoering, monitoring en evaluatie van het strategische beleid. Dit kan variëren van het mee interpreteren van diverse gegevens uit de analyses tot het op maat mee ontwerpen van de kritische succesfactoren die het mogelijk maken om adequate interventies te doen tijdens het proces. Een dimensie die vanuit de ondersteuning door het college van bestuur aandacht krijgt, is de kwaliteit van de aansturing. In een professionele organisatie worden meerdere rollen onderscheiden en ligt inspiratie, initiatief, bewaking, ondersteuning en organisatie niet eenzijdig bij de formele eindverantwoordelijken.

Om de kwaliteit van het beleidsvoeringproces te versterken heeft de Stichting gekozen voor het model 1-Onderwijsroute, dat behulpzaam en sturend is bij analyse en diagnose, bij de planning en bij verantwoording. Verantwoording ten aanzien van het al dan niet behalen van doelen is onderwerp van gesprek.

Onze school

De nadruk in ons beleid en in onze kwaliteitszorg ligt op het primaire proces: de kwaliteit van leren en onderwijzen.

Wij vinden het belangrijk om duidelijk over kwaliteitsopbrengsten te communiceren, zodat helder wordt wat kwaliteitszorg oplevert voor leerlingen, individuele medewerkers, het team en de Stichting als geheel.

Ons kwaliteitsbeleid is gebaseerd op de volgende vragen:

- Doet de school de goede dingen?
- Doet de school die dingen goed?
- Hoe weet de school dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doet de school met die wetenschap?

Het kwaliteitsbeleid valt uiteen in vijf stappen, die verder planmatig (plan-do-check-act) worden uitgewerkt: bepalen van de kwaliteit, formuleren van prioriteiten, ontwikkelen van een aanpak, uitvoeren en evalueren en borgen van de kwaliteit.

Kwaliteitszorgsysteem

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van Integraal. Met behulp van dit instrument kunnen we vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitzetten bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Vanuit Integraal geven we ook vorm aan het peilen van de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die we nastreven. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning (zie hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'). Ook het oordeel van de inspectie voeren we via een vragenlijst in. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in de cockpit van Integraal. Vanuit de cockpit kunnen jaarplannen geschreven worden.

Opbrengsten en kengetallen onderwijs

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook opbrengstresultaten (tussentijdse- en eindopbrengsten), resultaten sociale vaardigheden en kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys en ZIEN! getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten maken we daar de vergelijking met de inspectienormen en onze school specifieke streefdoelen.

3.4. Overlegstructuur

Onze overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier voeren we de dialoog over wat goed onderwijs is. Het proces van kwaliteitsborging en verbetering start als het ware binnen onze overleggen. Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde veranderonderwerpen (groeithema's) en vereiste vakbekwaamheden (competenties) worden vastgesteld. Het proces 'eindigt' als het ware ook binnen deze overleggen, omdat evaluatie weer binnen deze overleggen plaatsvindt.

Teamoverleg

Het teamoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen dit overleg worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. Binnen het teamoverleg bespreken we samen de veranderonderwerpen (groeithema's) waar aan gewerkt gaat worden. We stellen de bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten vast. Tegelijkertijd stellen we ook vast welke competenties hiervoor vereist zijn en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen, zorgen we ervoor dat er regelmatig gerapporteerd wordt tijdens het teamoverleg over de voortgang en over het effect van de verbeteractiviteiten.

Bouw overleg

In de bouw overleggen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) worden de gekozen groeithema's specifiek uitgewerkt en gepland in de planperiode. Er vindt ook organisatorische afstemming plaats.

De voorzitters en/of leden van de strategische (beleidsinitieënd) en organisatorische commissies kunnen tijdens de bouw overleggen informatie inbrengen en ter discussie stellen. Daarnaast is er ruimte voor intervisie en Lesson study's.

Parallelbesprekingen:

Leerkrachten treffen elkaar minimaal 1 keer per maand in parallel overleggen waarin zij samen een periodeplanning maken en volgen, waarin zowel pedagogische als didactische doelen worden geformuleerd. In deze parallel overleggen delen de leerkrachten ook hun individuele professionaliseringsopdrachten die de leerkrachten voor zichzelf hebben geformuleerd en afgestemd met de directeur en het ondersteuningsteam.

Groepsbesprekingen:

Drie keer per jaar vinden er groepsbesprekingen plaats (waarvan de derde bespreking een overdrachtsbespreking is) met de leerkrachten van hetzelfde leerjaar onder leiding van intern begeleider (leermonitoren en regisseurs).

Doel van de groepsbespreking is om de:

- groep als geheel breed in beeld te brengen.
- individuele leerlingen beter in beeld te brengen.
- de groepsplannen te evalueren en aan te passen.

De onderwijsbehoeften van de leerlingen worden per vakgebied in beeld gebracht. In dit overleg vindt onder leiding van het ondersteuningsteam de verdere analyse en interpretatie van toets resultaten plaats. Gesprekken over leerlingen en leerlingenzorg worden verkend en gepland in kleiner verband met relevante gesprekspartners van binnen en buiten de school.

Leerlingenbespreking (individueel):

Individuele gesprekken over leerlingen vinden regelmatig plaats. Dit kan op verzoek van de leerkracht, n.a.v. groepsbespreking of n.a.v. signalen die het ondersteuningsteamlid/directeur opvangt. Bij de leerlingbespreking zijn in ieder geval aanwezig : de leerkracht, het betrokken zorgteamlid, indien wenselijk de ouders. Bij de helft van de geplande leerling besprekingen is de aanwezigheid van Schoolmaatschappelijk Werk, GGD en orthopedagoog gepland. In overleg wordt besloten voor welke leerlingbespreking de leerling wordt ingepland. Afhankelijk van de hulpvraag worden vervolgstappen gemaakt. Belangrijk hierin is de rol van de leerkracht. Leerlingen die besproken zijn worden geëvalueerd. Evaluatie en vervolgstappen krijgen inhoud door leerkracht en ondersteuningsteamlid. Afhankelijk van de evaluatie blijven deze evaluaties plaats vinden.

Ondersteuningsoverleg

Het ondersteuningsoverleg vindt eens per 6 weken plaats. Tijdens dit overleg worden de fasen van de 1- Onderwijsroute gemonitord en de kwaliteit van het didactisch en pedagogisch handelen van leerkrachten besproken, zodat hier waar nodig ondersteuning in geboden kan worden. Het ondersteuningsteam bestaat uit de directeur (Integraal leider) en de intern begeleiders, die leermonitoren of regisseurs worden genoemd.

De leermonitoren zijn gericht op het verdiepen en verrijken van het opbrengstgericht werken en de vertaling van het groepsplan in de groepen. Deze werkzaamheden zijn gericht op het leren van de kinderen op de leerresultaten (kennisoverdracht). De leermonitor zal in gesprek met leerkracht bekijken welke ondersteuning er t.a.v. groepjes en het extra ondersteunen van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften nodig zijn. Daarnaast zorgt de leermonitor ervoor dat zij/hij in afstemming en samenwerking met de leerkracht, zich richt op het vorm en inhoud geven, verbeteren van het onderwijsaanbod binnen de bouw. Zij richten zich op het coachen van onderwijs gekoppeld aan de vakgebieden lezen en taal die positieve effecten hebben op de leerresultaten van de leerling.

De regisseursrol kenmerkt zich door de strategische positie/rol in de school met onderscheiden verantwoordelijkheden. De regisseur legt verbindingen met de 3 leertheorieën en de strategische vraagstukken. Zij draagt integrale verantwoordelijkheden t.a.v. de ontwikkelingen op het gebied van het pedagogisch domein.

Gesprekkencyclus Integraal Personeelsbeleid

De persoonlijke vakbekwaamheden worden binnen de gesprekkencyclus besproken. Na bespreking en vaststelling van de te ontwikkelen vakbekwaamheden stelt iedere medewerker zelf een persoonlijk ontwikkelingsplan op.

Dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt besproken met de leidinggevende en, al dan niet aangepast, vervolgens vastgesteld.

Elk jaar vindt een ontwikkelingsgesprek plaats met de teamleden. Zij formuleren hun ontwikkelingsdoelstelling in het zogenaamde Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP).

Minimaal één keer per drie jaar vindt een beoordelingsgesprek plaats.

3.5. Schoolontwikkeling in praktijk

Zelfevaluatie

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode hebben we door middel van zelfevaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan met behulp van de vragenlijsten van Integraal en met behulp van de kengetallen en opbrengsten zoals die getoond worden in de cockpit van Integraal. We hebben onderzocht (zie hoofdstuk 4,5 en 6) hoe deze zich verhouden tot de basiskwaliteit en onze schooleigen ambities.

Meerjarenbeleid

De uitkomsten van de zelfevaluatie zijn leidend voor de schoolontwikkeling in de komende schoolplanperiode. De door het team gekozen verbeterpunten zijn 'uitgezet' in een meerjarenbeleid.

Jaarplannen

Vanuit dit meerjarenbeleid wordt er per schooljaar een jaarplan geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. Elk afzonderlijk jaarplan beschrijft welke veranderonderwerpen (groethema's) in dat jaar worden geagendeerd. Per veranderonderwerp wordt aangegeven welke activiteiten daarvoor uitgevoerd gaan worden (wie, wat, hoe, wanneer enz.) en wat de gewenste situatie is die bereikt moet worden. We beschrijven daarbij ook welke competenties nodig zijn om de gewenste kwaliteit te realiseren. Er wordt vastgesteld hoe we kunnen weten (meten/merken) of we succes(sen) behaald hebben en wanneer en hoe we dat gaan meten. Aan het einde van een schooljaar wordt het voor dat schooljaar geldende jaarplan geëvalueerd en wordt het jaarplan voor het volgende schooljaar opgesteld. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Elke medewerker beschikt over een actueel persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit plan beschrijft de doelen die de medewerker nastreeft in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling, wat daarvoor nodig is aan scholing, ondersteuning, begeleiding op de gebieden 'persoon', 'professie' en performance. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school. Het plan wordt afgesloten met een evaluatie.

Gerelateerd document:

-Handboek IPB

Voortgang volgen

Om te weten hoe het gesteld is met de kwaliteit van het onderwijs, moeten er gegevens zijn over de kwaliteit. Op basis van de gegevens kunnen wij een analyse maken van de onderdelen die goed gaan of extra aandacht behoeven en actiepunten voor de komende jaren bepalen.

Wij maken gebruik van de volgende instrumenten:

- de kwaliteitskaarten van 'School aan zet':
De school werkt met de kwaliteitskaarten opbrengstgericht werken in groep 1-2 en groep 3-8. Deze kaarten maken deel uit van de IPB cyclus (IPB beleidsgroep);
- gesprekken met leerkrachten:
Binnen de gesprekscyclus worden de POP gesprekken, ontwikkelingsgesprekken en beoordelingsgesprekken gehouden tussen medewerkers en leidinggevende. Het doel van deze gesprekken is de kwaliteit te verhogen van de medewerkers.
Directeuren voeren deze gesprekken met de voorzitter van het College van Bestuur;
- klassenbezoeken:
De directie houdt tenminste een keer een klassenbezoek (waar nodig meer).
De bezoeken staan in het teken van een vooraf gesteld doel op het gebied van pedagogisch of didactisch handelen, vaak aan de hand van een thema, speerpunt.
De Ib-er/ leermonitoren/regisseurs nemen ook klassenbezoeken af;
- Methode gebonden toetsen:
De leerkrachten nemen diverse methode gebonden toetsen af. Deze worden individueel en op groepsniveau geanalyseerd. Deze analyses worden gebruikt om het onderwijs nog beter aan te sluiten op de onderwijsbehoefte.
De toetsen rekenen en taal/ spelling zullen te zijner tijd ook ingevoerd gaan worden in ParnasSys. Op deze wijze hebben ouders direct inzage in de gegevens van hun kind via het ouderportal;
- Cito LOVS Niet- methode gebonden toetsen:
De niet-methode gebonden toetsen geven ook informatie over de vorderingen van de leerlingen van de school. Deze toetsen worden op individueel (indien nodig handmatig geanalyseerd), groeps- en schoolniveau geanalyseerd. Voor de verwerking van de cito toetsen gebruiken we waar mogelijk ParnasSys. De scores van de toetsen zijn voor ouders direct te zien via het ouderportal;
- Cito eindtoets en entreetoets:
De eindtoets geeft informatie over de vorderingen van de leerlingen die dat jaar de school verlaten. Deze wordt op groeps-, en schoolniveau geanalyseerd.
De entreetoets in leerjaar 6 en 7 geeft informatie over de vorderingen van de leerlingen. Deze wordt geanalyseerd op individueel en groepsniveau. Met deze informatie kunnen eventuele extra speerpunten voor groep 8 worden geformuleerd;
- Oudertevredenheidspeiling en personeelstevredenheidspeiling (Integraal):
Eenmaal per twee jaar wordt een ouder- en personeelstevredenheidspeiling gehouden met alle scholen. In deze onderzoeken wordt de mening van ouders en personeel gevraagd over de kwaliteit van onze school. De belangrijkste bevindingen worden vertaald in onze onderwijskundige planning;
- Voorschool:
In de contacten met peuterspeelzaal en kinderdagverblijf wordt ook gevraagd naar zaken die onze school nog kan verbeteren;
- Resultaten Voortgezet Onderwijs:
De gesprekken vinden twee keer per jaar plaats. In het najaar om de brugklassers door te spreken. In het voorjaar om de aangemelde leerlingen en de vorderingen van de leerlingen na twee jaar te bespreken. In de gesprekken met het VO wordt specifiek gevraagd naar zaken die onze school nog kan verbeteren;
- Volgen sociaal-emotionele ontwikkeling:
Op de scholen van de stichting Veldvest gebruiken we hiervoor het instrument 'Zien'.
Op Zeelsterhof wordt het instrument KIIJK in de onderbouw gebruikt.
Deze observatielijst wordt twee keer per schooljaar ingevuld.

Verantwoording

We vinden het van belang om ons tijdig en transparant te verantwoorden. We verantwoorden ons in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit plan wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast hebben we onze schoolgids. In de schoolgids beschrijven we in het kort onze plannen. De schoolgids wordt jaarlijks aan nieuwe ouders uitgereikt. De schoolgids ligt op school ter inzage. We publiceren de schoolgids daarnaast op onze website. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie vatten we de conclusies samen en nemen die op de schoolgids. Het inspectierapport wordt gepubliceerd op onze website en ligt op school ter inzage. In onze jaarplannen beschrijven we de activiteiten die we gaan ondernemen en de doelen die we daarmee willen bereiken. De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de verantwoordingsrapportage aan het bevoegd gezag. Door middel van het jaarverslag leggen we officieel verantwoording af. We publiceren dit jaarverslag in de schoolgids, die te vinden is op de website. Indien gewenst verstrekken we een papieren exemplaar.

4. Beleidsterreinen

Voor de verschillende beleidsterreinen geven we onze visie weer en verwijzen we naar gerelateerde beleids- en borgingsdocumenten. Aandachtspunten en doelen vanuit de beleidsterreinen, voor de komende schoolplanperiode verwerken we in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

4.1. Visie en Missie

Zeelsterhof is een brede school in wording en is vanuit dezelfde visie van werken de samenwerking met de peuterspeelzaal, dagopvang, tso (tussen schoolse opvang) en bso (voor en na schoolse opvang) verder vorm aan het geven.

Onze visie: de gewenste kwaliteit

Wij streven naar een professionele cultuur (met zelfsturing, feedback en reflectie) waarin we voortdurend alert zijn op het hooghouden van de kwaliteit van het onderwijsleerproces en daarnaast zoeken naar verbeteringen die recht doen aan de diversiteit van onze leerling populatie en aan het principe van passend onderwijs.

Sturende principes voor onze visie:

- Waarneembare vooruitgang in sociale, emotionele, cognitieve ontwikkeling. Dit betekent dat we steeds alert zijn op gedrag en prestaties die kinderen laten zien en dat we sturen op het successen boeken.
- Duidelijkheid; rust; helderheid over wat van kinderen verwacht wordt. Dit geeft kinderen gevoel van veiligheid.
- Open staan voor eigen inbreng van zowel kinderen, ouders als team. We willen actieve rollen van alle partijen. Daartoe nodigen we in onze werkwijze de ander uit. Ruimte voor creativiteit en inspiratie.
- Afhankelijk van de leerdoelen kiezen we een aanpak op basis van de empiristische, constructivistische of sociaal-culturele leertheorie. We vinden het belangrijk dat de betekenis van wat (we) kinderen leren herkenbaar voor ze is. Leren vanuit en voor betekenisvolle situaties. Dat wat kinderen leren op school is gericht op het eigen maken van vaardigheden die ze nodig hebben in hun leven.
- Goede, open communicatie: nieuwsgierig zijn, vragen stellen, elkaar de dingen zeggen. Door middel van goede communicatie willen we komen tot goede afstemming. Afstemmen op dat wat kinderen en leerkrachten nodig hebben, afstemmen van werkwijzen, afstemmen van taken en verantwoordelijkheden.
- Creëren van een krachtige, veilige en ontspannen leeromgeving. Een omgeving waarin kinderen zich gerespecteerd voelen, uitgedaagd worden, leren van en met elkaar, en leren in passende zelfstandigheid te werken.

- We willen een opvoedende taak vervullen, die gericht is op de persoonlijkheidsvorming van het individuele kind en op de omgang met anderen. De leerstof, vaardigheden en houdingen die op onze school ontwikkeld worden, staan ten dienste van deze persoonlijkheidsvorming en maken de kinderen bekend met de maatschappij.

Onze missie: waar we voor staan

'Ieder kind wil leren
wij zijn er **samen** voor de best mogelijke ontwikkeling.'

We werken vanuit de opvatting dat je geaccepteerd voelen een voorwaarde is voor ontwikkeling. Dat geldt voor kinderen, maar ook voor ouders en teamleden. Jezelf mogen zijn; je veilig voelen. Daar willen we voor zorgen. De diversiteit in talenten en kenmerken van kinderen (en teamleden en ouders) zien we als een uitdaging. Samen met alle betrokkenen willen we komen tot een passende aanpak.

We laten ons daarbij leiden door gezamenlijk vastgestelde richtlijnen en afspraken én bouwen op de professionaliteit van de teamleden. Wij noemen daarbij expliciet een onderzoekende houding, zelfreflectie en het denken en handelen in termen van het grote geheel. We willen gebruik maken van elkaars kwaliteiten bij het zoeken naar oplossingen voor ingewikkelde of uitdagende situaties.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids

4.2. Onderwijs

Om kwalitatief hoogstaand onderwijs te kunnen bieden, combineert de leerkracht voor de inrichting van de onderwijspraktijk grofweg een drietal benaderingswijzen:

- De leerkracht onderkent het belang van degelijk en grondig taal en rekenonderwijs. Hij streeft naar optimale leerresultaten en baseert zijn aanpak op methodieken en strategieën waarvan wetenschappelijk is aangetoond dat ze effectief zijn. In deze empiristische benadering gaat het erom dat de leerkracht scherp doelgericht werkt en deze doelen weet te realiseren in een verantwoord didactisch onderwijsaanbod.
- Vervolgens krijgt de leerkracht ook kennis van de innerlijke wereld van zijn leerlingen en in relatie met diens sociaal-maatschappelijke context. Het werkelijk ontmoeten van de leerling veronderstelt relevante (communicatie)kennis en vaardigheden. Het zogenaamde constructivisme geeft de leerkracht zicht op de wijze waarop de leerling in de wereld staat. Tevens ontdekt hij welke leerstrategieën bij dit specifieke kind passen. Hier liggen ook de kansen voor de ontwikkeling van talenten en creativiteit, waarbij de leerling ontdekkend leert en eigen kennis construeert.
- Tenslotte zal de leerkracht ook oog hebben voor de wijze waarop de leerling in groepen verantwoordelijkheid leert nemen voor het pedagogische klimaat. Hij wil de leerling gemeenschapszin bijbrengen en ondersteunen zodat de actuele en toekomstige deelname van de leerling aan uiteenlopende maatschappelijke contexten wordt bevorderd en gebaseerd is op kennis van waarden en normen, maar ook gestuurd wordt door zelfkennis en persoonlijke voorkeuren en opvattingen. We spreken over de theorie van het cultureel leren.
Vanuit deze benaderingswijze worden ook vragen gesteld die raken aan de identiteit van de school. Welke waarden zijn dragend voor de schoolgemeenschap en op welke wijze klinkt daar de levensbeschouwelijke oriëntatie van de school in door? De doelen en inhouden die de overheid voorschrijft in het kader van burgerschap vormen een adequate invalshoek om dit cultureel leren vorm te geven.

Indien de leerkracht deze drie benaderingen doorgrondt, kan hij heel doelgericht werken aan de kennisgeoriënteerde toerusting van de leerling, aan diens persoonsvorming en diens sociaal-maatschappelijke participatie.

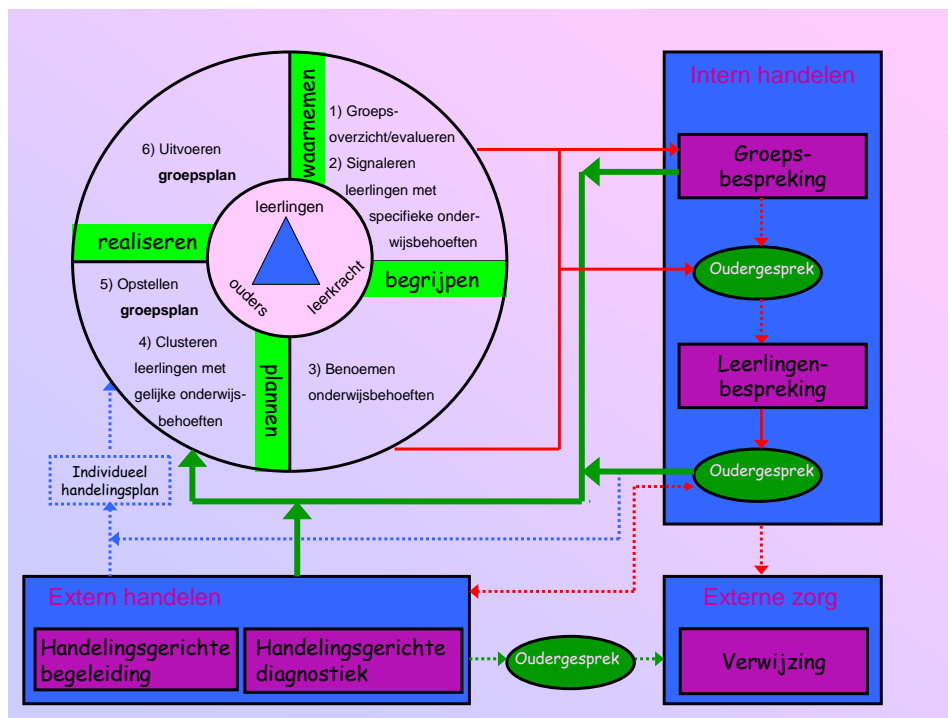
Op deze wijze komen de doelen die de overheid stelt, op een meer realistische en planmatige wijze binnen bereik en behoudt het onderwijs de regie op de vormgeving van het onderwijs.

Inrichting van het onderwijs

De organisatie van ons onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van ons onderwijs leggen we onze eigen accenten, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1.

Ons onderwijskundig handelen is gebaseerd op het model van de 1-Onderwijsroute. Met de 1-Onderwijsroute wordt op groeps-, en schoolniveau het onderwijs passend gemaakt aan de onderwijsbehoeften van alle leerlingen. De kern van de 1-Onderwijsroute is de cyclus van handelingsgericht werken met groepsplannen. Hierin is proactief handelen het uitgangspunt. De cyclus van handelingsgericht werken wordt tenminste drie keer per jaar door de leerkrachten doorlopen en kent de volgende stappen:

1. evalueren en verzamelen van gegevens;
2. signaleren van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften;
3. het benoemen van specifieke onderwijsbehoeften;
4. het clusteren van leerlingen met gelijksoortige specifieke onderwijsbehoeften;
5. opstellen van het groepsplan;
6. uitvoeren van het groepsplan.



Bij het verzorgen van effectief onderwijs gaan we uit van convergente differentiatie. Bij convergente differentiatie is er een minimumdoel voor de hele groep. De klas is in drie niveaus verdeeld: een minimumniveau, een basisniveau en een hoger niveau. Alle leerlingen doen mee aan de klassikale instructie. Daarna gaan de kinderen de leerstof zelfstandig verwerken, zodat de leerkracht tijd heeft om de zwakke leerlingen verlangde instructie te geven. Voor de meer- en hoogbegaafde kinderen is er verdiepingsstof.

Het directe instructiemodel fungeert als uitgangspunt voor ons didactisch handelen bij de empirische vakken. Dit model bestaat uit een aantal vaste fasen die bij elke instructieles te zien zijn.

Voor het constructivistisch- en cultureel leren worden daarbij passende werkvormen toegepast. Vooral in de bovenbouw wordt een beroep gedaan op de mogelijkheden die leerlingen van die leeftijd hebben op het gebied van zelfstandig leren en zelfverantwoordelijkheid. De leerkracht blijft hierbij een onmisbare en belangrijke schakel. De leerlijnen en tussendoelen bieden de leerkrachten een leidraad bij het bereiken van de kerndoelen. Tevens zijn zij hierdoor veel beter in staat de ontwikkeling van de leerlingen te volgen en eventuele achterstanden te signaleren. Het volgende schema biedt een overzicht van de methoden die wij op school gebruiken bij de verschillende vakken. In alle gevallen zullen wij er scherp op letten dat de methoden voldoen aan de geldende kerndoelen/referentieniveaus.

De cursorische vakken

Vakgebied	Doelen van de school	Methoden / materialen
Technisch lezen	Groep 1-2 Beginnende geletterdheid: verhaalbegrip, woordenschat, taalbewustzijn en klank-tekenkoppeling	Schatkist (kleutergroepen)
Begrijpend lezen	Groep 3 Aanvankelijk lezen: de klank-tekenkoppeling en het leren lezen van Nederlandse woorden en zinnen Voortgezet lezen: goed technisch leren lezen en begrijpen van moeilijkere woorden en teksten (AVI M5-M8)	Veilig leren lezen nieuwe versie (groep 3)
	Groep 4-8 Voortgezet lezen: goed technisch leren lezen en begrijpen van moeilijkere woorden en teksten (AVI M5-M8)	Estafette (vanaf groep 4) Diverse leesboekjes ingedeeld in niveaus voor groepen 3-8 Nieuwsbegrip, starten met uitproberen Nieuwsbegrip XL Goed gelezen
Mondelinge taalvaardigheid	Vergroten van spreek- en luistervaardigheid in verschillende situaties	Schatkist (kleutergroepen) Veilig leren lezen (groep 3) Taalactief versie 3
Taalbeschouwing	Inzicht krijgen in de opbouw van woorden/zinnen/teksten in Nederlandse taal	Veilig leren lezen (groep 3) Taalactief versie 3
Stellen en informatie-verwerking	Stelopdrachten met gevarieerde doelstellingen kunnen maken, (zie ook tussendoelen gevorderde geletterdheid), strategisch schrijven en informatieverwerking	Veilig leren lezen (groep 3) Taalactief versie 3
Woordenschat	Verbreiding en verdieping van de woordenschat	Veilig leren lezen (groep 3) Estafette Taalactief versie 3 Goed gelezen

Schrijven	Met schrijfonderwijs willen we bereiken dat de leerlingen een goed en vlot handschrift ontwikkelen dat goed leesbaar is. In de kleutergroepen en groepen 3 ligt het accent op de ontwikkeling van de grove en fijne motoriek, onder andere door middel van voorbereidende schrijfoefeningen, aan de hand van de methode Schrijfdans. In groep 3 schrijven de leerlingen met een potlood en vanaf groep 4 schrijven ze hun werk met vulpen.	Schrijfdans (kleutergroepen) Schrijftaal 3 t/m 8
Rekenen	In de groepen 3 tot en met 8 gebruiken we de methode Rekenrijk, een methode die realistisch rekenonderwijs gestalte geeft. Vanuit de voor leerlingen voorstelbare contexten worden nieuwe rekenonderwerpen geïntroduceerd: realistische situaties die aansluiten bij de belevingswereld van het kind. Rekenrijk sluit aan bij wat het kind al weet en gaat uit van de eigen activiteit van het kind (voorkennis). Door middel van interactie wordt het kind aangezet tot nadenken en gaat onder leiding van de leerkracht op zoek naar oplossingen. De oplossingen kunnen uitmonden in schematiseringen of modellen als tussenstap naar formeel rekenen. In de kleutergroepen wordt de methode Rekenrijk als bronnenboek gebruikt. Zo ook de methode Idee. Er wordt gewerkt aan de ruimtelijke ordening en ruimtelijke relaties, taal- en rekenbegrippen, meetactiviteiten, oriëntatie in de tijd en ontwikkeling van getalbegrip.	Rekenrijk Vanaf schooljaar 2015-2016 zal er in de groep 2 tot en met 5 gewerkt gaan worden met de methode 'Reken zeker'.
Engels	Wij willen de leerlingen graag in contact brengen met de Engelse taal, omdat deze in de Nederlandse samenleving een belangrijke rol speelt. Een communicatieve benadering vinden we daarbij belangrijk. Engels wordt gegeven in groep 7 en 8 met de methode Groove me.	Groove me

De wereldoriënterende vakken

Vakgebied	Doelen van de school	Methoden / materialen
Wereldoriëntatie (groep K t/m 4)		"Idee" als bronnenboek. "Het ei van Columbus" Groep 3 en 4 methode van Blinq educatie
Aardrijkskunde (groep 5 t/m 8)	Inzicht en kennis verkrijgen over Nederland, andere landen, volken en culturen. Functionele topografie is daarbij van belang	Geobas
Geschiedenis en maatschappelijke verhoudingen	Inleven in situaties van verleden en heden, belangstelling krijgen voor historische gebeurtenissen en deze in de tijd kunnen plaatsen.	"Eigentijds" van Blink Educatie
Biologie	Inzicht verkrijgen op samenhangen in de materiële (levende en niet levende) werkelijkheid, waarmee het leven van mensen onlosmakelijk is verbonden.	"Natuurlijk" en "Nieuws uit de natuur"
Verkeer	Inzicht verkrijgen in het theoretische gedeelte en deze in de praktijk kunnen toepassen. Aansluitend bij de ideeën van Veilig Verkeer Nederland.	"Wijzer op weg" Landelijk verkeersexamen (groep 7)
Seksuele voorlichting	De leerlingen ondersteunen bij de ontwikkeling tot een persoon die respect heeft voor zichzelf en anderen, zich bewust is van eigen en andermans gevoelens en wensen, opvattingen en mogelijkheden om zo steeds beter gefundeerde beslissingen te kunnen nemen op het gebied van seksualiteit.	"Relaties en seksualiteit" Groep K onderwerpen: Geboorte Het eigen lijf Knuffelen. Groep 3 t/m 8 onderwerpen: Lichamelijke en emotionele ontwikkeling Sociale ontwikkeling en relaties Seksualiteit en gezondheid
Levensbeschouwing		Diverse projecten Leerplan waardeoriëntatie
Burgerschapsvorming		Zie website SLO Leerplan waardeoriëntatie Leefstijl

De expressieve vakken en lichamelijke opvoeding

Vakgebied	Doelen van de school	Methoden / materialen
Expressievakken	Leerlingen maken werkstukken naar de werkelijkheid, naar een idee of op basis van functionele eisen.	Diverse bronnenboeken en Tekens-, hand- en textielvaardig
Muzikale vorming	Belangrijke aspecten zijn zingen, bewegen, gebruik van muziekinstrumenten.	Diverse bronnenboeken en materiaal van BISK.

Lichamelijke opvoeding	<p>Aangeboden worden lessen in oefenvormen (veelal met toestellen) en spellessen (tikspelen voor bereidende spelen voor handbal, basketbal e.d.)</p> <p>Schoolzwemmen.</p> <p>Vanaf groep 4 gaan alle groepen acht weken schoolzwemmen, gebaseerd op een cyclus van 8 lessen, met daarin 10 zwemonderdelen: samenwerkingsvormen, vaardigheidscircuit, waterpolo-spel, survival zwemmen, zwemslagen, springen van de plank, synchroon zwemmen, spelvormen, snorkelen en vreemde slagen zwemmen. Het schooljaar start met het zwemmen in groep 4. Dit gebeurt in Zwembad Den Ekkerman. Alle kinderen in groep 4 die nog geen A- en B-diploma hebben, blijven net zo lang zwemmen tot zij deze diploma's hebben behaald, ook als de groepen gaan wisselen. Dit gebeurt na acht weken; dan gaat groep 5 zwemmen, daarna groep 6, 7 en 8. Dit betekent dat de kinderen een aantal jaren achtereen steeds acht lessen in het zwembad volgen. Dit komt overeen met een vol jaar schoolzwemmen. Op deze manier kunnen ze jaarlijks hun vaardigheid op het gebied van zwemmen bijhouden. In de weken van het schoolzwemmen, vervalt één gymles.</p>	<p>Basislessen bewegingsonderwijs. Groels, bewegingsonderwijs en didactiek.</p>
-------------------------------	--	---

Kerdoelen dekkend

Het leerstofaanbod op onze school omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden.

Binnen dit aanbod leggen we onze eigen accenten, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is. De referentieniveaus dienen als uitgangspunt voor het onderwijsaanbod op onze school.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Doorgaande leerlijnen voor de verschillende taalonderdelen dienen geborgd te worden. De omschrijvingen van de onderwijsinhoud en aanpak zullen vorm krijgen in het Taalbeleidsplan dat begin 2016 klaar zal zijn.
- Er wordt een nieuwe rekenmethode geïmplementeerd 'Rekenzeker', die de referentieniveaus in zich heeft.
- De Wereld oriënterende vakken verdienen meer aandacht. Voor de vakken aardrijkskunde en geschiedenis scoren de leerlingen aan het einde van de basisschool te laag voor hetgeen je van de doelgroep mag verwachten. Dit geldt in mindere mate voor natuur. Voor geschiedenis is er recent een nieuwe methode aangeschaft 'Eigentijds'. Er is nauw samengewerkt met de uitgever Blink Educatie die lessen geobserveerd heeft en aangescherpt na de feedback van de leerkrachten en leerlingen.

Zorg voor leerlingen

Op onze school wordt op allerlei manieren zorg geboden aan leerlingen. De zorg wordt vanuit verschillende oogpunten belicht maar moet voldoende transparant en SMART omschreven worden.

De analyse van de achterliggende problematiek moet specifiek zijn zodat groepsplannen en individuele plannen concreter opgesteld kunnen worden en er beter tegemoet gekomen kan worden aan de onderwijsbehoefte van leerlingen.

Verantwoordelijk voor de zorg is in eerste instantie de leerkracht zelf. Coördinatie wordt verzorgd door het Ondersteuningsteam.

Om goed onderwijs te geven is het nodig goed zicht te hebben op de ontwikkeling, de leerresultaten en de manier van leren van leerlingen. Leerkrachten moeten dus over goede gegevens van leerlingen beschikken. Actuele leerlingengegevens zijn voorwaarde voor het ontwerpen en plannen van gedifferentieerd onderwijs.

Beschrijving activiteiten die ertoe bijdragen de zorg binnen de school te verbreden

Toetsen:

We volgen de didactische ontwikkeling van onze leerlingen, met observaties en methode gebonden toetsen, maar ook met Cito toetsen, door middel van het Leerling Onderwijs Volgstelsel (LOVS) van Cito. Dit is een methode-onafhankelijk toets systeem waarbij de ontwikkeling van het kind en de groep vergeleken wordt met het landelijk gemiddelde. Op deze manier krijgen we een objectief beeld over de vorderingen van de leerlingen en de resultaten van ons onderwijs. Het systeem volgt alle leerlingen. Het systeem bestaat uit de pakketten: Taal, Lezen, Spelling en Rekenen. Deze toetsen zijn opgenomen in een toets kalender. De verwerking van de gegevens vindt plaats in het administratiesysteem ParnasSys.

Trendanalyses worden geanalyseerd in teamverband en door Ondersteuningsteam/MT beschreven in een document.

Doel van de trends:

- Volgen van jaargroepen
- Volgen van leerling groepen
- Aanscherpen van de te bereiken doelen.

Methode gebonden toetsen worden door de leerkrachten zelfstandig geanalyseerd. Onderwijsbehoeften voor leerlingen worden hierop afgestemd. Deze worden gebruikt voor de tussentijdse evaluatie van de groepsplannen.

Groepsbesprekingen:

Drie keer per jaar vinden er groepsbesprekingen plaats. Deze besprekingen worden gevoerd n.a.v. de groepsplannen.

Doel:

- groep als geheel breed in beeld brengen.
- individuele leerlingen beter in beeld brengen.
- eventueel de groepsplannen aanpassen

De onderwijsbehoeften van de leerlingen wordt per vakgebied in beeld gebracht.

Leerlingenbespreking (individueel):

Individuele gesprekken over leerlingen vinden regelmatig plaats. Dit kan op verzoek van de leerkracht, n.a.v. groepsbespreking of n.a.v. signalen die het ondersteuningsteam lid/directie opvangt. Bij de leerlingbespreking zijn in ieder geval aanwezig : de leerkracht, het betrokken zorgteam lid, indien wenselijk de ouders, de onderwijskundig leider. Bij de helft van de geplande leerlingbesprekingen is de aanwezigheid van Schoolmaatschappelijk Werk, GGD en orthopedagoog of psycholoog gepland. In overleg wordt besloten voor welke leerlingbespreking de leerling wordt ingepland.

Afhankelijk van de hulpvraag worden vervolgstappen gemaakt. Belangrijk hierin is de rol van de leerkracht.

Het vervolg kan bestaan uit:

- Observatie
- Onderzoek door school uitgevoerd

Afhankelijk van de behoefte kan externe ondersteuning gevraagd worden.

Leerlingen die besproken zijn worden geëvalueerd. Evaluatie en vervolgstappen krijgen inhoud door leerkracht en Ondersteuningsteam lid. Afhankelijk van de evaluatie blijven deze evaluaties plaats vinden.

De gesprekken gericht op individuele leerlingen vinden systematisch plaats en zijn opgenomen in de jaarplanning.

Het leerling-zorg systeem werkt op drie niveaus en wordt ook op die niveaus geëvalueerd:

- Op leerling/instructie groep niveau worden de opgestelde groepsplannen voor de einddatum geëvalueerd, waarbij steeds gevraagd wordt: is de hulp die we het kind bieden effectief? Zijn de gestelde doelen behaald? Is ons onderwijskundig handelen juist geweest? Op basis hiervan neemt de leerkracht voortgangsbeslissingen;
- Op groepsniveau gaat de leerkracht per periode na, aan de hand van het groepsoverzicht, of de stof over het algemeen goed verwerkt is, of de groepsinstructies het gewenste effect hebben en/of aan welke onderdelen opnieuw aandacht besteed moet worden. Deze informatie is nodig voor de gewenste differentiatie in instructie en verwerking.
- Op schoolniveau maakt het team twee keer per jaar een trendanalyse en 1 keer per jaar een sterkte/zwakte analyse van het systeem van leerlingenzorg en het totale onderwijsaanbod van de school.

Groepsplan

Er wordt gewerkt met vaste formats voor de groepsplannen voor rekenen, lezen, spelling en taal (kleuters). De groepsplannen worden drie keer per jaar gemaakt op basis van de resultaten uit de Cito toetsen, de methode gebonden toetsen en een overzicht van de onderwijsbehoeften van de instructieafhankelijke leerlingen en leerlingen die extra uitdaging nodig hebben dat gemaakt is door de leerkracht. De plannen worden tussentijds geëvalueerd en aangepast aan de hand van methode gebonden toetsen en observaties.

Doel groepsplan:

- Hoge realistische doelen stellen.
- Er wordt rekening gehouden met instructiebehoeften van leerlingen.
- Clusteren van leerlingen met dezelfde onderwijsbehoeften.
- Evalueren en indien nodig onderwijsbehoeften bijstellen.

De groepsplannen worden door de leerkrachten opgesteld. De groepsbespreking vindt plaats tussen de leerkracht van hetzelfde leerjaar en Ondersteuningsteam lid. De groepsplannen worden dan indien nodig bijgesteld.

Directe instructiemodel en convergente differentiatie:

De leerkrachten werken volgens het directe instructie model, gebaseerd op het groepsplan. Er wordt uitgegaan van convergente differentiatie. Hieraan zijn twee keer per jaar klassenconsultaties verbonden waarvoor de kijkwijzer van "schitterende scholen" wordt gebruikt.

Doel convergente differentiatie:

- Preventief werken, uitval voorkomen.
- Samen inoefenen.
- Directe feedback.
- Extra aandacht en instructie risicoleerlingen
- Verdieping voor sterke leerlingen.
- Doelstelling les is helder en wordt besproken met de leerlingen
- Optimaal gebruik van lestijd en betere afstemming klassenmanagement.

Zorg op maat

Een leerling met extra zorgbehoeften

Wij vinden het onze taak als school om voor ieder kind een passend onderwijsaanbod te realiseren. Daaronder wordt verstaan dat er zoveel mogelijk afstemming plaatsvindt op de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van het kind. Leerlingen met een beperking zijn bij ons welkom als de schooldoelen ook voor hen in redelijke mate te realiseren zijn. Hierover gaan we, ouders en school, op gezette tijden met elkaar in gesprek waarbij verwachtingen en inspanningsresultaten besproken worden.

Ontwikkelingsperspectieven (OPP)

Op Zeelsterhof werken wij, vanaf groep 5, met zogenaamde ontwikkelingsperspectieven. Een ontwikkelingsperspectief wordt bepaald voor leerlingen, waarbij de verwachting is dat ze bij één of meerdere leergebieden maximaal het eindniveau groep 7 halen, als zij de school gaan verlaten. Deze leerlingen zullen ook losgelaten worden van het reguliere curriculum op één of meerdere onderdelen.

Hierin staat wat een leerling aan onderwijs en ondersteuning nodig heeft om optimaal tot ontwikkeling te komen. Er wordt een inschatting gemaakt van het te verwachten uitstroomniveau met betrekking tot het voortgezet onderwijs. We maken dus een voorspelling van haalbare tussen- en einddoelen.

Aan de hand van het ontwikkelingsperspectief volgen we steeds of de ontwikkeling van de leerling naar verwachting verloopt. Soms zullen er bijstellingen plaatsvinden. Voor leerlingen die een arrangement zware zorg hebben wordt altijd een ontwikkelingsperspectief gemaakt.

Meer – en hoogbegaafde leerlingen

Leerlingen die niet worden uitgedaagd, raken hun motivatie kwijt en gaan onderpresteren. Het gaat hier niet alleen om taal en rekenen, maar ook om creatieve, sociale, onderzoekende en praktische vaardigheden. Als een leerling met bijzonder talent op tijd wordt gesignaleerd en erkend, kan het onderwijs zich aanpassen.

Het signaleren van deze leerlingen is niet eenvoudig omdat (hoog)begaafdheid niet altijd blijkt uit schoolprestaties. Om deze kinderen toch goed in beeld te krijgen, onderzoek te doen en de uitdaging te bieden die de kinderen nodig hebben, maken we op onze school gebruik van het Digitale Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid. Bijzondere aandacht is er voor de sociale positie van de (hoog)begaafde leerlingen. Ook ouders kunnen bij vermoeden van meer-/ hoogbegaafdheid, de aanzet geven om hun kind te screenen met dit instrument. Wij vinden het van belang dat de leerkracht (hoog)begaafde leerlingen voldoende uitdaging en waar nodig de juiste ondersteuning biedt. De leerlingen krijgen bij verschillende vakken verrijkingsstof aangeboden en daarnaast willen we leerstof uit de bestaande methoden kernachtig aanbieden.

Dit vraagt om meer flexibiliteit in de organisatie van het onderwijs. Voor het verzorgen van onderwijs aan excellente leerlingen is het beleidsplan Excellente Leerlingen het uitgangspunt.

Sinds 2010 is de voorziening 'excellente leerlingen' gestart om er voor te zorgen dat deze kinderen op alle Veldvestscholen een structureel en passend onderwijsaanbod krijgen.

Binnen de Stichting zijn twee experts excellente leerlingen werkzaam die scholen hierbij ondersteunen en de kinderen tijdens ontmoetingsmomenten begeleiden. Daarnaast zijn er twee leerkrachten met de expertise op het gebied van "excellente leerlingen" die intern, daar waar nodig, aansluiten bij de besprekingen met ondersteuningsteam.

Meertalige leerlingen

Een adequate beheersing van het Nederlands als schooltaal/instructietaal is vooral voor de aansluiting van meertalige kinderen op het onderwijs in Nederland essentieel. Onze school verzorgt daarom extra aanbod in het Nederlands, ter compensatie van het vaak geringe Nederlandse taalaanbod in de omgeving van meertalige kinderen. Leerlingen die het Nederlands minder goed beheersen, krijgen een aanvullend aanbod Nederlands, afgestemd op hun eigen niveau. Indien nodig gaan anders- of meertalige leerlingen direct na aanmelding een periode naar een schakelklas.

Passend onderwijs

Met ingang van 1 augustus 2014 is Passend Onderwijs in Nederland van start gegaan. Het land is onderverdeeld in een aantal regio's, die samenwerkingsverbanden vormen. In onze regio horen alle basisscholen, de scholen voor speciaal basisonderwijs en een aantal scholen voor speciaal onderwijs bij het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs De Kempen (30-09). Het samenwerkingsverband heeft een ondersteuningsplan opgesteld. Daarnaast heeft elke school een schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld. Hierin staan de maatregelen die genomen worden om voor alle leerlingen passend onderwijs te kunnen verzorgen. Het schoolondersteuningsprofiel van onze school is te vinden op www.vensterspo.nl.

Passend onderwijs is er voor alle leerlingen. In de praktijk gaat het echter vooral om leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Deze ondersteuning kan nodig zijn vanwege een verstandelijke beperking, een chronische ziekte of bijvoorbeeld gedrags- of leerproblemen. Maar ook hoogbegaafdheid kan aanleiding zijn om extra ondersteuning te organiseren.

Zorgplicht

Schoolbesturen hebben vanaf 1 augustus 2014 zorgplicht. Dit betekent dat de scholen ervoor moeten zorgen dat iedere leerling, die bij de school wordt aangemeld of staat ingeschreven, een passend onderwijsaanbod krijgt, ook als er extra ondersteuning nodig is. Dit houdt in dat na aanmelding, de school zorgvuldig gaat onderzoeken wat een kind nodig heeft en of de school de noodzakelijke ondersteuning zelf kan realiseren, eventueel met ondersteuning vanuit het samenwerkingsverband. Als de school de noodzakelijke ondersteuning niet zelf kan bieden, moet de school, na overleg met ouders, een school zoeken die wel een passend aanbod kan doen. Het kind kan dan op deze school worden toegelaten. Dit kan een andere basisschool zijn, maar ook een school voor speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs. Goed overleg met de ouders is hierbij uiteraard belangrijk.

Positie van de ouders

De invoering van de Wet Passend Onderwijs leidt tot een andere positionering van de ouders in trajecten van toeleiding, verwijzing en extra ondersteuning. Indien een kind meer ondersteuning nodig heeft dan de basisondersteuning van de school, moet de school op basis van de nieuwe zorgplicht in actie komen. Dit betekent dat de school de verantwoordelijkheid heeft te signaleren en te onderzoeken of en welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en op welke manier daarop een passend antwoord kan worden gegeven. Uiteraard betreft de school van meet af aan de ouders bij dit proces, maar de school is leidend in het traject. De school communiceert met ouders, eventuele externe ondersteuners en/of andere basisscholen.

Commissie van Intake en Voorbereiding Toelaatbaarheid (CIVT)

Stichting Veldvest heeft een Commissie van Intake en Voorbereiding Toelaatbaarheid ingericht. In deze commissie hebben de directeur van het speciaal basisonderwijs en een orthopedagoog zitting. Zij zijn goed op de hoogte van de onderwijskundige mogelijkheden op de basisscholen, de speciale school voor basisonderwijs en diverse opvangmogelijkheden. De basisschool verzorgt in overleg met de ouders de aanmelding van een leerling met een ondersteuningsbehoefte en stelt hiervoor een dossier op waarin een duidelijke ondersteuningsvraag geformuleerd wordt.

De CIVT beoordeelt het dossier en de ondersteuningsvraag en besluit eventueel over te gaan tot aanvullend onderzoek. Dit aanvullend onderzoek kan eventueel door het Educatief Centrum van Veldvest uitgevoerd worden. Uiteindelijk neemt de CIVT een besluit met betrekking tot de gestelde ondersteuningsvraag. Dit besluit zal in een gesprek met de directie van de school en de ouders toegelicht worden.

Het onderzoek en daaruit voortvloeiende advies kan leiden tot verschillende uitkomsten, te weten:

1. de leerling blijft op school met extra ondersteuning, een arrangement;
2. de leerling gaat naar een andere basisschool;
3. de leerling wordt aangemeld voor plaatsing op De Verrekijker, een school voor speciaal basisonderwijs en ontvangt hiervoor een toelaatbaarheidsverklaring;
4. de leerling wordt aangemeld voor plaatsing op een school voor speciaal onderwijs en ontvangt hiervoor een toelaatbaarheidsverklaring;
5. de leerling wordt aangemeld bij de commissie voor onderzoek voor toelaatbaarheid tot speciaal onderwijs voor blinde en slechtziende en dove en slechthorende en spraak/taalgebrekkige leerlingen, voor plaatsing op een speciale school of voor een arrangement voor de leerling in de basisschool.

In geval van een advies met betrekking tot traject 1 of 4 wordt het dossier doorgeleid naar de Commissie voor Toelaatbaarheidsverklaringen van het samenwerkingsverband De Kempen. Zij stelt een eventueel arrangement vast of geeft een toelaatbaarheidsverklaring voor het speciaal onderwijs af. Een advies met betrekking tot traject 5 valt buiten de wettelijke bevoegdheden van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs De Kempen.

Recht van bezwaar en klachtenregeling

Voor de eerste vier trajecten zijn wettelijk afspraken gemaakt over de positie van ouders en ouders kunnen zich dan ook beroepen op een mogelijk geschil. Daarvoor kunnen de volgende commissies benaderd worden:

- de klachtencommissie van de school c.q. het bestuur en later eventueel bij de landelijke klachtencommissie. Actuele adressen van de interne contactpersonen en de externe vertrouwenspersonen treft u aan in de schoolgids;
- de Geschillencommissie Passend Onderwijs. Deze commissie beslecht geschillen in po, vo en (v)so, over toelating van leerlingen, die extra ondersteuning behoeven, de verwijdering van leerlingen en het ontwikkelingsperspectief;
- ouders behouden daarnaast de mogelijkheid om hun klacht voor te leggen aan het College voor Mensenrechten en Gelijke Behandeling en om beroep aan te tekenen bij de rechter.

Het is een goed recht als ouder te weten dat er geen enkele beslissing met betrekking tot een kind genomen wordt, zonder dat de ouders daarvan op de hoogte zijn gesteld. Het spreekt voor zich dat ouders recht hebben op informatie omtrent de ontwikkeling van hun kind op school. Voor eventuele vragen, opmerkingen of klachten kunnen ouders aankloppen bij de school van hun kind.

Schoolondersteuningsprofiel

In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin welke ambities de school heeft voor de toekomst. De schoolleiding stelt in samenspraak met het team het schoolondersteuningsprofiel op. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door het bevoegd gezag vastgesteld. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel, zie www.povenster.nl
- Vragenlijsten en tevredenheidspeilingen (van Integraal)

4.3. Personeel en organisatie

Wet BIO

Op basis van de wet BIO zijn bekwaamheidseisen voor onderwijspersoneel geformuleerd. De Wet BIO is in werking getreden per 1 augustus 2006. De Wet op Beroepen In het Onderwijs gaat over de kwaliteit van het onderwijspersoneel. De wet bevordert dat het personeel tijdens de loopbaan in ieder geval aan de minimumkwaliteit blijft voldoen en dat werkgevers het personeel daartoe in staat stellen. Hierbij streven we naar ontwikkeling in de kwaliteit van het vertoonde gedrag, waardoor de kwaliteit van het onderwijs wordt verbeterd. De kwaliteit wordt bepaald aan de hand van de kwaliteitskaarten met betrekking tot het opbrengstgericht werken van "School aan Zet", die gerelateerd zijn aan de bekwaamheidseisen van de Wet BIO. Dit is een diagnose-instrument voor leerkrachten voor het verwerven van inzicht in het eigen leerkrachtprofiel.

Integraal Personeelsbeleid

Beoordelingen maken deel uit van het Integraal Personeelsbeleid, zoals beschreven in het IPB beleidsplan. Iedere school ontwikkelt beleid, gekoppeld aan de theorieën en visie van de stichting Veldvest die verwoord zijn in het strategisch beleidsplan.

Met de medewerkers van de scholen worden ontwikkelings- en beoordelingsgesprekken gevoerd op grond van criteria die verankerd zijn in het strategische proces en die passen bij de uitgangspunten van het beleid. Deze uitgangspunten zijn bij alle werknemers bekend en regelmatig onderwerp van studiemomenten, coachingsmomenten en ontwikkelings- en beoordelingsgesprekken. Beoordelingen en gesprekken rondom functioneren worden gebaseerd op de Veldvestcriteria aan de hand van het zelfevaluatie-instrument.

Ook leerkrachten die in aanmerking komen voor verplichte mobiliteit worden gewogen op basis van deze criteria.

Zelfevaluatie-instrument

Het zelfevaluatie-instrument is een middel ten behoeve van het (zelf)beeld van de leerkracht. Het is bestemd voor leerkrachten die werken bij Veldvest. Het is dus een stichting specifiek instrument. De medewerker zal vele kwaliteiten en competenties tegenkomen die hij/ zij herkent. In dit instrument zijn ze gerangschikt zodat de medewerker een beeld krijgt van de kenmerkende karakteristieken, die bij hem/ haar passen (persoonskenmerken), de prestaties als leerkracht (professie) en van de professionele bijdrage aan de context waarin hij/ zij werkt (performance).

Met dit instrument is de medewerker op de hoogte van de dimensies waarop hij/ zij beoordeeld wordt.

Beoordelingscriteria Veldvest

De bekwaamheidseisen van de wet BIO zijn in het Veldvestbeleid vertaald.

Het zelfevaluatie-instrument is leidend met betrekking tot de te hanteren beoordelingscriteria op de volgende drie dimensies:

- persoonskenmerken;
- professie;
- performance.

Deze dimensies zijn beschreven in het beoordelingsformat.

Beoordelen, rollen en verantwoordelijkheden

Collega's met een aansturende rol (strategisch team/ sleutelfiguren) hebben een professionele taak in transparantie van uitgangspunten.

De verantwoordelijkheid van de collega's met een aansturende rol met betrekking tot observatie, klassenconsultatie en coaching/ ondersteuning van collega's is substantieel bij de aansturing van het schoolbrede proces. Deze collega's worden betrokken bij de beeldvorming over het functioneren van de leerkrachten.

Ook ten behoeve van een traject met betrekking tot verplichte mobiliteit werkt de directie op basis van gegevens uit eigen waarneming (zoals beschreven in het persoonlijke dossier) en die van deze collega's. De directie communiceert de criteria met collega's met een aansturende rol en bespreekt alle relevante observaties, strevend naar draagvlak en consensus.

De finale beoordeling blijft de verantwoordelijkheid van de directie.

Beeldvorming wordt verkregen op basis van:

- ontwikkelingsgesprekken;
- de kwaliteitskaarten met betrekking tot opbrengstgericht werken en het zelfevaluatie-instrument maken hier onderdeel van uit;
- klassenconsultaties;
- algemeen beeld pedagogisch handelen en beeld met betrekking tot didactisch handelen in het kader van het opbrengstgericht werken;
- kwaliteit van het POP in relatie tot het schoolbeleid;
- teambreed en individueel appel in relatie tot schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling.

Functiemix

Een personeelslid dat positief beoordeeld is door de directie kan in aanmerking komen voor een LB-schaal in het kader van de functiemix. Deel 3 van het zelfevaluatie-instrument performance is hierbij leidend. Het personeelslid dient gedurende een jaar aantoonbaar professioneel handelen te hebben laten zien (zie hiervoor functiebeschrijving LB-schaal). Indien dit het geval is, draagt de directeur het personeelslid voor aan het College van Bestuur, waarna het College van Bestuur het definitieve besluit neemt.

Procedure

1. Een beoordeling maakt (naast jaarlijkse ontwikkelingsgesprekken) onderdeel uit van de IPB-cyclus en vindt bij vast personeel eenmaal per 3 jaar plaats.

Het beoordelingsverslag wordt opgenomen in het personeelsdossier en gaat nadat het beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden en het verslag volledig is (dus aangevuld met eigen zienswijze personeelslid, het gespreksverslag en na akkoord/ ondertekening van directie en personeelslid) naar de beleidsadviseur personeel en naar het College van Bestuur.

2. Mocht het personeelslid in de eindversie op een bezwaar stuiten, dan kan hij/ zij dat via de beleidsadviseur personeel aangeven aan het College van Bestuur. Er zal dan een check plaatsvinden rondom gevolgde procedure en de wijze waarop de belangen van betrokkene en de organisatie zijn afgewogen door directie. De betrokkene ontvangt het besluit daarvan schriftelijk en aangetekend.

Gerelateerde documenten

- Format Beoordelingsverslag
- Personeelsbeleidsplan/ handboek IPB
- Formatieplan

4.4. Communicatie

In onze communicatie streven we ernaar goed te luisteren, in te leven en feedback te geven. We zijn ons ervan bewust dat goede communicatie essentieel is en voortdurend de aandacht vraagt. We vinden het belangrijk om met alle belanghebbenden (intern, extern) tijdig, adequaat en doelmatig te communiceren.

Interne communicatie

Interne communicatie vraagt een inspanning van alle betrokkenen. Er is bij ons sprake van een functionele overlegcultuur en overlegstructuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor de kinderen en een goede werksfeer voor schoolleiding en leraren. De interne informatievoorziening draagt er aan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden.

Samenwerking met ouders

Ouders geven in vertrouwen het onderwijs en een deel van de opvoeding uit handen aan de basisschool. Goede communicatie is essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. De informatievoorziening houdt rekening met verwachtingen van ouders en stelt ouders in staat om te begrijpen, mee te leven en mee te denken. Er is een schoolcultuur waarin teamleden vanuit een proactieve houding een goede samenwerking met ouders bevorderen. De school stelt ouders in staat mee te denken over de ondersteuning van het kind in de groep en denkt actief mee met ouders over de ondersteuning thuis. De school stelt ouders in staat op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid. De school bevordert dat ouders mee kunnen doen en mee kunnen leven.

Communicatie met externen

De communicatie met externen staat in dienst van het op school gegeven onderwijs en degenen die daarbij zijn betrokken. Een goede communicatie met externen is representatief voor de onderwijscultuur en onderwijsstructuur van de school. De communicatie is transparant.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Klachtenregeling
- Communicatieplan Veldvest

4.5. Huisvesting en inrichting

De mensen die hun werk in en om de school doen, de kinderen die de school bezoeken en ook overige bezoekers in de school, moeten gebruik kunnen maken van adequate voorzieningen (werkruimtes, ict-voorzieningen enz.). Een goede inzet van middelen, adequate voorzieningen en een prettig leef- en werkklimaat draagt er aan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.

ICT voorzieningen

Alle scholen hebben ICT voorzieningen van de firma QLICT. Dit is de externe beheerder van de hard- en software binnen Veldvest. De contacten met QLICT verlopen in de regel via de bovenschoolse ICT-coördinator.

Afdeling huisvesting Veldvest

Veldvest kent een afdeling huisvesting, waar twee medewerkers zich bezig houden met alle zaken die te maken hebben met huisvesting. Het gaat om contractonderhoud, afstemming met diverse bedrijven. Ook maakt de afdeling huisvesting gebruik van een meerjarenonderhoudsplanning (MJOP), om zodoende de werkzaamheden aan de diverse gebouwen te kunnen stroomlijnen. Gepland onderhoud wordt meegenomen in de meerjarenbegroting.

Gerelateerde documenten

- Integraal Huisvestingsplan
- Ontruimingsplan

4.6. Financiën

De school ontvangt haar middelen voor de uitvoering van het onderwijs via stichting Veldvest. De Stichting hanteert daarbij tot op dit moment de zogenaamde T-systematiek. Dit betekent dat er op basis van het leerlingaantal op 1 oktober van het actuele schooljaar, berekend wordt wat de basisbekostiging is.

Volgens gezamenlijk afgesproken verdeelprincipes gaat een deel van de middelen naar de bovenschoolse begroting waaruit bestuur en gezamenlijke activiteiten betaald worden. In de meerjarenbegroting zien we hoe dit plaatje er in een meerjarenperspectief uitziet op basis van leerling prognoses en instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. In een begrotingsbrief of toelichting is aangegeven hoe we de middelen inzetten en vooral op welke wijze we de speerpunten van beleid (de beleidvoornemens) bekostigen.

De vrijwillige bijdragen van de ouders gaan naar de oudervereniging. Dit is een zelfstandige rechtspersoon die geen juridische verbinding heeft met de school en de Stichting. De vereniging legt jaarlijks uit hoe de middelen besteed zijn en hoe dat het jaar daarop gepland is.

Sponsoring is in het maatschappelijk verkeer een bekend verschijnsel. Ook op scholen kan sponsoring voorkomen. Er is uitsluitend sprake van sponsoring als de sponsor een tegenprestatie verlangt (denk aan het vermelden van de naam van de sponsor). Schenkingen, ouderbijdragen en gelden van het ministerie en de gemeente vallen niet binnen het begrip sponsoring. Onze school en haar bestuur zijn van mening dat sponsoring binnen de school is toegestaan, mits voldaan wordt aan enkele voorwaarden. De belangrijkste voorwaarde is dat van beïnvloeding van het primaire proces nooit sprake mag zijn. Als een mogelijke sponsor zich bij de school aanmeldt, toetst de directeur of dit verzoek voldoet aan de voorwaarden. In noodzakelijke gevallen legt de directie van de school het verzoek voor aan het CvB van Veldvest. Vervolgens wordt er een sponsorovereenkomst opgesteld. Deze sponsorovereenkomst dient door de directeur ter instemming te worden voorgelegd aan de MR.

Gerelateerde documenten

- Financieel beleidsplan
- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Jaarverslag
- Jaarrekening
- Convenant "sponsoring voor primair en voortgezet onderwijs Sponsoring"
- Folder Sponsoring

4.7. Veiligheid

Alle scholen van Veldvest hebben in december 2010 een veiligheidsconvenant ondertekend waarin afspraken staan wie wat moet doen bij onveilige situaties op school. Het convenant is het resultaat van een steeds verdergaande samenwerking tussen gemeente, politie, het OM en de scholen.

Om alle risico's in en om de school te inventariseren en te evalueren maakt stichting Veldvest ten aanzien van de gebouwelijke zaken gebruik van een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E), met behulp van het digitaal instrument Arbomeester. Arbomeester is een branche-erkend risico-inventarisatie en evaluatie-instrument voor het primair onderwijs. In 2014 is de RI&E op alle scholen van de Stichting afgenomen, waarna alle daaruit voortvloeiende actiepunten zijn aangepakt. Binnen Veldvest is hiertoe een werkgroep in het leven geroepen die de RI&E jaarlijks afneemt en controleert. Jaarlijks worden alle ruimtes waar kinderen zich kunnen bevinden op veiligheid beoordeeld. De RI&E wordt opgenomen in het veiligheidsplan van de school.

Als extra check heeft stichting Veldvest een extern bedrijf ingeschakeld dat één keer per vier jaar de fysieke veiligheid op de scholen controleert. De school houdt minimaal één keer per jaar een ontruimingsoefening. Ook de klachtenregeling maakt onderdeel uit van het veiligheidsbeleid. De klachtenregeling van de Stichting en van onze school voorziet onder meer in een interne en externe vertrouwenspersoon.

Gerelateerde documenten:

- Veiligheidsplan

5. Analyse huidige stand van zaken

De analyse van de huidige stand van zaken geeft ons zicht op waar we als school goed in zijn en waar de risico's en onze ontwikkelpunten liggen. Risico's en ontwikkelpunten vragen de komende schoolplanperiode aandacht. De sterke punten benutten we om in de komende vier jaren de risico's en ontwikkelpunten om te buigen in sterke punten. Aandachtspunten en doelen voor de komende schoolplanperiode hebben we verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode 2011-2015 zijn er een aantal beleidsvoornemens en speerpunten geformuleerd, die vertaald zijn in doelen, op het gebied van: kwaliteitszorg, bedrijfsvoering, onderwijsinhoud, maatschappelijke oriëntatie en innovatie impuls.

Hiervan zijn de volgende doelen per hoofddomein gerealiseerd:

Kwaliteitszorg en bedrijfsvoering

- Het opbrengst gericht werken is geïmplementeerd en geborgd. Het team werkt systematisch volgens een kwaliteitscyclus. De kwaliteitszorg is geborgd (d.m.v. 'Kwaliteitszorgsysteem Integraal'), de 1-Onderwijsroute geïmplementeerd en zowel de tussen als de eindopbrengsten zijn van gemiddeld tot bovengemiddeld niveau.
- De bedrijfsvoering is gericht op verbinding met de stichtingsbrede beleidscyclus (m.b.t. planning en control) en financiële doorvertaling naar de schoolbudgethouders (directies). De formatie is gekoppeld aan de formatie en begrotingsbrief.
- Voor wat betreft de kwaliteitszorg is er planmatig gewerkt aan de hand van het inspectiekader en is het tijdpad van de kwaliteitsgroep van de Stichting gevolgd.

Onderwijsinhoud

- Het team heeft didactische kennis en vaardigheden opgedaan t.a.v. het Taal domein, waardoor er een taalrijkere leeromgeving is ontstaan.
- Het didactisch handelen is verstevigd, waarbij vanuit diversiteit afgestemd wordt op de leer en- onderwijsbehoefte van het individuele kind.
- Er is beleid voor excellente en (meer/hoog) begaafde leerlingen.
- Na een oriëntatiefase is er een digitale methode 'Eigentijds' voor geschiedenis aangeschaft.
- Het beredeneerd aanbod voor Taal en Rekenen voor de groepen 1 en 2 is vorm gegeven en zichtbaar in de praktijk.
- De sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen is middels 'Zien' gevolgd en in de onderbouw m.b.v. het volgsysteem 'Kijk'.
- De leerkrachten hanteren coöperatieve werkvormen en zetten de leerlingen steeds meer aan tot zelfstandig en zelfsturend leren.

Maatschappelijke oriëntatie

- Burgerschapsvorming is leerplanmatig vorm gegeven en heeft een duidelijkere plaats in het onderwijsaanbod. De nieuwe versie van de methode Leefstijl is aangeschaft en leerkrachten hebben hun kennis opgefrist en pedagogisch handelen aangescherpt. Er is een leerlingenraad opgericht.

Innovatieve impuls

- De nadruk heeft vooral gelegen op de empiristische leertheorie. Afhankelijk van de leerdoelen kiest de leerkracht steeds bewuster en vaker een aanpak op basis van de empiristische, constructivistische of sociaal-culturele leertheorie.
- Er is een gevarieerd aanbod dat ruimte laat voor initiatief van leerlingen onder en na schooltijd binnen de buitenschoolse opvang.
- Er is een ICT beleidsplan gemaakt waar uitvoering aan gegeven wordt in de onderwijspraktijk.

5.2. Leerlingenpopulatie

Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie								<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	397	100%	396	100%	402	100%	389	100%	
Gewicht 0,3	18	4.5%	14	3.5%	13	3.2%	11	2.8%	
Gewicht 1,2	0	0.0%	1	0.3%	2	0.5%	3	0.8%	
<i>Geen / Onbekend</i>	379	95.5%	381	96.2%	387	96.3%	375	96.4%	

Aantallen per leeftijd: Realisatie					<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015		
4 jaar	46	52	42	43		
5 jaar	46	48	54	42		
6 jaar	42	45	50	54		
7 jaar	47	43	47	47		
8 jaar	58	48	44	49		
9 jaar	52	57	50	46		
10 jaar	45	53	55	46		
11 jaar	53	45	51	53		
12 jaar	8	4	9	9		
13 jaar	0	1	0	0		

5.3. Personeel

Geslacht	Aantal
Man	7
Vrouw	30
<i>Onbekend</i>	0

Leeftijdscategorie	Aantal
< 20 jaar	0
20 – 30 jaar	8
31 – 40 jaar	12
41 – 50 jaar	7
51 – 60 jaar	8
> 60 jaar	2
<i>Onbekend</i>	0

WTF	Aantal
< 0,3	2
0,3 – 0,6	12
> 0,6	12
<i>Onbekend</i>	11

Personeelstype	Aantal
Niet onderwijsgevende	3
Onderwijsgevende	33
Directeur	1

Dienstjaren school	Aantal
<5	7
6 – 10	11
11 – 15	7
16 – 20	6
20 – 25	1
> 25	2
<i>Onbekend</i>	3

Inschaling	Aantal
LA	28
LB	5
DC	1

5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In de periode 2013-2014 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal', module van ParnasSys, verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de personeel enquête van 2013 en de oudertevredenheidspelling van 2014 zijn weergegeven in onderstaande tabellen.

Kwaliteitsdomein	Onderwerp	Personeelsenquête 2013
Onderwijs leerproces		kleur
	Duidelijk	3,1
	Taakgericht	2,9
	Activerend	2,9
	Resultaatgericht	3,3
	Afgestemd	3,1
Schoolklimaat		kleur
	Betrokkenheid	
	Sfeer	3,1
	Meeleven	3,2
	Veiligheid	3,0
Leerstofaanbod		kleur
	Volledig aanbod	2,5
	Toerusten en vormen	2,7
Zorg en begeleiding		kleur
	Leerlingbegeleiding	3,1
	Zorgstructuur	3,2
Interne communicatie		kleur
	Overleg en besluitvorming	2,9
	Informereren	2,9
Communicatie met ouders		kleur
	Informereren	3,2
	Cultuur	3,5
	Meedenken	3,2
	Meebeslissen	
Schoolontwikkeling		kleur
	Inzet en bekwaamheid	3,2
	Veranderkracht	2,8
	Vertrouwen en samenwerking	3,3
	Onderwijskundig leiderschap	3,0
Organisatiebeleid		kleur
	Personeelsbeleid	2,9
	Werk- en leefklimaat	3,2
	Persoonlijke betrokkenheid	3,5
	Voorzieningen	2,7
Imago		kleur
	Presentatie	2,8
	Algemene waardering	3,5

Legenda: **Zwak**, **voldoende**, **Goed**

Oudertevredenheidspeiling april 2014

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Leefklimaat in de groep					3.6	
OLP	Leerklimaat in de groep					3.5	
OLP	Afstemming					3.4	
OLP	Leerstofaanbod					3.4	
OLP	Onderwijstijd					3.7	
PO	Leerlingenondersteuning					3.1	
SC	Leefklimaat op school					3.2	
SMO	Cultuur					3.3	
SMO	Informereren					3.4	
OM	Personeel					3.4	
OM	Huisvesting en voorzieningen					3.2	
IM	Presentatie					3.3	
IM	Resultaten onderwijs					3.4	

Schaal 1 tot en met 5.

LEGENDA

Domein		Vragenlijsttype	
OLP	Onderwijsleerproces	ZE	Zelfevaluatievragenlijst
PO	Planmatige ondersteuning	AUD	Auditorenvragenlijst
SC	Schoolcultuur	INS	Inspectievragenlijst
SMO	Samenwerking met Ouders	PTP	Personeelstevredenheidspeiling
KM	Kwaliteitsmanagement	OTP	Oudertevredenheidspeiling
OM	Organisatiemanagement	LTP	Leerlingtevredenheidspeiling
IM	Imago		

5.5. Tussentijdse Opbrengsten

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Begrijpend lezen	11/12	M	5%			12.8	28.8	35.0	49.0	58.5
	11/12	E	5%		-2.5	21.5				
	12/13	B	4%							58.2
	12/13	M	4%			15.9	30.4	37.7	48.5	
	12/13	E	4%		1.2	15.8				
	13/14	B	4%							56.7
	13/14	M	4%			17.0	27.1	39.7	49.4	
	13/14	E	4%		0.4	23.7				
	14/15	B	4%							63.9
	14/15	M	4%			145.6				

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Drie-Minuten-Toets	14/15	M 4%					26.3	32.3	52.2	
	14/15	E 4%			97.5					
	11/12	M 5%			29.1	53.5	73.4	86.0	99.2	105.9
	11/12	E 5%			38.1	61.6	78.9	88.5	102.9	
	12/13	M 4%			26.2	56.2	73.6	88.4	94.5	105.9
	12/13	E 4%			43.0	66.3	79.5	92.4	95.5	
	13/14	M 4%			22.4	66.7	74.5	90.5	97.5	101.0
	13/14	E 4%			35.7	72.8	78.0	95.0	101.5	
CITO Rekenen voor kleuters	14/15	M 4%			20.5	59.3	76.6	86.7	99.6	105.3
	14/15	E 4%			34.7	80.8		73.0	103.3	
	11/12	M 5%	68.9	79.6						
	12/13	M 4%	69.8	81.2						
	13/14	M 4%	71.8	84.4						
	13/14	E 4%		77.3						
CITO Rekenen-Wiskunde	14/15	M 4%	67.7	83.5						
	14/15	E 4%	72.4							
	11/12	M 5%			33.2	52.5	77.5	92.3	101.6	110.3
	11/12	E 5%			42.8	62.2	81.3	96.2	109.9	
	12/13	B 4%								111.5
	12/13	M 4%			37.8	53.1	70.2	91.6	104.7	
	12/13	E 4%			44.7	62.6	81.0	95.9	110.6	
	13/14	B 4%								114.2
	13/14	M 4%			32.3	57.6	72.4	90.6	105.6	
	13/14	E 4%			42.6	68.1	77.8			
CITO Spelling	14/15	B 4%								116.9
	14/15	M 4%			122.5	169.1				
	14/15	M 4%					77.0	89.2	102.2	
	14/15	E 4%			82.5					
	11/12	M 5%			113.5	120.0	131.3	135.4	139.7	
	11/12	E 5%			116.5	122.4	134.6	139.1	125.5	
	12/13	M 4%			112.4	121.8	127.2	138.1	140.6	
	12/13	E 4%			116.5	124.2	133.2	141.5	123.9	
	13/14	M 4%			110.2	123.8	128.9	136.1	142.8	
	13/14	E 4%			118.5	127.8	130.7			
	14/15	M 4%			155.2	260.9				
	14/15	M 4%					128.7	135.7	140.3	
	14/15	E 4%			210.4					
	CITO Taal voor kleuters	11/12	M 5%	52.8	62.3					
11/12		E 5%	51.0	62.9						
12/13		M 4%	53.7	64.5						
13/14		M 4%	56.5	66.3						
14/15		M 4%	51.0	63.7						

		Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Woordenschattoets		14/15	E	4%	59.0	70.2					
		11/12	M	5%			43.9	59.0	70.8	79.2	91.8
		11/12	E	5%			53.6	64.7	72.1	80.8	97.0
		12/13	B	4%							98.7
		12/13	M	4%			39.0	60.5	67.7	80.8	92.9
		12/13	E	4%			54.1	64.2	72.7	83.8	94.8
		13/14	B	4%							97.6
		13/14	M	4%			39.3	60.0	67.2	79.4	97.6
		13/14	E	4%			57.2	71.8	71.5		
		14/15	B	4%							102.4
		14/15	M	4%			44.2	67.6	66.9	79.0	92.5
		14/15	E	4%			59.0	72.7			

5.7 Sociale Vaardigheden

De leerkrachten volgen de sociaal-emotionele ontwikkeling middels het systeem Zien. Deze resultaten laten tussentijds en in groep 8 een positief beeld zien t.a.v. de betrokkenheid en het welbevinden van de leerlingen.

In groep 1 en 2 brengen de leerkrachten de leerlingen in beeld middels het volgsysteem Kijk. Ook deze resultaten laten zien dat leerlingen sociaal vaardig zijn en dat de sociaal-emotionele ontwikkeling gunstig verloopt.

5.8 Eindopbrengsten

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
<i>Percentage gewogen leerlingen</i>	5%	4%	4%	4%
<i>Aantal leerlingen in leerjaar 8</i>	57	41	51	57
CITO-Eindtoets: Aantal deelnemers	56	40	50	55
Taal	76.2	75,8	73,9	65.0
Rekenen	46.9	43,5	46,1	71.0
Studievaardigheden	31.2	55.0	31,2	
Totaalscore	538.9	537,7	538.3	541,1

5.9 Kengetallen onderwijs

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Doorstroming				
Kleutergroepverlenging	5.6%	0.0%	2.3%	5.8%
Doublures leerjaar 3-8	0.5%	0.8%	1.4%	1.4%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	2.0%	1.3%	2.2%	2.3%
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

Doorstroming	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO	0.2%	0.3%	0.0%	0.2%
Uitstroom naar SBO	0.7%	0.5%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar SO	0.7%	0.0%	0.5%	1.5%
Uitstroom naar BAO	2.7%	2.1%	0.8%	2.8%
Instroom vanuit BAO	2.6%	1.8%	2.5%	1.6%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Leerlingen met een indicatie	2.8%	1.5%	1.7%	1.0%

5.10 Functioneren leerlingen in het VO

In groep 7 krijgen de ouders een eerste voorlopig advies voor het Voortgezet Onderwijs (VO). In groep 8 vindt de specifieke voorbereiding op het VO plaats. De leerlingen en hun ouders ontvangen informatie over de verschillende scholen die er zijn en bezoeken enkele scholen. In november/december brengt de school een volgend voorlopig advies uit. In februari/maart wordt het definitieve advies gegeven. Dit advies komt tot stand met behulp van het leerlingvolgsysteem, Entreetoets, verslagen van de schoolloopbaan van de leerling, indrukken van de verschillende leerkrachten, maar ook de oudergesprekken. De uitslag van de Centrale Eindtoets PO wordt met ingang van schooljaar 2014-2015 niet meer meegenomen in het schooladvies, omdat deze toets eind april plaatsvindt.

Wij onderhouden regelmatig contact met het VO, zowel voorafgaand aan plaatsing alsook door middel van terugkoppeling van de resultaten van de leerlingen. De gesprekken vinden twee keer per jaar plaats. In het najaar om de brugklassers door te spreken. In het voorjaar om de aangemelde leerlingen en de vorderingen van de leerlingen na twee jaar te bespreken.

Hieruit blijkt dat op Zeelsterhof goede en realistische schooladviezen worden gegeven. Er is weinig sprake van afstroom.

5.11 Rapportages van derden

De Inspectie van het Onderwijs heeft op 5 april 2011 een onderzoek naar de kwaliteitsverbetering uitgevoerd op basisschool Zeelsterhof naar aspecten van de kwaliteit van het onderwijs en de naleving van wet- en regelgeving.

Algemeen beeld:

Basisschool Zeelsterhof kenmerkt zich door een sterk planmatige en opbrengstgerichte aanpak van haar schoolontwikkeling. Dit heeft geresulteerd in een versterking van de onderwijskwaliteit, met name wat betreft de afstemming en voldoende leeropbrengsten. Gezien de voldoende opbrengsten op de tussentijdse toetsen lijkt nu ook sprake van een stabiel herstel van de opbrengsten. Basisschool Zeelsterhof is nog steeds in ontwikkeling. Sommige instrumenten zijn nog niet ingevoerd maar staan wel op de agenda.

Dit leidt nu nog tot tekorten in het toets- en volginstrumentarium en het kwaliteitszorgsysteem.

Het team van basisschool Zeelsterhof heeft een dusdanige vooruitgang geboekt dat de inspectie vertrouwen heeft in de kwaliteit van het onderwijs op de school en het vermogen van het team om de bereikte kwaliteit vast te houden en verder uit te bouwen.

(bovenstaande tekst is afkomstig uit inspectierapport 5-4-2011)

5.12 Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

De Inspectie van het Onderwijs kent op 5 april 2011 aan de basisschool Zeelsterhof het basisarrangement toe.

5.13 Huisvesting

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:

Invalidentoilet	Time-out ruimte
Rolstoeltoegankelijk	Aula
	Speellokaal

5.14 Conclusies n.a.v. de analyse

Na analyse van kengetallen in bovenstaande paragrafen komen we samengevat tot de volgende conclusies

- Het leerlingen aantal loopt terug door daling van het aantal inwoners in de regio en daarmee het aantal leerlingen. In de afgelopen drie jaar is het leerlingen aantal vrij stabiel. Het is de vraag in welke mate het leerlingenaantal terug zal lopen, daar er in september 2015 een dagopvang gerealiseerd wordt die een aanzuigende werking kan hebben voor ouders.
- Het aantal gewichtenleerlingen blijft vrijwel constant. Het is de vraag hoe zich dit verder ontwikkelt door de ontwikkelingen m.b.t. passend onderwijs.
- De eindopbrengsten , tussen opbrengsten en sociale vaardigheden zijn op voldoende niveau.
- Er zijn naast vrouwelijke leerkrachten ook een aantal mannelijke leerkrachten en een mix in leeftijdsopbouw. Dit is gunstig voor de leerlingen en biedt kansen om ervaringen en nieuwe kennis met elkaar te delen. Er is erkende ongelijkheid gerealiseerd door een aantal leerkrachten te voorzien van een LB. Zij staan voor de groep en zijn daardoor direct betrokken bij het primaire proces en sturen aan op de kwaliteitszorg en schoolontwikkeling.
- De algemene waardering voor de school is door zowel de ouders als het personeel voldoende bevonden. Het schoolklimaat, de leerlingbegeleiding stemt zowel de ouders als het personeel tot tevredenheid.
- Het personeel van Zeelsterhof is in mindere mate tevreden over het leerstofaanbod en het toerusten en vormen van de leerlingen dan de ouders. Zij willen het aanbod verder verrijken.
- Het personeel is positief over de wijze waarop er geïnvesteerd wordt in hun persoonlijke ontwikkeling en welbevinden. Zij zijn tevreden over het werk- en leefklimaat en de persoonlijke betrokkenheid, maar minder tevreden over de voorzieningen en over het personeelsbeleid als het gaat om taakverdeling, besluitvorming en de wijze van informeren.
- Uit overleg en de cijfers van de VO scholen blijkt dat Zeelsterhof goede en realistische schooladviezen geeft. Er is weinig sprake van afstroom.

- De indicatoren die betrekking hebben op het primaire proces - leerstofaanbod, leertijd, didactisch handelen en afstemming - zijn allemaal voldoende beoordeeld door de inspectie. De school beschikt sinds een aantal jaar over een zelfevaluatiesysteem (ParnasSys en kwaliteitshandboek) waarmee de kwaliteiten systematisch en betrouwbaar in beeld worden gebracht.

De conclusies hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen hebben we verwerkt in de eerste paragraaf van hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6. Actuele interne en externe ontwikkelingen

Bij de toekomstige ontwikkeling van onze school spelen we in op diverse externe en interne ontwikkelingen. In dit hoofdstuk schetsen we deze ontwikkelingen. Consequenties voor de komende schoolplanperiode worden verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6.1 Interne ontwikkelingen

Eclectische onderwijspraktijk

De afgelopen jaren kenmerkten zich als een periode met een scherpe focus op de leeropbrengsten. Het opbrengstgericht werken is stevig verankerd in de dagelijkse lespraktijk. De komende periode biedt ruimte om naast een verdere borging van deze empirische praktijk, de onderwijspraktijk te verrijken vanuit de dimensies van het constructivistisch en cultureel leren met als doel een eclectische praktijk in te richten, waarin kinderen worden uitgenodigd en uitgedaagd om hun talenten optimaal te ontwikkelen.

We zien het als een taak en verantwoordelijkheid om de leerkracht hierin permanent toe te rusten en te professionaliseren. In de komende planperiode zullen leerkrachten hierin didactisch en pedagogisch worden ondersteund door leermonitor(en) en regisseur(s). Op Stichtingsniveau worden deze werknemers toegerust en opgeleid om deze rollen op school invulling te geven.

Opleiding regisseurs en leermonitoren

Veldvest Academy

De Veldvest Academy is een opleidingstraject verzorgd door KPC-groep voor regisseurs van de scholen van Veldvest. Leidraad voor het leerproces van alle deelnemers zijn de individuele leervraag én de collectieve ambitie van zowel de school als Veldvest. Dit betekent dat binnen de Academy (de medecursisten, de school en de schoolleider, de betrokken docenten én de cursist zelf) gezamenlijk de voorwaarden worden geschapen om het leren te faciliteren.

Gedurende de opleiding worden verschillende thema's belicht waar de regisseur in zijn rol mee te maken krijgt. Elke bijeenkomst bestaat uit een mix van wetenschappelijke kennis, praktijkkennis, eigen praktijkervaringen, analyse van de eigen praktijk, de reflectie hierop, praktische oefeningen om het handelingsrepertoire te vergroten, de reflectie op de rol van regisseur en het maken van een 'verbeterplan' voor de eigen praktijk. Tevens krijgt het doen van onderzoek, het interpreteren van onderzoeksgegevens en het verbinden van consequenties een plek in de bijeenkomsten. Hiermee wordt het onderzoek op het pedagogische domein gekoppeld aan de professionele ontwikkeling van de regisseurs.

Doordat alle cursisten afkomstig zijn van diverse scholen binnen Veldvest, is er naast sprake van individueel leren, ook sprake van collectief leren en collectief ontwikkelen.

De Kempel en Expertisecentrum Nederlands

Vanaf maart 2014 tot eind 2015 gaan beide instellingen de leergang Leermonitoren van Veldvest gestalte geven. In deze leergang staat het sociaal-constructivistisch leren centraal: leren van en met elkaar door met collega's en experts op het gebied van taal- en leesonderwijs en verandermanagement in het onderwijs informatie te delen wordt de leermonitor zelf (beter) in staat om collega-leerkrachten te ondersteunen in het bewaken van de kwaliteit binnen de scholen. De leerkracht stimuleert in het bijzonder het vakspecialistisch denken, planmatig sturen, opbrengstgericht werken, gefundeerd handelen en het teamgericht begeleiden.

Het volgen van het traject voor leermonitoren betekent niet alleen een investering in de kwaliteit van Veldvest, het is ook een investering in de leermonitoren zelf. Aan het eind van de leergang Leermonitoren ontvangen alle deelnemers een post-HBO-certificaat van de Kempel, en hebben ze zich aantoonbaar geprofessionaliseerd in hun rol als leermonitor.

Tijdens studiedagen zullen de verschillende taal- en leesdomeinen aan bod komen door actuele verdiepende presentaties. De thema's zijn dusdanig breed dat het voor elke leermonitor mogelijk is om accenten te leggen die passen bij de eigen prioritering van onderwerpen in het onderwijs. Daarnaast wordt ingegaan op de veranderkundige en coachingsvaardigheden die nodig zijn om collega-leerkrachten mee te nemen in het veranderproces. In dit traject zal gebruik gemaakt worden van:

- Relevante publicaties en de vertaalslag naar de praktijk;
- (eigen) toetsresultaten;
- inzichten uit observaties;
- opgedane ervaringen als leermonitor.

Schoolorganisatie 2020

In het bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs (versie 10 juli 2014) worden de volgende ontwikkelingen beschreven op weg naar de school van 2020.

De leerlingen in het primair onderwijs van nu, zijn de burgers die straks de samenleving vormgeven.

Hoe de samenleving er over een aantal decennia uitziet, kan niemand voorspellen. Wel weten we dat de huidige trends, waaronder het opvallende tempo van technologische ontwikkelingen, zullen leiden tot een informatie- en netwerkmaatschappij waar we de jeugd op moeten voorbereiden. De school van 2020 doet dit als volgt:

- de school zorgt voor uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle individuele leerlingen;
- de school biedt onderwijs van hoge kwaliteit. Dit begint met de basisvaardigheden die alle leerlingen in alle tijden nodig hebben. Ook is er aandacht voor een brede persoonlijke en maatschappelijke vorming;
- in de school werken teams van leraren, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel die zich individueel en collectief ontwikkelen in hun professionaliteit. Deze teams maken de school van 2020 mogelijk;
- de school stelt de leerling centraal en draagt bij aan doorgaande leer- en ontwikkelijnen.

De school van 2020 is een toekomstperspectief, maar geen uniform beeld. Zo divers als de samenleving is zo divers zullen de scholen in het primair onderwijs ook zijn, ieder met een eigen identiteit of onderwijskundige (in)richting.

De afgelopen jaren hebben de scholen binnen de Stichting hard gewerkt aan de opbrengstgeoriënteerde verbetering van het onderwijs. Dit heeft zijn vruchten afgeworpen. Ook zijn op veel plekken mooie initiatieven te zien die de weg wijzen naar de school van 2020. Het is zaak een volgende stap te zetten in onderwijsverbetering en om het onderwijs zodanig in te richten dat het leerlingen opleidt die zijn toegerust voor de samenleving van de 21e eeuw. In de termen van Veldvest kan gesteld worden dat bij de verdere verankering van het empiristische paradigma, ook de meer constructivistische doelen en de doelen passend bij het paradigma van het cultureel leren nadrukkelijker geprogrammeerd zullen worden. Met name die laatste twee vormen het pedagogische domein.

Het bovenstaande sluit ook naadloos aan bij de visie van Peter Sloterdijk (cultuurfilosoof). Hij formuleert de positie van de (toekomstige) school namelijk als volgt: "Een goede school leidt kinderen op voor een samenleving die er nog niet is". Dit laatste is passend bij hoe Veldvest haar missie in het onderwijs 'verstaat'. Dit impliceert dat ten aanzien van toerusting een tweetal perspectieven gewaarborgd worden: de culturele aanspraak inzake wat cultureel gezien de moeite waard is om mee te geven aan volgende generaties en de persoonswording van de leerling.

De culturele aanspraak die vanouds via het vakkencurriculum (als realisatie van kerndoelen, canon, etc.) gestalte krijgt, dient voortaan te worden gerealiseerd door een verbinding te maken tussen beide perspectieven. Ten behoeve van maatschappelijke borging, dienen de vakgebieden taal en rekenen (tevens Engels, wiskunde, etc.) te worden vertaald in leergangen met kwaliteitscriteria die de gehele schoolperiode (inclusief voorschoolse stimulatie) betreffen.

Organisatorische kansen

Het valt te overwegen om de leerkrachten, op basis van de eigen voorkeur en ervaring (kennisbasis en repertoire) verantwoordelijk te maken voor de realisatie van de uiteenlopende paradigma's. Dit komt de doelgerichte en leerplanmatige onderwijspraktijk ten goede en biedt houvast om steeds beter de samenhang en de verbinding tussen de doelen van de leertheorieën te realiseren en te monitoren.

ICT

ICT is een cruciale bouwsteen, zowel uit onderwijskundig- als bedrijfsmatig oogpunt. Het maakt het onderwijs boeiend, inspirerend en aantrekkelijk voor elke leerling in diverse leersituaties. Daarnaast is ICT noodzakelijk om de organisatie van het onderwijs zodanig vorm te geven dat ze recht doet aan individuele ontwikkeling en effectief en efficiënt omgaat met de beschikbare middelen en leertijd.

Het is belangrijk dat iedereen ICT en nieuwe media op zijn waarde kan inschatten en in staat is de beschikbare toepassingen op een verantwoorde manier te gebruiken. Het gaat om het vergaren van voldoende kennis, vaardigheden en mentaliteit om bewust, kritisch en actief mee te doen in de wereld van vandaag en morgen.

Het is aan de school om kinderen hierin wegwijs te maken en ze bij hun ontwikkeling te steunen. Het is zaak daartoe het onderwijsaanbod, de organisatie en vormgeving van het onderwijs, de ontwikkelvraag van de leerling en de maatschappelijke behoefte (nog) meer op elkaar te laten aansluiten dan nu het geval is. We gaan hierbij uit van leerinhouden vanuit geldende leerlijnen en het uitgangspunt van 'leren vanuit eigenaarschap van de leerling'.

Veldvest wil dit vormgeven aan de hand van de drie leertheorieën. Zij gaat daarbij op zoek naar nieuwe combinaties tussen ICT, vakinhouden en didactiek en wil een rijke voedingsbodem voor onderwijs genereren waarin leergierigheid behouden blijft en intrinsieke nieuwsgierigheid en de motivatie zich een leven lang te willen blijven ontwikkelen wordt gestimuleerd.

Op jongere leeftijd richt de meerwaarde zich met name op oefenprogramma's, die gestoeld zijn op de empiristische leertheorie. Ook dit domein blijft de komende beleidsperiode sterk punt van aandacht, onder meer door de verdere zoektocht naar educatief waardevolle programmatuur en de borging van juiste inzet van deze software. Vanuit 'inleiden in betekenissen' richt Veldvest zich op bovenbouwleerlingen, omdat zij hier de educatieve meerwaarde ziet. Bij de bovenbouwleerlingen gaat het om drie factoren die de evidentie van ICT bepalen in relatie tot de visie van Veldvest en wat zij kinderen daarin wil meegeven, gestoeld op theoretische concepten van de Stichting (zie bijlage 3):

1. metacognitie (dagboek, plannen en portfolio). Weten hoe je leert en wat je nodig hebt. ICT doet een appel op metacognitie;
2. zelfregulatie (samenwerken en netwerken, zelfwerkzaamheid). Leerplanmatige opbouw hierin;
3. het doen van onderzoek. Wat is de onderwijskundige en pedagogische relevantie in het vaardig zijn van doen van onderzoek?

Ook draagt ICT bij aan het educatieve partnerschap tussen de ouders van leerlingen en de school, via een geïntensiveerde en interactieve communicatie waarin de volwaardigheid van alle betrokkenen tot zijn recht komt.

Huisvesting

Vanaf september 2015 is Korein Kinderplein met de peuterspeelzaal en de dagopvang gehuisvest in Basisschool Zeelsterhof. In 2017 zal ook de naschoolse opvang binnen de school gevestigd worden. Naast het gegeven dat dit voor ouders zeer praktisch is, geeft het ook meer mogelijkheden om uitvoering te geven aan een gezamenlijke visie op onderwijs en opvang.

Leerkrachten en pedagogisch medewerkers zullen nauwer met elkaar gaan samenwerken en hun aanbod en aanpak steeds meer op elkaar gaan afstemmen, zodat deze herkenbaar is voor alle kinderen.

6.2 Externe ontwikkelingen

Passend onderwijs

Alle schoolbesturen hebben geïnvesteerd in de totstandkoming van de samenwerkingsverbanden passend onderwijs. Het juridische en financiële kader van passend onderwijs is inmiddels gereed.

De scholen voeren met ingang van 2014-2015 passend onderwijs in de praktijk in, op basis van de ondersteuningsplannen die de samenwerkingsverbanden hebben opgesteld. Daarbij is er tussentijds op school-, Stichtingsniveau en binnen het samenwerkingsverband aandacht voor evaluatie en bijstelling.

Lerarenregister en Schoolleidersregister

Het is de verantwoordelijkheid van elke individuele leerkracht om zijn beroepsbekwaamheid blijvend te onderhouden en het is de verantwoordelijkheid van de werkgevers in het po om alle leraren in de gelegenheid te stellen om bekwaam te blijven. Het lerarenregister is het sluitstuk van het proces van de professionele ontwikkeling van de leraar. De leraar maakt zijn beroepskwaliteit zichtbaar in het register.

De onderwijskundig leider vervult een cruciale rol in de school; de onderwijskundig leider is bij uitstek degene die ervoor zorgt dat het team een gezamenlijk beeld heeft van wat het verstaat onder onderwijskwaliteit, verbonden met de identiteit van de school. Het kwaliteitsstelsel dat wordt opgezet door het Schoolleidersregister PO, zal bijdragen aan verdere kwaliteitsverbetering. Het gaat hier om de beroepsstandaard voor schoolleiders als kwaliteitsnorm, om de eisen aan (her)registratie en om de accreditering van schoolleidersopleidingen. In de cao PO is de verplichting tot registratie opgenomen, evenals het recht op een professionaliseringsbudget van €2.000 per schoolleider per jaar.

CAO PO 2014-2015

Veldvest heeft de afgelopen jaren hard gewerkt aan een professionele cultuur. Professionaliteit wordt hierbij gedefinieerd als: de bereidheid en het vermogen om een bijdrage te leveren aan het geheel.

De nieuwe CAO is integraal onderdeel van IPB-beleid van de Stichting en vormt geen aanleiding om veranderingen door te voeren. De intentie van de nieuwe CAO is dezelfde als die de Stichting al jaren na streeft en gaat uit van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle medewerkers om goed onderwijs te realiseren.

De belangrijkste onderwerpen in de nieuwe CAO zijn *professionalisering*, *werktijden/werkdruk* en *duurzame inzetbaarheid*.

Voor meer informatie over de CAO 2014-2015 en het IPB-beleid van de Stichting verwijzen wij u naar het document 'CAO 2014-2015 en het IPB-beleid Veldvest'.

Bijlage 2: Notitie 'CAO 2014-2015 en het IPB-beleid Veldvest'

Jeugdhulp

Gemeenten zijn vanaf 1 januari 2015 verantwoordelijk voor alle jeugdhulp. Dat is vastgelegd in de nieuwe Jeugdwet. Hierdoor kunnen jeugdigen zorg dichterbij huis krijgen en is het eenvoudiger om knelpunten aan te pakken. Daarnaast gaan de nieuwe Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) en Participatiewet in. Omdat passend onderwijs en jeugdhulp, zorg en participatie veel raakvlakken hebben, is goede afstemming tussen schoolbesturen en gemeenten belangrijk.

Gemeenten kunnen door hun nieuwe verantwoordelijkheden, onder andere op het gebied van jeugdhulp, beter integraal beleid ontwikkelen en maatwerk bieden. Ze kunnen dit afstemmen op de lokale situatie en uitgaan van de mogelijkheden en de behoeften van de individuele jeugdigen en hun ouders.

Door de nieuwe verantwoordelijkheden van gemeenten worden knelpunten opgelost die een integrale aanpak nu soms nog in de weg staan, zoals verschillende loketten en versnipperde budgetten.

Wet Werk en Zekerheid

Per 01-07-2015 is de wet werk en zekerheid (WWZ) volledig van kracht voor het bijzonder onderwijs. Naast zaken als aanzegplicht bij tijdelijk dienstverband, transitievergoeding, en nieuw ontslagrecht is met name de nieuwe ketenregeling een groot aandachtspunt voor elk bestuur van bijzonder onderwijs in Nederland. Het beleid van stichting Veldvest inzake de Wet Werk en Zekerheid is na te lezen in de notitie 'Vervangen personeel na 01-07-2015'.

Bijlage 3: notitie 'Vervangen personeel na 01-07-2015';

Onderwijsinspectie

De doelstellingen en het instrumentarium die de kijkwijzer vormen waarmee onze school vanuit de dimensie kwaliteit wordt bekeken, hebben een uitgebreid en smart karakter. Er is niet alleen oog voor toetsresultaten, maar met name ook voor de kwaliteit van de onderliggende processen en het zelfevaluerend vermogen van de directie. De ambitie van de Stichting en van de beleidsgroep Kwaliteit om zelfsturend aan de kwaliteit te werken heeft tot proportioneel toezicht geleid door de Inspectie bij alle Veldvestscholen voor regulier onderwijs.

Het kwaliteitszorgsysteem van de Stichting is inmiddels vastgelegd in een actueel digitaal kwaliteitshandboek. Deze aanpak heeft geleid tot duurzame implementatie van het centrale strategische doel om aantoonbaar en succesvol opbrengstgericht te werken. In dat succes ligt tevens het risico verborgen van een zekere zelfgenoegzaamheid. In een dynamisch werkveld waarin er onverkort diverse maatschappelijk verwachtingen op de scholen worden uitgestort, is het zaak om bij de geambieerde verrijking van de strategische agenda het opbrengstgericht werken te blijven borgen. Het zelfevaluatief vermogen van leraren in combinatie met eindverantwoordelijke onderwijskundig leiderschap blijven belangrijke aandachtspunten. De bereidheid van met name de directies om met (en van) elkaar te leren en de professionele initiatieven die daarbij passen, vormen de vertrouwenwekkende basis voor borging en verdere groei.

6.3 Kansen en bedreigingen

De leeropbrengsten op Zeelsterhof zijn op orde. Dit geeft de mogelijkheid om ook de meer constructivistische doelen en de doelen passend bij het paradigma van het cultureel leren nadrukkelijker te programmeren. Het opbrengst gericht werken en de verdere verankering van het empiristisch paradigma mag echter niet veronachtzaamt worden.

Het ICT beleidsplan is kansrijk. Digitalisering in het onderwijs biedt meer aansluitingsmogelijkheden bij de belevingswereld van de leerlingen en daarmee aantrekkelijker onderwijs en kan daarnaast efficiencyvoordelen opleveren voor leerkrachten. Leerkrachten moeten wel kunnen beschikken over de gewenste hardware en software en kennis om hiermee te werken. Dit vraagt om financiële middelen en continue scholing.

Zeelsterhof ligt in een krimp regio waardoor het leerlingaantal zal teruglopen. Hierdoor zullen de inkomsten verminderen. Mogelijk heeft de brede schoolontwikkeling (dagopvang en naschoolsopvang in pandig) een aanzuigende werking waardoor de terugloop van leerlingen voorlopig beperkt blijft.

Er bestaat nog onduidelijkheid over de financiering van passend onderwijs, waardoor nog niet alles duidelijk is.

Veldvest en Zeelsterhof investeren flink in de professionalisering van de leerkrachten, leermonitoren, regisseurs en onderwijskundig leiders. Dit zorgt voor hogere kwaliteit van het onderwijsaanbod en prestaties en komt ten goede van de kwaliteit van de onderliggende processen die er in een school lopen en het zelf evaluerend vermogen.

6.4 Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen

Na analyse van de actuele interne en externe ontwikkelingen komen we samengevat tot de volgende conclusies:

- de focus blijft gericht op opbrengstgericht werken: voortreffelijke resultaten. Door de leertijd effectief te gebruiken ontstaat er ruimte voor de andere twee leertheorieën in het kader van de schoolorganisatie 2020;
- de praktijk van passend onderwijs moet verder vorm gegeven worden: Veldvest en Zeelsterhof zullen leerkrachten moeten blijven professionaliseren met betrekking tot de opvang van alle leerlingen;
- er moet nagedacht worden over de rollen van de leermonitor en regisseur: hoe krijgen zij een rol in de schoolorganisatie van 2020 o.a. gerelateerd aan het de doelstellingen in het Pedagogisch Handboek;
- ten aanzien van de Wet werk en zekerheid: anticiperen op dat er op sommige dagen geen vervanger zijn.

De conclusies hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen hebben we verwerkt in de eerste paragraaf van hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

7 Meerjarenbeleid

7.1 Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

De focus blijft gericht op het opbrengstgericht werken waarin we voortreffelijke resultaten nastreven. Door de leertijd effectief te gebruiken ontstaat er ruimte voor de andere twee leertheorieën in het kader van de schoolorganisatie 2020.

Middels digitalisering bieden we meer aansluitingsmogelijkheden bij de belevingswereld van de leerlingen en verzorgen daarmee aantrekkelijker onderwijs, dat bovendien efficiencyvoordelen kan opleveren voor leerkrachten.

De praktijk van passend onderwijs geven we verder vorm door leerkrachten te blijven professionaliseren met betrekking tot de opvang van alle leerlingen.

De leermonitoren en regisseurs nemen hun rol in de schoolorganisatie van 2020 o.a. gerelateerd aan de doelstellingen in het Pedagogisch Handboek. De pedagogische doelen gekoppeld aan de constructivistische en culturele leertheorie zullen geconcretiseerd worden en in de praktijk vorm krijgen. Leerlingen leren, 'leren' alsmede onderzoeken en vormen zo hun persoonlijkheid en identiteit.

We investeren in uitdagend, onderzoekend en ontwerpend leren met aandacht voor de 21st century skills.

De kwaliteit van het didactisch en pedagogisch handelen van de leerkrachten en de professionele cultuur (feedback, gezamenlijke verantwoordelijkheid) wordt bevorderd middels Lesson Study. Lesson Study is een in Japan ontwikkelde gestructureerde, integrale methode om te werken aan de professionalisering van leraren (Murata, 2011). Deze methode helpt leraren om effectieve manieren van onderwijzen te onderzoeken (Murata, Bofferding, Pothén, Taylor, & Wischnia, 2012) en zich deze eigen te maken. Japan heeft een lange traditie in de toepassing van Lesson Study, met het doel het onderwijs te verbeteren en lesmateriaal te ontwikkelen wordt het uitgevoerd op nationaal-, districts- en schoolniveau. De cyclus van Lesson Study is een zich herhalend proces (Murata, 2011) en bestaat uit de volgende stappen (de Weerd & Logtenberg, 2010): Doelen stellen en de les gezamenlijk ontwerpen, de les uitvoeren en observeren, de les nabespreken en reviseren, de les nogmaals uitvoeren, observeren en nabespreken en de werkwijze evalueren, implementeren en borgen.

Middels de datateammethode (Universiteit Twente) zal er door een strategische projectgroep onderzoek gedaan worden naar de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen. Wat zeggen de aanwezige data ons (Zien, Kijk en leerkracht-leerling gesprek), op welke wijze stimuleren wij de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen (good-practices) en wat kunnen we nog toevoegen?

De communicatie met ouders over de onderwijspraktijk en het beleid zal verder versterkt worden.

De bestaande structuur met het leerjaarklassensysteem zal doorbroken worden om ruimte te bieden aan de verschillende vormen van leren. Tevens geeft het mogelijkheden om leerkrachten op hun kwaliteiten in te zetten, in te spelen op het teruglopend leerlingenaantal en te anticiperen op de nieuwe ketenregeling.

7.2 Verbeter en veranderonderwerpen

Taal

De professionalisering zal gericht blijven op het bekrachtigen van opbrengstgericht werken, waarbij verder gestreefd wordt naar het volledig in beeld brengen van de onderwijsbehoeften van leerlingen en verzorgen van een passend onderwijsprogramma op school-groep en individueel niveau. Daarnaast zullen de leerkrachten middels scholing hun Taaldidactiek nog verder vergroten. Hiervoor werkt de projectgroep Taal samen met het expertisecentrum Nederlands. Parallel aan deze school brede scholing loopt het opleidingstraject voor Leermonitoren. De leermonitoren zullen samen met de leden van de Strategische werkgroep Taal, zorg dragen dat alle verworvenheden t.a.v. de taalrijke leeromgeving, de leerlijnen (voor technisch lezen, woordenschat, begrijpend lezen, spelling, schriftelijk taalgebruik en taalgericht zaakvakonderwijs), het aanbod, de aanpak en de afspraken opgenomen worden in een Taalbeleidsplan. De leermonitoren zullen het leerproces van de leerkrachten blijven monitoren (klassenbezoeken afnemen, blijven agenderen en opbrengsten in de gaten houden).

Pedagogisch domein

Er gaat een strategische pedagogische projectgroep van start die samen met de regisseurs en de directeur een professionaliseringstraject vorm gaat geven voor de periode 2016-2017. Zij zullen eerst middels de datateam methode onderzoek doen naar het pedagogisch domein binnen de school. De leidende principes (visie en missie) van de school en van de aanwezige opvangorganisatie Korein zullen centraal gesteld worden en eventueel aangescherpt en herformuleert.

Het professionaliseringstraject voor de leerkrachten zal aansluiten bij het handboek pedagogiek. De leerkrachten vergroten kennis/theorie van: fasen ontwikkelingspsychologie en morele ontwikkeling bij kinderen, identiteitsontwikkeling en breiden hun pedagogisch handelen uit. Zij krijgen meer kennis van groepsdynamische processen en volgen, analyseren en interpreteren de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen systematisch en planmatig middels Zien (leerkrachtvragenlijst en leerling vragenlijst 6-8). In groep 1/2 wordt hiervoor 'Kijk' gebruikt. Het streven is om binnen de school een duidelijke lijn te bewerkstelligen van gedragsregulatie naar zelfregulatie en participatie. Burgerschapsvorming zal verder uitgebouwd worden gekoppeld aan de methode Leefstijl.

Onderwijsinhoud

Naast Taal zal ook het Rekenen centraal staan. Er wordt een nieuwe rekenmethode geïmplementeerd genaamd 'Rekenzeker'.

Naast de basisvakken wordt het onderwijsaanbod verder verrijkt middels WO (nieuwe methodes) van Blink Educatie, ICT, Cultuur, Burgerschapsvorming. We investeren in uitdagend, onderzoekend en ontwerpend leren met aandacht voor de 21th century skills. Er moet in de verschillende strategische projectgroepen die actief zijn binnen de school nagedacht worden over de culturele aanspraak inzake wat cultureel gezien de moeite waard is om mee te geven aan volgende generaties en de persoonswording van de leerling. We zullen op zoek moeten naar de verbindingen tussen deze twee perspectieven en na moeten denken over leergangen met kwaliteitscriteria die de gehele schoolperiode (inclusief voorschoolse simulatie) betreffen met aandacht voor de 21th century skills.

IPB

De leerkrachten zullen naast doelen die gericht zijn op het opbrengst gericht werken (empiristische leertheorie) ook een pedagogisch doel (constructivistisch of cultureel leren) kiezen waaraan ze gaan werken. Hun parallelcollega's, ondersteuners (leermonitoren en regisseurs) en het professionaliseringstraject kunnen hierin helpend zijn. Leerkrachten zijn eigenaar en verantwoordelijk voor hun eigen professionele ontwikkeling. Naast flitsbezoeken vinden bij alle leerkrachten klassenobservaties plaats door de directeur en in sommige gevallen samen met de regisseur en leermonitor om zicht te krijgen op het didactisch handelen (afstemming op de onderwijsbehoeften van de leerlingen), de kwaliteit van de verlengde instructie, klassenmanagent en het pedagogisch klimaat. Aansluitend zullen er beoordelingsgesprekken plaatsvinden met de directeur. Het oordeel wordt gevormd op basis van de klassenobservatie en aan de hand van het eerder opgestelde P.O.P. waarin bekeken wordt of de leerkracht zijn of haar doelen heeft bereikt. Tijdens het beoordelingsgesprek wordt bepaald aan welke punten er verder gewerkt gaat worden, zodat de doelen een plek kunnen krijgen in een nieuw P.O.P.

7.3 Beleid en beleidsvoornemens

In het jaar 2015-2016 blijven we gericht op het opbrengstgericht werken en de verdere verankering van het empiristisch paradigma. De doorgaande leerlijnen, werkwijze, aanpak en aanbod voor alle Taaldomeinen en Rekenen worden definitief vastgelegd. Het onderwijsaanbod wordt verrijkt door WO, ICT Cultuur, Burgerschapsvorming. Empirische praktijken zullen d.m.v. constructivistische praktijken verder uitgebouwd worden. Dit zijn onderwijspraktijken waarbij de leerkracht een rijke leeromgeving creëert voor het kind. In deze omgeving wordt het kind aangezet tot zelfstandig en uiteindelijk tot zelfsturend leren. De omgeving daagt het kind meer en meer uit en het kind krijgt de ruimte om in interactie aan te geven wat hij of zij wil leren. In deze omgeving wordt voortdurend een beroep gedaan op het gebruik van leer- en denkvaardigheden van het kind. Passend bij de leertheorie constructivisme zijn denkvaardigheden van het kind te verstaan als redeneren, kritisch denken en reflecteren (21th century skills).

In het jaar 2016-2017 zullen we onze constructivistische praktijken verder uitbouwen en de leertheorie cultureel leren verder inhoud en vorm geven. In deze praktijk is waardenoriëntatie en identiteitsontwikkeling leidend, waarbij burgerschapsvorming een vanzelfsprekend onderdeel in het aanbod is. Het schoolprofiel zal zichtbaar worden in het geheel van de Brede school en er zullen verkenningen plaatsvinden ten aanzien van de organisatiestructuur.

In het jaar 2017-2018 zal er geëxperimenteerd worden met de voorstellen ten aanzien van de organisatiestructuur om zo tijdwinst te boeken in de empirie en om ruimte te creëren voor pedagogische doelen (constructivisme/cultureel leren). Deze structuurwijziging is nodig wanneer we gedurende de schooldag drie accenten wensen te leggen te weten: empirie (voortreffelijke opbrengsten), constructivisme (betrokken persoonsvorming), cultureel leren (verantwoordelijke participatie). ICT vormt de rode draad in het gehele onderwijs ICT bij alle drie de leertheorieën.

In het jaar 2018-2019 staat er een schoolorganisatie (rollen, relaties, structuren en waarden) die de leerlingen middels het aanbod en aanpak toerust voor de samenleving van de 21e eeuw.

•

7.4 Motto

We geven ons schoolplan het volgende motto mee:

“Onderwijs van hoge kwaliteit met oog voor de brede persoonlijke en maatschappelijke vorming van alle leerlingen.”

7.4 Planning afname vragenlijsten

Eenmaal per twee jaar wordt een ouder- en personeelstevredenheidspelling gehouden met alle scholen. In deze onderzoeken wordt de mening van ouders en personeel gevraagd over de kwaliteit van onze school. De belangrijkste bevindingen worden vertaald in onze onderwijskundige planning. De eerstvolgende vragenlijsten worden in schooljaar 2015-2016 afgenomen.

7.5 Meerjarenplanning

Op basis van de voorgaande hoofdstukken hebben we voor de komende vier jaar een aantal beleidsvoornemens en speerpunten geformuleerd op het gebied van:

1. Onderwijsinhoud
2. Zorg
3. Integraal personeelsbeleid
4. Brede schoolontwikkeling

Een aantal speerpunten staat uitgewerkt in beleidsplannen (IPB plan, Zorgnotitie, Communicatieplan). Andere zijn vertaald in trajecten (bijv. schooltijden en huisvesting). De speerpunten op onderwijsinhoud zullen met name leerplanmatige en/of thematische uitwerkingen kennen en vertaald worden in een jaarplan.

Onderwijsinhoud	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Bovengemiddelde tussen en eindopbrengsten	X	X	X	X
Taalgericht zaakvakonderwijs vormgeven (integreren leerlijn woordenschat en stellen)	X	X		
Taalbeleidsplan realiseren met werkwijze, aanpak, aanbod op alle taaldomeinen		X		
Alle talige praktijken worden gevolgd en gevoed door leermonitoren	X	X	X	X
Doorgaande leerlijn WO wordt verder uitgebouwd	X	X	X	
Implementatie van 'Rekenzeker' leerjaar 2-5	X			
Implementatie van 'Rekenzeker' 6-8		X		
Verdere verrijking van aanbod voor excellente leerlingen	X	X	X	X
Burgerschapsvorming leerplanmatig verder vormgeven met een koppeling aan Leefstijl	X	X		
Kwaliteit verhogen van de analyse en het interpreteren van Zien (leerkracht en leerling vragenlijst) en Kijk	X	X		
Cultuurbeleid vertalen in doelen en activiteiten	X	X		
Onderzoek pedagogisch domein middels datateammethode		X	X	
ICT beleidsplan uitvoeren, pilot met tablets ondersteunend op praktijken gerelateerd aan de leertheorieën		X	X	
Strategisch begroten	X	X	X	X

Zorg	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Professionaliseren van regisseurs en leermonitoren	X	X		
Duurzaam investeren in het didactisch handelen (afstemming op de onderwijsbehoeften van de leerlingen), de kwaliteit van de verlengde instructie, klassenmanagent t.b.v. effectieve leertijd en het pedagogisch klimaat middels klassenbezoeken door directeur, leermonitor, regisseur en collegiale consultatie	X	X	X	X
Kwaliteit van de 1-Onderwijsroute vervolmaken	X	X	X	X
Verder invoering ParnasSys waaronder Ouderportal en Integraal	X	X	X	

Integraal Personeelsbeleid	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Ontwikkelingsgesprekken, sturing op P.O.P. didactische en pedagogische doelen	X	X	X	X
Beoordelingsgesprekken	X	X		
Investeren in professionele cultuur (feedback geven, denken en handelen in termen van het geheel, gezamenlijke verantwoordelijkheid) middels Lesson Study	X	X	X	X
Investeren in Coöperatief leren		X	X	X
Toerusting Veldvest concepten	X	X	X	X

Brede Schoolontwikkeling	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Leidende principes van visie centraal stellen		X	X	
Eventuele herformulering of aanscherping van visie		X	X	
Oriëntatie op maatschappelijke ontwikkelingen en katholieke grondslag		X	X	
Vaststellen van een passend onderwijskundig- en pedagogisch concept dat ingebed zal worden in de brede school		X	X	
Dag arrangementen realiseren vanuit een gezamenlijke visie op onderwijs en opvang met Korein	X	X	X	X
Profileren van Zeelsterhof brede school Veldhoven Oost	X	X	X	X
Schooltidentraject	X			
Communicatie met ouders versterken	X	X		
Wijziging Organisatiestructuur			X	

Borging	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Borgen van doorgaande leerlijn technisch lezen, spelling en begrijpend lezen	X	X	X	X
Borgen van beredeneerd aanbod in groep 1/2	X	X	X	X
Borgen van methode Eigentijds	X	X	X	X
Borgen van volgsysteem 'Kijk' en Zien	X	X	X	X
Borgen van beleid voor excellente (meer/hog) begaafde leerlingen	X	X	X	X
1-Onderwijsroute	X	X	X	X

Voor wat betreft de kwaliteitszorg werken we planmatig aan de hand van het inspectiekader en volgen we het tijdpad van de kwaliteitsgroep van de stichting.

8 Bijlagen

- 1) Vaststellingsformulier;
- 2) notitie 'Cao 2014-2015 en het IPB-beleid Veldvest';
- 3) notitie 'Vervangen personeel na 01-07-2015'.

Bijlage 1
Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019

School: _____

Adres: _____

Postcode en plaats: _____

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. _____ Handtekening directeur _____

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR /Adviesraad van
bovengenoemde school, die ingestemd heeft met / positief geadviseerd heeft over

d.d. _____ Handtekening voorzitter MR / adviesraad _____

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats _____ d.d. _____

Naam _____ Functie _____

Handtekening _____

Bijlage 2 Notitie cao 2014 – 2015 en IPB beleid Veldvest

Voorwoord

Het meerjarig strategisch beleidsplan 2011-2015 is de leidraad geweest voor de ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden binnen de Veldvestscholen. Vanuit de verschillende beleidsgroepen is er de afgelopen jaren stevig werk gemaakt van nieuw beleid.

Integraal Personeelsbeleid (IPB) vormt de rode draad in het actuele strategische beleid van de Stichting en de scholen. Uitgangspunten, theoretische concepten en beleidskaders van de Stichting krijgen vertaling in speerpunten van beleid op de scholen. IPB vormt de relatie van persoonlijke en professionele ontwikkeling met de bijdrage aan de doelen van de organisatie ter verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. In de uitvoering van het beleid wordt gestreefd naar eenduidigheid in stichtingsnormativiteit t.b.v. de IPB-praktijk van directies op de scholen.

Om IPB goed te laten slagen is in de basis onderwijskundig leiderschap en doorgronding van het strategisch beleid voorwaardelijk.

De geëxpliciteerde leerkrachtcompetenties worden in de opleiding voor leermonitoren en regisseurs onder de aandacht gebracht. Samen met de formulering van doelen en vaardigheden op het **pedagogische domein** met specifieke aandacht voor de samenhang in empiristische, constructivistische en cultureel leren doelen wordt duidelijk welke professionaliseringsinspanningen gewenst zijn. Deze doelen en vaardigheden zullen in een Veldvestspecifiek "Handboek Pedagogiek "voor alle scholen beschikbaar komen.

De conclusie mag zijn dat er sprake is van professioneel werkgeverschap en een stevig IPB-beleid gericht op de realisatie van de samenhang in empiristische, constructivistische en cultureel leren doelen voor kinderen.

Ook in het nieuwe meerjarig strategisch beleidsplan blijven deze doelen gehandhaafd. Uitgangspunt is en blijft een medewerker die op een professionele wijze acteert. Professionaliteit wordt hierbij gedefinieerd als: de bereidheid en het vermogen om een bijdrage te leveren aan het geheel.

Veldvest heeft de afgelopen jaren hard gewerkt aan een professionele cultuur.

Als je het bovenstaande herkent in het schoolbeleid van jouw school, is de nieuwe cao geen aanleiding om veranderingen door te voeren.

De nieuwe CAO is integraal onderdeel van ons beleid.

De intentie van de nieuwe cao is dezelfde als die wij al jaren na streven. De (soms wat ongelukkige) tekstuele vertaling in artikelen (compromis tussen werkgevers en werknemersbonden) heeft geen ander oogmerk dan de gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle medewerkers om goed onderwijs te realiseren.

De onderstreepte woorden in de notitie verwijzen naar de betreffende IPB-documenten en formats. Notitie cao 2014 – 2015 en IPB beleid Veldvest

Cao 2014 – 2015 en IPB beleid Veldvest

Wat zijn de belangrijkste onderwerpen in deze cao?

- Professionalisering
- Werktijden/werkdruk, 40-urige werkweek
- Duurzame inzetbaarheid.

Professionalisering

Ten aanzien van Professionalisering hanteert Stichting Veldvest al jaren een eigen visie. In het schooljaar 2014 – 2015 is gestart met de 3-jarige opleidingstrajecten voor regisseurs en leermonitoren. Ook zijn scholen op individuele basis betrokken bij opleidingstrajecten op het gebied van met name taal. Teamscholing loopt via de schoolspecifieke professionaliseringsplannen.

De nieuwe cao spreekt over het feit dat alle werknemers zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen professionalisering en dat de met de leidinggevende hierover gemaakte afspraken vastgelegd dienen te worden in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Dit laatste instrument, waarin o.a. de leerinspanningen zijn opgenomen, maakt al jaren deel uit van het Integraal PersoneelsBeleid, zoals Veldvest dit hanteert en zoals dit ook openbaar is gemaakt door middel van het Handboek IPB op It's Learning.

In dit kader wordt er in de nieuwe cao ook gesproken over de startende leerkracht. Met een startende leerkracht wordt de leerkracht bedoeld die zijn lesbevoegdheid heeft behaald, maar minder dan 3 jaar werkervaring als leerkracht in het primair onderwijs heeft opgedaan. Het betreft leraren in het basisonderwijs tot schaal LA/LB4 en in het speciaal (basis-)onderwijs tot LB/LC4.

Waar heeft een startende leerkracht recht op?

In het document Q&A cao po van 9 januari 2015 is deze vraag beantwoord. Dit document wordt als bijlage aan deze notitie toegevoegd. De begeleiding waar de startende leerkracht "recht" op heeft, moet nog nader uitgewerkt worden. Daar is nog geen echt beleid op geformuleerd en moet bepaald worden hoe deze ondersteuning benaderd wordt en wat hieronder verstaan wordt. Dit wordt uitgewerkt door de beleidsgroep IPB.

In dit kader is het van belang om de kwaliteitskaarten van 'School aan Zet', die onderdeel zijn van het Integraal Personeelsbeleid te linken met professionalisering. Immers, met het inzetten van de kwaliteitskaarten beoogt Veldvest een zo groot mogelijke eenduidigheid en objectivering aan te brengen in het verwerven van inzicht in en beeldvorming over het functioneren van de leerkrachten. Tevens dienen de kwaliteitskaarten voor directies een check te zijn ten aanzien van het eigen onderwijskundig leiderschap.

In dit kader volgt automatisch de link met het zelfevaluatieinstrument (persoon en performance) en met het taakbeleid (zie bijlage). Professionaliteit kenmerkt zich in de bereidheid en het vermogen van collega's met betrekking tot het appèl dat op hen gedaan wordt om te willen en kunnen bijdragen aan de school als geheel. Voor wat betreft de taakverdeling wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen organisatorische taken en strategische taken.

De uitvoering van het taakbeleid dient zoveel mogelijk gekoppeld te worden aan het organisatiebeleid, oftewel IPB-beleid. Taken worden derhalve niet sec in uren uitgedrukt.

Werktijden/werkdruk

Een werkweek zal worden omgezet naar 40 uur per week. Dat betekent dat de formele arbeidsduur in uren per week wordt uitgedrukt. Voor het zittend personeel zal de werktijdsfactor omgezet worden naar een wtf in uren per week. Dit betreft slechts een

ander rekenmodel. In de jaarplanning wordt rekening gehouden met perioden van piekbelasting, bijv. weken met ouderavonden waarin weinig/geen vergadering gepland wordt.

Bij een 40-urige werkweek komt de normjaartaak te vervallen, maar blijven medewerkers op jaarbasis wel 1659 uur werken. Bij een 40-urige werkweek hoort 428 uur verlof inclusief feestdagen. Dit betekent dat medewerkers 7 dagen meer dan de leerlingen per schooljaar aanwezig dienen te zijn. Veldvest zal medewerkers niet verplichten om deze 7 dagen terug te komen, echter daar staat tegenover dat van medewerkers ook verwacht wordt dat zij zich blijven opstellen, zoals al jaren gebruikelijk is binnen de Stichting. Dat betekent dat er sprake is van een zekere flexibiliteit die over en weer ingezet wordt en bijdraagt aan een goede balans tussen bijvoorbeeld werk en privé.

Werktijdenregistratie

Omdat Stichting Veldvest het belangrijk vindt dat een ieder binnen zijn aanstelling de keuzes kan maken en de ruimte kan vinden die passen binnen een professionele rolopvatting, hanteert de stichting het formulier werktijdenregistratie (zie bijlage, inclusief toelichting). Gesproken wordt over werkbelasting en niet over werkdruk, immers werkdruk is een beleving en daarom niet uit te drukken in uren.

Hoewel er formeel altijd ruimte voor de uitvoering van taken binnen de normjaartaak is, is het de wens van Veldvest dat medewerkers vanuit de eigen professionele ambitie een eigen afweging maken om in eventuele nieuwe taken te participeren.

Compensatiedagen/verlof

In het kader van de nieuwe cao vervalt het zogenaamde compensatieverlof. Op dagen (anders dan bapoverlof) dat een medewerker niet voor de klas staat, is deze medewerker wel op school aanwezig. Deze tijd kan bijvoorbeeld besteed worden aan taakbeleid.

Basis- of overlegmodel

Het bestuur heeft de PGMR om een gemotiveerd advies gevraagd t.a.v. de keuze voor het basis- of overlegmodel. Hierna volgt een keuze door het bestuur, waarvoor instemming van de PGMR gevraagd zal worden.

Elke school bepaalt met de personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad hoe het gekozen model vorm krijgt via het formatieplan. Hierop wordt, zoals gebruikelijk, instemming gevraagd van de PMR.

De werkzaamheden die door MR- danwel GMR-leden worden verricht, zijn klokuren en geen combinatie van klok- en lesgeboden uren.

Duurzame inzetbaarheid

De duurzame inzetbaarheidsregeling wordt toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband en bestaat uit 3 elementen:

- Elke medewerker krijgt een budget van 40 uur per jaar;
- startende leerkrachten krijgen daarboven op een bijzonder budget van 40 uur per jaar;
- oudere werknemers krijgen standaard 40 uur vanaf hun 57e een bijzonder budget van 130 uur per jaar.

In de praktijk zal dit onderdeel van de cao niet leiden tot gewijzigd beleid van Veldvest. Immers, het gesprek tussen leidinggevende en werknemer vormt altijd de leidraad voor de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd. Het initiatief en de verantwoordelijkheid ligt hiervoor bij de werknemer.

Het wederkerig contact op basis van vertrouwen draagt automatisch bij aan het doel van dit cao-onderdeel.

Het doel van de duurzame inzetbaarheid is dat er extra budget beschikbaar komt ter voorkoming van uitval. Stichting Veldvest past dit al toe in haar huidige beleid. Indien blijkt dat bijvoorbeeld een medewerker geholpen is met een bepaald traject (denk aan o.a. Affect), dan wordt dit traject in gang gezet om te voorkomen dat een medewerker uitvalt.

In een aparte bijlage volgen de rekenmodellen, waar op dit moment de laatste hand aan wordt gelegd.

Bijlage 3 Notitie vervangen personeel na 01-07-2015

(ingangsdatum ketenbepaling wet werk en zekerheid)

Veldhoven, 13 april 2015

Inleiding

Per 01-07-2015 is de wet werk en zekerheid (WWZ) volledig van kracht voor het bijzonder onderwijs. Naast zaken als aanzegplicht bij tijdelijk dienstverband, transitievergoeding, en nieuw ontslagrecht is met name de nieuwe ketenregeling een groot aandachtspunt voor elk bestuur van bijzonder onderwijs in Nederland.

In deze notitie schetsen we het beleid van de Stichting t.a.v. deze nieuwe ketenregling.

Achtereenvolgens komen de volgende items aan bod:

- Wet werk en zekerheid m.b.t. vervangingsarbeid;
- vervangingsbehoefte van de stichting;
- vervangingsbeleid na 01-07-2015;
- vervangingspraktijk;
- monitoring van de praktijk;
- aandachtspunten;
- bijlage ter informatie: Inzet van de PO-raad bij de cao-onderhandelingen (toekomst).

Wet werk en zekerheid m.b.t. vervangingsarbeid

Ketenregeling per 1 juli 2015

De ketenregeling is de regeling die bepaalt hoeveel tijdelijke contracten mogen worden afgesloten voordat een vast dienstverband ontstaat. Door de Wet werk en zekerheid verandert vanaf 1 juli 2015 de ketenregeling in het Burgerlijk Wetboek. Daarmee verandert ook de ketenregeling voor het bijzonder onderwijs. Voor het openbaar onderwijs (vooralnog) niet.

Per 1 juli 2015 worden dienstverbanden gezien als opeenvolgende dienstverbanden wanneer ze elkaar binnen 6 maanden opvolgen. Waar medewerkers nu nog 3 maanden uit dienst kunnen om een nieuwe keten te starten, worden dat straks 6 maanden. Een werkgever mag een werknemer maximaal 3 tijdelijke dienstverbanden aanbieden in een termijn van maximaal 2 jaar. 2

Indien meer dan 3 tijdelijke dienstverbanden overeen worden gekomen, dan ontstaat een contract voor onbepaalde tijd. Dat geldt ook als de termijn van 2 jaar wordt overschreden. Een enkel tijdelijk dienstverband mag wel langer dan 2 jaar duren.

Een verzamelakte telt niet als één dienstverband. Een verzamelakte is precies wat het woord zegt: een akte met daarop een verzameling aan dienstverbanden. Elk van de dienstverbanden op de verzamelakte moet apart worden meegeteld. Drie dienstverbanden op één akte tellen dus ook als drie afzonderlijke dienstverbanden.

Vervangers

De nieuwe ketenregeling betekent dat er in het primair onderwijs anders met vervangers om moet worden gegaan dan tot nu toe het geval was. Een onbeperkt aantal tijdelijke contracten gedurende 3 jaren, zoals nu op grond van de CAO mag, kan straks niet meer.

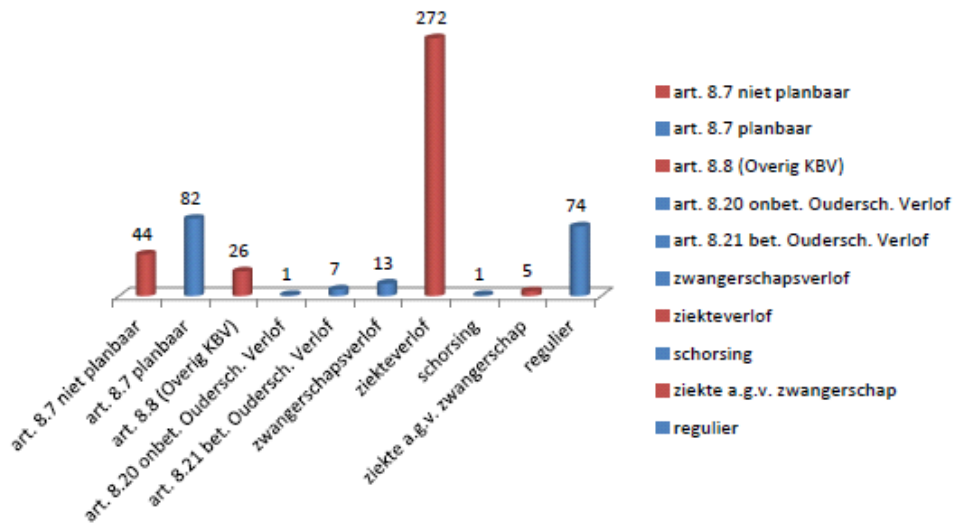
Vervangingsbehoefte van de Stichting

Voor de volgende categorieën is vervanging mogelijk:

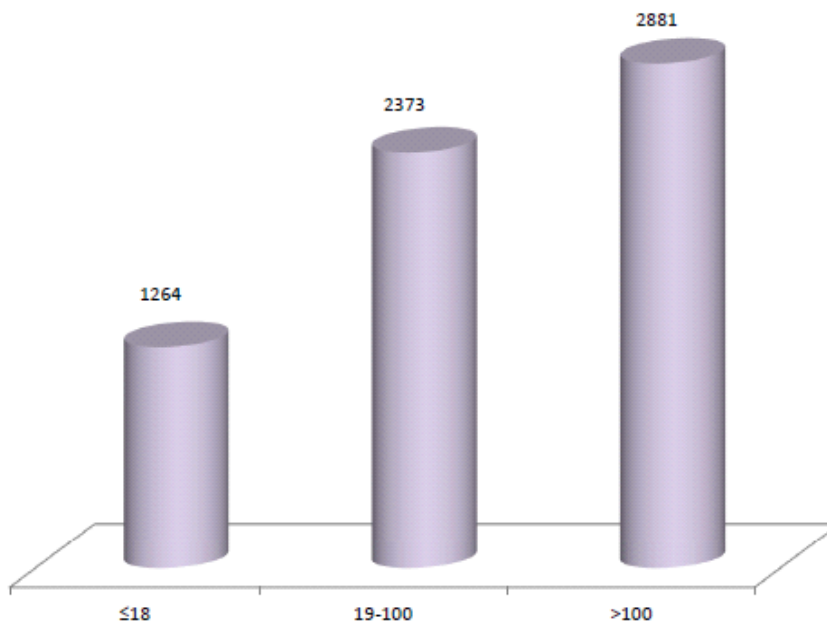
1. Ziekteverlof;
2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
3. ouderschapsverlof betaald;
4. ouderschapsverlof onbetaald;
5. kort buitengewoon verlof paragraaf 8.7 CAO (planbaar);
6. kort buitengewoon verlof paragraaf 8.7 CAO (niet planbaar);
7. kort buitengewoon verlof paragraaf 8.8 CAO (calamiteiten);
8. langdurig zorgverlof, zonder behoud van salaris;
9. schorsing.

Hieronder een aantal Veldvest specifieke gegevens m.b.t. het bovenstaande.

aantal vervangingen en reden



dagdelen vervangingen



Conclusie n.a.v. bovenstaande gegevens:

Verhouding kortdurend versus langdurig is dan 19% versus 81%.

Vervangingsbeleid na 01-07-2015

Schoolorganisaties willen mensen voor de klas hebben staan die de hoogst mogelijke kwaliteit hebben. Scholen hebben mensen nodig die betrokken zijn, goed opgeleid, zich voortdurend ontwikkelen, tevreden zijn en zich ook verbonden voelen met de organisatie waarvoor ze werken.

In het kader van verlof of verzuim, hanteert Veldvest we al een aantal jaren het principe dat een **kwalitatieve** vervanging noodzakelijk is om de kwalitatieve continuïteit van het onderwijsproces te garanderen.

Veldvest onderscheidt voor het gemak twee categorieën vervangingen:

- Kortdurende vervanging (korter dan twee weken verzuim/verlof);
- langdurige vervanging (langer dan twee weken verzuim/verlof).

Bij Veldvest zijn er op dit moment de volgende vervangingsmogelijkheden in de volgende categorieën:

1. Werkzaamheden worden overgenomen door een reeds ingeroosterde medewerker;
2. inzet van een medewerker uit een bestuurlijke vervangingslijst;
3. tijdelijke uitbreiding van de aanstelling c.q. benoeming van een medewerker die reeds in tijdelijke of vaste dienst is (tijdelijke taakuitbreiding);
4. aanstelling c.q. benoeming in een tijdelijk dienstverband met vaste einddatum t.b.v. diverse vervangingswerkzaamheden;
5. aanstelling c.q. benoeming in een tijdelijk dienstverband t.b.v. één specifieke verlofsituatie voor de duur van die verlofsituatie;
6. noodmaatregelen (zoals het samenvoegen van groepen).

Wat te doen bij langdurende vervanging?

De continuïteit van het onderwijsproces komt het meest in het geding bij langdurige vervangingen. 81% van de vervangingen is langdurig

De meest kwalitatieve vervangers zouden bij voorkeur de langdurige vervangingen toebedeeld moeten krijgen.

Voor deze categorie zijn voldoende kwalitatieve kandidaten voorhanden (Categorie 2,3,4 en 5 van bovenstaande mogelijkheden).

Om ervoor te zorgen dat de meest kwalitatieve personen verbonden blijven aan de Stichting stellen we voor om een 15-tal personen een reguliere betrekking te geven voor de termijn van 1 jaar met een omvang van wtf 0,4. In totaal gaat het dan om 6,0 wtf.

Deze mensen worden geselecteerd op basis van positieve beoordelingen van directies op grond van hun ervaringen bij eerdere vervangingen. De beoordelingen zijn aanwezig bij het P-centrum of worden door de vervang(st)er zelf aangeleverd. Ze worden geplaatst in de vervangingspool (nieuwe categorie 2a). Dit is bij ERD (eigen risicodragerschap van het vervangingsfonds) een pool die Veldvest zelf financiert.

Deze personen komen ook bij voorrang in aanmerking om bij gebleken geschiktheid open vallende reguliere vacatureruimte in te vullen. Payroll contracten worden hiermee overbodig.

N.B. Voor financiering zie *notitie de kosten van de vervangingsarbeid*.

Daarnaast maakt Veldvest gebruik van kandidaten die zich aangemeld hebben als potentiële vervanger bij het P-centrum Het betreft instroom van nieuwe mensen, maar ook aanwezige kandidaten die kansen krijgen om zich binnen de Veldvestorganisatie te profileren. Hierdoor kan er een continuüm van geschikte mensen voor de vervangingspool ontstaan.

Kortdurende vervangingen

De doelstelling voor de komende jaren is om kortdurend verlof of verzuim binnen de eigen organisatie op te vangen. Hierbij zal ook de huidige organisatievorm (1 of 2 leerkrachten één groep) moeten evolueren naar andere organisatievormen.

Voor de kortdurende vervangingen doet Veldvest een beroep op de eigen vaste medewerkers van de scholen die in voorkomende gevallen bereid zijn om zich flexibel op te stellen en waar nodig vervangingswerkzaamheden te doen.

We onderscheiden de volgende categorieën:

1. Werkzaamheden worden overgenomen door een reeds ingeroosterde medewerker. Er is in de schoolorganisatie een medewerker met ambulante tijd die zeer incidenteel een groepsverantwoordelijke taak overneemt;
2. werkzaamheden worden overgenomen door een vast personeelslid die zich bereid heeft verklaard om een tijdelijke uitbreiding van uren te accepteren;
3. vervanger uit de vervangingspool indien voorhanden;
4. noodmaatregelen (zoals het samenvoegen van groepen).

Bij een school van geringe omvang zijn de interne mogelijkheden m.b.t. vervanging door eigen personeel het geringst. Veldvest zal bij deze scholen de mogelijkheid van een kortdurende vervanger vanuit de vervangingspool prioriteren.

Vervangingspraktijk

De centrale positionering van het P-centrum blijft gehandhaafd. De wijze van handelen door de melder blijft ongewijzigd.

Op basis van de melding zal Theo Snelders als coördinator het vervangingsverzoek behandelen. Veldvest gaat hierbij uit van de bovenstaand beschreven situatie.

Volgorde bij langdurige vervangingen:

1. Vervangingspool;
2. vervangingslijst;
3. eigen vaste mensen.

Volgorde bij kortdurende vervangingen:

1. Eigen vaste mensen;
2. vervangingspool.

De samenwerking met SKOzoK in het P-centrum blijft gehandhaafd.

Monitoring

De Beleidsgroep IPB zal dit proces mee ontwikkelen en blijvend monitoren samen met de bestuursadviseurs en stafmedewerkers.

Aandachtspunten:

- Bevordering bij vast personeel om in voorkomende gevallen vervangingen te verrichten door het instellen van een bonus
- Voorbeelden van mogelijke contracten opvragen bij PO-raad
- In het noodscenario zou in uiterste nood een groep kinderen naar huis gestuurd kunnen worden. Te onderzoeken valt of onze kindpartners (korein en Nummer 1) een rol kunnen spelen bij opvang. Ouders stellen zich op het standpunt dat het onderwijs in de lumpsum geld krijgt om vervangingen te organiseren. Als onderwijs niet meer mogelijk is, dan wel graag opvang i.p.v. naar huis sturen.

Inzet van de PO-raad bij huidige cao onderhandelingen (bron Po-raad)

Inleiding

Op 1 juli 2015 treden belangrijke delen van de Wet werk en zekerheid (WWZ) in werking. Bepalingen over tijdelijke arbeidsovereenkomsten, ontslag en WW zullen gaan veranderen.

Sociale zekerheid

Naar een nieuwe balans

De WWZ leidt in de huidige constellatie voor schoolbesturen tot grote problemen. De vervanging moet worden georganiseerd, maar de manier waarop we dat nu doen, kan straks niet meer. Doel van de WWZ is dat medewerkers sneller aan de organisatie worden verbonden. Iedere organisatie heeft echter in een bepaalde mate behoefte aan flexibiliteit van het personeelsbestand. Juist in de sector primair onderwijs is voldoende flexibiliteit belangrijk. Schoolbesturen hebben te maken met grote pieken in ziekteverzuim en veel schoolbesturen hebben te kampen met krimp. Toch moeten de hoeveelheid werk en de hoeveelheid beschikbare mensen voortdurend met elkaar in overeenstemming worden gebracht. In het primair onderwijs vereist dat een heel nauwkeurige afstemming, omdat een afwezige leraar altijd moet worden vervangen en altijd nú (dit is de huidige situatie). Het hart van de werkzaamheden, lesgeven, is zeer tijd- en plaatsgebonden. Bovendien is de bekostiging dermate krap dat iedere euro wordt omgezet in menskracht; gemiddeld genomen zetten werkgevers al 85 % van de bekostiging in voor personeel. Er is daardoor geen ruimte voor mensen die wel betaald krijgen maar niet aan het werk zijn. Wij moeten dus op zoek naar een goede balans tussen binding en flexibiliteit van personeel. Schoolorganisaties willen mensen voor de klas hebben staan die de hoogst mogelijke kwaliteit hebben. Scholen hebben mensen nodig die betrokken zijn, goed opgeleid, zich voortdurend ontwikkelen, tevreden zijn en zich ook verbonden voelen met de organisatie waarvoor ze werken. Dat geldt ook voor de starters in het primair onderwijs. Wij zijn ervan overtuigd dat binding in dit kader een meerwaarde oplevert, zowel voor de medewerkers als voor de schoolorganisatie.

Schoolbesturen willen verantwoord met flexibiliteit omgaan. Dat vraagt wel om een nieuwe balans tussen mensen in vaste dienst en mensen die met een tijdelijk contract aan de organisatie zijn gebonden, een nieuw evenwicht in de rechten en plichten van schoolbestuur en werknemer. De cao en de reglementen Vervangingsfonds en Participatiefonds zullen fors moeten worden aangepast om dit mogelijk te maken.

Naar een nieuw evenwicht in rechten en plichten

De PO-Raad wil graag op zoek naar mogelijkheden om te zorgen voor binding, faciliteiten voor ontwikkeling en baanzekerheid voor medewerkers, terwijl ook de flexibele inzet van personeel wordt geborgd. Flexibiliteit wordt dan idealiter niet gevonden in de arbeidsrelatie, maar in de inzet van mensen. In andere woorden: we vragen meer flexibiliteit in werktijden en werkplekken van de medewerkers die vast verbonden zijn aan de organisatie. Het moet bijvoorbeeld mogelijk zijn dat de vaste medewerkers een deel van hun uren niet op 8

voorhand ingeroosterd worden op werkzaamheden, maar dat zij een deel van hun tijd beschikbaar zijn voor flexibele inzet. Medewerkers zullen – binnen redelijke geografische grenzen – inzetbaar moeten zijn op verschillende scholen. Deze grotere flexibiliteit van medewerkers leidt ertoe dat meer medewerkers vaster aan de organisatie verbonden kunnen worden, terwijl de benodigde flexibiliteit behouden blijft. Verder wil de Po-Raad goede en stevige afspraken maken over de faciliteiten die we al onze medewerkers bieden, ook de medewerkers die flexibel inzetbaar zijn. We doelen daarmee op afspraken over professionalisering, meedoen met het team als het gaat om onderwijskundig beleid en de vormgeving van de organisatie en duurzame inzetbaarheid. De mensen met een tijdelijk contract worden meer bij de organisatie betrokken. Het verschil tussen de rechten en plichten van mensen in vaste dienst en mensen die met een tijdelijk contract aan de organisatie zijn gebonden, wordt op deze manier verkleind.

Om dit mogelijk te maken is het noodzakelijk dat schoolbesturen een mix kunnen maken van verschillende vormen van flexibele inzet. Daartoe moeten de huidige beperkingen op tijdelijke contracten in de cao worden opgeheven en moeten nieuwe vormen flexibiliteit mogelijk worden.

Wij denken dan bijvoorbeeld aan:

- vervangingspools zonder de beperkingen van Vervangingsfonds
- min-max-contracten
- nul-urencontracten
- geen limitatieve opsomming van gronden voor een tijdelijke aanstelling in de cao
- contracten die uitgaan van een totaal aantal werkuren in een langere periode (jaarurenbenadering zonder vaste week of maand)
- tijdelijke urenuitbreidingen
- het schrappen van de overplaatsingsbepalingen
- een andere rol van het Vervangingsfonds: schoolbesturen die geen Eigen Risicodragers zijn, moeten ook indien zij gebruikmaken van bovengenoemde contracten bij het Vervangingsfonds terecht kunnen.

Ten slotte zal er iets moeten gebeuren aan het complex van regels over werkloosheid en de weg daarnaartoe. Als we meer mensen aan de organisatie verbinden, zullen we nieuwe afspraken moeten maken over de routes naar ontslag. We willen nieuwe wegen naar werkloosheid afspreken waarbij de transactiekosten lager zijn, de lengte van loondoorbetaling beperkt is en de uiteindelijke werkloosheidskosten lager zijn. Dit maakt de kosten voor inactiviteit lager en zorgt ervoor dat schoolbesturen ook daadwerkelijk de mogelijkheid krijgen om zonder al te grote risico's medewerkers vaster aan de school te verbinden.

Wij denken bijvoorbeeld aan:

- integratie van ontslagbeleid en werkgelegenheidsbeleid, zodat voor elk schoolbestuur dezelfde regels gelden
- de duur van dit nieuwe beleid is maximaal een jaar
- de omvang en aard van het formatieve probleem wordt vastgesteld in overleg met de PGMR

- Er hoeft alleen DGO te worden gevoerd bij grotere ontslagronden
- De transitievergoeding wordt ingezet op van werk-naar-werkbegeleiding
- We gaan de duur van de aansluitende uitkering verkorten
- De bovenwettelijke uitkeringen lopen af in hoogte
- De regels van het Participatiefonds moeten aansluiten bij de regels van de WWZ. De rol van het Participatiefonds moet wellicht veranderen.