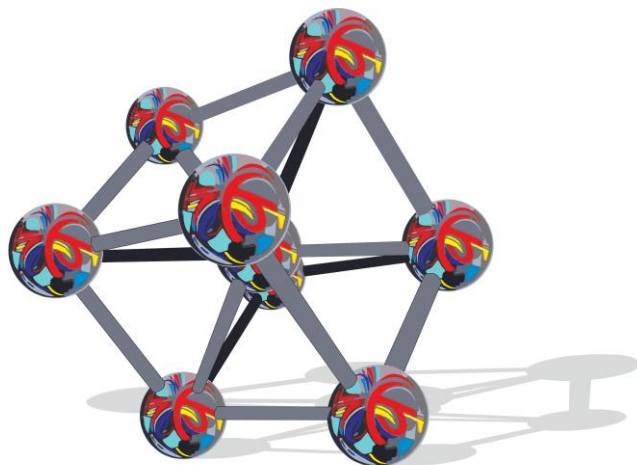


Kennedyschool Fijnaart

Schoolplan 2015-2019



Kanjers in IJzersterk Onderwijs

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	4
1.5.	Procedures	5
2.	Onze school.....	6
2.1.	Zakelijke gegevens.....	6
2.2.	Historie van de school.....	6
2.3.	Bevoegd gezag en bestuursconcept	6
2.4.	Relatie met bovenschoolse organisaties	7
2.5.	Leerlingen	7
2.6.	Ouders en verzorgers	7
2.7.	Personeel	7
2.8.	Medezeggenschap	7
2.9.	Huisvesting en situering van de school in de omgeving	8
3.	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg	9
3.1.	Uitgangspunten en voorwaarden	9
3.2.	Visie op integrale kwaliteitszorg	9
3.3.	Kwaliteitszorgsysteem.	9
3.4.	Overlegstructuur	10
3.5.	Schoolontwikkeling in praktijk.....	11
4.	Beleidsterreinen	14
4.1.	Identiteit van de organisatie	14
4.2.	Onderwijskwaliteit en innovatie.....	17
4.3.	Personeel en organisatie	19
4.4.	Communicatie.....	20
4.5.	Huisvesting en inrichting	21
4.6.	Financiën	21
4.7.	Clusteronderwijs	22
5.	Analyse huidige stand van zaken.....	25
5.1.	Terugblik op de vorige schoolplanperiode	25
5.2.	Leerlingenpopulatie	25
5.3.	Personeel	26
5.4.	(Zelf)evaluatie en tevredenheid	27
5.5.	Schoolprofielen	29
5.6.	Tussentijdse Opbrengsten	30
5.7.	Sociale Vaardigheden.	31

5.8.	Eindopbrengsten.	32
5.9.	Kengetallen onderwijs.....	32
5.10.	Functioneren leerlingen in het VO.....	32
5.11.	Rapportages van derden	32
5.12.	Toezietsarrangement onderwijsinspectie.....	32
5.13.	Huisvesting	33
5.14.	Conclusies n.a.v. de analyse.....	33
6.	Actuele interne en externe ontwikkelingen.....	34
6.1.	Interne ontwikkelingen	34
6.2.	Externe ontwikkelingen.....	34
6.3.	Kansen en bedreigingen.....	34
6.4.	Conclusies n.a.v. de analyse van de ontwikkelingen	35
7.	Meerjarenbeleid	36
7.1.	Totaaloverzicht van ontwikkelpunten	36
7.2.	Motto.....	36
7.3.	Planning afname vragenlijsten	37
7.4.	Meerjarenplanning	37
8.	Bijlagen	38

1. Inleiding

1.1. Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- > het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- > het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- > het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

- > beschrijven (van bijvoorbeeld de missie, de visie en uitgangspunten);
- > verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- > het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- > het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen is het ook een dynamisch document. Aan de hand van deze jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

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

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids)documenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Strategisch Beleid Stichting De Waarden 2014-2018
- Personeelsbeleidsplan Stichting De Waarden
- Ontwikkelplan van de Kennedyschool 2013-2018

In hoofdstuk 4 verwijzen we naar bovengenoemde en andere relevante (borgings) documenten.

1.4. Totstandkoming

De eerste stap die gezet is om te komen tot dit schoolplan is het kritisch bekijken van de missie en visie. De centrale vraag die hierbij speelde was of we nog steeds achter de missie en visie stonden die enkele jaren was vastgelegd. Enkele kritische kanttekeningen hebben geleid tot het aanpassen van de visie. Hiermee waren de kaders vastgelegd waarbinnen wij als school willen werken.

De afgelopen jaren hebben we nauwgezet het strategisch beleidsplan als onderdeel van het oude schoolplan gevolgd en hebben we ons stap voor stap steeds verder ontwikkeld. Gaande die ontwikkeling kwamen we tot de conclusie dat ons onderwijs een andere vorm diende te krijgen. Die gedachtegang leidde tot het schrijven, uitwerken en implementeren van Clusteronderwijs. Die implementatie is op dit moment nog volop bezig en is beschreven in het beleidsdocument "Ontwikkelplan van de Kennedyschool 2013-2018".

Als opmaat naar de totstandkoming van dit schoolplan hebben we het afgelopen schooljaar ook een oudertevredenheidsonderzoek, leerlingtevredenheidsonderzoek en personeeltevredenheidsonderzoek uitgezet. En hebben we vanuit de onderwijsinspectie een onderzoek gehad vanuit ons basisarrangement naar de kwaliteit van ons onderwijs. Al deze gegevens tezamen met de trendanalyses, teamgesprekken en overleggen met de MR hebben de input geleverd voor het team om te komen tot de opzet en inhoud van dit schoolplan.

1.5. Procedures

1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan

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

2. Klachtenregeling

In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

2. Onze school

2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	05AF
Schoolnaam	RK Basisschool Kennedy
Telefoonnummer	(0168) 46 23 29
Faxnummer	(0168) 46 23 70
Gemeente	MOERDIJK
Provincie	Noord-Brabant
Vestiging adres	Prinses Irenestraat 1, 4793CW FIJNAART
Correspondentie adres	Postbus 64, 4793 ZH FIJNAART
Naam bevoegd gezag	Stichting De Waarden
Correspondentie adres bevoegd gezag	Kristallaan 1, 4761ZC ZEVENBERGEN
E-mail school	info@kennedyschoolfijnaart.nl

2.2. Historie van de school

De school is genoemd naar de bekende Kennedy's uit Amerika. De Kennedy's waren een welgestelde familie met veel politieke invloed. Vooral in de jaren 60 toen John F. Kennedy als jongste president en eerste katholieke president van Amerika werd gekozen. Voor de Kennedy's waren goede omgang en hechte banden met elkaar erg belangrijk. Daarnaast waren ze voorstander van vernieuwingen en verbeteren van de leefomstandigheden van mensen. Oneerlijkheid en discriminatie waren voor hen uit den boze. De wereld was dan ook enorm geschokt toen deze J.F. Kennedy in 1963 vermoord werd. Toen zijn broer Robert in 1968 een gooi naar het presidentschap deed, werd ook hij vermoord. Dat de Kennedy's een grote invloed hadden op de wereld bleek toen eind jaren 60 ook in Europa de naam Kennedy aan diverse gebouwen, straten, bruggen of scholen gegeven werd. Onze Kennedyschool is gesticht in 1967 en kreeg toen de naam Kennedyschool. Dit omdat we via die naam uit willen dragen waar we voor staan; respect voor elkaar en voor de wereld. Een wereld vol veranderingen die we samen moeten dragen, waar we samen verantwoordelijk voor zijn en waar we samen voor moeten zorgen. Op school herinnert een foto van de twee bekendste Kennedy's aan hun belangrijke bijdrage aan de maatschappij.

2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Stichting De Waarden wordt geleid door het College van Bestuur.
Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de werkzaamheden van het College van Bestuur. Bepaalde onderwerpen hebben de toestemming van de Raad van Toezicht nodig (zoals het strategisch beleid, de begroting en de jaarrekening).

De schooldirecteuren zijn belast met de algehele leiding van de school en geven direct leiding aan de medewerkers. De schooldirecteuren zijn met betrekking tot de resultaten verantwoording verschuldigd aan het College van Bestuur.

De directeuren van de scholen vormen gezamenlijk het directeurenberaad van Stichting De Waarden. Het directeurenberaad is sterk betrokken bij de beleidsvoorbereiding binnen de organisatie. Daarnaast biedt het periodieke overleg binnen het directeurenberaad de mogelijkheid tot afstemming op diverse terreinen, uitwisseling van ervaringen, het leren van elkaar alsmede het ondersteunen van elkaar.

2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties

Onze school werkt met andere scholen samen in een samenwerkingsverband. De scholen in het samenwerkingsverband maken onderling afspraken over hoe ze ervoor zorgen dat alle leerlingen onderwijs krijgen dat bij hen past.

Voor de basisscholen in de gemeenten Roosendaal, Rucphen, Halderberge, Moerdijk en Drimmelen betekent dit dat er samengewerkt wordt in het samenwerkingsverband Roosendaal-Moerdijk e.o. (PO.30.02). Die lange naam is door het samenwerkingsverband ingekort tot PO3002 en onder die naam is ook de website terug te vinden: www.po3002.nl

2.5. Leerlingen

Onze leerlingen komen uit de hele woonkern Fijnaart. In de woonkern Fijnaart zijn nog twee basisscholen. Op de officiële teldatum (1 oktober 2014) telde onze school 214 leerlingen. Hiermee is de Kennedyschool al jarenlang de grootste school van Fijnaart. De laatste jaren is het leerlingenaantal redelijk stabiel, maar wegens lagere geboortecijfers lopen de leerlingenaantallen op alle drie de scholen terug. In principe zijn alle leerlingen op onze school welkom. Wel dienen de aangemelde leerlingen te passen binnen het schoolondersteuningsprofiel. Vanuit het intakegesprek moet blijken of aangemelde kinderen passen binnen het schoolondersteuningsprofiel. Meer gegevens kunt u ook teruglezen in hoofdstuk 5.

2.6. Ouders en verzorgers

Het dorp Fijnaart is oorspronkelijk voornamelijk een arbeidersdorp. Tegenwoordig vestigen zich steeds meer mensen van elders zich, met vaak hogere opleidingen en uit andere sociale milieus, waardoor de populatie binnen Fijnaart verandert. Omdat Fijnaart een relatief goedkope gemeente is en er redelijk veel sociale woningbouw aanwezig is, trekt Fijnaart ook een relatief groot aantal een-oudergezinnen aan. Het dorp kent zowel katholieken als protestants-gelovigen als niet gelovigen. De ouders op de Kennedyschool zijn van oudsher meestal katholiek opgevoed, maar steeds minder belijdend. Fijnaart is een zeer hechte gemeenschap. De ouderpopulatie van de Kennedyschool is een goede doorsnede van de landelijke gemiddelden, met dien verstande dat er zeer weinig allochtonen gevestigd zijn in Fijnaart. De Kennedyschool trekt ook ouders aan uit de omliggende landelijke gebieden.

2.7. Personeel

Het lesgevend personeel dat op de Kennedyschool werkt is voornamelijk afkomstig uit de regio. Het bestaat uit 15 parttime vrouwen en 1 mannelijke directeur. De leeftijden liggen tussen de 20 en 60. Zie hiervoor ook hoofdstuk 5. Er is veel ervaring aanwezig. Veel ervaring, opgebouwd op de Kennedyschool. Maar ook redelijk veel ervaring van personeelsleden die op andere scholen gewerkt hebben binnen en buiten Stichting de Waarden. Veel personeelsleden hebben een specifieke specialiteit.

2.8. Medezeggenschap

Stichting De Waarden kent naast de medezeggenschapsraden (MR) op alle scholen een **Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)**. In deze gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zitten personeelsleden en ouders van de aangesloten scholen. De GMR behandelt alleen zaken die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle aangesloten scholen. De bevoegdheden van de GMR staan beschreven in het reglement.

De **medezeggenschapsraad (MR)** is het overlegorgaan tussen de schoolleiding, de ouders (of voogden) van de leerlingen en de medewerkers van de school. De wet verplicht elke school een medezeggenschapsraad op te richten en in stand te houden. De MR heeft een aantal rechten en plichten. De leden van de MR worden gekozen uit de ouders en het personeel. De medezeggenschapsraad van elke basisschool bestaat uit twee geledingen:

1. Vertegenwoordigers van de ouders;
2. Vertegenwoordigers van het (onderwijzend en niet-onderwijzend) personeel.

De medezeggenschapsraad overlegt met de directie over belangrijke schoolzaken, die de individuele school betreffen zoals:

- Inzet van personeelsformatie en financiële middelen;
- Belangrijke samenwerking met externe partijen;
- Veranderingen binnen het onderwijs van de betrokken school;

De medezeggenschapsraad heeft zowel een instemmingsrecht als een adviesrecht. Deze bevoegdheden zijn in het MR-reglement geregeld.

De scholen van De Waarden kennen naast de medezeggenschapsraad **een ouderraad** of oudercommissie. Dit overlegorgaan heeft geen wettelijk geregelde rechten. Meer informatie over de ouderraad staat in de schoolgids van de school.

2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving

De oudste lokalen van de Kennedyschool zijn al ruim 45 jaar oud. In de loop der jaren is het gebouw regelmatig aangepast en uitgebreid. Tevens is enkele jaren geleden een tweede school in het gebouw van de Kennedyschool ingetrokken. De Julianaschool valt ook onder Stichting de Waarden en heeft een protestants-christelijke denominatie.

De school heeft twee schoolpleinen welke ingericht zijn op de behoeftes van de jongere kinderen uit groep 1 t/m 4 en die uit de groepen 4 t/m 8. Het gebouw is goed onderhouden en voldoet aan alle wettelijke (veiligheids)eisen.

De hoofdingang van de Kennedyschool ligt aan een eenrichtingsweg welke heel druk is op de momenten dat de school start of uitgaat. De school ligt centraal in het dorp en is goed bereikbaar.

De planning is dat deze ingang vanaf 1 januari 2016 ook gebruikt gaat worden door de Roef, omdat zij vanaf dat moment hoogstwaarschijnlijk in ons schoolgebouw intrekken.

3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg

Schoolontwikkeling is een cyclisch leer- en ontwikkelproces waarbij het gaat om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs is in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De zelfevaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ontwikkelpunten worden opgenomen in een meerjarenplanning. Op basis van deze meerjarenplanning worden jaarplannen opgesteld. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt afgestemd op de veranderonderwerpen van de school. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is essentieel.

3.1. Uitgangspunten en voorwaarden

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 versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. 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 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, enz.

3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de school zelf heeft geformuleerd.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend 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 is opgenomen in ons kwaliteitszorgdocument.

3.3. Kwaliteitszorgsysteem.

Schoolontwikkeling

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van Integraal. Met behulp van dit instrument kunnen vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitgezet worden bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Met behulp van Integraal wordt ook vormgegeven aan het peilen van de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die wordt nagestreefd. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning die beschreven is in hoofdstuk 7 "Meerjarenbeleid". Ook het oordeel

van de inspectie wordt opgenomen in het systeem. 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 de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys en ZIEN! getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de schoolspecifieke streefdoelen.

Persoonlijke ontwikkeling

Een continue ontwikkeling van medewerkers is een belangrijk uitgangspunt van stichting De Waarden. In de CAO-PO is vastgelegd dat de medewerker verantwoordelijk is voor zijn eigen professionele ontwikkeling, met als doel het veranderen/verbeteren van zijn competenties. Professionalisering maakt een belangrijk onderdeel uit van de jaartaak. Samen met de directeur worden afspraken gemaakt omtrent de te volgen professionalisering. Hierbij wordt gekeken naar een koppeling tussen het strategisch beleid van stichting De Waarden en de schoolontwikkeling. Tijdens de voortgangsgesprekken en de functioneringsgesprekken wordt de professionele ontwikkeling van de leerkracht besproken en vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan. Het persoonlijk ontwikkelingsplan maakt deel uit van het bekwaamheidsdossier van de medewerker. Integraal, ons kwaliteitssysteem, biedt mogelijkheden voor het uitzetten van 360 graden feedback.

Personeelsdossier

Het personeelsdossier bestaat uit twee delen, namelijk

- a. Het "zakelijke" personeelsdossier. Dit bevat persoonlijke gegevens en diploma's.
- b. Het vakbekwaamheidsdossier. Hierin legt de werknemer zijn persoonlijke ontwikkeling vast. Het vakbekwaamheidsdossier bevat in ieder geval: gegevens van de betrokkene, beschrijving van genoten opleidingen, ontwikkeling en ervaring, een overzicht van competenties, plan voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling. Zoals in de wet BIO is vastgelegd is de werknemer zelf verantwoordelijk voor het onderhouden van zijn vakbekwaamheidsdossier. ParnasSys-Integraal biedt medewerkers de mogelijkheid hun vakbekwaamheids-dossier aan te leggen.

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.

Gemiddeld is er wekelijks een teamoverleg. Die overlegmomenten zijn evenredig verdeeld over de werkdagen van de week, zodat parttime-leerkrachten evenredig belast worden. Er bestaan verschillende vormen van overleg. Er is een teamvergadering, waarbij vooral organisatorische zaken besproken worden. Deze vergadering wordt voornamelijk voorgezeten door de directeur. Daarnaast bestaat de bouwvergadering, waarbij de onderbouw (groep 1 t/m 3) en de bovenbouw (groep 3 t/m 8) specifiek overleg voert over de zaken die gerelateerd zijn aan de verschillende

groepen. Iedere bouw heeft een bouwcoördinator die regelmatig overleg voert met de directie. Gemiddeld eens in de maand komen werkgroepen bij elkaar. Jaarlijks worden de leerkrachten verdeeld over werkgroepen die een specifiek ontwikkelonderdeel uit het Schoolplan uitwerken en begeleiden binnen het team. Vaak bestaan deze werkgroepen enkele jaren voordat ze omgezet worden naar een ander ontwikkelonderwerp. De overlegmomenten van de werkgroepen worden geleid door de voorzitter van die werkgroep. Naast deze drie overlegmomenten zijn er ook nog beleidsvergaderingen. Tijdens deze besprekingen praten het voltallige team en de MR met elkaar over de formatie en de groepenverdeling. Hierbij treedt de directeur op als voorzitter. Na lang te zijn weggeweest is ook de leerlingenbespreking weer terug. Tijdens deze momenten wordt er gesproken over de onderwijskundige zaken rond leerlingen. De IB is verantwoordelijk voor deze vergaderingen. De MR wordt altijd op de hoogte gehouden van de diverse overlegvormen en ontvangt alle notulen die daarvan worden gemaakt.

Het bevoegd gezag houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen via schoolbezoeken waarbij de directeur in gesprek gaat met het bevoegd gezag. Dit gebeurt op onderwijskundig vlak, of personeelsgebied en op het gebied van de financiën en het gebouwelijk onderhoud. Tevens worden alle plannen en evaluaties centraal verzameld op een voor alle scholen en directeurs bereikbare digitale omgeving.

Gesprekkencyclus

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.

Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen voeren we geregeld een gesprek, waarin we de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan evalueren. Er wordt geëvalueerd welke vakbekwaamheden eigen gemaakt zijn en er wordt afgesproken welke vakbekwaamheden nog eigen gemaakt moeten worden in het persoonlijk handelen.

De gesprekkencyclus bestaat uit verschillende 'soorten' gesprekken, te weten het voortgangsgesprek, het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van drie jaar.

	Gesprekkencyclus	Periode	Gereed
Jaar 1	Doelstellingengesprek (POP)	1 ^e trimester september/oktober	Eind oktober
	Functioneringsgesprek	2 ^e trimester januari/februari	Half maart
	Voortgangsgesprek (optioneel)	3 ^e trimester mei/juni	Eind juni
Jaar 2	Doelstellingengesprek (POP)	1 ^e trimester september/oktober	Eind oktober
	Functioneringsgesprek	2 ^e trimester januari/februari	Half maart
	Voortgangsgesprek (optioneel)	3 ^e trimester mei/juni	Eind juni
Jaar 3	Doelstellingengesprek (POP)	1 ^e trimester september/oktober	Eind oktober
	Beoordelingsgesprek	2 ^e trimester januari/februari	Half maart
	Voortgangsgesprek (optioneel)	3 ^e trimester mei/juni	Eind juni

3.5. Schoolontwikkeling in praktijk

Missie, visie en uitgangspunten bepalen

Als eerste stap op weg naar het nieuwe schoolplan hebben we de missie, visie en uitgangspunten besproken, daar waar nodig aangepast, en weer opnieuw vastgesteld.

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 worden er per schooljaar één of meerdere jaarplannen geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. De jaarplannen worden in het programma Integraal gemaakt. Elk afzonderlijk jaarplan beschrijft een veranderonderwerp (groeithema). 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 worden de voor dat schooljaar geldende jaarplannen geëvalueerd en worden de jaarplannen 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 enz. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school. Het plan wordt afgesloten met een evaluatie.

Voortgang volgen

Om de voortgang en het effect van de uitvoering te volgen ondernemen we de volgende activiteiten:

- We analyseren na afname van de middentoetsen en eindtoetsen van CITO de leeropbrengsten. Dit doen de leerkrachten voor hun groep. De schoolleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau.
- We analyseren de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren.
- We voeren op minimaal één moment in het jaar zelfevaluatie uit met behulp (van onderdelen) van vragenlijsten vanuit Integraal. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. We stellen in verband daarmee selecties samen uit de verschillende vragenlijsten. Om de schoolspecifieke kwaliteit te onderzoeken, stellen we daarbij ook eigen vragen samen.
- We willen in deze zelfevaluatie de auditoren betrekken die intern worden opgeleid.
- De schoolleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- We stellen een kwaliteitsagenda op waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk:
 - . welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse;
 - . op welke momenten in het schooljaar met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.
- Het resultaat van de evaluaties wordt schriftelijk vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Binnen Integraal gebeurt dit bij het onderdeel plannen onder "evaluatie". De aanpak wordt bijgesteld indien uit verzamelde gegevens onvoldoende blijkt dat van voldoende voortgang

sprake is. Binnen Integraal wordt dit vastgelegd bij het betreffende deelplan onder de tab "aanpak".

- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van de Arbomeester

Verantwoording

We vinden het van belang om ons tijdig en transparant te verantwoorden. We verantwoorden ons in de eerste plaats via 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 aan alle ouders aangeboden via onze website. Het inspectierapport wordt in zijn volledigheid gepubliceerd op onze website en ligt op school ter inzage. Tevens vatten we de conclusies samen en melden die aan de ouders via de maandelijkse nieuwsbrieven. In onze jaarplannen beschrijven we de activiteiten die we gaan ondernemen en de doelen die we daarmee willen bereiken. Wij verantwoorden ons door middel van evaluaties aan het bevoegd gezag en via de schoolgids en nieuwsbrieven aan de ouders. Deze nieuwsbrieven worden geplaatst op de website van school.

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. Identiteit van de organisatie

Stichting De Waarden is een christelijke Stichting. In de statuten is het bestaansrecht weergegeven. De vraag is actueel hoe we in deze tijd van secularisatie en individualisering invulling geven aan onze christelijke traditie. De betekenis van het christelijk geloof is niet vanzelfsprekend. Daarbij is identiteit een breed begrip.

Wij zien onze christelijke identiteit als een kernwaarde en tevens meerwaarde. Levensbeschouwing fungeert vaak als indicator voor andere kwaliteitskenmerken. In de ogen van ouders leggen interconfessionele scholen meer de nadruk op eigenschappen als structuur, orde, discipline, welbevinden, waarden en normen, perspectief op een zinvol leven en betrokkenheid bij de samenleving.

We zullen naar wegen moeten zoeken om een hedendaagse verbinding te leggen tussen traditie en onderwijs. Wij kennen een identiteitskaart.

Wij willen deze in 2015 actualiseren en hier samen met onze medewerkers en stakeholders betekenis aan geven. Dat willen we doen in samenhang met de lading van onze overige kernwaarden: professioneel, zorgzaam, duurzaam en samenwerkend.

De missie van Stichting De Waarden wordt samengevat in het volgende mission statement: "KRACHT IN ONDERWIJS".

Missie van de Kennedyschool

Onze missie is om kinderen zich op een uitdagende, aantrekkelijke en aansprekende manier op het hoogst haalbare niveau, passend bij het kind, te laten ontwikkelen binnen de schooljaren dat ze aan onze zorg worden toevertrouwd, waarbij kinderen, ouders en school in goede harmonie samenwerken en communiceren. Wij streven ernaar dat kinderen en ouders bij het verlaten van de basisschool zeggen: "Wat hebben we een mooie tijd hier gehad! Dit was de beste schooltijd die iemand zich maar kan wensen. Deze school mag zich met recht 'Kanjers in IJzersterk Onderwijs' noemen en we zullen de Kennedyschool aan iedereen zonder twijfel aanraden."

Visie van de Kennedyschool

Algemeen:

De Kennedyschool is een katholieke school. We staan op basis van wederzijds respect open voor alle kinderen en ouders met een andere culturele of religieuze achtergrond, zonder onze eigen katholieke identiteit te verliezen.

Als mens maakt iedereen deel uit van een groep, het team, de school, het dorp of stad waar je woont. We zijn een deel van Stichting de Waarden tot wie we behoren. We zijn onderdeel van de diverse culturen in ons land en tenslotte een wezenlijk deel van de grote wereld waarin we leven. Daarvoor zijn we samen verantwoordelijk en hebben wij als taak onze normen en waarden als katholieke school uit te dragen. Dit komt tot uiting in de waardevolle vieringen die we op groeps-, bouw- en schoolniveau op school of in de kerk beleven.

Als moderne school gaan we gestructureerd en overdacht mee met de ontwikkelingen van deze tijd, maar houden ook vast aan waardevolle tradities die in deze huidige maatschappij nog steeds hun waarde bewijzen.

Uniek:

Ieder kind is uniek. Ieder kind heeft eigen talenten. Onze taak is het om ieder individueel kind te helpen die talenten te ontdekken en te ontwikkelen tot het hoogst haalbare niveau. Iedereen die verbonden is aan onze school -kinderen, ouders en leerkrachten- hebben talenten. Als school willen we ons inzetten om die talenten ten volle te benutten op alle mogelijke gebieden.

Het uitgangspunt van onze school is 'het kind'. We vinden het belangrijk dat ieder kind graag naar school komt. Kinderen moeten naar school willen. Hiermee zeggen we indirect ook dat de sfeer op school goed en positief moet zijn. Kinderen moeten zich veilig voelen en moeten willen leren. Ze moeten leren zelf verantwoordelijkheid te dragen voor datgene dat ze willen leren. Hierin ligt onze grootste opdracht. De belofte die we als school aan ouders, kinderen en elkaar doen is dat we alles in onze mogelijkheden zullen benutten om dat in gezamenlijkheid voor elkaar te krijgen.

Positief:

De Kennedyschool is een positieve school. Altijd wordt uitgegaan van de positieve inzet van iedere "Kennedy-betrokkene". Dat betekent dat we altijd proberen om positieve oplossingen te zoeken bij problemen en zoeken naar kansen en mogelijkheden. Dat verwachten we niet alleen van de leerkrachten, maar ook van de kinderen en ouders. Een positieve insteek betekent overigens niet dat we nooit straffen. Op sommige momenten wordt wel straf gegeven.

De Kennedyschool is een Kanjerschool. Met de methodeaanpak van 'Kanjers' geven we dat positieve, vorm binnen en buiten de klassen. De leerkrachten en ouders hebben hierbij een voorbeeldfunctie waaraan kinderen zich kunnen en mogen spiegelen.

Een school is een dynamisch geheel. Binnen en buiten groepen speelt zich veel af. Doorgaande ontwikkelingslijnen zijn daarbij leidend. Toch ontkomt niemand er aan dat er verschillen tussen mensen zijn en daarmee ook verschillen in aanpakken op divers gebied. Op de Kennedyschool is er voldoende ruimte voor eenieder om binnen de afgesproken kaders, op verschillende manieren, gebruikmakend van talenten, doorgaande lijnen op te bouwen voor ieder kind. De kracht van ieders verschil in kwaliteiten bepaalt juist hoe doorgaande lijnen door acht jaren basisonderwijs zich vormgeven.

Als school sluiten we aan bij de belevingswereld van de kinderen. We bieden onderwijs aan dat zij herkennen en van waaruit zij zich verder kunnen ontplooiën en ontwikkelen. Dat houdt ook in dat kinderen die een ander tempo volgen dan 'het gemiddelde kind' een versneld of vertraagd onderwijsaanbod aangeboden kunnen krijgen. Ook hier geldt echter weer dat de keuze om te versnellen of te vertragen gebaseerd moet zijn op de meest positieve kansen voor een kind om zich optimaal te ontwikkelen. Om te bepalen welke weg het beste bij kinderen past worden individuele gesprekken en groepsgesprekken met kinderen gevoerd. Tevens wordt kinderen geleerd om zelf keuzes te maken.

Onderwijs:

Als school ligt onze grootste verantwoordelijkheid in het bieden van goed onderwijs. Ondanks dat ons uitgangspunt het kind is en met name de sfeer binnen school en de veilige leeromgeving, is onze hoofddoelstelling het bieden van goed onderwijs. Daarop worden we gecontroleerd, aangestuurd en begeleid door de inspectie van het onderwijs.

Goed onderwijs betekent voor de Kennedyschool het volgende:

- Onderwijs op maat, passend bij de ontwikkeling van het kind, aansluitend bij de behoefte van het kind en haalbaar binnen onze mogelijkheden. Individueel onderwijs is geen uitgangspunt voor ons. Het zou moeten kunnen als daar de noodzaak toe is, maar het moet wel haalbaar zijn om te realiseren binnen de mogelijkheden die de school heeft.
- We luisteren naar kinderen. We voeren gesprekken met ze en stemmen zo hun onderwijsbehoefte af op onze mogelijkheden.
- De Kennedyschool is een plek waar je je sociaal ontwikkelt. Maar is tevens een plek waar je cognitieve vaardigheden ontwikkelt op een zo hoog mogelijk niveau, passend bij ieder kind.
- Die sociale en cognitieve vaardigheden worden aangeboden op individueel niveau en samenwerkend niveau. Beide manieren zijn bepalend voor hoe een kind later openstaat voor zichzelf en de rest van de wereld.
- De keuze welke aanpak de voorkeur heeft wordt gemaakt door de leerkracht. De leerkracht kent de mogelijkheden en onmogelijkheden van zichzelf, het kind, de organisatie en de leerstof. Die keuze wordt echter wel bepaald op grond van de input die gegeven kan worden door alle participanten; kinderen, ouders en collega's.
- Iedere leerkracht is leerkracht binnen de Kennedyschool en vanuit die gedachte verantwoordelijk voor iedere individuele leerling binnen de eigen groep, maar tevens medeverantwoordelijk voor alle andere kinderen binnen de school. Tegelijk is de school als organisatie verantwoordelijk voor ieder individueel kind.

- Op school dragen we zorg voor alle leerlingen. Leerlingen die moeite hebben met een te makkelijk of te moeilijk leerproces, hetzij op sociaal gebied en/of cognitief gebied, wordt de hulp en begeleiding geboden die haalbaar en wenselijk is. Op het moment dat we als school niet meer aan die belofte kunnen voldoen wordt gekeken naar andere mogelijkheden binnen of zelfs buiten de school.

De Kennedyschool is een school die binnen de wettelijke kaders werkt. En daarbinnen de bestaande handreikingen en handvatten gebruikt waarvan hun waarde is bewezen. Dat houdt in dat we gebruik maken van afspraken en methodes en methodelijnen als handvatten gebruiken om de lessen vorm en invulling te geven.

Ouders:

School is een instelling waarbij de verantwoordelijkheid van onderwijs en kennis over onderwijs bij de school ligt. Ouders zijn betrokken bij hun kind en dus bij het onderwijs. De Kennedyschool streeft naar grote sociale interactie tussen school en ouders. Het gaat dan om interactie over individuele processen welke ouders direct aangaan, maar ook om gemeenschappelijke processen en belangen welke school, ouders en kinderen direct en indirect aangaan. Ouders worden op de Kennedyschool gemotiveerd om mee te denken in het ontwikkelingsproces van hun eigen kind en dat van de gehele school. De school houdt daarom de ouders op diverse manieren goed op de hoogte van wat er speelt op schoolniveau en over de ontwikkelingen van hun eigen kinderen. Van de andere kant verwacht de school daarom ook dat ouders de school op de hoogte houden van relevante ontwikkelingen buiten school die de voortgang van een kind kunnen beïnvloeden. Ouders hebben net als leerkrachten een voorbeeldfunctie en mogen meedenken op alle gebieden. Zij worden op regelmatige basis uitgenodigd om mee te praten over het onderwijs op onze school. Vanuit de MR hebben ouders de ingang om mee te beslissen op beleidsgebied. Wanneer het gaat om de eigen kinderen en de ontwikkeling die zij doormaken, mogen ouders altijd meepraten en meedenken. De verantwoordelijkheid van onderwijs ligt bij school en van daaruit handelt de school.

Naast het feit dat ouders verantwoordelijk zijn voor de opvoeding van hun eigen kinderen, krijgen we als school daar ook direct mee te maken. De kinderen zijn een groot gedeelte van de dag op school en daarmee ontkomt de school niet aan de verantwoordelijkheid die zij heeft in opvoedingszaken. Op school zijn regels en afspraken waar eenieder zich aan dient te houden. Er kunnen echter verschillen bestaan in afspraken over opvoeding tussen school en ouders. De Kennedyschool staat altijd open voor die (andere) uitgangspunten, maar kiest hierin wel de eigen bewuste weg op basis van de gangbare normen en waarden en uitgangspunten zoals in deze visie beschreven.

Vertrouwen:

Opvoeden en onderwijzen is een prachtig iets. Toch heeft het soms ook moeilijke en zorgelijke kanten. Als school gaan we die kanten niet uit de weg. Ook die zaken worden besproken en er worden acties op ondernomen die binnen onze mogelijkheden liggen. Dat doen we niet alleen. Net als bij eerdergenoemde zaken willen we hier ouders bij betrekken. Deze zaken worden altijd in vertrouwelijkheid, indien gewenst met een vertrouwenspersoon, besproken. Wat binnen vier muren dient te blijven, blijft ook binnen vier muren. Dat vertrouwen verwachten we ook van ouders en externe organisaties die bij dit soort zaken betrokken kunnen worden. We spreken daarom van "openheid binnen vertrouwelijkheid".

Wanneer er zaken besproken worden, hetzij in openheid, dan wel in vertrouwelijkheid, worden die zaken vastgelegd en geregistreerd. Het uitgangspunt is 'afpraak is afspraak'. Echter willen we op school wel zo flexibel zijn om afspraken bespreekbaar te maken en eventueel te wijzigen wanneer de situatie daar noodzakelijkerwijs om vraagt.

Gezamenlijk zijn team en directie verantwoordelijk voor de kwaliteit die de school in alle opzichten biedt. De schoolontwikkeling wordt nauw gevolgd en mede uitgezet door team, MR en directie van de school. Mocht echter een situatie ontstaan waarin geen consensus bereikt kan worden of beslissing worden genomen, is de directeur verantwoordelijk voor de uiteindelijke beslissing.

Gerelateerde documenten

- Schoolgids

4.2. Onderwijskwaliteit en innovatie

Vanuit Stichting De Waarden: Voor ons is kwaliteit van onderwijs een groot goed. De gekozen speerpunten spelen een belangrijke rol in het realiseren van een duurzame onderwijskwaliteit, waarbij het voor ons prioriteit heeft dat al onze scholen tenminste een voldoende scoren op de indicatoren van de inspectie. Daarop zijn al onze inspanningen gericht. Voor overzicht en inzicht in het monitoren van de onderwijskwaliteit van onze scholen voeren we een integraal kwaliteitsinstrument in en maken we gebruik van de vensters PO. (www.vensterspo.nl).

Wij handelen doelgericht en onze werkwijze is systematisch, stapsgewijs en transparant op alle niveaus. We gaan het handelingsgericht werken (HGW) uitbouwen door de wisselwerking tussen kind, onderwijs en opvoeding te versterken. Dat willen we doen door kinderen mede-eigenaar te maken van hun eigen leerproces. Daarbij bespreken we met hen hun eigen leerdoelen en onderwijsbehoeften. De leerkracht heeft dan de rol van coach. Hiermee geven we invulling aan de drie basisbehoeften: autonomie, competentie en relatie. Deze zijn belangrijk voor het leren en welbevinden van kinderen.

Strategisch doel: Wij creëren vanuit het ontwikkelperspectief verantwoordelijkheid en betrokkenheid voor het eigen leerproces bij kinderen.

Dit betekent voor de volgende schoolplanperiode:

- In het schooljaar 2015-2016 starten we innovatieve pilots gericht op ontwikkeling kind - leerkracht - ouder. In het schoolplan en/of jaarplan van elke school wordt dat aangegeven.
- Bij inspectie en interne audit voldoet 80% van onze scholen aan de pedagogische streefdoelen.
- In augustus 2015 voldoet iedere school aan de vastgestelde kaders op stichtingsniveau.
- Zowel op stichting als op schoolniveau zijn pedagogische streefdoelen geformuleerd en worden betrokken bij audits.
- Elke school heeft in 2015 inzicht in de leerlijnen en werkt vanuit leerdoelen.
- Vanaf 2016 stemt elke leerkracht transparant volgens de HGW-cyclus het onderwijs af op de leerbehoefte van elk kind.
- Vanaf 2017 werken scholen aan het bewust en planmatig ontwikkelen van de onderzoekende houding in leren van leerlingen passend bij hun schoolconcept.
- In 2017 werken scholen -passend bij hun schoolconcept- planmatig bij het betrekken van leerlingen bij het eigen leerproces. Daarmee worden leerlingen eigenaar van hun eigen leerproces.
- Eind 2017 hebben de scholen hun schoolontwikkeling t.a.v. samenwerkend leren bepaald.
- Vanaf 1-8-2018 kunnen leerlingen op elk moment hun eigen digitaal portfolio inzien.
- Vanaf schooljaar 2018-2019 voeren leerkrachten structureel coachingsgesprekken met leerlingen.

Strategisch doel: Brede kwaliteitsschool. Basisondersteuning met bereik in breedte ondersteuning (zie bijlage 2 Strategisch beleidsplan Stichting De Waarden)

Dit betekent voor de volgende schoolplanperiode:

- Onze scholen scoren minimaal voldoende (3) op alle inspectiecriteria.
- Bestuur en scholen hebben een samenhangende werkwijze ontwikkeld ten behoeve van passend onderwijs.

Innovatie: Onze maatschappij verandert mede door de grote vlucht en het gebruik van ICT & sociale media. Dit beïnvloedt ook de wijze waarop kinderen samen werken en samen leven. Het vraagt andere vaardigheden van kinderen om zich als waarde(n)vol mens voor zichzelf en de maatschappij te ontwikkelen; zoals op de gebieden leven en werken, leren en innoveren en informatie en media technologie. Dit betekent voor het onderwijs dat we ook nieuwe praktijken moeten ontwikkelen, zodat kinderen leren om de vaardigheden van de 21ste eeuw succesvol toe te passen. Het leren van deze vaardigheden dienen dan ook ingebed te worden in het curriculum, de didactiek en pedagogiek van onze scholen.

Deze innovatie sluit goed aan bij de gekozen speerpunten. Een dergelijke innovatie vraagt om een professionele nieuwsgierigheid en een lerende, samenwerkende en creatieve houding van onze medewerkers.

Strategisch doel: Wij creëren vanuit het ontwikkelperspectief verantwoordelijkheid en betrokkenheid voor het eigen leerproces bij kinderen.

Dit betekent voor de volgende schoolplanperiode:

- Eind 2015 heeft elke school beleid ontwikkeld op het gebied van ICT & sociale media.
- In het schooljaar 2015-2016 starten we innovatieve pilots gericht op ontwikkeling kind - leerkracht - ouder.

Gerelateerde schooldocumenten:

- ICT-beleidsplan Stichting de Waarden 2015-2018
- Ontwikkelplan van de Kennedyschool 2013-2018
- Strategisch beleidsplan Kennedyschool 2015-2019

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. Hoe we dit concreet gestalte geven in de praktijk, hebben we uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, schoolondersteuningsprofiel en het document dat de organisatie van onze leerlingondersteuning beschrijft.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Borgen van de beschreven wijze hoe we de leerlingondersteuning vormgeven.
- Stellen van streefdoelen op methodische en niet-methodische toetsen en daarop aansturen.

Kerndoelendekkend

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 komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Verdere invoering van Clusteronderwijs in de groepen 5 t/m 8 en de voorbereidende zaken daarvan in de groepen 1 t/m 4.
- Verder gestalte geven van de term Clusteronderwijs, Passend Onderwijs, binnen alle groepen op zowel cognitieve, sociaal-emotionele, creatieve en cultureel-maatschappelijke vlakken.

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. De school publiceert het profiel via publieke kanalen zoals bijvoorbeeld schoolgids en website, zodat iedereen (ouders, leerlingen en andere partijen) kan zien welke ondersteuning de school biedt.

De komende schoolplanperiode vragen de volgende zaken aandacht:

- Afstemmen van schoolondersteuningsprofiel en ondersteuningsbehoefte in de toekomst; Wat hebben we nodig om het profiel daadwerkelijk op een hoog niveau een gezicht te geven?

Gerelateerde documenten

- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- Vragenlijsten en tevredenheidsspeilingen (van Integraal)
- Strategisch beleidsplan Kennedyschool 2015-2019

4.3. Personeel en organisatie

De zorg voor personeel is cruciaal in de ontwikkeling naar de "brede kwaliteitsschool". Op bovenschools niveau wordt dit vormgegeven in het integraal personeelsbeleid (IPB). Integraal personeelsbeleid is een zaak van het College van Bestuur, met management van de school en het team. Ieder hebben zij hierin hun eigen verantwoordelijkheid en werken we systematisch aan verbetering van de hele organisatie.

Het moet er toe leiden dat medewerkers blijvend zorg en aandacht besteden aan hun professionele ontwikkeling, zodat ze een wezenlijke bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van de doelen van de school. Individuele doelen dienen afgestemd te worden op de doelen van de school.

Met goed personeelsbeleid wil stichting De Waarden een goede en verantwoordelijke werkgever zijn. Een werkgever die medewerkers weet te boeien en te binden. Die oog heeft voor hun motieven, belangen en ambities. Op hun beurt dragen personeelsleden bij aan het realiseren van de doelen die we als stichting en als school willen realiseren.

Voor het succesvol realiseren van onze doelen is de deskundigheid van ons personeel belangrijk. De leerkracht doet er toe voor het leren en de ontwikkeling van het kind. En de directeur doet er toe voor het leren en de ontwikkeling van het team. Voor het vergroten van het professionele kapitaal van onze medewerkers vinden wij samen werken, samen delen en samen creëren essentieel.

Omdat ons onderwijs in de toekomst ook betekenisvol en stimulerend moet zijn voor onze leerlingen willen wij leerkrachten voorbereiden op hun veranderende rol: van instructeur naar coach van het leren. Hiervoor zijn extra competenties nodig. Ook stelt het eisen aan de schoolontwikkeling en het vermogen samen te werken en samen te leren binnen onze stichting. In de meest ideale situatie gaat dit werken als een samenhangend en elkaar versterkend systeem.

Strategisch doel:

- Wij geven invulling aan de veranderende rol van de leerkracht.
- Groepsbezoeken worden ingezet om op een ontwikkelingsgerichte wijze de veranderende rol van leerkrachten te stimuleren en faciliteren middels evaluatie en reflectie.
- In 2014 is het personeelsbeleid aangepast t.b.v. de doelen zoals vastgelegd in dit strategisch beleidsplan.
- Eind 2015 weten we hoe we expertisedeling het beste kunnen vormgeven in onze stichting.
- Eind 2018: Benutten leerkrachten vanuit een voortdurende lerende attitude actief het De Waarden trainingscentrum (WTC).
- Medio 2017 heeft de stichting de volgende specialisaties in huis: gedrag, motoriek en sociaal emotionele ontwikkeling (SEO).

Handelingsbekwame leerkrachten.

Passend Onderwijs richt zich op het versterken van de handelingsbekwaamheid van leerkrachten, omdat deze cruciaal is voor het succesvol leren van kinderen. Passend Onderwijs zal in toenemende mate van leerkrachten een andere houding vragen. Het vraagt een leerkracht die in staat is om het eigen leerproces te onderzoeken, het onderwijsleerproces, afgestemd op de onderwijs- en opvoedingsbehoefte van kinderen, te ontwerpen en om lichte orthodidactische interventies uit te voeren. Investeren in leerkrachten is dan ook de komende jaren een speerpunt van stichting De Waarden, om zo een omslag in denken en handelen te realiseren.

In het licht van passend Onderwijs staan de onderstaande competenties de komende jaren centraal:

De leerkracht:

- (H)erkent de onderwijsbehoefte van leerlingen en kan daarop inspelen.

- Heeft een adequaat klassenmanagement.
- Ontwikkelt met name SBL competenties die te maken hebben met:
 - o De vakinhoudelijke en didactische aspecten (SBL 3).
 - o De organisatorische aspecten (SBL 4).
 - o Het samenwerken met collega's (SBL 5).
 - o Reflectie en ontwikkeling (SBL 7).

Schoolontwikkeling

Het team werkt vanuit vertrouwen goed samen aan schoolontwikkeling. Onze medewerkers tonen een goede inzet en zijn vakbekwaam. Het team beschikt over voldoende zelfsturend vermogen en veranderkracht om het onderwijs met succes te verbeteren. De school werkt data gestuurd, planmatig en resultaatgericht aan de verbetering van haar onderwijs op basis van gedegen analyse. De activiteiten moeten bijdragen aan het bereiken van de missie en de visie van de school. De schoolorganisatie en het onderwijs dat op school wordt gegeven, moeten op adequate en professionele wijze geleid worden. Daarbij heeft de schoolleiding oog voor alle betrokkenen bij de schoolorganisatie en voor het geboden onderwijs. De schoolleiding beschikt over passende vakbekwaamheden. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs.

Organisatiebeleid

Op onze school voeren we een goed personeelsbeleid. De personeelsleden verzorgen vanuit een gezamenlijke visie, gebaseerd op het schoolconcept (zie paragraaf 1 van dit hoofdstuk), het onderwijs op onze school. Van hen wordt verwacht dat ze loyaal in hun functie staan. In de praktijk betekent dit dat ze zich volledig inzetten voor hun werk en dat ze zich blijven ontwikkelen ten behoeve van goed onderwijs. De schoolleiding heeft hierin een stimulerende en ondersteunende rol. Wat betreft stimulering en ondersteuning gaat de aandacht met name uit naar beginnende leerkrachten en naar alle leerkrachten in situaties waarbij vernieuwingen worden ingevoerd en geborgd. Ook voor de oudere leerkrachten hebben we in het kader van duurzame inzetbaarheid extra aandacht. Leraren worden aangesproken op hun professionaliteit. Een goed personeelsbeleid en een prettig leef- en werkklimaat moet er aan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school. De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

Gerelateerde documenten

- Personeelsbeleidsplan.
- Document functie- en taakbeschrijvingen.
- Document gesprekkencyclus.
- Bestuursformatieplan.
- Mobiliteitsbeleid.

4.4. Communicatie

Vanuit Stichting de Waarden:

De afgelopen jaren hebben we naar manieren gezocht om ouders op een goede manier te betrekken bij ons werk. Vanuit onze visie op ons onderwijs willen we de communicatie met ouders versterken. Door intensief samen te werken tussen thuis en school hopen we zo een solide basis te leggen om de best haalbare ontwikkeling van elk kind te realiseren. We zien ouders als educatieve partner. Vanuit een gedeeld pedagogisch partnerschap gaan we met ouders in gesprek over de invulling van het onderwijs. We willen hen niet alleen informeren maar intensiever betrekken bij het onderwijsleerproces, hun ambitie en verwachtingen, het vaststellen van leerdoelen en de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind. Door ouder/kind gesprekken en een ouderportaal kunnen ouders de leervorderingen bespreken en digitaal volgen. We maken gebruik van moderne, digitale media om de dialoog met ouders te versterken. Ook gaan we werken met een externe klachtencommissie voor ouders en wel volgens de standaarden en het protocol van de LOBO.

In een beleidsplan gaan we aangeven hoe we de ouderbetrokkenheid structureel gaan vormgeven ten behoeve van een versterking van de leer- en ontwikkelprestaties van onze leerlingen.

Strategisch doel: Wij zien ouders als partner.

- In het schooljaar 2015-2016 starten we innovatieve pilots gericht op ontwikkeling kind - leerkracht - ouder.
- In 2016 ligt er een stichtingbreed ouderbeleidsplan waarin we aangeven hoe ouders structureel worden betrokken bij het leerproces van hun kind.
- Ouders kunnen op elk moment hun kind digitaal volgen.
- Eind 2016 gaan we op onze scholen werken met samenwerkingsovereenkomsten. Hierin zijn de wederzijdse rechten en plichten en verwachtingen vastgelegd.

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.

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
- Ouderhulp op de Kennedyschool

4.5. Huisvesting en inrichting

Vanuit Stichting De Waarden:

Goede (en gezonde) gebouwen

Onze scholen bepalen in belangrijke mate het gezicht naar buiten toe. Daarnaast onderkennen wij de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige, gezonde en optimale werk- en leeromgeving. In de visie van De Waarden zijn onze gebouwen vooral duurzame gebouwen. Deze definiëren we volgens de uitgangspunten van People, Planet en Profit.

Gerelateerde documenten

- Huisvestingsplan
- (Meerjaren) onderhoudsplan

4.6. Financiën

Vanuit Stichting De Waarden:

Kwaliteit en beleidsrijk

Zoals uit het voorgaande blijkt, hechten wij aan kwalitatief goed onderwijs. De leerkracht voor de klas, goede voorzieningen en faciliteiten om die kwaliteit te leveren, een gevarieerd onderwijsaanbod, daar draait het om. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van die onderwijskwaliteit.

Het onderwijs op een basisschool kent acht leerjaren. Niet alleen het kind van vandaag maar ook het kind van morgen moet goed onderwijs krijgen. Dat vraagt om financiële continuïteit. We willen een gezonde en solide Stichting blijven met een passende reserve, een goed en verantwoord bestedingspatroon, een sluitende begroting en heldere kaders en rapportages volgens de cyclus van planning en control.

Om de strategische doelen uit dit beleidsplan op de korte en lange termijn duurzaam te borgen moeten de middelen die de stichting op korte en lange termijn ontvangt in lijn worden gebracht met dit beleidsplan. In de kern is dat de opdracht waarvoor we de komende jaren staan.

De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Daarbij zoeken we steeds het juiste evenwicht in het belang van het geheel van de schoolorganisatie. De personele middelen worden in overleg met het bestuur door de schoolleiding ingezet. De materiële middelen worden ingezet door middel van budgettering. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen.

De komende periode zullen we een beleid gaan opstellen voor kleine scholen. Niets doen en afwachten is in onze ogen geen optie. Het gaat erom dat we met elkaar een goede balans en oplossing weten te vinden tussen leefbaarheid en bereikbaarheid enerzijds maar anderzijds ook kijken naar de balans tussen onderwijskwaliteit, variatie van het aanbod en financiële consequenties. Meer samenwerking, ook met andere besturen, is daarbij één van de opties.

Gerelateerde documenten

- Financieel beleidsplan
- Formatieplan
- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Jaarverslag
- Jaarrekening

4.7. Clusteronderwijs

Vanuit de Kennedyschool:

Naast al de genoemde bovenstaande zaken die stichtingsbreed uitgezet zijn, hebben we ook op Kennedyniveau enkele speerpunten uitgewerkt in de directe lijn van die bovenstaande zaken. We noemen ons onderwijsconcept "Clusteronderwijs"

We bedoelen daar het volgende mee:

Er zijn verschillende manieren om tot leren te komen; uitproberen, actief handelen, ontdekken, ervaren, fouten maken, ... Slechts twee manieren worden veelal in het onderwijs gebruikt; luisteren en kijken naar de leerkracht.

Als kinderen willen leren is de opbrengst groter. Als kinderen dingen herkennen en kunnen plaatsen in hun leefwereld zullen die zaken beter blijven hangen. Leerinhoud krijgt dan betekenis. En daar moeten we dus naar streven. Onderwijs wordt leuk, leerzaam en betekenisvol wanneer kinderen onderwijs op deze manier krijgen aangeboden. Helaas is dat in onderwijsland nog maar weinig het geval. Op de Kennedyschool hebben we besloten dat we daar wèl mee aan de slag gaan. Dat concept heet Clusteronderwijs. Het clustert de verschillende bewezen aanpakken binnen onderwijs en biedt die gezamenlijk aan.

Clusteronderwijs is gebaseerd op de kennis dat kinderen leren op verschillende manieren, met verschillende materialen. Dat kinderen verschillende interesses hebben en niet allemaal dezelfde voorkennis over zaken hebben. Het is een streefbeeld. We zijn nog niet zo ver. Stapje voor stapje ontwikkelen we de Kennedyschool naar dat ideaalbeeld. Het dient aan de volgende voorwaarden te voldoen:

Leerstijlen: Als je kijkt hoe kinderen leren, zie je al snel dat iedereen een eigen leerstijl heeft. De een leert door te doen, de ander door te kijken. De een heeft een talenknobbel en leert door te lezen, de ander heeft een goed ontwikkeld ruimtelijk inzicht en leert beter door met zijn handen bezig te zijn. Niet ieder mens gebruikt dezelfde leerstijlen en dus leert niet iedereen op dezelfde manier. Op de Kennedyschool maken we zoveel mogelijk gebruik van deze kennis en weten we welke manieren van leren bij ieder kind past en welke manier van kennis overdragen bij iedere leerkracht past. Zo wordt de overdracht van kennis en leerstof efficiënter ingezet en zal een kind sneller, beter en duurzamer tot leren en ontwikkelen komen.

Samenwerkend leren: Binnen Clusteronderwijs gebruiken we ook de kennis dat samenwerken meer leereffect oplevert dan altijd alles alleen moeten doen aan je eigen tafel in je eigen klas. Kinderen krijgen de gelegenheid om samen te werken. De ene keer in tweetallen, de andere keer in grotere groepen. Soms uiteraard ook alleen, want afwisseling tussen alle vormen is zinvol en leerzaam. Samenwerkend leren staat gelijk aan coöperatief leren. Samenwerkend leren betekent overigens niet dat klassikaal leren overbodig wordt. Het goede van klassikaal leren blijft behouden binnen het Clusterconcept.

Onderwijsbehoeften: Als we praten over "Passend Onderwijs" dan staat dat in onze ogen gelijk aan "Onderwijs op maat". Wàt heeft een kind nodig? Welke materialen, welke uitleg, welk niveau, welke ondersteuningsbehoefte, welke tijd, welke omgeving, welke hulp, ... Op de Kennedyschool is er aandacht voor en antwoord op deze vragen. Binnen de school wordt gekeken op welke manier we ieder individueel kind binnen een schoolconstructie (we gaan geen individueel onderwijs geven) de begeleiding kunnen geven die het beste aansluit bij die onderwijsbehoeften. Deze onderwijsbehoeften zijn per persoon vastgelegd in een actueel groepsoverzicht. Binnen dat groepsoverzicht is niet alleen aandacht voor het opbrengstgerichte en leerresultaten-behoeftedeelte van een kind, maar juist ook aan hun sociaal-emotionele behoeften en talenten. Om goed aan de onderwijsbehoeften van een kind te kunnen voldoen, moet je precies weten waar je dat kind wil brengen. Met andere woorden: Welke vaardigheden heeft een kind nodig wanneer de kinderen onze school verlaten? Kunnen ze kritisch denken, hoe gaan ze om met het selecteren van informatie, kunnen ze hun mening geven en hoe doen ze dat, welke aspecten van samenwerken zijn van belang om tot echte samenwerking te komen? Wat vraagt dit van de leerling en wat vraagt dit van de leerkracht?

Gesprekken: Ouders kennen hun kinderen beter dan wie ook. Leerkrachten weten ook veel, maar op veel gebied nooit zoveel als een ouder. Toch is het zo dat die leerkracht dat kind moet helpen ontwikkelen. In de toekomst zitten ouder en leerkracht samen rond de tafel en bespreken ze samen op basis van gelijkwaardigheid wat het beste voor een kind is. De ouder met de insteek dat deze verantwoordelijk is voor de opvoeding, de leerkracht met de insteek dat deze verantwoordelijk is voor het leren op school. Het kind kent zichzelf echter nog veel beter dan de begeleidende volwassenen. Dat is de reden dat er een moment komt dat ook het kind zelf actief deelneemt aan deze gesprekken.

Eigen niveau: Tegenwoordig is er veel aandacht in de media over de onrust van kinderen. Kinderen vervelen in de klas, zijn onrustig en druk en letten niet op. Dat kan ermee te maken hebben dat kinderen niet geboeid worden door de stof. Wellicht is de lesinhoud te makkelijk en krijgen ze uitleg over zaken welke ze allang beheersen. Het kan ook zijn dat de stof te moeilijk is, dat de snelheid waarmee de lesinhoud wordt aangeboden te hoog ligt of dat een kind nog niet toe is aan de uitleg die door een leerkracht gegeven wordt. De Kennedyschool streeft ernaar om kinderen aan te laten sluiten bij het niveau waarop het kind leeft. Verschillende instructiemomenten en -niveaus zijn ook een logisch gevolg van bovenstaande uitspraak. Vanuit de onderwijsbehoefte van een kind, in samenspraak met het niveau, de leeftijd, de sociaal-emotionele ontwikkeling en de kennis van een kind wordt een kind ingedeeld op een zo hoog mogelijk haalbaar niveau.

Ouders en externen: Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat kinderen betere resultaten behalen als hun ouders en verzorgers betrokken zijn bij school. Daarnaast is het logisch dat ouders met een bepaalde opleiding, interesse of kennis van bepaalde onderwerpen meer informatie hebben dan een leerkracht over die onderwerpen. Hoe logisch is het dan dat ouders ingezet worden in het lesprogramma om hun kennis met de kinderen te delen.

Actief leren: Wanneer je kijkt naar het onderwijs van nu, dan zie je dat een groot gedeelte van de dag de kinderen passief luisteren naar wat de leerkracht auditief en gedeeltelijk visueel op het bord, voor de klas uitlegt. We weten inmiddels dat kinderen leren op verschillende manieren en vooral door zaken te ervaren. Daarom wordt actief en ervarend leren veel meer ingezet. Kinderen zullen vooral bezig zijn, ontdekken, overleggen, uitproberen en wellicht ook fouten maken. Maar in die fouten zullen leerpunten zitten die ze hun leven lang niet vergeten. Hoe fout is een fout dan eigenlijk?

Workshops: Als kinderen mogen kiezen, heb je de eerste slag al gewonnen. Kinderen kiezen vanuit hun interesse. En als ze kiezen vanuit hun interesse, zullen ze veel eerder geneigd zijn om op te letten en mee te doen. Hun leerwinst zal veel groter zijn. In de toekomst biedt de Kennedyschool daarom de mogelijkheid tot workshops. Lessen waarbij kinderen mogen kiezen naar welke les ze gaan of naar welk onderdeel. Uiteraard gebeurt dat binnen vooraf afgesproken kaders. Kinderen moeten bewijzen dat ze aan de kerndoelen voldoen. Tevens moeten ze laten zien dat ze de minimale inhoudelijk stof beheersen.

Portfolio: Om kinderen goed te kunnen volgen en te begeleiden heeft ieder kind een portfolio. Een digitale map waarin per kind nauwgezet bijgehouden wordt wat een kind nodig heeft, wat hij aangeboden heeft gekregen, hoe hij dat gedaan heeft, wat verdere leerpunten zijn en hoe we zijn ontwikkeling verder willen sturen en begeleiden. In de nabije toekomst is de digitale portfolio voor ouders vanuit thuis altijd bereikbaar, zodat zij altijd kunnen volgen hoe hun kind zich ontwikkelt. Naast rapporten en toetsen is er ook ruimte voor presentaties, voorstellingen, muurkranten, verslagen, werkstukken, foto's, filmpjes, beschrijvingen, en alles waaruit je maar kunt opmaken dat een kind geleerd heeft en het vooraf vastgestelde doel bereikt heeft.

ICT: De wereld verandert, de maatschappij verandert, ... De digitale wereld is onlosmakelijk verbonden met ons leven. De huidige maatschappij kan niet meer zonder digitale media. De Kennedyschool gaat zich veel actiever mengen in die wereld. Kinderen worden mediawijs gemaakt. Ouders en leerkrachten net zo goed. ICT is niet meer weg te denken uit de wereld en dus ook niet uit de school. Naast vaste computers zullen er tablets bijkomen, mobieltjes zullen een plekje krijgen in het leven van kinderen binnen de schoolmuren, de Kennedyschool zal de ontwikkelingen binnen deze digitale zaken nauwgezet volgen en de kinderen aanleren daarmee om te gaan en er hun voordeel mee te doen.

Gerelateerde documenten

- Ontwikkelplan van de Kennedyschool 2013-2018

5. Analyse huidige stand van zaken

De analyse van de huidige stand van zaken geeft een beeld waar de school goed in is en waar de risico's en ontwikkelpunten liggen. Risico's en ontwikkelpunten vragen de komende schoolplanperiode aandacht. De sterke punten worden benut om in de komende vier jaren de risico's en ontwikkelpunten in positieve zin om te buigen. Aandachtspunten en doelen voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd:

- 1) Identiteitsbewust (afgewerkt)
- 2) Kerndoeldekking (afgewerkt)
- 3) Doelgericht (niet afgewerkt, doorgezet in "Gebruik maken van streefdoelen", bijlage 2h)
- 4) Zelfstandig (afgewerkt)
- 5) Efficiënt (niet afgewerkt, doorgezet in "Doorpakken op Zicht op ontwikkeling", bijlage 2i)
- 6) Gericht op onderwijsbehoefte (niet afgewerkt, doorgezet in "Doorpakken op Zicht op ontwikkeling" bijlage 2i)
- 7) Handelingsgericht (afgewerkt)
- 8) Sociaal-emotionele ontwikkeling (niet afgewerkt, doorgezet in "Kanjertraining", bijlage 2g)
- 9) Dyslexieprotocol (afgewerkt)
- 10) Onderwijs op niveau (afgewerkt)
- 11) Kwaliteitsbewustzijn (niet afgewerkt, doorgezet in "Beleidskader inspectie", bijlage 2a)

5.2. Leerlingenpopulatie

Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie								Peildatum: 1 oktober	
	2011/2012		2012/2013		2013/2014		2014/2015		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	246	100%	242	100%	223	100%	214	100%	
Gewicht 0,3	18	7.3%	20	8.3%	16	7.2%	19	8.9%	
Gewicht 1,2	5	2.0%	4	1.7%	4	1.8%	4	1.9%	
Geen / Onbekend	223	90.7%	218	90.1%	203	91.0%	191	89.3%	

Verdeling Leerlinggewicht: Prognose								Peildatum: 1 oktober	
	2015 / 2016		2016 / 2017		2017 / 2018		2018 / 2019		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	199	100	189	100	165	100	148	100	
Gewicht 0,3	17		17		15		13		
Gewicht 1,2	4		4		4		4		
Geen / Onbekend	178		168		146		131		

Aantallen per leeftijd: Realisatie					Peildatum: 1 oktober	
	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015		
4 jaar	27	27	17	21		
5 jaar	24	28	27	20		
6 jaar	36	25	29	27		
7 jaar	23	35	25	32		
8 jaar	27	24	35	24		

Aantallen per leeftijd: Realisatie				<i>Peildatum: 1 oktober</i>
	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
9 jaar	36	27	24	35
10 jaar	40	35	28	24
11 jaar	29	38	35	25
12 jaar	4	3	3	6

Aantallen per leeftijd: Prognose				<i>Peildatum: 1 oktober</i>
	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019
4 jaar	15	7	9	8
5 jaar	23	15	7	9
6 jaar	20	23	15	7
7 jaar	27	20	23	15
8 jaar	31	27	20	23
9 jaar	24	31	27	20
10 jaar	34	24	31	27
11 jaar	22	34	24	31
12 jaar	2	7	9	8

Ondersteuningszwaarte		<i>Peildatum: 1 oktober</i>
Totaal aantal leerlingen op peildatum		199
<i>Aantal leerlingen met een:</i>		
- Ontwikkelingsperspectief		12
<i>Aantal leerlingen met onderwijs- of ondersteuningsbehoeften op het gebied van:</i>		
- Dyslexie / onderzoek naar dyslexie		3 / 4
- Spraak-taalproblematiek		2
- Gehoorproblematiek		2
- Gedragsproblematiek		4
- NT2		4

5.3. Personeel

Geslacht	Aantal
Man	1
Vrouw	18
<i>Onbekend</i>	0

Leeftijdscategorie	Aantal
< 20 jaar	0
20 – 30 jaar	1
31 – 40 jaar	5
41 – 50 jaar	7
51 – 60 jaar	5
> 60 jaar	1

Dienstjaren school	Aantal
<5	4
6 – 10	3
11 – 15	6
16 – 20	5
20 – 25	0
> 25	1
<i>Onbekend</i>	0

Dienstjaren onderwijs	Aantal
<5	0
6 – 10	1

<i>Onbekend</i>	0
-----------------	---

WTF	Aantal
< 0,3	4
0,3 – 0,6	4
> 0,6	11
<i>Onbekend</i>	0

Personeelstype	Aantal
Niet onderwijsgevend	4
Onderwijsgevend	15
<i>Onbekend</i>	0

11 – 15	3
16 – 20	5
20 – 25	1
> 25	4

Inschaling	Aantal
LA	13
LB	2
LC	0
<i>Onbekend</i>	0

Specialisatie op het gebied van	Aantal medewerkers	Extern beschikbaar
Dyslexie	2	Ja
Spraak-taalproblematiek	0	Ja
Gehoorproblematiek	1	Ja
Gedragsproblematiek	2	Ja
NT2	0	Ja
Zichtproblematiek	1	Ja
Hoogbegaafdheid	1	Ja

5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In de periode september 2012 tot en met februari 2015 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Leefklimaat in de groep	3.5				3.6	3.1
OLP	Leerklimaat in de groep	3.3				3.4	2.9
OLP	Instructie	3.2					3.0
OLP	Afstemming	3.2				3.3	2.9
OLP	Leerstofaanbod	3.9				3.2	2.6
OLP	Onderwijstijd	3.8				3.6	
PO	Waarnemen en begrijpen	3.2					
PO	Planmatig handelen	2.6					
PO	Organisatie en aansturing	2.6					
PO	Samenwerking met externen	3.0					
PO	Leerlingenondersteuning					3.1	
SC	Leefklimaat op school	4.0				3.3	3.0
SC	Werkklimaat op school	4.0					
SC	Interne communicatie	3.6					
SC	Visiegericht	4.0					

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
SC	Aanvaarding						3.4
SMO	Cultuur	3.8				3.3	
SMO	Informereren	3.3				3.2	
KM	Voorwaarden voor kwaliteit	2.7					
KM	Systeem voor zelfevaluatie	3.3					
OM	Personeel	3.6				3.2	
OM	Financiën	4.0					
OM	Huisvesting en voorzieningen	4.0				3.1	3.1
OM	Administratie en procedures	4.0					
IM	Presentatie	3.5				3.1	3.5
IM	Resultaten onderwijs	3.8				3.2	3.5
OLP (o)	Duidelijk	3.4			3.5	3.6	3.1
OLP (o)	Taakgericht	3.5			2.9	3.3	3.2
OLP (o)	Activerend	3.1			3.0	3.6	3.0
OLP (o)	Resultaatgericht	2.9			3.2	3.6	3.2
OLP (o)	Afgestemd	3.1			3.4	3.6	3.1
SK (o)	Betrokkenheid	3.6				3.5	3.1
SK (o)	Sfeer	3.8			3.2	3.2	3.5
SK (o)	Meeleven	3.1			3.2	3.7	
SK (o)	Veiligheid	2.4			3.3	3.4	3.3
SK (o)	Aanvaarding						3.4
LA (o)	Volledig aanbod	2.7			2.9	3.6	
LA (o)	Gelegenheid tot leren	3.4					
LA (o)	Toerusten en vormen	3.2			3.0	3.5	3.2
LA (o)	Motiverend						3.4
OT (o)	Planning	3.9					
OT (o)	Realisatie	3.7				3.7	
ZEB (o)	Leerlingenbegeleiding	3.2					
ZEB (o)	Leerlingenzorg	3.1					
ZEB (o)	Doorstroom van leerlingen	3.0					
ZEB (o)	Zorgstructuur	3.4			3.0		
ZEB (o)	Leerlingbegeleiding				3.2	3.3	3.2
KZ (o)	Voorwaarden voor kwaliteit	2.7					
KZ (o)	Systeem van zelfevaluatie	2.6					
KZ (o)	Zorg voor integratie	1.6					
KZ (o)	Zorg voor kwaliteit					3.3	
IC (o)	Overleg en besluitvorming	3.7			3.3		
IC (o)	Informereren	3.3			3.4		
SO (o)	Inzet en bekwaamheid	3.1			3.8	3.5	
SO (o)	Resultaatgericht	2.8					
SO (o)	Bestuurskracht	4.0					

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
SO (o)	Veranderkracht				3.4		
SO (o)	Vertrouwen en samenwerking				3.8		
SO (o)	Onderwijskundig leiderschap				3.4	3.6	
SMO (o)	Informereren	3.3			3.6	3.5	
SMO (o)	Cultuur	3.3			3.7	3.6	
SMO (o)	Meedenken	3.2			3.4	3.4	
SMO (o)	Meebeslissen	3.3				3.5	
CME (o)	Functioneel	3.7					
OB (o)	Personeelsbeleid	3.1			3.3		
OB (o)	Inzet van middelen	4.0					
OB (o)	Voorzieningen	3.8			2.7	3.3	3.4
OB (o)	Administratie en procedures	4.0					
OB (o)	Werk- en leefklimaat				3.6		
OB (o)	Persoonlijke betrokkenheid				3.7		
IM (o)	Presentatie	2.8			3.2	3.3	
IM (o)	Zelfbeeld	3.3					
IM (o)	Algemene waardering				3.8	3.4	3.8

LEGENDA

Domein		Vragenlijsttype	
OLP	Onderwijsleerproces	ZE	Zelfevaluatievragenlijst
PO	Planmatige ondersteuning	AUD	Auditorenvragenlijst
SC	Schoolcultuur	INS	Inspectievragenlijst
SMO	Samenwerking met Ouders	PTP	Personeelstevredenheidsspeiling
KM	Kwaliteitsmanagement	OTP	Oudertevredenheidsspeiling
OM	Organisatiemanagement	LTP	Leerlingtevredenheidsspeiling
IM	Imago		
Domein (o)		Domein (o)	
OLP (o)	Onderwijsleerproces	IC (o)	Interne communicatie
SK (o)	Schoolklimaat	CMO (o)	Communicatie met ouders
LA (o)	Leerstofaanbod	CME (o)	Contacten met externen
OT (o)	Onderwijstijd	SO (o)	Schoolontwikkeling
ZEB (o)	Zorg en begeleiding	OB (o)	Organisatiebeleid
KZ (o)	Kwaliteitszorg	IM (o)	Imago

In de periode januari 2014 tot en met januari 2015 is in het kader van het ARBO-beleid een aantal vragenlijsten (Quickscan Welzijn Personeel) uitgezet onder het personeel. Uit de resultaten van de vragenlijsten zijn de volgende conclusies getrokken:

- Het team is erg betrokken bij ons onderwijs
- Het team ontwikkelt zich als professionele en lerende organisatie
- Er dient gerichte aandacht te zijn en blijven voor groeiende werkdruk

5.5. Schoolprofielen

Om zicht te krijgen hoe de school presteert met betrekking tot verschillende thema's zijn onderstaande profielen samengesteld. NB: Zie voor uitleg afkortingen de tabel in de vorige paragraaf (5.4).

Sociale veiligheid

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie
Men is tevreden over het leefklimaat in de groep. <i>ZE, OTP, LTP: OLP: Leefklimaat in de groep, Afname: 30-11-2014 en 04-02-2015, 122 respondenten</i>	3,3	0,7
Men is tevreden over de planmatige ondersteuning. <i>ZE: OLP: Planmatige ondersteuning, Afname: 30-11-2014, 1 respondent</i>	3,0	0,0
Men is tevreden over de schoolcultuur. <i>ZE, OTP, LTP: OLP: Schoolcultuur, Afname: Afname: 30-11-2014 en 04-02-2015, 108 respondenten</i>	3,4	0,5

Voor gedetailleerde informatie omtrent sociale veiligheid verwijzen wij u naar bijlage 3 en 4

Ouderparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie
Men is tevreden over de planmatige ondersteuning. <i>ZE: Ouderparticipatie: Planmatige ondersteuning, Afname: 30-11-2014, 45 respondenten</i>	3,1	0,6
Men is tevreden over de samenwerking met ouders. <i>ZE, OTP: Ouderparticipatie: Samenwerking met ouders, Afname: 30-11-2014 en 04-02-2015, 32 respondenten</i>	3,4	0,5

Voor gedetailleerde informatie omtrent ouderparticipatie verwijzen wij u naar bijlage 3 en 4

5.6. Tussentijdse Opbrengsten

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

				1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Begrijpend lezen	Jaar	Gew									
	11/12	M	9%				13.9	30.5	31.2		
	11/12	E	9%			6.5	26.6				
	12/13	M	10%				18.6	30.3	29.3	45.1	
	12/13	E	10%			-3.0	22.6				
	13/14	M	9%				11.4	27.7	36.9	42.5	52.5
	13/14	E	9%			1.3	16.5				
CITO Drie-Minuten-Toets	14/15	M	11%				16.1	23.2	29.8	44.8	49.0
	11/12	M	9%			26.4	62.4	70.5	87.5	97.2	
	11/12	E	9%			39.6	67.8	74.5	90.3	103.0	
	12/13	M	10%			21.6	63.9	74.7	69.0	94.8	106.0
	12/13	E	10%			34.7	68.7	79.6	85.4	97.7	
	13/14	M	9%			23.0	51.2	75.5	86.0	93.0	106.7
	13/14	E	9%			35.8	59.6	80.9	87.2	97.8	
CITO Rekenen voor kleuters	14/15	M	11%			22.9	52.5	67.9	88.4	95.9	98.9
	11/12	M	9%	72.2	84.5						
	11/12	E	9%	80.9	94.9						
	12/13	M	10%		91.3						
	12/13	E	10%	85.9	100.7						
	13/14	M	9%	61.0	87.8						
	13/14	E	9%	61.7	101.5						
CITO Rekenen-Wiskunde	14/15	M	11%	94.0	83.2						
	14/15	E	11%	64.0							
	11/12	M	9%			37.5	63.4	73.8	89.5	104.0	111.2
	11/12	E	9%			46.6	68.9	83.3	92.5	108.9	
	12/13	M	10%			35.2	61.6	76.8	85.7	104.3	114.3

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Spelling	12/13	E 10%			45.2	70.1	83.0	89.7	107.9	
	13/14	M 9%			42.9	57.0	69.9	91.6	99.0	112.0
	13/14	E 9%			48.0	65.4	76.3	96.3	105.3	
	14/15	M 11%			44.1	57.6	69.3	85.4	104.6	110.1
	11/12	M 9%			112.5	122.6	127.4	134.5		
	11/12	E 9%			116.5	123.6	131.6	138.3		
	12/13	M 10%			115.3	123.8	127.2	132.9	141.6	
	12/13	E 10%			118.1	122.3	131.1	136.3	122.4	
	13/14	M 9%			111.5	121.8	126.6	135.1	138.5	
	13/14	E 9%			114.6	119.0	130.5	138.0	116.7	
CITO Taal voor kleuters	14/15	M 11%			112.3	122.4	124.7	133.6	139.5	
	11/12	M 9%	60.2	67.8						
	11/12	E 9%	67.2	75.7						
	12/13	M 10%	62.7	68.4						
	12/13	E 10%	68.4	75.5						
	13/14	M 9%	59.4	69.9						
	13/14	E 9%	57.3	75.7						
	14/15	M 11%	69.0	61.8						
CITO Woordenschattoets	11/12	M 9%			52.1	50.5	66.7	76.6		
	11/12	E 9%			56.3	63.2	70.9			
	12/13	M 10%			50.5	56.1	70.6	72.3	89.6	99.5
	12/13	E 10%			54.1	61.2	75.1	77.7		
	13/14	M 9%			43.0	51.2	69.2			97.9
	13/14	E 9%			55.7	62.1	70.6	83.6	84.2	
	14/15	M 11%			44.0	52.9	67.2	76.5	90.2	95.0

5.7. Sociale Vaardigheden.

ZIEN; BT en WB

Gemiddeld percentage 0-24

Jaar	1	2	3	4	5	6	7	8
12/13		16	2	14	14	12	7	19
13/14								
14/15		27	3	13	22	18	7	7

ZIEN; SI, SF, SA, IB en IL

Gemiddeld percentage 0-24

Jaar	1	2	3	4	5	6	7	8
12/13		35	10		23	23		
13/14								
14/15			10	12	12	23	8	8

LEGENDA

BT	Betrokkenheid	WB	Welbevinden	SI	Sociaal initiatief	ZE	Sociale flexibiliteit
SA	Sociale autonomie	IB	Impulsbeheersing	IL	Inlevingsvermogen		

5.8. Eindopbrengsten.

CITO Eindtoets

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
<i>Percentage gewogen leerlingen</i>	9%	10%	9%	11%
CITO-Eindtoets: Aantal deelnemers	31	37	32	31
Taal	69.6	72.3	69.3	96,7
Rekenen	42.8	42.2	39.1	58,2
Studievaardigheden	29.6	28.5	28.6	
Totaalscore	142,1	143.1	136.9	154,9

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
<i>Percentage gewogen leerlingen</i>	9%	10%	9%	11%
CITO-Eindtoets: Aantal deelnemers	31	37	32	31
Taal	69.6	72.3	69.3	96,7
Rekenen	42.8	42.2	39.1	58,2
Studievaardigheden	29.6	28.5	28.6	
Totaalscore	142,1	143.1	136.9	154,9

5.9. Kengetallen onderwijs.

Doorstroming

Kleutergroepverlenging	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
Doublures leerjaar 3-8	3.4%	3.7%	1.9%	1.4%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	1.6%	1.2%	1.4%	2.8%
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar SBO	1.6%	0.0%	0.0%	0.5%
Uitstroom naar SO	0.0%	1.3%	0.4%	0.5%
Uitstroom naar BAO	1.2%	1.3%	1.7%	0.9%
Instroom vanuit BAO	1.7%	1.7%	1.9%	1.9%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
Leerlingen met een indicatie	2.0%	1.2%	1.4%	1.9%

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Kleutergroepverlenging	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%
Doublures leerjaar 3-8	3.4%	3.7%	1.9%	1.4%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	1.6%	1.2%	1.4%	2.8%
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom naar SBO	1.6%	0.0%	0.0%	0.5%
Uitstroom naar SO	0.0%	1.3%	0.4%	0.5%
Uitstroom naar BAO	1.2%	1.3%	1.7%	0.9%
Instroom vanuit BAO	1.7%	1.7%	1.9%	1.9%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
Leerlingen met een indicatie	2.0%	1.2%	1.4%	1.9%

5.10. Functioneren leerlingen in het VO.

Met het Voortgezet onderwijs zijn goede contacten over en weer. Wij participeren binnen het overlegorgaan POVO, waarbinnen allerlei schoolontwikkelingen besproken en afgestemd worden. Tevens zijn er jaarlijks warme overdrachten inzake de leerlingen die na groep 8 uitstromen. Tijdens die overdrachten laten we ons ook informeren omtrent de leerlingen die al eerder naar het VO zijn uitgestroomd. We ontvangen van alle scholen waar leerlingen van de Kennedyschool zijn uitgestroomd de vorderingen en kunnen zo op afstand volgen hoe onze oud-leerlingen het doen in het VO. Vanuit al deze informatiebronnen kunnen we stellen dat onze adviezen goed aansluiten bij hun plaatsing en doorgroeimogelijkheden en dat zij het goed naar hun zin hebben op het VO.

5.11. Rapportages van derden

In schooljaar 2013-2014 heeft de school meegewerkt aan een landelijk onderzoek, het zogenaamde COOL-onderzoek. Binnen dat onderzoek is uitgezocht hoe onze leerlingen het doen in verschillende groepen op verschillende vakken. Er is een relatie gelegd tussen hun achtergrond (ouders) en hun prestaties. Het rapport is opgenomen als bijlage 5 bij dit Schoolplan. Afgezien van het feit dat er verbeterpunten uitkomen, kun je ook concluderen dat we het met deze populatie erg goed doen. We scoren hoger op de prestatienormen dan andere vergelijkbare scholen met deze populatie.

5.12. Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

Door de onderwijsinspectie is per februari 2015 het volgende toezichtsarrangement toegekend: Basisarrangement.

Het definitieve eindrapport is als bijlage 6 toegevoegd bij dit Schoolplan.

5.13. Huisvesting

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:

Invalidentoilet	Time-out ruimtes
Rolstoeltoegankelijk	Lift

5.14. Conclusies n.a.v. de analyse

Na analyse van kengetallen in bovenstaande paragrafen, zijn de volgende conclusies getrokken:

- Er dient op de Kennedyschool meer aandacht te komen voor het analyseren van resultaten en gegevens. Deze gegevens dienen als basis voor verder te zetten stappen. Belangrijk is om deze stappen ook daadwerkelijk te zetten.
- Het betrekken van ouders komt moeizaam op gang, maar is een belangrijke basis om het onderwijs naar een hoger plan te tillen.
- De ontwikkeling van Clusteronderwijs is een zeer gewenste en dient voortzetting te krijgen.
- De basis van veiligheid en dus van welbevinden en betrokkenheid zijn voorwaarden om te komen tot leren en ontwikkeling. Deze hebben in eerste instantie dus een hogere prioriteit dan het werken aan cognitieve zaken.
- De resultaten zijn wisselend. De solide basis om te vertrouwen op standaard hoge opbrengsten is niet altijd aanwezig. Werken vanuit streefdoelen en duidelijke doelstellingen lijkt daarom een must.

De conclusies hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6. Actuele interne en externe ontwikkelingen

Bij de toekomstige ontwikkeling van onze school wordt rekening gehouden met de 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

Als school zijn we twee jaar geleden een veranderingsproces gestart; Clusteronderwijs. We hebben daarvoor gedetailleerd uitgewerkt naar welk doel we streven en hoe we dat doel willen bereiken. Voor meer informatie verwijzen we naar dat plan; Ontwikkelplan Kennedyschool 2013-2018 dat als bijlage 7 is toegevoegd.

Vanaf 2013 staat Cultuur hoog op onze aandachtslijst. We hebben sindsdien een interne ICC-er opgeleid die als taak heeft ons als Cultuurloperschool meer mogelijkheden te bieden om kinderen in aanraking te brengen met Cultuur en hun leefomgeving.

Daarnaast zijn we in juni 2015 gecertificeerd als Brede School. Hiermee worden meer activiteiten, samenwerkingsvormen met externen en overlegmomenten binnengehaald. Onze expertise wordt hiermee ook groter.

Schooljaar 2015-2016 zal in het teken staan van het intrekken van een nieuwe onderwijsparticipant; Kindcentra De Roef. Aan het begin van het jaar zullen we daar vooralsnog "last" van hebben vanwege interne verbouwingen en verhuizen. Later verwachten we daar een brede samenwerking mee.

6.2. Externe ontwikkelingen

Het onderwijs in Nederland verandert. De gedachten over beter onderwijs, meer passend onderwijs, raken steeds meer verbreid. Het strategisch beleidsplan van Stichting de Waarden sluit naadloos aan bij die veranderingen en deze sluiten op hun beurt weer naadloos aan op onze ontwikkelingen binnen onze school. Het is zaak deze ontwikkelingen nauwgezet te volgen en er tijdig en passend op in te springen.

Binnen Fijnaart zijn sinds 2013 Gebiedsplannen. De plannen zijn bedoeld om samen met de scholen, verenigingen, winkeliers, bewoners en andere belanghebbenden het dorp Fijnaart leefbaar te houden. De school is en blijft nauw betrokken bij de Gebiedsplannen.

Het Waarden TrainingsCentrum (WTC) biedt leerkrachten en directeuren kansen om met elkaar in gesprek te gaan, stichtingsbreed over allerhande onderwerpen die de medewerkers binden. Het levert kennis en gedragenheid op en resulteert in betere communicatie met elkaar en uitwisselingen van ideeën.

Er komt een nieuwe bestuurlijke opzet. Van twee bovenschoolse managers, gaan we terug naar één bovenschoolse manager. Welke gevolgen dat verder heeft is nog niet duidelijk voor de scholen.

6.3. Kansen en bedreigingen

Kansen liggen er bij de bestuurlijke steun vanuit de ontwikkeling en invoering van het Clusteronderwijs. Tevens is het een kans dat Kindcentra De Roef in het gebouw van de Kennedyschool en Julianaschool trekt. Hiermee kan er een grotere en nauwere samenwerking gestart worden die meer kennis, afstemming en financiën met zich meebrengt, waardoor verdere ontwikkeling en verbetering van het onderwijs mogelijk wordt. Een kans is ook dat de Bibliotheek VanNu gevestigd is binnen het gebouw van de Kennedyschool. Dat levert extra inkomsten op, een loop naar het gebouw en kansen tot samenwerking om zodoende het leesonderwijs naar een hoger vlak te tillen.

Een nieuw bestuur betekent wellicht ook andere mogelijkheden. Of dat kansen of bedreigingen zullen zijn is niet duidelijk. Dat zal afhangen van de insteek van dat nieuwe bestuur. Vooralsnog

gaan we ervan uit dat de insteek "beter onderwijs" zal zijn en dat dat de scholen ten goede zal komen.

In de afgelopen Schoolplanperiode hebben we hard gewerkt. Als school zijn we beter in staat om buiten kaders te denken, creatieve oplossingen te zoeken en te denken in mogelijkheden. We zijn sterk identiteitsbewust in brede zin en hebben een duidelijke visie voor ogen. Dat perspectief biedt mogelijkheden om kansen te grijpen en ermee aan de slag te gaan.

Bedreigingen liggen in het feit dat Fijnaart vergrijsst en het leerlingenaantal van de Kennedyschool langzaam maar zeker afneemt. Een andere bedreiging ligt in het feit dat de school steeds meer als goede zorgschool bekend staat. Dat trekt automatisch ook meer zorg aan. De kansen liggen bij het feit dat er steeds meer expertise in school komt, maar de bedreiging is tegelijkertijd dat de zorg steeds zwaarder wordt en de opbrengsten moeilijker te behalen.

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

Na analyse van kengetallen in bovenstaande paragrafen, zijn de volgende conclusies getrokken:

- Er liggen veel kansen. Met name door structurelere samenwerking kan er veel gewonnen worden
- De zorgen kunnen groter worden, dus de groei aan expertise is belangrijk
- Om daling van de opbrengsten te voorkomen moet er vanaf het begin in groep 1-2 hoog ingezet worden. Afstemming met de kinderen op De Roef is daarvoor noodzakelijk.
- De school is een weg van verandering ingeslagen. Afgaande van de huidige ontwikkelingen in den lande is het terecht dat deze ontwikkelingen gevolgd blijven worden en het ontwikkelingsplan doorgezet wordt.

De conclusies hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

7. Meerjarenbeleid

7.1. Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

Bijlage 2a Beleidskader inspectie (SP 11-15, 11 Kwaliteitsbewustzijn)	Kwaliteitsmanagement
Bijlage 2b Ouderparticipatiebeleid opzetten (SP15-19, 4.4)	Samenwerking met ouders
Bijlage 2c Beleid: ICT en Sociale Media (SP 15-19, 4.2)	Planmatige ondersteuning
Bijlage 2d Coachingsgesprekken met ouders en leerlingen (SP 15-19, 4.2)	Samenwerking met ouders
Bijlage 2e Edoe, Portfolio voor leerlingen en ouders (SP 15-19, 4.2)	Samenwerking met ouders
Bijlage 2f Clusteronderwijs (Ontwikkelplan Kennedyschool 2013-2018)	Onderwijsleerproces
Bijlage 2g Kanjertaining (SP 11-15, 8 Sociaal-emotionele ontwikkeling)	Sociale competenties
Bijlage 2h Gebruik maken van streefdoelen (SP 11-15, 3 Doelgericht)	Onderwijsleerproces
Bijlage 2i Doorpakken op Zicht op ontwikkeling (Inspectierapport 2.2)	Onderwijsleerproces
Bijlage 2j Opbrengsten Begrijpend lezen (Inspectierapport 1.1)	CITO Begrijpend lezen
Bijlage 2k Risico-inventarisatie RI&E	Kwaliteitsmanagement

Bovenstaande items zijn de ontwikkelpunten voor de komende jaren. Ze worden inhoudelijk beschreven binnen de plannen van Integraal. Ze zijn als bijlagen toegevoegd onder de kopjes 2a t/m 2k.

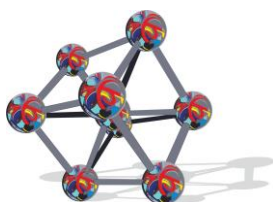
7.2. Motto

Het schoolplan draagt het volgende motto:

“Kanjers in IJzersterk Onderwijs.”

De toelichting daarop is als volgt in de schoolgids beschreven:

Op de voorzijde prijkt een ijzermolecuul. Het staat symbool voor kracht, transparantie, opbouw, basis en toepasbaarheid. Voor de Kennedyschool de principes van waaruit wij onze school vorm willen geven en van waaruit wij willen lesgeven. Omdat we Kanjerschool zijn hebben we die twee uitgangspunten verbonden in ons schoollogo, onder het motto “Kanjers in IJzersterk Onderwijs”.



7.3. Planning afname vragenlijsten

Vanuit Integraal gaan we op regelmatige basis vragenlijsten uitzetten, steeds weer in de periode rond februari. Bij deze vragenlijsten betrekken we leerkrachten, leerlingen en ouders. In zijn totaliteit willen we in 4 jaar tijd alle onderdelen vanuit de leerkrachtvragenlijst, het oudertevredenheidsonderzoek en het leerlingentevredenheidsonderzoek afnemen en peilen. Afhankelijk van de onderwerpen waar we aan gewerkt hebben willen we die peiling doen. Zo krijgen we na afname een goed zicht op hoe de verschillende betrokkenen de nieuwe status ervaren.

7.4. Meerjarenplanning

Jaarplannen 2015-2016

- Jaarplan Beleidskader inspectie (SP 11-15, 11 Kwaliteitsbewustzijn)
- Jaarplan Coachingsgesprekken met ouders en leerlingen (SP 15-19, 4.2)
- Jaarplan Edoe, Portfolio voor leerlingen en ouders (SP 15-19, 4.2)
- Jaarplan Clusteronderwijs (Ontwikkelplan Kennedyschool 2013-2018)
- Jaarplan Kanjertraining (SP 11-15, 8 Sociaal-emotionele ontwikkeling)
- Jaarplan Gebruik maken van streefdoelen (SP 11-15, 3 Doelgericht)
- Jaarplan Doorpakken op Zicht op ontwikkeling (Inspectierapport 2.2)
- Jaarplan Opbrengsten Begrijpend lezen (Inspectierapport 1.1)
- Jaarplan Risico Inventarisatie RI&E

Jaarplannen 2016-2017

- Jaarplan Beleidskader inspectie (SP 11-15, 11 Kwaliteitsbewustzijn)
- Jaarplan Ouderparticipatiebeleid opzetten (SP15-19, 4.4)
- Jaarplan Beleid ICT en Sociale Media (SP 15-19, 4.2)
- Jaarplan Coachingsgesprekken met ouders en leerlingen (SP 15-19, 4.2)
- Jaarplan Edoe, Portfolio voor leerlingen en ouders (SP 15-19, 4.2)
- Jaarplan Clusteronderwijs (Ontwikkelplan Kennedyschool 2013-2018)
- Jaarplan Gebruik maken van streefdoelen (SP 11-15, 3 Doelgericht)
- Jaarplan Doorpakken op Zicht op ontwikkeling (Inspectierapport 2.2)
- Jaarplan Opbrengsten Begrijpend lezen (Inspectierapport 1.1)
- Jaarplan Risico Inventarisatie RI&E

Jaarplannen 2017-2018

- Jaarplan Beleidskader inspectie (SP 11-15, 11 Kwaliteitsbewustzijn)
- Jaarplan Ouderparticipatiebeleid opzetten (SP15-19, 4.4)
- Jaarplan Coachingsgesprekken met ouders en leerlingen (SP 15-19, 4.2)
- Jaarplan Clusteronderwijs (Ontwikkelplan Kennedyschool 2013-2018)

Jaarplannen 2018-2019

- Jaarplan Beleidskader inspectie (SP 11-15, 11 Kwaliteitsbewustzijn)

8. Bijlagen

- 1) Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019
- 2) Jaarplannen 2a t/m 2k
- 3) Schoolprofielen
- 4) Bijlage 4 (SP 15-19) Vragenlijsten ZE-OTP-LTP november 2014-februari 2015
- 5) Bijlage 5 (SP 15-19) COOL-onderzoek 2013-2014
- 6) Bijlage 6 (SP 15-19) Verslag inspectiebezoek februari 2015
- 7) Bijlage 7 (SP 15-19) Ontwikkelplan Kennedyschool 2013-2018

Bijlage 1

Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019

School: Kennedyschool

Adres: Prinses Irenestraat 1

Postcode en plaats: 4793 CW Fijnaart

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van

d.d. _____ Handtekening directeur _____

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

d.d. _____ Handtekening voorzitter MR _____

Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats *Zevenbergen* d.d.

Naam *W. Aper* Functie *Voorzitter College van Bestuur*

Handtekening _____

Bijlage 2

Jaarplannen

Bijlage 2a Beleidskader inspectie (SP 11-15, 11 Kwaliteitsbewustzijn)	Kwaliteitsmanagement
Bijlage 2b Ouderparticipatiebeleid opzetten (SP15-19, 4.4)	Samenwerking met ouders
Bijlage 2c Beleid ICT en Sociale Media (SP 15-19, 4.2)	Planmatige ondersteuning
Bijlage 2d Coachingsgesprekken met ouders en leerlingen (SP 15-19, 4.2)	Samenwerking met ouders
Bijlage 2e Edoe, Portfolio voor leerlingen en ouders (SP 15-19, 4.2)	Samenwerking met ouders
Bijlage 2f Clusteronderwijs (Ontwikkelplan Kennedyschool 2013-2018)	Onderwijsleerproces
Bijlage 2g Kanjertaining (SP 11-15, 8 Sociaal-emotionele ontwikkeling)	Sociale competenties
Bijlage 2h Gebruik maken van streefdoelen (SP 11-15, 3 Doelgericht)	Onderwijsleerproces
Bijlage 2i Doorpakken op Zicht op ontwikkeling (Inspectierapport 2.2)	Onderwijsleerproces
Bijlage 2j Opbrengsten Begrijpend lezen (Inspectierapport 1.1)	CITO Begrijpend lezen
Bijlage 2k Risico-inventarisatie RI&E	Kwaliteitsmanagement

Bijlage 3

Schoolprofielen

Om zicht te krijgen hoe de school presteert met betrekking tot verschillende thema's zijn profielen samengesteld. (NB: Zie voor uitleg afkortingen de tabel onder de profielen).

Vragenlijst: planmatige ondersteuning

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht volgt met behulp van toetsen en observatie-instrumenten systematisch de ontwikkeling van alle kinderen.	3.5	0.7	Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht signaleert tijdig voorsprong en achterstand in ontwikkeling van kinderen.	3.3	0.7	Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht geeft logische verklaringen voor de ontwikkeling van resultaten.	3.3	0.6	Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht heeft per kind inzicht in de stimulerende en belemmerende factoren met betrekking tot de ontwikkeling.	3.2	0.8	Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht stelt de onderwijsbehoeften van de kinderen vast.	3.3	0.6	Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht laat ouders actief meedenken over de begeleiding van hun kind in de groep.	3.0	0.9	Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht gebruikt analyses waar mogelijk voor de aanpak op groepsniveau.	2.9	0.8	Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht formuleert meetbare, uitdagende doelen die passen bij de leerlingenkenmerken.	2.8	0.7	Planmatig handelen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
Analyses leiden tot beredeneerde keuzes met betrekking tot aanbod, instructie, verwerking en leertijd.	2.9	0.8	Planmatig handelen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De ontwikkelingsperspectieven, groeps- en hulpplannen zijn van hoge kwaliteit.	2.5	0.9	Planmatig handelen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
Bewaakt de voortgang van ontwikkelingsperspectieven, groeps- en hulpplannen.	2.5	1.0	Planmatig handelen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
Evaluatie door de leerkracht leidt tot onderbouwde keuzes voor het vervolg.	2.9	0.9	Planmatig handelen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht bereikt dat leerlingen 'eigenaar' zijn van hun handelingsplan.	2.1	0.9	Planmatig handelen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.	2.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het bieden van extra ondersteuning.	2.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyslexie.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyscalculie.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De school is in staat vroegtijdig leer- opgroei en opvoedproblemen te signaleren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1

De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De school hanteert een adequaat protocol voor medische handelingen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het opstellen en uitvoeren van ontwikkelingsperspectieven.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De interne begeleider Implementeert criteria en richtlijnen om een ononderbroken ontwikkeling van kinderen te bevorderen.	2.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	2.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De interne begeleider bereikt dat leerkrachten zichzelf als eerstverantwoordelijke zien van de ondersteuning aan al hun leerlingen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De interne begeleider heeft de vereiste administratie stipt op orde.	2.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
Externe contacten worden benut om kinderen een ononderbroken ontwikkeling te bieden.	3.0	0.0	Samenwerking met externen - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
Expertise vanuit het netwerk wordt benut om de ondersteuningscapaciteit van de school te vergroten.	3.0	0.0	Samenwerking met externen - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De leerkracht begrijpt wat het kind nodig heeft.	3.4	0.7	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 04/02/15 - R:31
De leerkracht komt direct in actie wanneer kinderen extra begeleiding nodig hebben.	3.0	1.0	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 04/02/15 - R:26
De leerkracht gaat met ouders in gesprek om een compleet beeld te krijgen van het kind.	3.2	0.9	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 04/02/15 - R:29
De leerkracht denkt samen met de ouders na over wat de beste begeleiding is voor hun kind.	3.2	1.0	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 04/02/15 - R:25
Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen met leermoeilijkheden begeleidt.	2.9	1.0	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 04/02/15 - R:16
Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen met gedragsmoeilijkheden begeleidt.	2.6	1.1	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 04/02/15 - R:20
Ouders zijn tevreden over hoe men op school kinderen die meer- of hoogbegaafd zijn extra uitdaging biedt.	3.1	0.9	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 04/02/15 - R:14
De school informeert ouders optimaal over de ontwikkeling van hun kind.	3.0	0.0	Informereren - SMO - ZE - 30/11/14 - R:1
Ouders zijn tevreden over hoe men op school met hen samenwerkt rondom de begeleiding van hun kind.	3.2	0.9	Cultuur - SMO - OTP - 04/02/15 - R:25
Ouders zijn tevreden over de deskundigheid van de intern begeleiders en de zorgspecialisten van de school.	3.2	0.9	Personeel - OM - OTP - 04/02/15 - R:20
Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.	4.0	0.0	Resultaten onderwijs - IM - ZE - 30/11/14 - R:1

LEGENDA

Domein

OLP	Onderwijsleerproces
PO	Planmatige ondersteuning
SC	Schoolcultuur
SMO	Samenwerking met Ouders
KM	Kwaliteitsmanagement
OM	Organisatiemanagement
IM	Imago

Domein (o)

OLP (o)	Onderwijsleerproces
SK (o)	Schoolklimaat
LA (o)	Leerstofaanbod
OT (o)	Onderwijstijd
ZEB (o)	Zorg en begeleiding
KZ (o)	Kwaliteitszorg

Vragenlijsttype

ZE	Zelfevaluatievragenlijst
AUD	Auditorenvragenlijst
INS	Inspectievragenlijst
PTP	Personeelstevredenheidspeiling
OTP	Oudertevredenheidspeiling
LTP	Leerlingtevredenheidspeiling

Domein (o)

IC (o)	Interne communicatie
CMO (o)	Communicatie met ouders
CME (o)	Contacten met externen
SO (o)	Schoolontwikkeling
OB (o)	Organisatiebeleid
IM (o)	Imago

Vragenlijst: Zorg voor kwaliteit

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.	2.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	2.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De school verzamelt systematisch informatie over de kenmerken van de leerlingenpopulatie.	3.0	0.0	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - ZE - 30/11/14 - R:1
De school stemt het onderwijsleerproces af op de kenmerken van de leerlingenpopulatie.	3.0	0.0	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - ZE - 30/11/14 - R:1
De school evalueert het functioneren van oud-leerlingen in het vervolgonderwijs.	2.0	0.0	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - ZE - 30/11/14 - R:1
De school stelt doelen op het gebied van schoolontwikkeling.	4.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 30/11/14 - R:1
De school analyseert systematisch het onderwijsleerproces.	3.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 30/11/14 - R:1
De school analyseert systematisch de leerlingresultaten.	3.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 30/11/14 - R:1
De school plant ieder jaar activiteiten in om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en te verbeteren.	4.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 30/11/14 - R:1
De school onderzoekt systematisch de effecten van de genomen verbetermaatregelen.	4.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 30/11/14 - R:1
De school bereikt dat kwaliteitsmanagement een zaak is van het hele team.	2.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 30/11/14 - R:1
De school communiceert op gezette tijden over de kwaliteit van het onderwijs met alle personen en groepen die bij de school betrokken zijn.	3.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - ZE - 30/11/14 - R:1

Vragenlijst: Sociale veiligheid

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht biedt kinderen structuur.	3.6	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht versterkt positief gedrag van kinderen.	3.4	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht bereikt een positieve onderlinge omgang bij de kinderen in de groep.	3.3	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen.	3.5	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht werkt met de groep doelgericht aan het realiseren van een positief groepsklimaat.	3.5	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
Kinderen hebben het naar hun zin in de groep.	3.7	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 04/02/15 - R:31
Ouders zijn tevreden over de orde in de groep.	3.5	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 04/02/15 - R:31
Ouders zijn tevreden over de omgang tussen kinderen in de groep.	3.3	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - OTP - 04/02/15 - R:31
Kinderen hebben het naar hun zin in de groep.	3.5	0.7	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 04/02/15 - R:76
De leerkracht kan goed orde houden.	3.3	0.7	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 04/02/15 - R:76
De leerkracht laat kinderen nadenken over de regels in de groep.	2.9	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 04/02/15 - R:76
Er gebeuren weinig vervelende dingen in hun groep.	2.8	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 04/02/15 - R:75
Kinderen in de groep doen aardig tegen elkaar.	3.2	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 04/02/15 - R:75
In de groep hoort iedereen erbij.	3.2	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 04/02/15 - R:75
De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep.	2.8	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 04/02/15 - R:74
De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
Er is een klimaat waarin iedereen zich veilig voelt.	4.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
Er is een cultuur waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.	4.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
Onderlinge interacties verlopen overwegend positief.	4.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
Incidenten die betrekking hebben op welzijn komen slechts bij hoge uitzondering voor.	4.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
Pestgedrag komt slechts bij hoge uitzondering voor.	4.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De school realiseert open communicatie.	4.0	0.0	Interne communicatie - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
Kinderen voelen zich veilig op school.	3.7	0.5	Leefklimaat op school - SC - OTP - 04/02/15 - R:31
Ouders zijn tevreden over de manier waarop er buiten de klas toezicht op kinderen wordt gehouden.	3.1	0.8	Leefklimaat op school - SC - OTP - 04/02/15 - R:29

Ouders zijn tevreden over hoe kinderen op het schoolplein met elkaar omgaan.	3.1	0.6	Leefklimaat op school - SC - OTP - 04/02/15 - R:31
Ouders zijn tevreden over de wijze waarop de school omgaat met pestgedrag.	3.2	0.6	Leefklimaat op school - SC - OTP - 04/02/15 - R:29
Kinderen voelen zich veilig op school.	3.4	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 04/02/15 - R:73
Leerkrachten helpen snel als er iets vervelends gebeurt.	3.1	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 04/02/15 - R:75
Leerkrachten hebben snel in de gaten als iemand gepest wordt.	2.8	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 04/02/15 - R:76
Kinderen vinden het fijn op het plein.	3.4	0.8	Leefklimaat op school - SC - LTP - 04/02/15 - R:75
Pleinwachten letten er goed op of kinderen zich aan de regels houden.	2.6	1.0	Leefklimaat op school - SC - LTP - 04/02/15 - R:71
De leerkracht praat met de kinderen over hoe ze met elkaar omgaan op het plein.	2.8	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 04/02/15 - R:74
Kinderen hebben voldoende vrienden en vriendinnen op school.	3.7	0.6	Aanvaarding - SC - LTP - 04/02/15 - R:74
Kinderen durven makkelijk iets te vragen in hun groep.	3.1	0.9	Aanvaarding - SC - LTP - 04/02/15 - R:74
Kinderen doen meestal aardig tegen elkaar.	3.5	0.7	Aanvaarding - SC - LTP - 04/02/15 - R:75
Kinderen helpen elkaar meestal graag.	3.2	0.9	Aanvaarding - SC - LTP - 04/02/15 - R:75

Vragenlijst: Ouderparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht laat ouders actief meedenken over de begeleiding van hun kind in de groep.	3.0	0.9	Waarnemen en begrijpen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - ZE - 30/11/14 - R:1
De leerkracht gaat met ouders in gesprek om een compleet beeld te krijgen van het kind.	3.2	0.9	Leerlingenondersteuning - PO - OTP - 04/02/15 - R:29
Personeel en ouders werken gemotiveerd samen.	3.0	0.0	Cultuur - SMO - ZE - 30/11/14 - R:1
Ouders voelen zich serieus genomen.	4.0	0.0	Cultuur - SMO - ZE - 30/11/14 - R:1
Er wordt integer over ouders gesproken.	4.0	0.0	Cultuur - SMO - ZE - 30/11/14 - R:1
De school biedt ouders mogelijkheden tot inspraak of meebeslissen.	4.0	0.0	Cultuur - SMO - ZE - 30/11/14 - R:1
De school stemt de informatievoorziening af op de informatiebehoefte van ouders.	3.0	0.0	Informereren - SMO - ZE - 30/11/14 - R:1
De school geeft informatie die ouders in staat stelt mee te doen, mee te leven en mee te denken.	4.0	0.0	Informereren - SMO - ZE - 30/11/14 - R:1
De school informeert ouders optimaal over de ontwikkeling van hun kind.	3.0	0.0	Informereren - SMO - ZE - 30/11/14 - R:1
Ouders voelen zich welkom op school.	3.7	0.5	Cultuur - SMO - OTP - 04/02/15 - R:31
Ouders voelen zich serieus genomen.	3.2	0.8	Cultuur - SMO - OTP - 04/02/15 - R:31
Ouders zijn tevreden over hoe de school omgaat met klachten en kritiek.	3.0	1.0	Cultuur - SMO - OTP - 04/02/15 - R:29
Ouders zijn tevreden over hoe men op school met hen samenwerkt rondom de begeleiding van hun kind.	3.2	0.9	Cultuur - SMO - OTP - 04/02/15 - R:25
Ouders zijn tevreden over de mogelijkheden die de school hen biedt om mee te doen met schoolse activiteiten.	3.5	0.6	Cultuur - SMO - OTP - 04/02/15 - R:30
Ouders zijn tevreden over de inspraakmogelijkheden die de school biedt.	3.1	1.1	Cultuur - SMO - OTP - 04/02/15 - R:31
Ouders zijn tevreden over hoe de school hen informeert over de vorderingen van hun kinderen.	3.0	1.0	Informereren - SMO - OTP - 04/02/15 - R:31
Ouders zijn tevreden over hoe de leerkracht hen informeert over de aanpak in de groep.	3.0	0.9	Informereren - SMO - OTP - 04/02/15 - R:30
Ouders zijn tevreden over hoe ze geïnformeerd worden over de gang van zaken op school.	3.2	0.8	Informereren - SMO - OTP - 04/02/15 - R:31
Ouders vinden de informatie van de school begrijpelijk.	3.6	0.7	Informereren - SMO - OTP - 04/02/15 - R:31

Vragenlijst: Leerlingparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen.	3.5	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht werkt met de groep doelgericht aan het realiseren van een positief groepsklimaat.	3.5	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht bereikt dat kinderen van en met elkaar leren.	3.3	0.5	Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht bereikt dat kinderen zelfstandig leergedrag ontwikkelen.	3.5	0.5	Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht bereikt dat kinderen in toenemende mate initiatieven nemen.	3.1	0.5	Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht zet sterke kanten van de kinderen in om de kwaliteit van het leren te verbeteren.	3.2	0.7	Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht bereikt dat kinderen in eigen woorden kunnen zeggen wat ze aan het einde van de les moeten weten of kunnen.	2.9	0.6	Instructie - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht geeft kinderen inzicht in hoeverre zij het lesdoel hebben bereikt.	2.8	0.5	Instructie - OLP - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht laat kinderen nadenken over de regels in de groep.	2.9	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 04/02/15 - R:76
De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep.	2.8	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 04/02/15 - R:74
De leerkracht praat met kinderen over wat ze nog moeilijk vinden.	3.0	0.9	Leerklimaat in de groep - OLP - LTP - 04/02/15 - R:76
De leerkracht legt bijna altijd uit waarom de kinderen iets moeten leren.	2.7	1.0	Instructie - OLP - LTP - 04/02/15 - R:73
De leerkracht laat kinderen vertellen wat ze geleerd hebben.	2.8	0.9	Instructie - OLP - LTP - 04/02/15 - R:75
Kinderen leren te zeggen hoe ze over dingen denken.	2.7	1.0	Leerstofaanbod - OLP - LTP - 04/02/15 - R:73
De leerkracht bereikt dat leerlingen 'eigenaar' zijn van hun handelingsplan.	2.1	0.9	Planmatig handelen - PO - ZE - 30/11/14 - R:15
De leerkracht praat met de kinderen over hoe ze met elkaar omgaan op het plein.	2.8	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 04/02/15 - R:74

Vragenlijst: Professionele schoolcultuur

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De schoolleiding bereikt dat personeelsleden doelgericht gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten.	4.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De schoolleiding bereikt dat de verschillende geledingen van en met elkaar leren.	4.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De schoolleiding bereikt dat personeelsleden gemotiveerd zijn om samen te werken aan schoolontwikkeling.	4.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden elkaar aanspreken op afspraken en verantwoordelijkheden.	4.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De schoolleiding realiseert een cultuur die het nemen van initiatieven aanmoedigt.	4.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden graag nieuwe dingen leren.	4.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De schoolleiding stuurt met succes op teameffectiviteit.	4.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De school realiseert open communicatie.	4.0	0.0	Interne communicatie - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De leerkrachten werken vanuit een gezamenlijk onderwijsvisie.	4.0	0.0	Visiegericht - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De onderwijskundige vernieuwingen hebben draagvlak binnen het team.	4.0	0.0	Visiegericht - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De teamleden blijven doelgericht werken aan het concretiseren van de onderwijsvisie.	4.0	0.0	Visiegericht - SC - ZE - 30/11/14 - R:1
De schoolleiding gaat periodiek met medewerkers in gesprek om de kwaliteit van het functioneren te volgen en te bevorderen.	4.0	0.0	Personeel - OM - ZE - 30/11/14 - R:1

