

Schoolplan 2020-2024

OBS JongLeren Drunen



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	6
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Risico's	8
3 Grote ontwikkeldoelen	9
3.1 Grote ontwikkeldoelen	9
4 Onderwijskundig beleid	10
4.1 De missie van de school	10
4.2 De visies van de school	10
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	11
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	11
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	12
4.6 Leerstofaanbod	12
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.8 Taalleesonderwijs	14
4.9 Rekenen en wiskunde	16
4.10 Wereldoriëntatie	17
4.11 Kunstzinnige vorming	17
4.12 Bewegingsonderwijs	17
4.13 Wetenschap en Technologie	18
4.14 Engelse taal	18
4.15 Les- en leertijd	19
4.16 Pedagogisch handelen	19
4.17 Didactisch handelen	19
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	20
4.19 Klassenmanagement	20
4.20 Zorg en begeleiding	20
4.21 Afstemming	21
4.22 Extra ondersteuning	22
4.23 Passend onderwijs	22
4.24 Opbrengstgericht werken	23
4.25 Resultaten	24
4.26 Toetsing en afsluiting	24
4.27 Vervolgsucces	25
5 Personeelsbeleid	26
5.1 Personeelsbeleid Scala	26
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	26

5.3 Organisatorische doelen	26
5.4 vakbekwame schoolleider	27
5.5 Beroepshouding	27
5.6 Professionele cultuur	27
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	27
5.8 Werving en selectie	27
5.9 Begeleiding startende leerkrachten	28
5.10 Taakbeleid	28
5.11 Klassenbezoek	28
5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen	28
5.13 Het bekwaamheidsdossier	28
5.14 Gesprekkencyclus	29
5.15 Teambuilding	29
5.16 Verzuimbeleid	29
5.17 Mobiliteitsbeleid	30
6 Organisatiebeleid	31
6.1 Organisatiestructuur	31
6.2 Groeperingsvormen	31
6.3 Het schoolklimaat	31
6.4 Veiligheid	31
6.5 Arbobeleid	32
6.6 Interne communicatie	32
6.7 Samenwerking	33
6.8 Contacten met ouders	33
6.9 Overgang PO-VO	33
6.10 Privacybeleid	34
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	34
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	35
7 Financieel beleid	36
7.1 (Lumpsum) financiering/subsidies	36
7.2 Baten	37
7.3 Interne geldstromen	38
7.4 Sponsoring	38
7.5 Begrotingen	38
8 Zorg voor kwaliteit	41
8.1 Kwaliteitszorg	41
8.2 Kwaliteitscultuur	41
8.3 Verantwoording en dialoog	41
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	42
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	42
8.6 Wet- en regelgeving	42
8.7 Inspectiebezoeken	42
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	43
8.9 Vragenlijst Leraren	43
8.10 Vragenlijst Ouders	43
9 Strategisch beleid	44
9.1 Strategisch beleid	44
10 Aandachtspunten 2020-2024	45

11 Formulier "Instemming met schoolplan"	46
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	47

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2020-2024 van basisschool jongLeren, dat is afgestemd op de Strategische Notitie van Stichting Scala, waarvan jongLeren deel uitmaakt.

In dit schoolplan beschrijven we ons onderwijskundig beleid en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. ons personeelsbeleid, waaronder de ontwikkeling van ons personeel. In dit schoolplan beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO). onze kwaliteitszorg: daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Scala- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check) voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2020-2024. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2020-2024 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan).

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Scala
Algemeen directeur:	Dhr. Henk van de Pas
Adres + nr.:	Kerkstraat 35
Postcode + plaats:	5154 AN Elshout
Telefoonnummer:	0416-320264
E-mail adres:	
Website adres:	www.scalascholen.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	obs jongLeren
Directeur:	Dhr. Kees Willemse
Adres + nr.:	Irissenstraat 2
Postcode + plaats:	5151 TN Drunen
Telefoonnummer:	0416-373363
E-mail adres:	info@obsjongleren.nl (mailto:info@obsjongleren.nl)
Website adres:	www.obsjongleren.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat De directie vormt samen met de ib-er het managementteam (MT) van de school. Het team (n=22) bestaat uit:

- 2 voltijd groepsleerkrachten
- 16 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 1 leerkrachtondersteuner
- 1 directeur
- 1 gymleerkracht

Van de 22 medewerkers zijn er 20 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar	1	5	
Tussen 40 en 50 jaar	1	6	1
Tussen 30 en 40 jaar		6	
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	19	1

2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 272 leerlingen (maart 2020). Van deze leerlingen heeft 13 leerlingen een gewicht: 9 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en 4 leerlingen een gewicht van 1,2. Dit komt neer op 3,3 % leerlingen met een leerling gewicht.

De afgelopen 4 jaren heeft ons leerlingenaantal een continue groei laten zien. Mede door de realisatie van een nieuwbouwplan in onze wijk. Ook trekken we met ons onderwijsprofiel geregeld leerlingen aan die niet woonachtig zijn in de wijk rondom school.

Prognoses: interne en externe ontwikkelingen In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal sterke punten (intern en extern) en zwakke punten (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

2.4 Kenmerken van de ouders

Het opleidingsniveau van de ouders is voor meer dan 95% categorie 3 (meer dan twee afgeronde klassen mavo, havo, vwo. Een mbo, hbo, wo-opleiding) De ouderpopulatie laat geen directe gevolgen zien voor ons beleid m.b.t. actief burgerschap en sociale cohesie.

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
JongLeren creëert een veilig en sociaal klimaat waarin de sfeer goed voelt en leerlingen optimaal tot leren komen.	Op jongLeren vinden we veel zaken belangrijk, er zijn veel speerpunten. De ingezette koers of gemaakte afspraken worden onvoldoende geborgd.
Op jongLeren is de zorgstructuur goed. We zijn in staat om op maat te werken en te kijken naar wat kinderen nodig hebben.	Op jongLeren werken we thematisch. Hierin zijn we onvoldoende mee gegroeid met wat kinderen vandaag de dag nodig hebben. De kwaliteit van ons thematisch werken moet beter.
Het team van jongLeren kan out of the box denken, laat zich graag inspireren en staat open voor verandering.	De scores van technisch lezen en spelling zijn onvoldoende bij wat je mag verwachten gezien onze leerlingpopulatie.
JongLeren profileert zich sterk op gemaakte keuzes.	Het team van jongLeren beschikt over vele diverse kwaliteiten. Hier wordt echter nog weinig gebruik van gemaakt,
Op jongLeren is het team in staat om kritisch te kijken naar gemaakte keuzes. Waarom doen we wat we doen?	Op jongLeren werken kinderen vanaf groep 3 met een weektaak. Dit blijft een veel besproken punt, wat is nu de zin en onzin van de weektaak? Hier is geen duidelijk visie over.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Vanuit het rijk is er een flinke impuls voor het onderwijs. Dit merken wij o.a. door de inzet van de werkdruggelden.	Het lerarentekort
In de gemeente is besloten dat jongLeren in 2026 in aanmerking komt voor nieuwbouw. Nieuwbouw biedt kansen om ook na te denken over het anders inrichten van je onderwijs.	JongLeren zit bijna "vol", is het gebouw onze beperking? Hoe groot willen we eigenlijk worden?
De buitenomgeving van jongLeren biedt mogelijkheden om dit in te zetten binnen ons onderwijs.	JongLeren staat bekend om zijn goede zorgstructuur. Dit trekt ook zorgleerlingen aan.
JongLeren beschikt over een leerlingpopulatie met gemiddelde capaciteiten.	De ontwikkelingen op ict gebied gaan veel sneller dan we bij kunnen houden.
Er zijn veel mogelijkheden in het aanbod van digitaal onderwijs.	Het lesaanbod / programma zit overvol, we moeten keuzes maken.

Bijlagen

1. Uitgebreide uitwerking SWOT analyse.
2. Presentatie swot analyse team

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen.

Het schoolgebouw is zo goed als vol terwijl we een groeischool zijn. Nieuwbouw staat gepland voor over een aantal jaar, maar de kans bestaat dat we de komende jaren één of meerdere groepen niet kunnen huisvesten. We proberen dat goed in te schatten en in overleg met MR en bestuur oplossingen te vinden. Hierbij wordt in eerste instantie gedacht aan creatief herinrichten huidige gebouw of tijdelijk elders huisvesten. Vooralsnog hebben we geen leerlingenstop in gedachten.

Verder is goed gekwalificeerd personeel momenteel een uitdaging. We zijn een groeischool, dus hebben we ieder jaar een vacature in te vullen. Hiernaast bereikt ook in het schooljaar 2020-2021 één personeelslid de pensioengerechtigde leeftijd. We proberen het op te vangen met uitbreiding van de wtf van de parttime werkende leerkrachten.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Op jongLeren werkt een team wat open staat voor verandering en zich graag laat inspireren. Een reële bedreiging is dat je hierdoor als school met veel speerpunten tegelijk bezig bent.

Dit hebben we eind 2019 met elkaar in kaart gebracht middels de werkvorm: ranking our stars.

Doel van deze werkvorm is om in beeld te brengen welke ontwikkelingen volgens het team prioriteit zouden moeten hebben en welke wat minder.

We stellen onszelf hierbij continu de vraag: "waarom doen we de dingen zoals we ze doen"?

N.a.v. deze meting trekken we conclusies en stellen onszelf kritische vragen.

Deze nemen we mee in onze streefbeelden en ontwikkeldoelen voor de komende 4 jaren.

Streefbeelden	
1.	JongLeren is in staat om ontwikkelingen die in gang gezet zijn cyclisch te borgen.
2.	We hebben een duidelijke visie op de toekomst van onze school. Hierin is de vision eye van Scala verwerkt.
3.	Op jongLeren werken we thematisch. Het thematisch werken gebeurt in de gehele school op dezelfde manier. Hierbij hanteren we de methodiek 4x wijzer. De 21 eeuwse vaardigheden zijn verwerkt in onze thema's.
4.	Wij werken samen met stakeholders in de omgeving van school om ons onderwijsaanbod vorm te geven. We maken gebruik van kennis, diensten en locaties in de nabije omgeving van school.
5.	We hebben in beeld waar de talenten en interesses van onze collega's liggen. In het werkverdelingsplan en taakbeleid houden we hier rekening mee. Ons doel is om hiermee de werkdruk bij leerkrachten te verlagen.
6.	De opbrengsten van jongLeren zijn minimaal op een niveau van wat je van onze leerlingpopulatie mag verwachten.

Bijlagen

1. Ranking the stars werkvorm
2. Uitslag ranking the stars

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Onze missie:

Als ik JongLeren verlaat, ben ik klaar om de steeds veranderende maatschappij in te gaan. Met mijn rijk gevulde rugzak maak ik vol vertrouwen de volgende stap. Ik weet wat ik kan, wil en weet. Ik heb veel talenten van mezelf mogen ontdekken. En weet je? Eigenlijk ben ik best trots op mezelf, en mijn leerkrachten zijn dat ook! Natuurlijk heb ik goed leren lezen, schrijven en rekenen maar in mijn rugzak zit nog zo veel meer. Zo toon ik respect voor een ander, kan mezelf presenteren én spreek ik een aardig woordjes Engels.







Slogan:

Onze slogan is: verleg je grenzen

Missiebeleid:

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids

	Parel	Standaard
	JongLeren is een kanjerschool, sfeer en veiligheid vinden bij belangrijk. Alle leerkrachten zijn geschoold kanjertrainer.	SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]
	Wij werken op maat, wij kijken wat kinderen nodig hebben en passen ons onderwijs hier op aan.	OP1 - Aanbod
	Wij zijn een gezonde school, besteden structureel aandacht aan gezonde voeding, beweging en de natuur.	OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen]
	Bewegend leren maakt deel uit van ons onderwijs, zowel binnen als buiten verzorgen we lesactiviteiten.	OP1 - Aanbod
	Wij zijn een team wat zich graag laat inspireren, out of the box denken is aan ons besteed.	KA2 - Kwaliteitscultuur
	Wij zijn een tweetalige basisschool. Wij bieden onze kinderen Engels aan van groep 1 t/m 8.	OP1 - Aanbod

Onze kernwaarden:



Veiligheid



Betrokkenheid



Communicatie

4.2 De visies van de school

Visie van jongLeren:

Om onze missie te bereiken hebben we de volgende keuzes gemaakt en deze vertaald in onze visie en pedagogische kernwaarden, veiligheid, betrokkenheid en communicatie. Deze kernwaarden dragen bij aan een optimale leeromgeving en zien we steeds terug in ons pedagogisch en didactisch handelen.

Om de kinderen te leren zich te handhaven in de maatschappij, zetten wij de Kanjertraining in. Kinderen hebben recht op een schoolomgeving waarin ze zichzelf kunnen zijn, zonder gepest of uitgelachen te worden. De Kanjertraining geeft de kinderen handvatten om op de juiste manier te reageren en te handelen in verschillende

situaties.

Om de maatschappij nog beter te leren kennen bieden wij onze wereldoriënterende vakken aan in de vorm van thema's. Deze thema's kiezen we zorgvuldig uit op inhoud en passend bij de belevingswereld van de kinderen. De inhoud van deze thema's kan gemakkelijk aangepast worden aan de actualiteit en veranderende inzichten. De kinderen hebben hierbij inbreng in hun eigen leerproces. Hun zelfstandigheid wordt vergroot en ze leren presenteren.

Naast respect voor een ander, brengen we de kinderen ook respect bij voor de wereld waarin ze leven. Wij leren kinderen wat een gezonde leefstijl inhoudt. Wij richten ons hierbij op gezonde voeding en sport en beweging. In onze groene leeromgeving maken we kinderen bewust van hun actieve rol om te zorgen voor de omgeving om hen heen.

Via onder andere tv en social media komen kinderen in aanraking met "de wereld". In deze wereld speelt de Engelse taal een belangrijke rol. Internationalisering en wereldburgerschap maken deel uit van het onderwijsleerprogramma. In het onderwijs ligt steeds meer de focus op (internationale) communicatie. Jonge kinderen hebben het vermogen een taal spelenderwijs te leren. Om die reden bieden we Engels al aan vanaf groep 1.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een openbare basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben maar ook tonen voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen binnen onze thema's
3. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling middels de kanjertraining (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
4. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
5. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We hanteren hierbij de Kanjertraining. Hierbij zijn we zover dat de kanjertraining geen 'methode' op zich is, maar een 'way of life'.

Doelen van de kanjertraining:

- Het bevorderen van vertrouwen en veiligheid in de klas.
- Het versterken van de sociale vaardigheden bij leerlingen.
- Beheersing van verschillende oplossingsstrategieën bij pesten en andere conflicten.
- Bewustwording van de eigenheid bij leerlingen.
- Leren om verantwoordelijkheid te nemen.
- Het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie.

Om dit alles te implementeren en borgen beschikt onze school over twee gecertificeerde kanjercoördinatoren. Tevens zijn zij opgeleid om interventies te kunnen plegen in "zorggroepen".

In de praktijk:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch kanjerlessen aan (zie lessentabel).
2. We nemen 1 x per jaar een sociogram af om de klas in beeld te krijgen vanaf groep 3.
3. We vullen 2 x per jaar het Kanvas leerlingvolgsysteem in. Kinderen van de groepen 3 en 4 vullen een sproetjeslijst in. Kinderen vanaf groep 5 vullen de klimaatschaal lijst ook in over zichzelf.
4. Bij onvoldoende scores in het leerlingvolgsysteem plegen we passende interventies.
5. Ons streven is dat alle teamleden gecertificeerd zijn om kanjerlessen te mogen geven. Hiervoor volgen we ook regelmatig nascholing. Ook de overblijfleerkrachten volgen kanjertraining zodat alle betrokkenen die met onze kinderen werken dezelfde taal spreken.

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

jongLeren heeft in haar visie opgenomen dat we leerlingen leren om zich te handhaven in onze maatschappij. De kanjertraining is hierin leidend. Deze methode heeft immers ook actief burgerschap opgenomen in een van haar 5 hoofddoelen. De komende 4 jaar gebruiken wij om een gedegen programma te ontwikkelen waarin doelen van actief burgerschap en sociale cohesie zijn opgenomen.

Zo doen we dit:

1. In ons jaarrooster plannen we per bouw een activiteit in gericht op het bevorderen van actief burgerschap. Hierin zoeken we de samenwerking met instanties in onze gemeente zoals: bijeen, voor elkaar, voedselbank etc. Voorbeelden zijn: groep 8 doet mee aan pannenkoekendag, groep 4 schrijft kerstkaarten en brengt deze bij verzorgingstehuis Eikendonk.
2. In onze thema's besteden we expliciet aandacht aan doelen passend bij burgerschap.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving. Hiervoor zetten we o.a. de kanjertraining in.
4. Actief burgerschap is verweven in ons onderwijsaanbod, dit zien we terug in o.a. de kanjerlessen en de thema's die we aanbieden.

Onze ambities zijn:

1. Er is een samenwerking tussen jongLeren en allerlei lokale stichtingen en verenigingen met als doel het voorkomen van vereenzaming van burgers uit onze gemeenschap.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden. Er wordt tijdens de lessen nieuwsbegrip en de lessen 4x wijzer minimaal 3 x per jaar een debat gevoerd.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).

4.6 Leerstofaanbod

Op onze school maken we gebruik van eigentijdse bestaande methodes voor rekenen, taal en begrijpend lezen die voldoen aan de kerndoelen. Voor het technisch lezen hanteren we vanaf groep 4 geen methode meer. Wij hebben onze eigen methodiek ontwikkeld: jongLezen. Het ontwikkelen van een eigen methodiek biedt als voordeel dat de rol van de leerkracht centraal staat en we hem ter alle tijde aan kunnen passen aan de behoeftes van onze leerlingen. Er is ruimte voor inbreng van zowel leerkracht als leerling.

Visie op toetsen:

Op jongLeren streven we naar het continu volgen en analyseren van de ontwikkeling van kinderen. I.p.v. toetsen maken we liever gebruik van het formatief evalueren. Formatief evalueren heeft een aantal belangrijke eigenschappen. Er is sprake van een cyclisch proces gericht op verder leren. Het gaat om doelgericht in plaats van toetsgericht onderwijs. Daarbij gaan leraar en leerlingen met elkaar in gesprek en geven ze samen het leren vorm. Goed inzicht hebben in het leerproces van leerlingen betekent dat je als leraar: helder hebt waar de leerling naartoe werkt; een goed beeld hebt waar de leerling staat; de leerling gerichte instructie, mogelijk feedback geeft en verder op weg helpt. Tijdens het leerproces met kinderen reflecteren op de doelen en bij sturen waar nodig.

Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode gebonden toetsen en de niet methode gebonden toets IEP.

Onze ambities:

Ten aanzien van leerstofaanbod en toetsen hebben we de volgende ambities vastgesteld voor de komende 4 jaar.

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie overzicht)
2. Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een nieuwe rekenmethode versus het volgen van een methodiek rekenen waarbij we werken volgens leerlijnen en niet een methode volgen.
3. Oriëntatie, aanschaf en implementatie van een methode voor Taalonderwijs
4. Wij volgen de vorderingen in ons taalonderwijs in de bovenbouw niet middels toetsen maar via de methodiek van formatief evalueren.
5. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
6. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
	Lijn 3 groep 3	Methodegebonden toetsen (groep 3)	
	Taal Actief 3	IEP eindtoets	
Technisch lezen	Lijn 3	IEP lezen DMT (enkel in groep 3/4)	
	jongLezen (eigen methodiek gr 4 t/m 8) Estafette (wordt gebruikt als bronnenboek)	Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	IEP lezen	
		IEP eindtoets	
Spelling	Taal actief 3 spelling	IEP taalverzorging	
		IEP eindtoets	
Schrijven	Klinkers		
Engels	I pockets (1 t/m 4) Our Discovery Island (5 t.m 8)	Methode gebonden toetsen IEP Engels (gr 8)	
Rekenen	Pluspunt 4	IEP rekenen	
	MSV (met sprongen vooruit)	IEP eindtoets	
Studievaardigheden	Thematisch (volgens groslijst studievaardigheden)	/	
Geschiedenis	4 x Wijzer Canon	/	
Aardrijkskunde	4 x Wijzer Werkatlas Nederland/Europa/Wereld	/	
		Proefwerken van topografie	
Natuuronderwijs	4 x Wijzer	/	
Wetenschap & Techniek	4 x Wijzer	/	
Verkeer	Verkeerskrant VVN	/	
Tekenen	Moet je doen / thematisch		
Handvaardigheid	4 x wijzer		
Muziek	1,23 zing		
Drama	eigen lessen		
Bewegingsonderwijs	Basislessen van Gelder LIBO boek		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	Kanvas	

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons onderwijs. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is

belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Zo doen we dit:

Taal:

- Inzet methode Taal actief
- Woordenschatuitbreiding d.m.v. thematisch werken
- Inzet Lijn 3 Technisch lezen:
- Inzet prentenboeken
- Inzet methode Lijn 3
- Inzet methode Estafette/ jongLezen
- Bouw! leesinterventie groep 2-3-4 voor risicoleerlingen
- Leerlingen maken een boekverslag vanaf groep 6
- Leerlingen houden een boekpresentatie vanaf groep 5
- Inzet van Rode Draad (op aanvraag)
- Aandacht voor Kinderboekenweek
- Voorlezen
- Bibliotheekbezoek
- De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid
- Nauwe samenwerking met Opdidakt en dyslexietraining op school.
- Tutor lezen groep 3 en 8, 4 en 7
- Nauwe samenwerking met logopedisten
- Bereslim/VVE
- List groep 1/2

Spelling:

- Aanbod van nieuwe spellingregel regelmatig ondersteunen mbv Taal in blokjes, daarna alleen voor de zorg lln
- Eenduidige benaming van de spellingregels
- Visualisatie van de spellingregels evt door opzoekboekjes in de bb
- Leerlijn centraal, methode is ondersteuning.
- Online programma's voor het inoefenen van de spellingcategorieën, zoals Gynzy, spellingoefenen.nl.
- Aanbod van nieuwe spellingregel regelmatig ondersteunen mbv Taal in blokjes, daarna alleen voor de zorg lln

Begrijpend lezen:

- Inzet methode Nieuwsbegrip XL
- Vanaf groep 4 inzet Hulpboek Cito
- Lijn 3 vanaf januari gr 3

Onze ambities zijn:

1. De leraren werken in de groepen 1 en 2 middels een eigen versie van LIST. Ze gaan bij elkaar kijken a.d.h.v. de kijkwijzer LIST.
2. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen. We gaan ons verdiepen in een nieuwe methode voor taal/spelling. Invoering schooljaar 2021/2022.
3. Alle leerlingen scoren naar hun kunnen. Dit meten we d.m.v. de toetsen IEP LVS, DMT en AVI n.a.v. het opstellen ambitieuze streefdoelen.
4. Verhogen opbrengsten begrijpend lezen.
5. Leesplezier behouden sterke lezers d.m.v. jongLezen.
6. Structureel inroosteren technisch lezen tot en met groep 6 en daarna voor de zwakke lezers.
7. Inbedden van Taal in blokjes voor zorgleerlingen, zodat er een transfer plaats vindt van de dyslexiebegeleiding

naar de dagelijkse praktijk.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school is sterk gericht op de taalleesontwikkeling van de leerlingen
2.	In de groepen 1 en 2 wordt veel aandacht besteed aan geletterdheid, mondelinge taalvaardigheid en woordenschatonderwijs
3.	In de groepen 1 en 2 wordt gericht aandacht besteed aan klanken en letters
4.	In de groepen 1 en 2 zijn de leraren gericht op het ontdekken van leesproblemen
5.	In groep 3 wordt een goede methode voor aanvankelijk lezen gebruikt
6.	De leraren van groep 3 signaleren en interveniëren tijdig
7.	De school hanteert een taalmethode die voldoet aan de kerndoelen
8.	De school volgt de taalleesontwikkeling van de leerlingen met adequate middelen
9.	De leraren combineren leestechiek, leesbegrip en leesplezier
10.	De school beschikt over (streef)doelen (per groep) van de (taal)leesontwikkeling
11.	De taalleesontwikkeling wordt gevolgd op schoolniveau
12.	De leraren beschikken over voldoende expertise op het gebied van taal en lezen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie BM januari 2020 - OP1: Aanbod	3,31
Zelfevaluatie BM januari 2020 - OP2: Zicht op ontwikkeling	3,77
Zelfevaluatie BM januari 2020 - OP3: Didactisch handelen	3,21

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). Hiervoor wordt in iedere klas in het rooster vermeldt hoeveel tijd we hieraan besteden.

We gebruiken de methode om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen. Leerlingen die extra uitdaging nodig hebben op rekengebied werken met verrijkingsoopdrachten rekenen.

In groep 6 t/m 8 vindt de verwerking plaats middels Bingel. Kinderen verwerken de aangeboden leerstof adaptief.

Verder maken we gebruik van de methodiek: met sprongen vooruit. Hiermee passen kinderen op speelse wijze het automatiseren toe. Om de ontwikkeling van het automatiseren te volgen is er een pilot gestart met het rekenmuurtje.

We promoten het rekenonderwijs door deelname aan de grote rekendag en de mogelijkheid voor leerlingen om deel te nemen aan de Kangoeroewedstrijd. Tevens beschikt onze school over een gekwalificeerde rekencoördinator.

Zo doen we dit:

1. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen, MSV en de Rekenkalender gekoppeld aan de thema's.
2. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het IEP lvs en Rekenmuurtje.
3. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
4. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)
5. We beschikken over een ruime hoeveelheid rekenmaterialen die ingezet kunnen worden tijdens rekenactiviteiten.

Onze ambities zijn:

1. Wij zijn in staat om leerling die hier behoefte aan hebben een uitdagend plusprogramma aan te bieden.
2. We volgen een pilot met "het rekenmuurtje" en indien positief zetten we deze in in ons dagelijkse onderwijs.

Bijlagen

1. Rekenen op jongLeren

4.10 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Onder wereldoriëntatie verstaan wij de vakken: aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Wij menen dat kinderen het meeste leren wanneer kinderen thematisch werken. Tot 2019 ontwierpen wij onze thema's zelf.

Vanaf het schooljaar 2020-2021 werken we met het concept VierKeerWijzer.

VierKeerWijzer biedt meer dan 100 wereldoriëntatie-thema's voor de groepen 1 t/m 8. In de onderbouw zijn de thema's vakoverstijgend te noemen. In de hogere groepen is een indeling in de traditionele vakgebieden geschiedenis, aardrijkskunde en natuur te herkennen. Hier is bewust voor gekozen om de thema's en de bijbehorende (kern-)doelen overzichtelijk en compact te houden.

Binnen VierKeerWijzer is de theorie rond meervoudige intelligentie een belangrijk onderdeel. Leerkrachten gebruiken de theorie om een uitdagende leeromgeving in te richten. Door het aanbod te verrijken met de 8 intelligenties ontstaat een dermate rijke omgeving dat kinderen gemotiveerd zijn. Hierdoor zijn ze zelfstandig, onderzoekend, nieuwsgierig en taakgericht.

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

Zo doen wij dit:

1. Wij geven teken- en handvaardigheidslessen (kleur, vorm, ruimte, textuur, compositie) aansluitend bij de thema's.
2. Wij besteden aandacht aan dramatische en muzikale expressie middels een jaarlijkse theatervoorstelling per groep waarbij zang, dans en presentatie gecombineerd worden.
3. Wij bieden onze leerlingen muzieklessen aan gegeven door vakspecialisten.
4. Wij maken gebruik van een divers cultuuraanbod in de nabije omgeving van school en werken samen met lokale aanbieders.

Ambities:

1. Wij zijn in staat om zelf uitdagende muzieklessen te verzorgen passend bij de thema's.

4.12 Bewegingsonderwijs

Doel bewegingsonderwijs:

Op de basisschool is het onderwijs in bewegen gericht op het aanleren van een verantwoorde deelname aan onze hedendaagse beweegcultuur passend binnen de belevingswereld van onze leerlingen. Het doel van het bewegingsonderwijs is de leerlingen breed te introduceren in die beweegcultuur: - Ervoor zorgen dat alle leerlijnen

aan bod komen, zodat alle leerlingen voldoende basisvaardigheden ontwikkelen om mee te kunnen doen aan spelen en beweegactiviteiten die thuis, op school en in de omgeving plaats vinden. Bewegingsonderwijs is, net als andere vakken, een leervak. In een veilig en vertrouwd pedagogisch klimaat bieden we alle kinderen de mogelijkheid te groeien naar een positieve, zelfbewuste en zelfstandige beweging. Daarin nemen we plezier in het bewegingsonderwijs als uitgangspunt, omdat plezier in hoge mate bepalend is voor buitenschoolse deelname aan sportactiviteiten nu en later.

Vanuit onze aandacht voor leerlingen die speciaal meer of minder aanleg hebben voor deelname aan onze beweegcultuur, adviseren wij kinderen en hun ouders met betrekking tot eventueel aanvullende groeimogelijkheden op dit gebied.

Gezonde leefstijl:

Op JongLeren leren we kinderen én ouders hoe ze een gezonde leefstijl kunnen ontwikkelen.

Zo doen we dit:

1. We hebben een uitdagend sport na school aanbod in de vorm van schooltoernooien waarbij er teams van verschillende scholen tegen elkaar sporten. Hiervoor is er een nauwe samenwerking met sportaanbieders in onze gemeente.
2. Wij hanteren een waterbeleid: we drinken enkel water tijdens schooltijd en in de pauzes. Kinderen hebben een eigen waterfles op tafel en mogen drinken naar behoefte.
3. Wij eten enkel groenten en of fruit in de kleine pauze. Koeken en snoep zijn niet toegestaan. Leerkrachten stimuleren vanaf de onderbouw het eten van groenten en fruit door aandacht te besteden aan de verschillende gezonde pauzehapjes die meegenomen worden. Ongezonde pauzesnacks worden niet genuttigd en worden weer mee naar huis gegeven.
4. Wij stimuleren het uitdelen van gezonde traktaties. Op schoolfeesten zoals Kerstmis en Sinterklaas wordt er geregeld een gezonde traktatie uitgedeeld. We besteden extra aandacht aan gezonde traktaties die worden uitgedeeld tijdens verjaardagen. Er wordt hiervan een foto gemaakt en op FB gezet. Verder stimuleren wij ouders door geregeld handreikingen op FB en onze site te plaatsen waarop we ouders attenderen op originele, smaakvolle maar toch gezonde traktaties.
5. Iedere jaargroep is jaarlijks verantwoordelijk voor een gedeelte in onze moestuin. Daar worden kruiden, groenten en fruit gekweekt. Er worden geregeld kooklessen georganiseerd waarbij we onze groenten en fruit verwerken tot gezonde hapjes of maaltijden. We hebben hiervoor kookkasten aangeschaft.

4.13 Wetenschap en Technologie

Wij hebben aspecten van wetenschap en techniek verwerkt in ons aanbod van de thema's. Hierin zijn de kerndoelen van wetenschap en techniek verwerkt. Op onze school is er een techniekcoördinator die het aanbod van de techniekactiviteiten coördineert. Ook zorgt zij voor een leerrijke omgeving middels het aanbod van diverse materialen die in te zetten zijn in onze thema's.

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Onze school is tweetalig. We zijn een officieel erkende VVTO school. Vanaf groep 1 krijgen kinderen les in het Engels. In maart 2016 hebben wij de licentie van Early Bird mogen ontvangen.

Onze doelstelling

Jonge kinderen leren spelenderwijs een taal wat leidt tot een betere uitspraak en een grotere algemene vaardigheid om een taal te leren.

In het dagelijks leven komen kinderen steeds meer in aanraking met Engels bijv. via televisie en internet. Jonge kinderen hebben de aanleg om spelenderwijs een taal te leren. In de onderbouw is er aandacht voor vooral spreek- en luistervaardigheid.

In groep 3 is er minder aandacht voor Engels om de nadruk te leggen op het leren lezen en schrijven in het Nederlands. In de bovenbouw worden lees- en schrijfvaardigheid belangrijk dus zullen er meer projecten en activiteiten in het Engels gedaan worden.

4.15 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Hiervoor hanteren we o.a. het 6-fasen model. Ook willen we ze voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een jaarplanning waarin rekening wordt gehouden met vakantie, vrije dagen en activiteiten. Vanuit deze jaarplanning worden de lessen ingeroosterd in weekschema's en dagplanningen.

Bij de combinatiegroepen hanteren we een dagrooster waarin zo effectief mogelijk om wordt gegaan met de leertijd (zie bijlage).

Zo doen we dit:

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. De leraren werken per les met leerdoelen en maken deze ook inzichtelijk voor de kinderen (middel)
3. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd).
4. De leraren werken via het 6-fasen model, hiervoor ontvangen zij coaching van de IB-er.
5. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
6. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster.

Onze ambities zijn:

1. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

4.16 Pedagogisch handelen

Onze teamleden zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen mede op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leerkrachten creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Zo doen we dit op jongLeren:

1. De leerkrachten zorgen voor een ordelijke klas
2. De leerkrachten zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
3. De leerkrachten gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennens de leerlingen]
4. De leerkrachten bieden de leerlingen structuur
5. De leerkrachten zorgen voor veiligheid
6. De leerkrachten hanteren de schoolafspraken die gemaakt zijn

Ambities:

1. De leerkrachten laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken
2. De leerkrachten communiceren volgens de Kanjermanier
3. De leerkrachten zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen

4.17 Didactisch handelen

Op onze school geven de leerkrachten op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

Zo doen we dit op jongLeren:

1. De instructielessen zijn goed opgebouwd volgens het 6-fasen model.
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
3. In onze planning wordt ook instructietijd ingepland voor kinderen met een eigen leerlijn.

4. De kinderen krijgen korte instructies van maximaal 15 minuten voor bij het bord in de instructiegroep.
5. Alle kinderen zijn betrokken omdat kinderen interactief meedenken met hun wisbordjes, op beurten hoeven ze dus niet te wachten.
6. De leerkrachten zorgen dat er regelmatig meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
7. De leerlingen werken regelmatig coöperatief
8. De leerkrachten geven ondersteuning en hulp (via de serviceronde gecombineerd met het stoplicht)
9. De leerkrachten laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren, waarbij er aandacht is voor het feit dat fouten maken mag en dat je daarvan kunt leren.

Onze ambities zijn:

1. De leerkrachten zorgen waar nodig voor stofdifferentiatie (binnen en buiten het vakgebied)
2. De leerkrachten zorgen waar nodig voor tempodifferentiatie

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen.

Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Leerkrachten zorgen voor een goed klassenmanagement waardoor zij een omgeving creëren waarin leerlingen zo optimaal mogelijk actief en zelfstandig zich kunnen ontwikkelen.

Zo doen we dit:

1. De klaslokalen zijn zo ingericht dat er vrije ruimte is bij het bord. Tijdens instructies komt iedereen naar het bord.
2. In de groepen 1 t/m 4 wordt er gewerkt met een keuzebord.
3. We werken in de groepen 3 t/m 8 met weektaken.
4. In de weektaken is een verschil tussen mag-en moet taken.
5. In de groepen staan de tafels opgesteld in groepjes. Wij bevorderen hiermee ook het samenwerken en elkaar ondersteunen.

Ambities:

1. Er is een doorgaande lijn met betrekking tot het werken met de weektaak. Vooral het onderdeel plannen heeft hierin onze specifieke aandacht. Wat mogen we wel en niet verwachten van onze leerlingen t.a.v. het plannen van taken.
2. In schooljaar 2020-2021 implementeren we de methodiek VierKeerWijzer.

4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren.

Zo doen wij dit:

1. De leerkracht zorgt voor een effectieve inrichting van hun lokaal. In ieder lokaal is een vrije ruimte bij het bord. Tijdens instructies komen de leerlingen bij het bord.
2. De leerkracht hanteert heldere afspraken en routines, schoolbreed afgesproken.
3. De leerkracht voorkomt probleemgedrag door observaties en hier zoveel als mogelijk non verbaal op anticiperen.
4. De leerkracht werkt volgens het 6-fasen model.

Ambities:

1. Het gebruik van het stoplicht wordt nog verder geïmplementeerd in de school.
2. Afspraken en routines m.b.t. klassenmanagement worden structureel geborgd en waar nodig bijgesteld.
3. Nieuwe leerkrachten krijgen uitleg en worden gecoacht op het 6-fasenmodel

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de onderwijsbehoeften?).

Ook moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt extra zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Welbevinden staat altijd voorop.

Om het ontwikkelproces mede te volgen, hanteren we sinds schooljaar 2019-2020 het IEP-LVS. Dit instrument biedt onze school 1 tot 2 methode-onafhankelijke momenten om te meten waar onze leerlingen staan in hun ontwikkeling. Leerlingen die onder de norm scoren en leerlingen met heel hoge score komen in aanmerking voor extra zorg. Maar dat kan ook gelden voor leerlingen die niet gescoord hebben naar verwachting. Om de sociaal-emotionele ontwikkeling te volgen wordt twee maal per jaar de KANVAS en de Klimaschaal ingevuld en geanalyseerd. Beide instrumenten worden zowel door de leerkrachten als de leerlingen ingevuld. Het IEP-LVS biedt ook instrumenten voor zelfevaluatie waarop leerlingen hun eigen sociaal-emotionele ontwikkeling, leeraanpak en creatief vermogen in kaart brengen.

De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leerkracht. De intern begeleider heeft een begeleidende en coördinerende taak.

Zo doen we dat:

1. De leerkrachten kennen de leerlingen.
2. De leerkrachten signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.
3. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind.
4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen.
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen.
7. De school voert de zorg planmatig uit.
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

Mocht de ontwikkeling van een leerling niet volgens verwachting verlopen of stagneren, dan zal de leerkracht eerst zelf proberen te achterhalen hoe dat komt. Er zal een periode extra zorg in de klas ingezet worden. Mocht dit niet afdoende zijn, dan worden de ouders ingelicht en vindt er overleg plaats met de intern begeleider. Deze kan middels verschillende interventies met de leerkracht meedenken; observatie in de klas, diagnostisch toetsen, beeldbegeleiding.

Tevens kan de intern begeleider, in overleg met ouders, de orthopedagoog/psycholoog van onze stichting raadplegen, contact leggen met de jeugdarts, schoolmaatschappelijk werk of ander instanties.

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren vullen een groepsoverzicht in met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Dit doen we voor rekenen, technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en een algemeen overzicht met kindkenmerken. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de verlengde instructiegroep en plusgroep. In het groepsplan stellen we per leerling streefdoelen. De groepsplannen worden 2 x per jaar geëvalueerd. Twee keer per jaar vinden er groepsbesprekingen plaats waarin de zorg voor de leerlingen met de lb-er en groepsleerkracht wordt afgestemd.

De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Zo doen we dit:

- we observeren leerlingen.
- we voeren gesprekken met leerlingen.
- we voeren gesprekken met ouders.
- we nemen toetsen af.
- we plannen interventies en evalueren deze.
- We evalueren ons onderwijs; tijdens de les, na de les en aan het einde van de dag
- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.

- De leraren geven directe instructie middels het 6-fasen model.
- De leerlingen werken zelfstandig samen met behulp van het stoplicht. Als hulpmiddel hierbij gebruiken ze blokjes of een vraagteken.
- De leraren geven ondersteuning en hulp (via de serviceronde).
- De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren, hierover zijn schoolafspraken gemaakt. Bijv. bakjes met kleuren rood/oranje/groen
- De leraren zorgen voor differentiatie in aanbod.
- De leraren zorgen voor differentiatie in tempo.
- Leerlingen kunnen bij ons werken op een eigen leerlijn. (in principe vanaf groep 6).

4.22 Extra ondersteuning

Wanneer de begeleiding van de leerkracht in de klas niet afdoende is en de hulpvraag de basisondersteuning van de school overschrijdt, kan de school een arrangement aanvragen. Ouders worden hier altijd in gekend en bij betrokken.

Het arrangement kan aangevraagd worden in overleg met de deskundige bevoegd gezag (DBG). De meeste arrangementen worden voor een half jaar of jaar aangevraagd. Komt de vraag niet boven de 2000 euro uit, dan kan gebruik gemaakt worden van de gelden van het samenwerkingsverband op stichtingsniveau. Er wordt dan gesproken van een licht arrangement.

Komt de vraag naar middelen boven dat bedrag uit of is de verwachting dat de begeleiding een meer structureel karakter krijgt, dan zal er een arrangement aangevraagd worden bij de Toelaatbaarheids- en Advies Commissie (TAC). De TAC kan dan bekijken of de aanvraag geoorloofd is. Zij komen na overleg met een advies of beschikking. Er kan ook geadviseerd worden dat een andere vorm van onderwijs wellicht beter passend is voor een leerling.

De school kan ook een Toelaatbaarheidsverklaring (TLV) aanvragen bij de TAC. Wanneer deze toegekend wordt is de leerling toelaatbaar op een school voor SBO of SO, afhankelijk van de beschikking. In het traject hier naar toe zullen we steeds in overleg gaan met ouders.

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Wanneer een leerling begeleid wordt met gelden vanuit de TAC is de school verplicht om na 6 weken een OPP op te stellen.

Het OPP beschrijft welke leerstof de leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders en het kind betrokken. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben.
2. Het OPP wordt geschreven volgens een vast format .
3. Het OPP wordt 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld .
4. Het SOP (School Ondersteunings Profiel) beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt .
5. Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning .
6. Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings--behoefte.

4.23 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen bieden.

Het is bij aanmelding en aanneming van een leerling van groot belang om alle gegevens met school te overleggen, omdat de school bij aanmelding 6 weken de tijd heeft om te bekijken of wij de juiste zorg kunnen bieden. Mocht dat niet het geval zijn, dan is school verplicht om met ouders naar een beter passende plek op zoek te gaan.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel (SOP).
- Onze school biedt basisondersteuning .
- Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden .
- De ouders hebben inzicht in de essenties van ons ondersteuningsprofiel .
- De school en stichting kan een beroep doen op een orthopedagoog en psycholoog voor consultaties en onderzoek.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren volgen de vorderingen van hun leerlingen systematisch
2.	De leraren stemmen de instructie en verwerking af op de verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen
3.	De leraren analyseren de vorderingen van de leerlingen om vast te stellen wat de aanpassingen van het aanbod en/of het onderwijsleerproces moeten zijn voor de groep
4.	Het taalgebruik van de leraren past bij de taalbehoefte van de leerlingen
5.	Binnen de groep: de brede ontwikkeling van alle kinderen wordt gevolgd
6.	Binnen de groep: de begeleiding is planmatig: voor de hele groep, de kleine (tutor)groep, het individuele kind
7.	Binnen de groep: de aangeboden begeleiding en zorg wordt geëvalueerd
8.	Binnen de groep: men besteedt specifieke aandacht aan de taalontwikkeling

4.24 Opbrengstgericht werken

De opbrengsten: opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). We gebruiken hierbij de methodiek: Wat werkt? Hierbij vormt de leerkracht de belangrijkste factor om te komen tot goede opbrengsten. De leerkracht stelt samen met de kinderen persoonlijke leerdoelen. Deze leerdoelen, evenals klassendoelen worden verwerkt in de datamuur. In iedere klas werken we met doelen en datamuren. Wanneer kinderen zelf een doel stellen zijn ze nog meer gemotiveerd om dit doel te halen.

De opbrengsten volgen we via ons leerlingvolgsysteem. Hierbij richten we ons op de ontwikkelscore van de IEP. Per toets wordt (is) een groepsdoel (een norm) opgesteld. Bij de vakgebieden rekenen, spelling, technisch lezen en begrijpend lezen maakt de groepsleerkracht een groepsplan. In dit groepsplan wordt beschreven hoe de leerkracht de gestelde doelen wil gaan halen; met welke aanpak en met welk materiaal. Tevens wordt per kind een streefdoel opgesteld. Deze groepsplannen worden jaarlijks geëvalueerd om de ontwikkelingen goed te blijven volgen. De opbrengsten worden 2 x per jaar besproken in een groepsbespreking met de ib-er en groepsleerkracht. Als de gewenste score structureel onvoldoende is worden er door de ib-er en leerkracht interventies afgesproken.

Deze interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak/vormingsgebied (roosteren)
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directie instructie toepassen
3. Meer automatiseren
4. Methode-aanbod uitbreiden
5. Differentiatie

De IB-er en of schoolleider kunnen vervolgens klasbezoeken uitvoeren om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren kunnen ook gekoppeld worden (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

We streven ernaar alle leerlingen tegemoet te komen in hun onderwijsbehoeften. Naast zorg aan leerlingen die lager scoren, is er ook aandacht voor leerlingen die wat meer aankunnen. Wij passen ons aanbod zo aan, dat zij op hun eigen niveau blijven groeien.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten .
2.	We beschikken over schoolnormen voor de sociale resultaten .
3.	De analyse van de toetsresultaten is normgerelateerd .
4.	De analyse van de toetsresultaten richt zich met name op de aanpassing van het lesgedrag van de leraren.
5.	De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en rekenen en wiskunde liggen op tussenmomenten tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.
6.	De leerlingen functioneren naar verwachting in het vervolgonderwijs .

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Quick scan november 2019 - Opbrengsten	3,44

4.25 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (Esis). We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school behaalt goede resultaten ten aanzien van rekenen en wiskunde
2.	De school beschikt over (streef)doelen (per groep) van de (taal)leesontwikkeling
3.	De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschoolperiode liggen tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
4.	De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat mag worden verwacht
5.	De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en Rekenen en wiskunde liggen op tussenmomenten tenminste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht
6.	Leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
7.	De leerlingen doorlopen in beginsel de school binnen de verwachte periode van acht jaar

4.26 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het IEP-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden m.i.v. schooljaar 2020-2021 ingelezen in het Esis. De toetsen worden ten minste 1 maal per jaar afgenomen. Leraren plannen extra toetsmomenten in wanneer zij dat nodig achten.

Ouders worden op de rapportavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (IEP). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school heeft normen vastgesteld voor de toetsen
2.	De school verantwoordt zich over de toetsuitslagen
3.	De school publiceert toetsuitslagen
4.	De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
5.	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
6.	De school begeleidt de ouders/verzorgers en de leerlingen bij de keuze voor het vervolgonderwijs

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie BM januari 2020 - OP8: Toetsing en afsluiting	4
Quick scan november 2019 - Zorg en begeleiding (en toetsinstrumenten)	3,63

Aandachtspunt	Prioriteit
Verantwoording van toetsresultaten van de tussenopbrengsten naar ouders middels een nieuwsbrief.	hoog

4.27 Vervolgsucces

Onze school controleert of de gegeven VO-adviezen worden gerealiseerd. We vergelijken daartoe onze adviezen met de plaats van de leerlingen aan het begin van VO-klas 3. We gebruiken daarbij de gegevens die we ontvangen van de voortgezet onderwijscholen waarnaar onze leerlingen verwezen zijn. Op basis van een analyse stellen we ons beleid m.b.t. advisering VO bij.

Wij beschikken over een heldere procedure voor de VO-advisering (zie bijlage)

Bijlagen

1. Protocol uitstroom leerlingen groep 8

5 Personeelsbeleid

5.1 Personeelsbeleid Scala

Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van Scala is omkaderd door wettelijke regelingen en cao- afspraken. Zo is vanaf 1 augustus 2017 de Wet Beroep en Lerarenregister van kracht. Het doel is en was om te komen tot een beroepstandaard met daaraan gekoppeld een register. Het verplicht inschrijven in het lerarenregister zorgde voor veel weerstand bij de leraren. Vanaf augustus 2006 waren scholen verplicht om voor iedere leraar een bekwaamheidsdossier bij te houden. Met de invoering van de wet op het lerarenregister, zou deze verplichting vervallen. Echter de definitieve invoering van het lerarenregister is uitgesteld tot nader order. Zolang er geen duidelijke uitspraak is dat het lerarenregister daadwerkelijk van start gaat, blijft de verplichting gelden dat elke leraar een bekwaamheidsdossier in Cupella bijhoudt.

Door het wettelijk registeren wil de overheid de positie van leraren en de zeggenschap van de beroepsgroep over haar eigen professie versterken. Een goede leraar weet meer te bereiken met de leerlingen en werkt samen met zijn collega's en de schoolleiding aan het verder verbeteren van die kwaliteit. Een register zegt echter niets over het functioneren van een leraar, maar laat wel zien wat ze doen aan hun ontwikkeling.

Het personeelsbeleid van Scala is gebaseerd op de uitgangspunten van Human Being Management. Hierbij gaan we uit van de talenten van onze medewerkers en maken we hiermee de verbinding met schoolontwikkeling en ontwikkeling van leraren en richt zich op de professionele ontwikkeling van de leraar. Het doel is om bekwame, duurzame inzetbare en vitale leraren voor de klas te hebben, want zij maken het verschil. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is dat de kennis en vaardigheden van de leraar op niveau zijn en dat deze wordt bijgehouden. Voor de toekomst is het belangrijk dat Scala deze verbinding met samenhangende instrumenten blijft maken.

Human Being Management

Stichting Scala omarmt het gedachtegoed van Human Being Management: uitgaan van de talenten en de competenties van de medewerkers. Het optimaal benutten van deze competenties zodat de medewerkers duurzaam inzetbaar blijven voor Scala. Scala ontwikkelt samen met MYHBM de Management Suite. Dit is een softwareprogramma waarin alle rapportages zijn opgeslagen. Met deze software is het mogelijk om teamsamenstelling op basis van competenties te bekijken en projectteams samen te stellen op basis van competenties. Daarnaast is het mogelijk om medewerkers in kaart te brengen die een verhoogd risico op uitval hebben.

Door het inzetten van HBM op het duurzaam inzetbaar houden van de medewerker en het optimaal in ontwikkeling brengen van de medewerker, wil Scala zich onderscheiden van andere werkgevers. Door te investeren in haar medewerkers, hun talenten te benutten en het tonen van goed werkgeverschap hoopt Scala een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven voor haar medewerkers en toekomstige medewerkers.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Bekwaamheid

Op jongLeren werken leerkrachten die start-, basis- en vakbekwaam zijn. Start- en basisbekwame leerkrachten maken deel uit van een leernetwerk. Het leernetwerk komt structureel bijeen. Daarnaast worden assessments afgenomen door opgeleide assessoren, gerelateerd aan de competenties basisbekwaam en vakbekwaam. Hiervoor leveren start- en basisbekwame leerkrachten een portfolio aan, waarin zij bewijzen aanleveren voor de acht competenties, conform de CAO. Alle leerkrachten houden hun ontwikkeling bij in een bekwaamheidsdossier in Cupella. De schoolleider is geregistreerd vakbekwaam schoolleider.

5.3 Organisatorische doelen

Het doel is om goed gekwalificeerd personeel voor de klas te hebben staan. Ieder jaar wordt de mogelijkheid geboden om via scholing je verder te bekwamen. Dit kan op eigen initiatief van de leerkracht, maar ook op advies van de directie.

Gezien de samenstelling van het team zou het wenselijk zijn dat er wat meer mannelijke leerkrachten zouden zijn en dat er wat meer verjonging komt/

5.4 vakbekwame schoolleider

De schoolleiding wordt gevormd door onze directeur. Hierin wordt hij ondersteund door de IB-er.

Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. De schoolleiding van jongLeren streeft naar een zelfsturend team waarin ruimte is voor iedere leerkracht met zijn of haar eigen talenten.

De directeur is vakbekwaam en is geregistreerd bij het schoolleidersregister.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Leraren handelen conform de missie en de visie van de school
2.	Leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
3.	Leraren stellen zich collegiaal op
4.	Leraren voelen zich (mede)verantwoordelijk voor de school als geheel
5.	Leraren werken met anderen samen
6.	Leraren zijn actief betrokken op de vergaderingen
7.	Leraren zijn bereid zich (voortdurend) te ontwikkelen
8.	Leraren zijn in staat te reflecteren op hun handelen

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

5.6 Professionele cultuur

De directie streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkrachten tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en de IB-er klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Ook wordt er jaarlijks ruimte geboden voor collegiale consultatie om van en met elkaar te leren. Iedere leerkracht wordt door de IB-er (SVIB-gecertificeerd) gefilmd om beter inzicht te krijgen in het eigen handelen.

We hebben duidelijk afspraken over omgaan met elkaar en het geven van feedback.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden een aantal opleidingsscholen binnen Scala stagiaires de gelegenheid om ervaring op te doen. JongLeren is geen erkende leerschool van Scala en wij beschikken niet over een basisschoolcoach. Vandaar dat we jaarlijks weinig stageplaatsen hebben voor pabostudenten.

We bieden echter wel stageplaatsen aan voor studenten die de opleiding volgen tot onderwijsassistent niveau 3 en 4.

5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan van Stichting Scala. Daarnaast is de competentie

set die wij hanteren van belang voor de werving en selectie. Elk jaar vindt er een mobiliteitsronde plaats waarbij alle Scalamedewerkers kunnen solliciteren. Als er geen kandidaten van binnen uit zijn worden externe kandidaten aangetrokken.

5.9 Begeleiding startende leerkrachten

Begeleiding startende leerkracht

Kwalitatief goede ondersteuning van de startende leerkracht in de eerste jaren van de beroepspraktijk is een kritische succesfactor in de groei naar basisbekwaam- en vakbekwaamheid. Scala heeft in samenwerking met Fontys Hogeschool Kind en Educatie (PABO) beleid ontwikkeld voor de begeleiding van de startende leerkrachten. De startende leerkracht wordt in de inductiefase ontzien in het taakbeleid. Naast de professionaliseringsuren en de duurzame inzetbaarheid heeft de startende leerkracht recht op een bijzonder budget van 40 uur per jaar dat kan worden ingezet voor professionalisering en coaching. Startende leerkrachten nemen deel aan vijf leernetwerkbijeenkomsten onder begeleiding van een starterscoach en basisschoolcoach verdeeld over het schooljaar. De inductiefase van de startende leerkracht wordt afgesloten met een assessment door opgeleide assessoren, gerelateerd aan de competenties basisbekwaam en vakbekwaam. Hiervoor leveren start- en basisbekwame leerkrachten een portfolio aan, waarin zij bewijzen aanleveren voor de acht competenties, conform de CAO.

Zo doen we dit:

1. Iedere nieuwe leerkracht op jongLeren wordt gekoppeld aan een "maatje".
2. De IB'er voert coachingsgesprekken met de nieuwe leerkracht.
3. Een nieuwe leerkracht wordt in het eerste jaar ontzien van taakuren in het taakbeleid zodat de focus enkel op de klas en de integratie in het team kan liggen.

Onze ambities zijn:

1. Iedere nieuwe leerkracht krijgt de mogelijkheid tot een SVIB (school video interactie begeleiding) traject waarbij videobeelden ingezet worden ter bevordering van de professionalisering van de leerkracht.

5.10 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school in juni 2015 gekozen voor het overlegmodel. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een beschikbaarheidsregeling (zie bijlage) en een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag). Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd.

5.11 Klassenbezoek

De directie en de IB'er leggen jaarlijks bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek worden kijkwijzers gebruikt passend bij de competenties waar op dat moment aandacht voor is. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

5.12 Persoonlijke ontwikkelplannen

Leerkrachten vullen jaarlijks een PCOP formulier dat besproken wordt tijdens de ontwikkelgesprekken met de directeur. Hierin is ook de ACT-meting opgenomen en dat wordt tijdens de gesprekken ook altijd even besproken.

De ontwikkelgesprekken vinden 2x per jaar plaats. na ieder gesprek wordt de PCOp aangepast door de medewerker.

5.13 Het bekwaamheidsdossier

Bekwaamheidsdossier

Elke leerkracht bouwt een bekwaamheidsdossier waarmee hij laat zien hoe hij zich professioneel heeft ontwikkeld. De

leerkracht maakt daarbij gebruik van vier kritische handelingen en competenties opgesteld door het POS:

1. Pedagogisch handelen in klassensituaties
2. Omgaan met verschillen tussen leerlingen
3. Ondernemerschap in educatief partnerschap
4. Leren en werken in een professionele leergemeenschap

Ontwikkelpunten worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan (PCOP). Het bekwaamheidsdossier wordt door de leerkracht digitaal bijgehouden. Leerkrachten houden hun bekwaamheidsdossier actueel in Cupella.

5.14 Gesprekkencyclus

Jaarlijks heeft de medewerker twee ontwikkelgesprekken met de directeur. Hierin wordt de ACT besproken, het PCOP formulier, terugblik op klasbezoeken, welbevinden en samenwerking.

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competenties en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

Teamscholing 2020-2021

Kanjertraining nascholing: kanjerinstituut

Vier keer wijzer: implementeren methode voor thematisch onderwijs

Engels: verhogen Engelse vaardigheid

Specifieke expertise van het team:

1. Rekencoördinator
2. CCT (creatieve communicatie tekentherapie)
3. Kanjercoördinator
4. Rekenspecialist met sprongen vooruit
5. RT opleiding
6. SVIB begeleider
7. Begeleider rouwverwerking
8. Taalcoördinator

5.15 Teambuilding

Onze school besteedt aandacht aan teambuilding op zowel formele als informele momenten. Er is geregeld aandacht voor uitwisselen zowel werkgerelateerd of privé op koffiemomenten vóór schooltijd of tijdens de lunchpauze.

Scalabreed is er jaarlijks een informele kerstborrel waarin collega's elkaar ontmoeten. Jaarlijks is er een jaaropening met waarin ook ruimte is voor uitwisseling, inspireren en leren.

Op jongLeren worden er 4x per jaar activiteiten georganiseerd zoals een bbq bij de opening van het schooljaar en een teamuitje aan het einde van het schooljaar.

5.16 Verzuimbeleid

Verzuimbeleid

Scala heeft in het schooljaar 2014/2015 de keuze gemaakt om op het effectief verzuimbeleid de financiële risico's bij verzuim zelf af te dekken. Op grond hiervan is uiteindelijk de verplichte aansluiting bij het Vervangingsfonds beëindigd en is Scala per 1 augustus 2015 eigenrisicodragers (ERD) geworden voor verzuim en vervanging. Een gedragen visie op verzuim, besef van kosten die hiermee gemoeid zijn en de dialoog over afwezigheid, in plaats van alleen over verzuim te spreken, dragen bij aan een duurzaam en succesvolle uitvoering van het eigen risicodragerschap. Scala streeft naar een gezonde, prettige en veilige werkomgeving voor haar medewerkers. Een blijvende en

structurele aanpak van ziekteverzuim, zowel preventief als curatief, draagt bij aan het welzijn van onze medewerkers. Dit zorgt voor een daling van het ziekteverzuim, vergroting van de continuïteit en daarmee bevordert het de algehele kwaliteit van het onderwijs. Ondanks dit streven is uitval van personeel in de praktijk niet te voorkomen. Hiervoor heeft elk cluster een eigen vervangingsbudget. De school heeft een eigen vervangingsprotocol, waarin beschreven staat hoe verzuim van een medewerker wordt opgevangen, indien geen vervanging voorradig is. De notitie VERVANGINGSBELEID is voor alle medewerkers beschikbaar op Sharepoint, het digitale communicatieplatform.

5.17 Mobiliteitsbeleid

Mobiliteitsbeleid

De school en haar omgeving is voortdurend in beweging en aan veranderingen onderhevig. Stichting Scala wilt uitdrukking geven aan goed werkgeverschap door het scheppen van voorwaarden die de werknemer in staat stelt zich optimaal in te zetten voor zinvolle arbeid passend bij ieders aanleg, capaciteit en ambitie. Een medewerker op de juiste plek heeft meer plezier in zijn/ haar werk en is dan het meest effectief. Dit leidt ertoe dat de gewenste onderwijs- en organisatiedoelen gehaald kunnen worden. Met het formuleren van een mobiliteitsbeleid wil stichting Scala vorm geven aan mobiliteit in de brede zin van het woord. Breder inzetbaar zijn kan inhouden dat een medewerker met een specifieke competentie op meerdere scholen ingezet kan worden. Als medewerkers meer mobiel zijn, geeft dat de organisatie meer mogelijkheden om de competenties van haar medewerkers beter te benutten. Er kan ook sprake zijn van onvrijwillige mobiliteit. Dit kan aan de orde zijn wanneer door krimp van het leerlingaantal of bezuinigingen sprake is van boventaligheid. Het werken in het onderwijs vraagt om een bepaalde mate van flexibiliteit en mobiliteit. Met dit mobiliteitsbeleid worden, naast de bestaande instrumenten, de kaders aangegeven van alle vormen van mobiliteit. Het biedt zowel stichting Scala als haar medewerkers kansen om te werken aan de eigen ontwikkeling en het optimaal benutten van de talenten van de medewerkers. In het beleidsdocument mobiliteit worden de diverse vormen van mobiliteit en de te hanteren instrumenten beschreven. De notitie MOBILITEITSBELEID is voor alle medewerkers beschikbaar op Sharepoint, het digitale communicatieplatform.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de tien scholen van stichting Scala. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een MT team bestaande uit de locatieleider en de IB-er. De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een combinatie van leerstofjaarklassen met combinatieklassen. De indeling van klassen wordt gemaakt op basis van een aantal criteria, waaronder groepsgrootte, verdeling j/m, verdeling zorg en een sociogram. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

Bij de indeling van de combinatiegroepen gaan we bewust te werk. Hierbij hanteren we een vijftal criteria. Zie bijlage.

Bijlagen

1. Brief criteria indelen groepen

6.3 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. De kanjertraining speelt hierbij een belangrijke rol. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken.

Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief
5. De school betreft ouders bij het onderwijs door hen uit te nodigen bij 'open lessen'.
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

6.4 Veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB'ers analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

Wij hanteren bij fysiek of verbaal geweld een sanctiebeleid. Dit beleid beschrijft de stappen die we als school nemen wanneer kinderen verbaal of fysiek geweld gebruiken. Ouders zijn hiervan op de hoogte.

Veiligheid en anti-pestbeleid:

We streven naar een vriendelijk, open en veilig klimaat op onze school. Het team voert daarom een actief beleid om pesten tegen te gaan. Pesten kan gezien worden als systematisch fysiek en/of psychisch geweld. Wij nemen pesten zeer serieus. Middels de kanjertraining besteden we hier aandacht aan. Verder hanteren we bovenstaande positief opgestelde regels en werken we met coöperatieve werkvormen om de sociale competenties van leerlingen te bevorderen. Er wordt op school duidelijk opgetreden tegen pestgedrag.

De preventieve surveillance op het schoolplein een kwartier voor aanvang van de schooltijd maakt ook onderdeel uit van het vergroten van de veiligheid. Ook tijdens de andere pauzes wordt er gesurveilleerd op het plein. De interne contactpersonen waar leerlingen met problemen terecht kunnen, maken deel uit van een netwerk waarin bovenschoolse activiteiten op het gebied van grensoverschrijdend gedrag worden ondernomen.

Wij werken op school met de kanjertraining. Al onze leerkrachten zijn hierin geschoold. Onze school beschikt tevens over een kanjercoach. Haar taak is o.a. om het klimaat van veiligheid als het gaat om sociaal gedrag te waarborgen. Wij spreken op school niet over regels maar liever over afspraken. Wij hanteren overal dezelfde 5 afspraken die horen bij de kanjertraining. We trekken deze afspraken ook door naar de TSO. Onze TSO worden ook getraind in het communiceren en werken volgens de kanjermanier.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leerkracht. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. Zij zijn ook bevoegd om waar nodig interventies te plegen in de groepen.

De school beschikt over 6 BHV'ers, die jaarlijks een herhalingsdag hebben.

6.5 Arbobeleid

Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school. We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

6.6 Interne communicatie

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

1. We werken met diverse vergaderstructuren
 - o teamvergadering 4 x per jaar
 - o bouwvergadering 8 x per jaar
 - o scrumvergadering iedere dinsdag en vrijdag van 08:00-08:15
 - o zorgvergadering
 - o werkgroepen
 - o studiedagen
2. Het MT vergadert iedere maandag
3. De bouwcoördinatoren vergaderen 4x per jaar met IB en directie
4. De OV vergadert 6 x per jaar
5. De MR vergadert 6 x per jaar

6. De kinderraad vergadert 6 x per jaar
7. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: datamuur teamkamer, e-mail, social schools, ono note, teams en SharePoint.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

6.7 Samenwerking

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in de wijk. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor, als school, ouders en omgeving, een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en gereguleerde contacten met:

1. PSZ
2. Voor-en naschoolse opvang

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Bijeen
- Schoolmaatschappelijk werk (Farent)
- GGD (Schoolarts en schoolverpleegkundige)
- Veilig Thuis

6.8 Contacten met ouders

Ouderbetrokkenheid 3.0 is een manier van denken die school en ouders helpt om goed en slim samen te werken. Een denkwijze die helpt om elkaar te begrijpen. En dat is prettig, want als we herkennen waar de belangen overeenkomen en waar ze elkaar versterken, dan geeft dat nieuwe inzichten en betrokkenheid op elkaar en de gehele school. En dan wordt ouderbetrokkenheid veel meer een gelijkwaardige en niet-vrijblijvende samenwerking, waarin ouders en school vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid werken aan de (school)ontwikkeling van het kind (de leerling). Ouderbetrokkenheid 3.0 noemen we dat: van informeren naar samenwerken.

Zo doen we dat:

1. Bij aanvang van het nieuwe schooljaar voeren we met ouders én de leerlingen een welkomgesprek. In dit gesprek worden wederzijdse verwachting t.a.v de begeleiding van het kind uitgesproken.
2. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken middels o.a een maandelijkse nieuwsbrief, website, social schools en facebook.
3. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg.
4. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs.
5. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.

Onze ambities zijn:

1. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.

6.9 Overgang PO-VO

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

scholen waaraan we leerlingen leveren.

Zo doen we dat:

1. Wij hebben een procedure voor de advisering vastgesteld (zie bijlage)
2. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn
3. We volgen leerlingen in hun loopbaan op de VO, we ontvangen halfjaarlijks de voortgang en puntenlijsten van onze oud-leerlingen.

Onze ambities zijn:

1. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
2. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt
3. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden

Bijlagen

1. Beleid uitstroom po-vo

6.10 Privacybeleid

Stichting Scala heeft als doel dat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Om dat doel te bereiken is het nodig om gegevens van de kinderen vast te leggen en op andere manieren te verwerken. Stichting Scala vindt het belangrijk om zorgvuldig om te gaan met deze gegevens en neemt haar verantwoordelijkheid hierin

Waarom verwerken wij gegevens van uw kind?

Stichting Scala verwerkt persoonsgegevens van uw kind om onze verplichtingen als onderwijsinstelling te kunnen nakomen. Zo hebben wij bijvoorbeeld de gegevens nodig om uw kind aan te melden als leerling op onze school en om de leerresultaten bij te houden. Daarnaast hebben wij de wettelijke verplichting om bepaalde gegevens door te sturen naar andere partijen, zoals DUO (ministerie van Onderwijs) en de leerplichtambtenaar.

Wij verwerken gegevens van uw kind voor het uitvoeren van de onderwijsovereenkomst die we met u en uw kind hebben of voor het nakomen van onze wettelijke verplichtingen. In sommige gevallen verwerken wij gegevens omdat wij het belangrijk en gerechtvaardigd vinden om dat te doen. Wij maken daarbij altijd een afweging tussen ons belang en het belang en de privacy van uw kind. U mag hier bezwaar tegen maken. We gaan hier dan graag met u over in gesprek.

In de overige gevallen zullen wij u toestemming vragen om gegevens van uw kind te verwerken. Uw toestemming kunt u op elk moment intrekken of alsnog geven. De volledige toelichting kunt u vinden op de website van onze school.

6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we samenwerken met de peuterspeelzaal. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (thema's worden zoveel mogelijk gelijk getrokken), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. We onderhouden een goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is bij van plaatsing op onze basisschool sprake van een overdracht. Waar nodig zal dit een warme overdracht zijn.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid. (bijv. het eten van fruit en drinken van water, het halen en brengen mbt de verkeersveiligheid)
2. Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (de thema's worden indien mogelijk zoveel mogelijk aan elkaar gekoppeld, al dan niet onder een andere noemer. Het aanbod van de VVE activiteiten die gezamenlijk gedaan worden met de kleutergroepen en de kinderopvang tot 4 jaar)
3. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (het starten met tellen/cijfers, boekjes lezen, nieuwsgierig maken naar meer willen weten/leren..bijv thema vervoer/ verkeer waarbij ook de ouders van de basisschool een uitnodiging hebben gekregen om deel te nemen aan de verkeers-informatie-avond die georganiseerd werd door de PSZ.)
4. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd

5. De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE.
6. Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht
7. De opbrengsten zijn van voldoende niveau

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt niet over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang. De tussenschoolse opvang organiseren wij intern met een vast team van overblijfkraften. (tijdelijk ivm Corona niet). Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken met een aantal aanbieders van naschoolse opvang, te weten Mikz, meneer Stippel en het Plepje.

7 Financieel beleid

7.1 (Lumpsum) financiering/subsidies

1. Rijkssubsidie

De baten bestaan voor circa 95% uit subsidiebijdragen van het ministerie van OCW. Deze zijn gebaseerd op bekostigingsstelsel primair onderwijs en leerlingenaantallen.

Belangrijkste punten die beheerst moeten worden zijn:

- komen alle subsidies waar recht op bestaat ook binnen;
- worden de subsidies besteed conform de voorwaarden zodat het risico op terugbetaling wordt geminimaliseerd.

Deze 2 onderdelen worden beheerst door de stafmedewerker personeel en financiën en verantwoord in de kwartaalrapportages.

2. Kennisname mogelijkheid tot subsidie

Het ministerie van OCW maakt bekend wanneer er sprake is van nieuwe subsidies. Dergelijke informatie komt vaak van meerdere kanten binnen, zoals in de vorm van nieuwsbrieven, via werkgeversorganisaties of collega-organisaties. De van belang zijnde informatie wordt verspreid onder de belanghebbenden. Tevens wordt deze informatie besproken op het 2-wekelijkse directeurenoverleg.

3. Aanvraag subsidie

De betrokken functionaris bereidt de subsidieaanvraag voor, waarna de directeur bestuurder deze, indien nodig, ondertekent. De stafmedewerker financiën ontvangt een kopie van de subsidieaanvraag. De subsidieaanvraag wordt door de verantwoordelijke functionaris bewaard.

4. Beschikking subsidie

Indien subsidies worden toegekend, ontvangt de betrokken functionaris een beschikking met de hoogte van de toekenning. De stafmedewerker financiën ontvangt een kopie van de subsidietoekenning. Ook voor de structurele subsidies wordt jaarlijks een beschikking ontvangen door de stafmedewerker financiën. De ontvangen beschikkingen worden bij de financiële administratie bewaard.

5. Verwerking in de financiële administratie

Het ministerie van OCW betaalt maandelijks de subsidies uit. Vanuit de website www.cfi.nl wordt de verdeling van het totaalbedrag aan te ontvangen subsidies ingelezen in Exact. Bij ontvangst van de subsidies wordt bij het boeken van de bankafschriften de post nog te ontvangen subsidies gecrediteerd.

6. Controle volledigheid

De volledigheid en de ontvangst van de structurele subsidies wordt maandelijks gecontroleerd door de stafmedewerker financiën. Ten behoeve van de jaarrekeningcontrole vindt een afstemming plaats tussen het jaaroverzicht van het Ministerie van OCW en de financiële administratie.

7. Verantwoording structurele subsidies

Bij de controle van de jaarrekening door de accountant wordt gecontroleerd of is voldaan aan de voorwaarden met betrekking tot de verantwoording van de structurele subsidies van het Ministerie van OCW. Als de accountant een goedkeurende verklaring afgeeft, is voldaan aan de subsidievoorwaarden.

8. Verantwoording incidentele subsidies

De aanvrager is verantwoordelijk voor het opmaken van de verantwoording. Afhankelijk van het doel van de

incidentele subsidie kan de beleidsadviseur personeel en organisatie of de stafmedewerker financiën daarbij ondersteunen. Verantwoording over de besteding van de subsidies binnen de voorwaarden loopt via het reguliere jaarverslag. Controle vindt plaats door de accountant.

7.2 Baten

Rijksbijdragen OCW

De rijksbijdragen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen zijn o.a. gebaseerd op het leerlingenaantal. In de begroting gaan we uit van de leerlingenprognoses 2018 gemeente Heusden, opgesteld door Pronexus.

Prestatiebox

Bijzondere bekostiging voor het realiseren van afspraken uit het bestuursakkoord en in het kader van het programma Cultuureducatie met Kwaliteit.

De vier actielijnen uit het bestuursakkoord zijn:

1. Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
2. Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
3. Professionele scholen
4. Doorgaande ontwikkellijnen

Bekostiging groei

Als het totale aantal leerlingen binnen Scala in het lopende schooljaar met 3% + 13 stijgt, wordt de groeiregeling toegepast.

Eerste opvang vreemdelingen

Allereerst hebben besturen voor deze leerlingen recht op de bekostiging die voor alle leerlingen geldt.

Bij toename van het aantal asielzoekers, korter dan twee jaar in Nederland woonachtig, en overige vreemdelingen, korter dan een jaar in Nederland woonachtig, kunnen we een beroep doen op bijzondere bekostiging.

Subsidie zij-instroom

Bijdrage van € 20.000,- per zij-instromer, die via het zij-instroomtraject binnen 2 jaar zijn bevoegdheid haalt. Studieverlofsubsidie

Met de lerarenbeurs kunnen leraren een bachelor- of masteropleiding volgen. Op die manier kunnen zij hun deskundigheid vergroten of zich specialiseren. Scala als werkgever krijgt subsidie om studieverlof te kunnen verlenen. Met de subsidie kan een vervanger worden aangesteld.

SWV PO Langstraat Heusden Altena

Het samenwerkingsverband draagt de volgende middelen aan ons over:

- lichte ondersteuningsmiddelen, deze middelen hebben als doel de basisondersteuning van onze scholen te versterken;
- zware ondersteuningsmiddelen, dit budget is bedoeld voor ambulante begeleiding (AB), kleine arrangementen en om de ambulante dienst van het SO te bekostigen. Deze middelen worden ook aangewend om de uren van de IB-ers en de deskundigen bevoegd gezag (DBG-ers) deels te bekostigen. Op die manier ontstaat er meer ruimte om middelen naar het primair proces te laten vloeien. De DGB-ers monitoren de uitgaven van de arrangementen en inzet AB:
- leergemeenschappen, dit budget wordt gedeeltelijk gebruikt om de algemene scholingsmiddelen te verhogen.

Het restant van de gelden vanuit het SWV worden toegevoegd aan het primair proces om in 2019-2020 de klassen te verkleinen.

Baten gemeente/provincie

Voor de inzet van 2 fte in het sport- en beweegteam stelt de gemeente Heusden € 20.000 per fte per jaar beschikbaar. Het sport- en beweegteam stimuleert beweging en sportbeoefening voor de jeugd van 4 t/m 12 jaar, zowel voor, tijdens als en na schooltijd. Over de inzet van deze 2 fte legt stichting Scala verantwoording af aan de

gemeente.

De gemeente heeft vanaf schooljaar 2017-2018 subsidie toegekend voor VoorporTAAL, een aanpak waarbij kinderen met een beperkte woordenschat of achterstand in de woordenschatontwikkeling, samen met de ouder/verzorger, intensief en tijdelijk via een taalprogramma de woordenschat kunnen vergroten.

Overige baten

Detacheringen

Opleidingsschool

Stichting Scala biedt aan studenten en stagiaires zinvolle leerwerkplekken. Er zijn drie opleidingsscholen, Lambertus, Olof Palme en de Duinsprong, die de praktijkopleiding verzorgen van de pabostudenten in samenwerking met Fontys Hogeschool Kind & Educatie in Den Bosch.

Hiervoor ontvangen we een subsidiebedrag per student.

7.3 Interne geldstromen

De oudervereniging vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 43,75 per jaar. Voor instromers / aanmeldingen ná de carnavalsvakantie geldt het (ca.) halve tarief van € 22,-Van de inkomsten worden door de OV diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de OV financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag betalen hiervoor €1,20 per keer. Dit geld wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een collegadirecteur en de directeur. Van het geld krijgen de overblijfouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

7.4 Sponsoring

Op onze school is een mogelijkheid tot sponsoring middels de "Vrienden van JongLeren". Deze heeft primair tot doel mee te sparen voor een investering in materiaal of activiteit die ten goede komt aan de kinderen. Denk aan een geluidsinstallatie, buitenspeelrek enz.

Het beleid staat in het protocol sponsorbeleid uitgewerkt.

Bijlagen

1. Protocol sponsorbeleid

7.5 Begrotingen

Het begrotingsproces heeft als doel om tot een inzichtelijke, volledige en voldoende betrouwbare begroting te komen. Dit proces moet duidelijk maken wie, wat, hoe en wanneer doet en helderheid verschaffen over de manier waarop we de volledigheid en betrouwbaarheid van de begroting borgen.

1. Opstellen meerjaren-investeringsplan en –onderhoudsplan

In september/oktober starten de stafmedewerkers financiën en huisvesting de gesprekken met de schooldirecteuren over de benodigde/gewenste investeringen voor het Onderwijs Leerpakket (OLP), meubilair en ICT en het benodigde/gewenste onderhoud op basis van het meerjarenonderhoudsplan voor de komende jaren. Op basis van deze gesprekken stellen de stafmedewerkers per school een investeringsplan en een onderhoudsplan op. Op basis van de onderhoudsplannen wordt de dotatie aan de voorziening onderhoud berekend.

2. Baten

De baten worden door de stafmedewerker financiën begroot op basis van:

- bekostigingsstelsel primair onderwijs;

- leerlingaantallen per 1 oktober; de prognose is gebaseerd op online registratie leerlingen, de uitstroom van gr. 8 en de bevolkingsprognose van de gemeente Heusden;
- ervaringscijfers lopend jaar en voorgaande jaren voor wat betreft overige (gemeente)subsidies.

3. Lasten

De lasten in de begroting bestaan voor ruim 80% uit personeelslasten. De lasten worden begroot op basis van het meerjaren-bestuursformatieplan, De huidige personele bezetting in HR2day vormt de basis om de salariskosten voor de komende jaren door te rekenen. Er wordt hierbij rekening gehouden met toekomstige periodieke verhogingen, verwachte cao-verhogingen en wijzigingen in werkgeverslasten.

De overige 20% bestaan uit uitgaven t.b.v. de materiële instandhouding zoals afschrijvingen, onderhoud en overige leerling- en school gebonden kosten. De lasten worden begroot op basis van:

- meerjaren-onderhoudsplan;
- meerjaren-investeringsplan voor OLP, meubilair en ICT;
- ervaringscijfers lopend jaar en voorgaande jaren;
- aanvullende wensen, projecten, beleidsuitgangspunten;
- programma's van eisen uit de bekostiging.

4. Opstellen liquiditeitsplanning

In de liquiditeitsplanning wordt verwerkt:

- meerjaren-onderhoudsplan;
- meerjaren-investeringsplan voor OLP, meubilair en ICT;
- dotaties aan en onttrekkingen uit voorzieningen;
- berekening van de baten en lasten.

5. Beoordeling / goedkeuring / vaststelling

De directeur bestuurder beoordeelt en toetst gedurende het begrotingsproces de begroting, het meerjaren-onderhoudsplan en –investeringsplan en de liquiditeitsplanning aan de beleidsuitgangspunten.

In november wordt de conceptbegroting met het meerjaren-onderhoudsplan en –investeringsplan en de liquiditeitsplanning besproken door de directeur bestuurder, beleidsadviseur personeel en organisatie en de stafmedewerker financiën met de auditcommissie. Aanpassingen in de stukken en de tekstuele toelichting n.a.v. deze bespreking worden door de stafmedewerker financiën verwerkt. In december wordt de conceptbegroting met bijlagen behandeld in de vergadering van de Raad van Toezicht (RvT). Na goedkeuring door de RvT stelt de directeur bestuurder de begroting vast d.m.v. het ondertekenen van de begroting als verantwoordelijke voor de uitvoering.

6. Advies GMR

De begroting wordt door de directeur bestuurder besproken met de GMR. De GMR heeft een adviesbevoegdheid ten aanzien van de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid.

7. Budgetverantwoordelijke functionarissen

Vanuit de vastgestelde begroting wordt, op basis van kengetallen en historische gegevens voor leerling- en school gebonden kosten wordt aan de schooldirecteuren budgetten toegekend. De schooldirecteur accordeert formeel de aan hem toegekende budgetten.

Andere budgetverantwoordelijke functionarissen zijn:

- Manager onderwijs en kwaliteit: budget externe inhuur ondersteuning, projecten;
- Beleidsadviseur personeel & organisatie: scholings-, arbo budget, budget externe inhuur leerkrachten;
- Stafmedewerker huisvesting: meerjarenonderhoudsplan;
- Hoofd servicedienst: budget voor dagelijks onderhoud.

8. Rapportage en beheersing

Per kwartaal ontvangen de budgetverantwoordelijke functionarissen de volgende overzichten:

- werkelijke investeringen in relatie tot de vastgestelde budgetten voor investeringen;
- werkelijke groot onderhoud binnen en buiten in relatie tot de vastgestelde budgetten voor onderhoud;
- de onder- en overschrijding van de budgetten.

De kwartaaloverzichten zijn onderwerp van gesprek in de voortgangsgesprekken tussen de budgethouder en de directeur-bestuurder.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch. Op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Onze ambities zijn:

1. Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie
2. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
3. Wij beschikken over een evaluatieplan om de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar te beoordelen
4. Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren (WMK-PO)
5. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
6. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
7. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
9. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

8.2 Kwaliteitscultuur

Kwaliteitscultuur op jongLeren; een team dat verantwoordelijkheid neemt en krijgt

De verantwoordelijkheid voor het onderwijs en de schoolontwikkeling wordt op jongLeren breed gedragen. Het team heeft een cultuur waarin teamleden met en van elkaar leren en kwetsbaar mogen zijn. Het team laat grote inzet en betrokkenheid zien en is bereid er voor te blijven gaan. De directeur toont sterk onderwijskundig leiderschap waardoor draagvlak voor verbeteringen en vernieuwingen in de school wordt gecreëerd.

Ook zijn er veel specialisaties in het team en bekwamen de teamleden zich op diverse terreinen. Daar kan overigens nog meer gebruik van worden gemaakt door de inzet van collegiale consultatie waarbij men elkaar gericht op de werkvloer bezoekt en daarbij feedback geeft en vraagt. En tenslotte is het maken van complimenten en die ook kunnen ontvangen, alsook het benoemen van de sterke punten en het vieren van successen een groot goed op jongLeren.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. We beschikken over een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren . Deze gedragsindicatoren zijn gebaseerd op de Kanjerregels.
2. Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering.Jaarlijks wordt dit in het team en individueel tijdens de gesprekkencyclus besproken
3. De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team.
4. De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de medewerkers (en het team als geheel).ACT speelt hier een grote rol in.
5. De schoolleiding beschikt over een professionaliseringsplan (jaarlijkse update

8.3 Verantwoording en dialoog

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we

via de kinderraad. De ouders ontvangen 1x per maand een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we geregeld een gesprek met onze Directeur-Bestuurder (managementrapportage). Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten (analyse)
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

Ambities:

- Naast het verslag doen van de tussenopbrengsten maken we hiervan ook een analyse en koppelen deze terug in o.a. onze schoolgids.
- Twee keer per jaar brengen we een kwaliteitsnieuwsbrief uit voor ouders waarin we opbrengsten, doelen en ambities uitwerken. Deze nieuwsbrief publiceren we ook op onze website.

8.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten

8.6 Wet- en regelgeving

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

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

8.7 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 10 maart 2020 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. Er werd gekeken naar twee aspecten:

Kwaliteitszorg

Verantwoording en dialoog

Op beide aspecten zijn we voldoende beoordeeld.

Kwaliteitszorg:

Goede borging

Groot compliment dat de leerkrachten de basiskwaliteit zo goed op orde hebben. Dat verklaart wellicht de goede resultaten

Er hangt een goede professionele cultuur, waar leerkrachten eigenaarschap late zien onder meer in de werkgroepen. Ook de vernieuwende processen worden goed gevolgd en geborgd.

De focus ligt op de kernvakken.

Over verantwoording en dialoog werd aangegeven dat er nog wat aandacht moest zijn voor de analyse van opbrengsten op de website en in een nieuwsbrief.

Dit is inmiddels al opgenomen in onze planning.. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende). Er zijn nauwelijks tekortkomingen, en daar waar dat wel zo is, hebben we een plan van aanpak opgesteld.

8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning afgenomen in november 2019.

JongLeren scoort als school een 3,47. Daarmee scoort de school ruim voldoende.

De respons op de Quick Scan was 80%: 16 van de 20 respondenten heeft de Quick Scan ingevuld. Het responspercentage is uitstekend; de Quick Scan werd door heel veel respondenten ingevuld. Daardoor geven de uitslagen een zeer betrouwbaar beeld van de mening van de respondenten.

Uitslag: zie bijlage.

Bijlagen

1. Quick scan 2019

8.9 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in 2018. De vragenlijst is gescoord door bijna alle leraren (n=16). Het responspercentage was 94%. De leerkrachten zijn gemiddeld genomen tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,74.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
vragenlijst veiligheid en welbevinden leerkrachten 2018 - Veiligheid	3,78
vragenlijst veiligheid en welbevinden leerkrachten 2018 - Incidenten	3,73
vragenlijst veiligheid en welbevinden leerkrachten 2018 - Welbevinden	3,68

8.10 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in november 2016. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. Het responspercentage was laag.. De ouders zijn gemiddeld genomen (erg) tevreden over de school: score 3,45.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
vragenlijst sociale veiligheid ouders 2016 - Algemeen (1)	3,61
vragenlijst sociale veiligheid ouders 2016 - Algemeen (2)	3,52
vragenlijst sociale veiligheid ouders 2016 - Incidenten	3,35
vragenlijst sociale veiligheid ouders 2016 - Acties	3,41

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

Strategisch Beleid Stichting Scala

Stichting Scala heeft schooljaar 2018-2019 het strategisch beleidsplan herzien. De uitgangspunten zijn vastgelegd in een vision-eye (zie bijlage), waarin de kernbelofte centraal staat: Wij geloven dat ieder mens uniek is. Groei en ontwikkeling hebben ruimte nodig. Wij beloven onze leerlingen, hun ouders en onze medewerkers diversiteit, zodat er iets te kiezen valt.

Rond de kernbelofte zijn 6 bewijzen geformuleerd, waarmee we onze belofte willen waarmaken.

1. Anders vasthouden: We richten ons op waar het onderwijs echt voor is bedoeld. Regels, procedures en administratieve last schaffen we af tenzij we aan een wettelijke verplichting moeten voldoen. Leerkrachten zijn eigenaar van het ontwikkelproces van de leerling, zijn trots op hun vak en staan voor hun kwaliteit. Ze hebben vertrouwen in het eigen vakmanschap. Iedere medewerker van Scala identificeert zich met de stichting.
2. Samenwerken binnen Scala : Binnen de school en binnen de stichting werken we actief samen. We nemen initiatief om elkaars talenten optimaal te benutten: binnen Scala, binnen onze scholen en binnen onze teams. We zoeken elkaar op en leren van elkaar.
3. Samenwerken in de keten : We werken actief samen met partners in de keten. We streven naar ontschotting en maken gebruik van elkaars expertise en kennis. Samen bieden we optimale én integrale begeleiding van het kind.
4. Vernieuwende onderwijsconcepten : We experimenteren met vernieuwende onderwijsconcepten, gericht op de leefwereld van de kinderen nu en in de toekomst. Concepten die aansluiten op onze directe omgeving (de wijk). We betrekken daar ook actief onze leerlingen bij. Concepten die echt werken passen we vervolgens toe, additioneel op ons basispakket.
5. Duurzaam, vitaal en wendbaar personeel : Medewerkers zijn goed in hun professie, zijn gericht op de leerling en hebben een goede balans tussen rust en prestatie. Ze nemen frequent deel aan programma's die er op zijn gericht om fris en vitaal te blijven en hun talent te laten ontwikkelen. Medewerkers spelen flexibel in op ontwikkelingen en zijn wendbaar. Talenten worden gezien en benut.
6. Onderwijs op maat : Vanaf de start tot en met het verlaten van Scala volgen we de leerling individueel. We zorgen dat binnen de stichting onderwijsdiversiteit is aangeboden, zodat leerling/ouder kan kiezen voor de vorm en plek die bij de leerling het beste past.
Deze bewijzen zijn uitgewerkt in concrete doelen en acties.

Bijlagen

1. Vision-eye

10 Aandachtspunten 2020-2024

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	JongLeren is in staat om ontwikkelingen die in gang gezet zijn cyclisch te borgen.	hoog
	We hebben een duidelijke visie op de toekomst van onze school. Hierin is de vision eye van Scala verwerkt.	hoog
	Op jongLeren werken we thematisch. Het thematisch werken gebeurt in de gehele school op dezelfde manier. Hierbij hanteren we de methodiek 4x wijzer. De 21 eeuwse vaardigheden zijn verwerkt in onze thema's.	hoog
	Wij werken samen met stakeholders in de omgeving van school om ons onderwijsaanbod vorm te geven. We maken gebruik van kennis, diensten en locaties in de nabije omgeving van school.	hoog
	We hebben in beeld waar de talenten en interesses van onze collega's liggen. In het werkverdelingsplan en taakbeleid houden we hier rekening mee. Ons doel is om hiermee de werkdruk bij leerkrachten te verlagen.	hoog
	De opbrengsten van jongLeren zijn minimaal op een niveau van wat je van onze leerlingpopulatie mag verwachten.	hoog
Toetsing en afsluiting	Verantwoording van toetsresultaten van de tussenopbrengsten naar ouders middels een nieuwsbrief.	hoog

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 08GX
Naam: OBS JongLeren
Adres: Irissenstraat 2
Postcode: 5151 TN
Plaats: Drunen

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 08GX
Naam: OBS JongLeren
Adres: Irissenstraat 2
Postcode: 5151 TN
Plaats: Drunen

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2020 tot 2024** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

naam

functie

functie

plaats

plaats

datum

datum

handtekening

handtekening
