



*Schoolplan  
De Flevoschool*

2015 - 2019

# INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
1. De Flevoschool	4
1.1. Huidige situatie	4
1.2. Waar staan wij voor, de missie van de school	5
2. Het onderwijskundig beleid	9
3. De zorgstructuur	11
3.1. Organisatie van de zorgstructuur	11
3.2. Doelstelling van de zorg	11
4. Het personeelsbeleid	14
5. Het kwaliteitsbeleid	17
6. Beleidsvoornemens	18

## VOORWOORD

Hierbij treft u het door het bevoegd gezag van De Flevoschool vastgestelde schoolplan aan, geldend voor de periode 2015 – 2019. Dit schoolplan kwam tot stand door een gezamenlijke inspanning van het bestuur, de directie, het team en de medezeggenschapsraad. Zij gaven vorm aan het bouwwerk van het schoolplan. Uitvoerende werkzaamheden zijn vooral verricht door de directie in samenwerking met de leden van het bestuur. Zij hebben vastgesteld wat voor de periode van 1 augustus 2015 t/m 31 juli 2019, voor De Flevoschool het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, algemeen strategisch beleid en het beleid ten aanzien van de kwaliteitszorg behoort te zijn. We hebben getracht van deze beleidsterreinen een samenhangend geheel te maken.

Daarmee is het schoolplan een instrument in het kader van de eigen schoolontwikkeling en extern een verantwoordingsdocument aan ouders, bevoegd gezag en overheid (Inspectie van het Onderwijs). Het is de bedoeling dat het een leesbaar document is en als plan tevens voldoende informatie biedt voor het vaststellen van jaarplannen, schoolgids en andere beleidsdocumenten. Het is een plan in die zin, dat er verder gebouwd wordt aan het dagelijks onderwijs binnen onze school. Wijzigingen van de inhoud van het schoolplan, die in de komende jaren ongetwijfeld zullen plaatsvinden, zullen jaarlijks worden doorgevoerd. Ons onderwijs en onze organisatie is nu eenmaal aan veranderingen onderhevig.

Ons inziens voldoen wij met dit schoolplan aan de wettelijke voorschriften zoals die door de overheid zijn vastgesteld.

Aan iedereen hartelijk dank die aan dit schoolplan zijn of haar bijdrage heeft geleverd, mede namens het team van de Flevoschool,

Met vriendelijke groeten,

Daniël van den Berg  
directeur De Flevoschool.

## 1. De Flevoschool

Het eerste hoofdstuk gaat over de context waarbinnen het onderwijs op onze school gestalte krijgt. Na een korte omschrijving van de school volgt informatie over de visie van de school, wat er op ons af komt en hoe daarop te reageren. Ook worden de interne sterkte/zwakte analyse en de beleidsvoornemens aangegeven.

### 1.1. *Huidige situatie*

De Flevoschool is een school voor algemeen bijzonder onderwijs, beheerd door de vereniging "De Flevoschool" te Huizen (N-H), waarvan de leden bestaan uit de ouders/verzorgers van de leerlingen. De vereniging is opgericht in 1926. Het doel van de vereniging, zoals dit in de statuten staat omschreven, is het geven van onderwijs op humanitaire grondslag teneinde op deze wijze bij te dragen tot de harmonische ontwikkeling, zowel in geestelijk, cultureel, als menselijk opzicht, van het kind tot verantwoordelijke mens in een vreedzame samenleving.

Onder onderwijs op humanitaire grondslag wordt onderwijs verstaan waarbij enerzijds de menselijke waardigheid, de vrijheid en de waarde van elk individu en anderzijds de onderlinge relatie met het verantwoordelijkheidsgevoel voor de medemens wordt hooggehouden en bevorderd.

De school hanteert een postcode-voorrangsbeleid in relatie tot het plaatsingsbeleid. Dat wil zeggen dat bij inschrijvingen de kinderen afkomstig uit de drie omliggende postcodegebieden voorrang krijgen bij plaatsing. Daarnaast krijgen ook kinderen met een reeds op school geplaatste broer of zus voorrang bij de aanname.

Op de school komen nagenoeg geen leerlingen met hogere gewichten voor. Relatief veel ouders zijn hoog opgeleid. De landelijke trend dat beide ouders geheel dan wel gedeeltelijk aan het arbeidsproces deelnemen, is hier duidelijk merkbaar. Op termijn is er in de wijk een terugloop in leerlingenaantal te verwachten gezien de vergrijzing van de buurt. De prognoses vanuit de gemeente onderbouwen deze verwachting. Er werken 22 personeelsleden. Vijftien van hen zijn groepsleerkracht, er is één gymleerkracht, een onderwijsassistent en een administratrice. Verder zijn er twee remedial teachers en één intern begeleider. De intern begeleider is tevens adjunct directeur. Zij vormt samen met de directeur de directie van de school.

Het onderwijs op De Flevoschool is zodanig ingericht dat de kinderen in beginsel binnen een tijdvak van acht aaneensluitende jaren de school kunnen doorlopen.

Op 1 oktober 2015 zitten er plus minus 245 leerlingen op school, verdeeld over 10 groepen. Het aantal groepen voor de onderbouw is 5, voor de bovenbouw zijn er 6 groepen. Er hebben zich voor verschillende leerjaren wachtlijsten gevormd ten gevolge van de maximale groepsgrootte.

De school werkt met de andere scholen uit de regio samen in het kader van Passend Onderwijs onder het samenwerkingsverband Unita.

De school beschikt over een modern schoolgebouw. De lokalen van de groepen 1 t/m 3 zijn te vinden op de begane grond. De lokalen van de overige groepen bevinden zich op de eerste etage.

## 1.2. Waar staan wij voor, de missie van de school

**"Wij leren niet voor school, maar voor het leven"**

Seneca, Romeins filosoof, staatsman en toneelschrijver (5 v.C. - 65 n.C)



### Visie met drie pilaren

Wij zien het als onze belangrijkste taak de kinderen van De Flevoschool een goede basis mee te geven voor hun toekomst in deze maatschappij. Hiervoor gaan we uit van drie pilaren:

- Uitstekend basisaanbod;
- Unieke talentontwikkeling centraal;
- Humanitaire normen en waarden.

### Uitstekend basisaanbod

Elke leerling op De Flevoschool wordt onderwezen in de vakken die wettelijk verplicht zijn. Deze vakken vormen een belangrijke basis. De Flevoschool biedt een uitstekend basisaanbod voor de verplichte vakken en streeft hierbij naar onderwijs van de hoogste kwaliteit. De verplichte vakken op de basisschool zijn:

- Nederlandse taal;
- rekenen en wiskunde;
- Engelse taal;
- oriëntatie op jezelf en de wereld (o.a. aardrijkskunde, geschiedenis, biologie, burgerschapsvorming, verkeersles en staatsinrichting);
- kunstzinnige oriëntatie (o.a. muziek, tekenen en handvaardigheid);
- bewegingsonderwijs (o.a. gymlessen).

### Unieke talentontwikkeling centraal

Wij streven naar onderwijs van de hoogste kwaliteit, waarbij iedere leerling het onderwijs krijgt dat bij zijn of haar niveau past. Mede door individuele aandacht kunnen leerlingen het

beste uit zichzelf halen. De kerntaak van De Flevoschool is het aanbieden van een leeromgeving waarbinnen het voor ieder kind mogelijk is zijn unieke potentieel te benutten en door te stromen naar voor hem passend voortgezet onderwijs.

Wij willen kinderen cognitief en sociaal-emotioneel sterker maken. Bij hun ontwikkeling houden wij rekening met de eigenheid van de kinderen, hun verschillen in ontwikkeling, begaafdheden, interesses en motivaties. Naast de cognitieve ontwikkeling wordt ook ruim aandacht besteed aan de ontwikkeling van creatieve, fysieke en sociaal-emotionele eigenschappen van de kinderen in een veilige omgeving.

De missie van De Flevoschool is een prettige en geborgen omgeving te bieden, waar kinderen leren om op verantwoorde wijze zelfstandig hun eigen weloverwogen keuzes te maken. Er wordt gestreefd naar een balans tussen een gedegen kennisoverdracht, de sociaal emotionele ontwikkeling en het ontwikkelen van de unieke kwaliteiten van ieder kind.

### **Humanitaire normen en waarden**

De Flevoschool streeft humanitaire normen en waarden na. Wij combineren individuele ontwikkeling met een streven naar humaniteit, dat wil zeggen: menselijkheid.

Wij willen dat de kinderen:

- vertrouwen hebben in zichzelf;
- verantwoordelijkheid leren dragen;
- leren kiezen;
- leren opkomen voor zichzelf en anderen;
- rekening houden met anderen;
- leren omgaan met emoties en deze kunnen uiten;
- leren samenwerken;
- leren hun zelfstandigheid te vergroten;
- kunnen reflecteren op eigen handelen;
- leren dat ieder kind verschillend is;
- kunnen functioneren binnen wisselende groepssamenstellingen.

De Flevoschool heeft in alle hierboven genoemde zaken een belangrijke, stimulerende rol. Tegelijkertijd is samenwerking met de ouders hierbij van essentieel belang. De Flevoschool gaat er vanuit dat ouders zich er van bewust zijn dat de Flevoschool deze normen en waarden hanteert en dat zij hun opvoedende verantwoordelijkheid nemen in aansluiting op deze uitgangspunten. Op die manier kunnen ouders en De Flevoschool elkaar versterken in het uitdragen en praktisch maken van deze normen en waarden.

### **Hoe doen we dat?**

Het fundament van de hierboven beschreven pilaren wordt gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- A. De leerkrachten zijn de sleutel tot het succes van de kinderen;
- B. De Flevoschool is een lerende organisatie;
- C. De Flevoschool heeft moderne leermiddelen en ICT;
- D. De Flevoschool werkt samen met haar omgeving.

### **A) De leerkrachten zijn de sleutel tot succes van de kinderen**

Talentontwikkeling van elke leerling vraagt een focus op het leerproces van de leerlingen en het verbeteren daarvan. Tegelijkertijd vraagt het aandacht voor het individu en de individuele benadering van talent. De leraar is en blijft hierbij de sleutel tot succes. Daarom

investeren we als Flevoschool in de kwaliteit en ontwikkeling van onze leraren en de onderlinge samenwerking binnen het team.

### **B) De Flevoschool is een lerende organisatie**

Onze school is een lerende organisatie. Om onderwijs van de hoogste kwaliteit te kunnen blijven bieden, is het noodzakelijk een lerende cultuur te hebben. Inzicht in cijfers en resultaten over hoe onze school het doet, leidt tot inzichten om van te leren en te verbeteren, niet om af te rekenen. Er moet een 'veilige' omgeving zijn, waarin leerkrachten open over prestaties en verbeterpunten durven te praten. De hoogste kwaliteit willen leveren is een mindset. Leren doe je samen op alle niveaus in de organisatie, bestuursmanagement-, team- en leerkrachtniveau. Een lerende cultuur vereist een kritische houding, het in staat zijn tot (zelf)reflectie, een 'veilige omgeving', samenwerking op alle niveaus en inzicht in prestaties en resultaatverbetering. Maar bovenal staat of valt een lerende cultuur bij de passie van professionals om hun werk elke dag een beetje beter te willen doen.

### **C) De Flevoschool heeft moderne leermiddelen en ICT**

Moderne en digitale leermethoden dragen ook bij aan talentontwikkeling en de kwaliteit van het onderwijs. Zij bieden nieuwe manieren om samen en interactief te leren en meer maatwerk in het leeraanbod. Wij volgen actuele trends op dit gebied en streven ernaar dat onze leerlingen gebruik kunnen maken van bewezen moderne leermiddelen, zoals digiborden, laptops en aanvullende digitale leermethoden.

### **D) De Flevoschool werkt samen met haar omgeving**

De Flevoschool is een schoolvereniging en nog een van de weinige zelfstandige basisscholen in de regio. De Flevoschool heeft een belangrijke rol in haar maatschappelijke omgeving. Er wordt samengewerkt met diverse organisaties, zoals de gemeente, Stichting Kinderopvang Huizen en andere scholen. Maar zeker ook de samenwerking met ouders vinden wij van groot belang. Ook het afleggen van verantwoording aan diezelfde omgeving neemt aan belang toe. Het bestuur streeft naar een hoge mate van transparantie van het te voeren beleid en de financiële verslaglegging.

Omstandigheden die beleidskeuzen beïnvloeden worden mede bepaald door kansen en bedreigingen.

Kansen voor de school zijn:

- Vanuit de competenties van de leerkrachten meer ruimte bieden voor eigen initiatief.
- Door de nieuwe cao is er meer flexibiliteit om het onderwijs een effectievere en afwisselendere invulling te geven.

Bedreigingen voor de school zijn:

- Terugloop van leerlingenaantal gezien de demografische ontwikkeling in ons voedingsgebied.
- De beperkte mobiliteit van het team.
- Onevenredige leeftijdsverdeling binnen het team.
- Verminderde ouderparticipatie.
- De toename van de digitalisering van het onderwijs en de daarbij gevraagde competenties.
- Toenemende zorg over het gedrag van leerlingen.

De kansen willen wij oppakken vanuit de gesprekkencyclus middels POP gesprekken en tevens door de intensivering van de uitgangspunten van de lerende organisatie (zie:

“personeel”). Daarnaast is reeds uitgesproken dat wij in het schooljaar 2016-2017 zullen streven naar het overlegmodel. Hierdoor wordt het mogelijk om de organisatie meer gedifferentieerd en effectiever te laten werken.

De bedreigingen worden gezien als uitdagingen om zowel op onderwijsinhoudelijk als personeelsgebied nog een stap omhoog te zetten. Door het onderwijs van hoge kwaliteit te houden en eventueel nog te versterken blijf je aantrekkelijk voor ouders en leerlingen. Door gericht te werken aan de professionaliteit van het personeel zowel op individueel als teamniveau zal de kwaliteit van ons onderwijs verder worden verbeterd. Daarbij zal er extra aandacht zijn voor de ontwikkeling van het team op de digitale veranderingen en de specifieke aanpak (zowel pedagogisch als didactisch) van de toenemende zorgvraag op het gebied van gedrag. (Zie ook “zorg”)

De onevenredige leeftijdsverdeling van het team zal de komende jaren nog wel even blijven maar er zal indien zich dat voordoet, bij een ontstane vacature geprobeerd worden om het geheel weer meer in balans te brengen.

Vanuit de ouderresonansgroep, bestaande uit een groep ouders die een doorsnede vormen van onze populatie, en de activiteitencommissie zal er bekeken worden hoe de ouderparticipatie kan worden vergroot.



## 2. Het onderwijskundig beleid

Vanuit de door ons opgestelde visie zijn er drie pijlers waarop het onderwijsaanbod op De Flevoschool wordt gedragen.

### **1. Uitstekend basisaanbod**

*Elke leerling op De Flevoschool wordt onderwezen in de vakken die wettelijk verplicht zijn. Deze vakken vormen een belangrijke basis. De Flevoschool biedt een uitstekend basisaanbod voor de verplichte vakken en streeft hierbij naar onderwijs van de hoogste kwaliteit. De verplichte vakken op de basisschool zijn:*

- *Nederlandse taal;*
- *rekenen en wiskunde;*
- *Engelse taal;*
- *oriëntatie op jezelf en de wereld (o.a. aardrijkskunde, geschiedenis, biologie, burgerschapsvorming, verkeersles en staatsinrichting);*
- *kunsthoudende oriëntatie (o.a. muziek, tekenen en handvaardigheid);*
- *bewegingsonderwijs (o.a. gymlessen).*

### **2. Unieke talentontwikkeling**

*Wij streven naar onderwijs van de hoogste kwaliteit, waarbij iedere leerling het onderwijs krijgt dat bij zijn of haar niveau past. Mede door individuele aandacht kunnen leerlingen het beste uit zichzelf halen. De kerntaak van De Flevoschool is het aanbieden van een leeromgeving waarbinnen het voor ieder kind mogelijk is zijn unieke potentieel te benutten en door te stromen naar voor hem passend voortgezet onderwijs.*

*Wij willen kinderen cognitief en sociaal-emotioneel sterker maken. Bij hun ontwikkeling houden wij rekening met de eigenheid van de kinderen, hun verschillen in ontwikkeling, begaafdheden, interesses en motivaties. Naast de cognitieve ontwikkeling wordt ook ruim aandacht besteed aan de ontwikkeling van creatieve, fysieke en sociaal-emotionele eigenschappen van de kinderen in een veilige omgeving.*

*De missie van De Flevoschool is een prettige en geborgen omgeving te bieden, waar kinderen leren om op verantwoorde wijze zelfstandig hun eigen weloverwogen keuzes te maken. Er wordt gestreefd naar een balans tussen een gedegen kennisoverdracht, de sociaal emotionele ontwikkeling en het ontwikkelen van de unieke kwaliteiten van ieder kind.*

### **3. Humanitaire normen en waarden**

*De Flevoschool streeft humanitaire normen en waarden na. Wij combineren individuele ontwikkeling met een streven naar humaniteit, dat wil zeggen: menselijkheid.*

*Wij willen dat de kinderen:*

- *vertrouwen hebben in zichzelf;*
- *verantwoordelijkheid leren dragen;*
- *leren kiezen;*
- *leren opkomen voor zichzelf en anderen;*
- *rekening houden met anderen;*
- *leren omgaan met emoties en deze kunnen uiten;*
- *leren samenwerken;*
- *leren hun zelfstandigheid te vergroten;*
- *kunnen reflecteren op eigen handelen;*
- *leren dat ieder kind verschillend is;*

- *kunnen functioneren binnen wisselende groepssamenstellingen.*

*De Flevoschool heeft in alle hierboven genoemde zaken een belangrijke, stimulerende rol. Tegelijkertijd is samenwerking met de ouders hierbij van essentieel belang. De Flevoschool gaat er vanuit dat ouders zich er van bewust zijn dat de Flevoschool deze normen en waarden hanteert en dat zij hun opvoedende verantwoordelijkheid nemen in aansluiting op deze uitgangspunten. Op die manier kunnen ouders en De Flevoschool elkaar versterken in het uitdragen en praktisch maken van deze normen en waarden.*

In de komende jaren willen wij dit fundament nog meer versterken en ook verbreden. Hiervoor willen wij de stap gaan zetten naar excellent onderwijs. Vanuit de rapportage van de Inspectie van het Onderwijs (naar aanleiding van het inspectiebezoek op 20 april jl.) hebben wij de bevestiging gekregen dat wij de basis uitstekend op orde hebben. Wij hebben de ambitie de komende jaren een stap verder te gaan en toe te werken naar het niveau van excellent onderwijs. Dit willen wij realiseren door enerzijds nog meer te investeren in de kwaliteit van het personeel (zie personeelsbeleid) en anderzijds door onze aanpak, methodes en voorzieningen up-to-date, modern en samenhangend te houden.

Met betrekking tot de eerste pijler van onze visie 'uitstekend basisaanbod' gaan we een schoolbrede Engelse taalmethode invoeren. In gesprekken met leerlingen en ouders is ook naar voren gekomen dat de behoefte aan een schoolbrede Engelse taalmethode breed leeft. Wij willen de kinderen een breder aanbod bieden dat meer past bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en aansluit bij de stap naar excellent onderwijs. Naast het normale lesprogramma zijn er daarom vakdocenten voor de muziek- en gymnastieklessen (waaronder ook voor de groepen 1 en 2), schoolzwemmen, specifieke ICT hulpprogramma's en extra aanbod voor hoogbegaafden (Spaans, techniek, ontdekken).

Met betrekking tot de tweede pijler 'unieke talentontwikkeling' willen wij investeren in onze leerkrachten, zodat zij nog meer en beter in staat zijn te gaan kijken naar de unieke talenten van kinderen en daar in het leeraanbod op aan kunnen sluiten. Op die manier willen wij nog beter tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften en de verschillende leerstijlen van de kinderen en hen daardoor uitdagen tot betere leerresultaten. Daarnaast biedt dit kansen om de kinderen bewust te maken van de eigen talenten en daardoor ook een positief zelfbeeld te ontwikkelen. De principes van meervoudige intelligentie zullen onderzocht worden en daar waar mogelijk ingezet en ingevoerd worden. Moderne en digitale leermethoden dragen ook bij aan talentontwikkeling en de kwaliteit van het onderwijs. Zij bieden nieuwe manieren om samen en interactief te leren en meer maatwerk in het leeraanbod. Wij volgen actuele trends op dit gebied en streven ernaar dat onze leerlingen gebruik kunnen maken van bewezen moderne leermiddelen, zoals digiborden, laptops en aanvullende digitale leermethoden. Het afgelopen jaar is hier veel in geïnvesteerd en is er een hele goede ICT-basis gelegd. De komende jaren zal op deze basis worden voortbordurd. Wij zullen bij alle investeringen in nieuwe leermethoden altijd op zoek gaan naar moderne en digitale leermethoden/-componenten.

Met betrekking tot de derde pijler 'humanitaire normen en waarden' is er de afgelopen jaren in het lesprogramma al meer ruimte ingebouwd voor programma's ter verruiming en versterking van het sociaal-emotionele gebied voor de kinderen. De inzet van de Geluuskoffer, Raad van Kinderen en Rots en Watertraining zal een structurele basis krijgen en standaard onderdeel worden van ons curriculum.

### 3. De zorgstructuur

#### 3.1. Organisatie van de zorgstructuur

Regelmatig hebben kinderen op de basisschool gedurende korte of langere tijd extra zorg en begeleiding nodig. Het onderwijs zal rekening moeten houden met de specifieke onderwijsbehoeften van ieder kind binnen de mogelijkheden van de school.

#### 3.2. Doelstelling van de zorg

Wij treffen voorzieningen voor leerlingen, die moeilijkheden ondervinden om hun leer- en ontwikkelingsproces goed te laten verlopen. Met deze voorzieningen willen wij er voor zorgdragen dat elke leerling van De Flevoschool een doorgaande ontwikkeling doormaakt die recht doet aan deze leerling. Op het moment dat onze mogelijkheden en/of middelen op school niet (meer) toereikend zijn maken wij gebruik van het Samenwerkingsverband Unita of andere externe specialisten, zodat er passende hulp geboden kan worden en als dat nodig mocht zijn de leerling verwezen wordt naar een school die beter bij de onderwijsbehoeften van het kind aansluit.

Vormen van zorg zien wij in 3 niveaus binnen ons onderwijs terug:

1. *De zorg in de groep (door de leerkracht);*
2. *De zorg binnen de school (interne zorgstructuur);*
3. *De zorg op bovenschools niveau (Samenwerkingsverband, externe specialisten).*

Voor een verdere beschrijving van de zorgstructuur verwijzen wij u naar het School OndersteuningsProfiel (SOP). En voor het ondersteuningsprofiel van het samenwerkingsverband naar: [http://www.swvunita.nl/wp-content/uploads/docs/\(374632867\)%20Ondersteuningsplan-Unita\\_v26052014%20def.pdf](http://www.swvunita.nl/wp-content/uploads/docs/(374632867)%20Ondersteuningsplan-Unita_v26052014%20def.pdf)

In het school ondersteuningsprofiel staat beschreven hoe De Flevoschool haar basisondersteuning vorm geeft en zo haar verantwoordelijkheid neemt bij de invulling van passend onderwijs. Het SOP is tevens het document op basis waarvan de school kan beargumenteren of het wel of niet aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van de leerling kan voldoen.

Vanuit het SOP zijn er ambities opgesteld om Passend Onderwijs bij ons op school te realiseren. Om deze ambities in het juiste kader te kunnen plaatsen binnen dit schoolplan is een korte beschrijving van het SOP noodzakelijk.

'Elke basisschool beschikt over een herkenbaar ondersteuningsprofiel dat mede afgestemd is op het aanbod binnen het samenwerkingsverband. In het school ondersteuningsprofiel hebben de scholen aangegeven wat hun ambitie is en hoever ze zijn in het realiseren van de basisondersteuning.

De ondersteuningsprofielen van de scholen zijn een belangrijke waarborg bij het dekkende aanbod aan ondersteuningsarrangementen binnen Gooi en Omstreken. Scholen kunnen zich verder specialiseren om te kunnen voldoen aan specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen. Dit vraagt afstemming van de ondersteuningsprofielen in het samenwerkingsverband.

Individuele scholen kennen hun ambities en grenzen en die worden binnen het aanbod ook (h)erkend. Indien de mogelijkheden van de (individuele) scholen ontoereikend zijn kan er teruggevallen worden op een dekkende infrastructuur. Deze infrastructuur is erop gericht dat kinderen in Gooi en Omstreken passend onderwijs kunnen volgen.'

In onze school staat het welbevinden van het kind voorop. Wij streven daarbij naar kwalitatief goed onderwijs in een veilige en stimulerende leeromgeving. Wij besteden aandacht aan kinderen die extra begeleiding nodig hebben.

Goede onderwijszorg betekent dat alle leerlingen van onze school de zorg en begeleiding krijgen die zij nodig hebben om zich zo optimaal mogelijk te ontwikkelen.

Het is de bedoeling dat zoveel mogelijk leerlingen op een verantwoorde wijze onderwijs volgen, afgestemd op hun ontwikkelingsmogelijkheden.

De onderwijskundige uitgangspunten en doelen van de school staan beschreven in het hoofdstuk "onderwijsinhoudelijk". De daar benoemde onderdelen zijn mede bepalend voor de invulling van de zorg.

Om aan de daar benoemde doelen te voldoen hebben wij onze ambitie op zorggebied als volgt omschreven:

De school staat open voor zorgleerlingen. Op dit moment zijn wij een netwerkschool waarbij zorg op maat op een aantal vlakken in ontwikkeling is.

De ambitie van de school is om in het kader van Passend Onderwijs leerlingen met de kenmerken van de huidige schoolpopulatie zo goed mogelijk onderwijs vanuit onze uitgangspunten te bieden. Dat betekent dat de school zich inzet om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van alle leerlingen. De Flevoschool streeft na een smalle zorgschool te worden. Op De Flevoschool zitten de leerlingen verdeeld over alle groepen.

Als doelgroep worden reguliere en meer- hoogbegaafde leerlingen gezien maar ook die leerlingen met lichte gedragsproblemen (niet externaliserend), leerlingen die een vorm van autisme, dyslexie of dyscalculie hebben. Ook staat men open voor enkel geïndiceerde leerlingen en leerlingen die slechtziend, slechthorend of een spierziekte of spraak/taal stoornis hebben.

Om dit te realiseren betekent dat voor de leerkrachten dat men geschoold zal moeten worden op specifieke didactische, pedagogische vaardigheden en effectieve leertijd om nog betere resultaten te boeken (zie hoofdstuk: Personeel).

Vanuit de verschillende analyses die wij de afgelopen jaren hebben gemaakt komt naar voren dat er extra aandacht zal moeten zijn voor spelling en rekenen en dan met name op de effectieve instructie.

Wij willen ons daarbij richten op de volgende uitgangspunten om bovenstaande punten te realiseren:

- Het opbouwen van een sterke gedragcultuur.
- Hoge verwachtingen hebben van leerlingen.
- Leerlingen betrokken en geactiveerd houden tijdens de lessen.
- Technieken toepassen in relatie tot lesmodellen en opbrengstgericht werken.

In het huidige onderwijs is er een toenemende vraag naar de begeleiding van de meerbegaafde leerlingen. In de afgelopen jaren hebben wij die begeleiding kunnen realiseren door die kinderen verrijkingslessen aan te bieden. Deze lessen stonden onder begeleiding van onze eigen Remedial Teacher. In de komende tijd willen wij naast het behouden van lessen buiten de groep (in welke lesvorm dit zal gaan plaatsvinden is onderdeel van de plannen) ook toewerken naar meer integratie binnen de groep.

Vanuit de adviezen die er gegeven zijn tijdens het laatste inspectiebezoek en die betrekking hadden op de indicator "zicht op ontwikkeling" zullen wij ons heroriënteren op de inzet van de groepsplannen en groepsoverzichten.

Een belangrijke pijler van de school is de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen. In het afgelopen jaar zijn wij gestart met het leerlingvolgsysteem van "Zien". Voor ons gevoel sluit dit echter nog niet optimaal aan bij onze situatie en het beeld dat wij van kinderen hebben. Belangrijk is het voor ons dat wij een methode vinden die daaraan recht doet.

Binnen de termijn van dit schoolplan zullen wij dan ook meerdere volgsystemen gaan toetsen aan de praktijk en op basis daarvan een gefundeerde keuze maken.

Tevens zullen wij het beleid rondom het Ontwikkelingsperspectief gaan formaliseren, dit om de ontwikkeling van kinderen met aangepaste leerlijnen beter in kaart te hebben en daardoor het onderwijs voor deze kinderen nog meer op maat te kunnen aanbieden.

## 4. Het personeelsbeleid

Zoals de Raamovereenkomst van het primair onderwijs vereist, heeft het bestuur een personeelsbeleidsplan. Dit plan wordt regelmatig geëvalueerd binnen het bestuur, het directieoverleg en de medezeggenschapsraad en bijgesteld wanneer dit wenselijk is, of wanneer de wetgever dit eist.

Het personeelsbeleidsplan geeft een beschrijving van het huidige personeelsbeleid, dat wil zorgen voor goede arbeidsvoorwaarden, een duidelijke rechtspositionele basis, veiligheid, gezondheid, welzijn en bevordering van een goede werksfeer. Het draagt bij tot het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Het personeelsbeleidsplan ligt ter inzage op school en beschrijft onder andere het beleid t.a.v.:

- werving en selectie, vacaturebeleid en sollicitatiecode;
- taakbeleid;
- begeleiding en scholing van personeel;
- arbeidsomstandighedenbeleid;
- functioneren en beoordeling;
- evenredige vertegenwoordiging.

Zie verder het Integraal Personeels Beleidsplan.

Vanuit de visie zijn er twee belangrijke elementen die voor ons het uitgangspunt van het personeelsbeleid vormen.

### **A) De leerkrachten zijn de sleutel tot succes van de kinderen**

*Talentontwikkeling van elke leerling vraagt een focus op het leerproces van de leerlingen en het verbeteren daarvan. Tegelijkertijd vraagt het aandacht voor het individu en de individuele benadering van talent. De leraar is en blijft hierbij de sleutel tot succes. Daarom investeren we als Flevoschool in de kwaliteit en ontwikkeling van onze leraren en de onderlinge samenwerking binnen het team.*

Speciale aandacht hierbij vormt voor de leerkrachten specifieke pedagogische en didactische vaardigheden die versterkt moeten worden om aan de toenemende zorgvraag (zie hoofdstuk: zorgstructuur) te kunnen voldoen.

### **B) De Flevoschool is een lerende organisatie**

*Onze school is een lerende organisatie. Om onderwijs van de hoogste kwaliteit te kunnen blijven bieden, is het noodzakelijk een lerende cultuur te hebben. Inzicht in cijfers en resultaten over hoe onze school het doet, leidt tot inzichten om van te leren en te verbeteren, niet om af te rekenen. Er moet een 'veilige' omgeving zijn, waarin leerkrachten open over prestaties en verbeterpunten durven te praten. De hoogste kwaliteit willen leveren is een mindset. Leren doe je samen op alle niveaus in de organisatie, bestuursmanagement-, team- en leerkrachtniveau. Een lerende cultuur vereist een kritische houding, het in staat zijn tot (zelf)reflectie, een 'veilige omgeving', samenwerking op alle niveaus en inzicht in prestaties en resultaatverbetering. Maar bovenal staat of valt een lerende cultuur bij de passie van professionals om hun werk elke dag een beetje beter te willen doen.*

Deze twee elementen geven wij vorm door enerzijds in te zetten op de individuele ontwikkeling van de leerkrachten en anderzijds door op teamniveau zowel onderwijsinhoudelijk als organisatorisch verbinding met elkaar te maken. Om dit mogelijk te maken is er binnen de begroting al een aantal jaren extra ruimte gemaakt om op beide

onderdelen die ontwikkeling ook te kunnen financieren. Dit zal de komende jaren worden voortgezet.

De komende jaren zal er verdere verdieping plaatsvinden op individueel niveau. Vanuit de gesprekkencyclus zal er nog meer worden gekeken naar de individuele behoeften en ontwikkelpunten van de personeelsleden om bovenstaande visiepunten te versterken. Om van De Flevoschool verder een lerende organisatie te maken richten wij ons allereerst op de uitgangspunten van de lerende organisatie om daarna vast te stellen op welke onderdelen wij moeten gaan inzetten om dit vorm te geven.

Wat kenmerkt een lerende organisatie? (bron: School aan zet)

- Leren in teamverband, vanuit een duidelijke structuur.
- Een lerende cultuur op school.
- Een directie die het leren stimuleert en faciliteert.

#### Leren in teamverband:

De kern van de lerende organisatie ligt overduidelijk in de teams. Daar ontwikkelen en ontwerpen de leerkrachten (en coördinatoren) gezamenlijk. Niet elk team is per definitie een lerend team. Lerende teams hebben een duidelijke structuur als onderlegger:

- De teams spreken de intentie uit om samen te werken aan een nieuwe ontwikkeling of verbetering van het onderwijs.
- Doelen en activiteiten leggen zij vast in een teamplan, dat aansluit bij de visie.
- Er zijn ontwikkeldagen of –uren waarin het team om de tafel gaat zitten om iets samen op te zetten. Vervolgens brengen de leerkrachten dit in praktijk.
- De commissies delen datgene dat ontwikkeld wordt met de rest van de organisatie, bijvoorbeeld in de vorm van een studiedag.
- Er is een commissiecoördinator met duidelijke verantwoordelijkheden en een lijn naar de directie.

#### Een lerende cultuur op school:

In een lerende organisatie willen de docenten leren van en aan elkaar. Er heerst een mentaliteit van 'het kan steeds beter'. De leerkrachten willen het samen doen en nemen een kijkje in elkaars keuken. Zij streven ernaar samen beter onderwijs te realiseren, passend bij de visie van de school. Er is, met andere woorden, sprake van een 'lerende cultuur'. Deze cultuur heeft een aantal typerende kenmerken:

- Het begint vaak met een klein groepje leerkrachten die samen kijken hoe het onderwijs beter kan. Door ervaringen te delen en successen te laten zien, verspreidt het zich als een olievlek.
- De school voert plannen echt uit, waarbij leerkrachten nieuwe dingen uitproberen en zich niet laten weerhouden door de angst dat het ook mis kan gaan.
- De leerkrachten gaan bij elkaar kijken en geven elkaar feedback. Ze reflecteren op hun eigen en elkaars werk. Collegiale consultatie en het werken met portfolio's zijn gebruikelijk.
- De lerende cultuur zit in alle lagen: bij leerkrachten, directie en leerlingen. Leerkrachten motiveren hun leerlingen om te leren. Dit 'leren van de leerling' neemt een centrale plaats in.
- In het aannamebeleid stuurt de school op een lerende cultuur door nieuwe leerkrachten aan te nemen die enthousiast zijn om volgens de visie te werken.

### Een directie die het leren stimuleert en faciliteert:

Een lerende organisatie kan niet zonder een directie die ruimte geeft voor teamleren. Teams krijgen verantwoordelijkheid en mogen experimenteren en professionaliseren. De directie in een lerende omgeving kenmerkt zich door de volgende punten:

- De directie werkt vanuit een duidelijke (gemeenschappelijke) visie en brengt structuur aan.
- De directie heeft een faciliterende rol. De schoolleiding faciliteert de teams om te ontwikkelen. Bijvoorbeeld in de vorm van uren en taakstellingen, maar ook in de vorm van verantwoordelijkheid (eigenaarschap). De directie moedigt de teams aan te experimenteren; leerkrachten mogen nieuwe dingen uitproberen.
- De directie heeft een verbindende rol. De schoolleiding organiseert het overleg en creëert momenten waarin de commissies hun ervaringen onderling uitwisselen.
- De directie stimuleert de professionalisering van de leerkrachten. Daarbij juicht de schoolleiding ideeën van leerkrachten toe. Zo'n initiatief moet dan wel passen bij de visie van de school en echt een bijdrage leveren aan de onderwijspraktijk. Het idee moet ook passen bij de commissie waar de leerkracht deel van uit maakt en bij de leerkracht zelf: waar ligt zijn kracht? De directie bepaalt het beleid voor de begeleiding van nieuwe leerkrachten.
- De directie stelt zichzelf ook lerend op en werkt aan de eigen professionalisering.

Op een aantal punten voldoen wij al aan de kenmerken van een lerende organisatie (commissies met eigen verantwoordelijkheid en bewaken/vernieuwen/aanpassen van het onderwijs, commissieverantwoordelijken en lijnen naar de directie). Daarnaast dienen er ook zaken te worden opgepakt waaronder het geven van feedback, collegiale consultatie en het delen van successen en ervaringen.

De komende jaren zullen wij daaruit zaken verder borgen en versterken en andere zaken oppakken en invoeren.



## 5. *Het kwaliteitsbeleid*

De Flevoschool streeft onderwijs van de hoogste kwaliteit na. Dit kan alleen bereikt worden met bekwaam personeel en de juiste middelen. Het lesgevend personeel zal doorlopend worden getraind op basis van het jaarlijks in overleg met de leerkracht vast te stellen persoonlijk ontwikkelingsplan. Hiervoor is een ruim budget beschikbaar.

De gebruikte middelen zijn modern en van hoge kwaliteit. Dat geldt voor zowel de verschillende methodes als de IT-infrastructuur.

De Flevoschool is bereid om de hoge kosten die gepaard gaan met kwalitatief hoog onderwijs te dragen.

De kwaliteit van het onderwijs wordt op verschillende onderzoeken gebaseerd en bewaakt:

- Rapporten van de onderwijsinspecteur;
- CITO resultaten;
- Enquêtes;
- COOL onderzoeken;
- Ouder-resonans-avonden;
- Middelbare schoolverloop van ex-leerlingen.

Kwalitatief goed onderwijs betekent ook adaptief onderwijs; elke leerling moet zich op zijn of haar niveau en snelheid kunnen ontwikkelen, opdat een ononderbroken ontwikkelingsproces doorlopen wordt. De Flevoschool biedt de primaire stof binnen de klas op minimaal drie niveaus aan. De professionele remedial teacher verzorgt in de onderbouw met name herhaling van de in de klas aangeboden stof. Voor de bovenbouw wordt verrijking aangeboden.

De komende jaren zal het kwaliteitssysteem van Cees Bos worden vervangen door een alternatief dat beter voldoet aan de wensen van De Flevoschool. Deze wensen zullen in samenspraak met de verschillende onderwijsinhoudelijke commissies geconcretiseerd worden.

## 6. Beleidsvoornemens

- Behalen predicaat 'excellente school' 2016 – 2017
- Meer en betere communicatie en profilering.
  - op basis van de visie
  - w.o. vernieuwing website
- Invoeren schoolbrede Engelse taalmethode.
- Investeren in verdere ontwikkeling van onze leerkrachten.
  - met name de pedagogisch-didactische vaardigheden.
  - aanpassing in gesprekkencyclus (IPB) voor betere aansluiting met cao.
- Creëren van een lerende organisatie.
- Investeren in moderne en digitale leermiddelen.
- Versterking sociaal-emotionele ontwikkeling.
  - Geluuskoffer, Raad van Kinderen en Rots en Watertraining krijgen structurele basis en worden standaard onderdeel curriculum.
- Versterken zicht op individuele ontwikkeling kinderen.
  - selecteren en invoeren specifieke methode, zodat nog meer maatwerk kan worden geboden.
  - aanpassen van groepsplannen en groepsoverzichten voor betere aansluiting bij de tussentijdse individuele ontwikkeling.
- Evaluatie huidig kwaliteitssysteem en aanschaf bijhorend kwaliteitvolgsysteem.

## Bijlage 1

### Formulier "Instemming met schoolplan"

School: De Flevoschool  
Adres: Bovenlangewijnseweg 4  
Postcode/plaats: 1272 BX Huizen

---

#### Verklaring

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van De Flevoschool in te stemmen met het

van september 2015 tot september 2019

geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

\_\_\_\_\_ plaats

\_\_\_\_\_ datum

\_\_\_\_\_ naam

\_\_\_\_\_ functie

\_\_\_\_\_ handtekening

## Bijlage 2

### Formulier "Instemming met schoolplan"

School: De Flevoschool  
Adres: Bovenlangewijnseweg 4  
Postcode/plaats: 1272 BX Huizen

---

#### Verklaring

Het bevoegd gezag van De Flevoschool heeft het  
van september 2015 tot september 2019  
geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

\_\_\_\_\_ plaats

\_\_\_\_\_ datum

\_\_\_\_\_ naam

\_\_\_\_\_ functie

\_\_\_\_\_ handtekening

## Bijlage 3

### Activiteitenplan 2015 - 2016

Blz. beleidsplan	Omschrijving en Doel	Kengetal	Stuurgetal	Benodigde acties	Verantwoordelijk	Gereed	Middelen (tijd, geld en mensen)	Exploitatie/reserves
<b>Onderwijsinhoudelijk</b>								
	Aanvankelijk lezen: Nieuwe methode	Huidige methode: Veilig Leren lezen	Implementatie- traject	- Teamtrainingen plannen - Inzetten externe experts	- Leerkrachten groep 3 - Werkgroep lezen - Werkgroep Taal - Directie - Externen	januari 2016		Exploitatie
	Engels: Nieuwe methode Schoolbrede invoering	huidige methode:	Keuzetraject:	- Uitnodigen vertegenwoordiger voor eerste selectie - zichtzendingen aanvragen - 1 <sup>e</sup> keuze maken - uitproberen 2 methodes - definitieve keuze maken - aanschaf methode	- Leerkrachten groep 1 t/m 8 - Directie - Externen	herfst 2015		Reserve: ?
	Engels: Nieuwe methode	Huidige methode:	Implementatie- traject	- Teamtrainingen plannen - Inzetten externe experts	- Leerkrachten groep 1 t/m 8 - Directie - Externen	juli 2016		Exploitatie
	Methode Taal/Spelling: Nieuwe methode	Huidige methode: Taal in Beeld Spelling in Beeld	Vorbereidings- traject invoering van methode Staal	- Opleiden 2 leerkrachten tot Staal experts - Teamtrainingen	- Leerkrachten 4 t/m 8 - Werkgroep Taal/Spelling	mei 2016		Reserve: € 12.000,-

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- definitieve keuze maken, is dit echt de methode die wij willen?</li> <li>- aanschaf methode</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie</li> <li>- Externen</li> </ul>		
	1-Zorgroute: Evaluatie en aanpassing groepsplannen en groepsoverzichten	Er wordt nu gewerkt met de formats vanuit de studiemomenten met de CED groep.	Formats die beter aansluiten bij de wensen van het team en de gevraagde onderwijs-behoefte van de kinderen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamsessies</li> <li>- Aanpassen formats</li> <li>- Tussentijdse evaluaties</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerkrachten groep 1 t/m 8</li> <li>- Directie</li> </ul>	juli 2016	
	<b>Management, Bestuur en Organisatie</b>						
	Lerende organisatie: Individuele scholing op ontwikkelingsgebieden (persoonlijk/organisatie)	Jaarlijkse cyclus		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afstemming vanuit de POP gesprekken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie</li> <li>- Team</li> </ul>	juni 2016	Exploitatie
	Lerende organisatie: Versterking werkgroepen en uitbreiding verantwoordelijkheden van de werkgroepen			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tijdens 1<sup>e</sup> zitting september doornemen met werkgroepen hoe dat eruit ziet</li> <li>- Afspreken wie hoofdverantwoordelijk wordt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie</li> <li>- Werkgroepen</li> </ul>	januari 2016	
	Ouderenquête	1x per 4 jaar vanuit Kwaliteitszorg		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doornemen vragen</li> <li>- Klaarzetten enquête.</li> <li>- Verwerking uitslagen</li> <li>- Opstellen rapport en conclusies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie</li> <li>- MR</li> </ul>	april 2016	

	Integraal Personeels Beleidsplan	Versie maart 2014	Evaluatie	- Inventariseren evt. aanpassingen - Voorleggen aanpassingen aan Bestuur en MR	- Directie - Bestuur - MR	sept. 2015
				-		
	Leerlingen vragenlijst veiligheid	Jaarlijkse cyclus		- Doornemen vragen - Klaarzetten enquête. - Verwerking uitslagen - Opstellen rapport en conclusies	- Directie - MR	sept. 2015
	Personeelsvragenlijst veiligheid	Jaarlijkse cyclus		- Doornemen vragen - Klaarzetten enquête. - Verwerking uitslagen - Opstellen rapport en conclusies	- Directie - MR	sept. 2015

## Bijlage 4

### Activiteitenplan 2016 - 2017

Blz. beleidsplan	Omschrijving en Doel	Kengetal	Stuurgetal	Benodigde acties	Verantwoordelijk	Gereed	Middelen (tijd, geld en mensen)	Exploitatie / reserves
<b>Onderwijsinhoudelijk</b>								
	Methode Taal/Spelling: Nieuwe methode	Huidige methode: Taal in Beeld Spelling in Beeld	Implementatie- traject: invoering van methode Staal	- Teamtrainingen plannen - Inzetten externe experts	- Leerkrachten 4 t/m 8 - Werkgroep Taal/Spelling - Directie - Externen	mei 2017		Exploitatie
	Expressie: Nieuwe methode Beeld/kunst Tekenen	Huidige methode: Moet je doen Moet je doen	Keuzetraject	- Uitnodigen vertegenwoordiger voor eerste selectie - zichtzendingen aanvragen - 1 <sup>e</sup> keuze maken - uitproberen 2 methodes - definitieve keuze maken - aanschaf methode	- Leerkrachten groep 1 t/m 8 - Werkgroep Kunst & Cultuur - Directie - Externen	mei 2017		Reserve: € 4.000,-
	Methode Voortgezet Technisch Lezen: Nieuwe methode	Huidige methode: Estafette	Keuzetraject	- Uitnodigen vertegenwoordiger voor eerste selectie - zichtzendingen aanvragen - 1 <sup>e</sup> keuze maken - uitproberen 2 methodes - definitieve keuze maken	- Leerkrachten groep 4 t/m 7 - Werkgroep Lezen - Directie - Externen	mei 2017		Reserve: € 4.000,-



				- aanschaf methode			
	<b>Management, Bestuur en Organisatie</b>						
	Lerende organisatie: Individuele scholing op ontwikkelingsgebieden (persoonlijk/organisatie)	Jaarlijkse cyclus		- Afstemming vanuit de POP gesprekken	- Directie - Team	juni 2017	Exploitatie
	Lerende organisatie: Teamscholing: - Veiligheid - Geven/ontvangen feedback			- Teamtrainingen plannen - Inzetten externe experts	- Leerkrachten groep 1 t/m 8 - Directie - Externen	juni 2017	Exploitatie :
	Beoordeling kwaliteitssysteem:	- Kwaliteitsbeleid De Flevoschool - Kwaliteits-systeem Cees Bos	- Evaluatie en aanpassen eigen systeem - Anderkwaliteit-ondersteunend systeem	- Aanpassingen invoeren - Verschillende systemen vergelijken en beoordelen - Nieuw systeem aanschaffen en invoeren.	- Directie - Bestuur - MR - Externen	februari 2017	
	Integraal Personeels Beleidsplan	Versie september 2015	Evaluatie	- Inventariseren evt. aanpassingen - Voorleggen aanpassingen aan Bestuur en MR	- Directie - Bestuur - MR	sept. 2016	
	Leerkrachtenenquête	1x per 4 jaar vanuit Kwaliteitszorg		- Doornemen vragen - Klaarzetten enquête. - Verwerking uitslagen - Opstellen rapport en conclusies	- Directie - MR	april 2017	

Leerlingen vragenlijst veiligheid	Jaarlijkse cyclus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doornemen vragen</li> <li>- Klaarzetten enquête.</li> <li>- Verwerking uitslagen</li> <li>- Opstellen rapport en conclusies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie</li> <li>- MR</li> </ul>	sept. 2016
Personeelsvragenlijst veiligheid	Jaarlijkse cyclus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doornemen vragen</li> <li>- Klaarzetten enquête.</li> <li>- Verwerking uitslagen</li> <li>- Opstellen rapport en conclusies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie</li> <li>- MR</li> </ul>	sept. 2016

## Bijlage 5

### Activiteitenplan 2017 - 2018

Blz. beleidsplan	Omschrijving en Doel	Kengetal	Stuurgetal	Benodigde acties	Verantwoordelijken	Gereed	Middelen (tijd, geld en mensen)	Exploitatie/reserves
<b>Onderwijsinhoudelijk</b>								
	Wetenschap & Techniek: Nieuwe methode techniek	Huidige methode: Techniektorens	Keuzetraject	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitnodigen vertegenwoordiger voor eerste selectie</li> <li>- zichtzendingen aanvragen</li> <li>- 1<sup>e</sup> keuze maken</li> <li>- uitproberen 2 methodes</li> <li>- definitieve keuze maken</li> <li>- aanschaf methode</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerkrachten groep 1 t/m 8</li> <li>- Werkgroep W&amp;T</li> <li>- Directie</li> </ul>	mei 2017		Reserve: € 7.000,-
	Zelfstandig werken: Nieuw materiaal	huidige methode: Verschillende materialen	Keuzetraject	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitnodigen vertegenwoordiger voor eerste selectie</li> <li>- zichtzendingen aanvragen</li> <li>- 1<sup>e</sup> keuze maken</li> <li>- uitproberen 2 methodes</li> <li>- definitieve keuze maken</li> <li>- aanschaf methode</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerkrachten groep 1 t/m 8</li> <li>- Werkgroep Zelfst. Werken</li> <li>- Directie</li> <li>- Externen</li> </ul>	mei 2017		Reserve: € 2.500,-
	Methode Voortgezet Technisch Lezen: Nieuwe methode	Methodekeuze is gemaakt	Implementatie-traject	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamtrainingen plannen</li> <li>- Inzetten externe experts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerkrachten groep 4 t/m 7</li> <li>- Werkgroep Lezen</li> <li>-Directie</li> <li>- Externen</li> </ul>	juni 2018		Exploitatie:

	Expressiemethode: Nieuwe methode muziek	Huidige methode: Moet je doen	Keuzetraject	- Uitnodigen vertegenwoordiger voor eerste selectie - zictzendingen aanvragen - 1 <sup>e</sup> keuze maken - uitproberen 2 methodes - definitieve keuze maken - aanschaf methode	- Leerkrachten groep 1 t/m 8 - Muzieklerkracht - Directie - Externen	mei 2018	Reserve: € 2.000,-
	Rekenmethode: Nieuwe methode	Huidige methode: Wereld in Getallen	Keuzetraject	- Uitnodigen vertegenwoordiger voor eerste selectie - zictzendingen aanvragen - 1 <sup>e</sup> keuze maken - uitproberen 2 methodes - definitieve keuze maken - aanschaf methode	- Leerkrachten groep 3 t/m 8 - Werkgroep rekenen - Directie - Externen	mei 2018	Reserve: € 16.000,-
<b>Management, Bestuur en Organisatie</b>							
	Lerende organisatie: Onderdeel.....			-			Exploitatie
	Lerende organisatie: Teamscholing: - Collegiale consultatie				- Leerkrachten groep 1 t/m 8 - Directie - Externen	juni 2017	Exploitatie
	Integraal Personeels Beleidsplan	Versie september 2016	Evaluatie	- Inventariseren evt. aanpassingen	- Directie - Bestuur - MR	sept. 2016	

			- Voorleggen aanpassingen aan Bestuur en MR		
			-		
	Ouderenquête	1x per 2 jaar vanuit Kwaliteitszorg	- Doornemen vragen - Klaarzetten enquête - Verwerking uitslagen - Opstellen rapport en conclusies	- Directie - MR	april 2017
	Leerlingenenquête	1x per 4 jaar vanuit Kwaliteitszorg	- Doornemen vragen - Klaarzetten enquête - Verwerking uitslagen - Opstellen rapport en conclusies	- Directie - MR	april 2017
	Leerlingen vragenlijst veiligheid	Jaarlijkse cyclus	- Doornemen vragen - Klaarzetten enquête - Verwerking uitslagen - Opstellen rapport en conclusies	- Directie	sept. 2017
	Personeelsvragenlijst veiligheid	Jaarlijkse cyclus	- Doornemen vragen - Klaarzetten enquête - Verwerking uitslagen - Opstellen rapport en conclusies	- Directie	sept. 2017

## Bijlage 6

### Activiteitenplan 2018 - 2019

Blz. beleidsplan	Omschrijving en Doel	Kengetal	Stuurgetal	Benodigde acties	Verantwoordelijk	Gereed	Middelen (tijd, geld en mensen)	Exploitatie/reserves
<b>Onderwijsinhoudelijk</b>								
	Wetenschap & Techniek: Nieuwe methode techniek	Methodekeuze is gemaakt	Implementatietraject	- Teamtrainingen plannen - Inzetten externe experts	- Leerkrachten groep 1 t/m 8 - Werkgroep W&T - Directie - Externen	juni 2019		Exploitatie
	Rekenmethode: Nieuwe methode	Huidige methode: Wereld in Getallen	Implementatietraject:	- Teamtrainingen plannen - Inzetten externe experts	- Leerkrachten groep 3 t/m 8 - Werkgroep rekenen - Directie - Externen	juni 2019		Exploitatie
	Methode groep 1-2: Nieuwe methode	Huidige methode: Onderbouwd	Keuzetraject	- Uitnodigen vertegenwoordiger voor eerste selectie - zichtzendingen aanvragen - 1 <sup>e</sup> keuze maken - uitproberen 2 methodes - definitieve keuze maken - aanschaf methode	- Leerkrachten groep 1 t/m 3 - Directie - Externen	mei 2019		Reserve: € 7.000,-
	Begrijpend/studerend lezen: Nieuwe methode	Huidige methode: Lezen in Beeld	Keuzetraject	- Uitnodigen vertegenwoordiger voor eerste selectie - zichtzendingen aanvragen - 1 <sup>e</sup> keuze maken	- Leerkrachten groep 4 t/m 8 - Werkgroep lezen - Directie - Externen	mei 2019		Reserve: € 5.000,-

- uitproberen 2 methodes
- definitieve keuze maken
- aanschaf methode

## Management, Bestuur en Organisatie

Lerende organisatie:  
Onderdeel.....

Integraal Personeels Beleidsplan	Versie september 2017	Evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventariseren evt. aanpassingen</li> <li>- Voorleggen aanpassingen aan Bestuur en MR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie</li> <li>- Bestuur</li> <li>- MR</li> </ul>	sept. 2017
Leerlingen vragenlijst veiligheid	Jaarlijkse cyclus		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doornemen vragen</li> <li>- Klarzetten enquête</li> <li>- Verwerking uitslagen</li> <li>- Opstellen rapport en conclusies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie</li> <li>- MR</li> </ul>	sept. 2018
Personeelsvragenlijst veiligheid	Jaarlijkse cyclus		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doornemen vragen</li> <li>- Klarzetten enquête</li> <li>- Verwerking uitslagen</li> <li>- Opstellen rapport en conclusies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie</li> <li>- MR</li> </ul>	sept. 2018.
Opstellen schoolplan 2019- 2020	Schoolplan 2015- 2019	Vanuit een "sterkte en zwakte" onderzoek, onderwijsontwikkelingen en maatschappelijke vraagstukken opstellen van het	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bundelen enquêtes, COOL-onderzoek, Inspectierapport etc.</li> <li>- Koersbepalen</li> <li>- Overleg team en bestuur</li> <li>- Informeren en instemming MR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie</li> <li>- Team</li> <li>- MR</li> <li>- Bestuur</li> </ul>	juli 2019

schoolbeleid  
voor de  
komende 4  
jaren.