

Jacobaschool

Schoolplan 2016-2020

=b\ci X'

Hoofdstuk	Bladzijde
1) Inleiding	4
2) Onze school	6
3) Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg	10
4) Beleidsterreinen	15
5) Analyse huidige stand van zaken	20
6) Actuele interne en externe ontwikkelingen	27
7) Meerjarenbeleid	29
8) Bijlagen	31

%" =b`Y]X]b[`

%"%" 8cY`Yb`Zi bW]Y`

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

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

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

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

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

%"&" =bhYfbY`gUa Yb\Ub[`

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

%" " F Y`Uh]Y`a Yh`UbXYfY`VY`Y]XgXcW` a YbhYb`

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

Vanuit de Stichting:

- Ě Strategisch Beleidsplan Stichting de la Salle 2015-2016
- Ě Strategische Beleidsagenda Stichting Jong Leren 2016 - 2020
- Ě Eindrapport Fusie 2015

Vanuit de Jacobaschool:

- Ě Het teamplan 2015-2016
- Ě Het onderwijsprofiel
- Ě Het zorgplan

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

%(" HchghUbX_ca]b[

In maart 2015 is na een intensief oriëntatieproces besloten dat VCPO De Basis en Stichting De la Salle een bestuurlijke fusie aan zullen gaan. Voor het schooljaar 2015 – 2016 hadden beide besturen nog een afzonderlijk strategisch beleidsplan, als toevoeging op het destijds lopende schoolplan 2011 - 2015. Voor de periode 2016 – 2020 is vervolgens een gezamenlijk strategisch beleidsplan ontwikkeld.

2015-2016 (overgangsjaar)

Alvorens het strategisch beleid 2015 – 2016 definitief vast te stellen, is over de invulling overlegd in de onderwijscommissie en het directeurenoverleg. De Raad van Toezicht heeft goedkeuring en de GMR heeft instemming verleend aan het strategisch beleidsplan voor de periode 2015-2016.

2016-2020

Voorafgaand aan de schoolplanperiode 2016-2020 heeft het CvB in samenspraak met de directies van de scholen de strategische keuzes op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Vervolgens is in een directie tweedaagse, een personeelsdag en op allerlei overleggen een nadere invulling bepaald. Deze keuzes geven kaders voor de op te stellen schoolplannen van de afzonderlijke scholen en geven tegelijkertijd ruimte om als school eigen specifieke invullingen te geven, afgestemd op bijzondere omstandigheden of op vormgeving van een specifiek concept.

Hieronder volgt een opsomming van de pijlers van de Strategische Beleidsagenda 2016-2020:

- Onderwijsinnovatie
- Professionalisering
- Profilering
- Organisatieprocessen

Deze pijlers zijn verwerkt in een poster, zodat in één oogopslag voor alle geledingen binnen onze stichting helder is waar wij aan werken. Aan deze poster ligt een inhoudelijk document ten grondslag dat in verder detail onze doelen en ambities en het tijdspad beschrijft.

Uitgangspunten bij de totstandkoming van dit schoolplan zijn vooral het strategisch beleidsplan van stichting Jong Leren, het schoolplan 2011-2016 en het teamplan 2015-2016 geweest. De strategische beleidsagenda van Jong Leren bestaat uit twee onderdelen:

- een 'publieksversie' in de vorm van een poster, waarmee we kernachtig en visueel representeren waar wij de komende vier jaar voor staan (zie bijlage)
- een document dat een concrete en verdiepende toelichting geeft op de genoemde punten in de poster.

%) " DfcWXi fYg

1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan
Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld.
2. Klachtenregeling
In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

&" CbnY`gWk cc`

&"% NU_Y`^_Y`[Y[Yj Ybg`

Brinnummer	11QZ
Schoolnaam	RK Basisschool Jacoba
Telefoonnummer	0235475371
Faxnummer	
Gemeente	HEEMSTEDE
Provincie	Noord-Holland
Vestiging adres	Lanckhorstlaan 9, 2101BA HEEMSTEDE
Correspondentie adres	Lanckhorstlaan 9, 2101BA HEEMSTEDE
Naam bevoegd gezag	Stichting Jong Leren
Correspondentie adres bevoegd gezag	Postbus 320 2100AH HEEMSTEDE
E-mail school	info.jacoba@jl.nu

&"&" <]ghcf]Y`j Ub`XY`gWk cc`

Op de plaats waar in het begin van deze eeuw nog de villa Lanckhorst van mevrouw Jacoba Preyde-Ruygrok lag, werd door de Broeders de la Salle eind 1929 gestart met de bouw van een schoolgebouw als dependance van de toenmalige Jozefschool aan de Herenweg in Heemstede. In januari 1931 betrokken 150 leerlingen het nieuwe schoolgebouw aan de landelijke Lanckhorstlaan. In het begin was de school een jongensschool met uitsluitend broeders als leerkrachten.

Met de komst van meisjes en vrouwelijke leerkrachten in de jaren zestig veranderde er veel. En de betrokkenheid en deelname van ouders bij en aan het schoolleven resulteerde in de oprichting van een oudervereniging.

In 1977 verschenen de eerste kleuters binnen het gebouw. Eerst was de kleuterklas formeel een dependance van de Antoniuschool. Een zelfstandige kleuterschool werd het pas toen ze in de plaats kwam van de in 1981 opgeheven 'Glippertjeshof'. In 1979 werd peuterklas 'Het Jacobijntje' opgericht, geleid door Maria van Houten.

Onder leiding van Thea Cuppen, sinds 1982 directeur, werd vervolgens begonnen met de voorbereidingen van de op handen zijnde integratie van het kleuter- en lager onderwijs. Deze kreeg in 1985 zijn beslag. In 1991 nam Thea met een daverend feest afscheid van haar Jacobaschool en werd zij opgevolgd door John van Veen.

Van 1 januari 2003 tot 1 april 2013 heeft de Jacobaschool een tweehoofdige directie gehad.: Anne Marie Hersman-van Roon en Hanneke Prins-Roozen. Vanaf 1 september 2014 is Wietse Algera de directeur van de Jacobaschool. Zijn voorganger Anne Marie Hersman-van Roon heeft een andere functie binnen de stichting aangenomen. In 2019 viert de Jacobaschool haar 90-jarig jubileum.

&" " 6Yj cY[X`[YnU[`Yb`VYghi i fgWk`bWdh`

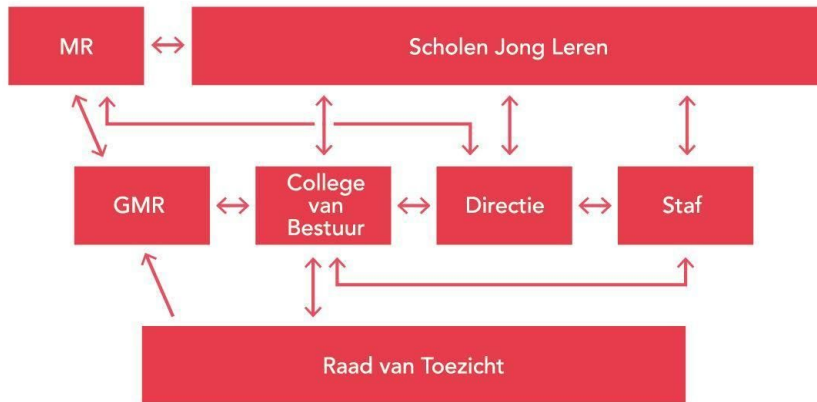
Na 1 januari 2016 zijn VPCO de Basis en Stichting De la Salle overgegaan in een nieuwe organisatie: Stichting Jong Leren. Ook deze nieuwe stichting zal werken vanuit Good Government met een Raad van Toezicht en een College van Bestuur.

De missie van Jong Leren komt tot uiting in onze ondertitel: **Í 8Y`_i bghj Ub` \ Yh`YfYbÎ`** Het woord kunst staat voor enerzijds het vakmanschap, anderzijds voor creativiteit en inventiviteit. Belangrijke competenties, zeker waar het leren betreft, zowel van kinderen als van de professionals.

Stichting Jong Leren heeft werkprincipes vastgesteld, die leidend voor ons handelen zijn op alle niveaus van onze organisatie:

Wij geven ruimte
Wij dagen uit
Wij leren samen





Het organogram van Stichting Jong Leren ziet er als volgt uit:



&"(" F Y`UhjY`a Yh`Vcj YbgW`cc`gY`cf[Ub]gUhjYg`

Stichting Jong Leren omvat 29 basisscholen in de regio's Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en Aalsmeer. In onderstaande afbeelding is in de vorm van roze icoontjes zichtbaar waar de scholen van voorheen Stichting de la Salle zich in het gebied bevinden. Tevens zijn in deze afbeelding de scholen van voorheen De Basis weergegeven, door middel van blauwe icoontjes.



- LEGENDA**
 Heemstede (3) - plaatsnaam (aantal scholen in die plaats)
-  • locatie school Stichting de la Salle
 -  • locatie school VPCO De Basis
 -  • locatie Stichting de la Salle
 -  • locatie VPCO De Basis

Onze school valt onder het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Zuid-Kennemerland.

&") " @YYf`]b[Yb`

In het document "Beschrijving Leerlingpopulatie Jacobaschool" wordt de populatie van de Jacobaschool gedetailleerd beschreven. Belangrijke gegevens zijn o.a.:

De Jacobaschool heeft in 2015-2016 0% gewogen leerlingen.
Het grootste gedeelte van de ouders heeft een opleidingsniveau van HAVO of hoger: 97,88 %.
0,42% van onze kinderen valt in de NOAT-categorie.
Op de Jacobaschool hebben we een zeer laag percentage kinderen met lgf-indicatie REC 2 en 4, visio of sbo indicatie.

- Het percentage gediagnosticeerde dyslecten ligt boven het landelijke gemiddelde.
- Mede op basis van onze opbrengsten hebben wij hoge verwachtingen van onze leerlingen.
- Het opleidingsniveau van de ouders is hoog. In ons onderwijs moet daar rekening mee worden gehouden.

GnnxXZ`vnl Vj| yZyZl ` Zfnj` Zl` fnnx`nl y`nl XZx, by`fZx, b%Zd ` , b` xMM`l MM`Xlq`XnV| k Zl {a`

&"* " Ci XYfg`Yb`j Yfncf[Yfg`

Het document "Beschrijving Leerlingpopulatie Jacobaschool" geeft ook van onze ouderpopulatie een helder beeld, voor zover het relevant is voor het onderwijs aan onze leerlingen.

&"+ " DYfgcbYY`

Het team van de Jacobaschool is goed in balans. Er werken relatief veel mannen en ook de leeftijdsopbouw is divers. Het personeel is vakbekwaam en zeer betrokken. Daarnaast staat het team open voor ontwikkelingen en staat ons team bekend als zeer sociaal en saamhorig.

&," " A YXYnY[[YbgWUd`

De Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) verplicht elke basisschool om een Medezeggenschapsraad (MR) te hebben. Op onze school bestaat de MR uit 6 leden. Het bestuur (bevoegd gezag) is verplicht een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) in te stellen als zij meer dan een school van dezelfde onderwijssoort in stand houdt. In de GMR is elke medezeggenschapsraad van de betrokken scholen vertegenwoordigd. De GMR van Stichting Jong Leren bestaat uit 16 personen: 8 ouders en 8 personeelsleden en is samengesteld vanuit clusters van scholen.

&"- " <i]gj Ygh]b[`Yb`g]h` Yf]b[`j Ub`XY`gW`cc``]b`XY`ca [Yj]b[`

Dankzij goed onderhoud is ons oude gebouw in zeer goede staat. In het schooljaar 2015-2016 is door ouders geld ingezameld voor de herinrichting van het schoolplein.

De verkeerssituatie aan de voorzijde van ons schoolgebouw is een blijvend punt van aandacht. Samen met de verkeersouder, gemeente en provincie, handhaving en wijkagent zorgen wij voor een zo veilig mogelijke situatie.

' "GWX cc`cbhk]__Y`b[`Yb`_k U`hY]hgncf[`

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

' "%" I]h[Ub[gdi bhYb`Yb`j ccfk UUFXYb`

DfcZYgg]cbY`Y`gWx cc`W`hi i f`Yb`VYhfc__Yb`Y]X`cd`Y`_UUF`

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

=bhY[fU`Y`VYbUXYf]b[`

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

=bhY[fU`Y`Yj U`i Uh]Y`

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

' "&" J]g]Y`cd`]bhY[fU`Y`_k U`hY]hgncf[`

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

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

' "" " ? k U`hY]hgncf[gmghYYa ""

GWcc`cbhk]__Y`b[`

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

CdVfYb[ghYb`Yb`_Yb[YhU`Yb`cbXYfk]^g`

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys en ZIEN! getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de schoolspecifieke streefdoelen.

DYfgcbYY`gVY`Y]X`

In het Personeelsvadamecum worden de bovenschoolse uitgangspunten m.b.t. personeel uitvoerig beschreven.

DYfgccb`]^_Y`cbhk]__Y`b[`

Integraal wordt ook ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling. De medewerkers organiseren door het uitzetten van competentievragenlijsten hun eigen 360-graden feedback. Ook schrijven ze met behulp van Integraal hun persoonlijk ontwikkelingsplannen en geven ze de gesprekkencyclus vorm. Voor de functies schoolleider, interne begeleider en leerkracht zijn er vragenlijsten die de vereiste vakbekwaamheid beschrijven. De inhoud van deze competentievragenlijsten en de vragenlijsten schoolontwikkeling is op elkaar afgestemd. De vragenlijsten zijn ook afgestemd op de standaarden voor leerkrachten en schoolleiders.

J U_VY_k UUa \Y]XgXcgg]Yf`

Elke medewerker beschikt over een vakbekwaamheidsdossier. Dit is te onderscheiden van het personeelsdossier of maakt daar onderdeel van uit. Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag. Het vakbekwaamheidsdossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het vakbekwaamheidsdossier bevat naast gegevens van de betrokkene in ieder geval een beschrijving van opleiding, ontwikkeling en ervaring, een overzicht van competenties, plan voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling. Binnen ParnasSys-Integraal leggen medewerkers hun vakbekwaamheidsdossier aan.

' "(" Cj Yf`Y[ghfi Wi i f`

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

proces 'eindigt' als het ware ook binnen deze overleggen, omdat evaluatie weer binnen deze overleggen plaatsvindt.

HYUa c] Yf`Y[`

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

A UbU[Ya Ybh`HYUa `fIA Hk`

Ongeveer 2 keer per maand overlegt de directie met de beide bouwcoördinatoren in het MT-overleg over lopende zaken, bouwspecifieke ontwikkelingen en beleidsmatige zaken. Om de zorg binnen de beide bouwen te borgen vindt er ongeveer 6 keer per jaar een MT plus IB overleg plaats.

=6`c] Yf`Y[`

Op de jaarkalender worden jaarlijks structureel IB overleggen gepland waarin de IB-ers met de directie de ontwikkelingen bespreken m.b.t. leeropbrengsten, schoolontwikkeling en leerlingenzorg. Daarnaast is er vanzelfsprekend sprake van incidenteel overleg tussen directie en IB.

6fYYX`C] Yf`Y[`

In het breed overleg worden zorgleerlingen besproken die door teamleden op de agenda zijn gezet. De leerkrachtondersteuner, directie en IB-ers zijn hierbij aanwezig.

Op bovenschools niveau vinden de volgende overleggen plaats:

8]fYVW]YVYfUUX`

Ongeveer 10 keer per jaar komen de directeuren van Stichting Jong Leren bijeen voor een directeurenoverleg. Hierbij schuiven desgewenst ook stafmedewerkers of externen aan.

=6!bYhk Yf`

De Intern Begeleiders van Stichting Jong Leren komen minimaal vier keer per jaar bijeen voor uitwisseling, scholing, etc. De beleidsmedewerker Onderwijs organiseert deze bijeenkomsten, in samenwerking met een voorbereidingsgroep.

=7H!bYhk Yf`

De ICT-ers van Stichting Jong Leren komen minimaal vijf keer per jaar bijeen voor uitwisseling, scholing, etc. De beleidsmedewerker ICT organiseert deze bijeenkomsten, in samenwerking met een voorbereidingsgroep.

; YgdfY`__YbWwWi g`

De gesprekkencyclus van Stichting Jong Leren bevat een beoordelingstijdvak van maximaal drie jaar en bestaat uit een jaarlijks doelstellingengesprek, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek. Tussentijds worden waar nodig voortgangsgesprekken gevoerd. Persoonlijke ontwikkelingsplannen worden zo vaak als nodig opgesteld. Stichting Jong Leren hanteert het klokmodel, wat betekent dat de leidinggevende met iedere werknemer bij de start van het traject afspraken maakt over de duur van het beoordelingstraject (max 3 jaar), de frequentie van gesprekken en de frequentie van persoonlijke ontwikkelingsplannen.

' ") " GWXcc`cbhk]__Y`]b[]b`dfU_h]^`

A]gg]Yzj]g]Y`Yb`i]h[Ub[gdi bhYb`VYdU`Yb`

Als eerste stap op weg naar het nieuwe schoolplan zijn door de directie in het schooljaar 2014-2015 individuele gesprekken gevoerd met alle teamleden. Op basis daarvan zijn de teamplannen voor 2014-2015 en 2015-2016 geschreven i.s.m. de werkgroepen. De reeds ingezette schoolontwikkeling vormt de basis voor dit schoolplan.

NY`ZYj U`i Uh]Y`

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

A YYf`UfYbVY`Y]X`

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

>UUfd`UbbYb`

Vanuit dit meerjarenbeleid worden er per schooljaar in het Teamplan één of meerdere jaarplannen geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. Elk afzonderlijk jaarplan beschrijft een veranderonderwerp. Per veranderonderwerp wordt aangegeven welke activiteiten daarvoor uitgevoerd gaan worden (wie, wat, hoe, wanneer enz.) en wat de gewenste situatie is die bereikt moet worden. Er wordt vastgesteld of en hoe behaalde successen gemeten zullen worden. Aan het einde van een schooljaar worden de voor dat schooljaar geldende jaarplannen geëvalueerd en worden de jaarplannen voor het volgende schooljaar opgesteld. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

DYfgccb`]^`cbhk]__Y`]b[gd`Ub`

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

Jccfh[Ub[]c`[Yb`

Om de voortgang en het effect van de uitvoering te volgen, worden de volgende activiteiten ondernomen:

- Ë Analyseren van de midden- en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De schoolleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau.
- Ë Analyseren van de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- Ë Op minimaal één moment in het jaar een zelfevaluatie met behulp van onderdelen van vragenlijsten vanuit Integraal. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. Er worden selecties samengesteld uit de verschillende vragenlijsten. Om de schoolspecifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen.
- Ë In de zelfevaluatie worden de auditoren betrokken die intern zijn opgeleid.
- Ë De schoolleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Ë Medewerkers doen onderzoek naar de eigen competenties in verband met de gewenste kwaliteit voor betreffend schooljaar. Zij organiseren met het oog daarop

jaarlijks feedback met behulp van de competentievragenlijsten vanuit Integraal. De school stelt jaarlijks voor de verschillende functies binnen de school competentievragenlijsten samen die direct samenhangen met de gewenste kwaliteit.

- Ë Er wordt een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk:
 - È welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse;
 - È op welk momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens.
- Ë Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld.
- Ë Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van de RI+E.

J YfUbk ccfX]b[

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. In het teamplan worden vervolgens de jaarplannen zo SMART mogelijk beschreven.

Tot slot is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. De schoolgids wordt op onze website gepubliceerd en ligt ook op school ter inzage.

Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport wordt gepubliceerd op de website en ligt op school ter inzage.

De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de verantwoordingsrapportage aan het bevoegd gezag.

6.2.1.1 Visie

Voor de verschillende beleidsterreinen wordt de visie van de school weergegeven en verwezen naar gerelateerde beleids- en borgingsdocumenten. Aandachtspunten en doelen vanuit de beleidsterreinen, voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

6.2.1.1.1 Basisschool

6.2.1.1.1.1 De basisschoolperiode

De basisschoolperiode is in vele opzichten belangrijk voor de ontwikkeling van uw kind. Daarom is het goed om te weten waar de Jacobaschool voor staat:

1. Ieder kind krijgt aandacht van de leerkrachten en wordt begeleidt op zijn of haar eigen wijze.

6.2.1.1.1.2 Het leerproces

Voor het team van de Jacobaschool staat goed onderwijs voor ieder kind centraal. Een kind begeleiden op zijn weg naar een zelfstandige, zelfbewuste en verantwoordelijke medemens is onze uitdaging. Onze visie berust op de volgende waarden:

6.2.1.1.1.2.1 Veiligheid

Wij vinden dat ieder kind een veilige plek nodig heeft om zich te kunnen ontwikkelen. Alleen binnen een emotioneel en fysiek veilige plek kan een kind zich in alle rust ontplooiën. Binnen ons onderwijs is veel aandacht voor o.a. regels en afspraken met betrekking tot gewenst gedrag, pestprotocol, 'doe-iets-voor-een-ander-dag', maandregels. In schooljaar 2016-2017 starten wij met de Kanjertraining.

6.2.1.1.1.2.2 Uniek

Omdat wij vinden dat ieder kind uniek is geven wij het kind de ruimte om zichzelf te kunnen ontwikkelen en respecteren we zijn eigenheid. Binnen ons onderwijs wordt dat mogelijk gemaakt door o.a. adaptief onderwijs, toepassing van verschillende leerstrategieën, mogelijkheid tot eigen leerlijnen. Sinds schooljaar 2012-2013 is aandacht voor talentontwikkeling een van onze actiepunten.

6.2.1.1.1.2.3 Nieuwsgierig

Om zich te kunnen ontwikkelen vinden wij het belangrijk dat het kind uitgedaagd wordt. Uitdaging maakt een kind nieuwsgierig. Nieuwsgierig zijn is een belangrijke prikkel voor vragen en leren. Uitdagend onderwijs, thematafels, toepassing van ideeën over meervoudige intelligentie, projectweken dragen bij aan het uitdagend maken van ons onderwijs.

6.2.1.1.1.2.4 Inspirerend

We vinden het belangrijk dat het schoolklimaat inspirerend is voor kinderen, ouders en leerkrachten. In een inspirerende omgeving kun je geven en ontvangen en kun je een leven lang leren. Lessen van externen, buitenschoolse activiteiten en projectweken kunnen inspirerend werken voor kinderen en ouders, externe activiteiten zijn structureel binnen ons onderwijs opgenomen. Binnen ons personeelsbeleid is veel aandacht voor verdere professionalisering, o.a. door middel van nascholing, collegiale consultatie, een gesprekscyclus, overleg met externen..

6.2.1.1.1.2.5 Samen

Niet alleen het kind, maar ook de ouder moet zich op de Jacobaschool thuis voelen. Een

goed functionerende school kan niet zonder een grote actieve inbreng van ouders en dus vinden wij ouderparticipatie en educatief partnerschap essentieel. De ouders zijn educatieve partners, samen zijn wij verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind. Op onze school helpen ouders ook bij het ondersteunen van verschillende onderwijsactiviteiten. Bijvoorbeeld ondersteuning op sportdagen, schoolreisjes, feesten of bij het vervoer van kinderen naar een museum e.d.

Wij proberen een laagdrempelige school te zijn, waar ouders niet aarzelen om te reageren als hen iets dwars zit en waar op basis van gelijkwaardigheid discussie kan plaatsvinden tussen ouders en leerkrachten.

Ouders worden actief betrokken bij de voortgang van het ontwikkelingsproces van hun kind. De M.R. (zie paragraaf II.3 van dit hoofdstuk) waaronder een vertegenwoordiging van ouders, adviseert en denkt mee over ons onderwijskundig beleid. In samenwerking met de werkgroep 'Educatief partnerschap'. Het uitgangspunt is steeds om de met ouders gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het kind nog duidelijker vorm te geven.

-CbVYj Ub[Yb\Y]X`Yb`a UUhgWk UddY`^_Y`VYhfc__Yb\Y]X`

Zorg voor elkaar, zorg voor de omgeving en respectvol met elkaar omgaan zien we als een belangrijke opdracht. Om een open blik op de wereld te ontwikkelen, wordt ieder kind geleerd verder te kijken dan 'de Jacobaneus lang is'.

We leren de kinderen een maatschappelijk betrokken houding te ontwikkelen. O.a. door de leerlingenraad, cultuureducatie en geschiedenislessen bevorderen de kennis over de maatschappij.

!=XYbh]hY]h

De Jacobaschool is een katholieke school en vanuit deze overtuiging vinden we het leven zinvol, doet ieder mens er toe en vinden we het de moeite waard om je in te zetten voor een betere wereld.

In iedere groep wordt catechese gegeven. Kerst- en Paasvieringen worden met alle leerlingen gehouden. Tijdens vieringen aan het begin en het eind van het schooljaar wordt stil gestaan bij belangrijke momenten in het schooljaar.

De school behoort tot de scholen voor bijzonder onderwijs. In iedere groep is een kinderbijbel aanwezig. Verhalen uit de bijbel staan centraal of kunnen uitgangspunt zijn voor gesprek. Ervaringen en de belevingswereld van kinderen staan centraal, zoals geboorte, lijden, dood, nieuw leven, met in het verlengde daarvan waarden als liefde, vertrouwen en respect voor elkaar en voor al wat leeft.

Wij vinden dat onze katholiciteit ook tot uiting komt in de wijze van omgang met elkaar. Zo willen wij een sfeer creëren die betrekking heeft op het 'samen zijn'.

Verantwoordelijk zijn voor elkaar en voor jezelf, betrokkenheid en saamhorigheid zijn waarden die we ook in ons onderwijs zichtbaar hopen te maken. Niet alleen binnen de catecheselessen, maar ook binnen de organisatie van ons onderwijs. Voorbeelden daarvan zijn: kinderen uit de bovenbouw die oppassen in kleutergroepen, tutorleren en leesvriendjes.

!NY`ZghUbX][\Y]X`Yb`j YfUbhk ccfXY`^_\Y]X`

Wij streven ernaar de zelfstandigheid en het verantwoordelijkheidsgevoel van het kind te bevorderen. Een zelfstandig kind heeft meer zelfvertrouwen en is beter voorbereid om zich in de maatschappij staande te houden. De Jacobaschool probeert de kinderen in hun groei naar zelfstandigheid te begeleiden.

In het schooljaar 2016-2017 worden bovenstaande visie en missie herijkt en op passende wijze geformuleerd. In het Teamplan wordt dit speerpunt SMART uitgewerkt.

("&" CbXYfk]^g`

=bf]Wk h]b[] Ub` \Yh`cbXYfk]^g`

De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van het onderwijs worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe dit concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, ondersteuningsprofiel en het document dat de organisatie van onze leerlingondersteuning beschrijft.

?YfbXcY`YbXY__YbX`

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.

In onze school werken we met de volgende methodes voor de kernvakken:

- Nieuw Veilig Leren Lezen (aanvankelijk technisch lezen)
- Timboektoe (voortgezet technisch lezen)
- Taal Actief (taal en spelling)
- Tekstverwerken (begrijpend lezen)
- Rekenrijk (rekenen)

GWcc`cbXYfghYi b]b[gdfcZY`

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

; YfY`UHYYfXY`XcW a YbhYb`

- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- Vragenlijsten en tevredenheidspeilingen (van Integraal)
- Document 2

("" " DYfgcbYY`Yb`cf[Ub]gUh]Y`

GWcc`cbhk]__Y`b[`

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

passende vakbekwaamheden. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs

C f[Ub]gUh]YVY`Y]X`

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

De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

; YfY`UhYYfXY`XcW a YbhYb`

Ē Personeelsbeleidsplan

Ē Formatieplan

("(" 7ca a i b]WWh]Y`

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

=bhYfbY`Wca a i b]WWh]Y`

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

GUa Ybk Yf_]b[`a Yh'ci XYfg`

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

7ca a i b]WWh]Y`a YhYI hYfbYb`

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

; YfY`UhYYfXY`XcW a YbhYb`

Ē Schoolgids

Ē Klachtenregeling

(") " < i]gj Ygh]b[`Yb`]bf]VX h]b[`

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

; YfY`UhYYfXY`XcW a YbhYb`

- Ë Huisvestingsplan
- Ë (Meerjaren) onderhoudsplan

(" * " :]bUbW]t b`

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

; YfY`UhYYfXY`XcW a YbhYb`

- Ë Financieel beleidsplan
- Ë Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Ë Jaarverslag en jaarrekening

) " 5 bU`mgY `i]X][Y`ghUbX`j Ub`nU_Yb`

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

) "% " HYfi [V`_ `cd`XY`j cf][Y`gW`cc`d`Ub`dYf`]cXY`

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode is er aan de volgende domeinen gewerkt:Á

5 Á	I]H` Yk` Yf`_hgfU`H`[]gW` `h` Ya` U`%CdVfYb[gh` Yf]W` h`W` `h` i` f`cd`XY`>UW`VUgW` cc`"Á
8 ca Y]bÁ A YhYbÁ	Df]a U]f`dfcW`g`dYfgcbYY`Z`W` `h` i` f`Yb`_`]a UuÁ 8 Y>UW`VUgW` cc`"j` c`XcYhUUb`XY`8 Y`@JGU`Y`bcfa` Á
6 Á	I]H` Yk` Yf`_hgfU`H`[]gW` `h` Ya` U`&Ncf[d`]W` hÁ
8 ca Y]bÁ A YhYbÁ	Df]a U]f`dfcW`g`dYfgcbYY`Z`W` `h` i` f`Yb`_`]a UuÁ %\$\$_` `j` Ub`XY`_]bXYfYb`j` Ub`XY>UW`VUgW` cc`"f]`[` hcbXYfk`]g`XU`idUghV]` n]b`#` Uu`f`cbtk`]_`Y]b[` gVY` cYZhÁ
7 Á	I]H` Yk` Yf`_hgfU`H`[]gW` `h` Ya` U` `DfcZgg]cbU]gYf]b[`]b`W`a` dYhYb]YgÁ
8 ca Y]bÁ A YhYbÁ	DYfgcbYYÁ -\$` `j` Ub`XY`Yf`_fUW` hYb`]g`hY`fYXYb`c`j` Yf` `Yhik` Yf`_Yb`cd`XY`>UW`VUgW` cc`"Á 5`"Ya` c[` Y]`^` \` YXYb`ca` "Yf`_fUW` hYb`]b`@` `Z` bW]Y`h`VYbcYa` Yb`n]b`VYbi` HÁ
8 Á	I]H` Yk` Yf`_hgfU`H`[]gW` `h` Ya` U` (`:_`]bXYfcdj` Ub[` Á
8 ca Y]bÁ A YhYbÁ	7i` `h` i` f`Yb`_`]a UuÁ 9j` Ui` U]Y`cbXYf`X]fYW]Y`Zci` XYfgz`_]bXYfcdj` Ub[`Yb`_]bXYfYb"Á
9 Á	I]H` Yk` Yf`_hgfU`H`[]gW` `h` Ya` U`) `VYXf]Zgj` cYf]b[` Á
8 ca Y]bÁ A YhYbÁ	A]XXY`Yb`Yb`j` ccfn]Yb]b[` YbÁ 9Yb`g`i`]hYbXY`Yi` d`c]U]Y`Z`Yj` Ui` U]Y`j` Ub` \` YhcbXYf` \` ci` Xgd`Ub"Á

Q Á & Q [|ÉÁ } Á`æ`] |æ` Á` ð` Á` ^` Á` {` ^` ð` ^` Á` ã` ^` ,` ^` \` dÉ` ã` ^` ç[^` i` á` Á` } Á`æ` |á` •` Á` ^` =` çæ` ^` ^` i` á` ÉÁ
U] Á`æ` á` Á` çæ` Á` ^` Á` çæ` æ` •` Á` ð` Á` ^` Á` |æ` } ^` } Á` ð` ^` •` c` |á` Á` } Á` ^` ,` ^` \` ó` Á` á` ^` ,` ^` Á`æ`] |æ` } ^` } È

) "&" @YYf`]b[Ybdc di `Uh]Y`

In het document "Leerlingpopulatie van de Jacobaschool" wordt onze populatie uitvoerig in kaart gebracht.

) "" " DYfgcbYY`

Voor een actueel totaaloverzicht van onze personeelgegevens verwijzen wij naar onze diverse administratiesystemen.

) (" (fINy`zEYj U`i Uh]Y`Yb`hYj fYXYb`Y]X`

In de afgelopen schoolplanperiode zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' verschillende vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel:

8ca Y]	CbXYfk Yfd`	9j U`i Uh]Y`			HYj fYXYb`Y]X`		
		N9`	5I 8`	=BG`	DHD`	CHD`	@HD`
OLP	Leefklimaat in de groep	3.6	3.3			3.5	3.3
OLP	Leerklimaat in de groep	3.5	2.8			3.4	2.9
OLP	Instructie	3.4	2.9				3.0
OLP	Afstemming	3.5	2.8			3.5	3.3
OLP	Leerstofaanbod	3.7	3.1			3.6	3.0
OLP	Onderwijstijd	3.9	3.4			3.8	
PO	Waarnemen en begrijpen	3.5	3.5				
PO	Planmatig handelen	3.1	2.8				
PO	Organisatie en aansturing	3.8	3.0		3.7		
PO	Samenwerking met externen	4.0					
PO	Leerlingenondersteuning					3.2	
SC	Leefklimaat op school	4.0			3.6	3.5	3.2
SC	Werkklimaat op school	3.7			3.4		
SC	Interne communicatie	3.8			3.5		
SC	Visiegericht	4.0			3.1		
SC	Persoonlijke betrokkenheid				3.6		
SC	Aanvaarding						3.3
SMO	Cultuur	4.0			3.4	3.7	
SMO	Informeren	4.0				3.6	
KM	Voorwaarden voor kwaliteit	4.0	2.6				
KM	Systeem voor zelfevaluatie	3.6	3.4				
OM	Personeel	4.0			3.3	3.7	
OM	Financiën	4.0					
OM	Huisvesting en voorzieningen	3.0			2.6	3.2	2.3
OM	Administratie en procedures	4.0					
IM	Presentatie	4.0			3.5	3.7	3.6
IM	Resultaten onderwijs	4.0			3.3	3.6	3.7

@9; 9B85`

8ca Y]b`	J fU[Yb`]^ghmdY`	
OLP	Onderwijsleerproces	
PO	Planmatige ondersteuning	
SC	Schoolcultuur	
SMO	Samenwerking met Ouders	
KM	Kwaliteitsmanagement	
OM	Organisatiemanagement	
IM	Imago	
	ZE	Zelfevaluatievragenlijst
	AUD	Auditorenvragenlijst
	INS	Inspectievragenlijst
	PTP	Personeelstevredenheidsspeiling
	OTP	Oudertevredenheidsspeiling
	LTP	Leerlingtevredenheidsspeiling

8 ca Y]b fct
 OLP (o) Onderwijsleerproces
 SK (o) Schoolklimaat
 LA (o) Leerstofaanbod
 OT (o) Onderwijstijd
 ZEB (o) Zorg en begeleiding
 KZ (o) Kwaliteitszorg

8 ca Y]b fct
 IC (o) Interne communicatie
 CMO (o) Communicatie met ouders
 CME (o) Contacten met externen
 SO (o) Schoolontwikkeling
 OB (o) Organisatiebeleid
 IM (o) Imago

In het kader van het ARBO-beleid zijn een aantal vragenlijsten uitgezet onder het personeel. Ook is de RI+E ingevuld. De acties die op basis daarvan gedaan moesten worden, zijn uitgevoerd.

) " " GWcc`dfcZY`Yb`

Om zicht te krijgen hoe de school presteert met betrekking tot bepaalde thema's, worden de komende jaren de volgende schoolprofielen geanalyseerd:

- Planmatige ondersteuning;
- Zorg voor kwaliteit;
- Sociale veiligheid;
- Ouderparticipatie;
- Leerlingparticipatie;
- Professionele schoolcultuur

In bijlage 2 worden deze profielen uitgewerkt m.b.v. de reeds beschikbare data.

) " " "Hi ggYbh]^XgY`C dVfYb[ghYb`

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

	Jaar	Gew	%	&	'	()	*	+	,
CITO Begrijpend lezen	12/13	M	0%			16.6	28.2	43.6	59.2	73.0
	12/13	E	0%		10.6	21.5				
	13/14	M	0%			22.7	30.3	36.4	60.6	76.2
	13/14	E	0%		10.2	25.2				
	14/15	M	0%			22.5	35.0	39.9	54.8	75.0
	14/15	E	0%		18.8	27.6				
CITO Drie-Minuten-Toets	15/16	M	0%			25.7	37.1	42.4	53.5	67.9
	15/16	E	0%			31.7				
	12/13	M	0%		27.1	54.8	69.4	83.2	97.7	103.8
	12/13	E	0%		40.5	62.8	77.5	88.9	102.6	
	13/14	M	0%		27.2	57.3	73.3	87.1	90.5	106.7
	13/14	E	0%		39.2	66.4	73.9	90.3	96.0	
	14/15	M	0%		25.8	59.2	75.0	83.9	95.6	101.4
	14/15	E	0%		38.9	66.9	78.7	88.7	98.1	
15/16	M	0%		31.3	58.3	73.9	84.7	95.8	102.1	
15/16	E	0%		44.3	68.6	79.6	91.5	96.8		

CITO Rekenen voor kleuters	12/13	M	0%	75.4	83.7						
	12/13	E	0%	81.5	95.9						
	13/14	M	0%		88.0						
	13/14	E	0%	78.4	97.2						
	14/15	M	0%		90.9						
	14/15	E	0%	77.1	101.0						
	15/16	M	0%		85.0						
	15/16	E	0%	80.4	95.8						
CITO Rekenen-Wiskunde	12/13	M	0%			45.9	55.6	73.3	94.3	108.3	117.3
	12/13	E	0%			58.3	63.5	83.4	103.3	115.1	
	13/14	M	0%			49.3	58.4	75.4	90.7	111.4	121.4
	13/14	E	0%			57.2	69.8	83.5	95.9	116.2	
	14/15	M	0%			147.5					
	14/15	M	0%				59.2	82.5	90.8	106.7	124.1
	14/15	E	0%			171.8					
	14/15	E	0%				67.5	85.5	95.3	113.5	
	15/16	M	0%			162.2	185.0				
	15/16	M	0%					79.2	91.2	107.0	123.5
	15/16	E	0%			171.7	200.3				
	15/16	E	0%					85.5	97.1	110.6	
CITO Spelling	12/13	M	0%			115.0	122.5	127.7	135.9	143.1	
	12/13	E	0%			117.6	123.2	130.2	142.1		
	13/14	M	0%			111.7	121.1	127.0	136.2	142.5	
	13/14	E	0%			116.9	122.4	131.8	139.9		
	14/15	M	0%			112.5	121.1	130.0	136.3	143.3	
	14/15	E	0%			119.9	122.9	132.0	138.3		
	15/16	M	0%			229.2					
	15/16	M	0%				122.0	130.2	134.5	141.7	
	15/16	E	0%			246.2					
	15/16	E	0%				123.3	135.6	137.5		
CITO Taal voor kleuters	12/13	M	0%	57.5	66.7						
	12/13	E	0%	52.0	69.6						
	13/14	M	0%		71.5						

CITO Woordenschattoets	13/14	E	0%	59.2	77.5						
	14/15	M	0%	26.0	73.5						
	14/15	E	0%	60.4	74.6						
	15/16	M	0%		68.6						
	15/16	E	0%	62.8	77.7						
	12/13	M	0%			51.3	59.0	70.2	85.9		
	12/13	E	0%			71.6	60.8	76.3	87.7		
	13/14	M	0%			54.6	63.7	68.8	80.0	95.0	
	13/14	E	0%			66.8	66.5	69.5	86.1		
	14/15	M	0%			55.9	60.8	70.6	81.7	95.9	107.3
	14/15	E	0%			78.9	67.1	76.7	79.9	98.3	
	15/16	M	0%			51.9	66.4	73.2	82.2	92.3	103.0
	15/16	E	0%			62.5	70.2	77.1	85.3	96.6	

) "+ "GcWU`Y`J UUfX][\XYb`

M.b.v. de observatie-instrumenten "Kijk" en "Zien" volgen wij de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Indien nodig volgen hieruit acties ter verbetering. Vanaf schooljaar 2016-2017 werken wij met de Kanjertraining.

) ", "9]bXcdVfYb[ghYb`

Percentage gewogen leerlingen
Aantal leerlingen in leerjaar 8

&\$\$&#&\$\$ %	&\$\$% #&\$\$ %(&\$\$%(#&\$\$ %)	&\$\$%) #&\$\$ %*
0%	0%	0%	0%
30	30	33	28
		33	
		542.0	

Centrale eindtoets (CET): Aantal deelnemers
Totaalscore

) "- "?Yb[YhU`Yb`cbXYfk]^g`

8ccfghfca]b[

Kleutergroepverlenging
Doublures leerjaar 3-8
Leerlingen ouder dan 12 jaar
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO
Uitstroom naar SBO
Uitstroom naar SO
Uitstroom naar BAO

&\$\$&#&\$\$ %	&\$\$% #&\$\$ %(&\$\$%(#&\$\$ %)	&\$\$%) #&\$\$ %*
3.6%	5.9%	0.0%	0.0%
0.5%	0.3%	0.0%	0.0%
1.2%	0.8%	2.1%	0.4%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1.7%	2.1%	2.5%	1.7%

Instream vanuit BAO
 Terugplaatsing vanuit SBO
 Terugplaatsing vanuit SO
 Leerlingen met een indicatie

0.0%	1.2%	0.9%	1.8%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
0.0%	0.4%	0.4%	0.4%

) "%\$": i bW]cbYfYb`YYf`b[Yb`b`YhJC`

Uit de meest recente benchmark blijkt dat de Jacobaschool op adequate wijze schooladviezen voor het VO geeft.

Uit de terugkoppeling vanuit de middelbare scholen blijkt eveneens dat onze leerlingen het over het algemeen goed doen in het voortgezet onderwijs.

) "%%"`F UddcfhU[Yg`j Ub`XYfXYb`

Uit de audit die vanuit onze Stichting is gedaan, komen als belangrijkste aandachtspunten naar voren:

- breng de leerlingpopulatie in kaart en stem het onderwijs nog beter af op de onderwijsbehoeften van de kinderen
- zorg voor een hogere leerlingbetrokkenheid door o.a. een betere afstemming op onderwijsbehoeften, afwisseling van werkvormen en meer eigenaarschap bij leerlingen
- laat het leerstofaanbod en methoden nog beter aansluiten op de populatie

In het teamplan hebben we bovenstaande adviezen in de uitwerking van onze speerpunten verwerkt.

) "%&`HcYn]W\ hgUffUb[Ya Ybh`cbXYfk]^g]bgdYVW]Y`

Door de onderwijsinspectie is per januari 2012 het basisarrangement toegekend.

) "%` "GdYYfdi bhYb`b"U"j "XY`UbU`mgY`

Op basis van bovenstaande aspecten en de actuele interne en externe ontwikkelingen (zoals beschreven in Hoofdstuk 6) zijn speerpunten geformuleerd. Deze speerpunten hebben geleid tot actieplannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

* " 5 Wi Y`Y`]bhYfbY`Yb`YI hYfbY`cbhk]__Y`]b[Yb`

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

* "% " =bhYfbY`cbhk]__Y`]b[Yb`

De belangrijkste interne ontwikkelingen in de afgelopen schoolplanperiode zijn:

DYfgcbY`Y`cbhk]__Y`]b[Yb`

Sinds het schooljaar 2014-2015 is er op de Jacobaschool een nieuwe directeur. Daarnaast heeft een voor Jacoba-begrippen relatief groot aantal collega's gekozen voor een nieuwe uitdaging buiten de school. Het borgen van schoolafspraken is mede daarom een blijvend aandachtspunt.

6cj YbgWcc`gY`cbhk]__Y`]b[Yb`

Sinds januari 2016 valt onze school onder de Stichting Jong Leren, ontstaan vanuit een fusie van Stichting "de la Salle" en VCPO "de Basis". Deze bestuurlijke fusie heeft ook op schoolniveau in een korte tijd voor beweging en verandering gezorgd.

* "& " 9I hYfbY`cbhk]__Y`]b[Yb`

De belangrijkste externe ontwikkelingen in de afgelopen schoolplanperiode zijn:

9W`bca]gWY`cbhk]__Y`]b[Yb`

Na de financiële crisis is er voor het eerst sinds jaren weer beweging in de huizenmarkt, waardoor de wachtlijstproblematiek op de Jacobaschool is toegenomen.

A UUhgW UddY`]^_Y`Yb`hYWX bc`c[]gWY`cbhk]__Y`]b[Yb`

Vooraf de hoge snelheid waarop de technologische ontwikkelingen gaan, vraagt om onderwijs dat aansluit bij de 21e eeuw en de daarbij horende vaardigheden.

CbXYfk]^g_i bX][Y`cbhk]__Y`]b[Yb`

In het kader van Passend Onderwijs moet ons onderwijsaanbod steeds beter aansluiten op de leerbehoeften van de kinderen. We willen onderwijs geven dat past bij onze populatie en in deze tijd.

In onze regio is een trend waarneembaar waarbij thematisch geïntegreerd zaakvakkenonderwijs op steeds meer scholen een belangrijk onderdeel van het onderwijsaanbod vormt.

* " " ? UbgYb`Yb`VYXfY][]b[Yb`

De reeds ingezette koers biedt vooral vele kansen om onze ambitie om de kinderen passend onderwijs te geven te verwezenlijken. In onderstaand schema worden de belangrijkste kansen en bedreigingen in kaart gebracht:

Á

? Ubg	6YXfY][]b[
Borgen van afspraken m.b.t. opbrengstgericht werken (o.a. kindvriendelijke doelen stellen, feedback geven en leergesprekken voeren), instructiemodel en klassenmanagement.	Komst van relatief veel nieuwe collega's, afspraken verwateren.

Vergroten van leerlingbetrokkenheid en eigenaarschap bij leerlingen.	
P&O: teamleren, gebruik maken van elkaars talenten, professionele cultuur en feedback geven	
Passend Onderwijs biedt kinderen onderwijs op maat.	Toenemende gedragsproblematiek, met name in de bovenbouw.
Werken met groepsplannen maakt onderwijs op maat mogelijk.	Administratieve last werkt bij teamleden demotiverend.
Maatschappelijke ontwikkelingen integreren in ons onderwijs.	Maatschappelijke ontwikkelingen (ICT, duurzaamheid) gaan snel.
Balans en variatie vinden in het leerstofaanbod. Passende balans vinden tussen kennisdoelen en vaardigheidsdoelen.	Focus op basisvakken, toetsen en opbrengsten bij o.a. de verwijzing naar het VO.
Aantrekkingskracht Jacobaschool en groeiende huizenmarkt.	Teveel aanmeldingen, wachtlijstenproblematiek.

* (" GdYYfdi bhYb`b"U"j " `XY`UbU`mgY`j Ub`XY`cbhk]__Y`]b[Yb`

Op basis van de analyse in Hoofdstuk 5 en de actuele interne en externe ontwikkelingen (zoals beschreven in dit hoofdstuk) zijn speerpunten geformuleerd. Deze speerpunten hebben geleid tot actieplannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

+ " A YYf^UfYbVY`Y]X`

+ "% HchUU`cj Yfn]W`hj Ub`cbhk]__Y`di bhYb`

Samengevat zijn de belangrijkste ontwikkelpunten uit bovenstaande analyse:

5ZghYa a]b[#DUggYbX`CbXYfk]^g`

- Leerlingpopulatie in kaart brengen en het onderwijs nog beter afstemmen op de onderwijsbehoeften van de kinderen.
- Leerklimaat: zorgen voor een hogere leerlingbetrokkenheid door o.a. een betere afstemming op onderwijsbehoeften, afwisseling van werkvormen en meer eigenaarschap bij leerlingen.
- Leerstofaanbod en methoden nog beter laten aansluiten op de populatie.
- Expertise vergroten op gedrags- en leergebied.

=bbcj Uh]Y#CbXYfk]^gUUbVcX`

- Thematisch geïntegreerd zaakvakkenonderwijs
- ICT als middel integreren in het lesaanbod

DYfgcbYY`Yb`cf[Ub]gUh]Y`

- Bijscholing op maat (b.v. Teach like a champion, expertise vergroten op gedrags- en leergebied)
- Teamleren
- Gebruik maken van elkaars talenten
- Professionele cultuur
- Feedback geven

Cj Yf][Yb`

- Betere aansluiting van aannamebeleid op groeiende vraag.
- Planmatig handelen: nieuwe vorm vinden voor werken met groepsplannen.

In onderstaand schema worden de belangrijkste beleidsvoornemens samengevat:

GdYYfdi bh`	5W]j]hY]hYb`	8cY`Yb`
H\Ya Uh]gW` [Y]bhY[fYYfX` nUU_j U__YbcbXYfk]^g`	Werkgroep maakt jaarplan: - ontwikkelen vast format - integreren doelen en ICT - ontwikkelen van structuur/routine	- Eigenaarschap bij kinderen. - Ontwikkelen van metacognitieve vaardigheden en 21e eeuwse vaardigheden. - Ochtend-en middagprogramma afstemmen op de individuele leerbehoeften van alle kinderen en op een balans tussen basis- en zaakvakken. - Kwaliteitsslag m.b.v. vakateliers (kunstzinnige vorming)
DUggYbX`cbXYfk]^g`	IB en directie maken jaarplan:	Ad 1) Borgen van kindvriendelijke doelen,

	<p>1) Didactisch handelen/Instructie</p> <p>2) Afstemming onderwijsaanbod optimaliseren</p> <p>3) Planmatige ondersteuning</p> <p>4) Zicht op ontwikkeling</p>	<p>hogere leerlingbetrokkenheid, meer eigenaarschap bij kinderen, bijscholen van team (b.v. "Teach like a champion"), voeren van leergesprekken.</p> <p>Ad 2) Hoge verwachtingen van kinderen concretiseren, afstemmen van methodes (b.v. Taal), leerstof en materialen, gevolgen van schoolambities: 20/60/20 verdeling bij breedte/basis /diepte, uitvoeren beleid makkelijk lerende kinderen</p> <p>3) Extra aandacht en ondersteuning voor zorgleerlingen, ontwikkelen nieuw en werkbaar format voor groepsplannen/PDGO.</p> <p>4) Ontwikkeling van kinderen nog nauwkeuriger volgen en analyseren.</p>
=7H'	<p>Werkgroep maakt jaarplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verdieping bij het werken met chromebooks - klassenmanagement - integreren van 21e eeuwse vaardigheden - mediawijsheid 	<p>Zie ICT beleidsplan: ICT inzetten als middel bij basis- en zaakvakken, mediawijsheid en 21e eeuwse vaardigheden.</p>
DYXU[c[]gWk ' _`]a UUh'	<p>Werkgroep maakt jaarplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - implementeren en borgen Kanjertraining, leerlingbesprekingen en schoolregels 	<p>Een veilig, ambitieus en stimulerend schoolklimaat voor kinderen, ouders en teamleden.</p>
DfcZ]`Yf]b[' .	<p>Directie maakt jaarplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - herijken missie/visie - duidelijkheid en herkenbaarheid creëren 	<p>Het maken van onderwijskundige keuzes waarmee de Jacobaschool zich nog duidelijker profileert als een school die past bij onze populatie en in deze tijd.</p>
D' / 'C'	<p>Directie maakt jaarplan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bijscholing op maat (b.v. Teach like a champion, expertise vergroten op gedrags- en leergebied) - Teamleren -Gebruik maken van elkaars talenten 	<p>Ondersteuning/begeleiding en professionalisering/ kwaliteitsverbetering van het team</p>

	- Professionele cultuur - Feedback geven	
? k U`hY]hgncf[`	Directie voert de (bovenschoolse) kwaliteitscyclus uit	Borgen en onderhouden van de (onderwijs)kwaliteit op de Jacobaschool.

+ "&" J YfUbXYfcbXYfk YfdYb#GdYYfdi bhYb`

Op basis van bovenstaande beleidsvoornemens worden onderstaande speerpunten in het Teamplan 2016-2017 zo SMART mogelijk uitgewerkt:

Eigenaarschap bij werkgroepen:

- 1) Thematisch werken
- 2) Passend onderwijs
- 3) ICT
- 4) Pedagogisch klimaat

Eigenaarschap bij directie:

- 5) Profilering
- 6) P&O
- 7) Kwaliteitszorg

Op basis van de eindevaluatie van ieder schooljaar wordt het schoolplan aangevuld en indien nodig gewijzigd. De plannen worden zowel tussentijds als op het eind van ieder schooljaar geevalueerd in team en MR. Op die manier wordt het schoolplan steeds met een jaar verlengd.

+ "" " D`Ubb]b[`UZbUa Y`j fU[Yb`]^ghYb`

In de Jong Leren Visie op onderwijs en kwaliteitsbeleid staat de planning van af te nemen vragenlijsten op bestuursniveau gepland.

Tevredenheidspeiling

Zo zal in 2017, in 2019 en in 2021 op Jong Leren scholen een Tevredenheidspeiling worden afgenomen onder alle personeelsleden, alle ouders en alle leerlingen van groep 6 en hoger. Voor de exacte planning wordt verwezen naar de schoolkalender.

Zelfevaluatie

In het jaar dat er géén tevredenheidspeiling wordt afgenomen, vullen de personeelsleden een zelfevaluatievragenlijst in.

Audit

In het beleid van Stichting Jong Leren is opgenomen dat elke school één keer per vier jaar door een auditteam bezocht wordt. De planning van welke school wanneer geaudit wordt, wordt voorafgaand aan het schooljaar bepaald. Bij de audit wordt gebruik gemaakt van de zelfevaluatievragenlijsten van Integraal.

+ (" A YYf^UfYbd`Ubb]b[`

Dit schoolplan wordt net als de jaarplannen ieder jaar geevalueerd en op basis van de evaluaties bijgesteld. Op deze wijze wordt het schoolplan niet eens in de 5 jaar geschreven, maar steeds met een jaar verlengd zodat het een levend en dynamisch document blijft.

, " 6]^U[Yb`

- 1) Vaststellingsformulier
- 2) Schoolprofielen
- 3) Strategische Beleidsagenda Jong leren
- 4) Samenvatting factsheets Jong Leren

6]^U[Y`%.; YhY_YbXY`j Yfg]Y`UdUfh[Yi d`cUX`cd`=G8`

J UghghY``]b[gj Yf_`Uf]b[`GW\ cc`d`Ub`&\$%*!&\$&\$

Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR van bovengenoemde school en de MR heeft ermee ingestemd

d.d. _____28-06-2016_____ Handtekening voorzitter MR _____

Het schoolplan wordt vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats _____ d.d. _____

Naam _____ Functie _____

Handtekening _____

6]^U[Y &

GW\cc`dfcZ]Y`Yb`

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

J fU[Yb`]^gh`d`Uba Uh][Y`cbXYfghYi b]b[`

=bX]WUhc f`	F Ygi `hUUh`	GhUbXUUF X!XYj]Uh] Y`	Ccfdgdfcb[`
De leerkracht volgt met behulp van toetsen en observatie-instrumenten systematisch de ontwikkeling van alle kinderen.	3.3	0.5	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht signaleert tijdig voorsprong en achterstand in ontwikkeling van kinderen.	3.7	0.5	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht geeft logische verklaringen voor de ontwikkeling van resultaten.	3.3	0.5	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht heeft per kind inzicht in de stimulerende en belemmerende factoren met betrekking tot de ontwikkeling.	3.7	0.5	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht stelt de onderwijsbehoeften van de kinderen vast.	3.3	0.5	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht laat ouders actief meedenken over de begeleiding van hun kind in de groep.	3.7	0.5	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht gebruikt analyses waar mogelijk voor de aanpak op groepsniveau.	3.3	0.5	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht formuleert meetbare, uitdagende doelen die passen bij de leerlingenkenmerken.	3.3	0.5	Planmatig handelen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
Analyses leiden tot beredeneerde keuzes met betrekking tot aanbod, instructie, verwerking en leertijd.	3.0	0.0	Planmatig handelen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De ontwikkelingsperspectieven, groeps- en hulpplannen zijn van hoge kwaliteit.	3.0	0.0	Planmatig handelen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
Bewaakt de voortgang van ontwikkelingsperspectieven, groeps- en hulpplannen.	2.7	0.5	Planmatig handelen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
Evaluatie door de leerkracht leidt tot onderbouwde keuzes voor het vervolg.	2.7	0.5	Planmatig handelen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht bereikt dat leerlingen 'eigenaar' zijn van hun handelingsplan.	2.0	0.8	Planmatig handelen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.	4.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het bieden van extra ondersteuning.	2.3	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyslexie.	3.7	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De school hanteert een sluitende ondersteunings- en zorgaanpak voor leerlingen met dyscalculie.	1.3	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De school is in staat vroegtijdig leeropgroei en opvoedproblemen te signaleren.	3.7	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3

De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.	3.3	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De school hanteert een adequaat protocol voor medische handelingen.	1.7	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen m.b.t. het opstellen en uitvoeren van ontwikkelingsperspectieven.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider implementeert criteria en richtlijnen om een ononderbroken ontwikkeling van kinderen te bevorderen.	3.7	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.3	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.	2.3	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider bereikt dat leerkrachten zichzelf als eerstverantwoordelijke zien van de ondersteuning aan al hun leerlingen.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider heeft de vereiste administratie stipt op orde.	3.3	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3

@9; 9B85

8ca Y]b`

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

J fU[Yb`]^ghmdY`

ZE Zelfevaluatievragenlijst
 AUD Auditorenvragenlijst
 INS Inspectievragenlijst
 PTP Personeelstevredenheidsspeiling
 OTP Oudertevredenheidsspeiling
 LTP Leerlingtevredenheidsspeiling

8ca Y]b` fclt`

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

8ca Y]b` fclt`

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

J fU[Yb`^gh `Ncf[`j ccf`_k U`]hY]h`

=bX]WUhc f`	F Ygi `hUUh`	GHUbXUUF X!XYj]Uh] Y`	Ccfgd fcb[`
De school zorgt voor een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de ontwikkeling van de leerlingen.	4.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider evalueert systematisch de kwaliteit van de uitvoering van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.0	0.0	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider ondersteunt leerkrachten systematisch in de fasen van waarnemen, begrijpen, plannen, handelen en evalueren.	3.3	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De school verzamelt systematisch informatie over de kenmerken van de leerlingenpopulatie.	2.0	0.8	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - AUD - 28/06/15 - R:3
De school stemt het onderwijsleerproces af op de kenmerken van de leerlingenpopulatie.	2.3	0.5	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - AUD - 28/06/15 - R:3
De school evalueert het functioneren van oud-leerlingen in het vervolgonderwijs.	3.3	0.5	Voorwaarden voor kwaliteit - KM - AUD - 28/06/15 - R:3
De school stelt doelen op het gebied van schoolontwikkeling.	3.7	0.5	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 28/06/15 - R:3
De school analyseert systematisch het onderwijsleerproces.	3.3	0.5	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 28/06/15 - R:3
De school analyseert systematisch de leerlingresultaten.	3.7	0.5	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 28/06/15 - R:3
De school plant ieder jaar activiteiten in om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en te verbeteren.	3.3	0.5	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 28/06/15 - R:3
De school onderzoekt systematisch de effecten van de genomen verbetermaatregelen.	3.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 28/06/15 - R:3
De school bereikt dat kwaliteitsmanagement een zaak is van het hele team.	3.0	0.0	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 28/06/15 - R:3
De school communiceert op gezette tijden over de kwaliteit van het onderwijs met alle personen en groepen die bij de school betrokken zijn.	3.7	0.5	Systeem voor zelfevaluatie - KM - AUD - 28/06/15 - R:3

J fU[Yb`]^gh `GcVU`Y`j Y]`][\Y]X`

=bX]WUhc f`	F Ygi `hUUh`	GHUbXUUF X!XYj]Uh] Y`	Ccfgd fcb[`
De leerkracht biedt kinderen structuur.	3.7	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht versterkt positief gedrag van kinderen.	3.7	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht bereikt een positieve onderlinge omgang bij de kinderen in de groep.	3.3	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen.	2.7	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht werkt met de groep doelgericht aan het realiseren van een positief groepsklimaat.	3.7	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De school hanteert een sluitende aanpak op sociale veiligheid en gedragsproblemen.	3.3	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3

J fU[Yb`^gh. Ci XYfdUfh]VdUh]Y`

=bX]WUhc f`	FYgi `hUUh`	GHUbXUUf X!XYj]Uh] Y`	Ccfgd fcb[`
De leerkracht laat ouders actief meedenken over de begeleiding van hun kind in de groep.	3.7	0.5	Waarnemen en begrijpen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3
De interne begeleider implementeert richtlijnen en procedures om goede samenwerking met ouders/verzorgers over de begeleiding van het kind te realiseren.	2.3	0.5	Organisatie en aansturing - PO - AUD - 28/06/15 - R:3

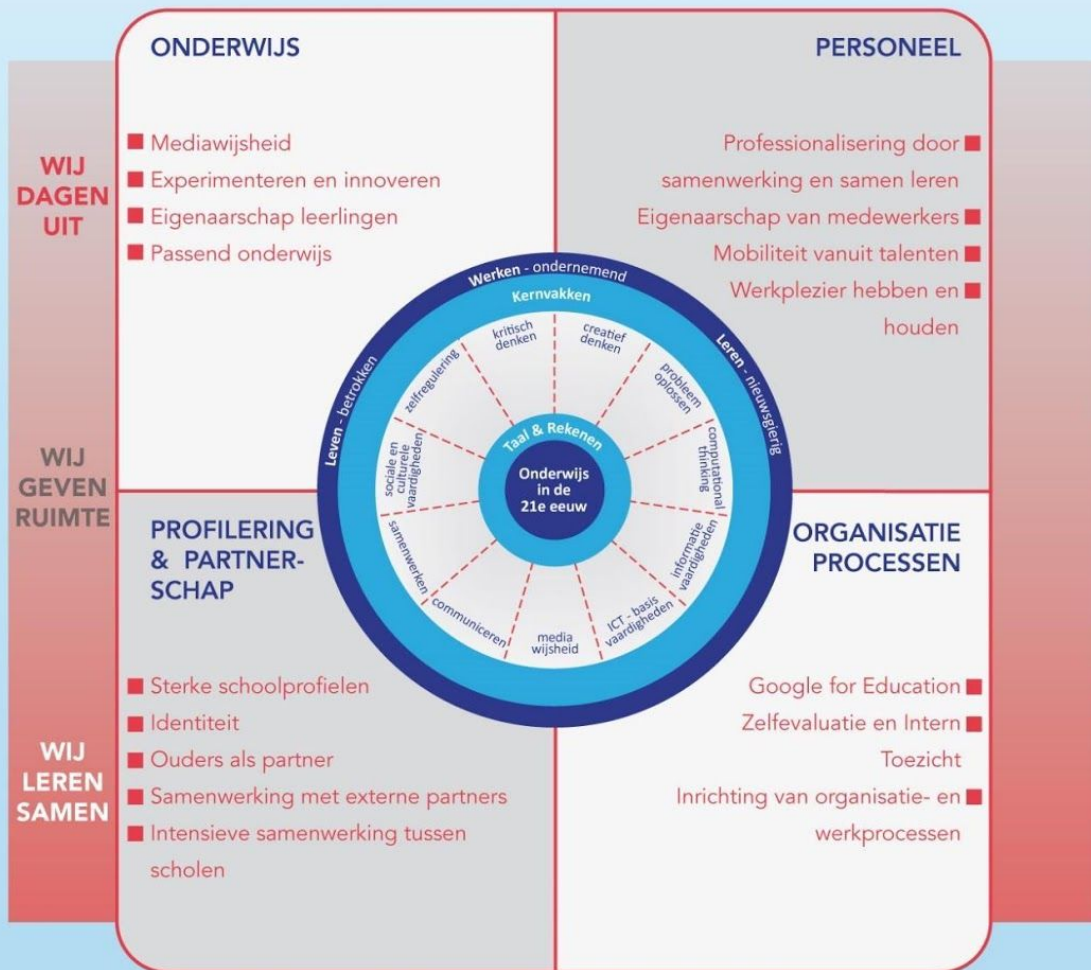
J fU[Yb`]^gh`@YYf`]b[dUfh]WdUh]Y`

=bX]WUhc f`	F Ygi `hUUh`	GHUbXUUF X!XYj]Uh] Y`	Cc fgd fcb[`
De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen.	2.7	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht werkt met de groep doelgericht aan het realiseren van een positief groepsklimaat.	3.7	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht bereikt dat kinderen van en met elkaar leren.	2.7	0.5	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht bereikt dat kinderen zelfstandig leergedrag ontwikkelen.	3.0	0.0	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht bereikt dat kinderen in toenemende mate initiatieven nemen.	2.0	0.8	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht zet sterke kanten van de kinderen in om de kwaliteit van het leren te verbeteren.	2.0	0.8	Leerklimaat in de groep - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht bereikt dat kinderen in eigen woorden kunnen zeggen wat ze aan het einde van de les moeten weten of kunnen.	3.3	0.5	Instructie - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht geeft kinderen inzicht in hoeverre zij het lesdoel hebben bereikt.	2.7	0.5	Instructie - OLP - AUD - 28/06/15 - R:3
De leerkracht bereikt dat leerlingen 'eigenaar' zijn van hun handlingsplan.	2.0	0.8	Planmatig handelen - PO - AUD - 28/06/15 - R:3

6]^U[Y` ` .` GhfUhY[]gWY`6Y`Y]XgU[YbXU`fIG65E`>cb[`@YfYb`&\$%*!&\$&\$`

MISSIE / VISIE

Leerlingen stimuleren het maximale uit zichzelf te halen, op zowel cognitief als persoonlijk vlak. Zij ontwikkelen zich daarmee optimaal en overeenkomstig hun mogelijkheden en bereiden zich voor op de tijd in het VO en op de maatschappij.



RESULTATEN EN OPBRENGSTEN IN 2018

Onderwijs	Personeel	Profilering & Partnerschap	Organisatie processen
Mediawijsheid leerlijn mediawijsheid 3 mediacoaches mediaprotocol Experimenteren en innoveren leerling populatie beschrijving medewerkers beheersen de 21e eeuwse vaardigheden Eigenaarschap leerlingen visie-document over zelfsturend leren Passend onderwijs realisatie day-a-week school in ZK inspiratiesessie thema's visie-document meerbegaafdheid	Professionalisering LIDO (systeem van leren in de organisatie) Eigenaarschap van medewerkers personeelsbeleid is ondersteunend en versterkend Mobiliteit vanuit talenten 10% vrijwillige mobiliteit Werkplezier hebben en houden ziekteverzuim is 1% gedaald	Sterke schoolprofielen alle scholen hebben een sterk profiel Identiteit bestuurs- en schoolspecifiek identiteitsbeleid Ouder als partner beleidskader ouderbetrokkenheid Samenwerking met externe partners visie-document IKC Intensieve samenwerking tussen scholen integraal scholenplan Jong Leren	Google for Education intranet Googlesite Zelfevaluatie en Intern Toezicht beleidskader onderwijs en kwaliteit Organisatie toegankelijke inrichting van de organisatie- en werkprocessen

6] ^U[Y (: 'GUa Ybj Uhh]b['ZUWhg\YYhg>cb['@YfYb j]g]Y'cd'cbXYfk]'g'Yb' _k U']hY]hgVY'Y]X'

Visie op onderwijs Stichting Jong Leren

Werkprincipes

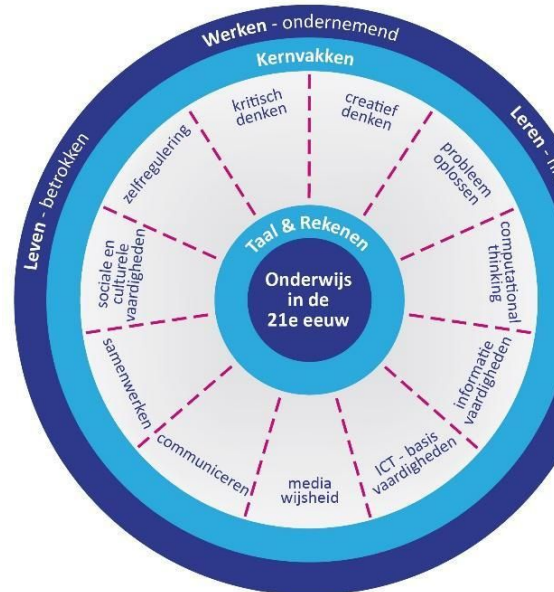
/nl` 1ZxZl` nl XZxyVaZb{ %Wa Xnnxnl yaMI XZjZl` fMI | t' XxZ', Zxi uxb VbuZySXtZ %b {nZ'Z' uMyZl' b' MJZ' jMZl' fMI XZ' nx' Ml byMlZ'`
 H thi` ZfZl' x| tk {Z
 H thiXMZl' | t'
 H thjZxZl' yNk Zl

Wat vinden wij goed onderwijs

H thiUzXZl` nl XZx, thyXMjZxj b` Zl` fnxk {nu XxZ' UZjM' xthi Z MyuZVZl' a''

- Leren** @LxXZ' fnxk b` b' {MjSxZl' Zl' Zl'` %Ml fMl' Zl'`
- Werken** @YU' ZZ|, yZAfMxXb aXZl'`
- Leven** @Zxynnl jthi aZbxfnxk b` Zl' U| x' ZxyVaMl'

H thiy{tk | jZxZl' jZxj b` Zl' aZ{k Ml tk MJZ' | t' %Wa%Zj_ {Z' aNyZl' nu %a, Zj' Vn' l' t' Z' MyuZxynnl jthi fMl S%bXMl %b %WaSnfZxZl' i nk y{b' a| l' k' n' Zjthi aXZl' Snu{tk Mj' i | l' l' Zl' nl {, b' i ZjZl' Zl' fnnxUzZbXZl' nu XZ' {b' b' aZ' G5 Zl' XZ' k' MMyVaMl' uub'



Voorwaarden voor goed onderwijs, die bepalend zijn voor de leerwinst van kinderen op de drie bovengenoemde aspecten

Onderwijsleerproces (midden) S, Mxth aZ{ aMI XZjZl' fMI XZ' jZxZl' xWa {aZz' UZjM' xthi by'`
 * fZy{ZxZl' b' XZyi | l' Xb aZbX' fMI aZ' {ZMk`
 b' fZy{ZxZl' b' Zk ZZl' yVaMl' uZjthi`
 uZXMn' byVa' XbXW' (byVa' aMI XZj b` yxZuZx{nbZ' jZxZl' xWa {Zl' {n' | t' b' jMZl' i nk Zl' fMI nl XZx, thyUZanZ' Zl' fMI XZ' jZxZl' b' unu | jMlZ' b' aZ' nl XZx, thyMMl UnX

Beleidsmatige condities (grijze cirkel)

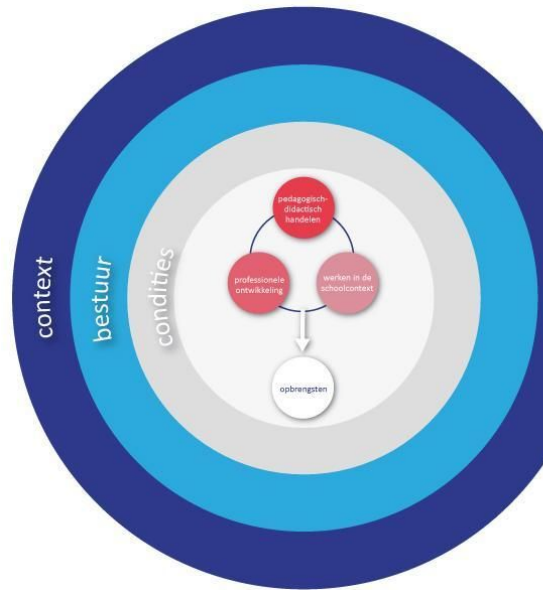
- i, MjZl' y%a'
- uxn Zyytnl ZZ' i jtk MM'
- nl XZx, thyi | l' Xb jZbXZyVaMl'

Bestuur (lichtblauwe rand):

- y{ | xZl' nu Zl' NWjZxZl' fMI nl XZx, thyjZxunVZyZl'`
- i, MjZl' t'

Context (donkerblauwe rand)

yt | MlZ' unk` Zfb' y MW{nxZl' -, MxUzuZl' { %Zj' b' fnZX' nu | t' ZnZ' Zl' Xi Mi', nxZl'



Z' Z', Zxi uxb VbuZy fMI` nl` 1ZxZl' %b' fnnxbZxZxZl' Ub l' Zl' nl %onx' Ml byMlZ' S' fMI jZxZl' b` {n' {UZy | | xyj bXSZl' jZbXMMX' b' aZ' aMI XZjZl' a' z' MMl Mjy{ k' MZl' , th' ZUx| b' fMI` vnl' vxZ' Z' nUyZy fMlZ' u| l' Zl' | t' <xMl {thi UnZl' (nZX'

