



Indeling Schoolplan 2011-2015

1. UITGANGSPUNTEN VAN HET BESTUUR VAN DE LA SALLE.....	6
1.1. INLEIDING	6
1.2. DE MISSIE EN VISIE VAN STICHTING DE LA SALLE	6
1.3. STRATEGISCHE KEUZES OP STICHTINGSNIVEAU/BESTUURS NIVEAU	6
2. DE OPDRACHT VAN ONZE SCHOOL.....	8
2.1. INLEIDING	8
2.2. ONZE MISSIE	8
2.3. ONZE VISIE	8
2.4. INTERNE EN EXTERNE ANALYSE.....	10
2.5. STRATEGISCHE KEUZES, EN MISSIE EN VISIE	12
3. ONDERWIJSKUNDIGE VORMGEVING.....	13
3.1. INLEIDING	13
3.2. WETTELIJKE OPDRACHT VAN HET ONDERWIJS	13
3.2.1. Ononderbroken ontwikkeling	13
3.2.2. Brede ontwikkeling.....	14
3.2.3. (Multi)culturele samenleving.....	14
3.3. KERNDOELEN	15
3.4. KINDEREN DIE EXTRA ZORG BEHOEVEN	16
3.5. LEERLINGGEBONDEN FINANCIERING (LGF)	16
3.6. ONDERWIJS AAN LANGDURIG ZIEKE KINDEREN	16
3.7. SPONSORING	16
4. PERSONEELSBELEID.....	18
4.1. INLEIDING	18
4.2. PERSONEELSBELEID IN SAMENHANG MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID.....	18
5. KWALITEITSZORG.....	23
5.1. INLEIDING	23
5.2. VOORWAARDEN VAN ONZE KWALITEITSZORG	23
5.3. DE INRICHTING VAN ONZE KWALITEITSZORG	23
6. MEERJARENPLANNING.....	27
6.1. INLEIDING	27
6.2. STRATEGISCHE THEMA'S EN RESULTATEN OP BESTUURS NIVEAU.....	27
6.3. OVERZICHT MEERJAREN DOELSTELLINGEN IN DE SCHOOLPLANPERIODE 2011-2015.....	29

BIJLAGEN

BIJLAGE 01. DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS SCHOOLPLAN 2011-2015

BIJLAGE 02. OVERZICHT MEERJARENPLANNING 2011-2015

BIJLAGE 03. HET ZORGPLAN

Inleiding

Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin wordt aangegeven welke keuzes voor de schoolplanperiode 2011-2015 op de Jacobaschool zijn gemaakt.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van Stichting De La Salle waaronder deze school valt. Dit beleid is kort samengevat in hoofdstuk 1. Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Het schoolplan geeft bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat het team wil bereiken met het onderwijs op deze school en hoe dat in de praktijk vorm wordt gegeven.

Samenhang in het schoolplan

Dit plan bestaat uit verschillende onderdelen. Het spreekt voor zich dat die een grote mate van samenhang vertonen.

Op basis van het strategisch beleid van het bestuur formuleren wij in hoofdstuk 2 de missie en visie van de school. Om samenhang te waarborgen, en ons niet te verliezen in details, hebben we daaruit voortvloeiend een beperkt aantal strategische keuzes gemaakt.

In het hoofdstuk onderwijskundige vormgeving (hoofdstuk 3) wordt een beschrijving gegeven van het huidige onderwijs op school. Daarbij is nagegaan of wordt voldaan aan de wettelijke eisen.

Ook is nagegaan op welke punten het huidige onderwijs op de school wel of niet overeenkomt met onze visie op onderwijs. De verbeteringen zijn opgenomen in de meerjarenplanning in hoofdstuk 6. Het personeelsbeleid op onze school heeft direct verband met het onderwijskundig beleid. In het integraal personeelsbeleidsplan wordt dit beleid uitvoerig beschreven. In dit verband wordt geven we in hoofdstuk 4 aan welke personele consequenties verbonden zijn aan de plannen voor de periode 2011-2015.

Ontwikkelen en bewaken van de in dit plan beschreven kwaliteit van het onderwijs is een belangrijke opdracht van de school. In het betreffende hoofdstuk 5 beschrijven we een cyclische werkwijze om dit te realiseren.

Alle geplande veranderingen worden kort samengevat in hoofdstuk 6: de meerjarenplanning.

Deze meerjarenplanning en de ontwikkelingen in de loop van de tijd, zijn richtinggevend voor gedetailleerde actieplannen die jaarlijks opgesteld worden. Uitvoering vindt plaats nadat het bestuur het plan geaccordeerd heeft. De MR. krijgt jaarlijks het teamplan en het jaarverslag ter advisering. Het schoolplan wordt mede ondertekend door de MR.

Totstandkoming

Het schoolplan is onder leiding van de directie en in samenwerking met het team tot stand gekomen. Op basis van de beschrijvingen in het voorgaande schoolplan, en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen heeft het schoolteam tijdens een teambijeenkomst de missie en de visie van de school opnieuw vastgesteld. Ook de eigen wensen van de personeelsleden zijn aan bod geweest. Daarmee is door het team de richting aangegeven waarin de school zich zou moeten ontwikkelen.

Tevens zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen.

De analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde missie en visie, heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team noodzakelijk zijn om de beoogde doelen te bereiken.

De uitgangspunten van het strategisch beleidsplan van de stichting De La Salle, en de opdracht uit het beleidsplan WSNS, de maatschappelijke ontwikkelingen, alsmede de mogelijkheden binnen de investeringsbegroting zijn mede bepalend voor het maken van strategische keuzes.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het College van Bestuur stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het College van Bestuur stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door middel van een jaarverslag (jaarlijks in oktober) en opbrengstenrapportage (jaarlijks in mei).

Dit schoolplan is op verzoek van de directie kritisch doorgenomen door een vertegenwoordiger van Onderwijs Advies. Daar waar nodig zijn aanpassingen aangebracht.

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen en de teamplannen in de periode 2011-2015 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- Strategisch beleidsplan stichting De La Salle 2011-2015
- Afspraken voortkomend uit het Integraal personeelsbeleidsplan van de Stichting De La Salle
- Schoolgids van de Jacobaschool
- Zorgplan van de Jacobaschool
- Zorgplan Weer Samen Naar School
- Schoolzelfevaluatie in combinatie met het opbrengstdocument
- Interne kwaliteitsbewaking (KIK)
- Investeringsbegroting
- Schoolplan 2007-2011 (eigen school ontwikkeling)

Vaststelling

In de bijlage is dit schoolplan door het College van Bestuur van Stichting De La Salle vastgesteld. Voor instemming is door de M.R. getekend en de directie heeft voor de vaststelling getekend.

Voorwoord



Voor u ligt het schoolplan 2011-2015 van de Jacobaschool. De Jacobaschool is een katholieke school in Heemstede. De school verzorgt het onderwijs voor 244 leerlingen en er zijn 21 personeelsleden en een wisselend aantal vrijwilligers werkzaam.

Onze school maakt samen met 17 andere basisscholen in de regio (zie afbeelding 1), deel uit van Stichting De La Salle. In januari 2005 is de stichting opgericht uit een fusie tussen de Stichting Bijzonder Onderwijs Zuid-Kennemerland en Stichting de Schakel (Haarlemmermeer). De La Salle heeft als uitgangspunt dat ze ten aanzien van het personeel een sterke, efficiënte, resultaat-, maar vooral ook een persoonsgerichte en professionele organisatie wil zijn. Daarnaast wil ze een organisatie zijn, waarin het bestuur, College van Bestuur, schooldirecteuren, onderwijspersoneel en Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad vanuit hun eigen positie en verantwoordelijkheid samenwerken aan de ontwikkeling en de kwaliteit van het onderwijs.

Bij het maken van beleidskeuzes staat het kind centraal. De La Salle is een stichting die kindgericht denkt. Uiteindelijk draait alles om goed onderwijs voor de leerlingen die de basisscholen van De La Salle bezoeken. We willen dat de kinderen met een positief kritische houding en met vertrouwen in de toekomstige samenleving hun weg vinden. We zullen moeten kiezen door welke vaardigheden, kennis en wijze ze die verwerven. Om antwoorden op steeds veranderende vragen te kunnen blijven geven en om verantwoorde keuzes te maken, zullen we innovatief en flexibel moeten zijn. Hiermee blijft de missie van De La Salle verwezenlijkt in een voortdurend veranderende omgeving. De missie van De La Salle is samen te vatten in de volgende slogan:

“Onderwijs met hart voor het kind en zorg voor elkaar”

De missie krijgt onder andere vorm doordat de scholen van De La Salle werken vanuit de christelijke identiteit, het onderwijs adaptief vormgeven en daarbij met ouders samenwerken als educatieve partners.



Afb.1 Verzorgingsgebied Stichting De La Salle

1. Uitgangspunten van het bestuur van De La Salle.

1.1. Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2011-2015 heeft het bestuur van De La Salle volgens een vooraf vastgesteld traject de strategische keuzes op bestuursniveau bepaald.

Deze keuzes zijn kaderstellend voor de schoolplannen van de afzonderlijke scholen van De La Salle. Toch dienen ze voldoende ruimte te geven om als school eigen specifieke invullingen te geven, afgestemd op bijzondere omstandigheden of op vormgeving van een specifiek concept. Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen, is hierover uitvoerig 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 2011-2015.

Hetgeen hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid vastgelegd in de nota 'Strategisch beleidsplan 2011-2015: Van fundament naar talent'.

1.2. De missie en visie van Stichting De La Salle

"Onderwijs met hart voor het kind en zorg voor elkaar" is het motto van Stichting De La Salle. Vanuit dit motto hebben wij voor de periode 2011 – 2015 gekozen voor de slogan: 'Van fundament naar talent'. Wij investeren de komende periode in het kernproces van ons onderwijs. Hierbij staan de leerresultaten centraal en met name de basisvaardigheden, centraal. Inzet van de leerkrachtvaardigheden en het versterken ervan vormt de basis om dit doel te bereiken. In dit strategisch beleidsplan vindt u ons motto en de vertaling hiervan naar de praktijk terug. De La Salle vertegenwoordigt 18 scholen in Haarlemmermeer en Zuid-Kennemerland. Om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en goed werkgeverschap te realiseren, staat De La Salle voor: het sturen op hoofdlijnen, oog voor de eigenheid van elke school, kwaliteitszorg op alle niveaus door *good governance*, integrale verantwoordelijkheid op alle niveaus, integriteit, transparantie en openheid. Bij het maken van onze keuzes stellen we de kwaliteit van het onderwijs centraal. Die kwaliteit is in sterke mate afhankelijk van de professionaliteit van de leerkracht. Immers, de leerkracht maakt het verschil. Het is die kwaliteit die zorgt dat onze kinderen met een positief kritische houding en met vertrouwen in de toekomstige samenleving hun weg vinden. Om antwoorden op steeds veranderende vragen te kunnen blijven geven en om verantwoorde keuzes te maken zullen we innovatief en flexibel moeten zijn.

Uitgangspunten van de stichting hierbij zijn:

- Werken vanuit een christelijke identiteit;
- Ouders beschouwen als educatieve partners;
- Kinderen worden de kans geboden op individuele ontplooiing, op maatschappelijke en op economische onafhankelijkheid;
- Kinderen worden geaccepteerd zoals ze zijn en voelen zich thuis op school;
- Het onderwijsleerproces wordt begeleid door deskundig en gemotiveerd personeel met hoge verwachtingen van hun leerlingen;
- De medewerkers zijn professionals, die hun ruimte en verantwoordelijkheden nemen en daar verantwoording van afleggen;
- Het onderwijs vindt plaats onder goede omstandigheden qua huisvesting en andere voorzieningen;
- De communicatie binnen de organisatie verloopt in goede harmonie en met respect voor elkaar;
- Op alle niveaus wordt verantwoording afgelegd over de behaalde resultaten en is er een continu proces van kwaliteitsverbetering;
- Het onderwijs is adaptief en wordt inclusiever
- Onze scholen zijn fysiek en sociaal veilig.

1.3. Strategische keuzes op stichtingsniveau/bestuursniveau

Analyse van (1) evaluatie van het voorgaande strategisch plan, (2) door de scholen verstrekte gegevens, (3) rapportages van externen t, leverde een overzicht op van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van de hele organisatie. Deze gegevens zijn gebruikt bij het bepalen van de strategische keuzes. Criteria bij de keuzes zijn de doelen die het bestuur in de komende beleidsperiode wil realiseren.

Hierna volgt een opsomming van deze strategische keuzes met per keuze een korte toelichting. (zie Hoofdstuk 6)

A	Uitgewerkt strategisch thema 1: Opbrengstgerichte cultuur in De La Salle scholen
Domein	Primair proces, personeel, cultuur en klimaat
Doel	90% van De La Salle scholen werkt vanuit een opbrengstgerichte cultuur, de lerende school staat centraal
Meten	90% van De La Salle scholen voldoet aan De La Salle norm

B	Uitgewerkt strategisch thema 2: Zorgplicht
Domein	Primair proces, personeel
Doel	100% van De La Salle scholen voldoet aan de wettelijke eis tot zorgplicht
Meten	100% van de kinderen van De La Salle scholen volgt onderwijs dat het best past bij de onderwijsbehoeften van het kind. Dit onderwijsaanbod is mogelijk zowel binnen als buiten De La Salle scholen.

Toelichting strategisch thema 1 en 2 (primair proces)

- Ontwikkelen en vaststellen van stichtingsmonitor: monitoren van prestaties in relatie tot schoolontwikkeling
- Vaststellen van een De La Salle norm voor lezen, taal en rekenen, met daarin een bandbreedte om tegemoet te komen aan de verscheidenheid van onze scholen
- Deskundigheid en samenwerking schoolleiders versterken door 'van en met elkaar leren'.
- Referentieniveaus taal en rekenen
- Voldoen aan de zorgplicht

C	Uitgewerkt strategisch thema 3: Professionalisering en competenties
Domein	Personeel
Doel	De La Salle blijft een aantrekkelijke werkgever, door aandacht voor professionalisering, loopbaanperspectief en leeftijdsbewust personeelsbeleid
Meten	46% van de leerkrachten op De La Salle scholen is in schaal LB benoemd 90% van de medewerkers van De La Salle is tevreden over De La Salle als werkgever, zoals blijkt uit de KVPO(gehouden in 2010)

Toelichting strategisch thema 3 (personeel)

- Leerkrachten van verschillende scholen bij elkaar brengen en van elkaar laten leren
- CvB en directies hebben inzicht in competenties van leerkrachten
- De La Salle blijft een aantrekkelijke werkgever voor (zittend en) nieuw personeel (boeien en binden), door het carrièreperspectief van leraren te verhogen: 46% van de leerkrachten is benoemd in schaal LB in 2014 (startende leerkrachten worden benoemd in LA schaal)
- Alle leerkrachten nemen deel aan de competentiescan en formuleren op basis daarvan hun POP (persoonlijk ontwikkelingsplan)
- Professionalisering van de individuele leerkracht is gekoppeld aan de schoolontwikkeling

D	Uitgewerkt strategisch thema 4: Kinderopvang
Domein	Cultuur en klimaat
Doel	Opvang en onderwijs op alle De La Salle scholen zijn optimaal op elkaar afgestemd, rond de zorg voor het kind
Meten	Evaluatie onder directie, ouders en kinderopvangorganisaties

Toelichting strategisch thema 4 (cultuur en klimaat)

- Ouders als educatief partner en daarmee het verhogen van de ouderbetrokkenheid.
- Iedere school neemt in 2014 een KVPO af en geeft alle ouders daarmee de gelegenheid om hun mening over de school te geven. Op basis van die mening wordt een verbeterplan opgesteld en uitgevoerd.

E	Uitgewerkt strategisch thema 5: Bedrijfsvoering
Domein	Middelen en voorzieningen
Doel	De La Salle voert een gezonde financiële bedrijfsvoering De La Salle beschikt over voldoende scholen om te kunnen voldoen aan de behoefte in ons (toekomstig) voedingsgebied
Meten	Een sluitende exploitatie Evaluatie van het strategisch locatieplan

2. De opdracht van onze school

2.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen het onderwijs wordt verzorgd. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de persoonlijke visies van de leerkrachten en conclusies, getrokken uit de verzamelde gegevens en de informatie over nieuwe ontwikkelingen. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid (zie hoofdstuk 1).

Daarnaast is in de vorm van het KVPO (april 2010) een interne en externe analyse uitgevoerd met betrekking tot het onderwijs op onze school. Dit heeft geresulteerd in een overzicht van aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst. Dit overzicht is gebruikt om de best mogelijke strategische keuzes te maken voor de toekomst.

2.2. Onze missie

“Zijn wie je bent en uitgedaagd worden te leren, vragen, dromen, durven, doen.”

2.3. Onze visie

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

De visie van onze school en de verantwoording van onze visie.

Op de Jacobaschool willen we met ons onderwijs zo goed mogelijk aansluiten bij de ontwikkelingsbehoefte van het kind, de resultaten van het kind verbeteren en het kind begeleiden op zijn weg naar het worden van een zelfstandige, zelfbewuste en verantwoordelijke medemens is onze uitdaging.

Onze visie berust op de volgende waarden:

- 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, weekregels.

- Ruimte

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.

- Uitdaging

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 inspirerend maken van ons onderwijs.

- Inspiratie

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.

Binnen ons personeelsbeleid is veel aandacht voor verdere professionalisering, o.a. dmv. nascholing, collegiale consultatie, een gesprekscyclus, overleg met externen..

- Betrokkenheid

We zien de ouders als educatieve partners en we vinden de betrokkenheid van de ouders voor onze school belangrijk omdat ouders en school samen verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van het kind.

Ouders worden actief betrokken bij de voortgang van het ontwikkelingsproces van hun kind. De MR., waaronder een vertegenwoordiging van ouders, adviseert en denkt mee over ons onderwijskundig beleid. De werkgroep Educatief Partnerschap (werkgroep bestaande uit ouders en leerkrachten) wordt indien daar aanleiding toe is betrokken bij ons onderwijs.

- **Onbevangenheid en maatschappelijke betrokkenheid**

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'.

Een projectweek waarin expliciet aandacht is voor ontmoeting met andere culturen. Aandacht voor de wereldreligies, De doe-iets-voor-een-ander-dag, de week van het Goede doel, enz. bevorderen de saamhorigheid en het verantwoordelijkheidsgevoel van het kind.

We leren de kinderen een maatschappelijk betrokken houding te ontwikkelen.

Veel leren vindt buiten de school plaats, externe activiteiten zijn structureel binnen ons onderwijs opgenomen.

O.a. de leerlingenraad, deelname leerlingklankbordgroep gemeente, de adoptie van een gemeentelijk monument, de lessen lokaal erfgoed en geschiedenislessen bevorderen de kennis over de maatschappij.

- **Identiteit**

Wij zijn 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 stilgestaan bij belangrijke momenten in het schooljaar.

2.4. Interne en externe analyse

De interne en externe analyse heeft het volgende beeld opgeleverd:

Sterktes	Zwaktes/Verbeterpunten	Bron
Resultaten cognitief gebied: Rekenen, begrijpend lezen, spelling	Resultaten cognitief gebied: technisch lezen groep 7,8	Opbrengstdocument
	Resultaten soc. em. Gebied soc. em. Welbevinden gr 7	Opbrengstdocument
Een zeer uitgebreid en genuanceerd zorgplan	- Zorg te genuanceerd - te veel individuele handelingsplannen - rapporteren te ingewikkeld	
- uitstroom beantwoordt meer dan aan de verwachtingen.	- alle leerlingen langs dezelfde meetlat	Leerling-gegevens betreffende uitstroom
- sfeer, open cultuur, teamgeest	- Werkdruk/tijd - Meer verantwoordelijkheid en zelfsturing leerlingen mbt orde en netheid	teamvergadering
	Aandachtspunten: - uitdagende leeromgeving - uitvoering cultuureducatie (beeldende vorming) - actief burgerschap: wereldrelijgies - soc. emotionele vorming - Ict protocol - Van individueel HP naar groepsplan - Doelen formuleren opbrengstgericht werken (De La Salle norm)	schoolplan 2007-2011
	- verbeterpunten ten aanzien van pedagogisch handelen van leraren, afstemmen op onderwijsbehoeften en de opbrengsten en resultaten van leerlingen zijn ter uitvoering opgenomen in teamplan en schoolgids	Audit Kwaliteit in kaart (KIK)

Analyse van aanvullende gegevens levert het volgende beeld op:

Kans	Bedreiging
Vernieuwde aandacht klassenmanagement	Afspraken verwateren.
Groepsplannen met geformuleerde opbrengst van te bereiken doelen om o.a. doorgaande lijn in de ontwikkeling van het kind te waarborgen.	
	Maatschappelijke ontwikkeling (ICT, globalisatie, duurzaamheid) gaat snel, hoe moet het onderwijs worden ingericht.
	Schoolbevolking geen afspiegeling van de maatschappij, niet gemêleerd.
	Te veel focus op taal en rekenen vanuit de maatschappij. Een harmonieuze ontwikkeling van kind behelst evenzeer de ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden als de muzi-

	sche en wereldoriënterende vakken.
De rapportage vanuit het vervolgonderwijs verschaft feedback over de advisering vanuit de Jacobaschool.	
Aantrekkingskracht Jacobaschool	Teveel aanmeldingen, te vaak afwijzing.
	Bezuiniging: personeelstekort/ blijft er ruimte voor extra zorg.
Intensiveren educatief partnerschap ouders.	

Door deze gegevens met elkaar te combineren en af te zetten tegen wat we op onze school willen realiseren, zijn uit een veelheid van mogelijkheden de volgende strategische keuzes gemaakt voor de komende jaren.

1. Opbrengstgericht werken

Meer opbrengstgericht te gaan werken betekent voor de Jacobaschool:

- de ontwikkelings- en de instructiebehoefte van het kind centraal stellen,
- duidelijke doelen stellen die overeenkomen met De La Salle normen en normen van de inspectie,
- de resultaten analyseren en nieuwe doelen stellen,
- starten met het invoeren van groepsplannen,
- differentiatie op verschillende behoefte (tijd, niveau, instructie),
- het klassenmanagement opnieuw aanpakken,
- aandacht voor een uitdagende leeromgeving,
- aandacht voor activerende directe instructie,
- het plannen van opbrengstvergaderingen,
- voortdurende aandacht voor het sociaal emotionele welbevinden,

Genoemde keuzes vereisen aandacht voor scholing voor het team en een duidelijke en transparante rapportage naar de ouders.

Voor de scholing voor het team ten aanzien van meer opbrengstgericht werken en daaraan gekoppeld het invoeren van groepsplannen is een extern bureau ingehuurd.

Voor scholing ten aanzien van de signalering van de sociaal emotionele ontwikkeling wordt mogelijk de methode 'Zien' ingevoerd.

Voor de rapportage naar de ouders wordt het rapport opnieuw ter discussie gesteld. Beperkte inlogmogelijkheden door ouders in ParnasSys (het digitale leerlingvolgsysteem dat op school wordt gebruikt) wordt als mogelijkheid onderzocht.

2. Zorgplicht

Actuele politieke ontwikkelingen zijn er de oorzaak van dat het huidige systeem van passend onderwijs wordt gewijzigd.

Voor de Jacobaschool betekent dat duidelijk moet worden beschreven welk onderwijsprofiel de school kan bieden. Daarnaast moet worden aangegeven wat de mogelijkheden en de grenzen van de school zijn.

Binnen het WSNS netwerk en binnen de Stichting De La Salle worden de ontwikkelingen gevolgd. Wanneer passend onderwijs is ingevoerd en het onderwijsprofiel is vastgesteld zal het zorgplan worden aangepast.

3. Professionaliteit en actualiteit.

Hoe vanuit professionaliteit om te gaan met actuele onderwerpen moet ook op de Jacobaschool een aandachtspunt zijn. Het is niet zo zeer dat hierin een duidelijke keuze wordt gemaakt. Er moet ruimte zijn om actuele ontwikkeling te kunnen volgen en indien nodig moet er flexibel met strategische keuzes kunnen worden omgegaan, zodat de school kan reageren op thema's als: Religie en cultuur, globalisatie, sociale media, het educatieve partnerschap van ouders, de rol van ICT.

2.5. Strategische keuzes, en missie en visie

DE missie en visie bouwen op veel punten voort op ontwikkelingen in het verleden. In de schoolorganisatie is dan ook al veel van wat we belangrijk vinden in ons onderwijs terug te vinden. Dit blijkt uit het volgende overzicht:

Onderdelen van de visie, die gerealiseerd zijn:

Veiligheid Binnen ons onderwijs staan regels en afspraken met betrekking tot gewenst gedrag structureel op de agenda. Pestprotocol, weekregels en speelplaats afspraken zijn bij iedereen bekend.
Ruimte Zorg voor leerlingen die extra zorg behoeven: Spaanse les, interne plusklas, plusgroep rekenen, gebruik Dedicon, compenserende, dispenserende en differentiërende maatregelen (welke terug te vinden zijn in het zorgplan van de Jacobaschool).
Uitdaging De organisatie van twee keer per jaar projectweken waarin gebruik wordt gemaakt van externen, , groepsoverschrijdend werken , de afspraak over gebruik thematafels en het toepassen daarvan.
Inspiratie Thema avond voor ouders. Nascholingsplan ten aanzien van eigen en schoolontwikkeling voor het personeel.
Betrokkenheid Medezeggenschap door ouders van de MR . De werkgroep Educatief Partnerschap.
Onbevangenheid tegenover de maatschappij Een projectweek waarin expliciet aandacht voor ontmoeting met andere culturen. Aandacht voor de wereldreligies, de week van het Goede doel. De leerlingenraad, deelname aan leerlingklankbordgroep van de gemeente Heemstede. De adoptie van een gemeentelijk monument. De lessen lokaal erfgoed.

3. Onderwijskundige vormgeving

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk staat;

- hoe het onderwijs op de school wordt vormgegeven,
- hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs rekening houdend met missie en visie en met wat tussen 2011 en 2015 gerealiseerd gaat worden.

3.2. Wettelijke opdracht van het onderwijs

In de wet op het primair onderwijs staat in een aantal artikelen beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. In de hierna volgende paragrafen wordt aangegeven op welke wijze wij invulling geven aan deze wettelijke eisen.

3.2.1. Ononderbroken ontwikkeling

Artikel 8 lid 1 van de WPO geeft aan: Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een **ononderbroken ontwikkelingsproces** kunnen doorlopen..

<i>tijdstip</i>	<i>actie</i>	<i>doel</i>
Bij aanmelding	Overdrachtsformulier peuter/kleuter	Informatie
Vooraf aan gr 1	Wenmomenten van aankomende kleuter in groep 1 (5x)	Kennismaken met de groep.
Tijdens schooljaar	Overleg met leidsters peuterspeelzaal (3x)	Informatie.
Groep 1 en 2	Groepoverschrijdend werken	Leerkrachten krijgen informatie over andere leerlingen.
Van gr 2 naar gr 3	Oudste kleuters bij elkaar	Wennen aan toekomstige groep.
Van gr 2 naar gr 3	Wenmoment van oudste kleuters in gr 3	Kennismaken met groep en leerkracht.
Van gr 2 naar gr 3	Groepsbezoek van groep 3 leerkracht in groep 2	Observeren van toekomstige leerlingen..
Gr 1 t/m 8	Tutor leren	
Gr 1 t/m 8	Leerling-bespreking en overdracht met leerkracht en intern begeleider	Eind van het schooljaar/begin nieuwe schooljaar.
Gr 1t/8	Groepoverschrijdende handelingsplannen	Leerling krijgt onderwijs passend bij de behoefte
Gr 1 t/m 8	Leerling-bespreking met Intern begeleider	4 x per jaar structureel.
Gr 1 tm 8	Ononderbroken leerlijnen groep 1 tm 8	De aangeboden leerstof sluit aan en houdt rekening met de ontwikkelingsbehoefte van de leerling.
schooljaar	Breed overleg (zorgteam) 6x Bespreking resultaten zorg	Leerling krijgt onderwijs passend bij de behoefte.
schooljaar	Afspraken klassenmanagement tijdens plenair overleg op agenda	Doorgaande lijnen bewaken.
Gr 1 t/m 8	Ondersteuning Intern begeleider bij planning en organisatie zorg	Leerling krijgt onderwijs passend bij de behoefte.
Gr 1 t/m 8	Ondersteuning remedial teacher	Leerling krijgt begeleiding op maat.
Gr 1 t/m 8	Gebruik ParnasSys voor digitaal leerling-dossier	Informatie alleen voor betrokkenen toegankelijk dmv persoonlijke inlogode.

3.2.2. Brede ontwikkeling

Artikel 8 lid 2 WPO geeft aan: Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden (**brede ontwikkeling**).

Dit geven wij op de volgende wijze vorm:

Sociaal-emotionele ontwikkeling
- jaarlijks vindt groepsgewijze screening plaats van de sociale emotionele ontwikkeling.
- de methode Leefstijl wordt in alle groepen gebruikt ter bevordering van sociale en emotionele ontwikkeling.
- met de kinderen wordt vanaf groep 3, 5 minutengesprekken gehouden.
- deelname aan twee jaarlijks schoolkamp
- als de leraar merkt dat het welzijn van kinderen beter zou kunnen, wordt indien nodig een kind een koppelmaatje gegeven zoals in groep 1 en 2.
- de leerlingen van leerlingenraad wordt feedback gevraagd over de gang van zaken rond de 5 minuten gesprekken.
- het formuleren van concrete doelen en voorwaarden gedrag leerlingen (afspraken in de klas senmap)
Het zelfstandig kunnen werken is een leerproces. Structureel moeten afspraken en regels aan de orde blijven komen. Groepsafspraken staan in de klassenmap. We zullen moeten accepteren dat er onderlinge verschillen zijn tussen de mate van zelfstandigheid waarmee leerlingen kunnen werken.
- ieder kind heeft zijn specifieke kwaliteiten welke voldoende besproken moeten worden.
- Een zwakke lezer krijgt niet onvoorbereid een beurt
- Voor individuele leerlingen op het gebied van sociaal emotionele ontwikkeling wordt de leerkrachtondersteuner of de medewerker van 'Expertise groep OOK' ingezet.

Verstandelijke ontwikkeling
- In het schoolplan worden de verschillende leerstofgebieden besproken. (zie bijlage 01)
- D.m.v. het LVS van Cito, en de scores van de methode gebonden toetsen wordt de cognitieve ontwikkeling bijgehouden.

Ontwikkeling van creativiteit en culturele vaardigheden
- Op de Jacobaschool wordt vanuit een cultuureducatieplan gewerkt.
- Beeldende vorming wordt o.a. gegeven vanuit de methode 'Uit de kunst' (vlg. het lesrooster)
- Muzikale vorming verzorgd door de groepsleerkrachten en door een vakleerkracht(vlg. het lesrooster).
- Dramatische vorming wordt gegeven door een vakleerkracht (vlg het lesrooster).

Lichamelijke ontwikkeling
- Vakonderwijs door vakleerkracht en door groepsleerkrachten (vlg. het lesrooster)
- Deelname aan jaarlijkse sportdag (jaarplanner)
- Kennismaken met judolessen middels een externe organisatie(indien van toepassing, zie jaar planner)
- Deelname aan interscholair voetbal toernooi (jaarplanner).

3.2.3. (Multi)culturele samenleving

Artikel 8 lid 3 WPO geeft aan: Het onderwijs:

- gaat er mede van uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving,
- is mede gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, en
- is er mede op gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.

Daar zorgen we op onze school op de volgende manier voor:

- jaarlijks twee culturele projecten (één verbonden aan de Kinderboekenweek in oktober), één project verbonden aan nieuwsgierigheid naar andere culturen, februari)

- maatschappelijke betrokkenheid is gewaarborgd (zie overzicht SLO)
- deelname aan Heemsteeds interscolair schaaktoernooi
- deelname aan interscolair Heemsteeds schoolvoetbaltoernooi
- volgen van lessen in erfgoed (groep 5 t/8)

3.3. Kerndoelen

Artikel 9 lid 5 WPO geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld.

En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert. Wij hanteren de referentieniveaus taal en rekenen.

In bijlage 1 volgt een beschrijving van de leerstofgebieden waarvoor kerndoelen geformuleerd zijn en hoe deze op onze school aan de orde komen.

3.4. Kinderen die extra zorg behoeven

Artikel 8 lid 4 WPO geeft aan: Ten aanzien van leerlingen **die extra zorg behoeven**, is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling.

In lid 6 staat: De scholen voorzien in een **voortgangsregistratie** omtrent de ontwikkeling van leerlingen die extra zorg behoeven.

Er is wetgeving in de maak in het kader van Passend Onderwijs. Op dit moment (2011) is dit traject nog niet afgerond. Het is zeker dat dit in de komende schoolplanperiode gevolgen zal hebben voor de wijze waarop de zorgstructuur op onze school zal gaan functioneren. Het vaststellen van een onderwijsprofiel zal een van onze opdrachten zijn. In samenwerking met WSNS wordt een format 'Passend onderwijs' opgesteld. Dat wordt direct naar de scholen gestuurd. Schools specifiek zal worden beschreven wat dat betekent voor de Jacobaschool.

In bijlage 03 is te lezen op welke wijze de zorgstructuur op onze school functioneert.

3.5. Leerlinggebonden financiering (LGF)

Op basis van de wettelijke regeling leerlinggebonden financiering konden leerlingen met een handicap in het basisonderwijs geplaatst worden. Vanwege nieuwe politieke en maatschappelijke ontwikkelingen is het op dit moment nog onduidelijk hoe de geldstromen gaan lopen. Een politiek voornemen is bezuiniging op passend onderwijs. Het voortbestaan van de LGF is niet waarschijnlijk. Tot het moment van invoering van nieuwe regelgeving hanteren we het protocol ten aanzien van LGF. (zie protocollenmap) en het huidige aannamebeleid (schoolgids).

3.6. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

Artikel 9a WPO gaat over: Ondersteuning bij het onderwijs aan zieke leerlingen.

1. Bij het geven van onderwijs aan een leerling die is opgenomen in een ziekenhuis of die in verband met ziekte thuis verblijft, kan het bevoegd gezag van een school worden ondersteund.

2. De ondersteuning bedoeld in het eerste lid, wordt verzorgd door:

- a. een educatieve voorziening bij een academisch ziekenhuis of
- b. een schoolbegeleidingsdienst als bedoeld in artikel 179, indien de leerling is opgenomen in een ziekenhuis niet zijnde een academisch ziekenhuis dan wel indien de leerling in verband met ziekte thuis verblijft.

Sinds 1 augustus 1999 zijn basisscholen zelf verantwoordelijk voor het onderwijs aan langdurig zieke kinderen. Een uitzondering hierop zijn kinderen die in een academisch ziekenhuis worden behandeld.

Het gaat om kinderen die gedurende langere tijd in een ziekenhuis zijn opgenomen of langdurig ziek thuis zijn. Voor kortdurende ziekmeldingen kunnen de bestaande schoolafspraken worden gehandhaafd.

Het is van groot belang dat de school tijdens het ziek zijn contacten organiseert met het zieke kind.

Het is natuurlijk belangrijk ervoor te zorgen dat het leerproces zo goed mogelijk doorloopt. Nog belangrijker is het gevoel van het zieke kind 'erbij te blijven horen'. Dat kan op allerlei manieren plaatsvinden. Het zieke kind kan worden bezocht door de groepsleerling(en) en medeleerlingen, en/of op bepaalde tijden volgens afspraak de school bezoeken. Als dit om medische redenen niet mogelijk is kan er gebruik gemaakt worden van bijvoorbeeld video-opnamen in de klas en/of thuis, telefonisch contact met klasgenootjes en eventueel contact met behulp van e-mail en webcam.

Het spreekt vanzelf dat brieven, kaartjes en tekeningen een belangrijke rol spelen in het onderhouden van het contact tussen school en het zieke kind.

Per situatie wordt bekeken wat de mogelijkheden zijn. Veel hangt af van de medische behandeling en de draagkracht van kind, ouders en school.

De school kan deze activiteiten natuurlijk alleen in goed overleg met de ouders van het zieke kind uitvoeren. We realiseren ons dat de ouders van een langdurig ziek kind een moeilijke periode doormaken en dat er op verschillende gebieden veel van hen wordt gevraagd.

Volgens de wet: ondersteuning aan zieke leerlingen, kan de school een beroep doen op de schoolbegeleidingsdienst. Medewerkers van de schoolbegeleidingsdienst kunnen scholen helpen bij het zo goed mogelijk begeleiden van het onderwijsproces tijdens de periode van ziekte.

De procedure die wij binnen onze school volgen om in zo'n geval beslissingen te kunnen nemen staat in het zorgplan.

3.7. Sponsoring

Alle scholen zijn verplicht om in hun schoolplan aan te geven welk beleid ze voeren met betrekking tot sponsoring.

Onze school onderschrijft dit convenant. Het convenant is te vinden via:
<http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/convenanten/2009/02/24/convenant-scholen-voor-primair-en-voortgezet-onderwijs-en-sponsoring.html>

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het College van Bestuur over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen.
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid.
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen.
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. Met ons personeelsbeleid, dat voornamelijk op stichtingsniveau beschreven is en dat wij vertalen naar schoolniveau, willen wij de volgende doelstellingen nastreven:

1. Het bereiken van samenhangend personeelsbeleid, zodat ad hoc besluiten of tegengestelde besluiten worden voorkomen;
2. Het streven naar kwalitatief hoogwaardig onderwijs, waarbij kennis en inzet van personeelsleden tot hun recht komen.
3. Met grote zorgvuldigheid omgaan met selectie, loopbaanbegeleiding, scholing en mobiliteit van onze personeelsleden.

Om onze doelen te realiseren volgen wij het personeelsvademecum van stichting De La Salle. Het Personeelsvademecum ligt voor iedere medewerker ter inzage in de directiekamer en staat gepubliceerd op Intranet.

'Levenslang leren' geldt zeker voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus erg belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan. Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven zal worden, is dat gebruik gemaakt wordt van 'leren van en met elkaar' rechtstreeks gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. Dit kan invulling krijgen binnen het team, maar zeker ook in samenwerking met collega's van andere scholen, binnen en buiten ons bestuur.

4.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met het beleid op onderwijskundig gebied. De volgende beleidsaspecten zijn in relatie hiermee van belang:

- Begeleiding nieuwe leerkrachten
- Gesprekkencyclus
- Loopbaanbegeleiding
- Mobiliteitsbeleid
- Nascholing
- Formatiebeleid
- Taakbeleid
- Bekwaamheidsdossier
- Bovenschoolse netwerken en collegiale consultatie
- Functiemix
- ARBO-beleid/Risico inventarisatie en evaluatie

Het begeleiden van nieuwe leerkrachten

Elke nieuwe leerkracht heeft begeleiding op maat nodig. Een beginnende leerkracht vraagt een andere begeleiding dan een ervaren leerkracht nieuw op onze school. Een persoonlijk begeleidingsplan is dus belangrijk. Bij een tijdelijk benoemde leerkracht is die begeleiding extra belangrijk. Mocht blijken dat een voortzetting van het diensverband niet wenselijk is wegens ongeschiktheid, dan is een zorgvuldig dossier een voorwaarde. Bij twijfel bij een eerste aanstelling spreken we een proefperiode af. Nieuwe leerkrachten worden 1 of 2 keer bezocht door een praktijkbegeleider. Het verslag n.a.v. een klassenbezoek kan meewegen in de ontwikkelgesprekken. De manier waarop we leerkrachten begeleiden staat uitgebreid beschreven in ons begeleidingsplan. Dit plan ligt bij de directie en wordt aan iedere nieuwe leerkracht ter inzage gegeven.

Gesprekkencyclus

Wij zien het voeren van verschillende gesprekken als belangrijk middel bij het verbeteren van competenties van ons personeel. De competentieverbetering (binnen of buiten de functie) draagt bij aan de kwaliteitsverbetering van onze school. Daarnaast heeft het regelmatig voeren van gesprekken als doel om het welbevinden van het personeel te bewaken. We onderscheiden drie verschillende gesprekken:

1. Ontwikkelgesprek (dit kan inhouden een voortgangsgesprek, POP gesprek of functioneringsgesprek);
2. Beoordelingsgesprek;
3. Loopbaangesprek.

Alle formele zaken met betrekking tot de gesprekkencyclus zijn opgenomen in het personeelsverordening De La Salle. De gesprekkencyclus voor vier jaar ziet er voor onze school als volgt uit:

<u>Jaar 1 (2011/2012)</u>	<u>Jaar 2 (2012/2013)</u>	<u>Jaar 3 (2013/2014)</u>	<u>Jaar 4 (2014/2015)</u>
- Ontwikkelgesprek	- Ontwikkelgesprek	- Ontwikkelgesprek	- Ontwikkelgesprek
- (POPgesprek)	(funct.gesprek)	(voortgangsgesprek.)	(funct.gesprek)
- Beoordelingsgesprek.	- Ontwikkelgesprek	- Beoordelingsgesprek.	- Loopbaangesprek
	(funct.gesprek)	-	Ontwikkelgesprek
			(funct.gesprek)

De doelen van de gesprekken zijn verschillend:

1. Het doel van het functioneringsgesprek is het optimaliseren van zowel het functioneren van het individuele personeelslid als van de organisatie van de instelling. Daarnaast is het doel het maken van afspraken met betrekking tot het functioneren van het individuele personeelslid in relatie met de directeur en de werkomstandigheden.
2. Het doel van de POP gesprekken is het uitzetten van een voor de organisatie en persoon meest passend ontwikkelingstraject.
3. De voortgangsgesprekken hebben als doel het bevorderen van het realiseren van persoonlijke ontwikkelingstrajecten, en zo nodig bijstellen van het traject aan veranderde omstandigheden.
4. Tijdens de beoordelingsgesprekken wordt vastgesteld of het persoonlijke ontwikkelingstraject goed is afgesloten en, op basis van de resultaten ervan aanzetten aandragen voor een volgend traject.
5. Het loopbaangesprek is bedoeld voor het vaststellen van afspraken gericht op toekomstplannen en het organiseren van een adequate werkomgeving.

Loopbaanbegeleiding

Om onze personeelsleden ervan bewust te maken dat ze ook zelf actief moeten zijn op het terrein van loopbaanontwikkeling, wordt tijdens het functioneringsgesprek aandacht besteed aan:

- loopbaanreflectie;
- loopbaanperspectief;
- professionele ontwikkeling;
- uitbreiding of vermindering van de taakomvang;
- leeftijdsfasebewust beleid.

In het kader van loopbaanbegeleiding is het opdoen van ervaringen op verschillende scholen en in verschillende groepen leerlingen een goede zaak.

Mobiliteitsbeleid

Op zowel stichtingsniveau als schoolniveau is er sprake van mobiliteitsbeleid. Hier verstaan we onder: het beleid dat erop is gericht leraren van school te doen veranderen of het veranderen van functies of taken binnen de school. Voor leerkrachten kan dit zeer verfrissend zijn en nieuwe uitdagingen bieden. Voor scholen biedt het kansen te profiteren van leerkrachten die elders andere ervaringen hebben opgedaan. Ieder schooljaar inventariseert De La Salle, aan de hand van een belangstellingsregistratieformulier, de individuele wensen van personeelsleden. De inventarisatie vormt de basis waarop mobiliteit binnen de stichting plaatsvindt. Op schoolniveau streven wij zo veel mogelijk naar een transparant omgaan met het mobiliteitsbeleid. Leerkrachten die zich ontwikkelen en de kans krijgen om ontwikkeling elders in te zetten worden aangemoedigd nieuwe stappen te zetten.

Mobiliteit dient in goed overleg te gebeuren. De verantwoordelijkheid van de school is het om de leerkracht ruimte te geven. Het is de verantwoordelijkheid van de leerkracht om op tijd aan te geven wat hij/zij wenst. Indien mogelijk worden de wensen ook uitgesproken dan wel gekoppeld aan een nascholing.

Nascholing

Ieder schooljaar wordt een nascholingsplan opgesteld. De samenstelling van het personeel, de personele ontwikkeling en de schoolontwikkeling maken dat het noodzakelijk is na te denken over een meerjaren scholingsplan.

Echter dient te worden opgemerkt dat personele mobiliteit en personeelwisseling de resultaten van een meerjaren scholingsplan kunnen beïnvloeden.

Het meerjaren scholingsplan wordt opgenomen in het teamplan en jaarlijks aangepast. Aan de volgende onderdelen wordt aandacht besteed:

- de met scholing beoogde doelen;
- de planning van de scholingsactiviteiten;
- een verantwoording voor de in te zetten gelden;
- de ruimte voor scholing op eigen initiatief van het personeel.

De scholingsafspraken die we maken zijn een onderdeel van het persoonlijke ontwikkelingsplan van personeelsleden. Deze zijn:

- toekomstgericht;
- gericht op kwaliteitsverbetering van het onderwijs en passend binnen het kwaliteitsbeleid van de school;
- afhankelijk van financiële en organisatorische mogelijkheden;
- in eerste instantie gericht op de verwezenlijking van de doelstellingen van de school en in tweede instantie op de ontwikkeling van het personeelslid zelf;
- gericht op taakdifferentiatie binnen de functie;
- gericht op het kunnen voldoen aan de promotiecriteria, bijvoorbeeld voor de LB-functie.

Het scholingsplan moet door het College van Bestuur worden vastgesteld. De directeur van de school is vervolgens verantwoordelijk voor de uitvoering ervan.

Formatiebeleid

Het aantal personeelsleden dat op een school werkt, is afhankelijk van het leerlingenaantal op een school. Op 1 oktober van ieder schooljaar vindt een telling plaats voor de financiering van het volgende schooljaar.

Demografische gegevens van de gemeente Heemstede (2008) laten zien dat er in toekomst een terugloop is van bevolkingsaantallen.

Ieder jaar meldt een groot aantal mensen zich aan. Een klein gedeelte van de aangemelde kinderen kan geplaatst worden. Het gevolg daarvan is dat het leerlingenaantal op de Jacobaschool stabiel is rond 244. Vooralsnog zien we daar in de komende jaren geen verandering in komen. De aanmeldcijfers tot en met schooljaar 2014-2015 garanderen de komende vier jaar een stabiele leerlingpopulatie.

Taakbeleid

Ons taakbeleid is erop gericht dat de taken evenwichtig, efficiënt en effectief worden verspreid over de dag, week en jaar, waarbij we zorg dragen voor onderlinge evenredige taakverdeling en taakbelasting. Het is niet mogelijk dat de inzet van ons personeel tot op de minuut wordt uitgerekend en vastgelegd. Om toch te komen tot een evenredige verdeling hebben we de volgende voorwaarden gesteld:

- bestaande en gewenste taken (huishoudelijke en onderwijsinhoudelijke) in de school worden om de vier jaar geïnventariseerd en aan de beschikbare formatie gerelateerd. Hiervoor maken we gebruik van de spreadsheet die is ontwikkeld voor scholen van De La Salle (zie bijlage);
- we voeren een duidelijk taakverdelingbeleid aan de hand van de normjaartaak van onze personeelsleden;
- door het houden van o.a. functioneringsgesprekken vindt er een afstemming plaats tussen de individuele kwaliteiten, wensen en mogelijkheden en de te verdelen taken.

Nieuwe taken worden genormeerd en na een jaar geëvalueerd. Vervolgens stemmen we na vier jaar alle taken opnieuw af op de ontwikkeling van onze school. Dit alles om onze onderwijskundige, strategische en organisatorische doelen die wij ons zelf stellen en Stichting De La Salle stelt, te

realiseren. Nieuwe, beginnende leerkrachten krijgen het eerste jaar dat ze bij ons op school werken geen extra taken.

Bekwaamheidsdossier

De inhoud van het bekwaamheidsdossier van de leerkracht is niet wettelijk geregeld. De vorm is een papieren dossier (op een later tijdstip mogelijk een digitaal dossier), dat door de leerkracht zelf wordt samengesteld en bijgehouden. Het model is gebaseerd op de standaard bekwaamheidseisen voor alle leerkrachten binnen de Stichting. De leerkracht kan gebruik maken van een aantal instrumenten voor zelfevaluatie. Het bespreken van het bekwaamheidsdossier kan een onderdeel zijn van de gesprekkencyclus. De leerkracht is zelf eigenaar van het bekwaamheidsdossier en verantwoordelijk voor het onderhouden van dit dossier.

(Bovenschools) netwerken en collegiale consultatie

Dit aspect komt voort uit het strategisch thema: professionalisering en competenties. Door bovenschoolse netwerken en door gebruik te maken van elkaars expertise (binnen de school of van alle scholen binnen de stichting), beoogt de school te werken aan verdere professionalisering van de leerkracht.

De directie en een aantal teamleden van de Jacobaschool is ook in externe netwerken actief. Een overzicht daarvan wordt jaarlijks geactualiseerd in het teamplan.

Functiemix

De school blijft een aantrekkelijke werkgever voor (zittend en) nieuw personeel (boeien en binden), door het carrièreperspectief van leraren te verhogen: 32% van de leerkrachten is benoemd in schaal LB in 2014. Om op dit percentage te komen kan de school de volgende strategieën volgen:

- Gerichte scholing en/of begeleiding op het verkrijgen van LB-competenties.
- Het maken van schoolspecifieke LB-profielen
- Het aanmoedigen van leraren te solliciteren naar een algemene LB functie zodat hun kwaliteiten op verschillende momenten, en op verschillende plaatsen binnen de schoolorganisatie kunnen worden ingezet.

Arbobeleid

Het arbobeleid is het geheel van maatregelen en activiteiten dat erop gericht is de veiligheid, de gezondheid en het welzijn/welbevinden van het personeel, de vrijwilligers in de school en de leerling te bevorderen. Onder veiligheid verstaan we de mate waarin het risico van lichamelijk letsel door fysieke arbeidsomstandigheden afwezig is (Personeelsvademecum). Bij het uitvoeren van dit beleid zullen we ons laten leiden door de volgende uitgangspunten:

- De school streeft naar optimale arbeidsomstandigheden en een verantwoord milieubeleid.
- De veiligheid, de gezondheid en het welzijn van personeel worden bewaakt. Eventuele negatieve effecten tengevolge van schoolactiviteiten worden zoveel tegengegaan.
- Het arbo- milieu beleid zal, indien de overheid hiervoor voldoende middelen ter beschikking stelt een gelijkwaardige plaats innemen ten opzichte van het financieel, economisch, onderwijskundig en sociaal beleid van de school.
- De doelstellingen van het arbo- en milieubeleid zullen in samenhang met de schooldoelstellingen en in het verlengde van de risico-inventarisatie en evaluatie worden geformuleerd in overleg met de vertegenwoordiger van het personeel van de (G)MR. Eén en ander wordt vastgelegd in een Plan van Aanpak. Over de uitvoering hiervan wordt jaarlijks gerapporteerd aan, en overleg gevoerd met de GMR.
- Voor zover gevaren onvermijdelijk zijn, richt de school zich op een zodanige organisatie en manier van werken, dat onaanvaardbare risico's worden uitgesloten. Bij alle beslissingen en bij de dagelijkse gang van zaken zal daarom de aandacht voor veiligheid, gezondheid en welzijn en milieu, een hoge prioriteit hebben.

Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Onder verantwoordelijkheid van de directeur wordt op schoolniveau een risicoinventarisatie en evaluatie gehouden. In de Arbowet wordt geen termijn genoemd met betrekking tot de geldigheidsduur van de RI&E. Uitgangspunt is dat de RI&E actueel dient te zijn. Deze wordt ieder jaar bijgesteld en opnieuw getoetst als er binnen de school bijvoorbeeld werkomstandigheden veranderen of bij een ingrijpende verbouwing. De preventiemedewerker (in samenwerking met de stafmedewerker P&O) voert de inventarisatie uit, evalueert, en stelt samen met de directeur prioriteiten vast ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en de eventuele bronbestrijding. De resultaten van de RI&E worden ter advies voorgelegd aan de MR. Over de resultaten van het gevoerde arbobeleid wordt jaarlijks gerapporteerd aan en overleg gevoerd met de MR. Aan het begin van ieder jaar wordt het plan geëvalueerd, bijgesteld en opnieuw voor een jaar vastgesteld. Het arboplan is een onderdeel van ons teamplan. De beleidsvoornemens voor de komende vier jaar zijn opgenomen in hoofdstuk 6.

5. Kwaliteitszorg

5.1. Inleiding

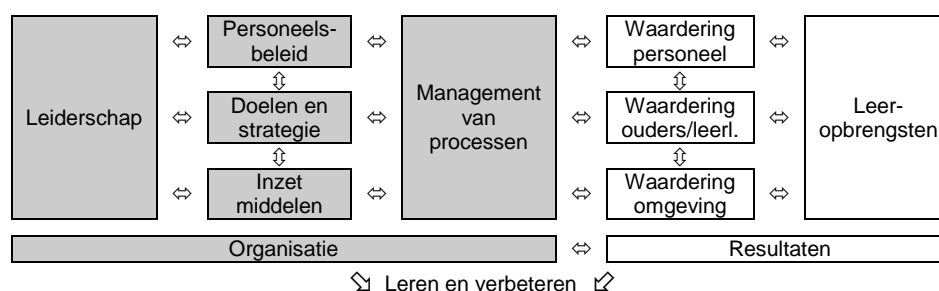
Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven.

In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

5.2. Voorwaarden van onze kwaliteitszorg

Onze kwaliteitszorg baseren we op het INK-model (INK staat voor Instituut Nederlandse Kwaliteit, dat dit model als eerste ontwikkelde). In dit model (aangepast voor het onderwijs), is een onderverdeling gemaakt in organisatie (leiding, personeelsbeleid, doelen en strategie, middelen en processen) en resultaten (waardering personeel, ouders/leerlingen, personeel en leeropbrengsten). Door systematisch na te gaan of de gewenste effecten en resultaten gehaald worden, wordt het mogelijk het beleid waar nodig bij te sturen.

In die zin maken we gebruik van de 'plan-do-check-act cyclus'. In het INK-model kort weergegeven door leren en verbeteren.



De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het hierna beschreven kwaliteitszorgsysteem. De werkzaamheden zijn onder andere:

- het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus bij de activiteiten m.b.t kwaliteitszorg
- het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang
- het vastleggen en bewaken van teamafspraken
- het creëren van draagvlak
- het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de leraren
- het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking

Voor de leerkrachten geldt, dat zij betrokken zijn op en zich medeverantwoordelijk weten voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is als er sprake is van een professionele cultuur.

Kenmerkend daarvoor zijn: ontwikkelend vakmanschap; betrokkenheid; verantwoordelijkheid, niet alleen voor de eigen taak, maar voor het onderwijs op de school als totaliteit; bereidheid tot reflecteren op eigen handelen.

Onze school verwezenlijkt de maatschappelijke taak door goede contacten te onderhouden met voor ons onderwijs relevante collega-scholen, instanties, verenigingen en overige organisaties. Over de activiteiten die we in dit kader ondernemen en de effecten die deze ons inziens opleveren, leggen we verantwoording af naar de betreffende instanties, ons bestuur en de ouders. Het voorgaande schetst het kader en de sfeer van waaruit wij kwaliteitszorg vorm geven.

5.3. De inrichting van onze kwaliteitszorg

Bij de inrichting van onze kwaliteitszorg is het schoolplan het richtinggevend document bij de kwaliteitsverbetering. Daarnaast gebruiken we het jaarlijks op te stellen teamplan om vinger aan de pols te houden en het schoolontwikkelingsplan bij te stellen.

Beide documenten hangen nauw met elkaar samen, en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus.

Schoolplancyclus

Voor het samenstellen van het schoolplan hanteren we de volgende werkwijze:

We evalueren het schoolbeleid aan de hand van de onderstaande bronnen. Verbeterpunten worden in het nieuwe schoolplan opgenomen.

- de evaluatie van het bestaande schoolplan
- het strategisch beleidsplan van Stichting De La Salle
- het inspectierapport
- de opbrengsten van ons onderwijs
- de uitslagen van KVPO (de laatste is van april 2010) indien daar aanleiding toe is
- de evaluatie van de scores van de KIKkaarten indien daar aanleiding toe is
- de evaluatie van de arbo rapporten
- externe invloed (soms moet nav de actualiteit het onderwijsbeleid worden aangepast)
- opbrengsten vanuit de gesprekkencyclus met het personeel
- jaarlijkse evaluatie van het teamplan
- overzicht van leerresultaten op basis van het opbrengsten document en de school zelfevaluatie

Analyse van de leerlingenpopulatie

Ieder jaar stellen we vast welke leerlingen bij ons op school speciale onderwijsbehoeften hebben. Het zou daarbij kunnen gaan om leerlingen die meer dan een half jaar achterstand op gebied van taal en rekenen hebben, en over leerlingen met een beschikking voor een vorm van speciaal onderwijs.

De intern begeleider maakt het overzicht aan het eind van het schooljaar, zodat het kan worden meegenomen in de jaarlijkse evaluatie van het beleidsplan.

Rapportage: aan het team

Te gebruiken bij: evaluatie en opstellen van het jaarlijkse teamplan en bijstelling schoolontwikkelingsplan.

Overzicht van de positie in de wijk/regio

	Frequentie	doel
Overheidsbeleid	10x per jaar onverzuild directieoverleg in aanwezigheid van vertegenwoordiging van de gemeente	- Samenwerking - toetsing gemeentelijk beleid - feedback gemeentelijk beleid - input gemeentelijk beleid
Samenwerkingsverband	Maandelijks netwerkoeverleg	
Tevredenheid en verwachtingen van ouders	Iedere 4 jaar een uitgebreid tevredenheids-onderzoek	
Kwalitatieve ontwikkeling van de leerlingpopulatie	Jaarlijks de cito entree toets Iedere 4 jaar KVPO, scholen worden vergeleken met interne en externe benchmark	
Kwantitatieve ontwikkeling van de leerlingpopulatie	Demografische gegevens over de ontwikkeling van de bevolking in gemeente Heemstede	Visie ontwikkelen over toekomstig schoolbeleid
Contacten interne en externe netwerken	Zie teamplan waarin externe contacten jaarlijks geactualiseerd worden.	

Rapportage aan: het College van Bestuur, de medezeggenschapsraad, het team en de betrokken instanties.

Te gebruiken bij: evaluatie, opstellen en bijstellen van het schoolontwikkelingsplan en het jaarlijkse teamplan.

Het bepalen van de doelen van de school

Eens in de vier jaar stelt het team, op initiatief van de directeur, doelen voor het onderwijs vast (op basis van de analyse van de uitgangspositie). Deze doelen worden vastgelegd in de missie en visie. Bij de beschrijving komen de volgende onderdelen aan de orde:

- Te bereiken doelen op het gebied van onderwijs en leren.
- De te bereiken leeropbrengsten.
- In ontwikkeling is het beschrijven van de leeropbrengsten en de jaarlijkse vaststelling daarvan.
- Voor het vak rekenen is eindschooljaar 2011-2012 het werken met groepsplannen gekoppeld aan de ontwikkelingsbehoefte van het kind.

- De te bereiken leeropbrengsten zullen ieder jaar worden vastgesteld (tussen- en eindresultaten; rekening houdend met onze populatie) volgens het bijgevoegd opbrengstdocument.

-

Rapportage aan: het College van Bestuur, de medezeggenschapsraad.

Te gebruiken bij: jaarlijkse analyse van de huidige situatie (wat is er van de doelen al gerealiseerd en wat moet nog worden nagestreefd).

Het College van Bestuur stelt de doelen vast.

Analyse van de huidige situatie aan de hand van de doelstellingen

Eens per 4 jaar gaat de directeur na in hoeverre de schooldoelstellingen van het schoolplan zijn gerealiseerd. Daarbij wordt naast de instrumenten die onder teamplan staan genoemd, een schooldiagnose instrument ingezet: KVPO

Evaluatie schoolplan

In het vierde uitvoeringsjaar wordt de balans opgemaakt van de resultaten van de afgelopen schoolplanperiode. Naast de eigen gegevens wordt gebruik gemaakt van de gegevens van de inspectierapporten om inhoudelijk vast te stellen waar de school zich ten aanzien van onderwijskundige ontwikkeling op dit moment bevindt.

Alle gegevens uit deze, en hiervoor genoemde acties worden door de directeur geanalyseerd op sterke en zwakke punten. Deze wordt gepresenteerd aan het team, waarbij ook informatie verstrekt wordt over relevante ontwikkelingen van dat moment, en in de nabije toekomst.

Op basis van deze informatie en gebruikmakend van de inzichten en ideeën van de leerkrachten, worden missie en visie van de school waar nodig geactualiseerd en bijgesteld en worden strategische doelen geformuleerd voor de nieuwe schoolplanperiode.

Deze visie en de daarop gebaseerde strategische doelen vormen de basis voor de verdere invulling van het schoolplan.

Gezien de formele status van dit document wordt dit vastgesteld door MR en bestuur van de school. Ouders worden middels de schoolgids op de hoogte gesteld dat inzage in het schoolplan mogelijk is.

Teamplancyclus

Jaarlijks worden de doelstellingen van het teamplan op initiatief van de directie geëvalueerd met het team en de MR. De kwaliteit van onderwijs en leren staan in deze evaluatie centraal.

De evaluatie van het jaarlijks teamplan geschiedt aan de hand van de volgende instrumenten:

Instrument	Doel	Wie
Klassenbezoeken	Nagaan of beleidsvoornemens en schooldoelstellingen worden gerealiseerd	Directie en Intern begeleider
Klassenbezoeken	Geven van feedback op onderwijsgedrag	Directie
Functionering- en beoordelingsgesprekken	Vanaf 2011-2012 zullen naast de bekende onderwerpen ook de leeropbrengsten ter sprake komen.	Directie en Intern begeleider met leerkrachten
Gesprekken met leerlingen (5 minuten gesprekken en gesprekken met de leerlingenraad)	- Het welbevinden van de leerlingen bewaken. - Feedback op de schoolorganisatie	Groepsleerkracht
Gesprekken met ouders (MR)	Bespreken hoe beleidsvoornemens en schooldoelstellingen worden gerealiseerd	MR overleg, op uitnodiging in aanwezigheid van de directie
Gesprekken met CVB		CVB en directie
toetskalender	Uitvoeren/analyseren van de toetsen volgens planning	Intern begeleider in samenwerking met de groepsleerkracht
Opbrengstdocument en schoolzelfevaluatie	Evaluatie twee keer per jaar waarin wordt nagegaan of leeropbrengsten zijn gehaald, analyse en nieuwe doelen stellen	Directie en Intern begeleider
Opbrengstvergadering	Met team de opbrengsten bespreken,	Directie en team

Na evaluatie te gebruiken bij:

- ontwikkelen van actiepunten voor het teamplan
- de bijstelling van het meerjarenplan
- rapportage aan: het College van Bestuur, de medezeggenschapsraad, het team
- Het jaarlijks opstellen van een scholingsbeleid. Het scholingsbeleid sluit aan op de schoolontwikkeling zoals die is omschreven in het schoolontwikkelingsplan. Daarnaast blijft er in het scholingsbudget ruimte voor persoonlijke ontwikkeling van leraren op basis van de afspraken in de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's).

6. Meerjarenplanning

6.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de strategische thema's in de komende schoolplanperiode. Daarbij wordt zo concreet mogelijk aangegeven welke resultaten we ten aanzien van deze onderwerpen in de komende vier jaar nastreven. Waar dat relevant is, zullen we een inschatting maken van de materiële kosten en indien van toepassing personele kosten die een bepaalde verandering met zich mee zullen brengen.

Vervolgens geven we in een globale planning aan wanneer deze onderwerpen aan de orde zullen komen.

Op basis van dit meerjarenplan wordt jaarlijks een gedetailleerd teamplan opgesteld. Bij de opstelling van zo'n teamplan zal rekening gehouden worden met de resultaten van het voorgaande schooljaar.

6.2. Strategische thema's en resultaten op bestuursniveau

A	Uitgewerkt strategisch thema 1: Opbrengstgerichte cultuur in De La Salle scholen
Domein	Primair proces, personeel, cultuur en klimaat
Doel	90% van De La Salle scholen werkt vanuit een opbrengstgerichte cultuur, de lerende school staat centraal
Meten	90% van De La Salle scholen voldoet aan De La Salle norm
B	Uitgewerkt strategisch thema 2: Zorgplicht
Domein	Primair proces, personeel
Doel	100% van De La Salle scholen voldoet aan de wettelijke eis tot zorgplicht
Meten	100% van De kinderen van De La Salle scholen volgt onderwijs dat het best past bij de onderwijsbehoeften van het kind. Dit onderwijsaanbod is mogelijk zowel binnen als buiten De La Salle scholen.
C	Uitgewerkt strategisch thema 3: Professionalisering en competenties
Domein	Personeel
Doel	De La Salle blijft een aantrekkelijke werkgever, door aandacht voor professionalisering, loopbaanperspectief en leeftijdsbewust personeelsbeleid
Meten	46% van de leerkrachten op De La Salle scholen is in schaal LB benoemd 90% van de medewerkers van De La Salle is tevreden over De La Salle als werkgever, zoals blijkt uit de KVPO
D	Uitgewerkt strategisch thema 4: Kinderopvang
Domein	Cultuur en klimaat
Doel	Opvang en onderwijs op alle De La Salle scholen zijn optimaal op elkaar afgestemd, rond de zorg voor het kind
Meten	Evaluatie onder directie, ouders en kinderopvangorganisaties
E	Uitgewerkt strategisch thema 5: Bedrijfsvoering
Domein	Middelen en voorzieningen
Doel	De La Salle voert een gezonde financiële bedrijfsvoering De La Salle beschikt over voldoende scholen om te kunnen voldoen aan de behoefte in ons (toekomstig) voedingsgebied
Meten	Een sluitende exploitatie Evaluatie van het strategisch locatieplan

Meerjaren doelstellingen 2011-2015

Op schoolniveau

A	Uitgewerkt strategisch thema 1 Opbrengrichte cultuur op de Jacobaschool.
Domein	Primair proces personeel, cultuur en klimaat
Meten	De Jacobaschool voldoet aan de De La Salle norm
B	Uitgewerkt strategisch thema 2 Zorgplicht
Domein	Primair proces personeel, cultuur en klimaat
Meten	100% van de kinderen van de Jacobaschool krijgt onderwijs dat past bij zijn/haar ontwikkelingsbehoefte
C	Uitgewerkt strategisch thema 3 Professionalisering in competenties
Domein	Personeel
Meten	90% van de leerkrachten is tevreden over het werken op de Jacobaschool Alle mogelijkheden om leerkrachten in LB functie te benoemen zijn benut.
D	Uitgewerkt strategisch thema 4 : kinderopvang
Domein	Cultuur en klimaat
Meten	Evaluatie onder directie, ouders, kinderopvang en kinderen.
E	Uitgewerkt strategisch thema 5 :bedrijfsvoering
Domein	Middelen en voorzieningen
Meten	Een sluitende exploitatie, evaluatie van het onderhoudsplan.

6.3. Overzicht meerjaren doelstellingen in de schoolplanperiode 2011-2015

Meerjaren doelstelling A	
Doel	De school werkt vanuit een opbrengstgerichte cultuur.
Domein	Primair proces, personeel, cultuur en klimaat.
Meten	De Jacobaschool voldoet aan de De La Salle norm.

SCHOOLJAAR 2011-2012

Jaardoelstellingen 2011-2012	
A1	Alle leerkrachten werken opbrengstgericht, onderwijs wordt afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van het kind op vakgebied rekenen, rekeninghoudend met de De La Salle norm voor rekenen.
A2	Het verhogen van leerling-betrokkenheid oa door 100% voldoende gescoord welbevinden, verbetert hun welzijn en hun resultaten.
A3	Het team verzorgt onderwijs dat voldoet aan de referentieniveaus voor taal en rekenen.

A1 1.	
Doel	Alle leerkrachten werken opbrengstgericht, onderwijs wordt afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van het kind op vakgebied rekenen, rekeninghoudend met de De La Salle norm voor rekenen.
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - teamscholing: opbrengstgericht werken gekoppeld aan onderwijs dat is afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van het kind - het invoeren van werken met groepsplannen voor het onderdeel rekenen - ParnasSys opbrengstvergaderingen aan de hand van school zelfevaluatie en opbrengstdocument - Inspectierapport - klassenmanagement
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - De directie van De La Salle scholen stuurt op opbrengstgericht denken bij leraren (d.m.v. zorgvuldige invoer van de resultaten in ParnasSys, opbrengstvergaderingen, 10-minuten gesprekken leraar-directie), vanuit de denkbeelden van Fullan (Focus op resultaat) en Marzano (wat werkt op school, 11 indicatoren die er toe doen) - De leerresultaten, zoals zichtbaar mbv ParnasSys en KIK, vormen de basis om de kwaliteit van de school in beeld te krijgen, de school te analyseren en te verbeteren. - Door auditing (KIK) wordt de kwaliteit van het onderwijs op alle scholen systematisch geborgd. - Het gebruik van ParnasSys optimaliseren - Vergadertijd plannen voor verwerken van opbrengsten - Zorgvergaderingen invoeren met (een deel van) het team - Gesprekkencyclus met leerkrachten, ook nav de groepsresultaten. - Afspraken op schoolniveau over: uitdagend onderwijs, cultuureducatie, ICT, lessen over sociale media, maatschappelijke betrokkenheid, wereldreligies, samenwerkend leren, meervoudige intelligentie, tutorleren - Leren van elkaar, gelegenheid tot collegiale consultatie

A2 2.	
Doel	Het verhogen van leerling-betrokkenheid oa door 100% voldoende gescoord welbevinden, verbetert hun welzijn en hun resultaten.
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - evaluatie bestaande signalering sociaal emotioneel welbevinden/ invoeren van soc.em. volgsysteem 'Zien'. - afspraken op schoolniveau over: uitdagend onderwijs, cultuureducatie, ICT, maatschappelijke betrokkenheid - uitbreiden plusklas voor groep 3,4,5 - digitale groepssignalering en individuele analyse SIDI r - 'Dyslexie café' voor kinderen, voortgang 5 minuten gesprekken met kinderen

Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - Leerlingenraad - aparte (gym) lessen voor jongens en meisjes evalueren, voortzetten - besluit aanschaf 'Zien' - afspraken op schoolniveau plannen op vergaderingen (zie vergaderrooster) - ICTer krijgt opdracht plan te evalueren, aanpassen waar nodig, toe te lichten en helpen uitvoeren (vergaderrooster). - In samenwerking met werkgroep educatief partnerschap ouderpanel avonden organiseren (dyslexie enz) - Leerlingenraadbijeenkomsten plannen.
------------------	---

A3	3.
Doel	Het team verzorgt onderwijs dat voldoet aan de referentieniveaus voor taal en rekenen.
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - het team krijgt informatie over en indien nodig begeleiding over onderwijs dat voldoet aan de referentieniveaus van taal en rekenen.
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - referentieniveaus centraal op vergadering (vergaderrooster) - in 2011-2012 onderzoek door IB of rekencoördinator of Jacobaschool aan referentieniveaus voldoet

SCHOOLJAAR 2012-2013

Jaardoelstellingen 2012-2013	
A4	Alle leerkrachten werken opbrengstgericht, onderwijs wordt afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van het kind op vakgebied lezen, rekeninghoudend met de De La Salle norm voor lezen.
A5	Inhoudelijke ambities worden bepaald nav de De La Salle norm voor lezen.
A6	Ouders worden gezien als educatieve partners

A4	4.
Doel	Alle leerkrachten werken opbrengstgericht, onderwijs wordt afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van het kind op vakgebied lezen, rekeninghoudend met de De La Salle norm voor lezen
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - zie A1 - zie A1
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - zie A1

A5	5.
Doel	Inhoudelijke ambities worden bepaald nav de De La Salle norm voor rekenen en lezen.
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - zie A1 - zie A1
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - Het invoeren van werken met groepsplannen voor het onderdeel lezen - De La Salle norm wordt, indien bekend, besproken met het team - Ambitieniveau wordt aangepast zorgoverleg, teamvergadering (vergaderrooster)

A6	6.
Doel	Ouders worden gezien als educatieve partners
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - Evalueren huidige rapport, ouders mogelijkheid geven tot inloggen in ParnasSys - (dyslexie) ouder panel - KVPO (2014)
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - de werkgroep educatief partnerschap koppelen aan individuele initiatieven van ouders en vormgeven ouderpanel, inloopavonden enz.

SCHOOLJAAR 2013-2014

Jaardoelstellingen 2013-2014

A7	Alle leerkrachten werken opbrengstgericht, onderwijs wordt afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van het kind op vakgebied spelling, rekeninghoudend met de De La Salle norm voor spelling .
A8	Op de entree/eindtoets wordt minimaal landelijk gescoord.

A 7	7.
Doel	Alle leerkrachten werken opbrengstgericht, onderwijs wordt afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van het kind op vakgebied spelling, rekeninghoudend met de De La Salle norm voor spelling .
Middel	<ul style="list-style-type: none">- zie A1- Het invoeren van werken met groepsplannen voor het onderdeel spelling.
Strategie	<ul style="list-style-type: none">- zie A1

A8	8.
Doel	Op de eindtoets (als die verplicht wordt ingevoerd)wordt net zoals op de entreetoets minimaal landelijk gescoord
Middel	<ul style="list-style-type: none">- kwalitatief goed onderwijs afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van de leerlingen van deze school- doelen stellen nav de gewenste opbrengsten
Strategie	<ul style="list-style-type: none">- scholing- zorgoverleg, groepsbesprekingen, teamoverleg (vergaderrooster)- methoden hanteren die voldoen aan kerndoelen en referentieniveaus- scores vergelijken met de door de inspectie opgestelde scores waaraan de Jacobaschool dient te voldoen.

SCHOOLJAAR 2014-2015

Jaardoelstellingen 2014-2015

A9	Alle leerkrachten werken opbrengstgericht, het onderwijs wordt afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van het kind. Er wordt op minimaal drie niveaus instructie gegeven.
----	--

A9	9.
Doel	Alle leerkrachten werken opbrengstgericht, het onderwijs wordt afgestemd op de ontwikkelingsbehoefte van het kind. Er wordt op minimaal drie niveaus instructie gegeven.
Middel Strategie	<ul style="list-style-type: none">- evaluatie en aanpassing van schoolontwikkeling betreffende dit doel- groepsbezoeken, collegiale consultatie, groepsbespreking, opbrengstvergadering (vergaderrooster)

Meerjaren doelstelling B	
Doel	De Jacobaschool voldoet aan de wettelijke eis tot zorgplicht.
Domein	Primair proces, personeel, cultuur en klimaat.
Meten	100% van de kinderen van de Jacobaschool krijgt onderwijs dat het past bij zijn/haar ontwikkelingsbehoefte

SCHOOLJAAR 2011-2012

Jaardoelstellingen 2011-2012	
B1	Het onderwijsprofiel wordt opgesteld volgens de (nog te ontvangen) richtlijnen van WSNS.
B2	De directie en de Intern begeleider van de Jacobaschool zijn op de hoogte van de onderwijsmogelijkheden in de regio.

B1	1
Doel	Het onderwijs profiel wordt opgesteld volgens de (nog te ontvangen) richtlijnen van WSNS
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - De Jacobaschool stemt zorgplan af op (het nog te ontvangen) format van WSNS betreffende het zorgprofiel - Indien noodzakelijk worden aanpassingen gedaan in schoolgids, aannamebeleid enz. (nog niet te overzien)
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - Netwerkbijeenkomsten worden bezocht door directie en/of IB-er - De sociale kaart actueel houden - Team informeren (vergaderrooster) - Scholing indien nodig - informatie naar ouders

B 2	2
Doel	De directie en de IB-er van de Jacobaschool zijn op de hoogte van de onderwijsmogelijkheden in de regio.
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - Netwerkbijeenkomsten
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - Netwerkbijeenkomsten worden bezocht door directie en/of IB-er - De sociale kaart actueel houden

SCHOOLJAAR 2012-2013

Jaardoelstellingen 2012-2013	
B3	Het zorgplan is duidelijk over het onderwijsprofiel.
B4	Ouders zijn optimaal geïnformeerd over de mogelijkheden van onderwijs op de school.
B5	Ouders worden optimaal begeleid bij verwijzing naar andersoortig onderwijs.

B 3	3
Doel	Het zorgplan is duidelijk over het onderwijsprofiel
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - Zorgoverleg binnen school - Het zorgplan actueel houden (aanpassen hoogbegaafdheid/dyslexie/onderwijsprofiel)
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - Informatie in schoolgids actualiseren - Zorgoverlegbijeenkomsten plannen - ruimte voor zorgoverleg op vergaderagenda - informatie naar team en ouders - Schoolgids op website/communicatie daarover met ouders - De sociale kaart actueel houden

B 4	4
Doel	Ouders zijn optimaal geïnformeerd over de mogelijkheden van onderwijs op de school
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - Informatie avond
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - Schoolgids op website/communicatie daarover met ouders (tien-

minutengesprekken en andere gesprekken indien van toepassing.

B 5

5

Doel

Ouders worden optimaal begeleid bij verwijzing naar andersoortig onderwijs.

Middel

- oudergesprekken

Strategie

- procedure is bekend bij ouders (zorgplan op website)

Meerjaren doelstelling C	
Doel	De leerkrachten werken met plezier op de Jacobaschool doordat er aandacht is voor hun welbevinden, hun professionalisering, het loopbaanperspectief en leeftijdsbewust personeelsbeleid.
Domein	Primair proces, personeel, cultuur en klimaat.
Meten	90 % van de leerkrachten is tevreden over het werken op de Jacobaschool. Alle mogelijkheden om leerkrachten LB functie te benoemen zijn benut.

SCHOOLJAAR 2011-2012

Jaardoelstellingen 2011-2012	
C1	De professionalisering van de leerkracht is vooral gekoppeld aan de schoolontwikkeling en werken met plezier. Waar mogelijk zal teamscholing plaatsvinden.

C 1 1	
Doel	De professionalisering van de leerkracht is vooral gekoppeld aan de schoolontwikkeling en aan werken met plezier. Waar mogelijk zal teamscholing plaatsvinden
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - POP - Gesprekscyclus met leerkrachten ook nav groepsresultaten - LB functies - lange termijn personeelsbeleid indien mogelijk - reflecteren op ons handelen
Strategie	<ul style="list-style-type: none"> - scholingsplan (lange termijn indien mogelijk) - LB benoemingen passend binnen schoolontwikkeling - ruimte voor reflectiemomenten tijdens vergaderingen (vergaderrooster) - tijdens POP gesprekken scholing bespreken - KVPO (2014)

SCHOOLJAAR 2012-2013

Jaardoelstellingen 2012-2013	
C2	Op de Jacobaschool werken zowel ervaren als startende leraren.
C3	Alle leerkrachten hebben voor 2013 deelgenomen aan de competentiescan en passen op basis daarvan hun POP aan.

C 2 2	
Doel	Op de Jacobaschool werken zowel ervaren als startende leraren
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - aannamebeleid - scholingsplan - pop - bekwaamheidsdossier
Strategie	- bij vacature ruimte rekening houden met de teamsamenstelling (indien mogelijk heid)

C 3 3	
Doel	Alle leerkrachten hebben voor 2013 deelgenomen aan de competentiescan en passen op basis daarvan hun POP aan.
Middel	<ul style="list-style-type: none"> - competentiescan - POP - gesprekscyclus
strategie	<ul style="list-style-type: none"> - De competentiescan wordt door CvB verspreid, daarna uitgevoerd - De competentiescan wordt bij Popgesprek gehanteerd - De competentiescan kan richtinggevend zijn bij volgen van nascholing

SCHOOLJAAR 2013-2014

Jaardoelstellingen 2013-2014

Borgen jaardoelstellingen 2011-2012/2012-2013

SCHOOLJAAR 2014-2015

Jaardoelstellingen 2014-2015

Borgen jaardoelstellingen 2011-2012/2012-2013

Meerjaren doelstelling D	
Doel	Opvang en onderwijs zijn op de Jacobaschool zo goed mogelijk op elkaar afgestemd.
Domein	Cultuur en klimaat
Meten	Evaluatie onder directie, ouders, kinderopvang en kinderen.

SCHOOLJAAR 2011-2012

Jaardoelstellingen 2011-2012	
D1	De Jacobaschool intensificeert de samenwerking met partners in de (kinder) opvang.

D1	1
Doel	De Jacobaschool intensificeert de samenwerking met partners in de (kinder) opvang.
Middel strategie	<ul style="list-style-type: none"> - overleg met Casca - overleg met OP Stoom - overleg structureel maken - gemeentelijke ontwikkelingen volgen - maatschappelijke ontwikkelingen volgen

SCHOOLJAAR 2012-2013

Jaardoelstellingen 2012-2013	
D2	De schooltijden inrichten volgens de maatschappelijke ontwikkelingen indien nodig.

D2	2
Doel	De schooltijden inrichten volgens de maatschappelijke ontwikkelingen indien nodig.
Middel strategie	<ul style="list-style-type: none"> - Onverzuimd directie overleg gemeente Heemstede - gemeentelijke ontwikkelingen volgen - maatschappelijke ontwikkelingen volgen

SCHOOLJAAR 2013-2014

Jaardoelstellingen 2013-2014	
Borgen jaardoelstellingen 2011-2012/2012-2013	

SCHOOLJAAR 2014-2015

Jaardoelstellingen 2014-2015	
Borgen jaardoelstellingen 2011-2012/2012-2013	

Meerjaren doelstelling E	
Doel	De Jacobaschool voert een gezonde bedrijfsvoering. De middelen en voorzieningen worden aangeschaft overeenkomstig de investeringsbegroting.*
Domein	Middelen en voorzieningen
Meten	Een sluitende exploitatie, evaluatie van het onderhoudsplan.

* Van de middelen en materialen worden alleen de aan te schaffen methoden genoemd. De aanschaf van een nieuwe methode dient te worden opgenomen in het teamplan. (werkgroepen/werkgroepen vergadering)

SCHOOLJAAR 2011-2012

Jaardoelstellingen 2011-2012	
planning	aanschaf leeslijn 2 ^e fase aanschaf methode rekenen gymzaal docentenstoelen koffiezetapparaat handvaardigheidsmaterialen water/zandtafel

SCHOOLJAAR 2012-2013

Jaardoelstellingen 2012-2013	
planning	aanschaf methode handvaardigheid vaatwasser muziekinstrumenten digitale camera

SCHOOLJAAR 2013-2014

Jaardoelstellingen 2013-2014	
planning	kapstokken stoelen koffiekamer/vergaderingruimte bekabeling computers smartboards buitenspeelmateriaal karren

SCHOOLJAAR 2014-2015

Jaardoelstellingen 2014-2015	
planning	aanschaf methode Engels ontwikkelingsmateriaal groep 1 en 2 beeldschermen beamer ontwikkelingsmateriaal server computers smartboards

Op grond van het voorgaande zullen jaarlijks gedetailleerde teamplannen opgesteld worden, waarin opgenomen zijn:

- Doelen en tussendoelen
- Acties om deze doelen te realiseren
- Verantwoordelijke persoon binnen de school voor de uitvoering
- Welke externe ondersteuning gewenst is
- In welke periode van het schooljaar de acties uitgevoerd worden
- Welke financiële middelen door de school ingezet moeten worden om de verandering uit te voeren.

