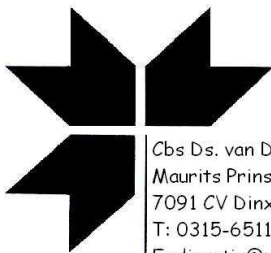




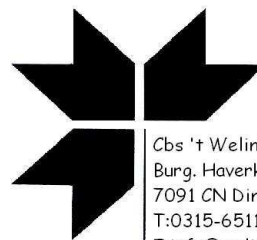
de Bosmark

CHRISTELIJKE BASISCHOOL DINXPERLO

SCHOOLPLAN 2011-2015



Cbs Ds. van Dijkschool
Maurits Prinsstraat 18
7091 CV Dinxperlo
T: 0315-651116
E: directie@vandijkschool.nl
W: www.dsvandijkschool.nl



Cbs 't Welink
Burg. Haverkampstraat 1
7091 CN Dinxperlo
T: 0315-651113
E: info@welink-dinxperlo.nl
W: www.welink-dinxperlo.nl

Inhoudsopgave Schoolplan 2011-2015

	Naam	Inhoud
0	Voorwoord	<ul style="list-style-type: none"> • Relatie met WMK: beleidsterreinen en competenties
1	Inleiding	1.1 Doelen en functie van het schoolplan 1.2 Procedures opstellen en vaststellen van het schoolplan 1.3 Verwijzingen
2	Schoolbeschrijving	2.1 Kenmerken school 2.2 Kenmerken directie en leraren 2.3 Kenmerken leerlingen 2.4 Kenmerken ouders en omgeving 2.5 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen
3	Onderwijskundig beleid Sport en bewegen? Wetenschap en techniek? Engels?	3.1 Missie + mission statement + streefbeelden 3.2 Visie(s): algemeen en specifiek 3.3 Levensbeschouwelijke identiteit 3.4 Leerstofaanbod + Toetsinstrumenten 3.5 Taallesonderwijs 3.6 Rekenen en Wiskunde 3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling 3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie; cultuureducatie 3.9 ICT 3.10 Leertijd 3.11 Pedagogisch Klimaat 3.12 Didactisch Handelen 3.13 Actieve rol van de leerlingen 3.14 Zorg en begeleiding 3.15 Passend onderwijs - Afstemming 3.16 Opbrengstgericht werken 3.17 Opbrengsten
4	Personeelsbeleid	4.1 Organisatorische doelen 4.2 Schoolleiding 4.3 Beroepshouding 4.4 Integraal Personeelsbeleid - Professionalisering 4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid 4.6 Verzuimbeleid
5	Organisatie & beleid	5.1 Structuur (organogram) schoolorganisatie + besturingsfilosofie 5.2 Structuur (groeperingsvorm) 5.3 Schoolklimaat (incl. Sociale Veiligheid en Risico-Inventarisatie) 5.4 Communicatie (intern) 5.5 Communicatie (met externe instanties) 5.6 Communicatie (met ouders)

		5.7 Voor- en vroegschoolse educatie 5.8 Buitenschoolse opvang (voor- , tussen- en naschools)
6	Financieel beleid Materieel beleid	6.1 Lumpsum financiering - ondersteuning 6.2 Externe geldstromen 6.3 Interne geldstromen 6.4 Sponsoring 6.5 Begrotingen
7	Kwaliteitsbeleid	7.0 Kwaliteitszorg + toelichting op indicatoren 7.1 Wet- en regelgeving 7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 (“evaluatie”) 7.3 Strategisch beleid 7.4 Analyse inspectierapport(en) 7.5 Uitslagen Quick Scan en analyse 7.6 Kwaliteitszorg en ouders + Analyse oudervragenlijst 7.7 Kwaliteitszorg en leerlingen + Analyse leerlingenvragenlijst 7.8 Kwaliteitszorg en leraren + Analyse lerarenvragenlijst 7.9 Het evaluatieplan 7.10 Kwaliteitsprofiel (sterkte/zwakte-analyse) 7.11 Plan van Aanpak (2011-2012) 7.12 Plan van Aanpak (2012-2013) 7.13 Plan van Aanpak (2013-2014) 7.14 Plan van Aanpak (2014-2015)

Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2011-2015 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de AccentScholengroep en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze **kwaliteitszorg** (zie hoofdstuk 7). Dit betekent, dat wij deze beleidsterreinen:

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. Beschrijven | Wat beloven we? [zie schoolplan] |
| 2. Periodiek (laten) beoordelen | Doen wij wat we beloven? [zie hoofdstuk 7.9] |
| 3. Borgen of verbeteren | Wat moeten wij borgen? Wat verbeteren? [zie hoofdstuk 7.10 t/m 7.14] |

De onderscheiden beleidsterreinen komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtskader.

Tevens beschrijven we in deze inleiding de competenties (in de geest van de wet *Beroepen in het onderwijs*) die wij hanteren voor de persoonlijke ontwikkeling van onze werknemers. Deze competenties vormen de rode draad in ons **integraal personeelsbeleid** (zie hoofdstuk 4). De beleidsterreinen en de competenties zijn logisch gekoppeld (zie schema) en afgeleid van de zeven bekwaamheidseisen in de wet Bio.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	Onze competenties (integraal personeelsbeleid)	Afgeleid van de Wet BIO
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3.)		Vakinhoudelijk competent (3)
Leerstofaanbod (3.4)	Vakmatige beheersing	Vakinhoudelijk competent (3)
Taallesonderwijs (3.5)		Vakinhoudelijk competent (3)
Rekenen en Wiskunde (3.6)		Vakinhoudelijk competent (3)
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)		Vakinhoudelijk competent (3)
Actief Burgerschap (3.8)		Vakinhoudelijk competent (3)
ICT (3.9)		Vakinhoudelijk competent (3)
Leertijd (3.10)	Gebruik leertijd	Organisatorisch competent (4)
Pedagogisch klimaat (3.11)	Pedagogisch handelen	Pedagogisch competent (2) Interpersoonlijk competent (1)
Didactisch handelen (3.12)	Didactisch handelen	Didactisch en vakinhoudelijk competent (3) Organisatorisch competent (4)
Actieve rol leerlingen (3.13)	Didactisch handelen	
Schoolklimaat (5.3)		Interpersoonlijk competent (1)
Zorg en begeleiding (3.14)	Zorg voor leerlingen	Vakinhoudelijk competent (3)

Passend onderwijs/afstemming (3.15)		
Opbrengstgericht werken (3.16)	Opbrengstgerichtheid	
Opbrengsten (3.17)	Opbrengstgerichtheid	
Schoolleiding (4.2)		NSA
Beroepshouding (4.3)		Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Professionalisering (4.4)	Professionele instelling	Competent in samenwerken (collegae) (5)
Integraal Personeelsbeleid		Competent in reflectie en ontwikkeling (7)
Interne communicatie (5.4)	Communicatie	Competent in samenwerken (collegae) (5)
Externe contacten (5.5.)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Contacten met ouders (5.6)	Communicatie	Competent in samenwerken (omgeving) (6)
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)		
Kwaliteitszorg (7.1)	Gerichtheid op kwaliteit	Competent in reflectie en ontwikkeling (7)
Wet- en regelgeving (7.2)		

In het schoolplan zijn hoofdstukken opgenomen (zie inhoudsopgave) die nader ingaan op de doelen die we stellen ten aanzien van de genoemde beleidsterreinen.

1.1. Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft -binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Accent- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van ambities (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze verbeterdoelen (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2011-2015. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk 7) willen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan opstellen. In een jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren. Voor de 1-zorgroute, zoals deze gehanteerd wordt binnen de AccentScholengroep, verwijzen we u naar het zorgplan van Accent (bijlage 2).

1.2. Procedures voor het opstellen, vaststellen en levend houden (maken) van het schoolplan

Het schoolplan is door de directie opgesteld in overleg met het team. De teamleden hebben meegedacht en de verschillende hoofdstukken beoordeeld. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komende jaar bespreken. Tevens evalueren we de voorgaande periode en zullen we het schoolplan indien noodzakelijk bijstellen.

1.3. Verwijzingen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we o.a. naar de volgende beleidsstukken:

- Schoolgids
- Strategisch beleidsplan 2009-2013, Met accent op ieders talent
- Kwaliteitsimpuls 1-zorgroute 2010-2014 + aanvulling
- Eindrapportage ontwikkelgroep 1-zorgroute
- Accent op passend onderwijs
- Persbericht Orthopedagogische dienst
- Eindrapportage ontwikkelgroep Centrum voor Jeugd en Gezin + aanbevelingen
- Projectvoorstel Leeftijd fasebewust Personeelsbeleid
- Nota Levensfasegericht Personeelsbeleid "Lang zullen ze leven"

- Eindrapportage ontwikkelgroep Collegiale consultatie
- Eindrapportage ontwikkelgroep Dagarrangementen
- Treasurystatuut
- Accent en de commissie DON
- Kwaliteitsmonitor Accent

Al deze documenten zijn te vinden in de Documentenbox van Accent.

2.1. Gegevens school

2.1.1 Schooljaar 2011-2012

Cbs 't Welink
Burg. Haverkampstraat 1
7091CN Dinxperlo
info@welink-dinxperlo.nl
www.welink-dinxperlo.nl

2.1.2. Schooljaar 2012-2015

Cbs de Bosmark
Europastraat 10
7091 XC Dinxperlo
info@bosmark.nl
www.bosmark.nl

2.2. Kenmerken directie en leraren

De directie van de school bestaat met ingang van het schooljaar 2012-2013 uit een directeur en een adjunct-directeur. Zij beschikken beiden over het diploma Directeur Primair Onderwijs. De directie van de school wordt bijgestaan door drie unitcoördinatoren (OB-MB-BB) en twee IB-er's. Samen vormen de directie en de unitcoördinatoren het MAT (Management Advies Team) van de school. De IB-ers ondersteunen het MAT en zijn op afroep aanwezig bij het overleg. Het aantal teamleden (excl. het MAT) is 32: 6 in voltijd en 26 in deeltijd. De school beschikt daarnaast over twee conciërges. Ons team kent een aantal specialisten: de IB-er's hebben een gekwalificeerde IB-opleiding, de unitcoördinatoren hebben een managementopleiding gevolgd of studeren hiervoor en verschillende leerkrachten hebben zich op reken- en taal/leesgebied en leerlingenzorg gespecialiseerd. Daarnaast zijn er leerkrachten met een specifieke ICT-achtergrond. Het ziekteverzuim is laag.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1a)

2.3. Kenmerken leerlingen

Onze beide scholen werden op 1 oktober 2010 bezocht door respectievelijk 217 en 185 leerlingen. Slechts een zeer gering percentage van deze leerlingen kent een gewicht. We beschikken over een overzicht van de groepen en de gewichten van de leerlingen. Per groep zijn de onderwijskundige consequenties vastgesteld naar aanleiding van de gewichten van de leerlingen en hun specifieke problemen. In algemene zin (op schoolniveau) hebben de kenmerken van de leerlingen geen consequenties voor het onderwijs en het personeelsbeleid. De meeste leerlingen volgen het reguliere onderwijsaanbod en halen het gewenste eindniveau (Streefniveau 1). Daar waar we als school constateren, dat er geen ononderbroken ontwikkeling is voor de leerlingen of wanneer er sprake is van een speciale onderwijsbehoefte (bijv. rugzakleerlingen) wordt voor deze leerlingen een ontwikkelingsperspectief opgesteld of wordt de onderwijsleersituatie aangepast.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1a)

2.4. Kenmerken ouders en omgeving

De toekomstige Bosmark staat aan de rand van het dorp Dinxperlo in een landelijke omgeving. Het aanbod van leerlingen is al gedurende een aantal jaren vrij stabiel, hoewel we in de toekomst rekening moeten houden met een krimp en dus terugloop van het leerlingenaantal. De prognose voor de terugloop van het aantal leerlingen in de komende vier jaar ligt rond vier procent. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (intakegesprekken). De kengetallen laten zien, dat onze school te maken heeft met een Mbo-populatie. De ouderpopulatie laat geen directe gevolgen zien voor ons beleid m.b.t. actief burgerschap en sociale cohesie.

2.5. Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none">● Twee sterke scholen die door een fusie samen komen in een nieuw schoolgebouw.● Brede school met intensieve samenwerking met	<ul style="list-style-type: none">● Juist door de vele rugzakleerlingen die op de school aanwezig zijn, zal in de toekomst, met een budgetfinanciering in plaats van de open

<p>kinderopvang en BSO</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Onderwijs in een gebouw, dat het mogelijk maakt om, daar waar mogelijk, groepsdoorbrekend te werken. ● School die duidelijk gericht is op het verbeteren van de opbrengsten, die zeker zichtbaar zijn op het gebied van leesonderwijs. ● Veel aandacht voor leerlingen die een bijzondere zorgvraag hebben. ● Sterke zorgstructuur uitgaand van het handelingsgericht werken. ● Door de aanwezigheid van diverse rugzakleerlingen is de deskundigheid van het personeel in de afgelopen jaren sterk gegroeid. 	<p>eind financiering, inbreuk gedaan worden op het huidige niveau van leerlingenzorg. Hierop zullen we meer moeten anticiperen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Het handelingsgericht werken is nog niet voldoende geïmplementeerd in de schoolorganisatie. Er wordt nog veel deficit gedacht in plaats van dat er gekeken wordt naar de mogelijkheden voor de leerling.
--	--

	KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> ● INTERN 	<ul style="list-style-type: none"> ● Door de samenvoeging van twee sterke scholen hebben we de mogelijkheid om samen te groeien naar een sterke school, waarin we door de evenwichtige opbouw in staat zullen zijn om goed onderwijs te bieden, waardoor alle kinderen goed gedijen. ● Terugloop van het leerlingenaantal kan in de toekomst exploitatietechnisch gezien makkelijker worden opgevangen. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Terugloop van formatie door bezuinigen op het onderwijs. Hierdoor zal er een afname van expertise en faciliteiten plaatsvinden. ● Indien door cultuurverschillen van de twee fusiescholen geen nieuwe eenheid ontstaat, kan dat ten koste gaan van het onderwijs op de Bosmark. ● Het onderwijsconcept waar mee gewerkt gaat worden dient door alle leerkrachten geaccepteerd te worden.
<ul style="list-style-type: none"> ● EXTERN 	<ul style="list-style-type: none"> ● Door deel uit te maken van de Accent scholengroep kunnen we bij voortduring gebruik maken van de expertise en strategische slagkracht van deze stichting. ● Omdat we deel uitmaken van een brede school met een intensieve samenwerking met kinderopvangorganisatie Zonnekinderen kunnen we een sterke concurrentiepositie innemen door een goede VVE-lijn op te zetten. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Door overheidsmaatregelen bestaat de kans dat Accent (en dus de Bosmark) geen eigen invulling aan het beleid ten aanzien van Passend Onderwijs kan geven. ● De grootte van de school kan ouders afschrikken, mede omdat er zich in het centrum twee kleinere scholen bevinden.

3.1. De missie en visie

3.1.1 De missie van de organisatie

De missie van Accent:

AccentScholengroep schept mogelijkheden (onderwijskundig, personeel, financieel en huisvestelijk) waardoor de aangesloten scholen in staat zijn om vanuit een christelijke levensvisie en met respect voor andersdenkenden een veilige en geborgen omgeving te zijn voor de ontplooiing van het kind, kwalitatief goed onderwijs aan te bieden dat zich richt op de unieke ontwikkelingsmogelijkheden van het kind, en kinderen voor te bereiden op het optimaal kunnen functioneren in de samenleving.

Slogan van Accent: *Met accent op ieders talent*

3.1.2 De missie van de Bosmark

In units wordt gewerkt aan een optimale ontplooiing van de mogelijkheden van de kinderen. Samen met alle betrokkenen worden voor alle kinderen hoge, maar haalbare doelen vastgesteld.

3.1.3 Slogan en kernwaarden

Onze slogan is:

“Op c.b.s. de Bosmark werken professionals met een groot hart voor onderwijs.”

Onze centrale thema's (kernwaarden) zijn:

■ Gericht op samenwerking

Hieronder vallen kinderen, personeel, ouders en omgeving.

Kinderen: ze leren van elkaar, inspireren elkaar, ontmoeten elkaar en delen met elkaar.

Personeel: Wij werken met en leren van elkaar. Kernbegrippen daarbij zijn: sfeer, ontmoeting en delen. Wij werken in units, maar daarnaast ook in een groter geheel.

Ouders*: educatief partnerschap. Ouders voelen zich welkom en serieus genomen.

Zij nemen de deskundigheid van de leerkracht als onderwijsprofessional in acht.

Zij worden betrokken bij de diverse activiteiten. Onderlinge afspraken worden gemaakt en nagekomen. Ouders vragen iets van de school en de school vraagt iets van de ouders.

Omgeving: Onze school is een goede en veilige plek in de buurt. De samenwerking wordt gezocht met collega-scholen (ook over de grens), binnen Accent en met het samenwerkingsverband, met het Voortgezet Onderwijs en met de gemeente. Tevens is er samenwerking met kinderopvangorganisatie Zonnekinderen en de peuterspeelzaal, met zorginstellingen en met geloofsgemeenschappen.

■ **Gericht op kwaliteit.**

Wij gaan voor hoge doelen voor ieder kind. De basis is het vaststellen van de onderwijsbehoefte voor elk kind in samenwerking met ouders en andere partijen.

De visie van het handelingsgericht werken wordt gehanteerd. Kinderen hanteren en werken aan een eigen portfolio en worden meegenomen in het vaststellen van hun onderwijsdoelen. De kinderen zitten in een basisgroep, waarvoor één of meer leerkrachten eindverantwoordelijk zijn. Door deze band met verantwoordelijke leerkrachten wordt voldaan aan het gevoel van veiligheid.

■ **Het werken in units.**

We werken in units met als gezamenlijk doel de bewaking van het onderwijsleerproces van het kind.

Dit merk je al zodra je de school binnenkomt. Gezamenlijk zijn de onderwijsprofessionals verantwoordelijk voor een groep leerlingen en geven zorg op maat. Zorg op maat vraagt om een krachtige leeromgeving.

Elke unit heeft een unitcoördinator.

In een unit werken onderwijsprofessionals die ook werken aan hun eigen ontwikkeling, idealen hebben, samen trots zijn, gebruik maken van elkaars kwaliteiten en flexibel werken.

■ **De christelijke identiteit**

Identiteit gaat om beleving en overtuiging en wij willen ons hiermee profileren.

We laten het zien in de naamgeving (c.b.s.)

De verhalen uit de Bijbel zijn hierbij ons uitgangspunt voor de vormgeving.

Wij vieren bewust de christelijke feesten en vragen van ouders om onze identiteit te respecteren.

Identiteit betekent tevens veel ruimte voor elkaars opvattingen.

** waar over ouders gesproken wordt, kan dit ook gelezen worden als verzorgers.*

3.1.4 Streefbeelden

Voor de komende vier jaar zijn de volgende richtinggevende uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering:

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling
4. Op onze school is de 1-zorgroute (vanuit het handelingsgericht werken) geïmplementeerd.
5. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt
6. Op onze school wordt binnen de units verantwoordelijkheid door leerkrachten gedeeld.

Zie verder hoofdstuk 7 kwaliteitsbeleid (Plan van Aanpak): wanneer wat?

3.1.5 Missiebeleid

Beleid om de missie levend te houden:

1. Missie en slogan komen tekstueel terug op alle agenda's voor plenair overleg of voor unitoverleg. 1 x per jaar aan bod in een plenaire teamvergadering
2. Missie en visie voor de Bosmark worden opgenomen in een flyer en staan vermeld op de website.

3.2. De visies van de school

De visie van Accent is beschreven in het Strategisch beleidsplan 2009-2013. De visie van Accent Scholengroep bestaat uit de volgende onderdelen: samenleven, onderwijs, bestuur en management, personeelsbeleid, huisvesting, financiën en beheer en kwaliteit. Zie bijlage.

3.2.1. Algemeen

Vanuit de visie van Accent is de volgende visie voor “de Bosmark” gedefinieerd:

De visie van c.b.s De Bosmark.

De visie van de christelijke basisschool De Bosmark komt tot uitdrukking in een collectieve ambitie. Onze collectieve ambitie geeft uiting aan wat de onderwijsprofessionals van de Bosmark willen betekenen voor het kind, voor elkaar en de samenleving.

Onze collectieve ambitie wordt breed gedragen en uitgedragen, inspireert en enthousiasmeert. Het geeft een trots gevoel.

Onze visie bevat een beeld van de plaats en de positie van onze school in de nabije toekomst.

Wij realiseren de visie door middel van het bepalen van concrete doelstellingen en strategieën. Strategische doelstellingen zijn veel specifieker dan een visie en een missie. In ons toekomstig schoolplan bepalen we concrete doelen en meetbare resultaten op basis van onze gemeenschappelijke visie, die binnen een zekere periode moeten worden behaald.

3.2.1.1 Samenleven

Ontwikkelingen

De hedendaagse samenleving wordt gekenmerkt door een grote dynamiek. Innovaties volgen elkaar in snel tempo op. Toch zijn er trends te onderkennen die de komende jaren van invloed zijn op de samenleving waarvan de Bosmark deel uitmaakt.

De maatschappelijke agenda voor het komende decennium lijkt te worden gevuld met termen als: individualisering, professionalisering, regionalisering, digitalisering, secularisatie, vergrijzing, multicultureel, integratie en veiligheid. De meeste ontwikkelingen bouwen voort op de trends van het eind van de 20ste eeuw, anderen eisen sinds kort een dominante plaats in 'het samenleven' op.

In toenemende mate komt het individu centraal te staan in de huidige samenleving. De ondergeschiktheid aan het collectief die een groot deel van de 20ste eeuw typeerde komt nog

beperkt voor. Voornamelijk daar waar het collectief een duidelijke meerwaarde biedt aan het individu.

Het vrijwel automatische lidmaatschap van kerkgenootschappen, politieke partijen, vakbonden of verenigingen wordt ingeruild door consumeren. Lid worden, of nog beter, een product aanschaffen doet men in eerste instantie om er zelf beter van te worden. Lid worden of een lidmaatschap beëindigen is voor velen een gecalculeerde keuze geworden. Scholen krijgen daardoor ook steeds meer te maken met calculerende ouders die meer vragen van de school dan onderwijs alleen.

Op de Bosmark constateren we dat bovenstaande zaken steeds meer een rol gaan spelen. Ouders willen steeds vaker voor ze hun schoolkeuze bepalen een gesprek over de onderwijskundige mogelijkheden van de school. We ervaren dat als positief.

Ook de schoolkeuze door ouders wordt in grote mate volgens het bovenstaande mechanisme bepaald. De automatische keus voor een christelijke school voor kinderen van christelijke huize is al lang niet meer alleen leidend. En ook voor ouders van niet-christelijke afkomst kan een christelijke basisschool onderdeel van hun afweging worden. In toenemende mate vindt de godsdienstige beleving plaats op individuele wijze en is minder gebonden aan een van de gevestigde kerkgenootschappen. Op de Bosmark spelen we hierop in door ons te profileren als een open christelijke school, waarin met name de ontmoeting centraal staat.

In een groeiend Europa neemt de rol van Europese regio's een grotere plaats in dan voorheen. Door het onderwijs wordt hierop nog matig gereageerd. Uitwisselingsprojecten op HBO- en universitair niveau worden steeds gebruikelijker. Grensoverschrijdende samenwerking tussen het primair en voorgezet onderwijs en partners in andere Europese landen komt slechts beperkt voor. Scholen in het grensgebied lijken een uitzondering te vormen op deze regel. De contacten met Duitse "noabers" zijn bij de Bosmark intensief en constructief, wat onder andere blijkt uit het aantal Duitse kleuters op de school en de uitwisseling met de Ludgerusschule uit Bocholt.

De toenemende zelfstandigheid en de daarmee gepaard gaande complexiteit van het primair onderwijs leidt daarnaast tot een toenemende regionalisering van schoolbesturen. Veel besturen zoeken nog naar verdergaande opschaling.

Visie

Onze school is een christelijke basisschool. In onze school proberen we de keuzes van Christus na te volgen in de aandacht voor mensen en de wereld waarin wij wonen. Deze keuzes zijn verwoord in de Bijbelverhalen die aan de kinderen worden verteld, in de liederen die we zingen, in de gebeden die worden uitgesproken en in de vieringen van de christelijke feesten.

De Bosmark staat open voor bovengenoemde ontwikkelingen met behoud van eigen identiteit. De christelijke identiteit blijft voor de Bosmark leidend. De Bijbel is de inspiratiebron voor het

onderwijs. Solidariteit en verantwoordelijkheid, respect voor de ander en voor de omgeving en geloof in de toekomst zijn de waarden die de Bosmark daaraan ontleent.

De Bosmark laat duidelijk zien dat het geen neutrale school is, waaraan het onderdeel godsdienstonderwijs is toegevoegd, maar dat het christelijke karakter geldt voor het hele programma. Hierbij gaat het om de volgende uitgangspunten:

- * Het uitdragen en voorleven van het evangelie (geloofsopvoeding)
- * gelijkwaardigheid en uniciteit van ieder mens (respect)
- * de zorg voor het geschapene (rentmeesterschap)
- * de gemeenschapszin (solidariteit)
- * het geloof in de toekomst (perspectief en hoop)
- * de relatieve vrijheid van de mens (vrijheid in verantwoordelijkheid)

De Bosmark streeft ernaar dat leerlingen binnen het maatschappelijk kader leren zich bewust te worden van hun individuele verantwoordelijkheid, naast hun collectieve verantwoordelijkheid. De bewustwording van de verschillen in het maatschappijbeeld staat hierbij centraal. Veel aandacht wordt gegeven aan de verschillen in leefstijl, leefomgeving en samenleving. Van de leerlingen verwachten wij een positieve houding, besef van rechten en plichten, tolerantie, respect en sociale betrokkenheid.

De methode voor godsdienstonderwijs en de methode sociaal-emotionele ontwikkeling stellen ons in staat om aan bovengenoemde ambitie tegemoet te komen en 'het verhaal gaande te houden'. Daarnaast wordt op de jaarlijkse ouderavond steeds weer aandacht besteed aan bovengenoemde zaken.

De bijzondere ligging van de school aan de Duitse grens maakt internationale samenwerking niet alleen zinvol maar zelfs noodzakelijk. De Bosmark zal goede contacten blijven onderhouden met grensoverschrijdende (regionale) onderwijspartners. In dit kader wordt de samenwerking met de Ludgerusschule, een Grundschule in Bocholt gehandhaafd en geïntensiveerd.

De scholenfusie van 't Welink en de Ds. van Dijkschool in 2012 tot de Bosmark en de daarmee gepaard gaande nieuwbouw biedt ons de mogelijkheid om ruimten in de school multifunctioneel in te zetten. De nieuwe school is opgebouwd met drie units, waarvan de lokalen rond een leerplein zijn gelegen. Dit biedt de mogelijkheid om vernieuwende onderwijskundige concepten, zoals bijvoorbeeld coöperatief leren en verdergaand zelfstandig werken een plaats te kunnen geven. Ook zal de focus komen te liggen op het meer groepsdoorbrekend organiseren van onderwijsleeractiviteiten, zowel horizontaal als verticaal.

Het is belangrijk om zoveel mogelijk in netwerken op lokaal en regionaal niveau te participeren. Daarom wil de Bosmark betrokken blijven bij het directeurenoverleg Dinxperlo, om van daaruit

de relatie te onderhouden met voor- en buitenschoolse instellingen en het directeurenberaad van Accent.

De Bosmark profileert zich als een school met veel aandacht voor leesonderwijs en leespromotie. Dit uit zich onder andere door het gebruik maken van een dyslexieprotocol (hiervoor is door het personeel een nascholing gevolgd), de uitbreiding van de werkelijke leestijd per week, het gestructureerde aanbod van technisch leesonderwijs en toetsen t.a.v. het leesonderwijs en veel aandacht voor boek- en leespromotie met name in de Kinderboekenweek (zie ook visie op onderwijs). Daarnaast is er ook veel aandacht voor het rekenonderwijs, waarbij opbrengstgericht werken het uitgangspunt is. In dit beleid willen we geen wijzigingen aanbrengen.

De regionalisering van besturen is ook in de Achterhoek nog niet uitgekristalliseerd. Het past binnen de visie van Accent om in de Achterhoek een bijdrage aan het regionaliseringproces te leveren, mits de 'couleur locale' en diversiteit van de scholen in de regio blijft gewaarborgd. De Bosmark wil deze diversiteit bewaken en waar mogelijk, of waar gevraagd, een bijdrage leveren aan deze ontwikkeling.

3.2.1.2 Onderwijs

Ontwikkelingen

Het onderwijs moet kinderen inleiden in de maatschappij, maar is vooral een belangrijke oefenplaats voor vorming. Hoe jonger de kinderen zijn, des te meer zij aangewezen zijn op opvoeding en een goede begeleiding van ouders en leerkrachten. Ouders leggen daarbij het fundament, de school bouwt hierop voort. Door veranderde arbeidsverhoudingen (steeds vaker werken beide ouders buitenshuis) en druk op het traditionele vader-moeder-kind-gezin verschuift de opvoeding van ouders naar educatieve instellingen. Professionele kinderopvang en dito peuterspeelzaalwerk vervullen samen met het primair onderwijs meer en meer een opvoedende functie. Ook in de Achterhoek ontstaan zogenaamde 'brede scholen' die de integratie van voorschoolse, schoolse en naschoolse activiteiten in zich verenigen.

Visie

Het primaire onderwijsproces staat centraal in de school. Het gaat hierbij met name om de lessen, de groepssamenstelling, het klassenmanagement enz. De uitgangspunten en kerndoelen, zoals die in de WPO zijn geformuleerd, zijn onze uitgangspunten resp. doelstellingen. Zij zorgen dat het onderwijs zich richt op de totale ontwikkeling van het kind. Het kind heeft daarbij het recht zichzelf te zijn met zijn eigen mogelijkheden en beperkingen, zijn eigen karakter en sociale achtergrond.

Wij leren kinderen zichzelf te leren kennen met betrekking tot hun mogelijkheden en beperkingen. In de dagelijkse lespraktijk betekent dit: ingaan op de inbreng van de leerlingen; weerbaarheid en creativiteit; het bevorderen van groepsactiviteiten; het samen oplossen van problemen; leren zich aan te passen en leren verantwoordelijkheden te dragen.

Wij bevorderen het zelfstandig leren werken; geven ruimte voor individuele activiteiten; leren kinderen keuzes te maken; geven ruimte voor differentiatie in de leerstof; bieden verschillende didactische werkvormen en geven extra hulp en aandacht daar waar nodig. Kinderen kunnen niet allemaal dezelfde leerweg afleggen. Tevens dragen we zorg voor een effectieve en kwalitatief sterke instructie.

Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem als basis, om op die manier een doorgaande leerlijn en een ononderbroken ontwikkeling mogelijk te maken. In situaties die daar na uitvoerige beoordeling om vragen werken leerlingen incidenteel met een individuele leerlijn. Indien mogelijk proberen we ook groepsdoorbrekend te werken, zowel horizontaal in de parallelklassen als verticaal binnen de unit.

De aandacht voor de opvoeding en educatie van kinderen in de voorschoolse periode vraagt om permanente aandacht van het primair onderwijs. Uitgangspunt voor de Bosmark is dat de doorlopende ontwikkeling van het kind voorop staat. Hiertoe hanteren we een ononderbroken sociaal-emotionele ontwikkelingslijn en een geoptimaliseerd leerlingvolgsysteem.

Voor- en vroegschoolse educatie moet daarom nauw aansluiten op de wijze waarop de Bosmark haar taak vervult. Hiertoe is er in de afgelopen jaren al een intensief contact gelegd tussen de VVE-instellingen en de basisscholen (en dus ook de Bosmark) om elkaar in een vroegtijdig stadium van informatie te voorzien en observaties in de voorschoolse periode mogelijk te maken. Ook is er een rapportagevorm ontwikkeld bij de overgang van VVE naar basisschool. Daarnaast heeft de leiding van de peuterspeelzalen zich bijgeschoold via de cursus “Startblokken” om goed te kunnen aansluiten bij de basisontwikkeling in de onderbouw van de basisschool.

In de nieuwbouw werken we binnen een brede school nauw samen met onze partner in de kinderopvang de Sterrendans van Zonnekinderen. Uitwisseling van expertise en gebruik van elkaars ruimten zijn hierbij belangrijke elementen. Ook qua kindvisie sluiten kinderopvang Sterrendans en de Bosmark uitstekend op elkaar aan.

Essentieel bij de begeleiding van het kind is geborgenheid en veiligheid. De kinderen ontdekken de wereld vanuit een situatie van veiligheid en geborgenheid. Wederzijds vertrouwen is daarbij een basisvoorwaarde. Een dergelijk vertrouwen kan alleen tot stand komen als medewerkers serieus rekening houden met de unieke geaardheid van ieder kind. Kennisoverdracht, didactische werkvormen, leeractiviteiten en door de onderwijsgevende gehanteerde interventies staan in het teken van de persoonsvorming van de kinderen. De pedagogische begeleiding binnen het onderwijs vraagt daarom veel aandacht. De kwaliteit van onze pedagogische begeleiding ligt vast in de kwaliteitskaart pedagogisch klimaat. De kwaliteitskaart wordt iedere twee jaar met het

personeel besproken. Zorg op maat wordt nagestreefd. De kwaliteit van onze zorg ligt vast in een zorgprofiel dat is opgesteld door Sardes na een audit (zie bijlage). Voor leerlingen met een handicap, leer- of ontwikkelingsstoornis biedt de Bosmark zoveel mogelijk aangepast onderwijs. Hiertoe is het beleidsdocument toelating gehandicapte leerlingen ontwikkeld. Hierin beschrijven we wat we als school aankunnen en hoever we kunnen gaan in de begeleiding van deze leerlingen. Daarnaast is onze 1-zorgroute leidend voor het handelen met leerlingen met een leer- of ontwikkelingsstoornis. In overleg tussen de direct bij de leerling betrokkenen wordt bepaald wanneer de grens van onze mogelijkheden is bereikt. Op dat moment komt het speciaal onderwijs of speciaal basisonderwijs in beeld.

De Bosmark wil zich profileren als een brede zorgschool met een continuüm aan zorgmogelijkheden waardoor schoolnabij onderwijs mogelijk is voor relatief veel kinderen met een speciale ondersteunings - en/of onderwijsbehoefte. In de overgangsfase na de fusie zal voortzetting plaatsvinden van de op dit moment in 't Welink en van Dijkschool aanwezige structuur en uitvoering van het zorgsysteem. In nieuwe voorkomende situaties zal in het zorgteam besproken worden, welk onderwijsaanbod voor de betreffende leerling wenselijk is uitgaande van het handelingsgericht werken.

Naast gerichtheid op individuele vorming is het onderwijs gericht op sociale vorming, op samenwerking met anderen. Daarom werken we met "Taakspel", een groepsgerichte aanpak op het aanleren, stimuleren en onderhouden van gewenst gedrag. Gewenst gedrag wordt gecompimenteerd. Hierdoor ontstaat er een goede sfeer en een prettig werkklimaat. Wij beginnen hier mee in groep 3.

Doel van deze werkwijze is om te komen tot een positief groepsklimaat. Op individueel niveau wordt ook gewerkt met het programma Kidsskills. Daarnaast beschikt de school over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling en is er een sociaal-emotioneel volgsysteem. Het onderwijs straalt een sfeer van acceptatie en saamhorigheid uit. Er is een grondhouding die uitgaat van het principe van gelijkwaardigheid. Daarbij hoort het helder formuleren van gedragsregels en het naleven daarvan door leerkrachten en leerlingen. Daarom is er een protocol ontworpen: Omgaan met elkaar. Dit protocol, dat inmiddels een aantal jaren in werking is, is er met name op gericht om conflictsituaties tussen leerlingen onderling (ook pestgedrag) en leerkrachten en leerlingen te voorkomen. Bij niet gewenste interacties tussen leerlingen wordt de no-blame aanpak gehanteerd. Ook heeft het team een gedragscode voor leerkrachten vastgesteld. Samenwerking tussen leerkrachten op pedagogisch terrein kan een toegevoegde waarde leveren en wordt daarom gestimuleerd. In dat verband willen we ook in de komende jaren steeds meer gebruik gaan maken van elkaars kwaliteiten en elkaar daar ook op bevragen (collegiale consultatie).

3.2.1.3 Bestuur en management

Ontwikkelingen

Het College van Bestuur van de stichting Accent is sinds 01-01-2008 het bevoegd gezag van tweeëntwintig scholen voor christelijk primair onderwijs in de gemeente Aalten, Winterswijk, Oude IJsselstreek en Oost Gelre. Ook de Bosmark ressorteert hieronder. In de statuten is het formele juridische kader vastgelegd.

De stichting ACCENT heeft zich bij het formuleren van een visie op besturen laten inspireren door het "Policy Governance-model" van John Carver. Dit bestuursmodel gaat ervan uit dat grenzen worden aangegeven in plaats van regels voor te schrijven. Beleidsuitspraken worden expliciet en vanuit een collectieve verantwoordelijkheid gedaan. Er worden kaders gesteld en er wordt gecontroleerd.

Visie

Het bestuur verantwoordt zich voor zover het daar formeel aan gebonden is (Raad van Toezicht en overheid), en tracht dat ook te doen, zo niet formeel dan toch moreel, aan al diegenen (ouders en belanghebbenden) die op het bestaan van deze organisatie zijn aangewezen.

Het bestuur streeft een transparante organisatie na. Relevante maatschappelijke ontwikkelingen vormen de bouwstenen van het bestuursbeleid. De organisatie wordt aangestuurd op basis van globale uitspraken over te behalen doelen en de ruimte die de voorzitter van het College van Bestuur krijgt om deze waar te maken.

Het bestuur zal zijn beleidsuitspraken zoveel mogelijk vooraf formuleren. De nadere beleidsvorming en uitvoering zijn aan de voorzitter van het CvB.

De managementstructuur van Accent is helder en transparant. Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn op ieder niveau duidelijk geformuleerd. De verantwoordelijkheden worden daar gelegd, waar deze horen en waar mogelijk zo laag mogelijk in de organisatie. Dit komt duidelijk in het organogram tot uiting. Het Accent management is verantwoordelijk voor de belangen van de Accent-organisatie. De directeur van de Bosmark is integraal verantwoordelijk voor de aansturing van zijn school. Een management adviesteam (MAT), waarin de directie samenwerkt met de unitcoördinatoren en de intern begeleiders zal in overleg met elkaar en met de leerkrachten verder beleid ontwikkelen. De drie unitcoördinatoren hebben gemandateerde managementtaken en vooral een gedelegeerde verantwoordelijkheid naar hun unit (unit onderbouw is groep 1 t/m 3, unit middenbouw is groep 4 t/m 6 en unit bovenbouw is groep 7 en 8) volgens de taakomschrijving unitcoördinator (LB-functie).

De IB-ers hebben een gedelegeerde verantwoordelijkheid voor de leerlingenzorg in de school volgens de taakomschrijving Intern Begeleider van De Bosmark. De coördinator ICT heeft een gedelegeerde verantwoordelijkheid voor alle ontwikkelingen op het gebied van de Informatie en Communicatie Technologie. Daarnaast kent de Bosmark nog opleiders in de school en specialisten op verschillende vakgebieden.

De leerkrachten kennen hun verantwoordelijkheid in de dagelijkse onderwijspraktijk.

De verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn passend voor het naar behoren kunnen uitvoeren van de taken en als zodanig schriftelijk vastgelegd. Er is een inzichtelijk taakbeleid, dat uitgaat van de normjaartaak. Een ieder is verantwoording schuldig aan de opdrachtgever over de gevolgde procedures, de ingezette middelen en de behaalde resultaten.

De communicatie dient snel, eenduidig en correct te verlopen via de voorzitter College van Bestuur, van de directeuren naar de medewerkers en omgekeerd. De communicatie met de omgeving wordt binnen de organisatie afgestemd, waarbij de diverse actoren binnen de scholen zorgen voor communicatie met hun achterban. Daarbij geven zij waar dat gewenst en mogelijk is duidelijk aan, onderdeel te zijn van Accent.

3.2.1.4 Personeelsbeleid

Ontwikkelingen

De arbeidsmarkt van de afgelopen jaren en de demografische ontwikkelingen in de nabije toekomst vragen om adequaat personeelsbeleid. Meer nog dan voorheen moeten instrumenten van personeelsbeleid worden ingezet om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen garanderen. Voldoende instroom en behoud van gekwalificeerd personeel is een essentiële voorwaarde voor de kwaliteit van het basisonderwijs.

De Bosmark voert in grote mate zelfstandig personeelsbeleid. Dit past ook bij integraal verantwoordelijke schoolmanagers. Het Accent bestuursbureau verleent faciliteiten die personeelsbeleid op schoolniveau mogelijk maken.

Het personeelsbeleid op schoolniveau laat zich kenmerken door het houden van functioneringsgesprekken met de medewerkers. Eens per twee jaar wordt er met iedere medewerker een functioneringsgesprek (doelstellingengesprek) gehouden en ieder jaar een voortgangsgesprek. De cyclus wordt afgesloten met een beoordelingsgesprek. Aan ieder functioneringsgesprek wordt door de medewerker een POP (persoonlijk ontwikkel plan) gekoppeld. Dit POP wordt samengesteld op basis van de leerkrachtcompetenties die door Accent zijn vastgesteld.

Ieder jaar wordt er op de school een inventarisatielijst aan leerkrachten uitgereikt, waarin ze kunnen aangeven of ze voor interne- of externe mobiliteit in aanmerking willen komen.

Daarnaast kunnen wensen ten aanzien van scholing worden aangegeven. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het RAET Medewerkers Ontwikkelingsprogramma.

Om het verzuimbeleid inzichtelijk te maken zullen maandelijks (of zo snel als de cijfers bekend zijn) de ziekteverzuimcijfers bekend worden gemaakt aan het personeel. Op basis van het plan van aanpak ARBO is er inmiddels een ARBO-coördinator op school, die de voortgang van dit plan bewaakt.

Visie

De Bosmark werkt continu aan verdere verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

Personeelsbeleid vormt een integraal onderdeel van het totale beleid. Het staat in dienst van de organisatie bij het bereiken van de doelen van de organisatie. Bij een goed functionerend personeelsbeleid is sprake van een optimale mix van de doelen van de organisatie en die van de medewerkers.

ACCENT wil een aantrekkelijk en verantwoordelijk werkgever zijn die medewerkers bindt, hun welzijn bevordert en daardoor uitval uit het arbeidsproces vermindert: noodzakelijke voorwaarden voor het garanderen van onderwijskwaliteit.

Werving, selectie en begeleiding van nieuwe personeelsleden gebeurt op basis van het competentieprofiel van de organisatie en de daarbij aangesloten scholen. In de komende jaren zal er een substantiële wijziging van de teamsamenstelling plaatsvinden.

Het loopbaanbeleid van de Bosmark is gericht op permanente aandacht voor scholing en professionele ontwikkeling van de medewerkers. De competenties van de medewerker in relatie tot de doelen van de school zijn daarbij leidend. In de functioneringsgesprekken die met de medewerkers gevoerd worden is de persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan competenties onderwerp van gesprek. Ook de opleider in de school speelt hier een belangrijke rol in door groepen studenten die binnen de school werkzaam zijn te begeleiden en daar waar mogelijk afgestudeerde studenten binnen de eigen organisatie in te zetten.

Accent draagt zorg voor de uitvoering van de CAO Primair Onderwijs en het Rechtspositiebesluit voor alle medewerkers. Waar mogelijk zal het beloningsbeleid gericht worden ingezet om de doelen van het integraal personeelsbeleid te ondersteunen.

3.2.1.5 Huisvesting

Ontwikkelingen

De schoolkeuze van ouders wordt niet alleen op basis van onderwijsinhoudelijke argumenten gemaakt. Ook de aantrekkelijkheid en nabijheid van de schoolgebouwen speelt daarbij een rol.

Tevens is de aanwezigheid van kinderopvang en buitenschoolse opvang van belang. In dit opzicht is de situatie op de Bosmark naar tevredenheid. De school is gehuisvest in een nieuw, modern gebouw op een mooie rustige locatie. De Bosmark maakt deel uit van een brede school, waarin wordt samengewerkt met een kinderopvangorganisatie die opvang verzorgt van zeven tot zeven.

Visie

De Bosmark vindt passende huisvesting met wervingskracht voor de school van groot belang. Het gebouw dient in goede staat van onderhoud te verkeren. De inrichting moet passend zijn bij de onderwijsvisie en onderwijsorganisatie. Daarnaast moet het schoolgebouw het kind de veiligheid en geborgenheid bieden die nodig is voor een goede ontwikkeling. De Bosmark vindt het noodzakelijk dat kinderen en medewerkers elkaar kennen. Een zelfstandige school met een menselijke maat en een volledig onderwijsaanbod is daarom het uitgangspunt.

Werkruimten voor medewerkers en kinderen moeten minimaal voldoen aan de eisen die aansluiten bij de huidige en toekomstige arbeidsomstandigheden. Veiligheid staat daarbij altijd voorop.

De huisvesting moet mogelijkheden bieden om ontwikkelingen binnen en buiten het onderwijs adequaat te kunnen opvangen. Bij de recente nieuwbouw is rekening gehouden met deze 'nieuwe' kijk op onderwijshuisvesting.

Ook voldoende 'buitenruimte' draagt bij aan de noodzakelijke positieve uitstraling van een schoolgebouw. De Bosmark beschikt dan ook over speelruimtes die onderdeel zijn van de omgeving van de school en voldoende ruimte bieden aan de aanwezige leerlingen.

3.2.1.6 Financiën en beheer

Ontwikkelingen

De afgelopen jaren is door het ministerie vorm gegeven aan de financiële zelfstandigheid van het onderwijs. Het sluitstuk van deze verzelfstandiging was de zogenaamde lumpsum bekostigingssystematiek. Deze houdt in dat het schoolbestuur volledig verantwoordelijk is voor het gehele financiële beleid, dus ook verantwoordelijk voor de personele bekostiging. Door voortdurende bezuinigingen op het onderwijs, zoals de recentelijke bezuiniging op Passend Onderwijs, worden scholen gedwongen rekening te houden met teruglopende formatie. Punt van aandacht voor de Bosmark hierbij is het relatief grote aantal rugzakleerlingen dat in de school aanwezig is.

Visie

Accent streeft naar een financieel gezond klimaat. Er wordt gewerkt met sluitende begrotingen. Om eventuele financiële calamiteiten te kunnen opvangen, is de hoogte van de algemene bestuursreserve, als basisnorm, bepaald op 6 % van de jaarlijkse geconsolideerde begroting . Onderdeel van het financiële beleid is dat risico's in beeld worden gebracht. De hoogte van voorzieningen en (bestemmings)reserves worden hiermee in overeenstemming gebracht. Voor alle zaken waarop de afzonderlijke scholen geen invloed hebben, worden risico's bovenschools gedragen.

Eventuele beleggingen van reserves worden belegd volgens het Accent Treasurystatuut. Het beleggen volgens de regels van dit statuut waarborgt een maximale opbrengst bij een zo laag mogelijk risico. In overeenstemming met de visie van Accent op de samenleving worden effecten zoveel mogelijk in duurzame fondsen aangehouden.

Duidelijke meerjaren investeringsprogramma's geven voor de Bosmark op alle deelgebieden (meubilair, onderwijsleerpakket, ICT en onderhoud) richting aan het financieel beleid. Het Meerjaren onderhoudsplan en het meerjaren ICT investeringsplan is bovenschools getild en buiten de directe verantwoordelijkheid van de directeur gekomen. Accent biedt ter ondersteuning van zelfstandig financieel beleid op schoolniveau inhoudelijke en procesmatige kaders aan. Daar waar schaalvoordelen te behalen zijn, kunnen beheerszaken centraal of gemeenschappelijk uitgevoerd worden door Accent.

3.2.1.7 Kwaliteit

Ontwikkelingen

Steeds meer worden scholen geconfronteerd met eisen die gesteld worden aan de kwaliteit van het onderwijs. Enerzijds is er de inspectie van het onderwijs, die in haar toetsingskader kwaliteitszorg een belangrijke plaats geeft en aanstuurt op voortdurende en voortschrijdende zelfevaluatie. Anderzijds is er de voortdurende druk vanuit de media die bij voortduring kritische geluiden laat horen over onderwijsinhoudelijke aspecten en schoolorganisatorische zaken. Deze 'kwaliteitseisen' nemen wij serieus en sturen ons in onze keuzes die we maken m.b.t. onze kwaliteit.

Visie

Kwaliteit staat centraal in de organisatie van Accent. De schoolorganisatie heeft als kerndoel het geven van goed onderwijs. Accent creëert de voorwaarden die de schoolorganisatie in staat stelt om de eigen doelen te realiseren. Dit doet men onder andere door een eigen orthopedagogische dienst in bedrijf te hebben en via een kwaliteitsimpuls 1-zorgroute er voor te zorgen dat scholen in staat worden gesteld hun kwaliteit te verbeteren.

Er wordt constant en systematisch gewerkt aan de kwaliteit van onderwijs en bedrijfsvoering. Kwaliteit wordt door ons omschreven als 'de mate waarin Accent en de daarbij horende scholen de eigen doelstellingen realiseren'. Om de kwaliteit te kunnen meten worden doelstellingen en processen beschreven en periodiek geactualiseerd volgens het SMART-principe (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgerelateerd).

Op de Bosmark wordt:

- iets (wat)
- met een bepaald doel (waarom)
- met bepaalde materialen (waarmee)
- op een bepaalde manier (hoe)
- door bepaalde mensen (wie)
- op een bepaalde tijd (wanneer)

gedaan.

Alles afzonderlijk én de school als geheel heeft een bepaalde kwaliteit.

Als je samen ten aanzien van alles wat er gebeurt afspreekt en vastlegt waarom, waarmee, hoe, door wie en wanneer het gebeurt, kun je aan de hand van deze afspraken zicht krijgen op de kwaliteit, en een uitspraak doen over de kwaliteit en de kwaliteit behouden dan wel verbeteren.

De doelen van de kwaliteitszorg op de Bosmark:

1. Zicht krijgen en houden op de kwaliteit van alles wat er gebeurt, waarmee en hoe.
2. Goede kwaliteit behouden.
3. Waar nodig de kwaliteit verbeteren.

Hoe willen we onze kwaliteitszorg inrichten?

Als basis voor de kwaliteitszorg gebruikt de Bosmark het systeem van de kwaliteitskaarten van Cees Bos.

Daarnaast wordt de voortschrijdende kwaliteit vastgelegd in de kwaliteitsmonitor van Accent. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1a)

De voorzitter van het CvB houdt toezicht op de kwaliteit van onderwijs en bedrijfsvoering.

3.2.2. Specifiek

3.2.2.1 Onderwijskundig concept

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor accent* (Bijlage)

Onze onderwijskundige speerpunten

Onze school heeft een aantal principes vastgesteld voor kwalitatief goed onderwijs. Ten aanzien van ons onderwijs (effectief onderwijs) zoeken we naar een goede balans tussen de aandacht voor de cognitieve ontwikkeling en de sociaal/emotionele ontwikkeling van de kinderen. Van belang zijn de volgende aspecten:

1. De leertijd wordt effectief besteed.
2. Het leren van de leerlingen staat centraal.
3. De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en laten dat merken.
4. Leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra aandacht.
5. Er wordt gewerkt met het directe instructie model.
6. De leraren passen hun onderwijs aan gelet op de kwaliteiten van een kind, een groepje of de groep als geheel.
7. De leraren werken opbrengstgericht. (vanuit heldere doelstellingen)
8. Leerkrachten zorgen voor een ordelijk en gestructureerd klimaat dat geschikt is voor leren en onderwijzen.
9. De communicatie (interactie) tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling verloopt geordend.
10. Het belang van de (bege)leidende en sturende rol van de leerkracht wordt onderkend.
11. De leraren zetten waar mogelijk aan tot het werken met (behulp van) ICT-middelen.
12. De zorg en begeleiding zijn een onderdeel van het handelen van de leraren.

3.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De christelijke identiteit

C.b.s. De Bosmark is een christelijke basisschool. De aandacht voor de christelijke levensbeschouwelijke vorming is verweven in ons onderwijs.

De verhalen uit de Bijbel zijn hierbij ons uitgangspunt voor de vormgeving

Identiteit gaat om beleving en overtuiging en wij willen ons hiermee profileren.

We laten het zien in de naamgeving (c.b.s.)

Wij vieren bewust de christelijke feesten en vragen van ouders om onze identiteit te respecteren.

Identiteit betekent tevens veel ruimte voor elkaars opvattingen.

We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving - ontwikkeling sociale vaardigheden) en actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk, dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en respect hebben voor de mening en visie van anderen.

In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school veel aandacht aan de specifieke feesten die gerelateerd zijn aan de christelijke levensbeschouwing.

Onze **ambities** zijn:

1. We besteden expliciet aandacht aan de Bijbelverhalen aan de hand van een methode.
2. Op school besteden we structureel aandacht aan de christelijke feesten.
3. Ook leerlingen van niet-christelijke ouders zijn welkom op onze school.
4. We besteden ook aandacht aan andere geestelijke stromingen en willen kinderen daarvoor respect bij brengen.
5. We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling, waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving. Normen en waarden vanuit de Bijbel zijn daarvoor uitgangspunt.
6. We besteden vanuit christelijke motieven gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
7. We laten leerlingen bewust kennismaken met de religieuze verschillen in de samenleving

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 2)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

De laatst gehouden Quick Scan geeft op dit gebied aanleiding tot volgende verbeterpunten:

- De levensbeschouwelijke visie van de school intern en extern helder expliceren.
- Leraren besteden in hun lesstof gericht aandacht aan kennis van de Bijbel.
- Er wordt een nieuwe methode aangeschaft waarmee alle leerkrachten goed uit de voeten kunnen.

3.4 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methodeonafhankelijke en methodegebonden toetsen.

Bij veel methodes wordt er gebruik gemaakt van visuele en auditieve ondersteuning middels muziek, televisiebeelden, videobeelden en dvd-gebruik. Het gebruik van muziek en visuele beelden dient als educatieve ondersteuning en is altijd onderwijsgerelateerd.

Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende **ambities** vastgesteld

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen en de referentiekaders. (zie overzicht)
2. We gebruiken voor Taal en Rekenen methodegebonden toetsen. (zie overzicht)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn.
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen.
5. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
6. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap.
7. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.
8. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs.
9. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1g)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Het leerstofaanbod voor sociaal emotionele ontwikkeling zal worden herzien in het kader van de nieuw te vormen basisschool de Bosmark.

Schema Vakken - Methodes - Toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Schatkist Veilig Leren Lezen Taal op Maat	CITO - Taal voor kleuters (groep 1 en 2) CITO - Taalschaal (groep 4 t/m 8) Toetsen van Aarnoutse Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8) CITO - entreetoets, CITO - eindtoets	

Technisch lezen	geen	CITO - DMT CITO - Woordenschat (groep 3 t/m 8) AVI Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	Methodegebonden toetsen CITO - Begrijpend lezen (groep 4 t/m 8) CITO - entreetoets, CITO - eindtoets	
Spelling	Taal op Maat	CITO - Spelling (groep 3 t/m 8) CITO - entreetoets, CITO - eindtoets Methodegebonden toetsen	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Take it easy		
Rekenen	Wereld in getallen	CITO - Rek/wisk (groep 3 t/m 8) CITO - entreetoets, CITO - eindtoets Methodegebonden toetsen	
Geschiedenis	Wijzer door de Tijd t/m 2011. Daarna nieuwe meth.	Methodegebonden toetsen CITO - eindtoets	ja
Aardrijkskunde	Geobas	Methodegebonden toetsen CITO - eindtoets	
Natuuronderwijs	Leefwereld	Methodegebonden toetsen CITO - eindtoets	ja
Wetenschap & Techniek	Heutink techniekboxen en lessen Schaersvoorde	CITO - entreetoets, CITO - eindtoets	
Verkeer	Klaar Over	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Moet je doen		
Handvaardigheid	Moet je doen		
Muziek	Moet je doen		
Drama	Moet je doen		
Bewegingsonderwijs	geen		ja
Sociaal-emotionele ontwikkeling	De jij-en-ik- club		ja
Godsdienst	Kind op maandag		
ICT-onderwijs	Basisbits		

- Zie verder *De Meerjarenplanning Leermiddelen*
- Zie *Meerjarenbegroting*

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Vanaf groep 1 (feitelijk vanaf de peuterspeelzaal) werken we met goede methodes (zie Leerstofaanbod). We werken bij het leesonderwijs met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren. Het leesplezier van de leerlingen wordt bevorderd door de klassenbibliotheek en het voorlezen. Vanaf groep 4 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten en het maken van werkstukken. Onze **ambities** zijn :

1. Onze school beschikt over een up-to-date taal/lees verbeterplan.
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taal/lees-coördinator.
3. De school beschikt over een goede methode voor aanvankelijk leesonderwijs (met veel differentiatiemogelijkheden).
4. De school beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en heeft een rijk aanbod aan materiaal voor technisch lezen.
5. De school werkt opbrengstgericht aan taal- en woordenschatonderwijs.
6. Het rooster verheldert voldoende welke taalonderdelen wanneer aan bod komen.
7. De school geeft aandacht aan technisch lezen in alle groepen.
8. De school heeft normen vastgesteld voor het leesonderwijs.
9. Kinderen die uitvallen op technisch lezen krijgen extra leertijd d.m.v. verlengde instructie en/of extra leestijd.
10. De school beschikt over een *Protocol Dyslexiebeleid*.
11. We laten de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de Kinderboekenweek, het voorleesontbijt etc.
12. We gebruiken CITO-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.
13. In de groepen 1 en 2 wordt gericht aandacht gegeven aan de ontwikkeling van het fonemisch bewustzijn en de taalontwikkeling

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Oriëntatie op de referentiekaders Taal

- Onze school beschikt over een up-to-date taal/lees verbeterplan
- Onze school beschikt over een gekwalificeerde taal/lees-coördinator

3.6 Rekenen en Wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op het inslijpen van de basisvaardigheden. We gebruiken moderne methodes vanaf groep 1 (Schatkist, Rekenflat, Wereld in getallen) en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren.

Onze ambities zijn:

1. We beschikken over een moderne, eigentijdse methode. (groep 1 t/m 8)
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekencoördinator.
3. Onze school beschikt over een up-to-date reken verbeterplan.
4. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen. (en Schatkist)
5. De leraren besteden structureel aandacht aan rekenen en wiskunde. (rooster)
6. De school werkt opbrengstgericht aan rekenonderwijs.
7. Het rekenverbeterplan vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren.
8. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS.
9. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld.
10. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch.
11. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek. (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
12. De leraren stemmen de didactiek af op de groep.
13. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen. (HGW)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen
- Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekencoördinator
- De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

3.7 Sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hun heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- (leerling-) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Onze **ambities** zijn:

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie rooster)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. We beschikken over normen: als leerlingen uitvallen bij het LVS, dan volgt er actie (groepsplan)
5. Het rapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling
6. De sociaal-emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de leerlingenbespreking
7. De leerlingen vullen vanaf groep zes twee keer per jaar een vragenlijst in
8. We koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling aan godsdienstonderwijs en actief burgerschap

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
- We beschikken over normen: als leerlingen uitvallen bij het LVS, dan volgt er actie (groepsplan)

3.8 Actief Burgerschap en sociale cohesie; cultuureducatie

Voor Actief Burgerschap en Sociale cohesie verwijzen we naar ons beleidsdocument Actief Burgerschap.

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Vanuit onze christelijke identiteit vinden wij het belangrijk dat leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze **ambities** (doelen) zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die “meedoen”, die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect hebben voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. We richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Cultuureducatie

Voor de cultuureducatie participeert onze school in een bovenschoolse werkgroep op plaatselijk niveau. Met alle basisscholen in Dinxperlo vindt afstemming plaats over het culturele aanbod aan de hand van een kunstmenu.

Kerdoelen van de kunstzinnige oriëntatie zijn:

- De leerlingen leren beelden, taal, muziek, spel en beweging te gebruiken om er gevoelens en ervaringen mee uit te drukken en om ermee te communiceren
- De leerlingen leren op eigen werk en dat van anderen te reflecteren
- De leerlingen verwerven enige kennis over en krijgen waardering voor aspecten van cultuur en cultureel erfgoed.

Onze ambities zijn:

Door middel van kunstzinnige oriëntatie maken leerlingen kennis met kunstzinnige en culturele aspecten uit hun leefwereld. Het gaat bij dit domein om kennismaking met die aspecten van cultureel erfgoed waarmee mensen in de loop van de tijd vorm en betekenis hebben gegeven aan hun bestaan. Het gaat hierbij ook om het verwerven van enige kennis van de hedendaagse culturele disciplines (dans, drama, literair, audiovisueel, muziek en beeldend). Het is niet de bedoeling dat leerlingen leren wat

cultuureducatie is, maar dat zij zich gaandeweg leren openstellen voor wat zich aan kunst, media en cultureel erfgoed aan hen voordoet en daaraan een eigen betekenis geven.

In schooljaar 2011 - 2012 zal de Dinxperlose Culturele Commissie samengaan met de culturele commissie van Aalten.

Deze nieuwe commissie (die valt onder een stichting) zal in de komende jaren nieuwe leskoffers ontwikkelen op het gebied van dans, drama en literair.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De laatst gehouden Quick Scan geeft op dit gebied geen aanleiding tot verbeterpunten.

3.9 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze ambities zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. We beschikken over en maken systematisch gebruik van een draadloos netwerk
3. De leerlingen kunnen werken met Word, Excel en PowerPoint (einde basisschool) aan de hand van een methode (Basisbits).
4. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
5. De leerlingen kunnen een werkstuk maken met een verzorgde lay-out
6. De leerlingen zijn vertrouwd met Internet
7. De leerkrachten besteden aandacht aan mediawijsheid in het kader van omgaan met sociale media
8. De leraren geven opdrachten die het gebruik van het Internet stimuleren
9. We beschikken over een Internetprotocol
10. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
11. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software
12. De school beschikt over een ICT- coördinator.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leraren geven opdrachten die het gebruik van het Internet stimuleren
- De leerkrachten besteden aandacht aan mediawijsheid in het kader van omgaan met sociale media
- De school beschikt over een ICT- coördinator.

3.10 Leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we ze voldoende leertijd geven om zich het leerstofaanbod eigen te maken. In principe trachten we zo alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. Onze **ambities** zijn:

1. Leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. Leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
4. Leraren hanteren heldere roosters
5. Leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De laatst gehouden Quick Scan geeft op dit gebied geen aanleiding tot verbeterpunten.

3.11 Pedagogisch Klimaat

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: de leerlingen opvoeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk, dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel

waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en **ambities**

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas.
2. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving.
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om.
4. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen.
5. De leraren bieden de leerlingen structuur.
6. De leraren zorgen voor veiligheid.
7. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken.
8. De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De laatst gehouden Quick Scan geeft op dit gebied geen aanleiding tot verbeterpunten.

3.12 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan adaptief onderwijs. We geven onderwijs op maat, en daarom differentiëren we bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen, laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken. Onze **ambities** zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd.
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.
3. De leraren geven effectieve directe instructie.
4. De leraren zorgen dat er de leerlingen met een juiste oplossingsstrategie kunnen werken.
5. De leerlingen werken zelfstandig samen.
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde) en werken met uitgestelde aandacht voor leerlingen.
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren.
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie.
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leerlingen werken zelfstandig samen (coöperatief leren)

3.13 Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend, dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent, dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat”: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook. Onze ambities zijn:

1. De leraren betrekken de leerlingen actief bij de lessen.
2. De leerlingen werken met dagtaken en/of weektaken.
3. De leerlingen bepalen gedeeltelijk wat zij wanneer doen. (en hoe, en met wie)
4. De taken bevatten keuzeopdrachten.
5. De leraren laten de leerlingen -waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen.
6. De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leraren laten de leerlingen -waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen.
- De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen.

3.14 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau? Wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op

leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een E- of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een hoge A-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende en coachende taak. Onze **ambities** zijn:

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

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1i).

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1j).

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1k).

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan. (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De laatst gehouden Quick Scan geeft op dit gebied geen aanleiding tot verbeterpunten.

3.15 Passend onderwijs

Voor wat betreft passend onderwijs maken we gebruik van de *Eindrapportage Ontwikkelgroep 1-zorgroute* en sluiten we aan bij de notitie *Accent op passend onderwijs*. Onze uitgangspunten zijn: (1) Burgerschap staat centraal, (2) Kansen in plaats van problemen, (3) Van een smalle naar een brede zorgschool en (4) Zo gewoon mogelijk onderwijs, zo dichtbij mogelijk. Op basis van de beide nota's hebben we verbeterpunten vastgesteld (zie verbeterpunten 3.15))

Op onze school geven we passend onderwijs: onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden en talenten (de onderwijsbehoeften) van de leerlingen. In beginsel laten we ieder kind toe, maar

soms is het beter dat een kind elders geplaatst wordt. Om een dergelijke beslissing te nemen, hebben we **een zorgprofiel** opgesteld. Dit profiel verheldert welke zorg we wel en welke zorg we niet kunnen bieden, en welke leerlingen met een bepaalde zorgvraag/beperking door ons opgevangen kunnen worden.

Passend onderwijs krijgt (ook) gestalte in de klas. Onze leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handelingsgericht. Om voor zo veel mogelijk kinderen een passend onderwijsaanbod te realiseren, hebben de Accentscholen gekozen om te werken volgens de 1-zorgroute. Door het volgen van de 1-zorgroute wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de leerling(en). Niet het aanbod, maar de behoefte van het kind staat hierbij centraal. Planmatig en doelgericht worden kinderen in hun ontwikkeling geholpen en gestimuleerd. Op bovenschools niveau is er een kwaliteitsimpuls geschreven (zie de bijlage *Kwaliteitsimpuls 1-zorgroute 2010-2014*). Deze impuls 1-zorgroute richt zich op:

1. Versterking van de daadkracht van de IB-er
2. Versterking van de competenties van de directeuren
3. Versterken van de competenties van de onderwijsgeevenden

Onze **ambities** zijn:

1. Iedere school beschikt over een zorgprofiel.
2. De leraren volgen de ontwikkeling van de leerlingen regelmatig.
3. De leraren signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen.
4. De leraren benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen.
5. De leraren clusteren leerlingen met een vergelijkbare onderwijsbehoeften.
6. De leraren stellen m.b.v. de gegevens een groepsplan op.
7. De leraren voeren het groepsplan adequaat uit.
8. De leraren stemmen instructie en verwerking af op de clusters. (leerlingen)
9. De leraren stemmen hun aanbod af op de clusters. (leerlingen)

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent*. (hoofdstuk 1h)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leraren signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen.
- De leraren benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen.
- De leraren clusteren leerlingen met een vergelijkbare onderwijsbehoeften.
- De leraren stellen m.b.v. de gegevens een groepsplan op.
- De leraren voeren het groepsplan adequaat uit.
- De leraren stemmen instructie en verwerking af op de clusters. (leerlingen)
- De leraren stemmen hun aanbod af op de clusters. (leerlingen)

Onderwijsbehoeften van de leerlingen:

De onderwijsbehoeften van de leerlingen worden in kaart gebracht door gesprekken met ouders en het kind, observaties door de leerkracht, het afnemen van toetsen en het gebruik van leerlingvolgsystemen. Indien alle noodzakelijke gegevens in beeld zijn, wordt er in een gesprek tussen leerkracht en ouders de te volgen lijn besproken. Indien daartoe aanleiding is, zal dit gesprek ook bijgewoond worden door een intern begeleider en/of eventuele externe specialisten in een zogenaamde zorgteamvergadering. Dit laatste betreft de leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte.

Het ontwikkelingsperspectief

Leerlingen waarvan vaststaat dat ze maximaal het eindniveau van groep 7 halen (en dus de doelen van groep 8 niet zullen realiseren) krijgen een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP wordt opgesteld na een IQ-test en/of op basis van drie voorafgaande Cito-toetsuitslagen. We geven een OPP niet te vroeg (vanaf groep 5), maar ook niet te laat. Het OPP bevat de einddoelen en tussendoelen per vak en het V.O.-perspectief (eventueel later vast te stellen). Ten aanzien van het OPP heeft Accent een eigen format opgesteld. Voor de Bosmark is dit format leidend. Daarnaast wordt verwezen naar een handelingsplan waarin concreter staat hoe de leraar de doelen gaat realiseren. Een OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd (IB-er, leraar, ouders). In beginsel proberen we uitval te voorkomen door het lesgeven vroegtijdig aan te passen aan de onderwijsbehoeften van het kind. Door het intensiveren van het aanbod, de tijd en/of de instructie proberen we leerlingen bij de groep te houden. Lukt dat niet dan krijgt het kind een eigen leerlijn en daarmee een OPP. Soms is er bij toelating van leerlingen sprake van een specifieke onderwijsbehoefte. Vanaf de start op de basisschool worden hoge, maar haalbare doelen gesteld, rekening houdend met de eigenheid van het kind.

Beleid m.b.t. langdurig zieken

Onze school hanteert het volgende beleid geformuleerd voor zieke leerlingen:

Allereerst maken we onderscheid tussen:

1. zieke leerlingen.
2. langdurig zieke leerlingen (meer dan drie weken) en
3. leerlingen die worden (zijn) opgenomen in een ziekenhuis.

De visie van De Bosmark is om leerlingen, ondanks hun soms beperkte fysieke draagkracht, zoveel mogelijk uit te dagen en de leerling binnen zijn/haar mogelijkheden optimaal te laten functioneren op cognitief en sociaal-emotioneel gebied.

1. zieke leerlingen.

Deze leerlingen zijn minder dan 3 weken ziek. De leerkracht beoordeelt aan de hand van de informatie over de toestand van het kind of er wellicht huiswerk en/of begeleiding vanuit school moet worden aangeboden. Als het kind na de ziekteperiode weer op school komt dient de leerkracht extra aandacht te besteden aan eventueel opgelopen achterstanden t.a.v. de aangeboden leerstof in de periode dat het kind afwezig was.

2. langdurig zieke kinderen.

De leerkracht(en) van het zieke kind maken (indien mogelijk) een bezoekschema als blijk van medeleven vanuit de school en als mogelijkheid om het kind te begeleiden bij het leerproces dat nu thuis plaats kan/moet vinden.

Mocht een leerling langdurig ziek zijn, maar toch in staat zijn onderwijs te volgen buiten de schoolsituatie, dan kan de betreffende leerling gebruik maken van een laptop en webcam en via een internetverbinding verbonden zijn met de klas. Laptop en webcam worden in bruikleen verstrekt door de school.

In enkele gevallen komt het voor dat een kind een chronische ziekte of lichamelijke handicap heeft. Dan heeft zo'n leerling een indicatie en krijgt het behalve de extra begeleiding en zorg op onze school ook ambulante begeleiding vanuit het cluster waartoe het kind behoort.

3. leerlingen die worden (zijn) opgenomen in een ziekenhuis.

Deze leerlingen worden (indien mogelijk) bezocht door de leerkracht van het kind en in samenspraak met de ouders wordt er begeleiding aangeboden om eventuele achterstanden op leerstofgebied en sociaal-emotioneel terrein zoveel mogelijk beperkt te houden of te vermijden. Ook hier kan een laptop en webcam in bruikleen door de school verstrekt worden.

Medicijngebruik

Voor (zieke) kinderen die medicijnen moeten gebruiken volgen wij de wetgeving en de adviezen Van de GGD.

Eén van de adviezen is om zorgvuldig om te gaan met het verstrekken van medicijnen en zelfzorgmiddelen. Onderdeel van deze zorgvuldigheid is de schriftelijke toestemming van ouders, waarbij nauwkeurig wordt beschreven hoe en wanneer de medicatie aan een kind moet worden toegediend. Afspraken hieromtrent worden opgenomen in het leerlingdossier van de betreffende leerling. Is er geen toestemming dan dienen altijd eerst de ouders te worden gebeld, voordat een medicijn of zelfzorgmiddel wordt toegediend.

3.16 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore op de Cito-toetsen. Tijdens een schoolzelfevaluatie, die twee keer per jaar wordt uitgevoerd, bekijken we de dwarsdoorsneden van alle toetsen die zijn afgenomen.

Een dwarsdoorsnede geeft het beeld van het niveau over alle groepen heen op één leergebied op één afnamemoment. Bij deze dwarsdoorsneden bekijken we welke leerjaren een zorgsignaal geven. Daarna analyseren we de gegevens van deze jaargroep.

Wijkt de gemiddelde score van deze jaargroep af van jaargroepen in voorgaande schooljaren, dan bekijken we de trendanalyse, volgmodel jaargroepen.

Wijkt de gemiddelde score van deze jaargroep af van het beeld van deze groep leerlingen in voorgaande schooljaren? Dan bekijken we de trendanalyse, volgmodel leerlingen of de groepsanalyse.

Tevens bekijken we de vaardigheidsgroei van de leerlingen. Dit geeft een beeld van het rendement (leergroei) van een groep leerlingen. De leerling wordt vergeleken met zichzelf.

Bij iedere diepteanalyse stellen we het doel om bij de volgende analyse de gemiddelde vaardigheidsgroei van alle groepen gelijk of groter te hebben dan het landelijk gemiddelde.

Wanneer deze doelstelling op een bepaald gebied door een groep niet wordt gehaald, levert dit vanzelfsprekend een interventie op.

Deze interventies kunnen bijvoorbeeld zijn:

- (1) Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied. (roosteren)
- (2) Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen.
- (3) Meer automatiseren.
- (4) Differentiatie aanpassen.

De mogelijke interventies worden in de groepsbesprekingen besproken.

De schoolleiding en de IB-er voeren vervolgens klassenconsultaties uit om te observeren, of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld (collegiale consultatie) om good practice op te doen.

3.17 Opbrengsten (van het onderwijs)

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal/lezen, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het

van belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Onze **ambities** zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten. (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten. (op grond van hun kenmerken) [m.n. rekenen en taal]
3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden. (op grond van hun kenmerken)
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar .
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

Voor een overzicht van de kengetallen (en de analyse daarvan) verwijzen we naar onze kwaliteitsmonitor

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1b)

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie m.b.v. de schoolzelfevaluatie

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

Het integraal personeelsbeleid van onze school is afgeleid van het IPB-beleid op bovenschools niveau (IPB-plan van de Stichting Accent).

4.1. Onze organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

	Taken en functies	Huidige situatie 2010-2011 (‘t Welink)	Gewenste situatie 2011-2015 (De Bosmark)
1	Aantal personeelsleden	20	36
2	Verhouding man/vrouw	3 - 17	3 - 33
3	LA-leraren	13	24
4	LB-leraren	1	12
5	Aantal IB-ers	1 (schaal 10)	2
6	Gediplomeerde unitcoördinatoren	1	3
7	Opleiding schoolleider	1	2
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	3	5
10	Taalspecialisten	0	1
11	Rekenspecialist	0	1
12	Administratief medewerker (O.O.P.)	1	1
13	Conciërge	0 (één detachering)	1 +1 detachering

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2011-2015) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

Beleid m.b.t. LA- en LB-functies [de functiemix]

Hiervoor verwijzen we naar het beleidsstuk functiemix van Accent.

4.2. De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding vooral het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren. Onze **ambities** zijn:

1. De schoolleiding is deskundig.
2. De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes.
3. De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren.
4. De schoolleiding accepteert teamleden zoals ze zijn.
5. De schoolleiding wordt door de teamleden geaccepteerd.
6. De schoolleiding geeft teamleden voldoende ruimte.
7. De schoolleiding geeft teamleden het gevoel dat ze iets kunnen.
8. De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team.
9. De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat.
10. De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden.
11. De schoolleiding ondersteunt teamleden in voldoende mate.
12. De schoolleiding heeft vertrouwen in het kunnen van de teamleden.
13. De schoolleiding heeft voldoende delegerend/coördinerend vermogen.
14. De schoolleiding heeft een doelmatig systeem voor beheer en organisatie opgezet.
15. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken adequaat.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie. (Schooldiagnose WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes.
- De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren.

4.3 Beroepshouding - professionele cultuur

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele

instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Uitgaande van een professionele instelling en juiste beroepshouding verwachten we dat leraren....

1. Handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school.
2. Zich collegiaal opstellen.
3. Zich medeverantwoordelijk voelen voor de school, de leerlingen en elkaar.
4. Met anderen kunnen en willen samenwerken.
5. Hun werk met anderen bespreken.
6. Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten.
7. Genomen besluiten loyaal uitvoeren.
8. Zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen.
9. Aanspreekbaar zijn op resultaten en op het nakomen van afspraken.
10. Gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen.
11. Anderen kunnen en willen begeleiden of helpen.
12. Beschikken over reflectieve vaardigheden. (feedback geven en ontvangen)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen
- Beschikken over reflectieve vaardigheden (feedback geven en ontvangen)

4.4. Integraal personeelsbeleid (incl. professionalisering)

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school, en aan de ambities per beleidsterrein. Deze ambities staan niet alleen in het schoolplan, maar ook op de ontwikkelde kwaliteitskaarten. Van belang voor ons personeelsbeleid zijn met name de (kern)kwaliteitskaarten:

1. Leertijd.
2. Pedagogisch Handelen.
3. Didactisch Handelen.
4. Beroepshouding.
5. Afstemming.
6. Rekenen en Wiskunde.
7. Taalleesonderwijs.
8. Contacten met ouders. (communicatie)

Onze school vindt de bovenstaande kwaliteitskaarten richtinggevend voor de ontwikkeling van de medewerkers. We zetten de instrumenten in om de (persoonlijke) ontwikkeling van de medewerkers zo vorm te geven, dat zij in toenemende mate gaan voldoen aan de ambities op de kwaliteitskaarten. In alle instrumenten (zie 4.5.) staan daarom de ambities op de gemaakte kwaliteitskaarten centraal. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4f)

In het kader van de 1-zorgroute zullen we tevens gebruik maken van de competenties die horen bij de 1-zorgroute (zie Functieboek). Met name zullen we accent geven aan de competenties signaleren, observeren en begrijpen. Zie *Aanvulling Kwaliteitsimpuls 1-zorg 2010-2014*

4.5 Instrumenten voor personeelsbeleid

Onze school hanteert één instrument voor haar (integraal) personeelsbeleid. We zetten dit instrument in om de leraren te ontwikkelen (in de gewenste richting). De kernvraag bij ons personeelsbeleid is: hoe zorgen we ervoor, dat de leraren (medewerkers) de geformuleerde ambities steeds beter gaan beheersen.

Ons instrument is het Raet Medewerker Ontwikkelingssysteem, dat in opdracht van Accent voor de eigen organisatie is ontwikkeld.

4.5.1 Beleid m.b.t. stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires van Hogeschool Iselinge in Doetinchem (PABO) en het Graafschap College (MBO opleiding onderwijsassistent niveau 3 en 4 en helpende welzijn) de gelegenheid om ervaring op te doen. Onze school is een opleidingsschool voor studenten van de PABO Iselinge en werkt dan ook met gecertificeerde opleiders in de school. In principe kunnen studenten in alle groepen geplaatst worden. De opleider in de school is verantwoordelijk voor de begeleiding en beoordeling van deze studenten. Alle leerkrachten die een student of stagiaire krijgen hebben een mentortraining gevolgd. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de interne opleider en de betreffende leerkracht. Tevens staan wij open voor studenten van de HAN opleiding pedagogiek en stagiaires Master SEN van verschillende hogescholen.

4.5.2 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan van Accent. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en/of portfolio)

4.5.3 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visie en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de ambities op de kernkwaliteitskaarten.

4.5.4 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en deskundigheidsbevordering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4b)

4.5.5 Collegiale consultatie

Bij het opzetten van collegiale consultatie hebben we gebruik gemaakt van de *Eindrapportage van de Ontwikkelgroep Collegiale Consultatie* (zie Bijlage). Hierin staan de uitgangspunten, de voorwaarden, de mogelijke succes- en faalfactoren en enkele praktijkvoorbeelden. We hebben op basis van de eindrapportage meegedaan aan de pilot. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de opgestelde kijkwijzer (zie Bijlage).

Collegiale consultatie krijgt tevens gestalte in het kader van de Kwaliteitsimpuls 1-zorgroute. Waar mogelijk en noodzakelijk zullen we gebruik maken van de expertise van de collega-Accentscholen. Zie de bijlage *Aanvulling Kwaliteitsimpuls 1-zorgroute 2010-2014*

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1e)

4.5.6 Klassenbezoek

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid een klassenbezoek af, dat gekoppeld is aan de gesprekscyclus. Bij het klassenbezoek worden -in overleg- ambities die afkomstig zijn van de

kwaliteitskaarten geobserveerd. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een functioneringsgesprek. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1d)

4.5.7 Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)

Iedere werknemer stelt tweejaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze schoolontwikkeling. Een werknemer maakt het POP in het Raet medewerkerontwikkelingssysteem en voert een doelstellingengesprek. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het voortgangsgesprek. In het BG wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

Zie ook beleidsdocument gesprekscyclus van Accent.

4.5.8 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een digitaal bekwaamheidsdossier. Dit is onderdeel van het RAET medewerker ontwikkelingssysteem.

4.5.9 Functioneringsgesprekken

De directie voert tweejaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling FG (zie bijlage). Tijdens het FG staat het POP van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid en mobiliteit.

4.5.10 Deskundigheidsbevordering (scholing - professionalisering)

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen -zie hoofdstuk 4.1- en/of de ambities op de kaarten en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities van de school. Regelmatig volgt het team teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje *deskundigheidsbevordering*. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4g)

4.5.11 Intervisie

De directie werkt met een vergaderstructuur waarin ook ruimte opgenomen is voor intervisiemomenten. Tijdens de intervisie bespreken de teamleden onder leiding van een unitcoördinator/IB-er de dagelijkse praktijk.

4.5.12 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk 5, *Interne communicatie*) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leraren. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team -naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsdag aan het begin van het schooljaar.

4.5.13 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling B-gesprekken (zie bijlage). De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een BG gevoerd met iedere werknemer. Bij dit BG wordt ons medewerkersstelsel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag t.o.v. collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

4.5.14 Leeftijdsebewust personeelsbeleid

Met betrekking tot leeftijdsebewust personeelsbeleid baseren we ons op twee notities:

1. Projectvoorstel Leeftijdsebewust personeelsbeleid (juni, 2009)
2. Levensfasegericht personeelsbeleid 2010-2014

In het algemeen onderscheiden we de fasen: tot 30 jaar, 30-45 jaar en 45 jaar en ouder. In de nota's wordt het Accentbeleid verwoord.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4e)

4.6 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de schooldirecteur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4d)

5.1. Organisatiestructuur en - cultuur

Onze school is een van de 22 scholen van de Stichting ACCENT. De directie (directeur en adjunct-directeur) geven -onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur van de stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. Op de Bosmark functioneert een MAT (Management Advies Team), waarin naast de directie drie unitcoördinatoren voor de onder- midden- en bovenbouw (LB-functie) en twee IB-er's (schaal 10 en LB-functie) participeren. De school heeft de beschikking over een oudervereniging en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe legt de directie klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren m.b.t. collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Voor de kenmerken van de professionele cultuur op de Bosmark verwijzen we naar hoofdstuk 4.3.

5.2. Structuur (groeperingsvormen)

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem, waarbij zowel op horizontaal- als op verticaal niveau binnen de unit groepsdoorbrekend gewerkt kan worden. In de kleutergroepen wordt in heterogene groepen gewerkt, terwijl in alle andere groepen in homogene parallelklassen gewerkt wordt. De indeling van klassen vindt plaats op basis van observaties in de onderbouw en de zorgbehoefte van leerlingen. De instructie wordt op drie niveaus aangeboden. Dit vindt meestentijds in de basisgroep plaats.

5.3. Schoolklimaat (inclusief Sociale Veiligheid)

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

1. De school ziet er verzorgd uit.

2. De school is een veilige school.
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.
4. Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief.
5. De school organiseert jaarlijks een ouderavond. (thema-avond)
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten.
7. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden een 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team. Het schoolklimaat wordt door ouders en leerlingen beoordeeld via een ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoek (1x per twee jaar).

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De laatst gehouden onderzoeken op dit gebied geven geen aanleiding tot verbeterpunten.

5.3.2. Sociale Veiligheid

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

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

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

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. plein-regels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. In alle groepen worden ook lessen verzorgd over omgaan met elkaar en worden speelpleinlessen gegeven. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling (Kinderen en hun sociale talenten). De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden wordt de (adjunct-)directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief).

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. De school beschikt over een specifieke ARBO-coördinator. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over meer dan het vereiste aantal BHV-ers.

Om te controleren of leerlingen en leraren zich echt sociaal veilig voelen, bevraagt de school leerlingen, ouders en leraren 1 x per twee jaar m.b.t. het aspect Sociale Veiligheid. Daarvoor worden de tevredenheidsonderzoeken gebruikt. Daarnaast wordt ieder kind jaarlijks minimaal 1 x gescoord ten aanzien van sociale vaardigheden (SCOL). De uitslagen worden door de leraren besproken met de IB-er en teruggekoppeld naar ouders en op basis van de resultaten worden eventueel handelingsplannen opgesteld (IHP of GHP).

Beoordeling (zie Evaluatieplan hoofdstuk 7.9)

De school neemt 2 x per vier jaar vragenlijsten (ouders, leerlingen en leraren) af. Zie het plan van aanpak 2011-2015. Tevens wordt jaarlijks een analyse opgesteld op basis van de incidentenregistratie. Jaarlijks wordt de SCOL ingevuld.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- De school ontwikkelt een format voor een registratiesysteem op basis waarvan de IB-ers een analyse kunnen maken.
- In het schooljaar 2012-2013 zal voor de Bosmark een nieuwe veiligheids- en ARBO-coördinator worden benoemd.

5.3.3 Risico-Inventarisatie (RIE)

In 2013 zal voor het eerst in het nieuwe schoolgebouw de afname Risico-Inventarisatie (RI&E) plaatsvinden. Deze schoolgezondheidsmeter wordt uitgevoerd door de ARBO Unie. Van de inventarisatie wordt een verslag gemaakt waarin de aandachtspunten en de gekozen

verbeterpunten worden aangegeven. De verbeterpunten worden opgenomen in een schoolspecifiek plan van aanpak. Jaarlijks werken we aan een aantal verbeterpunten. Het plan van aanpak wordt ieder jaar aangepast, uitgevoerd en geëvalueerd. Het plan van aanpak wordt naar de medezeggenschapsraad van de school gestuurd.

5.3.4 Arbobeleid

Onze school heeft met ARGON een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige - eventueel in overleg met de bedrijfsarts - een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is er een jaarlijkse keuring (VeiligSpelen.nl). Hiervan is een inspectierapport aanwezig. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Voor de Bosmark wordt in het schooljaar 2011-2012 een calamiteitenplan opgesteld. Dit zal in samenspraak met de brandweer gebeuren.

5.4. De interne communicatie

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

1. We werken met de volgende vergadersituaties:

- Plenaire teamvergadering. (teambijeenkomst (6x per jaar)
- Unitvergadering. (maandelijks)
- Leerling- en groepsbesprekingen. (volgens jaarrooster)
- Werkgroepen.

2. Het MAT vergadert tweewekelijks.
3. De OV vergadert ongeveer 1 x per maand.
4. De MR vergadert ongeveer 1 x per maand.
5. We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: e-mail en postvakken.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1f)

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 4a)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan. (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- In het schooljaar 2011-2012 zal een vergaderschema voor de Bosmark worden voorbereid en uitgewerkt.

5.5. De communicatie met externe instanties

5.5.1 Binnen Accent

Binnen ACCENT vindt er maandelijks een directieoverleg plaats. Hierin vindt afstemming plaats over schooloverstijgend beleid. Daarnaast zijn er binnen ACCENT verschillende overlegsituaties, waarbij zowel directies als personeel betrokken zijn. Hieronder vallen ook intervisiebijeenkomsten en bijeenkomsten in het kader van de kwaliteitsimpuls. Daarnaast is er frequent overleg met de orthopedagogische dienst van ACCENT.

5.5.2 Buiten Accent

Onze school staat midden in de gemeenschap. Wij streven naar samenwerking met instanties in het dorp Dinxperlo. Onze school onderhoudt daarom structurele contacten met externe instanties. Hierdoor halen we expertise binnen, waardoor we adequaat samen kunnen werken aan de opvoeding en de ontwikkeling van de kinderen. We dragen daarvoor -als school, ouders

en omgeving- een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De externe instanties waarmee we een relatie onderhouden zorgen voor advies, hulp en ondersteuning en dit komt de kwaliteit van het onderwijs en de school als organisatie ten goede. Daarom onderhoudt onze school systematische en geregleerde contacten met:

1. Voorschoolse voorzieningen: Peuterspeelzaal de Schildpad en de kinderopvangorganisaties van Zonnekinderen en Humanitas.
2. Pabo Iselinge in Doetinchem
3. Centrum voor Jeugd en Gezin Aalten (*)
4. ZAT (Zorg Advies Team) van Renoa, waarin onder andere bureau Jeugdzorg en GGNet participeren.
5. MBO opleiding Graafschap College niveau 2, 3 en 4 (onderwijsassistenten en helpende welzijn).
6. Bibliotheek de Achterhoekse Poort
7. Wijkagent voor Dinxperlo
8. Jugendamt Bocholt

Daarnaast zal de school elk contact wat in het belang is van de organisatie aangaan en indien noodzakelijk intensiveren.

(*) Accent Scholengroep beschikt over een notitie *Eindrapportage Ontwikkelgroep Centrum voor Jeugd en Gezin*. In de notitie staat wat het CJG voor de Accentscholen kan betekenen en wat de scholen voor het CJG kunnen betekenen.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

5.6. De communicatie met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Onze **ambities** zijn:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten.
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders.

3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken.
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg.
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs.
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.
7. Leraren stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan.(WMK-PO)

Begeleiding naar V.O.-scholen

Het streven van de school is om de leerlingen aan het eind van groep 8 op een dusdanig niveau te brengen, dat zij het niveau van de kerndoelen voor het basisonderwijs bereikt hebben. Hierbij worden tevens de referentiekaders in acht genomen. De leerlingen die onze basisschool verlaten zullen dienen te voldoen aan het fundamentele niveau (F1), maar in de meeste gevallen zal het streefniveau (S1) de opbrengst zijn.

5.7 Voor- en vroegschoolse educatie (wet OKE)

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuterspeelzaal in de buurt van onze school en met kinderopvangorganisatie Zonnekinderen, die ook VVE-activiteiten aanbiedt. De samenwerking bestaat uit een regelmatig overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. Onze school (groep 1 en 2) maakt o.a. gebruik van de onderwijsmethode Schatkist die goed aansluit op de methode 'Startblokken' die op de peuterspeelzaal gebruikt wordt. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal en kinderopvangorganisatie (voorscholen) en er is in alle gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een warme overdracht. Onze **ambities** voor wat betreft de relatie voorschool/vroegschool zijn:

1. We beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid.
2. We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod.(wat?)
3. Het educatief handelen is op elkaar afgestemd. (hoe ?)
4. De zorg en begeleiding zijn op elkaar afgestemd.
5. De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE.
6. Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht.
7. De opbrengsten zijn van voldoende niveau.

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1.d)

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- We beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid.
- We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod. (wat?)
- Het educatief handelen is op elkaar afgestemd. (hoe ?)
- De zorg en begeleiding zijn op elkaar afgestemd.

5.8 Buitenschoolse opvang

In de Bosmark wordt samengewerkt met kinderopvangorganisatie Zonnekinderen. In een pand, dat gebouwendijk geïntegreerd is met de Bosmark, bieden zij voor- en naschoolse opvang aan en tevens opvang voor kinderen van 0-12 jaar. Samen met de Sterrendans (naam van de locatie van Zonnekinderen) vormt de Bosmark een brede school.

In 2009 heeft een Accentontwikkelgroep zich gebogen over het thema *Dagarrangementen*. Zie de Bijlage *Eindrapportage Ontwikkelgroep dagarrangementen*. In de nota worden de algemene uitgangspunten beschreven en vervolgens een aantal aanbevelingen en een daaraan gekoppeld stappenplan. Voor onze school is het volgende van belang:

Verbeterpunten Buitenschoolse Opvang

- In samenwerking met Zonnekinderen onderzoeken of het mogelijk is om te komen tot het aanbieden van dagarrangementen.

Hoofdstuk 6 Financieel beleid

6.1 Organisatie

AccentScholengroep besteedt veel aandacht aan de administratieve organisatie. Belangrijke onderdelen hiervan zijn de procuratieregeling (wie mag tot welk bedrag verplichtingen aangaan) en de planning en controlecyclus (van het opstellen van een begroting tot de bewaking ervan). Budgetbewaking is een verantwoordelijkheid van de schooldirecteuren. Het College van Bestuur toetst op basis van ontvangen financiële rapportage. De controller van het bestuursbureau adviseert het CvB over het financieel beleid en is verantwoordelijk voor de planning- en controlecyclus en het vermogensbeheer. De controller maakt daarbij gebruik van het externe administratiekantoor CABO te Doetinchem.

6.2 Planning , controlecyclus en beleidsafspraken

- Eens per vijf jaar wordt een strategisch beleidsplan opgesteld. Monitoring vindt jaarlijks plaats. De jaarlijkse beleidsbegrotingen zijn van het strategisch beleidsplan afgeleid en worden vertaald in een financiële meerjarenbegroting. Deze heeft een horizon van vijf schooljaren.
- Ten aanzien van de jaarlijkse begrotingen worden overschrijdingen, zonder voorafgaande toestemming, niet toegestaan. Indien de begroting van een school negatief sluit is hiervoor, na argumentatie van de schooldirecteur, toestemming verleend door het CvB.
- Voor alle scholen zijn voor de onderdelen Meubilair en Onderwijsleerpakket, in overleg met de directeuren, Meerjaren Investerings Programma's (MIP's) opgesteld. De schooldirecteuren kunnen alleen op basis van deze, door het CvB goedgekeurde, MIP's investeringen doen.
- Het opheffen van niet-efficiënte situaties in de huisvesting van scholen (met name dislocatie en leegstand) is op onderwijskundige en materiële gronden een continu aandachtspunt.
- Alle financiële risico's die de afzonderlijke scholen lopen (zoals onderhoud, bapo, ouderschapsverlof, IT infrastructuur en beheer), worden op bestuurlijk niveau gedragen en zijn middels de vorming van reserves en voorzieningen en het afsluiten van verzekeringen afgedekt.
- De Algemene Schoolreserve heeft een grootte van minimaal 5% van de jaarlijkse baten in de schoolbegroting. De nagestreefde bovengrens is met ingang van schooljaar 2010-2011 verlaagd van 8 naar 6% om invulling te geven aan de uitkomsten van de commissie Don (verlagen van de kapitalisatiefactor tot maximaal 35%, zie paragraaf vermogensbeheer).
- Bestedingen ten laste van de Bijzondere Schoolreserve zijn geclausuleerd en behoeven de toestemming van het College van Bestuur. Deze bestedingen mogen geen structureel karakter hebben.

6.3 Begroting

De begroting is gebaseerd op het OC&W-voorschrift jaarverslaggeving voor de sector Primair Onderwijs en op de uitgave Bekostigingsstelsel Basisonderwijs. De totale bekostiging van het Ministerie van OC&W bestaat uit een aantal verschillende budgetten, zoals lumpsumvergoeding Personeel en lumpsumvergoeding Materiële instandhouding. De bekostiging is gebaseerd op het T-1 principe, hetgeen inhoudt het leerlingenaantal per 1 oktober van het schooljaar voorafgaand aan het lopende schooljaar. Sommige vergoedingen c.q. budgetten hebben het karakter van een kalenderjaarvergoeding, anderen een schooljaarvergoeding. AccentScholengroep werkt sinds schooljaar 2009-2010 met een begroting en jaarrekening op basis van schooljaren. Hierdoor kan een goede match plaatsvinden tussen de periode, het beleid, de activiteiten, de personele formatie en de financiën. De financiële verantwoording naar het Ministerie blijft verplicht op basis van het kalenderjaar.

De bekostiging voor Personeels- en arbeidsmarktbeleid wordt verdeeld tussen centraal en de scholen, nadat bedragen voor Orthopedagogische Dienst en digitale schoolborden in mindering gebracht zijn. Het resterende bedrag wordt voor 70% gealloceerd naar centraal en voor 30% naar de scholen. De vergoeding voor materiële instandhouding bestaat uit een aantal onderdelen. Ongeveer 35% wordt overgeheveld naar centraal. Het overige deel gaat naar de scholen.

6.4 Vermogensbeheer

Het vermogensbeheer is eind 2009 uit kostenoverwegingen in eigen hand genomen. Het grootste deel van de portefeuille is ondergebracht bij de Rabobank. De Rabobank adviseert over de samenstelling van de portefeuille en signaleert als ratings van bestaande producten onder de minimumvoorwaarde dalen. Uitvoering van transacties ligt bij AccentScholengroep. Het Treasury statuut waarin de uitgangspunten van het vermogensbeheer zijn vastgelegd, voldoet aan de regeling “Beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010”. In de toekomst zal door het strengere treasury statuut de portefeuille alleen nog bestaan uit obligatieleningen en spaarproducten.

Eind september 2009 heeft de Commissie Don een rapport uitgebracht over het financieel beleid van onderwijsinstellingen. De belangrijkste consequentie van dit rapport is het op een verantwoorde manier verlagen van de kapitalisatiefactor conform het advies van de commissie Don. De kapitalisatiefactor geeft de verhouding aan tussen het balanstotaal (-/- gebouwen en terreinen) en de totale baten. Een te hoge kapitalisatiefactor kan wijzen op het inefficiënt benutten van het kapitaal, bijv. door excessief spaargedrag. Voor grote instellingen is de bovengrens bepaald op 35%.

Op basis van de uitkomsten 2009 bedraagt de kapitalisatiefactor van AccentScholengroep 48%. Er is berekend hoeveel extra uitgegeven mag worden op de reguliere begroting om de kapitalisatiefactor op maximaal 35% uit te laten komen. Belangrijk is dat dit eenmalige uitgaven betreft en niet structureel mag worden. Een deel van dit bedrag is gereserveerd voor de “Kwaliteitsimpuls 1-Zorgroute 2010-2014”. Daarnaast mogen de scholen hun resterende

bijzondere schoolreserve opmaken en de algemene reserve laten dalen tot 6% van de jaarlijkse baten. Zie ook de notitie “Accent en de commissie Don”.

7.0 Kwaliteitszorg

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor, dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.9) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook, dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar, dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze **ambities** zijn:

1. We hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingenpopulatie.
2. We beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen. (zie schoolplan)
3. We beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is, dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden. (zie hoofdstuk 7.9)
4. We laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren. (zie evaluatieplan)
5. We werken planmatig aan verbeteringen. (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en kwaliteitsmonitor)
6. We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn.
7. We borgen onze kwaliteit. (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
8. We rapporteren aan belanghebbenden. (inspectie, bevoegd gezag (*), GMR en ouders)
9. We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen.

(*) Met behulp van *De Kwaliteitsmonitor Accent* (zie Bijlage) leggen we jaarlijks verantwoording af aan het College van Bestuur van AccentScholengroep over de planvorming en de voortgang op vijf kritische kwaliteitsfactoren. Het CvB kan op die manier toezicht uitoefenen op de kwaliteit van het onderwijs op schoolniveau en de bedrijfsvoering op school- en stichtingsniveau. Centraal in de monitor staan de afspraken die we gemaakt hebben met het CvB. De monitor geeft inzicht in de feitelijke voortgang in het realiseren van prestaties. Daarnaast biedt de monitor ons mogelijkheden voor zelfevaluatie. De monitor wordt jaarlijks ingevuld na afloop van het schooljaar en ze vormt de input voor het jaarlijkse gesprek met het CvB. In de kwaliteitsmonitor wordt kort en bondig ingegaan op de volgende thema's:

Thema 1: Onderwijs

Thema 2: Identiteit

Thema 3: Kwaliteit

Thema 4: Personeel

Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3) en het document Kwaliteitsbeleid van de AccentScholengroep.

Beoordeling (zie hoofdstuk 7.9)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Verbeterpunten (zie hoofdstuk 7.10)

- Op het gebied van de kwaliteitszorg liggen er voor de komende vier jaar geen verbeterpunten.

7.1 Wet- en regelgeving

Schoolgids 1 x per jaar → inspectie

Schoolplan 1 x per vier jaar → inspectie

Zorgplan → inspectie

7.2 Terugblik Schoolplan 2007-2011 en Zelfevaluatie

Het schoolplan wikkelen we af via (vier) jaarplannen en (vier) jaarverslagen. Jaarlijks wordt samen met het team (en MR) het oude jaarplan geëvalueerd en het nieuwe jaarplan besproken (vastgesteld). Op basis van de besprekingen wordt het jaarverslag vastgesteld. Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 1c)

7.3 Strategisch beleid

Richtinggevend voor ons handelen is Het Strategisch Beleidsplan 2009-2013 van Accent Scholengroep. De strategische doelen vloeien voort uit de geformuleerde visie en missie van de organisatie. De strategische doelen zijn gerangschikt op basis van de (visie)thema's: samenleven, onderwijs, bestuur en management, personeelsbeleid, huisvesting, financiën en beheer en kwaliteit.

7.4 Analyse inspectierapport

- Het laatste inspectiebezoek op 't Welink vond plaats op 20 april 2010. Dit was in het kader van het vierjaarlijks bezoek.
- De inspectie concludeerde dat de kwaliteit van het onderwijs op 't Welink op de onderzochte onderdelen grotendeels op orde is. Uit het onderzoek is gebleken dat de school op die

gebieden geen tekortkomingen kent. Het basisarrangement blijft dientengevolge van toepassing.

- Vanuit dit inspectierapport zijn er geen verbeterpunten opgenomen in Plan van Aanpak 2011-2015

7.5 Analyse Quick Scan

- Datum afname Quick Scan: September 2010 Quicksan van WMK
- Deelnemers: alle leerkrachten en onderwijsassistenten van de toekomstige Bosmark.
- In de voorgaande hoofdstukken is voortdurend aan deze Quick Scan gerefereerd en zijn de verbeterpunten overgenomen voor dit schoolplan (Plan van Aanpak 2011-2015) of al uitgevoerd.

7.6 Analyse oudervragenlijst

- De laatste oudervragenlijst is afgenomen in het voorjaar van 2010
- Eventuele verbeterpunten zijn opgenomen in Plan van Aanpak 2011-2015
- Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3d)

7.7 Analyse leerlingenvragenlijst

- De laatste leerlingenvragenlijst is afgenomen in december 2010
- Eventuele verbeterpunten zijn opgenomen in Plan van Aanpak 2011-2015
- Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3d)

7.8 Analyse lerarenvragenlijst (zie ook 5.3.3: RI&E)

- De laatste lerarenvragenlijst is afgenomen in december 2010
- Eventuele verbeterpunten zijn opgenomen in Plan van Aanpak 2011-2015
- Zie ook de *Kwaliteitsmonitor Accent* (hoofdstuk 3d)

In de schoolplanperiode worden alle beleidsterreinen -zoals aan bod gekomen in dit schoolplan- met een zekere regelmaat geëvalueerd. Welk beleidsterrein wanneer geëvalueerd wordt, staat aangegeven in onderstaand schema. De opbrengsten evalueren we jaarlijks. In onze jaarplannen nemen we steeds op welke beleidsterrein wanneer in het jaar geëvalueerd wordt. Over de uitkomsten van de evaluaties wordt gerapporteerd aan het bevoegd gezag, de GMR en de ouders.

Onze beleidsterreinen (kwaliteitszorg)	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	Na 2014- 2015
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)					X
Leerstofaanbod (3.4)			X		
Taallesonderwijs (3.5)				X	
Rekenen en wiskunde (3.6)	X				X
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	X				X
Actief Burgerschap en sociale cohesie (3.8)			X		
ICT (3.9)		X			
Leertijd (3.10)	X				X
Pedagogisch klimaat (3.11)	X				X
Didactisch handelen (3.12)	X				X
Actieve rol van de leerlingen (3.13)			X		
Schoolklimaat (5.3)		X			
Zorg en begeleiding (3.14)	X				X
Passend onderwijs - afstemming (3.15)	X				X
Opbrengstgericht werken(3.16)			X		

Opbrengsten (3.17)	X	X	X	X	X
Schoolleiding (4.2)		X			
Beroepshouding (4.3)			X		
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid				X	
Interne communicatie (5.4)	X				
Externe contacten (5.5.)		X			
Contacten met ouders (5.6)			X		
Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)				X	
Kwaliteitszorg (7.0)					X
TOTAAL					

Hoofdstuk 7.10 Kwaliteitsprofiel - Onze verbeterpunten

Voor het vaststellen van de onderstaande verbeterpunten is gebruik gemaakt van:

1. Het strategisch beleidsplan. (bovenschools management) (hoofdstuk 7.3)
2. Het zorgplan.
3. Het ICT-beleidsplan.
4. Het Integraal Personeelsbeleidsplan.
5. De verschillende hoofdstukken in het schoolplan. (zie verbeterpunten per hoofdstuk)

en de uitslagen en analyses van :

1. Het meest recente inspectierapport.(hoofdstuk 7.4)
2. De Quick Scan. (hoofdstuk 7.5)
3. De ouder-, leerlingen- en lerarenvragenlijst. (hoofdstuk 7.6, 7.7 en 7.8)

Beleidsterrein	Verbeterpunten
Levensbeschouwelijke identiteit (3.3)	De levensbeschouwelijke visie van de school intern en extern helder expliceren (1). Leraren besteden in hun lesstof gericht aandacht aan kennis van de Bijbel (2). Er wordt een nieuwe methode aangeschaft waarmee alle leerkrachten goed uit de voeten kunnen(3).

Leerstofaanbod (3.4)	Het leerstofaanbod voor sociaal emotionele ontwikkeling zal worden herzien in het kader van de nieuw te vormen basisschool de Bosmark.(4)
Taalleesonderwijs (3.5)	Oriëntatie op de referentiekaders Taal (5) Onze school beschikt over een up-to-date taal/lees verbeterplan (6) Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator (7)
Rekenen en wiskunde (3.6)	Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen (8) Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekencoördinator (9) De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW) (10)
Sociaal-emotionele ontwikkeling (3.7)	Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling (11) We beschikken over normen: als leerlingen uitvallen bij het LVS, dan volgt er actie (groepsplan) (12)
Actief Burgerschap (3.8)	Geen verbeterpunten
ICT (3.9)	De leraren geven opdrachten die het gebruik van het Internet stimuleren (13) De leerkrachten besteden aandacht aan mediawijsheid in het kader van omgaan met sociale media (14)
Leertijd (3.10)	Geen verbeterpunten
Pedagogisch klimaat (3.11)	Geen verbeterpunten
Didactisch handelen (3.12)	De leerlingen werken zelfstandig samen (coöperatief leren)(15)
Actieve rol leerlingen (3.13)	De leraren laten de leerlingen -waar mogelijk- samenwerken en elkaar ondersteunen (coöperatief leren)(16) De leraren leren de leerlingen doelmatig te plannen (17)
Schoolklimaat (5.3)	Geen verbeterpunten
Zorg en begeleiding (3.14)	Geen verbeterpunten

Passend onderwijs Afstemming (3.15)	<p>De leraren signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen (18)</p> <p>De leraren benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen(19)</p> <p>De leraren clusteren leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften(20)</p> <p>De leraren stellen m.b.v. de gegevens een groepsplan op (21)</p> <p>De leraren voeren het groepsplan adequaat uit (22)</p> <p>De leraren stemmen instructie en verwerking af op de clusters (leerlingen)(23)</p> <p>De leraren stemmen hun aanbod af op de clusters (leerlingen) (24)</p>
Opbrengstgericht werken (3.16)	<p>Geen verbeterpunten</p>
Opbrengsten (3.17)	<p>De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs (25)</p>
Schoolleiding (4.2)	<p>De schoolleiding ontwikkelt (innovatief) beleid op grond van strategische keuzes (26)</p> <p>De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren (27)</p>
Beroepshouding (4.3)	<p>Zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen (28)</p> <p>Beschikken over reflectieve vaardigheden (feedback geven en ontvangen)(29)</p>
Professionalisering (4.4) Integraal Personeelsbeleid	<p>Geen verbeterpunten</p>
Sociale veiligheid (5.3.2)	<p>De school ontwikkelt een format voor een registratiesysteem op basis waarvan de IB-ers een analyse kunnen maken (30).</p> <p>In het schooljaar 2012-2013 zal voor de Bosmark een nieuwe veiligheid- en ARBO-coördinator worden benoemd.(31)</p>
Arbobeleid (5.3.4)	<p>Voor de Bosmark wordt in het schooljaar 2011-2012 een calamiteitenplan opgesteld. Dit zal in samenspraak met de brandweer gebeuren.(32)</p>
Interne communicatie (5.4)	<p>In het schooljaar 2011-2012 zal een vergaderschema voor de Bosmark worden voorbereid en uitgewerkt.(33)</p>
Externe contacten (5.5.)	<p>Geen verbeterpunten</p>
Contacten met ouders (5.6)	<p>Geen verbeterpunten</p>

Voor- en vroegschoolse educatie (5.7)	We beschikken over gezamenlijk (gericht) ouderbeleid (34) We beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)(35) Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe) (36) De zorg en begeleiding zijn op elkaar afgestemd (37)
Buitenschoolse opvang (5.8)	In samenwerking met Zonnekinderen onderzoeken of het mogelijk is om te komen tot het aanbieden van dagarrangementen.(38)

Hoofdstuk 7.11

Plan van Aanpak 2011-2015

Het schoolontwikkelplan *Jaar 2011-2012* (gekozen verbeterdoelen)

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	Consequenties <ul style="list-style-type: none"> - organisatie - professionalisering - middelen
01	3.3	1, 2 en 3	De visie wordt in de nieuwe schoolgids duidelijk benoemd en op ouderinformatieavonden toegelicht. Een schoolbreed in te zetten methode wordt aangeschaft.
02	3.4	4	Er zal gewerkt gaan worden met een nieuwe methode (Kinderen en hun sociale talenten). Aanschaf schooljaar 11-12
03	3.6	8 en 10	Doel 8 zal in plenair personeelsoverleg aan de orde komen. Voor doel 10 zal een cursus gevolgd worden en middelen ter beschikking worden gesteld.
04	3.7	11 en 12	Een nieuwe methode Kinderen en sociale talenten wordt ingezet. Een LVS voor S.E.O. wordt aangeschaft en ingezet: SCOL
05	5.4	33	In de projectgroep fusie wordt de vergaderstructuur voorbereid en dit zal schoolbreed draagvlak dienen te hebben.

06	Kwaliteitszorg	Uitvoer Beoordelen: zie 7.9	Evaluatieplan. Evaluatiedagdeel
----	----------------	-----------------------------------	------------------------------------

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in de kwaliteitsmonitor.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling.
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs.
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
4. Op onze school is de 1-zorgroute (vanuit het handelingsgericht werken) geïmplementeerd.
5. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
6. Op onze school wordt binnen de units verantwoordelijkheid door leerkrachten gedeeld.

Desgewenst: halfjaarlijkse evaluatie

	Beleidsterrein	Verbeterdoel(en)	Consequenties <ul style="list-style-type: none"> - organisatie - professionalisering - middelen
01	3.5	5 en 6	Doel 5 zal tijdens een plenair personeelsoverleg aan de orde komen. Tijdens dit overleg moment wordt een commissie geïnitieerd om doel 6 te realiseren.
02	3.6	9	In het kader van de functiemix zal de leerkracht die de opleiding heeft gevolgd in een LB-functie geplaatst worden.
03	3.9	13 en 14	De ICT-coördinator neemt het initiatief om hier schoolbreed afspraken over te maken. Eventueel wordt gebruik gemaakt van het aanbod van de bibliotheek Achterhoekse Poort.
04	3.15	18 t/m 24	In het schooljaar 2011-2012 volgt het team van de Bosmark een opleiding HGW van het seminarie voor Orthopedagogiek. De opbrengsten hiervan worden in dit schooljaar geïmplementeerd.
05	4.3	28	Tijdens de gesprekscyclus zal hieraan aandacht besteed worden. Interne collegiale consultatie wordt besproken. We willen een lerende school zijn.
06	5.3.2	31	Voornemen is om de conciërge Hendrie Woeltjes hiervoor verantwoordelijk te maken.
07	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9	Evaluatiedagdeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling.
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs.
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
4. Op onze school is de 1-zorgroute (vanuit het handelingsgericht werken) geïmplementeerd.
5. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
6. Op onze school wordt binnen de units verantwoordelijkheid door leerkrachten gedeeld.

Desgewenst: halfjaarlijkse evaluatie

	Beleidssterrein	Verbeterdoel(en)	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	3.12	15	(Na)scholing zal hiervoor worden ingezet. Later bepalen we of dit teambreed is of op individuele basis.
02	3.13	16 en 17	Hierbij refereren we aan het voorgaande doel. (Na)scholing wordt mogelijk ingezet.
03	3.17	25	Op basis van de bijgehouden resultaten van de afgelopen jaren, zal dit jaar bekeken worden of er veranderd beleid gevoerd dient te worden.
04	5.3.2	30	De school gebruikt SCOL als signaleringslijst. Op basis hiervan en evt. andere input zullen de interne begeleiders een format ontwikkelen.
05	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9	Evaluatiedagdeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling.
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs.
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
4. Op onze school is de 1-zorgroute (vanuit het handelingsgericht werken) geïmplementeerd.
5. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.

6. Op onze school wordt binnen de units verantwoordelijkheid door leerkrachten gedeeld.

Desgewenst: halfjaarlijkse evaluatie

	Beleidssterrein	Verbeterdoel(en)	Consequenties - organisatie - professionalisering - middelen
01	4.2	26 en 27	We houden rekening met passend onderwijs, krimp in de regio, overheidsmaatregelen e.d. Evt. scholing zal ingezet worden. Accent-beleid zal bepalend zijn voor strategische keuzes.
02	4.3	29	In de gesprekscyclus wordt hier aandacht aan gegeven. Daar waar nodig zal ontwikkeling moeten plaatsvinden evt. met scholing.
03	5.7	34 t/m 37	Met onze partner Zonnekinderen (de Sterrendans) wonen we onder één dak en zullen we in de komende jaren dit beleid gaan vorm geven.
04	5.8	38	Idem
05	Kwaliteitszorg	Uitvoer Evaluatieplan. Beoordelen: zie hoofdstuk 7.9	Evaluatiedagdeel

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder schooljaar zullen we terugblikken, of we verbeterdoelen en in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de Opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Richtinggevend voor het schoolplan 2011-2015 zijn de geformuleerde streefbeelden (zie hoofdstuk 3.1, Missie):

1. Op onze school wordt systematisch (gestructureerd) aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling.
2. Op onze school is er sprake van passend onderwijs.
3. Alle medewerkers werken (samen) aan hun persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
4. Op onze school is de 1-zorgroute (vanuit het handelingsgericht werken) geïmplementeerd.
5. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
6. Op onze school wordt binnen de units verantwoordelijkheid door leerkrachten gedeeld.

Desgewenst: halfjaarlijkse evaluatie

Verklaring Bestuur toevoegen

Verklaring MR toevoegen