

# Schoolplan 2016-2020

**Gerardusschool**  
Deurne

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan	4
1.4 Verbeterpunten	4
1.5 Samenwerking met BS d'n Heiakker	5
1.6 Bijlagen	5
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>6</b>
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
2.6 Landelijke ontwikkelingen	8
2.7 Verbeterpunten	8
<b>3 Onderwijskundig beleid</b>	<b>9</b>
3.1 De missie van de school	9
3.2 De visies van de school	10
3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit	11
3.4 Aspecten van opvoeden: Sociaal-emotionele ontwikkeling	12
3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie	12
3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod	13
3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
3.8 ICT	14
3.9 De kernvakken: Taalleesonderwijs	15
3.10 De kernvakken: Rekenen en wiskunde	15
3.11 De kernvakken: Wereldoriëntatie	16
3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming	16
3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs	16
3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek	16
3.15 De kernvakken: Engelse taal	18
3.16 Het lesgeven: Gebruik leertijd	18
3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen	18
3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen	19
3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen	19
3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement	20
3.21 De zorg voor leerlingen: Zorg en begeleiding	20
3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming	21
3.23 Talentontwikkeling	21
3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs	23
3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken	23
3.26 Opbrengsten	24
<b>4 Personeelsbeleid</b>	<b>25</b>
4.1 Integraal Personeelsbeleid	25
4.2 De organisatorische doelen van de school	25
4.3 De schoolleiding	26

4.4 Beroepshouding	27
4.5 Professionele cultuur	27
4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	27
4.7 Werving en selectie	29
4.8 Introductie en begeleiding	29
4.9 Klik hier om de titel te wijzigen...	29
4.10 Taakbeleid	29
4.11 Collegiale consultatie	29
4.12 Klassenbezoek	29
4.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	30
4.14 Het bekwaamheidsdossier	30
4.15 Intervisie	31
4.16 Functioneringsgesprekken	31
4.17 Beoordelingsgesprekken	31
4.18 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering	31
4.19 Teambuilding	32
4.20 Verzuimbeleid	33
4.21 Mobiliteitsbeleid	33
<b>5 Organisatie en beleid</b>	<b>34</b>
5.1 Organisatiestructuur	34
5.2 Groeperingsvormen	34
5.3 Schoolklimaat	34
5.4 Sociale en fysieke veiligheid	34
5.5 ARBO-beleid	35
5.6 Interne communicatie	35
5.7 Externe contacten	36
5.8 Contacten met ouders	37
5.9 Overgang PO-VO	37
5.10 Voor- en vroegschoolse educatie	37
5.11 BuitenSchoolse Opvang en TussenSchoolse Opvang	38
<b>6 Financieel beleid</b>	<b>39</b>
6.1 Financieel beleid	39
6.2 Sponsoring	39
<b>7 Zorg voor kwaliteit</b>	<b>40</b>
7.1 Kwaliteitszorg algemeen	40
7.2 Meervoudige publieke verantwoording	40
7.3 Wet- en regelgeving	41
7.4 Strategisch beleid	41
7.5 Inspectiebezoeken	41
7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie	42
7.7 Vragenlijst leerkrachten	42
7.8 Vragenlijst Leerlingen	42
7.9 Vragenlijst Ouders	42
7.10 Het evaluatieplan 2017-2020	43
<b>8 Aandachtspunten 2016-2020</b>	<b>44</b>
<b>9 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>47</b>
<b>10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>48</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Voorwoord

"Hoe raar het misschien ook klinkt, maar we zijn echt toe aan een nieuw schoolplan. De afgelopen 4 jaar is er zoveel veranderd in onze situatie dat het vorige schoolplan niet meer past, dat het zelfs knelt." Lag de ondernemingsdoelstelling in het vorige schoolplan nog vooral op inperken van de gevolgen van de krimp, De nadruk in ons huidige schoolondernemingsplan zal vooral gericht zijn op toekomstbestendig onderwijs. We merken dat het onderwijs dat we geven steeds minder past bij de kinderen van deze tijd, qua aanbod, maar ook qua manier van werken. Het wordt een steeds grotere uitdaging om de kinderen te bereiken. De situatie is ook veranderd omdat we nu onder dezelfde directie vallen als onze buurschool d'n Heiakker. De komende vier jaar willen we hier veel synergie uit halen, zonder de eigenheid van onze school te verliezen.

**Dit schoolplan ademt uit dat het "anders" moet. De stip op de horizon is meer *gepersonaliseerd leren*. Maar hoe dat er concreet uit gaat zien is op dit moment nog onduidelijk. Die duidelijkheid scheppen is een van de belangrijkste opdrachten van deze schoolplanperiode. Daarvoor kunnen we onszelf de tijd gunnen omdat we de afgelopen jaren een stevig fundament van goed onderwijs neergezet hebben.**

De indeling van het schoolplan 2016-2020 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Prodas en de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze beleidsterreinen vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen (deels) overeen met de kwaliteitsaspecten die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar toezichtkader. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we 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 personeelsbeleid.

## 1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft, binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Prodas, 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 een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2016-2020. Op basis van ons vierjarige Plan van Aanpak (zie hoofdstuk Verbeterpunten 2016-2020) 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.

## 1.3 Procedures voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben een bijdrage geleverd bij de nulmetingen (via Quick Scan en vragenlijsten). Het team, de ouders en de MR hebben hun inbreng gehad d.m.v. een schoolconferentie "de Gerardusschool in 2024" (wat moeten de kinderen die nu instromen kennen en kunnen als ze in 2024 naar het VO gaan?).

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 komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de beleidsterreinen, zoals beschreven in dit schoolplan. Met behulp van de jaarlijkse QuickScan stellen we per jaar vast wat er (niet) goed gaat en bepalen we onze verbeterdoelen, in relatie met ons schoolplan en de voorgenomen verbeterpunten (zie hoofdstuk Verbeterpunten 2016-2020).

## 1.4 Verbeterpunten

Aandachtspunt	Prioriteit
Beleid ontwikkelen met nadruk op planmatig werken en borgen	gemiddeld
Minder naar binnen gekeerd zijn en de meerwaarde zoeken van samenwerking.	gemiddeld

## 1.5 Samenwerking met BS d'n Heiakker

In 2015 is de directeur van d'n Heiakker ook directeur van de Gerardusschool geworden. Dit was een bewuste keuze van het bestuur. De voedingsgebieden van beide scholen overlappen elkaar gedeeltelijk en beide scholen hebben te maken met krimp. De bedoeling is op allerlei gebieden de samenwerking te zoeken, zodat we, ondanks de krimp, een goed voorzieningsniveau overeind kunnen houden voor twee krachtige levensvatbare scholen met elk een eigen gezicht.

## 1.6 Bijlagen

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (bijlagen):

1. De schoolgids
2. Het schoolondersteuningsprofiel
3. De Gerardusschool in cijfers
4. Het strategisch beleidsplan van de Stichting Prodas
5. Het inspectierapport d.d. 30-01-2014
6. De uitslagen van de Oudervragenlijst
7. De resultaten van de vragenlijsten vanuit de RI&E over fysieke en sociale veiligheid
8. De resultaten van de vragenlijst van Scholen met Succes voor ouders, leerlingen en leerkrachten
9. De "schoolfoto's" over de opbrengsten van het LVS
10. De kwaliteitskaarten vanuit WMK met de daarbij behorende uitslagen van de QuickScans.
11. De meerjarenplanning Leermiddelen
12. De notitie Personeelsbeleid Prodas
13. Regeling Functioneringsgesprekken
14. Regeling Beoordelingsgesprekken

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Prodas
Algemeen directeur:	Mw. J Ketelaar en Dhr S Ghielen
Adres + nr.:	Frits de Bruijnstraat 1
Postcode + plaats:	5721 XR Asten
Telefoonnummer:	0493-670603
E-mail adres:	info@prodas.nl (mailto:info@prodas.nl)
Website adres:	www.prodas.nl (http://www.prodas.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	Gerardusschool
Directeur:	Dhr. H Berkers
Adres + nr.:	Klingerveld 6
Postcode + plaats:	5752 AK Deurne
Telefoonnummer:	0493-314144
E-mail adres:	gerardusschool@prodas.n (mailto:gerardusschool@prodas.n)
Website adres:	www.bs-gerardus.nl (http://www.bs-gerardus.nl)

### 2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en twee bouwcoördinatoren (onder- en bovenbouw). Zij vormen het managementteam (MT) van de school. Het team (n=15) bestaat uit:

- 1 voltijd groepsleerkracht
- 3 voltijd groepsleerkrachten met 1 dag BAPO
- 8 deeltijd groepsleerkrachten
- 2 intern begeleider/bouwcoördinatoren
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge (gedetacheerd vanuit sociale werkvoorziening)

Van de 15 medewerkers zijn er 12 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2015).

Per 1-9-2015	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		2	
Tussen 50 en 60 jaar	1	2	1
Tussen 40 en 50 jaar		3	1
Tussen 30 en 40 jaar	2	4	
Tussen 20 en 30 jaar			
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten elkaars talenten om elkaar te ondersteunen en vooruit te helpen.

**Conclusies** (zie ook katern de Gerardusschool in cijfers)

1. Ons team is erg honkvast. We staan open voor nieuwe ontwikkelingen, maar gaan vooral voor wat bewezen is en wat werkt.
2. De verhouding man/vrouw is scheef.
3. Ons team vergrijst; weinig nieuwe input van buiten.
4. Belastbaarheid oudere leerkrachten in de gaten houden.

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 172 leerlingen (teldatum 01-10-16). Van deze leerlingen heeft 3% een gewicht: 5 leerlingen hebben een gewicht van 0,3 en er zijn geen leerlingen met een gewicht van 1,2.

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs hebben we beschreven in het document *Kenmerken Leerlingen* (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. In het katern *De Gerardusschool in cijfers* worden deze cijfers in een meerjarenoverzicht verwerkt, zodat trends beter duidelijk worden.

Het leerlingenaantal van de school lijkt zich de komende paar jaar te stabiliseren of zelfs licht te groeien. De prognoses geven echter aan dat dit tijdelijk is.

In algemene zin moeten wij, op grond van de kenmerken van de leerlingen, bovengemiddeld kunnen scoren op de LVS- en eindtoetsen. De populatie geeft geen aanleiding tot bijzondere aandachtspunten anders dan het gegeven dat op het gebied van taal en met name woordenschat deze regio zwakker scoort. Daarom hebben we de afgelopen jaren al flink geïnvesteerd in woordenschat en blijven we dat doen. Daarnaast is er extra aandacht nodig voor de multiculturele samenleving, omdat onze populatie kinderen hier nauwelijks mee in aanraking komt.

### 2.4 Kenmerken van de ouders en de omgeving

Onze school staat in een vrij op zichzelf staande wijk. De wijk vergrijst. Veel ouders hebben zelf nog op onze school gezeten en ook ouders van buiten de wijk kiezen om die reden bewust voor onze school. Jonge ouders vinden dat stukje vertrouwdheid erg belangrijk en tegelijkertijd willen ze dat er dingen veranderen. Ouders vinden de betrokkenheid van de school bij de wijk belangrijk. Ouders lopen de school makkelijk binnen als het gaat om dingen die hun eigen kind betreft. Wanneer ze echter ontevreden zijn of een klacht hebben, lijkt die drempel veel hoger te zijn en wordt er vaak indirect gecommuniceerd, of pas als de frustratie enorm hoog opgelopen is. Onze ouders worden steeds mondiger.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend. De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met een MBO-populatie of hoger. Met name bij de jongere gezinnen zien we veel tweeverdieners. Het percentage ouders dat gescheiden is ligt zeer laag.

### 2.5 Sterkte-zwakteanalyse

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

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Resultaatgerichte school	Geen duidelijke visie op toekomst bestendig onderwijs en 21e eeuwse leren
Sterke zorgstructuur	Behoudende karakter van de school. onze school is niet echt innovatief
Team dat zich optimaal inzet	Partnerschap met ouders
Goed onderhouden schoolgebouw in een prachtige omgeving.	Gebruik van en visie op ICT
Goed pedagogisch klimaat	Te klassikaal en te weinig groeps-overstijgend onderwijs.

KANSEN	BEDREIGINGEN
BYOD	Leeftijdsopbouw Team
Huisvestingsplan PRODAS	Huisvestingsplan PRODAS
Harmonisatie wet. PSZ onder verantwoordelijkheid school	Minder ouderhulp door meer tweeverdieners
Samenwerking met d'n Heiakker	Leerling Prognoses
Specialisaties zoals beelddenken, faalangst, sova en rots en water	Klein team waardoor het moeilijk is om specifieke taken zoals ARBO en ICT goed weg te zetten
Continuurooster	Continuurooster

## 2.6 Landelijke ontwikkelingen

In ons schoolplan houden we rekening met de hierna volgende landelijke ontwikkelingen:

1. Veel aandacht voor opbrengstgericht werken
2. Veel aandacht voor handelingsgericht werken (differentiatie model)
3. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)
5. Invoer passend onderwijs
6. De kwaliteit van de leraar komt steeds centraler te staan (Lerarenregister)
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)
10. Aandacht voor ICT geletterdheid (knoppenwijsheid en mediawijsheid, maar ook het leren programmeren)

## 2.7 Verbeterpunten

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen van beleid met betrekking tot educatief partnerschap met ouders	laag
Verdelen van cruciale taken over de twee scholen	gemiddeld
Formuleren van een heldere visie op ICT als onderbouwing van de noodzaak van BYOD	hoog
Anticiperen op het huisvestingsplan Prodas	laag



### 3 Onderwijskundig beleid

#### 3.1 De missie van de school

##### Onze missie is:

Kinderen zich in een veilige en passende leeromgeving zo optimaal mogelijk laten ontwikkelen, voorbereidend op de maatschappij van de 21e eeuw met de daarbij horende sociale, creatieve, cognitieve, praktische en fysieke kennis en vaardigheden.

Bovenstaande missie is er één die je bijna in ieder schoolplan zou kunnen lezen. Wat maakt ons dan uniek? Waarom hebben de kinderen op onze school geluk dat hun ouders voor onze school gekozen hebben en niet voor een andere. Dat ligt volgens ons verankerd in onze slogan:

##### Gerardusschool, ruimte om te groeien.

Op onze school hebben wij de diepgevoelde overtuiging dat het een recht is van ieder kind en iedere volwassene om te mogen zijn zoals hij is.

Erkennen dat er verschillen zijn, is iets anders dan daarin berusten. Voor ons betekent die erkenning een kans en een uitdaging om, door aan te sluiten bij de verscheidenheid, het optimale uit een kind te halen. Zo kan een kind door onze aanpak boven zichzelf uitstijgen en groeien naar optimale resultaten.

Dit streven geldt voor ieder kind op onze school dat past binnen het ondersteuningsprofiel van onze school.

Hiernaast werken wij met nadruk opbrengstgericht. Opbrengsten worden geanalyseerd en op basis daarvan worden er concrete resultaatafspraken gemaakt. We gaan hierbij uit van hoge verwachtingen. De nadruk ligt erop dat de resultaten cognitief, creatief, fysiek en sociaal/emotioneel zowel individueel als op groepsniveau een gezamenlijke verantwoordelijkheid zijn van ieder teamlid.

Bij individuele resultaten delen wij nadrukkelijk die verantwoordelijkheid met de ouders en het kind.

We zijn ons er terdege van bewust dat het onderwijstraject niet op 4 jarige leeftijd begint en niet op 12 jarige leeftijd eindigt. Een goede samenwerking met de voorschool en het voortgezet onderwijs is daarom van groot belang.

Dat is voor ons passend onderwijs. We zijn ervan overtuigd dat dit leidt tot optimale resultaten voor ieder individueel kind, voor de klas en voor de school als geheel.

##### Beleid om de missie levend te houden:

Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering

Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids.

##### Streefbeelden

Voor de komende vier jaar is een aantal richtinggevend uitspraken van belang voor onze activiteiten en prioritering: onze streefbeelden.

Streefbeelden
1. Onze school heeft een helder ondersteuningsprofiel, waardoor het duidelijk is voor alle belanghebbenden voor welke leerlingen wij passend onderwijs kunnen bieden. Het ondersteuningsprofiel is geen statisch gegeven maar een levend document, dat mee verandert met de ontwikkeling van school en team.
2. Op onze school wordt opbrengstgericht gewerkt.
3. Op onze school wordt planmatig gewerkt aan het ontwikkelen van de 21e eeuwse vaardigheden.
4. Bevorderen eigenaarschap en zelfsturing, bijvoorbeeld door invoeren van leergesprekken.
5. Optimaliseren van het coöperatief leren
6. ICT infrastructuur en hardware verbeteren
7. Bezinning op de katholieke identiteit van de school

## 3.2 De visies van de school

### Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken
- bevorderen van eigenaarschap, reflecterend vermogen en zelfsturing

Bovenstaande hebben wij uitgewerkt in onze kwaliteitskaarten binnen het *competentieboekje Gerardusschool*.

### Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie of pré-instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een zorgstructuur opgezet.

### Visie op pedagogisch klimaat

In onze visie op het pedagogisch klimaat is het woordje SAMEN van wezenlijk belang. We zijn samen verantwoordelijk voor het welbevinden van iedere collega, iedere ouder, ieder kind binnen de school!

Op onze school geloven we meer in afspraken dan in regels. Er is een wezenlijk verschil tussen afspraken en regels. Een regel leg je op, een afspraak maak je samen.

Daarom hebben we maar 5 basisregels op onze school. In de klassen worden deze regels ieder jaar omgezet een concreet positief gedrag.

1. We lopen rustig door de gangen en we komen door de afgesproken ingang naar binnen.
2. Met hetzelfde gemak gooi je je afval in de prullenbak.
3. Samen spelen en werken: IEDEREEN HOORT ERBIJ.
4. We lossen problemen op met praten.
5. We gaan netjes met elkaar en met elkaars spullen om.

Op een goede manier feedback kunnen geven en ontvangen, ofwel kunnen aanspreken en aangesproken worden op gedrag, is een vaardigheid waar we zeer actief aan moeten werken bij onszelf en bij de kinderen.

Onze school is een Rooms-Katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we ook expliciet aandacht aan geestelijke stromingen.

### Visie op 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere rol speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerken
- Zelfregulering

- Probleem-oplossend denken en handelen
- ICT-geletterdheid
- Creativiteit
- Kritisch denken
- Communiceren
- Sociale en culturele vaardigheden

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement).

De grootste gevolgen zal het echter hebben voor de rol van de leerkracht in het leerproces, maar ook voor de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen van een breedgedragen visie op het onderwijs op de Gerardus in 2024	hoog

### 3.3 Aspecten van opvoeden: Levensbeschouwelijke identiteit

De grote pijlers van de basiswaarden zoals ze genoemd staan in hoofdstuk 3.5 hebben we vertaald in onze kernwaarden:

1. Voel je welkom
2. Voel je veilig
3. Verschillen mogen er zijn, ze zijn verrijkend,
4. De toekomst lacht je toe ( Denk in kansen en talenten)
5. Je hebt invloed, gebruik die (Eigenaar zijn van je leren, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid nemen en geven)

Deze kernwaarden komen voort uit de katholiek/christelijke traditie waarin de school geworteld is:

1. De christelijke waarden die vervat zijn in de 10 geboden zijn voor ons het uitgangspunt.
2. De kerkelijke feestdagen zoals Kerstmis en Pasen worden door de hele school gevierd.
3. De aandacht voor de mens als individu (eigen geweten, naastenliefde en aandacht voor de "kleinsten" onder ons).
4. Aandacht voor de mens als lid van een gemeenschap.
5. Voor ons is onze christelijke levensvisie als een venster op de wereld, als bron van nieuwsgierigheid naar andere levensbeschouwelijke en/of maatschappijvisies en andere aspecten van burgerschap en sociale integratie.

Juist omdat op onze school weinig kinderen zitten met een andere culturele achtergrond, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en de multiculturele samenleving zodat ze toch in aanraking komen met de diversiteit aan overtuigingen in onze maatschappij. .

#### Beoordeling

Hoewel onze kernwaarden geworteld zijn in de katholiek/christelijke traditie, wordt dit door steeds minder betrokkenen bij de school (ouders, kinderen en team) als zodanig beleefd.

In deze schoolplanperiode zullen we ons met alle betrokkenen moeten bezinnen of we die geworteldheid willen handhaven en dus concreet handen en voeten willen geven, of dat we de identiteit van onze school willen omzetten naar bijzonder neutraal.

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

Omschrijving	Resultaat
Levensbeschouwelijke identiteit	zwak / matig

Aandachtspunt	Prioriteit
Bezinning op de levensbeschouwelijke identiteit van de school	gemiddeld

### 3.4 Aspecten van opvoeden: 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. Dit doen we preventief en curatief. De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groepsbespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. We kennen onze kinderen.
2. De input hiervoor krijgen we in ieder geval uit de collegiale overdracht, de ouder-kindgesprekken, het sociogram en het LVS KIJK.
3. We vullen 2 keer per jaar een sociogram en de scan van KIJK in. Vanaf groep 4 vullen de kinderen ook zelf de scan van KIJK in.
4. We analyseren de uitkomsten van KIJK en het sociogram, bespreken die met de IB'er en verbinden hier conclusies aan op individueel, groeps- en schoolniveau.
5. We besteden minimaal een half uur per week gericht/methodisch aan sociaal-emotionele ontwikkeling, dit staat ingepland op het rooster.
6. We gebruiken hiervoor de methode Kijk op Sociale Competenties en de posters van "stop zinloos geweld".
7. We realiseren ons dat ons voorbeeldgedrag wezenlijk is voor de morele ontwikkeling van de kinderen.
8. De vijf schoolregels zijn de basis van waaruit we met de kinderen gedragen, levende afspraken maken over hoe we met elkaar omgaan op school.
9. In ieder groep werken we planmatig aan de ontwikkeling van een positieve groepsdynamiek.
10. Onze school heeft een anti-pestprotocol.
11. Onze school heeft een interne vertrouwenspersoon.

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Sociaal emotionele ontwikkeling	goed / uitstekend

  

Aandachtspunt	Prioriteit
Gespreksvoering met kinderen optimaliseren	hoog
Bezinning op de mogelijke vervanging van het LVS-KIJK	laag

### 3.5 Aspecten van opvoeden: Actief burgerschap en sociale cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie hebben we allereerst de risico's van de omgeving in kaart gebracht. Op basis van de risico's hebben we vervolgens onze visie, onze doelen (ambities) en ons aanbod vastgesteld. Zie bijlage: katern Burgerschap. Onze visie luidt: 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 niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze 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. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. Wij voeden samen met ouders onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden samen met ouders 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 samen met ouders onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn op de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden samen met ouders onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van, en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies).
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.
6. Wij brengen burgerschap en integratie zelf in de praktijk

In het document Actief Burgerschap en Sociale Integratie hebben we ons aanbod geformuleerd (bijlage).

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

Onze school beschikt over een leerlingenraad met kinderen uit de groepen 6 t/m 8. Zij komen zes keer per jaar bijeen, zij geven gevraagd en ongevraagd advies over schoolzaken.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Burgerschap 2013-2014 - Aanbod (actief) burgerschap en (sociale) integratie (Themaonderzoek)	2,78
Burgerschap 2013-2014 - Kwaliteitszorg (actief) burgerschap en (sociale) integratie (Themaonderzoek)	2,81

Aandachtspunt	Prioriteit
Met het team betere vulling geven aan het begrip Burgerschap en Sociale Cohesie.	laag
Analyseren of alle aspecten van Burgerschap en Sociale Cohesie voldoende in ons aanbod vertegenwoordigd zijn. Zo nodig aanvullingen opnemen.	laag
Herzien Katern Burgerschap	gemiddeld
Ontwikkelen van beleid op Mediawijsheid	gemiddeld

### Bijlagen

1. Katern Burgerschap

### 3.6 De kernvakken: Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn.
2. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen .
3. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
4. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,71
Didactisch handelen 2011 - Aanbod	3,25

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft de onderwijsbehoeften van de leerlingen m.b.t. Nederlandse taal deugdelijk in kaart gebracht en gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog
De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.	hoog
De school beschikt over een visie op burgerschap en concrete doelen; de school heeft de doelen vertaald in een aanbod.	gemiddeld
De school informeert de ouders over visie, doelen en aanbod m.b.t. burgerschap en zorgt (aantoonbaar) voor borging van de kwaliteit.	hoog
Ontwikkelen van vaardigheden om de mediawijsheid te vergroten.	gemiddeld
Op onze school wordt planmatig gewerkt aan het ontwikkelen van de 21e eeuwse vaardigheden binnen ons bestaande leerstofaanbod.	hoog
Invoeren methode taal	laag
Invoeren methode wereldoriëntatie	laag

### 3.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school beschikt over een overzicht van de hoofdmethodes per vakgebied en de toetsinstrumenten per vakgebied. zie bijlage: *overzicht, methodes en toetsinstrumenten*.

Methoden rekenen-wiskunde: Schatkist, Met Sprongen Vooruit (gr. 1 en 2) *Wereld in getallen (4)*

Methoden taal: Schatkist, *Taal in beeld*

Methoden lezen: *Veilig leren lezen, Estafette, Nieuwsbegrip*

#### Bijlagen

1. Overzicht vakken, methodes en toetsinstrumenten

### 3.8 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijker 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. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. De leerkracht maakt optimaal gebruik van het digitale bord.
2. De leerlingen kunnen werken met Internet, Word, en PowerPoint.
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen en wereldoriëntatie.
4. We beschikken over een Internetprotocol (zie bijlage ICT-beleid).
5. We beschikken beleid over social media (zie bijlage *protocol social media*).
6. De school beschikt over een ICT-coördinator.

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
ICT	zwak / matig

Aandachtspunt	Prioriteit
ICT infrastructuur en hardware verbeteren en onderzoeken mogelijkheden BYOD	hoog
Een gekwalificeerde ICT-er	hoog
Een leergang knoppenwijsheid, mediawijsheid, gebruik WORD, Powerpoint en computational thinking (o.a. programmeren)	hoog
De eigen ICT-vaardigheden van de leerkrachten verbeteren	hoog
De samenwerking mer d'n Heiakker	hoog

### Bijlagen

1. ICT-beleidsplan 2015-2017
2. Protocol social media

### 3.9 De kernvakken: Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. Met name woordenschat verdient hierbij extra aandacht. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. De leerkracht werkt in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Schatkist.
2. In groep 1
3. De leerkracht beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen.
4. De leerkracht besteedt extra aandacht aan woordenschatonderwijs.
5. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
6. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid
7. Op school wordt zomerlezen georganiseerd voor zwakke lezers.
8. Er is veel aandacht voor leesbeleving en leesmotivatie. Samenwerking met vrijwilligers van de Bieb op School is hier een onderdeel van.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
2012-2013 - Taalleesonderwijs	3,86

### 3.10 De kernvakken: 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 gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen waarbij de methode al expliciet gedifferentieerd aanbod geeft op drie niveaus. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8) "Wereld in getallen".
2. In groep 1 en 2 wordt er daarnaast aandacht besteed aan rekenen vanuit "Schatkist" en "Met Sprongen Vooruit".
3. Dagelijks wordt er expliciet aandacht besteed aan automatiseren.
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS.
5. Wij gebruiken de methode gebonden toetsen systematisch
6. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
7. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick scan 2011-2013 - Rekenen en Wiskunde (Thema-onderzoek)	3,49

### 3.11 De kernvakken: Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu. **Kenmerkend** voor school is:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuur en techniek
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
6. In het lesrooster is terug te zien hoeveel tijd er in elke groep aan wereldoriëntatie besteed wordt.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Wereldoriëntatie	(ruim) voldoende

  

Aandachtspunt	Prioriteit
De (digitale) mogelijkheden van Binnenste Buiten beter benutten.	gemiddeld

### 3.12 De kernvakken: Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. Wij geven structureel teken- en handvaardigheidslessen.
2. Wij geven structureel muzieklessen.
3. Wij hebben een beleidsplan voor culturele- en kunstzinnige vorming.
4. Binnen het team is een persoon opgeleid tot cultuurcoördinator.
5. Wij participeren binnen de werkgroep kunstzinnige vorming Deurne.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Kunstzinnige vorming	(ruim) voldoende

### 3.13 De kernvakken: Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

**Kenmerkend** voor onze school is:

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (zie rooster)
3. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij gebruiken de methode Basislessen Bewegingsonderwijs
5. Wij hebben georganiseerd aanbod met betrekking tot buitenspel in de pauze.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Bewegingsonderwijs	goed / uitstekend

### 3.14 De kernvakken: Wetenschap en Techniek

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Wij



willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij deze activiteiten leren onze leerlingen al samenwerkend . **Kenmerkend** voor onze school is:

1. De groepen 1 t/m 5 werken met de techniektorens in projectvorm.
2. De groepen 3 t/m 8 werken gestructureerd met de methode "Binnenste buiten".
3. Wij beschikken over een doorgaande lijn voor wetenschap en techniek
4. Wij hanteren een methode voor wetenschap en techniek (Binnenste Buiten)
5. Wij beschikken over twee techniekcoördinatoren.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
jaarlijkse quickscan 15/16 - Wetenschap en Techniek (Themaonderzoek)	2,68

Aandachtspunt	Prioriteit
Koppelen van wetenschap en techniek aan de 21st century skills	hoog
Efficiënter gebruik maken van de Techniek Torens	gemiddeld
Beter gebruik maken van de digitale mogelijkheden van Binnenste Buiten.	gemiddeld

### 3.15 De kernvakken: Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. In de groepen 5 t/m 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal (Groove me)

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Engelse taal	(ruim) voldoende

Aandachtspunt	Prioriteit
Oriëntatie op Engels in alle groepen.	gemiddeld

### 3.16 Het lesgeven: Gebruik 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 (te plannen) om zich het leerstofaanbod eigen te maken. We werken vanuit een vast lesrooster en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

**Kenmerkend** voor onze school:

1. De leerkracht stemt de hoeveelheid tijd voor leren en onderwijzen bij taal en rekenen af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
2. De leerkracht zorgt ervoor dat de uitval van geplande onderwijsactiviteiten beperkt blijft.
3. De leerkracht geeft les volgens het lesrooster.
4. De leerkracht registreert het verzuim.
5. De leerkracht zorgt voor veel effectieve lestijd.
6. De leerkracht zorgt ervoor dat de leerlingen het lesrooster kennen.
7. De leerkracht bereidt zijn lessen goed voor.
8. De lessen in rekenen, taal en lezen vallen nooit uit m.a.w. het weekprogramma wordt altijd uitgevoerd.

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3
2012-2013 - Tijd	3,69

Aandachtspunt	Prioriteit
Invoeren van periodeplanning binnen de school	hoog

### 3.17 Het lesgeven: Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. De leraren creëren een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot goede burgers. 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. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. De leerkracht zorgt ervoor, dat de leerlingen op een respectvolle manier met elkaar omgaan.
2. De leerkracht geeft de leerlingen positieve persoonlijke aandacht.
3. De leerkracht zorgt voor rust en structuur.
4. De leerkracht zorg samen met de leerlingen voor een vertaling van de vijf basisregels in gedragen positief gedrag.
5. De leerkracht ziet er op toe dat deze gedragen regels en afspraken nageleefd worden.
6. De leerkracht heeft hoge verwachtingen en veel vertrouwen in het "groeivermogen" van zijn leerlingen.
7. De leerkracht zorgt voor een veilig klimaat in en om de klas.

8. De leerkracht is betrouwbaar voor zijn leerlingen.
9. De leerkracht ziet verschillen tussen kinderen en handelt daarnaar.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan WMK juni 2016 - Pedagogisch Handelen Gerardusschool	3,51

### 3.18 Het lesgeven: Didactisch handelen

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

1. De leerkracht realiseert een taakgerichte werksfeer.
2. De leerkracht geeft duidelijke, effectieve, gestructureerde instructie.
3. De leerkracht geeft expliciet les in strategieën voor leren en denken.
4. De leerkracht past gevarieerde werkvormen toe.
5. De leerkracht draagt met behulp van leer- en hulpmiddelen toe aan een uitdagende leeromgeving
6. De leerkracht heeft veel aandacht voor de basisvaardigheden.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,4
Quickscan WMK juni 2016 - Didactisch Handelen Gerardusschool 2016	3,15

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen geïnteresseerd zijn in de inhoud van de lessen.	hoog
De leraren vergroten de betrokkenheid van de leerlingen op het leerproces	hoog

### 3.19 Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen. Het is vanzelfsprekend dat dit 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. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. De leerkracht heeft vertrouwen in het eigen groeivermogen van kinderen en is in staat de juiste balans te vinden tussen loslaten en sturen.
2. De leerkracht is in staat om het eigenaarschap en zelfverantwoordelijkheid van de leerlingen voor hun eigen leerproces te bevorderen (passend bij hun ontwikkelingsniveau).
3. De leerkracht is in staat om goede (leer)gesprekken met kinderen te voeren, waardoor ze zicht krijgt op hun leerdoelen.
4. De leerkracht voert een goed klassenmanagement waardoor ze in staat is om tijd te genereren voor het voeren van (leer)gesprekken.
5. De leerkracht schept een leeromgeving, die leerlingen motiveert om zichzelf uit te dagen en zelf het initiatief te (blijven) nemen.
6. De leerkracht bevordert de functionele samenwerking tussen de leerlingen en oefent gericht met de kinderen diverse coöperatieve werkvormen.
7. De leerkracht begeleidt, coacht en evalueert met de leerlingen, zowel op product als op proces.
8. De leerkracht houdt overzicht, zowel algemeen als op het individuele leerproces van de leerling.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan WMK juni 2016 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen Gerardusschool	2,65

Aandachtspunt	Prioriteit
D.m.v. leergesprekken en doelstellingengesprekken bevorderen de leerkrachten het eigenaarschap en de zelfsturing van de leerlingen	hoog
Een opbouw (leerlijn) van het coöperatief leren	hoog

### 3.20 Het lesgeven: Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. De leerkracht hanteert consequent duidelijke gedragen regels en routines in de klas.
2. De leerkracht stelt heldere kwaliteitseisen aan het werk van de kinderen en aan de uitvoering van de regels en routines.
3. De leerkracht hanteert een goede planning van activiteiten en leerstof voor zijn groep.
4. De leerkracht kent de momenten van piekbelasting in het jaar en houdt daar in het plannen van zijn agenda rekening mee.
5. De leerkracht heeft de klas zo ingericht dat er rekening gehouden wordt met de dynamiek van de groep, maar er ook flexibel gewerkt kan worden.
6. In alle groepen wordt gewerkt met dag- en/of weektaken conform de afspraken op school.
7. De leerkracht heeft het werk in de klas zo georganiseerd dat een ongestoord en vlot lesverloop gegarandeerd is.
8. De leerkracht heeft de extra ondersteuning goed georganiseerd (wie, wat, wanneer en hoe).
9. De leerkracht heeft het samenwerkend leren zo ingericht dat dit efficiënt en doelgericht kan gebeuren.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
profiel gerardusschool - Klassenmanagement	3,72

### 3.21 De zorg voor leerlingen: 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 en methode gebonden toetsen. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. De leerkracht kent de leerlingen.
2. De leerkracht signaleert vroegtijdig welke leerlingen ondersteuning nodig hebben.
3. Ouders worden betrokken bij, en zijn medeverantwoordelijk voor de vormgeving van de (extra) ondersteuning voor hun kind.
4. Leerkrachten begeleiden ouders bij het vormgeven van die medeverantwoordelijkheid.
5. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen.
6. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
7. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school: - de aard van de ondersteuning voor zorgleerlingen, de consequenties op groeps- en schoolniveau.
8. De school voert de zorg planmatig uit.
9. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na.
10. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding.

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,3
Quick scan 2013-2014 - Zorg en begeleiding (en toetsinstrumenten)	3,77

Aandachtspunt	Prioriteit
De school beschikt over een deugdelijk format voor het opstellen van een ontwikkelingsperspectief.	gemiddeld

### 3.22 De zorg voor leerlingen: Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Leraren stellen twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de maangroep (basisniveau), de zongroep (extra verdieping) en de stergroep (verlengde instructie). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd ook af op de kenmerken van specifieke leerlingen in een groep. De IB-er heeft zicht op de groepsplannen binnen de diverse groepen en geven waar nodig tips voor verdieping. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. De leerkracht heeft zowel de groep als het individuele kind in beeld.
2. De leerkracht analyseert en interpreteert de toetsresultaten.
3. De leerkracht beschikt over voldoende signaleringsvaardigheden.
4. De leerkracht voert het groepsplan adequaat uit. (leerdoelen/aanpak/planning en organisatie).
5. De leerkracht kan op basis van de (tussentijdse) evaluatie van het groepsplan de leerlingen clusteren. Lettend op hun onderwijsbehoefte en de bevorderende en belemmerende factoren.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,91
Quick scan 2011-2013 - Afstemming	3,67

Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	gemiddeld
Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welk groepje) meer of minder onderwijstijd krijgt.	gemiddeld

### 3.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs.
2. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Cultuureducatie.
3. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Sport en Bewegen.
4. Op onze school worden kinderen uitgedaagd om hun talenten te ontwikkelen en te delen met anderen.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Talentontwikkeling	onvoldoende

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen van beleid ten aanzien van 21st century skills	hoog
Ontwikkelen van een kindportfolio	laag

### 3.24 De zorg voor leerlingen: Passend onderwijs

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

1. Onze school beschikt over een ondersteuningsprofiel .
2. Onze school biedt basisondersteuning.
3. Onze school biedt extra ondersteuning voor leerlingen met gehoorstoornissen.
4. Onze school beschikt over een strategisch beleid om de extra ondersteuning uit te breiden.
5. De school participeert in netwerken om extra ondersteuning te kunnen garanderen.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Passend onderwijs	(ruim) voldoende

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanpassen van het huidige schoolondersteuningsprofiel	hoog

#### Bijlagen

1. Schoolondersteuningsprofiel

### 3.25 De opbrengsten: Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld (zie Bijlage schema overzicht VS). In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen (zie Analyse en waardering van opbrengsten primair onderwijs) en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem van Cito. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Ook wordt er een schoolfoto gemaakt waarin de kinderen over meerdere jaren met elkaar vergeleken worden. Als de behaalde score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze **interventies** kunnen zijn:

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

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 van elkaar te leren.

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan WMK juni 2016 - opbrengstgericht werken Gerardusschool	3,18

Aandachtspunt	Prioriteit
De "schoolfoto's" worden vertaald in doelgerichte acties op individueel, groeps- en schoolniveau.	gemiddeld

## Bijlagen

1. Schema overzicht normen VS

### 3.26 Opbrengsten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na met ons onderwijs, passend bij de mogelijkheden van de kinderen.

**Kenmerkend** voor onze school is:

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 het document *De Gerardusschool in cijfers*.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,71
jaarlijkse quickscan 15/16 - Opbrengsten	3,51

Aandachtspunt	Prioriteit
De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog
Leerlingen met een specifieke behoefte ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.	hoog
De school heeft zicht op het onderwijssucces van haar oud-leerlingen in het voortgezet onderwijs in relatie tot het gegeven schooladvies.	gemiddeld
De school verbreedt het begrip opbrengsten van vooral cognitieve opbrengsten naar opbrengsten in de breedste zin (sociaal, creatief, fysiek enz.)	gemiddeld



## 4 Personeelsbeleid

### 4.1 Integraal Personeelsbeleid

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 vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vormgegeven in een competentieboekje (zie bijlagen). Dit boekje vormt het hart van ons personeelsbeleid. We gaan uit van de volgende competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Afstemming (HGW)
5. Opbrengstgericht werken
6. Beroepshouding
7. Contacten met ouders
8. Klassenmanagement
9. Actieve en zelfstandige leerhouding leerlingen.

De competenties en de criteria zijn verwerkt in een zogenaamde “kijkwijzer competentieboekje” (zie bijlagen). Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen bij de groepsbezoeken. De inhoud van de kijkwijzer staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus. Het is van belang om zo spoedig mogelijk om te zien naar competenties en criteria die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame, de basisbekwame en de vakbekwame leraar.

#### Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Integraal personeelsbeleid	(ruim) voldoende

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanpassen document Professionele gesprekken op de Gerardusschool	gemiddeld

### 4.2 De organisatorische doelen van de school

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.

	Specifieke taken	Huidige situatie 2016-2017	Gewenste situatie 2020-2021
1	Aantal personeelsleden	15	16
2	Verhouding man/vrouw	3-12	5-11
3	LA-leraren	9	6
4	LB-leraren	3	6
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	1	2
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	0	1
9	Onderwijsassistenten	0	1
10	Taal- leesspecialisten	1	1
11	Rekenspecialist	0	1
12	Gedragsspecialist	1	1
13	Specialist Techniek	1	1
14	Specialist Jonge Kind	0	1
15	Specialist Cultuur	2	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Schoolplan (2017-2020) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Momenteel (2017) beschikken we over de volgende LB-functies: bouwcoördinatoren (2x) en taal- leesspecialist (1x).

Door samenwerking met d'n Heiakker proberen we een ruim aanbod aan specialismes op school te krijgen/houden.

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanstellen van een gekwalificeerde ICT-er (> 3dagen)	hoog
Beleid ontwikkelen ten behoeve van de samenwerking Gerardus en Heiakker	gemiddeld

### 4.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door het managementteam (MT) dat bestaat uit de directeur en de bouwcoördinatoren/IB-ers van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie, op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school en op het onderwijskundig leiderschap. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze, daar waar nodig en noodzakelijk, rekening houdt met verschillen tussen leraren.

**Kenmerkend** voor onze school is:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat
9. De schoolleiding zoekt nadrukkelijk de samenwerking op managementniveau tussen de Gerardus en d'n Heiakker

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quick scan 2013-2014 - De schoolleiding	3,81

#### 4.4 Beroepshouding

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

**Kenmerkend** voor onze school is:

1. De leerkracht handelt conform de missie en de visie van de school.
2. De leerkracht voert genomen besluiten loyaal uit.
3. De leerkracht voelt zich (mede)verantwoordelijk voor de school als geheel.
4. De leerkracht is bereid zich (voortdurend) te ontwikkelen.
5. De leerkracht werkt met anderen samen, ondersteunt en geeft adequate feedback.
6. De leerkracht is in staat te reflecteren op zijn handelen.
7. De leerkracht heeft een voorbeeldfunctie.
8. De leerkracht is aanspreekbaar op behaalde resultaten en het nakomen van afspraken.

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Beroepshouding - Beroepshouding	3,59
Profiel Gerardusschool - Beroepshouding	3,76
profiel gerardusschool - Beroepshouding	3,87

#### 4.5 Professionele cultuur

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 leggen de directie, de IB'ers en de vakspecialisten groepsbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden tijdens een studiedag geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect.

Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en ze vormen het fundament onder ons functioneren. Typend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een bekwaamheidsdossier.

De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerkrachten staan ingeschreven in het lerarenregister	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier wordt een levend document	gemiddeld

#### 4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor jonge mensen die willen werken in het onderwijs, bieden wij stage-plaatsen.:

1. Voor studenten van de pabo (meestal de Kempel)
2. Voor studenten van de opleiding voor onderwijsassistent (ROC ter AA en de Gilde-opleiding)
3. Voor studenten van de opleiding Sport en bewegen.
4. Voor studenten HBO/WO-pedagogiek
5. Snuffelstages vanuit het voortgezet onderwijs.

De stagecoördinator vraagt bij de collega's na welke plaatsingsmogelijkheden er zijn en geeft dit door aan de opleidingsinstituten. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de stagecoördinator en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt.

Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsscholen, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel (zie ons competentieboekje en de grote kijkwijzer).

#### 4.7 Werving en selectie

Werving en selectie vindt met name plaats op bestuursniveau. Zie beleidsstuk *Procedure beoordelen en benoemen nieuw personeel*. Het competentieboekje wordt hierbij gehanteerd.

Kandidaten moeten hun sollicitatie kunnen onderbouwen m.b.v. hun bekwaamheidsdossier.

#### 4.8 Introductie en begeleiding

Wanneer iemand als nieuwe leerkracht start op onze school, krijgt hij een collega toegewezen die hem begeleid bij zijn inwerkpen worden extra begeleid door de bouwcoördinatoren. Zij hebben regelmatige contacten met deze leerkrachten. Nieuwe leerkrachten ontvangen van de bouwcoördinatoren het competentieboekje. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visie en de ambities van de school. Zij krijgen zowel van de schoolleider als van de coördinatoren begeleidingsbezoeken in de klas, gevolgd door nagesprekken. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset). Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (nieuwe CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

Aandachtspunt	Prioriteit
Ontwikkelen van begeleidingsbeleid om van startbekwaam naar basisbekwaam te komen	gemiddeld
Aanscherpen van het introductiebeleid	gemiddeld

#### 4.9 Klik hier om de titel te wijzigen...

#### 4.10 Taakbeleid

In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek en wij hebben op basis daarvan een werktijdenregeling vastgesteld (8 uren per dag).

Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Indien er sprake is van extra gewerkte uren (overwerk), worden deze in principe voor de volgende vakantie gecompenseerd, registratie hiervan loopt via de verlofkaart.

Ieder jaar wordt voor het einde van het schooljaar het document Taakbeleid en taken opgesteld en wordt er per persoon een overzicht gemaakt van de ureninzet (lestaken, voor- en nawerk, klassentaken, deskundigheidsbevordering, duurzame inzetbaarheid en overige taken).

#### 4.11 Collegiale consultatie

Collegiale consultatie is een belangrijk middel om de doorgaande lijn in school te handhaven en het leren van en met elkaar vorm te geven.

Collegiale consultatie kan op allerlei manieren:

1. intervisie
2. observeren in de klas
3. samen lesgeven
4. samen voorbereiden
5. presentaties geven

In het kader van de versterking van de samenwerking met d'n Heiakker draait iedere collega een keer een dag mee op de andere school en omgekeerd.

In het kader van leren van en met elkaar en het delen van de verantwoordelijkheid streeft de schoolleiding ernaar om het collegiaal-overleg/het samen voorbereiden enz. te formaliseren.

Aandachtspunt	Prioriteit
Samen plannen, voorbereiden, uitvoeren en analyseren van lessen.	gemiddeld

#### 4.12 Klassenbezoek

De directeur en de IB'ers leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid elk minimaal één klassenbezoek af. Bij het klassenbezoek wordt de grote kijkwijzer gebruikt (die afgeleid is van ons competentieboekje). Hierin worden, naast de door het MT centraal gestelde competentie(s), ook door de leerkracht zelf nog één of meerdere competenties naar voren geschoven. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan zijn persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en worden uitgevoerd door de directeur.

Aandachtspunt	Prioriteit
Bevorderen co-teaching	gemiddeld

#### 4.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Daarom stelt iedere werknemer jaarlijks een POP op.

De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentieset (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties en op competenties naar eigen keuze. De werknemer laat zichzelf daarnaast ook nog scoren door de directeur, bouwcoördinator en een collega naar keuze.

Deze 360 graden feedback wordt besproken tijdens het functioneringsgesprek. Op basis hiervan kiest de werknemer een of meerdere verbeterpunten die hij volgens een vast format verwerkt in een POP. Het kan ook zijn dat naar aanleiding van het gesprek de directie de werknemer een ontwikkelingspunt aanreikt.

De uitvoering van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek en tijdens O&O. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

Aandachtspunt	Prioriteit
POP's laten opstellen gericht op doorstroming van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.	gemiddeld
SMART-formuleren van doelen op eigen ontwikkeling	gemiddeld

#### 4.14 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken, door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De missie en visie(s) van de school
- De competentie set
- De gescoorde competentieelijstjes
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De gespreksverslagen (FG)
- De gespreksverslagen (BG)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
- Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)
- Waar ben ik trots op

Dit laatste item moet in de vorm van een portfolio, als bijlage bij het bekwaamheidsdossier komen. In het portfolio verzamelt de werknemer de 'pareltjes' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

Aandachtspunt	Prioriteit
Het portfolio een levend document maken	gemiddeld
Het onderling afstemmen van bekwaamheidsdossier, lerarenregister en Talentmanager	gemiddeld

#### 4.15 Intervisie

Het schoolteam is opgedeeld in drie intervisiegroepjes, waarin twee keer per jaar, via de incidentmethode, de pop-ontwikkeling besproken wordt.

Verder kan er door iedere leerkracht een intervisie-sessie aangevraagd worden.

De eerst komende O&O wordt hier dan voor gebruikt. (zie ook paragraaf collegiale consultatie)

#### 4.16 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling Functioneringsgesprekken (Prodas).

Tijdens het functioneringsgesprek worden de volgende zaken besproken:

1. De 360 graden feedback van de aan het jaarthema gekoppelde competenties. (zie paragraaf 4.11 Klassenbezoeken)
2. De POP van de medewerker; Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de school-verbeterdoelen.
3. Werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.
4. De inzet van de uren duurzame inzetbaarheid en scholings-uren.

Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

Aandachtspunt	Prioriteit
Verantwoording afleggen over ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam opnemen in het functioneringsgesprek	gemiddeld

#### 4.17 Beoordelingsgesprekken

Onze school beschikt over een regeling Beoordelingsgesprekken (Prodas).

Op vier momenten voert de directie een beoordelingsgesprek:

1. Bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming.
2. Een maal in de drie jaar (na 2 functioneringsgesprekken) met alle werknemers in vaste dienst. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam).
3. Leerkrachten die vanuit disfunctioneren in een begeleidingstraject zitten.
4. Wanneer vervangers beoordeeld worden conform de regeling begeleiding en beoordeling nieuw personeel van Prodas.

#### 4.18 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over twee klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. De teamgerichte scholing wordt gepland tijdens gezamenlijke studiemomenten. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

#### **Gevolgde teamscholing in de laatste jaren:**

1. Groepsdynamiek
2. Hoogbegaafdheid
3. Directe instructie geven
4. Opbrengstgericht werken
5. Handelingsgericht werken

#### **Gevolgde persoonlijke scholing in de laatste jaren:**

1. Rots en water
2. Beelddenken
3. Faalangstraining
4. Sociale vaardigheidstraining
5. Boeiende breintjes
6. Master SEN
7. Leesmotivatie
8. Hoogbegaafdheid
9. Klassenmanagement in combi-groepen

#### **Specifieke expertise in het team:**

1. Muziek specialist
2. Leesspecialist
3. Hoogbegaafdheid
4. Faalangstreductie
5. Beelddenken
6. Rots en water
7. Office 365

Daarnaast maakt de school ook gebruik van de expertise die aanwezig is op collega-school d'n Heiakker.

Aandachtspunt	Prioriteit
Opleiden specialist onderbouw	gemiddeld
Instellen taak rekencoördinator	gemiddeld
Vergroten van expertise op het gebied van cooperatief werken en leren	hoog

#### **4.19 Teambuilding**

Op onze school organiseren we O&O-vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. We willen hierbij de input van onderwerpen met name uit het team laten komen. Ieder jaar volgt het team daarnaast samen een aantal nascholingsonderwerpen tijdens de gezamenlijke studiemomenten. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken regelmatig voor en na schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren. Verder lopen mensen na schooltijd gemakkelijk bij elkaar binnen. De school organiseert een gezellig samenzijn rond kerst. Daarnaast bestaat er een lief- en leedcommissie bestaande uit twee leerkrachten. Zij zorgen voor een attentie bij lief en leed binnen het team en organiseren een gezellig samenzijn met carnaval en einde schooljaar. Ook organiseren zij jaarlijks een teamuitje.



Aandachtspunt	Prioriteit
Herzien Lief en Leed regeling in relatie tot de afspraken binnen Prodas	laag

#### 4.20 Verzuimbeleid

Verzuimregistratie en verzuimbegeleiding gaan conform de afspraken binnen Prodas. Prodas heeft hiervoor een contract afgesloten met HCC (Human Capital Care). Ziekteverzuim wordt geregistreerd en gevolgd via E-care

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging en meldt de betrokkene ziek in e-care. De werknemer meldt zich ook weer beter bij de directeur, waarna die hem in e-care weer beter meldt.

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 personeelsfunctionaris. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. 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.

Aandachtspunt	Prioriteit
Aanscherpen van beleid Lief en Leed (Prodas) op onze schoolsituatie	laag

#### 4.21 Mobiliteitsbeleid

We onderscheiden twee soorten mobiliteit:

1. Gedwongen mobiliteit vaak door krimp van het leerlingenaantal.
2. Vrijwillige mobiliteit.

Er is een protocol mobiliteit binnen Prodas. Hierin staat omschreven welke stappen er in geval van gedwongen/vrijwillige mobiliteit gezet moeten worden. De directeur is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het mobiliteitsbeleid op school.

Ons bestuur Prodas stimuleert mobiliteit omdat het enorm verrijkend voor de individuele medewerker kan zijn, maar zeker ook voor de Prodas-organisatie als geheel. Daarom wordt er jaarlijks een banenmarkt georganiseerd, waar al het Prodas-personeel zich kan oriënteren op de ontstane vacatures op de diverse scholen.

Aandachtspunt	Prioriteit
Verbeteren van de kijk op mobiliteit binnen het team.	hoog

## 5 Organisatie en beleid

### 5.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 25 scholen van Stichting Prodas. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de Raad 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. De directie wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren/IB-ers voor de onder- en de bovenbouw (taken), zij vormen samen het managementteam (MT). De school heeft de beschikking over een ouderraad en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

### 5.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van het leerstofjaarklassensysteem. Doorgaans werken we met enkelvoudige groepen. Combinatieklassen worden gevormd, wanneer de leerlingenaantallen daar aanleiding toe geven. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van input van leerkrachten, leerlingen en ouders.

Het onderwijs aan een groep vindt vnl. plaats in het eigen klaslokaal. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

### 5.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en gestructureerde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Op onze school proberen we ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. **Kenmerkend** voor onze school is:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. De school is laagdrempelig in haar contact met ouders
4. Leraren , leerlingen en ouders gaan respectvol met elkaar om
5. Ouders ontvangen drie-wekelijks een nieuwsbrief
6. Door maandbrieven en periodeplanningen krijgen ouders zicht op de doelstellingen die in de komende periode centraal staan in de groepen
7. Ouders participeren bij diverse activiteiten

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	2,75
Quick scan 2013-2014 - Schoolklimaat	3,65

Aandachtspunt	Prioriteit
De school heeft de uitslagen van de vragenlijsten voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	gemiddeld
De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	gemiddeld

### 5.4 Sociale en fysieke veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en teamleden. De leerlingen worden jaarlijks bevraagd op veiligheid en welbevinden (DVVS, WMK-PO en Scholen op kaart). Ouders worden een keer per 4 jaar bevraagd door middel van een grote vragenlijst van Scholen met succes.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn 5 schoolregels die in iedere klas samen met de groep vertaald worden in positieve gedragskenmerken, of aangevuld worden met eigen gedragen klassenafspraken. Deze afspraken zijn afgestemd met BSO en TSO.

De school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling, Kinderen en hun sociale talenten. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Daarnaast wordt gewerkt met de anti-pestposters van Stop zinloos geweld en is er veel aandacht voor groepsdynamiek. Incidenteel wordt er aan een groep een Rots en Water training of iets dergelijks gegeven.

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

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), en een interne contactpersoon. Verder is er een klachtencommissie en een externe vertrouwenspersoon op bestuursniveau. De school beschikt over een ARBO-coördinator die ook de rol van veiligheids-functionaris vervult. In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Vragenlijst Sociale Veiligheid 2013-2014 leerkrachten - Algemeen	3,89
Vragenlijst Sociale Veiligheid 2013-2014 leerkrachten - Incidenten	3,69

Aandachtspunt	Prioriteit
Optimaliseren registreren en analyseren incidenten	gemiddeld
Verbeteren vragenlijst leerlingen m.b.t. sociale en fysieke veiligheid	gemiddeld
Implementeren Rots en Water trainingen	gemiddeld

### 5.5 ARBO-beleid

Onze school heeft met Human Capital Care 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.

Voor alle ARBO-zaken, die niet direct met ziekte en verzuimbegeleiding te maken hebben, werken we met het digitaal veiligheids-volgsysteem (DVVS). Hiermee werken we systematisch aan alle zaken die vanuit de ARBO-wetgeving verplicht zijn. Zoals b.v.:

1. RI&E
2. Calamiteiten/veiligheids/ontruimingsplan
3. Incidentenregistratie
4. BHV
5. Vergunningen
6. Vragenlijsten

### 5.6 Interne communicatie

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

**Kenmerkend** voor onze school is:

1. We werken met de volgende vergadervormen:
  - teamvergadering/studiedagen
  - O&O (onderwijs & ontwikkeling) 1x per twee weken
  - zorgvergaderingen 4x per jaar

- werkgroepen

2. Het MT vergadert eens per twee weken
3. De OR vergadert 1 x per 2 maanden
4. De MR vergadert 1 x per 2 maanden
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord, team-whatsapp en e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen
6. Leerkrachten zijn er zelf verantwoordelijk voor dat ze geïnformeerd worden over zaken die aan de orde zijn gekomen bij vergaderingen/ teambijeenkomsten waarbij ze niet aanwezig waren.

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
jaarlijkse quickscan 15/16 - Interne communicatie Gerardusschool 2015	3,25

### 5.7 Externe contacten

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

1. BSO/kinderopvang, zoals PUK, 'Kiekeboe' en 'het Boerderijke'.
2. Pabo, HS de Kempel.
3. Gilde opleidingen Venray (Opleiding onderwijsassistenten).
4. Summa College sport
5. Heiakkerschool
6. LEEF
7. Dorpsraad
8. Typeinstituut Spijksma
9. Peuterspeelzalen SPRING

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar\*
- De wijkagent\*
- Centrum voor jeugd en gezin
- Opvoedondersteuners\*
- Schoolarts\*
- Ergotherapeut
- Logopedist
- Dyslexie-therapeut
- Expertisecentrum Prodas
- VVE
- VO-contacten in het kader van de doorstroom

\*deze instanties participeren in het twee-maandelijks ZAT-overleg (ZORG-ADVIES-TEAM).

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
jaarlijkse quickscan 15/16 - Externe contacten	3,4

Aandachtspunt	Prioriteit
Intesivering contacten met de PSZ. Op termijn eigen kindcentrum openen.	gemiddeld

### 5.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: een optimale ontwikkeling van (hun) kinderen op alle gebied. 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. Wij stemmen verwachtingen met name af bij de ouder-kind-gesprekken in het begin van het schooljaar en stellen dit gedurende het gehele schooljaar bij waar nodig.

**Kenmerkend** voor onze school is:

1. De leerkrachten laten in woord en daad blijken dat zij ouders als partner zien.
2. De leerkrachten stellen ouders tijdig en adequaat op de hoogte van zaken die op school voorgevallen zijn.
3. De leerkrachten bespreken de resultaten (leren en seo ) van de kinderen tijdig en adequaat met de ouders en de kinderen.
4. De leerkrachten maken ouders (en kind) medeverantwoordelijk voor de resultaten van het kind.
5. De leerkrachten helpen de ouders bij het begeleiden van hun kind thuis.
6. De leerkrachten zijn in staat om echt naar de boodschap van ouders te luisteren en voorbij te gaan aan de manier waarop die boodschap gebracht wordt.
7. De leerkrachten zijn in staat om gesprekken met ouders tweezijdig en effectief te maken.
8. De leerkrachten zijn in staat om met behoud van relatie ouders aan te spreken en grenzen te stellen.

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Quickscan WMK juni 2016 - Contacten met ouders	3,09

### 5.9 Overgang PO-VO

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

1. Wij hebben een procedure voor de advisering (zie schoolgids)
2. Wij overleggen systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren
3. Wij hebben zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt, door middel van deelname aan PO-VO-werkgroepen.
4. Wij beschikken over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden
5. Wij controleren of onze adviezen effectief zijn

Aandachtspunt	Prioriteit
Nagaan succes in VO in relatie tot advies.	hoog

### 5.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is geen VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). De voorschoolse voorzieningen (PSZ en kinderopvang) dragen zorgen voor een goede overdracht. Meestal gebeurt dit middels overdrachtsformulieren, waar nodig door warme overdracht. In dat geval vinden er gesprekken en observaties plaats voordat het kind op de basisschool start. Onze school maakt gebruik van de methode Schatkist die goed aansluit op de methode 'Ik en Ko' die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt.

**Kenmerkend** voor onze school is:

1. De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
2. Er is waar nodig sprake van een warme overdracht

Aandachtspunt	Prioriteit
Onderzoeken van de mogelijkheden om een eigen IKC (integraal kindcentrum) te beginnen, onder verantwoordelijkheid van de directie van de school.	gemiddeld

### 5.11 Buitenschoolse Opvang en Tussenschoolse Opvang

Kinderopvangorganisatie PUK verzorgt in onze school de TSO en de BSO. Verder hebben we te maken met 't Boerderijke, die elders in Deurne buitenschoolse opvang aanbiedt. Binnen het schoolteam is een vast aanspreekpunt voor contacten met TSO en BSO aangesteld.

## 6 Financieel beleid

### 6.1 Financieel beleid

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school worden vastgesteld in het financieel beleidsplan van de stichting Prodas.

Alle inkomsten en alle uitgaven worden transparant toebedeeld aan de scholen zodat inzichtelijk wordt wat iedere school bijdraagt aan het geheel.

Jaarlijks maakt de afdeling FZ een concept-begroting die met de directeur besproken wordt en waar nodig aangepast.

De directeur legt de concept-begroting ter advisering voor aan de MR.

Door middel van kwartaalrapportages kan de directeur op de hoogte blijven van de realisatie van zijn begroting. Tijdens de jaarlijkse resultaatgesprekken legt de directeur verantwoording af over het gevoerde financiële beleid aan de voorzitter van de RvB.

### 6.2 Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Ons bestuur onderschrijft dit convenant. Dit is in te zien op de website van ons bestuur Prodas.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant.

## 7 Zorg voor kwaliteit

### 7.1 Kwaliteitszorg algemeen

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 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.

**Kenmerkend** voor onze school is:

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

#### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	3,38
Quick scan 2013-2014 - Kwaliteitszorg	3,77

Aandachtspunt	Prioriteit
De onderwijsbehoeften zijn door de directie geformuleerd op groeps- en schoolniveau en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	gemiddeld

### 7.2 Meervoudige publieke verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders.

- Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad.
- De ouders ontvangen drie-wekelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website en het ouderportaal van de school.
- Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn.
- Vanzelfsprekend informeren we de MR.
- Daarnaast hebben we een 4 jaarlijkse verantwoordingscyclus binnen ons bestuur bestaande uit:

1. Het inspectiebezoek.
2. De collegiale audit.
3. De externe audit
4. De interne audit

Verder voeren we jaarlijks een ambitie/resultaatgesprek met een lid van de RvB. Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

1. Eindopbrengsten
2. Tussenopbrengsten
3. Sociale opbrengsten
4. Realisatie verbeterdoelen



In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording).

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Bijhouden Vensters PO	(ruim) voldoende

### 7.3 Wet- en regelgeving

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

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

### Beoordeling

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

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4

### 7.4 Strategisch beleid

De Stichting Prodas beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage, strategische koers Prodas). Dit plan richt zich op de volgende vier thema's:

1. Het ontluikende kind
2. Samenwerken met ouders
3. School en samenleving
4. Eigentijds leren

De school heeft het strategisch beleidsplan geanalyseerd en bepaald welke consequenties e.e.a. heeft voor ons schoolbeleid. De aandachtspunten zijn verwerkt in de diverse paragrafen van ons schoolplan (zie met name het hoofdstuk Onderwijskundig beleid, paragraaf Missie de streefbeelden)

### Bijlagen

1. Strategische koers Prodas

### 7.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 25 november 2013 een schoolbezoek gehad, in het kader van het vierjaarlijkse onderzoek, van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). Tijdens het onderzoek heeft de inspectie de kwaliteit van het onderwijs op de school beoordeeld met een beperkte set indicatoren, waarmee zij overeenkomstig de Wet op het Onderwijstoezicht (WOT) kan beoordelen of de school op belangrijke onderdelen onderwijs van voldoende kwaliteit biedt. Deze indicatoren hebben betrekking op de resultaten en de ontwikkeling van leerlingen, op de zorg en begeleiding en op de kwaliteitszorg. Conform de uitgangspunten van het programmatisch handhaven is tevens gecontroleerd of de school voldoet aan bepaalde wettelijke voorschriften, waaronder de onderwijstijd.

De inspectie concludeert dat de kwaliteit van het onderwijs op alle onderzochte onderdelen op orde is. Uit het onderzoek is gebleken dat de school op die gebieden geen tekortkomingen kent. Om die reden wordt het reeds aan de school toegekende basisarrangement gehandhaafd. De inspectie concludeert tevens dat er geen tekortkomingen zijn in de naleving van de wettelijke voorschriften die zijn gecontroleerd.

## Bijlagen

1. Rapport van bevindingen

### 7.6 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning afgenomen in juni 2016.

#### Beoordeling

De Quick Scan (WMK-PO) wordt jaarlijks afgenomen bij directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Quickscan WMK juni 2016 - Pedagogisch Handelen Gerardusschool	3,51
Quickscan WMK juni 2016 - Didactisch Handelen Gerardusschool 2016	3,15
Quickscan WMK juni 2016 - Handelingsgericht werken in de groep	3,46
Quickscan WMK juni 2016 - opbrengstgericht werken Gerardusschool	3,18
Quickscan WMK juni 2016 - Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen Gerardusschool	2,65
Quickscan WMK juni 2016 - Contacten met ouders	3,09

Aandachtspunt	Prioriteit
Afname Quick-scan 2016-2017	gemiddeld
Afname Quick-scan 2017-2018	gemiddeld
Afname Quick-scan 2018-2019	gemiddeld
Afname Quick-scan 2019-2020	gemiddeld

### 7.7 Vragenlijst leerkrachten

De vragenlijst voor Leraren is afgenomen in november 2013. Het responspercentage was 100%. De leraren zijn gemiddeld zeer tevreden over de school. Ze gaven het cijfer 8,1.

#### Beoordeling

De vragenlijst voor Leraren wordt 1 x per vier jaar afgenomen m.b.v. Scholen met Succes.

Aandachtspunt	Prioriteit
Afnemen van de vragenlijst leerkrachten "Scholen met succes" in schooljaar 2017-2018	gemiddeld

### 7.8 Vragenlijst Leerlingen

De vragenlijst voor leerlingen is afgenomen in november 2013. Het responspercentage was 100%. De leerlingen zijn gemiddeld zeer tevreden over de school. Ze gaven het cijfer 8,33.

#### Beoordeling

De vragenlijst voor Leerlingen wordt 1 x per vier jaar afgenomen m.b.v. Scholen met Succes.

Aandachtspunt	Prioriteit
Afnemen van de vragenlijst leerlingen "Scholen met succes" in schooljaar 2017-2018	gemiddeld

### 7.9 Vragenlijst Ouders

De vragenlijst voor ouders is afgenomen in november 2013. Het responspercentage was 69%. De ouders zijn gemiddeld tevreden over de school. Ze gaven het cijfer 7,4.

#### Beoordeling

De vragenlijst voor ouders wordt 1 x per vier jaar afgenomen m.b.v. Scholen met Succes.

Aandachtspunt	Prioriteit
Afnemen van de vragenlijst ouders "Scholen met succes" in schooljaar 2017-2018	gemiddeld

### 7.10 Het evaluatieplan 2017-2020

Onze school beschikt over een meerjarenplan voor de beoordeling van de beleidsterreinen die in ons schoolplan aan de orde komen. Het team beoordeelt jaarlijks een aantal beleidsterreinen m.b.v. het instrument Quick Scan (WMK-PO). De meerjarenplanning geeft tevens inzicht in de planning van de vragenlijsten

#### Bijlagen

1. Meerjarenplanning WMK-PO

## 8 Aandachtspunten 2016-2020

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Verbeterpunten Inleiding	Beleid ontwikkelen met nadruk op planmatig werken en borgen	gemiddeld
	Minder naar binnen gekeerd zijn en de meerwaarde zoeken van samenwerking.	gemiddeld
Verbeterpunten Schoolbeschrijving	Ontwikkelen van beleid met betrekking tot educatief partnerschap met ouders	laag
	Verdelen van cruciale taken over de twee scholen	gemiddeld
	Formuleren van een heldere visie op ICT als onderbouwing van de noodzaak van BYOD	hoog
	Anticiperen op het huisvestingsplan Prodas	laag
De visies van de school	Ontwikkelen van een breedgedragen visie op het onderwijs op de Gerardus in 2024	hoog
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Gespreksvoering met kinderen optimaliseren	hoog
Actief burgerschap	Herzien Katern Burgerschap	gemiddeld
	Ontwikkelen van beleid op Mediawijsheid	gemiddeld
Leerstofaanbod	Ontwikkelen van vaardigheden om de mediawijsheid te vergroten.	gemiddeld
	Op onze school wordt planmatig gewerkt aan het ontwikkelen van de 21e eeuwse vaardigheden binnen ons bestaande leerstofaanbod.	hoog
	De school beschikt over een visie op burgerschap en concrete doelen; de school heeft de doelen vertaald in een aanbod.	gemiddeld
	Invoeren methode taal	laag
	Invoeren methode wereldoriëntatie	laag
Wereldoriëntatie	De (digitale) mogelijkheden van Binnenste Buiten beter benutten.	gemiddeld
ICT	ICT infrastructuur en hardware verbeteren en onderzoeken mogelijkheden BYOD	hoog
	Een gekwalificeerde ICT-er	hoog
	Een leergang knoppenwijsheid, mediawijsheid, gebruik WORD, Powerpoint en computational thinking (o.a. programmeren)	hoog
	De eigen ICT-vaardigheden van de leerkrachten verbeteren	hoog
	De samenwerking met d'n Heiakker	hoog
Wetenschap en Techniek	Koppelen van wetenschap en techniek aan de 21st century skills	hoog
	Efficiënter gebruik maken van de Techniek Torens	gemiddeld
	Beter gebruik maken van de digitale mogelijkheden van Binnenste Buiten.	gemiddeld
Engelse taal	Oriëntatie op Engels in alle groepen.	gemiddeld
Gebruik leertijd	Invoeren van periodeplanning binnen de school	hoog
Didactisch handelen	De leraren vergroten de betrokkenheid van de leerlingen op het leerproces	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Actieve en zelfstandige houding	D.m.v. leergesprekken en doelstellingengesprekken bevorderen de leerkrachten het eigenaarschap en de zelfsturing van de leerlingen	hoog
	Een opbouw (leerlijn) van het coöperatief leren	hoog
Zorg en begeleiding	De school beschikt over een deugdelijk format voor het opstellen van een ontwikkelingsperspectief.	gemiddeld
Afstemming	De leraren stemmen de onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.	gemiddeld
	Het groepsplan en de dag- en/of weekplanning verheldert wie (welk groepje) meer of minder onderwijstijd krijgt.	gemiddeld
Talentontwikkeling	Ontwikkelen van beleid ten aanzien van 21st century skills	hoog
	Ontwikkelen van een kindportfolio	laag
Passend onderwijs	Aanpassen van het huidige schoolondersteuningsprofiel	hoog
Opbrengsten	De school beschikt over een overzicht van de kenmerken van de leerlingenpopulatie gekoppeld aan een analyse, conclusies en (uitgevoerde) interventies.	hoog
	De school heeft zicht op het onderwijssucces van haar oud-leerlingen in het voortgezet onderwijs in relatie tot het gegeven schooladvies.	gemiddeld
	De school verbreedt het begrip opbrengsten van vooral cognitieve opbrengsten naar opbrengsten in de breedste zin (sociaal, creatief, fysiek enz.)	gemiddeld
Integraal Personeelsbeleid	Aanpassen document Professionele gesprekken op de Gerardusschool	gemiddeld
Organisatorische doelen	Aanstellen van een gekwalificeerde ICT-er (> 3dagen)	hoog
	Beleid ontwikkelen ten behoeve van de samenwerking Gerardus en Heiakker	gemiddeld
Professionele cultuur	Leerkrachten staan ingeschreven in het lerarenregister	gemiddeld
	Het bekwaamheidsdossier wordt een levend document	gemiddeld
Introductie en begeleiding	Ontwikkelen van begeleidingsbeleid om van startbekwaam naar basisbekwaam te komen	gemiddeld
	Aanscherpen van het introductiebeleid	gemiddeld
Collegiale consultatie	Samen plannen, voorbereiden, uitvoeren en analyseren van lessen.	gemiddeld
Klassenbezoek	Bevorderen co-teaching	gemiddeld
Persoonlijke ontwikkelplannen	POP's laten opstellen gericht op doorstroming van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.	gemiddeld
	SMART-formuleren van doelen op eigen ontwikkeling	gemiddeld
Het bekwaamheidsdossier	Het portfolio een levend document maken	gemiddeld
	Het onderling afstemmen van bekwaamheidsdossier, lerarenregister en Talentmanager	gemiddeld

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Functioneringsgesprekken	Verantwoording afleggen over ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekaam naar vakbekwaam opnemen in het functioneringgesprek	gemiddeld
Professionalisering	Opleiden specialist onderbouw	gemiddeld
	Instellen taak rekencoordinator	gemiddeld
	Vergroten van expertise op het gebied van cooperatief werken en leren	hoog
Teambuilding	Herzien Lief en Leed regeling in relatie tot de afspraken binnen Prodas	laag
Verzuimbeleid	Aanscherpen van beleid Lief en Leed (Prodas) op onze schoolsituatie	laag
Mobiliteitsbeleid	Verbeteren van de kijk op mobiliteit binnen het team.	hoog
Schoolklimaat	De school heeft de uitlagen van de vragenlijsten voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	gemiddeld
	De school registreert incidenten conform gemaakte afspraken en zorgt jaarlijks voor analyse van de gegevens (gekoppeld aan conclusies en interventies).	gemiddeld
Sociale en fysieke veiligheid	Optimaliseren registreren en analyseren incidenten	gemiddeld
	Verbeteren vragenlijst leerlingen m.b.t. sociale en fysieke veiligheid	gemiddeld
	Implementeren Rots en Water trainingen	gemiddeld
Externe contacten	Intensivering contacten met de PSZ. Op termijn eigen kindcentrum openen.	gemiddeld
Overgang PO-VO	Nagaan succes in VO in relatie tot advies.	hoog
VVE	Onderzoeken van de mogelijkheden om een eigen IKC (integraal kindcentrum) te beginnen, onder verantwoordelijkheid van de directie van de school.	gemiddeld
Kwaliteitszorg	De onderwijsbehoeften zijn door de directie geformuleerd op groeps- en schoolniveau en voorzien van een analyse, conclusies en interventies.	gemiddeld
Quick Scan - Zelfevaluatie	Afname Quick-scan 2016-2017	gemiddeld
	Afname Quick-scan 2017-2018	gemiddeld
	Afname Quick-scan 2018-2019	gemiddeld
	Afname Quick-scan 2019-2020	gemiddeld
Vragenlijst leerkrachten	Afnemen van de vragenlijst leerkrachten "Scholen met succes" in schooljaar 2017-2018	gemiddeld
Vragenlijst Leerlingen	Afnemen van de vragenlijst leerlingen "Scholen met succes" in schooljaar 2017-2018	gemiddeld
Vragenlijst Ouders	Afnemen van de vragenlijst ouders "Scholen met succes" in schooljaar 2017-2018	gemiddeld

## 9 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 03VG  
**Naam:** Gerardusschool  
**Adres:** Klingerveld 6  
**Postcode:** 5752 AK  
**Plaats:** Deurne

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 10 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 03VG  
**Naam:** Gerardusschool  
**Adres:** Klingerveld 6  
**Postcode:** 5752 AK  
**Plaats:** Deurne

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2016 tot 2020** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*  
-----

*naam*  
-----

*functie*  
-----

*functie*  
-----

*plaats*  
-----

*plaats*  
-----

*datum*  
-----

*datum*  
-----

*handtekening*  
\_\_\_\_\_

*handtekening*  
\_\_\_\_\_