

SCHOOLONDERNEMINGSPLAN

ALOYSIUSSCHOOL
Amersfoort

2011 – 2015

'richting een excellente smalle
zorgschool'



	INHOUD	
1.	INLEIDING	4
2.	LEESWIJZER	5
3.	STRATEGISCH BELEID	6
3.1	Beschrijving van de school	6
3.2	Missie – visie traject	7
3.2.1	Onze missie	7
3.2.2	Onze visie	8
3.3	Evaluatie schoolplanperiode 2007-2011	9
3.3.1	Schoolinspectie	9
3.3.2	Klassenbezoeken	9
3.3.3	Oudertevredenspeiling	9
3.3.4	Marketinganalyse	10
3.3.5	KPOA Schoolbezoeken / Management Contract	10
3.4	Interne en externe analyse (S.W.O.T.)	11
3.5	Strategische doelen KPOA	12
3.5.1	Schoolontwikkeling	12
3.5.2	Passend Onderwijs	12
3.5.3	Brede school	13
3.5.4	Opbrengst gericht Werken	13
3.5.5	Identiteit	13
3.5.6	ICT	13
3.6	Strategische doelen Aloysiusschool	14
3.6.1	ONZE AMBITIE : wij willen een excellente kleine zorgschool worden	14
4.	ONDERWIJSKUNDIG BELEID	15
4.1	Onderwijsconcept	
	Algemeen	15
	Pedagogiek	15
	Didactiek	16
	Leerlingenzorg	16
	Leerstofaanbod	17
	Ouders	18
4.2.	Burgerschapsvorming en Sociale Integratie	18
4.3	Tactische doelen onderwijs en zorg:	19
4.3.1	Op de planmatige uitvoering van onze zorg scoren we in juni 2012 een voldoende	19
4.3.2	Over 4 jaar werken we handelingsgericht	20
4.3.3	Over 4 jaar werken we opbrengstgericht	21
4.3.4	Afstemming lesaanbod op onderwijsbehoefte leerling / doorlopende leerlijnen	21
4.3.5	Verbeteren kwaliteit van de instructie	22
4.3.6	Implementeren doorgaande ontwikkelingslijn wereld oriëntatie groep 1 tm 8	22
4.3.7	Implementeren doorgaande ontwikkelingslijn voor meerbegaafden groep 1 tm 8	22
5.	PERSONEELSBELEID	23
5.1	Algemeen	23
5.2	Formatie	23
5.3	Taakbeleid	24
5.4	Gesprekscyclus	24
5.4.1	ambitiesprekken	24
5.4.2	functioneringsgesprekken	24
5.4.3	beoordelingsgesprekken	24
5.5	Deskundigheidsbevordering (scholing en professionalisering)	25
5.5.1	beroepshouding – professionele cultuur	25
5.5.2	Persoonlijke Ontwikkelings Plannen / POP	25
5.5.3	het bekwaamheidsdossier	25
5.5.4	gezamenlijke (na) scholing	25
5.5.5	collegiale consultatie	25

5.6	Verzuimbeleid	26
5.7	Tactische doelen personeelsbeleid	26
5.7.1	IPB gesprekken cyclus: ieder personeelslid heeft over 2 jaar de volledige gesprekkencyclus doorlopen	26
5.7.2	deskundigheidsbevordering: HGW Over 4 jaar zijn we HGW competent	26
5.7.3	deskundigheidsbevordering: OGW Over 4 jaar zijn we OGW competent	26
5.7.4	Over 4 jaar heeft 35% van onze personeelsleden een LB functie.	26
6.	MARKETING & COMMUNICATIE	27
6.1	Marketing & Communicatieplan	27
6.2	Interne Communicatie	27
6.3	Externe Communicatie	27
6.4	Communicatie met ouders	27
6.5	Tactisch doel Marketing & Communicatie	27
7	MATERIEEL & FINANCIËEL BELEID	29
7.1	Lumpsum financiering	29
7.1.1	overleg op schoolniveau over de financiën	29
7.1.2	controle op bestedingen: hoe gebeurt dat ?	29
7.1.3	specifieke budgetten	29
7.2	Externe geldstromen	30
7.3	Interne geldstromen	30
7.4	Sponsoring	30
7.5	Begrotingen	30
7.6	Planning & Controle cyclus	30
7.7.	Overzicht geschatte kosten HGW / ZORG	31
8	KWALITEITZORG	32
8.1	Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg	32
8.2	Inrichting van onze kwaliteitszorg	33
8.3	Schoolplancyclus	33
8.4	Plan Do Check Act	33
8.5.	Kwaliteitszorg: instrumenten en werkwijze stichting KPOA	35
9.	MEERJARENPLANNING (EXCELBESTAND)	
10.	JAARPLANNING 2011 – 2012	38
	VERWIJZINGEN NAAR DOCUMENTEN	40
	BIJLAGE I Huidige methoden & Materialen	41

INLEIDING

Het voor u liggende schoolplan van de Aloysiusschool geeft de voorgestelde schoolontwikkeling voor de periode van 1 augustus 2011 tot 1 augustus 2015 weer.

Als school (bestuur, directie, team en medezeggenschapsraad) willen we vaststellen op welke onderdelen we ons de komende vier jaar willen richten om de kwaliteit van (het onderwijs op) de Aloysiusschool te verhogen.

De algemene doelen van onze school (voortkomend uit de missie en visie) hebben we vertaald naar de dagelijkse praktijk.

We beschrijven hoe we ons onderwijs in willen gaan richten, welke materialen we daarbij gebruiken en hoe we dat organiseren. De kerndoelen zijn mede bepalend voor ons onderwijs.

We geven aan hoe we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken en welke verbeteringen we op grond van de interne analyse willen aanbrengen in de nabije toekomst.

Het schoolplan is opgesteld door Nina Bouwman, directeur van de Aloysiusschool, in nauwe samenwerking met het team en de Medezeggenschapsraad van de school.

De directie van de Aloysiusschool hecht er grote waarde aan dat de diverse geldingen achter de inhoud van het schoolplan staan, welke in samenwerking met hen tot stand gekomen is. Er is gestreefd naar een maximale inbreng van het team. Op deze manier wil de directie draagvlak genereren voor de kwaliteit in de uitvoering en vooral ook borging van de plannen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar en de per jaar opgestelde jaarplannen. De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door middel van een jaarverslag.

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

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

Het schoolplan is ter instemming voorgelegd aan de Medezeggenschapsraad en ter vaststelling voorgelegd aan het College van Bestuur van de Stichting KPOA

Dit schoolplan wordt geëvalueerd alvorens het nieuwe schoolplan (2015-2019) opgesteld wordt.

Directeur
Nina Bouwman

Datum:
Plaats: Amersfoort

Voorzitter College van Bestuur KPOA
Wil Ellenbroek

Datum:
Plaats: Amersfoort

Voorzitter Medezeggenschapsraad
Martijn Babeliowsky

Datum:
Plaats: Amersfoort

2 LEESWIJZER

Afgelopen schooljaar 2010–2011 zijn we in het team op de Aloysiusschool met een intensief schoolontwikkelings-traject gestart. De totstandkoming van het schoolondernemersplan is een belangrijk onderdeel in dit traject. Er is gestreefd bij de totstandkoming van dit document naar een zo maximaal mogelijke inbreng van het team omdat de uitvoering van het plan voornamelijk op hun schouders zal komen te liggen.

Het schoolplan van onze school bestaat uit verschillende onderdelen. Het spreekt voor zich dat deze onderdelen een grote mate van samenhang vertonen. De beleidsuitspraken die in het schoolondernemersplan zijn opgenomen en de daaruit voortvloeiende activiteiten, zijn gebaseerd op de missie en visie van het schoolteam (H 3.2 en 3.3.). Zij worden gedragen door de MR en vastgesteld door het bestuur. Om samenhang te waarborgen en ons niet te verliezen in details hebben we op basis van onze missie en visie een beperkt aantal strategische keuzes gemaakt.

Voor de komende jaren staan we voor het beantwoorden van de vraag :

'Hoe stemmen we het onderwijs (nog) beter / meer af op de onderwijsbehoeften van kinderen?'

We hebben de opdracht om als basisschool te komen tot een duidelijk schoolprofiel in het kader van Passend onderwijs, waarbij de school de zorgplicht heeft om alle kinderen die bij de school worden aangemeld een passend onderwijsarrangement te bieden. Als het schoolprofiel hierbij niet aansluit hebben we de verplichting de leerling te begeleiden naar de school waar de leerling wel passend onderwijs vindt.

Onze strategische keuze en prioriteit nr. 1 doelstelling is:

- De Aloysiusschool heeft zich in 2015 ontwikkeld tot een excellente smalle zorgschool. -

In hoofdstuk 4, het onderwijskundig beleid wordt een beschrijving gegeven van het door ons gewenste onderwijs op school.

Nagegaan is middels diverse nulmetingen op welke onderdelen het huidig onderwijs voldoet aan het door ons gewenste onderwijs (zie hoofdstuk 3.4.).

De tactische doelen zijn opgenomen in de meerjarenplanning (excelbestand hoofdstuk 9) en operationele doelen worden opgenomen in het jaarplan 2011 – 2012.

Het IPB plan (Integraal Personeels Beleidsplan) voor de Aloysiusschool waarnaar in hoofdstuk 5 wordt verwezen, zal in het schooljaar 2011 2012 verder ontwikkeld worden.

Het heeft direct verband met ons onderwijskundig beleid en sluit aan bij het strategische personeelsbeleid van Stichting KPOA.

In hoofdstuk 5 geven we aan welke personele consequenties er verbonden zijn aan bovengenoemd bovenschoolsbeleid voor de periode 2011 – 2015.

Het Marketing & Communicatieplan voor de Aloysiusschool waarnaar in hoofdstuk 6 wordt verwezen is voor de Aloysiusschool nieuw en heeft direct verband met het onderwijskundig beleid.

De ingezette weg om onze kwaliteitszorg verder in te voeren en te borgen (zie hoofdstuk 3.2. en 8 over Kwaliteitszorg) werd door de schoolinspectie zeer positief ontvangen.

Tot slot. Alle geplande veranderingen en de daarmee samenhangende financiële gevolgen zijn terug te vinden in hoofdstuk 9: de meerjarenplanning en de hieronder liggende begroting (zie opmerkingen hierover in hoofdstuk 7) van de Aloysiusschool.

Op basis van deze meerjarenplanning en de ontwikkelingen in de loop van de tijd wordt per schooljaar een gedetailleerd schooljaar (=actie) plan uitgewerkt, uitgevoerd en geëvalueerd.

3. STRATEGISCH BELEID

3.1 BESCHRIJVING VAN DE SCHOOL

De school

De Aloysiusschool is gebouwd in 1933 en genoemd naar een kloosterling uit Italië. Deze kloosterling, Aloysius, stond onder meer bekend om zijn studie-ijver.

De Aloysiusschool is een katholieke basisschool in de wijk Vermeerkwartier in Amersfoort-Zuid. Samen met het aangrenzende Leusderkwartier vormt het Vermeerkwartier het voedingsgebied van de school. Beide wijken hebben een redelijk gemiddelde bevolkingsopbouw binnen Amersfoort. Meer informatie over de omgeving van de Aloysiusschool vindt u in de Marketinganalyse van Ondernemen in Onderwijs (O in O), februari 2011, bijlage ..

De Aloysiusschool maakt samen met 16 andere basisscholen uit Amersfoort, Nijkerk, Hoogland en Hooglanderveen deel uit van de Stichting voor Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort e.o. (KPOA). www.kpoa.nl

Ontwikkeling leerlingaantal 2007 – 2011

Het leerlingaantal heeft zich de afgelopen jaren als volgt ontwikkeld:

Jaar	Aantal kinderen
01-10-2007	335
01-10-2008	334
01-11-2009	331
01-10-2010	337
Verwachting 01-10-2011	335

De verwachting is dat het leerlingaantal de komende jaren stabiel zal blijven, dit ook i.v.m. de beschikbare ruimte in ons schoolgebouw. De Aloysiusschool heeft een wachtlijst voor zowel de instroom in groep 1 als zij-instroom.

Aantal leerkrachten (fulltime/parttime, m/v, leeftijden):

Op de Aloysiusschool werken we met 26 collega's. Het team bestaat (afgerond) voor 20% uit mannen en voor 80% uit vrouwen. De verdeling is als volgt:

Leeftijd	Aantal mannen	Aantal vrouwen
20 – 29 jaar		3
30 – 39 jaar		3
40 – 49 jaar	1	8
50 – 59 jaar	2	7
60 jaar en ouder	2	

De verdeling fulltime/parttime werken is als volgt:

	Aantal	(opgenomen BAPO)
Fulltime	10	(5)
Parttime	16	

Ouderparticipatie

Op de Aloysiusschool bestaat een actieve groep ouders die betrokken is bij diverse activiteiten. De ouders helpen bij festiviteiten en diverse andere activiteiten in de school. Er zijn ook ouders die deelnemen in de medezeggenschapsraad (MR) en de oudervereniging (STAM).

3.2 MISSIE – VISIE Traject

Omdat er een wisseling van directie heeft plaats gevonden in schooljaar 2009 / 2010 was het goed om in het team te starten met een 'missie / visie traject'. Een goede start werd gemaakt met de invoering en borging van de kwaliteitszorg.

In het schooljaar 2010 – 2011 hebben we (stap 1) onze missie, (stap 2) visie en (stap 3) het schoolconcept gedefinieerd. Ook hebben we (stap 4) SWOT analyses uitgevoerd. We hebben een start gemaakt met de formulering van (stap 5) tactische doelen op het gebied van onderwijs en zorg. (zie hoofdstuk 4.3). In het schooljaar 2011-2012 zijn we gestart met de vertaling van deze tactische doelen naar (stap 6) de operationele doelen welke in het schooljaarplan 2011-2012 worden beschreven. (dit schooljaarplan wordt 1 november 2011 opgeleverd).

De operationele doelen uit het jaarplan 2011 – 2012 (en ook volgende jaarplannen) gaan we doorvoeren met (stap 7): de inzet van LA, LB personeel, (de functiemix en competentie management).

3.2.1. ONZE MISSIE

Onze missie hebben we in april 2010 op een studiedag gezamenlijk geformuleerd op basis van 4 kernwaarden: De doelstelling van deze studiedag was:

- Het team weet wat kwaliteitsbeleid is en waarom dit belangrijk is bij het dagelijks werk in de klas.
- Het team begrijpt wat het belang is van een gedeelde missie.
- Er is een gedragen missie geformuleerd, welke als leidraad kan dienen voor de toekomstige ontwikkeling van de school. Deze missie is gebaseerd op enkele door het team geformuleerde kernwaarden en zal in het verlengde liggen van de missie en visie van de stichting KPOA.

Met instemming van de MR zijn onze missie en kernwaarden geworden:

“Ontwikkelen met passie”

PASSIE

Passie voor het onderwijs is onze drijfveer. Wij willen anderen inspireren en geïnspireerd worden om met plezier kwaliteit te leveren.

SAMENWERKING

Wij maken actief gebruik van elkaars talenten en kwaliteiten.

VEILIGHEID

Wij creëren voor iedereen een veilige omgeving, waarin mensen elkaar respectvol ontmoeten, elkaar in hun waarde laten en vertrouwen hebben in elkaar.

ONTWIKKELING

Wij zijn een leeromgeving, waarin eenieder de kans krijgt en aangemoedigd wordt om zich optimaal en doelgericht te ontwikkelen.

3.2.2 ONZE VISIE

Onze visie geeft de door ons gewenste situatie aan, een beeld / verwachting voor de toekomst en beantwoordt de vraag 'waar willen we naar toe?'.
Deze visie geeft 'slechts' aan wat we willen voor de toekomst, (nog) *niet* hoe onze organisatie daartoe komt.

Een valkuil bij het formuleren van een visie is vaak dat het te veel overeenkomsten vertoont met een doelstelling. Op twee studiedagen (16 juni en 13 augustus 2010) hebben we op deze valkuil gelet en onze missie en kernwaarden gecomplementeerd met onze (zo kort en bondig mogelijke) visie op onze school en ons onderwijs. Met instemming van de MR is onze visie geworden :

ALGEMEEN

Onze school is een katholieke school, waarin zowel kinderen als volwassenen onderwijs ontwikkelen met passie, levend in de wereld van vandaag en inspeland op de samenleving van de toekomst.

Onze school staat open voor iedereen, wij hebben wederzijds respect voor ieders culturele en/of levensbeschouwelijke achtergrond.

PEDAGOGIEK

We sluiten met ons onderwijs aan bij de belevingswereld en de onderwijsbehoeften van de kinderen.

Zij voelen zich veilig en gaan met plezier naar school. Samen kunnen zij leren leren, rekening houdend met verschillen. Naast scholing hebben we aandacht voor de (sociale) vorming van de leerlingen.

DIDACTIEK

De school draagt zorg voor een kwalitatief goed onderwijsaanbod. Belangrijk vinden wij doorgaande leerlijnen in de groepen 1 t/m 8. Leerstrategieën bieden we uniform aan. We bieden afwisselende werkvormen, waarin samenwerking, zelfstandig werken en -planning een belangrijke rol spelen. Het is onze intentie om kinderen meer invloed te geven in hun eigen leerproces. Nieuwe ICT- ontwikkelingen in het onderwijs nemen we hierin mee.

LEERLINGENZORG

We dragen samen zorg voor de leerlingen. We willen afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Onderwijs op maat willen we leveren binnen van te voren helder aangegeven grenzen en met gebruik van interne en externe expertise.

LEERSTOFAANBOD

We bieden de kinderen een zo breed mogelijk basispakket aan, uitgaand van de kerndoelen, waarbij we rekening houden met en inspelen op verschillen tussen kinderen. Methodes, projecten en thema's zijn onze leidraad, 'we halen hiermee de wereld in de klas' op het niveau (belevingswereld) van de kinderen. *

OUDERS

Ouders zijn betrokken bij de zorg en het onderwijs aan hun kind. Een goede relatie met ouders, waarbij wederzijds respect en vertrouwen sleutelwoorden zijn, is hiervoor belangrijk.

* www.slo.nl /primair/kerndoelen en www.taalenrekenen.nl / ref_niveaus_taal en rekenen

3.3 EVALUATIE SCHOOLPLAN PERIODE 2007-2011

Met het team, directie, college van bestuur, schoolinspectie, O in O (Ondernemen in Onderwijs) en ouders hebben we, voor zover dit mogelijk was, de afgelopen vier jaren geanalyseerd.

In onderstaande paragrafen zijn verwijzingen te vinden naar beschikbare rapportages. Hierin bevinden zich adviezen en aanbevelingen t.a.v. verbeterpunten, deze zijn verwerkt in de SWOT analyse (H 3.5) en worden grotendeels opgenomen in het jaarplan 2011 – 2012.

3.3.1 SCHOOLINSPECTIE

De schoolinspectie heeft de kwaliteit van ons onderwijs beoordeeld aan de hand van Het toezichtskader po/vo 2009. Te beoordelen indicatoren in het vierjaarlijks bezoek zijn:

1. Kwaliteitszorg;
 - 1.1. Het vergroten van de kwaliteit in de schoolorganisatie in samenhang met de persoonlijke ontwikkeling van de leerkrachten;
 - 1.2. Ontwikkelen en bewaken van de kwaliteit van het onderwijs middels WMK-PO en / of kwaliteitskaarten.
2. Opbrengst gericht Werken;
 - 1.1. *Schoolniveau*
Kwaliteitszorg. Er heerst een opbrengstgerichte cultuur.
Personeelsleden spreken elkaar aan op het realiseren van hoge opbrengsten;
 - 1.2. *Groepsniveau*
De leerkracht werkt opbrengstgericht door de manier waarop deze zijn lessen presenteert en organiseert. Hierbij gaat het om kwaliteit van het leerstofaanbod voor alle leerlingen, de onderwijstijd, het didactisch handelen en de afstemming van het onderwijsleerproces op de verschillende behoeften van leerlingen.
 - 1.3. *Leerling niveau*
Extra zorg aan de individuele leerling. Een goed toets instrumentarium en actieve betrokkenheid van de leerling.
3. Onderwijsleerproces;
4. Zorg en begeleiding;
 - 4.1. Leerlingenzorg;
5. Wet- en regelgeving.

Onze school staat onder basistoezicht.

Als een school geen risico's voor de kwaliteit van het onderwijs loopt en de wet- en regelgeving wordt nagekomen, krijgt ze zogenoemd *basistoezicht*. Hoe ons onderwijs in de afgelopen periode beoordeeld is door de schoolinspectie is in te zien in de volgende rapporten op www.onderwijsinspectie.nl :

- 1) Schoolinspectiebezoek 2006.
- 2) Schoolinspectiebezoek 18 april 2011. Rapport verschijnt medio september 2011

3.3.2 KLASSENBEZOEKEN

In maart 2011 heeft de directie van onze school klassenconsultaties verricht aan de hand van een Kijkwijzer. Bevindingen zijn individueel teruggekoppeld naar de leerkrachten.

3.3.3 OUDERTEVREDENHEID SPEILING

Oudertevredenspeiling 2009 versus 2011. Zie rapport 'Scholen met Succes' d.d. do. 14 april 2011
De ouderenquête uitslagen zijn zo veel mogelijk meegenomen in de SWOT analyse.

In het nieuwe schooljaar 2011–2012 worden de uitslagen verder besproken in en met het team. (sept '11) en MR. Ook worden deze hierna teruggekoppeld naar de ouders.

3.3.4 MARKETING ANALYSE

Organisatie en Adviesbureau 'O in O' (Ondernemen in Onderwijs). Zie bijlage 'O in O' februari 2011

3.3.5 KPOA SCHOOLBEZOEKEN / MANAGEMENT CONTRACT

Het College van Bestuur van het KPOA heeft op informele wijze de scholen een ochtend of een middag bezocht. Zij hebben groepsbezoeken afgelegd en gesproken met diverse personeelsleden. Ook hebben zij formele schoolbezoeken afgelegd, waarin de schoolleiding bevraagd is over de bereikte resultaten.

Voor meer informatie zie H 8.5 Kwaliteitszorg op Stichtingsniveau.

Alle voorgaande gegevens in H 3.4.1 t/m 3.4.5 (voor zover op dat moment bekend) hebben naast een bijeenkomst met het team over onze sterkten en zwakten, geleid tot de volgende SWOT analyse (H 3.5):

3.4 INTERNE EN EXTERNE ANALYSE (S.W.O.T)

In deze paragraaf beschrijven we de sterkten (Strengths) + zwakten (Weaknesses) van onze schoolorganisatie (=intern) en de kansen (Opportunities) + bedreigingen (Threats) die buiten onze eigen organisatie liggen (= extern)

Interne analyse: sterkten en zwakten

Sterkten

- De school is gehuisvest in een prachtig oud schoolgebouw;
- Het team is enthousiast en sterk ontwikkelingsgericht;
- De school heeft een intensief schoolontwikkelings-, en/of (missie) visie traject ingezet. De visie is leidend bij de beslissingen die we nemen;
- De resultaten van de Cito eindtoets liggen al een aantal jaar boven het landelijk gemiddelde;
- De tussenopbrengsten (rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen) zijn conform (of boven) de norm van de Inspectie;
- In april 2011 is er een inspectiebezoek geweest. De Inspectie was tevreden over de onderwijsleerprocessen en de leeropbrengsten, als ook de ingeslagen richting van kwaliteitszorg.
Voor uitgebreide informatie verwijzen wij naar het rapport op de website van de Inspectie;
- We hebben goed Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP): conciërge en administratief medewerker;
- De school is financieel gezond;
- De school anticipeert op de ICT ontwikkelingen in de samenleving door te investeringen in de aanschaf en het gebruik van digitale communicatiemiddelen;
- Nieuwe website en huisstijl (o.a. logo).

Zwakten

- De school heeft nog onvoldoende een cyclisch systeem voor het volgen van leeropbrengsten;
- De analyse en evaluatie van de toetsgegevens wordt nog niet optimaal gebruikt als input voor de individuele handelingsplannen (c.q. in de toekomst : groepsplannen);
- Er is nog een onvoldoende samenhangend geheel van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen;
- De leerkrachten hebben een uiteenlopend ontwikkelingsniveau op het gebied van het geven van uitgestelde aandacht en instructie;
- De inzet van materialen voor zelfstandig werken worden nog niet genoeg gekoppeld aan de te behalen leeropbrengsten;
- Er is niet overal een doorgaande lijn in het lesaanbod aan kinderen, deze wordt nog onvoldoende bewaakt;
- De school communiceert niet helder genoeg naar de buitenwereld wat haar onderwijsaanbod is.

Externe analyse: kansen en bedreigingen

Kansen

- Het positieve imago van de school in de wijk en de hoge opbrengsten de laatste jaren werken stimulerend voor de aanmelding van nieuwe leerlingen. Komende 4 schooljaren heeft de school nog een wachtlijst;
- De al jaren gemiddeld genomen hoge CITO eindopbrengsten van onze leerlingen, die vragen om een structureel passend onderwijs aanbod voor meerbegaafden;
- Een sterk ontwikkelingsgericht team met veel kwaliteiten dat vanuit een proactieve houding resultaat- en handelingsgericht wil werken;
- Een betrokken ouderpopulatie welke bereid is om leerkrachten te ondersteunen en mee te denken in oplossingen;
- De invoering en borging van Wereld Oriëntatie (WO);
- Het verder professionaliseren van onze leerlingenzorg;
- Het expliciet maken van hetgeen we in de leerlingenzorg doen.

Bedreigingen

- De financiële situatie van de KPOA betekent een beperking van het budget. Dit heeft mogelijk (tijdelijk) invloed op de onderwijskundige ontwikkeling;
- Het stopzetten (bezuinigen), verminderen van financiële geldstromen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen) heeft direct invloed op de kwaliteit van het onderwijs aan de kinderen;
- De toenemende verantwoordingscultuur houdt personeel steeds vaker weg bij het primaire proces : het onderwijs;
- Ouders die kritischer worden (wordt ook als een kans gezien);
- De toename van zorgleerlingen in het regulier onderwijs, in groter wordende groepen met minder formatie voor de klas en/of ondersteuning, zorgt voor meer werkdruk bij het personeel;
- Het landelijk beeld van de vergrijzing zou 'op den duur' ook in onze wijk kunnen leiden tot minder kinderen c.q. leerlingen.

3.5 STRATEGISCHE DOELEN STICHTING KPOA

Onderstaande strategische doelen uit het meerjaren strategisch beleidsplan van stichting KPOA (febr. '11) worden komende beleidsperiode vertaald naar SMART geformuleerde tactische en operationele doelen op schoolniveau.

3.5.1 SCHOOLONTWIKKELING

- Elke school heeft een schoolplan met een samenhangende onderwijskundige visie waarin het onderwijsconcept, Passend Onderwijs, Opbrengstgericht Werken en de Brede School ontwikkeling, vorm krijgen. Ook hebben andere relevante beleidsterreinen en ontwikkelingen daarin een plaats (integraal personeelsbeleid, financieel beleid, huisvesting, leerlingstromen etc.). Er is een toetsbare relatie tussen het schoolplan en het strategische beleidsplan van de stichting.
- Op alle niveaus van de schoolorganisatie wordt systematisch aan onderwijskwaliteit gewerkt: door de leraar, de schoolleider en het schoolbestuur.
- Binnen een schoolteam is deskundigheid en capaciteit aanwezig om het rendement van onderwijs te onderzoeken en om nieuw onderwijs te ontwikkelen. Dit behoort tot de kerntaken van de school (zie IPB en Academische basisschool).
- Scholen werken met een concreet onderwijskundig jaarplan, onderdeel van het school(ontwikkel)plan.
- Elke KPOA school heeft, op het gebied van taal, lezen en rekenen, voor haar leerlingen ambitieuze leeropbrengsten geformuleerd. Deze liggen tenminste 10% hoger dan de ondergrens zoals door de inspectie is vastgesteld, rekening houdend met de aanwezige leerling populatie.

3.5.2 PASSEND ONDERWIJS

- De school heeft een onderwijszorgprofiel dat deel uitmaakt van een dekkend wijk gebonden/regionaal onderwijszorgaanbod.
- De school biedt ouders/deelnemers toegang tot informatie en tot ondersteuning bij de toewijzing van onderwijszorg (loketfunctie).
- De school bewaakt de kwaliteit van het onderwijszorgprofiel en betreft ouders/deelnemers bij de beoordeling daarvan.
- De school bewaakt dat medewerkers voldoen aan de professionele functie-eisen behorend bij het onderwijszorgprofiel.
- De school beschikt over ondersteuning voor leraren en leerlingen bij specialistische (ortho)pedagogische, (ortho)didactische en psychosociale problemen.
- De school waarborgt voor al haar leerlingen een effectieve overdracht van en naar een andere school of sector.
- De school legt (achteraf) verantwoording af over de besteding van de toegekende zorgmiddelen en de behaalde resultaten.

Opmerking: wetgeving op het gebied van Passend Onderwijs is nog onderwerp van discussie, evenals de uitvoeringscriteria..

3.5.3 BREDE SCHOOL (ABC)

- KPOA vormt allianties die bijdragen aan een samenhangend aanbod van opvang educatie, zorg en vrije tijd.
- De individuele scholen gebruiken allianties om daarmee de Brede School vorm te geven en een sluitend dag arrangement aan te bieden. Ouders, kinderopvang en de school werken als ketenpartners samen om de ontwikkelkansen van kinderen te optimaliseren.

3.5.4 OPBRENGST GERICHT WERKEN

- Individuele scholen benutten beschikbare data voor het verbeteren van hun onderwijs. Meten van leerling-resultaten, analyse ervan en aanpassing van het onderwijs naar aanleiding van de analyse van resultaten is een cyclisch proces. Cyclisch werken betekent dat steeds opnieuw bepaald wordt aan welke verbetering gewerkt wordt en welke concrete resultaten men wil bereiken.
- Bij KPOA wordt dit proces ondersteund door de PDCA-cyclus. In deze cyclus worden de leerlingendoelen geformuleerd, de leerling-resultaten gemeten, de leerling-resultaten geanalyseerd en verklaard en vastgesteld wat de noodzakelijke interventies en acties zijn om de doelen te bereiken, sturen op vooraf bepaalde doelen. Dit gebeurt op bovenschools, school- en groepsniveau. De referentieniveaus voor taal en rekenen worden meegenomen in Opbrengstgericht Werken.

3.5.5 IDENTITEIT

- Een identiteitsnota is vastgesteld waarin de kernwaarden van de Katholieke traditie zijn uitgewerkt naar een referentie- en handelingskader voor de scholen. Het identiteitsbegrip is in deze nota geformuleerd vanuit de confessionele invalshoek. Het is evenwel goed denkbaar dat het begrip identiteit en het vormen van een handelingskader van waarden en normen, sterk gekoppeld wordt aan het onderwijskundig en pedagogisch handelen en wellicht voor velen niet direct of relatief minder is verbonden aan de Katholieke traditie en / of men laat zich de vertaling naar de dagelijkse praktijk niet afdwingen.
- De scholen moeten de identiteitsnota (in hun schoolplan) vertalen naar schoolniveau.
- Dit leidt tot een concreet handelingskader voor de scholen, bijvoorbeeld ten aanzien van rituelen zoals het houden van vieringen, de vertaling naar competenties etc.
- Een gedragscode op basis van binnen KPOA geaccepteerde opvattingen over identiteit.
- Door samen te werken met identiteitsbegeleiders.

3.5.6 ICT

- Een ICT beleidsplan wordt ontwikkeld, c.q. de contouren voor een ICT beleidsplan worden besproken, waarbij een duidelijke visie wordt ontwikkeld op het gebruik van ICT binnen KPOA. Het gaat om de wijze waarop ICT wordt ingezet en wat vanuit efficiency overwegingen centraal en decentraal wordt geregeld. Dit gebeurt op stichtingsniveau en op schoolniveau als concreet onderdeel van het schoolplan.
- KPOA breed wordt bepaald in hoeverre een plan voor deskundigheidsbevordering noodzakelijk is, en zo nodig wordt een plan ontwikkeld om directeuren en leerkrachten te professionaliseren en hun deskundigheid te vergroten zodat zij ondersteund worden hun visie op het gebruik van ICT te implementeren.

3.6 STRATEGISCHE DOELEN ALOYSIUSSCHOOL

WAT VOOR SCHOOL WILLEN WE ZIJN ?

3.6.1 ONZE AMBITIE : WIJ WILLEN EEN EXCELLENTE SMALLE ZORGSCHOOL WORDEN

Binnen het kader waarin passend onderwijs ingevoerd moet gaan worden gaan we ons zorgprofiel komend schooljaar verder uitwerken:

op welke problemen / uitdagingen kunnen we goed antwoord geven? En waarin zijn we minder gespecialiseerd?

De school heeft zich uitgesproken over haar huidige en gewenste positie, denkend vanuit het model van Sardes. Die onderscheidt een netwerkschool - smalle zorgschool - brede zorgschool - inclusieve school als kapstok om verder in gesprek te gaan. Zie hieronder.

1: De netwerkschool

Deze school onderhoudt relaties met het (v)so en het praktijk-onderwijs en heeft de externe zorgstructuur goed op orde. De school heeft de zorg voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften aan deze organisaties 'uitbesteed'.

2: De smalle zorgschool

Deze school biedt adequaat onderwijs aan een specifieke categorie leerlingen met speciale onderwijsbehoeften, bijvoorbeeld leerlingen met stoornissen binnen het autistische spectrum (ASS) en/of de minder ernstige gevallen van andere categorieën leerlingen met speciale onderwijsbehoeften.

3: De brede zorgschool

Deze school vangt meerdere categorieën leerlingen met speciale onderwijsbehoeften op, bijvoorbeeld slechtzienden, kinderen met ernstige spraak- en taalmoeilijkheden en leerlingen met ASS.

4: De inclusieve school

De inclusieve school stelt zich open voor (nagenoeg) alle leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. De school vangt (nagenoeg) alle geïndiceerde leerlingen op.

De Aloysiusschool heeft zich altijd geprofileerd als buurtschool. Het team ziet de school nu overwegend als smalle zorgschool, met een enkel uitstapje (uitzondering) naar breed. Dit laatste is afhankelijk (geweest) van de aangemelde (zorg) leerlingen uit de wijk. We kunnen een behoorlijk aantal leerlingen op school houden, al dan niet met een eigen leerprogramma.

Het is zoals hierboven vermeld onze ambitie om ons richting een *excellente smalle zorgschool* te ontwikkelen. Onze aandacht ligt allereerst op de verbetering van de planmatige uitvoering van onze huidige zorgmogelijkheden en de competentieontwikkeling van de leerkrachten.

Wanneer leerlingen extra zorg- of onderwijsbehoeften hebben, is het belangrijk de aanpak van de school regelmatig te evalueren. Op basis daarvan stellen we steeds opnieuw de vraag of onze aanpak voldoet en/of verbeterd dient te worden.

Wij willen nadrukkelijk de ontwikkelingen rondom (de financiering) van het passend onderwijs meenemen in de uitwerking van de door ons verder gewenste positionering en ambities.

4 ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Volgend op de vaststelling van onze missie en visie heeft het team zich gebogen op 18 febr. 2011 (studiedag) over het onderwijsconcept dat wij graag in de komende beleidsperiode zouden willen gaan uitdragen.

4.1 ONDERWIJSCONCEPT

ALGEMEEN

Als school zijn wij ons ervan bewust dat onderwijs voortdurend in ontwikkeling is. De actuele stand van zaken ten aanzien van de inrichting en inhoud van ons onderwijs wordt aangegeven in het schoolplan.

Het schoolplan is de basis van ons functioneren en wordt in samenspraak met de verschillende geledingen actueel gehouden in een vaste cyclus.

Als team zien wij de school als een lerende omgeving waarin het altijd beter kan. Als teamleden werken wij intensief samen om het pedagogisch klimaat, de verschillende werkwijzen, onderwijsstrategieën en schoolorganisatie te optimaliseren.

Er zijn team-, bouw- en CLIB (=Cluster IB) vergaderingen, onder leiding van de directie of intern begeleider(s), hierin vindt de inhoudelijke en organisatorische afstemming plaats.

Tussen de geplande overleggen vindt op eigen initiatief van de leerkrachten clusteroverleg plaats.

Competentiemanagement wordt ondersteund door het inzetten van de gesprekscyclus, welke bestaat uit het ambitie-, functionerings- (P.O.P.), en beoordelingsgesprek. Tevens wordt in het kader van loopbaanbeleid en competentieontwikkeling de functiemix ingezet.

Daarnaast vinden er klassenconsultaties plaats waarin de directie het initiatief neemt, maar waarin ook externe deskundigen een plaats kunnen hebben. Klassenconsultaties worden altijd gevolgd door een feedback gesprek waarin de bevindingen van de consultatie met de betreffende collega worden besproken.

Het team acht zich gezamenlijk verantwoordelijk voor het pedagogisch klimaat, de sociale context en de onderwijs-inhoudelijke uitwerking. Wanneer daartoe aanleiding bestaat worden oplossingen voor problemen van collega's gezocht in collegiale ondersteuning. De betreffende leerkracht neemt daarin zelf het initiatief.

Onze school staat in wisselwerking met haar omgeving. Onze school is geen eiland en is zich bewust van c.q. staat open voor ontwikkelingen in de directe omgeving van de school. Wij zijn gericht op een goede afstemming tussen school en omgeving. Onze school ziet veelvormigheid van de schoolpopulatie als een verrijking.

PEDAGOGIEK

Wij willen leerlingen een gestructureerde, positieve basis bieden om tot ontwikkeling te komen en een brede bagage meegeven voor de rest van hun leven. We gaan hierbij uit van de totale ontwikkeling van het kind in cognitief, sociaal, creatief en motorisch opzicht.

Sociale competentie van de leerlingen is voor onze school in deze ontwikkeling een belangrijk item.

Voor ons zijn verdraagzaamheid, respect voor elkaar, samenwerken, verantwoording dragen voor je eigen gedrag en zelfstandigheid belangrijke normen en waarden die wij willen overdragen.

In onze eigen attitude en gedrag staan deze dan ook voortdurend centraal. Als team vervullen wij een voorbeeld rol. We bespreken onze normen en waarden, onze wijze van omgaan met elkaar, onze regels en afspraken, in het team, de groep, de school en daarbuiten.

We maken hierbij gebruik van 'Trefwoord' en de 'Kanjertaining'.

Wij hanteren tevens op school het protocol 'Ongewenst Gedrag' (c.q. het Pestprotocol) www.aloyiusschool.nl

DIDACTIEK

Onze lessen worden zo veel mogelijk uit gezamenlijk, schoolbreed gekozen lesmethodes of thema's aangeboden. Deze sluiten aan bij de verschillende onderwijsbehoeften van de kinderen in de klas. Een onderwijsbehoefte is datgene dat een leerling nodig heeft om een bepaald doel te bereiken. We maken bij het vervullen van deze behoefte onderscheid tussen instructiebehoeften en pedagogische behoeften.

De doelen die in de methode per leerjaar worden aangegeven, zijn ook de streefdoelen die wij per groep willen behalen.

De leerkrachten maken per jaar een eigen jaarplanning, waarin de geplande leerstof per week aangegeven wordt, om ervoor te zorgen dat aan het eind van ieder leerjaar deze doelen ook bereikt worden.

De leerkracht kijkt niet af (zonder overleg met de directie) van de gezamenlijk gekozen planning.

In ieder geval zullen leerkrachten oplossingsstrategieën aanbieden die in de methode worden gehanteerd.

Als het nodig is zullen zij ook andere strategieën aanbieden, de leerstof aanvullen of extra instructies verzorgen om de doelen te behalen. Als we gebruik hebben gemaakt van aanvullende oplossingsstrategieën, zullen we dit in de overdracht naar de volgende groep zorgvuldig communiceren.

Ons onderwijs is erop gericht ieder kind op zijn of haar niveau alle ontwikkelingskansen te bieden, waarbij wij als leerkrachten ons verplichten het maximaal haalbare te bereiken en hoge verwachtingen te hebben van de leerlingen.

Belangrijk vinden wij als team daarbij een doorlopende longitudinale leer- en ontwikkellijn van groep 1 tot en met 8, waarin per leerjaar de doelen zijn vastgelegd als streefdoelen. Langs deze lijn wordt iedere leerling door de jaren heen gestimuleerd en gevolgd en de individuele ontwikkeling in beeld gebracht.

We kiezen ervoor om te werken op basis van een aparte leerlijn met individuele leerlingen *vanaf groep 5* die niet de streefdoelen kunnen halen, daarmee een ander beschreven *ontwikkelingsperspectief* hebben.

Wanneer noodzakelijk kan de school besluiten tot een doublure, dit in overleg met de ouders. De eindbeslissing tot een doublure ligt bij de school.

Als team voelen wij ons gezamenlijk verantwoordelijk voor het onderwijs op onze school. Dit maakt intensieve samenwerking en afstemming noodzakelijk op het gebied van de doorgaande lijn, werkwijzen, werken met een grote en een kleine groep, gedifferentieerde instructie afgestemd op de onderwijs-behoefte van kinderen, klassenmanagement en onderwijshouden.

Uitgangspunten daarbij zijn een veilige, uitdagende leeromgeving, effectieve en directe instructie, samenwerkend en actief leren, waarbij de leerling verantwoording leert dragen voor zijn of haar eigen leerproces.

In alle groepen is **Zelfstandig Werken** ingevoerd en geborgd.

We passen de uitgangspunten van **Coöperatief Leren** toe in onze lesprogramma's.

De basisopstelling van de tafels in de groepen is coöperatief (d.w.z. in groepjes van 3 of 4 tafels). Zo nodig wijken we hier van af als een andere opstelling voor dat moment meer geschikt is. We maken ook gebruik van (ICT) werkplekken op de gangen, tussenruimtes en in de aula.

LEERLINGENZORG

Ons doel is om alle kinderen de kerndoelen basisonderwijs (<http://tule.slo.nl>) te laten bereiken, zodat voor hen een optimale doorstroom naar het voortgezet onderwijs mogelijk is.

Door middel van het leerlingvolgsysteem van methode gebonden en methode onafhankelijke toetsen (geregistreerd in Dotcomschool) worden de leerprestaties van alle leerlingen in kaart gebracht.

We gebruiken de landelijke CITO toetsen voor de groepen 3 t/m 8. Voor een overzicht van onze toetsen verwijzen wij naar onze signaleringskalender (is toetskalender), welke is opgenomen in het zorgplan.

In de zorgvergaderingen onder leiding van de intern begeleider(s) wordt de ontwikkeling van leerlingen besproken. Dit niet alleen aan de hand van de toetsuitslagen. Het groepsplan is uitgangspunt om te evalueren of de doelen in een periode gehaald zijn.

Naar aanleiding van de signalering volgens de signaleringskalender en de bespreking van de leerling(en) in de CLIB (Cluster IB) vergadering worden groeps- en individuele diagnoses vastgesteld en vervolgstappen bepaald. 2 à 3 keer per jaar worden groepsplannen welke vooral binnen de klas worden uitgevoerd, geëvalueerd en worden vervolgstappen bijgesteld.

Bij deze besprekingen dragen de intern begeleider(s) en de leerkrachten gezamenlijk de verantwoordelijkheid.

We werken handelingsgericht, met groepsoverzichten en groepsplannen. Op 3 niveaus per jaargroep wordt instructie verzorgd en afgestemd op de onderwijsbehoefte van kinderen.

Er wordt naar gestreefd het denken in niveaugroepen zoveel mogelijk dynamisch te laten plaatsvinden zodat indeling van niveaus aansluiten bij de onderwijsbehoefte van kinderen.

Voor zorgleerlingen vanaf groep 5, die de groepsdoelen niet kunnen halen, wordt een individueel ontwikkelingsperspectief opgesteld. De intern begeleider begeleidt en ondersteunt de leerkracht in het handelingsgericht werken met deze individuele ontwikkelingsperspectieven.

Alle leerlingen krijgen de mogelijkheid om zich op hun niveau zo optimaal mogelijk te ontwikkelen.

In grote lijnen onderscheiden we op dit moment op cognitief niveau de volgende groepen:

- I. presteerders op niveau;
de ontwikkeling van deze kinderen verloopt naar verwachting en op hun niveau. Het onderwijsaanbod aan deze leerlingen is regulier, maar houdt rekening met de individuele leerstrategie van de leerling.
- II. presteerders onder niveau;
de ontwikkeling van deze kinderen vertoont stagnaties. Het onderwijsaanbod aan deze leerlingen is er vooral op gericht om de stagnaties op te heffen (indien mogelijk). In het kader van zorgbreedte krijgen deze leerlingen extra aandacht. Hiervoor heeft de school een zorgplan uitgewerkt.
- III. presteerders boven niveau;
de ontwikkeling van deze kinderen verloopt voortvarender dan verwacht. Soms is hierbij sprake van een grote(re) of meerbegaafdheid. Het onderwijsaanbod aan deze kinderen wordt zoveel mogelijk afgestemd op hun ontwikkelbehoefte, waarbij differentiatie en het aanbieden van complexere (leer-) strategieën tot de mogelijkheden behoort.
Wij zijn voornemens het onderwijsaanbod voor meerbegaafden uit te breiden en meer structureel aan te bieden in onze school, mits financieel haalbaar. (zie H 4.7)

De sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen uit de groepen 1 tm 4 volgen we met het leerlingvolgsysteem KJK. Voor de groepen 5 tm 8 wordt 2x per jaar een sociogram gemaakt en verschijnt de sociaal emotionele ontwikkeling 2x per jaar op het rapport.

We gaan komend schooljaar 2011 – 2012 op zoek naar een landelijk genormeerde toets voor sociaal emotionele ontwikkeling.

LEERSTOFAANBOD

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen (zie bijlage I). De methodes worden integraal gebruikt. Ten aanzien van het leerstofaanbod hebben we de volgende afspraken opgesteld.

1. Onze methodes (H 4.5.1) voldoen aan de kerndoelen;
2. We houden bij de aanschaf van nieuwe methodes rekening met de mogelijkheid om gedifferentieerde instructie en verwerkingsstof te geven.
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn van groep 1 tm 8.
4. Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling
5. Het leerstofaanbod is gericht op de belevingswereld van de kinderen en kan (schoolbreed) project en/of thema gericht aangeboden worden;
6. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT;
7. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs;
8. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.

ouders

Ouderparticipatie vinden we waardevol om een aantal redenen.

Ouderparticipatie kan taakverlichting geven voor de school (*pragmatisch* motief) of helpen de opvoeding van school en ouders op een lijn te brengen (*pedagogisch* motief). Betrokkenheid van ouders kan het leerproces van kinderen ten goede komen (*onderwijspsychologisch* motief) en ouderparticipatie kan ook worden beschouwd als een vorm van democratisering en een middel tot culturele integratie (*maatschappelijk* motief).

We betrekken op onze school ouders zo veel als mogelijk is bij het onderwijs en de zorg voor hun kinderen.

We informeren ouders op (algemene) interactieve, informatie en gespreksavonden over de vorderingen en het welzijn van hun kinderen. We verspreiden 2-wekelijks een nieuwsbrief welke ook op onze website te vinden is.

Ouders kunnen lid zijn van de medezeggenschapsraad MR en / of de oudervereniging (STAM)

Dit zijn structurele activiteiten waarbij een beperkt aantal ouders betrokken is.

Daarnaast neemt een veel groter aantal ouders deel aan een scala van activiteiten die deels georganiseerd worden door de activiteitencommissie waarin ouders zitten. Ouders helpen als begeleider bij sportdagen en schoolreisjes, bij de organisatie van festiviteiten rond Sint en Kerst.

De eindverantwoordelijkheid over deelname van ouders aan deze activiteiten ligt bij de school.

4.2 ACTIEF BURGERSCHAP EN SOCIALE INTEGRATIE

Ons onderwijs:

- Gaat er mede van uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving. (wordt concreet uitgewerkt in onze leerlijnen voor *wereldoriëntatie*)
- Is mede gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie. (wordt concreet uitgewerkt in de schoolbreed gegeven *kanjertraining*)
- Is er mede op gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten. (ons aannamebeleid is gericht op het bevorderen van een *gemengde leerlingenpopulatie*)

Aan integratie gerelateerd:

- De leerlingen leren zich te gedragen vanuit respect voor algemeen aanvaarde waarden en normen.
- De leerlingen leren hoofdzaken over geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen, en ze leren respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen van mensen. (we gebruiken hiervoor o.a. de methode 'trefwoord' en o.a. *schooltelevisie, jeugdjournaal*)

Aan burgerschap gerelateerd:

- De leerlingen leren zorg te dragen voor de lichamelijke en psychische gezondheid van henzelf en anderen.
- De leerlingen leren zich redzaam te gedragen in sociaal opzicht, als verkeersdeelnemer en als consument. (*verkeerslessen*)
- De leerlingen leren met zorg om te gaan met het milieu. (*deelname aan NME projecten*)

4.3 TACTISCHE DOELEN ONDERWIJS EN ZORG

RICHTINGGEVENDE UITSPRAKEN

Voor de komende vier jaar zijn de volgende richtinggevende uitspraken (afkomstig uit richtlijnen van Ministerie OC&W, meerjaren strategisch beleidsplan Stichting KPOA) van belang voor onze activiteiten en prioritering:

1. Op de Aloysiusschool wordt hard gewerkt aan passend onderwijs. Wij weten het onderwijs zo in te richten dat vrijwel al onze leerlingen zich in een veilige setting kunnen ontwikkelen.
2. Op de Aloysiusschool wordt gewerkt volgens het handelingsgericht werken met alle onderwijsontwikkelingen die daarbij horen.
3. Op de Aloysiusschool zijn leerlingen mede eigenaar van en dragen zij leeftijdseigen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces.
4. Op de Aloysiusschool wordt opbrengstgericht gewerkt. De opbrengsten van zowel de methode gebonden toetsen als van de toetsen uit het CITO leerlingvolgsysteem worden regelmatig gedurende het schooljaar besproken. Naar aanleiding daarvan worden verbeteringen uitgevoerd.
5. Op de Aloysiusschool wordt systematisch en gestructureerd aandacht geschonken aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.

STRATEGISCH DOEL 1 : INVOERING / BORGING PASSEND ONDERWIJS

Passend Onderwijs kan niet gerealiseerd worden zonder aan onderstaande strategische subdoelen te werken. De uitwerking hiervan in operationele doelen is terug te vinden in de jaarplanning 2011 – 2012.

4.3.1. TACTISCH DOEL 1:

OP DE PLANMATIGE UITVOERING VAN ONZE ZORG SCOREN WE IN JUNI 2012 EEN VOLDOENDE (indicator 8.3 schoolinspectie)

Leerkrachten gaan samen met de Intern Begeleiders (structureel) een scherpe analyse van de methodegebonden en methode onafhankelijke toetsgegevens maken, zo nodig aangevuld met diagnostisch onderzoek. Deze analyse vormt de input voor een concrete en passende invulling van de extra zorg. De handelingsplannen worden concreet ingevuld aan de hand van de analyse met duidelijke ambitieuze doelen en uitgewerkte activiteiten. De doelen in de handelingsplannen zijn evalueerbaar om te bezien of de zorg effectief is geweest, dan wel welke vervolgstappen nodig zijn, die vervolgens weer uitgevoerd en geëvalueerd gaan worden ...

- *Het is onze ambitie om in de verschillende groepen hetzelfde beeld te laten zien in de kwaliteit van handelingsplannen.*
- *Het is onze ambitie om systematischer te kijken naar onze opbrengsten zodat we beredeneerde conclusies kunnen trekken voor de schoolontwikkeling en voor eventuele aanpassing in het leerstofaanbod.*
- *Het is onze ambitie om de ouders van de kinderen structureel over de kwaliteit van het onderwijs en informatie over (resultaten van) verbeteractiviteiten te informeren.*

4.3.2. TACTISCH DOEL 2 : OVER 4 JAAR WERKEN WE HANDELINGSGERICHT

Om tot een afgestemd onderwijsaanbod te komen wordt de komende 4 jaar de systematiek van het handelingsgericht werken (HGW) ingezet.

Handelingsgericht werken is een systematische manier van werken. Het onderwijsaanbod wordt afgestemd op de basisbehoeften en onderwijsbehoeften van ieder kind. Deze behoeften formuleer je door aan te geven wat een kind nodig heeft om een bepaald doel te kunnen bereiken.

De centrale vraag is: *Wat vraagt het kind aan ons? Welke benadering, aanpak, ondersteuning, instructie etc. heeft het nodig? Kind kenmerken worden vertaald naar onderwijsbehoeften. We richten ons dus niet zozeer op wat er mis is met een kind, maar meer op wat het nodig heeft om bepaalde doelen te bereiken en welke aanpak een positief effect heeft.*

Bij HGW richt je je niet alleen op de kind kenmerken, maar ook op de kenmerken van de onderwijsleer- en de opvoedingssituatie. Het begrip *afstemming* staat hierbij centraal. Niet alleen afstemming op het kind, maar ook door rekening te houden met wensen, mogelijkheden en verwachtingen van school en ouders.

Ook wordt bij HGW het leerkrachtgedrag centraal gezet in het zoeken naar afstemming, in het inspelen op de (specifieke) onderwijsbehoeften van de kinderen in de groep. Leerkrachten reflecteren op hun eigen werkconcept en vergroten hun competenties op het gebied van handelingsgericht werken.

Directeuren reflecteren daarnaast samen met de interne en externe begeleider op hun schoolbeleid in relatie tot de missie en koers van hun school en reflecteren op hun onderwijskundig leiderschap om tot duurzame verandering in het denken en werken op school te komen.

Intern en extern begeleiders doen dit ook op het gebied van handelingsgericht begeleiden en ondersteunen, gericht op het verstevigen en vergroten van de handelingsbekwaamheid van de leraren.

Bij HGW worden leerlingen aangesproken op hun mogelijkheden en talenten, en richt men zich op betrokkenheid, welbevinden en optimale ontwikkeling.

Daarnaast richten we ons ook op de ondersteuningsbehoeften van de leerkracht of ouders: wat zijn hun vragen en waaraan hebben zij behoefte bij het begeleiden van de kinderen: aan welke informatie, wat voor advies?

Voor handelingsgericht werken (HGW) gelden zes uitgangspunten, gebaseerd op HGD (D=denken):

1. De basis en onderwijsbehoeften van de leerling en de ondersteuningsbehoeften van de leerkracht of ouders staan centraal.
2. De werkwijze is systematisch en transparant.
3. De werkwijze is doelgericht en adviezen zijn haalbaar.
4. Er wordt gewerkt vanuit een transactioneel referentiekader. Alle betrokkenen werken constructief samen. Positieve aspecten van alle betrokkenen zijn van groot belang.
5. Er wordt oplossingsgericht gewerkt
6. Het handelen van de leerkracht is van doorslaggevend belang

Onze ambities zijn:

- De leraren kennen de leerlingen en brengen de leerlingen in kaart in het groepsoverzicht
- De leraren bieden een proactief onderwijsaanbod om zorg te voorkomen
- De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
- Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
- Externe partners worden –indien noodzakelijk– betrokken bij de zorg voor leerlingen
- De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
- Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens, bepaalt de school aard en zorg voor zorgleerlingen
- De school voert de zorg planmatig uit en gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
- De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Op korte termijn betekent HGW dat leerkrachten gaan werken met groepsoverzichten en –plannen spelling (zie voor de operationele uitwerking het JAARPLAN 2011 – 2012, wordt 1 november 2011 opgeleverd).

4.3.3. TACTISCH DOEL 3 :

Over 2 jaar werken we opbrengstgericht.

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na. We achten het van belang, dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. We werken aan een opbrengstgerichte cultuur, dit betekent dat we elkaar aanspreken op het realiseren van hoge opbrengsten.

Onze ambities zijn:

- De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken). [Rekenen en Taal zie referentiekaders hieronder]
- De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)
- De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
- De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
- De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
- De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
- De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

REFERENTIEKADERS TAAL EN REKENEN

In 2008 zijn in opdracht van het Ministerie van OC en W referentieniveaus voor taal en rekenen geformuleerd. Deze referentieniveaus geven aan wat leerlingen van 12, 16, 18 jaar moeten kennen, kunnen en begrijpen op het gebied van taal en rekenen. Wij zijn sinds 1 augustus 2010 wettelijk verplicht de referentieniveaus voor Nederlandse taal en rekenen in het onderwijsaanbod als uitgangspunt te nemen.

De werkgroep referentieniveaus 'taal / rekenen' zal zich komend schooljaar buigen over de wijze van invoering van deze referentieniveaus en consequenties voor de dagelijkse onderwijspraktijk. (schooljaarplan 2011-2012)

Op korte termijn betekent OGW dat leerkrachten komend schooljaar 2011-2012 werken met de leerdoelen en opbrengsten binnen de referentiekaders voor taal en rekenen. (zie voor de operationele uitwerking het JAARPLAN 2011 – 2012)

4.3.4. TACTISCH DOEL 4

AFSTEMMING LESAANBOD OP ONDERWIJSBEHOEFTE LEERLING / DOORLOPENDE LEERLIJNEN

Komende 4 jaar zorgen we voor een optimale afstemming van ons lesaanbod op de onderwijsbehoefte van de leerlingen.

Onze ambities zijn:

- De leerkrachten kunnen van hun jaargroep de leerlijn benoemen en de doelen die gesteld zijn behalen.
- We stemmen ons onderwijs af op de onderwijsbehoeften van de kinderen en bieden uitdagend onderwijs.
- Wij putten voor de vormgeving van ons aanbod uit de methodieken, waarbij we de vrijheid hebben om de volgorde van de leerstof te veranderen.
- Wij benoemen naar de kinderen toe de doelen waar wij de komende periode aan werken.
- De kinderen weten precies aan welke doelen zij werken en weten wat ze al kunnen en kennen. Zij zijn deels verantwoordelijk voor hun eigen leerproces.
- Wij dragen gezamenlijk de zorg voor doorlopende leerlijnen in het lesaanbod

We streven er de komende 4 jaar naar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën.

4.3.5. TACTISCH DOEL 5 : VERBETEREN KWALITEIT VAN DE INSTRUCTIE

Komende 4 jaar zullen we, in het verlengde van HGW (het werken met groepsoverzichten en –plannen), de kwaliteit van onze (directe) instructie verbeteren en deze nog meer laten aansluiten bij de onderwijsbehoefte van de leerlingen.

Onze ambities zijn:

- De leerkrachten reflecteren op de inhoud en wijze waarop zij instructie geven;
- De leerkrachten oriënteren zich op het Directe Instructie Model (DIM);
- De leerkrachten passen het gekozen model toe in hun dagelijkse praktijk.

4.3.6. TACTISCH DOEL 6: IMPLEMENTEREN DOORGAANDE ONTWIKKELINGSLIJN WERELDORIENTATIE GROEP 1 tm 8

In het komend schooljaar 2011 – 2012 gaat een werkgroep WO (wereldoriëntatie) van start met de doelstelling: 'Het realiseren (invoeren, borgen) van een doorlopende leerlijn voor Wereldoriëntatie voor 2013' passend bij onze missie, visie en ons onderwijsconcept.

4.3.7. TACTISCH DOEL 7: IMPLEMENTEREN DOORGAANDE ONTWIKKELINGSLIJN VOOR MEERBEGAAFDEN GROEP 1 tm 8

In het komend schooljaar 2011 – 2012 gaat een werkgroep 'onderwijs en zorg aan meerbegaafden' van start met onderstaande nader uit te werken doelstelling:

- Het verder ontwikkelen, uitvoeren en borgen van het meerbegaafden beleid binnen de Aloysiuschool;
- Inventariseren van benodigde school- en teamontwikkeling;
- Financiële dekking van activiteiten.

5. PERSONEELSBELEID

5.1 ALGEMEEN

In dit hoofdstuk staan de afspraken die, gerelateerd aan onze missie, visie, schoolconcept en strategische doelen bepalen hoe we met mensen en middelen omgaan. Duidelijk wordt wat verwacht wordt van het personeel en hoe we verschillende financieringsbronnen inzetten. We maken keuzes op basis van beleid.

STICHTING

Stichting KPOA richt zich in de komende planperiode op het verder ontwikkelen van uitdagend en vernieuwend Strategisch Integraal Personeelsbeleid.

In het strategisch personeelsplan wordt een verdere vertaling gemaakt vanuit de visie van de KPOA organisatie naar wat dit betekent voor het personeelsbeleid op de verschillende scholen voor de komende jaren.

(Zie het Meerjaren Strategisch Beleidsplan 2011 – 2015)

SCHOOL

Integraal personeelsbeleid betekent dat we ons personeelsbeleid doelgericht, samenhangend, resultaat- en vooral toekomstgericht aanpakken.

De instrumenten die hiervoor beschikbaar zijn, passen we toe op wat de organisatie en medewerkers nodig hebben. We ontwikkelen competentie management, (na)scholings-, loopbaan-, beoordelings- en beloningsbeleid, zodanig dat deze passen bij de doelen die de schoolorganisatie zich stelt.

5.2 FORMATIE

UITGANGSPUNTEN FORMATIE

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet op dit moment .

Wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen gaan we in het komend schooljaar (2011- 2012) onderzoeken en vaststellen. De gewenste situatie zal afgeleid worden van onze missie, visie(s) en strategische doelen.

FUNCTIEMIX

In het kader van de actie "leerkracht" is binnen de CAO voor het primair onderwijs afgesproken dat elke bestuur in 2014 40 % van haar leraren in een LB schaal heeft benoemd. Het aantal aan te stellen LB functies hangt af van de totale formatie van de school. Het doel is om de onderwijskwaliteit te verhogen en leraren meer promotie-perspectief te kunnen bieden.

In het nieuwe schoolformatieplan 2011-2012 zullen de nieuwe LB functies een plek krijgen.

We stellen onze LA leerkrachten jaarlijks in staat om te solliciteren naar een LB functie op de Aloysius school. Jaarlijks worden er tussen de 1 en 3 LB functies op de school in het kader van de Actie 'leerkracht' ingevuld tot we in 2015 op het gewenste percentage van LB functies zitten. Indien op onze school zelf niet voldoende respons komt op een LB vacature of wanneer het niveau dat bij deze functie hoort niet wordt gehaald dan kan de vacature binnen de Stichting KPOA uit gezet worden.

Dit zou in voorkomende gevallen kunnen leiden tot een intern KPOA mobiliteitsvraagstuk voor een LA leerkracht die dan elders in binnen de Stichting een plek zal krijgen.

5.3 TAAKBELEID

Taakbeleid is de optimale afstemming tussen het taakpakket van de school enerzijds en de ambities, de belastbaarheid, kennis en vaardigheden en de beschikbare tijd van de teamleden anderzijds. Taakbeleid is gekoppeld aan de doelstellingen van de schoolorganisatie en draagt bij aan het welzijn van het team. De taken zijn geïnventariseerd en omschreven. Er is met behulp van een urensystematiek een zwaarte toegekend aan elke taak. De taaktoedeling aan de medewerkers is op schrift gesteld. De uitvoering wordt gecontroleerd en er vindt een jaarlijkse evaluatie plaats.

Er wordt op onze school gewerkt volgens het KPOA taakbeleid (zie notitie taakbeleid stichting KPOA). We gebruiken het KPOA Norm Jaar Taak (NJT) format.

Hier staan de afspraken die bij het opstellen van de normjaartaak worden gehanteerd.

- Aantal lesuren (afhankelijk van het gekozen rooster, alle leerjaren gelijk of verschil onderbouw / bovenbouw);
- Percentage uren dat wordt gebruikt voor lesgebonden uren;
- Taakuren die worden toegekend in bijzondere situaties zoals daar zijn: beginnende leerkrachten, leerkrachten met grote en / of combinatiegroepen, taakuren voor zorgleerlingen;
- Wijze van invulling professionaliseringstijd e.a.

5.4 GESPREKSCYCLUS

Een belangrijk middel om de kwaliteit van de school te bewaken is de vastgestelde KPOA gesprekkencyclus. Ieder schooljaar vinden er 3 gesprekken plaats met de directie:

5.4.1 AMBITIEGESPREKKEN

In het ambitiegesprek worden de ambities van de individuele leerkracht tegen het licht gehouden van die van de school. Op basis van in het gesprek wederzijds helder gemaakte ambities beschrijft de leerkracht in zijn of haar POP de individuele ontwikkelrichting en wat nodig is om deze te verwezenlijken (bijvoorbeeld: (na)scholing, coaching, intercollegiale consultatie, video-interactie e.a..)

De directie vindt het uitermate belangrijk om wederzijdse verwachtingen af te blijven stemmen tussen school en individuele leerkracht vooral als het gaat om de invulling van (passend) onderwijs, HGW en OGW.

5.4.2 FUNCTIONERINGSGESPREKKEN

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. We beschikken over een regeling functioneringsgesprekken. Deze regeling is stichtingbreed afgesproken Tijdens het functioneringsgesprek, dat op basis van gelijkwaardigheid wordt gehouden, kan het POP van de medewerker centraal staan.

Het functionerings- en POP-gesprek maakt onderdeel uit van de opbouw van iemands bekwaamheidsdossier.

Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de school-verbeterdoelen.

Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

(Bijlage KPOA Functioneringsgesprekken)

KLASSENBEZOEK

De directie of een door de directie gedelegeerd persoon legt minimaal 1x per jaar bij ieder teamlid een klassenbezoek af. Bij het klassenbezoek worden –in overleg- criteria die afkomstig zijn van de kijkwijzer geobserveerd. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een functioneringsgesprek.

5.4.3 BEOORDELINGSGESPREKKEN

Onze school beschikt over een regeling beoordelingsgesprekken Deze regeling is stichting breed afgesproken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een 'tijdelijke naar een vaste benoeming'. Ook wordt er 1 x per 2 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag t.o.v. collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. (zie KPOA Regeling Beoordelingsgesprekken).

5.5 DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING (SCHOLING – PROFESSIONALISERING)

5.5.1 BEROEPSHOUDING – PROFESSIONELE CULTUUR

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de leerkrachten niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de leerkrachten aan een juiste beroepshouding. Daarbij gaat het om de volgende ambities:

- Handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
- Zich collegiaal opstellen
- Zich medeverantwoordelijk voelen voor de school, de leerlingen en elkaar
- Met anderen kunnen en willen samenwerken
- Hun werk met anderen bespreken
- Zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten
- Genomen besluiten loyaal uitvoeren
- Zichzelf en het klaslokaal openstellen voor anderen
- Aanspreekbaar zijn op resultaten en op het nakomen van afspraken
- Gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen
- Anderen kunnen en willen begeleiden of helpen
- Beschikken over reflectieve vaardigheden

5.5.2 PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSPLANNEN (POP)

Er is een sterke koppeling tussen de ontwikkelingsdoelstellingen van de school en de afspraken rond de invulling van de professionaliseringstijd van de individuele teamleden. Een onderscheid wordt gemaakt tussen teamscholing en individuele scholing. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing in aanmerking komen in relatie tot de organisatorische doelen en / of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan (POP).

Vanaf schooljaar 2011 – 2012 wordt een start gemaakt met het opstellen van een POP door elke afzonderlijke leerkracht, gekoppeld aan het gestarte schoolontwikkeling traject en /of missie – visie traject afgelopen schooljaar 2010 - 2011. Competentieprofielen opgesteld door het SLO spelen hierbij een rol evenals de opgestelde functieprofielen LA en LB leerkracht. De te ontwikkelen competenties zullen worden verwerkt in een kijkwijzer die wordt gehanteerd tijdens klassenconsultaties.

5.5.3 HET BEKWAAMHEIDSDOSSIER

Alle werknemers beschikken over een bekwaamheidsdossier. Deze dossiers zijn centraal opgeslagen in de school. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten;
- De persoonlijke ontwikkelplannen;
- De gespreksverslagen;

5.5.4 GEZAMENLIJKE (NA) SCHOLING

De directie organiseert en faciliteert hiernaast teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de afspraken (doelen) van de school. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering en komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken.

5.5.5 COLLEGIALE CONSULTATIE

Jaarlijks komt er een mogelijkheid tot collegiale consultatie. Dat kan een consultatie door een IB'er zijn, maar ook leerkrachten onderling worden in de gelegenheid gesteld om bij elkaar te consulteren.

5.6 VERZUIMBELEID

Ons schoolbestuur heeft verzuimbeleid geïnitieerd op basis van de wet "Poortwachter". Hierin wordt aandacht besteedt aan beleid met betrekking tot de verzuim- en reïntegratieprocedure.

De mogelijkheid bestaat om gebruik te maken van het 'open spreekuur' van de bedrijfsarts. Personeel dat graag eens wil spreken over psychische of lichamelijke zorgen of klachten, kan met de bedrijfsarts een afspraak maken.

5.7 TACTISCHE DOELEN PERSONEELBELEID

Richtinggevende uitspraken

1. Op de Aloysiusschool zijn leerkrachten professionals die zelf zorgdragen voor hun persoonlijke ontwikkeling. Zij gebruiken daarvoor hun persoonlijk ontwikkelingsplan als instrument.
2. Op de Aloysiusschool is de persoonlijke ontwikkeling gerelateerd aan de schoolontwikkeling.
3. Op de Aloysiusschool wordt de kwaliteit van de leerkrachten gevolgd via integraal personeelsbeleid. Tweejaarlijks wordt een IPB (gesprekken) cyclus gehanteerd van ambitiegesprek – functioneringsgesprek – beoordelingsgesprek.

5.7.1. TACTISCH DOEL 1 : IPB (=Integraal Personeels Beleid) CYCLUS :
Ieder personeelslid heeft over 2 jaar de volledige gesprekkencyclus doorlopen.

5.7.2 TACTISCH DOEL 2 : DESKUNDIGHEID BEVORDERING : HGW
Over 4 jaar werken we handelingsgericht; zijn we HGW competent.

5.7.3 TACTISCH DOEL 3 : DESKUNDIGHEID BEVORDERING : OGW
Over 4 jaar werken we opbrengstgericht; zijn we OGW competent.

5.7.4 TACTISCH DOEL 4: FUNCTIEMIX
Over 4 jaar is de functiemix ingevoerd. 35% van onze personeelsleden heeft een LB functie.

6. MARKETING & COMMUNICATIE

6.1. MARKETING COMMUNICATIE PLAN

In de komende schooljaar gaan we een Marketing & Communicatieplan ontwikkelen.

6.2 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 structuur van bijeenkomsten en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

We starten het komend schooljaar 2011-2012 met een evaluatie van de vergaderstructuur en/of het vergaderrooster afgelopen jaar en bijstelling voor het komend jaar.

Hierbij komt ook de inhoud van de vergaderingen aan bod.

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- Zaken worden op de juiste plaats besproken
- Vergaderingen en bijeenkomsten worden goed voorbereid
- Op bijeenkomsten/vergaderingen is sprake van actieve deelname
- In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
- We geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

6.3 EXTERNE COMMUNICATIE

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.

6.4 COMMUNICATIE MET OUDERS

Wij willen de ouders graag bij ons onderwijs en de nevenactiviteiten betrekken. Dat gebeurt zowel op schoolniveau in diverse raden, commissies en werkgroepen als bovenschools.

Het team is eenduidig in haar visie en opstelling naar ouders. Ouders zijn partners in opvoeding en onderwijs. Het team vormt met ouders en leerlingen een 'driehoek' waarbinnen interactie plaatsvindt.

De informatie vanuit het perspectief van de ouders over de ontwikkeling van hun kind wordt systematisch verzameld door begrijpend te luisteren naar ouders in gesprekken of uit bijvoorbeeld enquêtes.

De informatie wordt verwerkt in het groepsoverzicht bij de informatie van de leerling.

6.5 TACTISCH DOEL MARKETING & COMMUNICATIE

In de komende beleidsperiode communiceert de school helder en eenduidig over de vorderingen van de leerlingen, de onderwijsaanpak, het onderwijsconcept en het zorgprofiel naar de ouders.

Ambities (o.a. op basis van de uitslag ouderenquête):

- De informatie van de ouders wordt benut om de ontwikkeling van de leerling beter te begrijpen en om het onderwijs van de school te verbeteren.
- Ouders actief laten meedenken bij schoolontwikkeling.
- Ouders tijdig blijven informeren over belangrijke zaken.

- Leerkrachten communiceren op vergelijkbare wijze met ouders (mail, gesprek, taalgebruik, soorten gesprekken, timing, rolverdeling team) op basis van gezamenlijke afspraken.
- Er wordt onderzocht hoe we ouders nog beter kunnen betrekken bij de uitvoering van het onderwijs.
- Onderzoeken hoe wij ouders betrokken kunnen krijgen tijdens informatieve ouderavonden.
- We proberen een vorm te vinden waarbij we ouders meer kunnen betrekken bij het schoolwerk van de kinderen.

Deze ambities worden verder uitgewerkt in het jaarplan 2011 - 2012

7 FINANCIEEL EN MATERIEEL BELEID

7.1 LUMPSUM FINANCIERING – ONDERSTEUNING

De Aloysiusschool heeft een gezonde financiële huishouding. De school heeft te maken met een tweetal budgetten, een voor de materiële instandhouding en een voor de personeelsformatie. In het kader van de Lumpsum financiering is het mogelijk middelen van het ene budget over te hevelen naar het andere budget. De Stichting KPOA waar de Aloysiusschool onder valt, maakt voor haar financiële administratie gebruik van Dyade Amersfoort.

Regelmatig worden door de schooladministratie de rekeningen via de afrekenstaat en de kasstaat ingezonden. In de jaren 2011 – 2015 zal het financiële beleid van de school zich kenmerken door flinke bezuinigingen. Het College van Bestuur heeft haar scholen voor 4 jaar een korting op het financiële budget van 10% opgelegd, wat concreet voor de Aloysiusschool een aderlating van ong. 20.000 euro op jaarbasis betekent. Daarbij wordt gedurende de komende 4 jaren ook op het personele budget gekort hetgeen voor onze school afgelopen schooljaar een krimp van ca. 0,6 formatieplaats betekende. De directie had op deze aankomende personele korting al proactief ingespeeld. Niemand heeft onvrijwillig formatie hoeven afstaan of werd overgeplaatst naar een andere KPOA school.

7.1.1 OVERLEG OP SCHOOLNIVEAU OVER DE FINANCIËN

De verantwoordelijkheid voor de besteding van de financiën willen we op de Aloysiusschool lager in de organisatie gaan leggen.

In de voorbereidingen op de begroting van het volgende kalenderjaar kan het team zijn wensen en benodigde financiële middelen bij de directie kenbaar maken. In goed overleg met elkaar wordt uiteindelijk de definitieve concept begroting vastgesteld. Deze concept begroting wordt vervolgens besproken in de MR van de school. De leden van de MR hebben adviesrecht over de besteding van de schoolfinanciën.

Op Stichtingsniveau vindt overleg plaats met de Controller van het Stichtingsbestuur.

Uiteindelijk wordt de begroting door het College van Bestuur aan het begin van het nieuwe kalenderjaar vastgesteld na goedkeuring van de Raad van Toezicht.

7.1.2 CONTROLE OP BESTEDINGEN: HOE GEBEURT DAT ?

De bestedingen worden mede gedaan onder verantwoordelijkheid van de budgethouders. Uiteindelijk heeft de schoolleiding de eindverantwoording. Eenmaal per jaar wordt de schoolleiding aangesproken door het College van Bestuur op het gevoerde financiële beleid van de school. Meestal nadat een gesprek met de Controller van het stichtingsbestuur heeft plaatsgevonden.

De directie kent aan alle rekeningen en kasbonnen een boekhoudcode toe. Deze worden verder verwerkt door de leden van de schooladministratie. De nota's worden gefiatteerd door de directie en/of gaan gefiatteerd worden door de coördinator van de werkgroep.

De rekeningen worden gestuurd naar het financieel administratiekantoor Dyade Amersfoort. De kasnota's worden ter fattering ingestuurd naar het bestuursbureau van de Stichting alwaar er een controle en aftekening plaatsvindt.

Op deze wijze is een correcte wijze van externe controle op de uitgaven gewaarborgd.

Het bestuur van de stichting KPOA stelt jaarlijks de jaarrekening op. Deze wordt gecontroleerd door een accountant. Tevens houdt de Raad van Toezicht van de Stichting controle op zowel de jaarrekening als op de begroting(en) van de scholen en van de Stichting zelf.

7.1.3 SPECIFIEKE BUDGETTEN

Op de Aloysiusschool worden soms specifieke budgetten toegekend, bijvoorbeeld aan de ICT coördinator. Hij heeft zowel een budget voor het doen van de lopende uitgaven als een investeringsbudget waaruit hij o.a. computerconfiguraties en digitale schoolborden kan aanschaffen. De bedragen van deze specifieke budgetten zijn in de begroting opgenomen.

Ook het Zorgteam gaat een eigen budget krijgen en doet daaruit alle uitgaven die voor het goed functioneren van het team noodzakelijk zijn. Hierbij zijn de extra uitgaven voor o.a. de rugzakleerlingen inbegrepen. De IB-ers beheren de zorggelden die in het kader van een rugzakje aan de school worden toegekend.

7.2 EXTERNE GELDSTROMEN

De Aloysiusschool wil nog meer een ondernemende school worden.

- De school weet extra financiële middelen te genereren die direct aan de schoolorganisatie ten goede komen. In een aantal gevallen gaat het om subsidies die door derden worden verstrekt; in andere gevallen om doelsubsidies die de (Rijks)overheid aan ons ter beschikking stelt.

Voorbeelden zijn:

- Extra subsidie voor cultuureducatie (in 2011 voor het laatst).
- Extra subsidie in de vorm van impuls gelden uit de bestemmingsbox voor het bevorderen taal en rekenen op de basisschool.
- Extra subsidie voor het regelen van de tussenschoolse opvang.
- Waar mogelijk boort de school financiële bronnen aan om additionele projecten van te kunnen betalen, bijvoorbeeld gelden van het beheer van het fonds en andere subsidieverstrekters.

7.3 INTERNE GELDSTROMEN

De meeste schooluitgaven worden op rekening gedaan. De school kent verder een kleine kas van ca. 1.000 euro waaruit via een bankpas de lopende kleine uitgaven worden gedaan. Waar mogelijk proberen wij door slim inkopen financieel voordeel te behalen door te letten op en gebruik te maken van aanbiedingen. De leerkrachten die uitgaven doen voor hun groep dienen hun kasbonnen bij de administratie in en krijgen hun geld teruggestort op hun bankrekening.

7.4 SPONSORING

De Aloysiusschool maakt in beperkte mate gebruik van sponsoring. Wij houden ons hierbij aan de uitgangspunten en afspraken zoals geformuleerd in het 'Convenant Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' van januari 2002 en geactualiseerd in augustus 2003.

Een voorbeeld van sponsoring is het beschikbaar stellen van T-shirts aan alle kinderen van de school. Verder geschieden vormen van sponsoring door het beschikbaar stellen van diensten, bijvoorbeeld door het rijden voor de school of door het beschikbaar stellen van natuurmaterialen e.d.

Wij hebben schoolintern geen afspraken gemaakt over de hoogte van de te aanvaarden sponsorbedragen. Wat wij belangrijk vinden is dat er geen tegenprestatie in welke vorm dan ook van de leerlingen en/of de school wordt gevraagd.

7.5 BEGROTINGEN

Zie voor de besteding van het schoolbudget de meerjarenbegroting 2011 – 2015 van de Aloysiusschool.

7.6 PLANNING EN CONTROLE CYCLUS

De stichting KPOA e.o. kent een strakke planning en controle cyclus voor wat betreft het op orde krijgen en houden van de financiën. Een van de elementen is dat de Controller vanuit het bestuursbureau maandelijks een overzicht van de uitgaven naar elke school toestuurt met daarbij een analyse hoe de school ervoor staat. Dit laatste stelt de schoolleiding steeds beter in staat om de uitgaven binnen de begroting te houden. Een overschrijding is ongewenst en wordt, onvoorziene situaties daargelaten, niet toegestaan.

7.7 OVERZICHT GESCHATTE KOSTEN HGW / ZORG

HGW (handelingsgericht werken) + competentie management

De kosten voor implementatie en consolidatie van HGW zal komend schooljaar ongeveer € 7.500,- en hierna zo'n € 2500,00 per jaar bedragen. Van dit bedrag wordt de scholing bekostigd en de begeleiding van het team en de werkgroep HGW. We krijgen voor het komend schooljaar nog een gedeeltelijke subsidie van het NIS. (Nieuw Interzuilair Samenwerkingsverband, kortweg NIS, is een samenwerkingsverband tussen 15 schoolbesturen in Amersfoort en omliggende gemeenten)

Zorg

Dit jaar gaan wij intern een nulmeting laten verrichten t.a.v. de kwaliteit van onze zorg (structuur).

We gaan expertise inhuren om ons als team te begeleiden bij o.a. de verfijning van ons zorgprofiel. Tevens bij het formuleren en positioneren van de rol van de Intern Begeleider.

De geschatte kosten hiervoor zijn € 3.000,- .

Leerlingenzorg

Bij Eduniek hebben we voor ruim € 9000,00 aan leerlingenzorg 'ingekocht'. Dit bedrag zal komende jaren eerder meer dan minder worden bij ook andere zorgaanbieders.

Voor de verdere onderbouwing van de plannen zie de meerjarenbegroting 2011 – 2015 van de Aloysiuschool.

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit het onderwijs op onze school vormgegeven wordt. In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

8.1 VOORWAARDEN VOOR ONZE KWALITEITSZORG

Bij het vormgeven van ons kwaliteitszorgbeleid gaan we ons komende beleidsperiode baseren op het model dat is ontwikkeld door het Instituut Nederlandse Kwaliteit (INK).

In dit model is een onderverdeling gemaakt in middelen en processen (Organisatie) en tevredenheid betrokkenen en eindresultaten (Resultaat).

Door systematisch na te gaan of de gewenste effecten en resultaten gehaald worden, wordt het mogelijk waar nodig het beleid bij te sturen. In die zin wordt ook gebruik gemaakt van de plan-do-check-act cyclus, in het INK-model kort weergegeven door leren en verbeteren. Zie onderstaande tabel

Leiderschap		Personeels-beleid	Management van processen		Waardering personeel	Eind-resultaten
		Doelen en strategie			Waardering ouders/leerl.	
		Inzet middelen			Waardering omgeving	
Organisatie				Resultaat		
↻ Leren en verbeteren ↻						

De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het hierna beschreven kwaliteitszorgsysteem (zie plan kwaliteitszorg, in bewerking!). o.a.:

- Het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus (PDCA) bij de activiteiten met betrekking tot kwaliteitszorg.
- Het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang.
- Het vastleggen en bewaken van teamafspraken.
- Het creëren van draagvlak.
- Het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de leraren.
- Het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking (w.o. het systematisch geven van feedback).

Alle leerkrachten zijn mede verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs in hun groep maar hebben tevens een aandeel in de kwaliteitsbewaking van het onderwijs in de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat het ontwikkelen van goed onderwijs slechts mogelijk is als er sprake is van een professionele cultuur. Kenmerkend daarvoor zijn: ontwikkeld vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid, bereidheid tot reflecteren op eigen handelen, vertrouwen in het handelen en niet alleen voor de eigen taak, maar voor het onderwijs op de school als totaliteit.

8.2 INRICHTING VAN ONZE KWALITEITSZORG

Bij de inrichting van onze kwaliteitszorg is het schoolplan het richtinggevend document bij de kwaliteitsverbetering. We gaan middels het jaarlijks op te stellen actieplan monitoren wat we met elkaar afgesproken hebben, om vervolgens het schoolontwikkelingsplan (eventueel) bij te stellen.

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

In het document kwaliteitszorg is weergegeven hoe de cyclus jaarlijks doorlopen wordt. Het schoolplan en meerjarenplan worden op elkaar afgestemd.

Wij maken tevens gebruik van het document waarin wordt beschreven hoe het bestuur toezicht houdt op de kwaliteit van haar scholen. (zie H 9)

8.3 SCHOOLPLANCYCLUS

Voor het samenstellen van een schoolplan gaan wij de volgende werkwijze hanteren.

- *Analyse van de leerlingenpopulatie*

Ieder jaar stellen we vast welke leerlingen bij ons op school andere onderwijsbehoeften hebben. De IB'er maakt dit overzicht in april, zodat het mee kan worden genomen in de jaarlijkse evaluatie van het schoolprofiel c.q. beleidsplan. Rapportage aan: Het team.

Te gebruiken bij: Evaluatie en opstellen van het jaarlijks actieplan en bijstelling schoolontwikkelingsplan.

- *Overzicht van de positie in de wijk/regio*

De directeur maakt een overzicht van de positie van de school in de wijk. Daarin komen de volgende aspecten aan de orde:

- ABC partnerschap en het NIS samenwerkingsverband.
- Tevredenheid en verwachtingen van ouders (eens per twee jaar d.m.v. enquête).
- Kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkeling van de leerlingenpopulatie ook in relatie met de ontwikkeling op de collega-scholen (eens per vier jaar).
- Een SWOT-analyse (eens per vier jaar).
- Zicht op contacten met instellingen, verenigingen en collega scholen. We gaan na wat deze contacten voor effecten hebben binnen de school en hoe de betreffende instellingen de contacten waarderen. Op basis daarvan bepalen we op welke wijze het contact voortgezet wordt.

Rapportage aan: College van bestuur.

Te gebruiken bij: Evaluatie, opstellen en bijstellen van het schoolontwikkelingsplan en het jaarlijkse actieplan.

- *Het bepalen van de doelen van de school*

Eens in de vier jaar stelt het team, op initiatief van de directie, doelen voor het onderwijs vast (op basis van de analyse van de uitgangspositie). Deze doelen sluiten aan bij de opgestelde missie / visie. De beschrijving van de volgende onderdelen komen hierbij aan de orde:

- te bereiken doelen op het gebied van onderwijs en leren.
- te bereiken leerresultaten (rekening houdend met de populatie).
- te bereiken doelen op het gebied van schoolspecifieke aspecten. Het gaat hierbij om doelen waarmee we ons willen profileren.

Rapportage aan: College van Bestuur en MR.

Te gebruiken bij: Jaarlijkse analyse van de huidige situatie (welke doelen zijn gerealiseerd en welke nog niet?).

- *Analyse van de huidige situatie aan de hand van doelstellingen*

Eens per vier jaar gaat het team onder leiding van de directie na in hoeverre de schooldoelstellingen zijn gerealiseerd.

De in te zetten instrumenten zijn afhankelijk van de gekozen doelen.

Het kan gaan om:

Klassenbezoeken. Functionerings-, loopbaan- en beoordelingsgesprekken. Interviews met ouders, kinderen en leraren. Een enquête en/of schooldiagnose-instrument.

Voor doelen op het gebied van te bereiken leerresultaten gebruiken we Cito-toetsen en methodegebonden toetsen
Rapportage aan: College van Bestuur, MR en het team.

- *Evaluatie schoolplan*

In het schooljaar 2014-2015 wordt de balans opgemaakt van de resultaten van de afgelopen schoolplanperiode. Naast de eigen gegevens wordt ook gebruik gemaakt van de gegevens van de inspectierapporten om inhoudelijk vast te stellen waar de school zich ten aanzien van onderwijskundige ontwikkeling op dit moment bevindt.

Alle gegevens uit deze en hiervoor genoemde acties worden geanalyseerd op sterke en zwakke punten (SWOT-analyse). Deze worden gepresenteerd op een bijeenkomst voor het team, waarbij ook informatie verstrekt wordt over relevante ontwikkelingen van dat moment en de nabije toekomst. Op basis van deze informatie en gebruikmakend van de inzichten en ideeën van de leerkracht worden missie en visie van de school waar nodig geactualiseerd en bijgesteld en worden strategische doelen geformuleerd voor de nieuwe schoolplanperiode.

Gezien de formele status van dit document wordt dit vastgesteld door MR en het College van Bestuur.

Ouders worden middels de schoolgids op de hoogte gesteld van de hoofdlijnen van beleid, zoals dat vastgesteld is in het schoolplan.

8.4 PDCA

We gaan komende beleidsperiode ervaring opdoen met het continu cyclisch proces van voortdurende kwaliteitsverbetering. Hiertoe gebruiken we het PDCA model:

Plan : plannen van activiteiten en het stellen van doelen

Do : uitvoeren van geplande activiteiten

Check : nagaan en meten in hoeverre de afgesproken doelen zijn gehaald

Act : analyse van de afwijkingen en het nemen van maatregelen

Met het team hebben we onze voornemens in een tijdsplan voor de volgende vier jaren opgenomen en vastgesteld. Tijdens de opzet van ons schoolplan hebben we ons de vragen gesteld :

- Waar zijn we sterk en zwak in?
- Hoe staan we ervoor?
- Wat gaan we de komende jaren doen?

Dit heeft geleid tot dit document dat richting zal geven aan ons handelen. Per beleidsvoornemen zal met kleuren worden aangegeven in welke fase we ons bevinden. De beleidsvoornemens worden in het jaarplan zo SMART mogelijk geformuleerd. We hebben ervaren dat onderwijsveranderingsprocessen binnen de school processen zijn welke jaarlijks om bijstelling vragen. In de evaluatie van het jaarplan zal een eventuele bijstelling van het tijdspad worden opgenomen.

“De goede dingen doen!”

In de laatste fase zullen we ons bezighouden met VASTSTELLING. We stellen ons de vragen: Waar zijn we sterk en zwak in? Hoe staan we ervoor? Wat gaan we de komende jaren doen?

Het strategische meerjarenplan van Stichting KPOA, het schoolplan, uitslagen van ‘de kwaliteitsmeter’ en inspectieonderzoeken zijn daarbij belangrijke documenten.

“De dingen goed doen!”

Het beleidsvoornemen wordt opgenomen in het jaarplan en ontwikkeld. De evaluatie van het jaarplan leidt tot vervolgsbeleid en acties. Dit is de fase van UITVOERING waarbij we ons de vragen stellen: Hoe gaan we het aanpakken?, Hoe maken we een en ander bekend en wie zijn verantwoordelijk voor het aansturen van het proces? Dit kunnen coördinatoren zijn en/of de directeur. De directeur is eindverantwoordelijk en legt verantwoording af over de ontwikkelingen aan de medezeggenschapsraad, de algemeen directeur en

inspectie. De documenten, die een belangrijke ondersteuning zijn bij deze fase zijn het jaarplan, het schoolplan en de schoolgids.

“Doen we de dingen goed?”

Het beleid is ontwikkeld en wordt in de praktijk uitgevoerd. Dit is de fase van EVALUATIE waarbij we ons de vragen stellen: Hoe verloopt de uitvoering? Wat gebeurt er in de school? en Zijn er tussentijdse bijstellingen nodig? De (schriftelijke) evaluaties zijn hierbij als documenten van belang. In deze fase wordt de uitvoering van het beleid regelmatig geëvalueerd.

“Doen we de goede dingen?”

Het beleid is tussentijds geëvalueerd en we komen in de fase van BIJSTELLING. In deze fase stellen we ons de vragen: Hebben we de afgelopen tijd gedaan wat we wilden doen? Welke wijzigingen zijn er nodig in het beleid? Het jaarverslag is een belangrijk document.

8.5. KWALITEITSZORG: INSTRUMENTEN EN WERKWIJZE STICHTING KPOA

Een belangrijke taak voor het bewaken en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs ligt in handen van de schoolleiding. Zij dienen er, samen met hun team, voor te zorgen dat de kwaliteit van het onderwijs aan de aan hun zorg toevertrouwde leerlingen op orde is. Dit geldt niet alleen voor de onderdelen taal en rekenen, maar moet gezien worden in de brede opdracht die het onderwijs heeft. Alleen op deze wijze zijn onze scholen in staat hun leerlingen op goede wijze voor te bereiden op de toekomst die voor hen ligt.

Uitgangspunt dient te zijn dat leerkrachten ambitieuze doelstellingen formuleren voor het onderwijs aan hun leerlingen. Dit betekent concreet dat alle scholen van KPOA doelstellingen hebben geformuleerd cq in de komende jaren formuleren, op de verschillende beleidsgebieden. Werken aan verbeteren van de opbrengsten door het inzetten van adequate leerstrategieën zijn belangrijke vaardigheden die binnen onze scholen worden ingezet. Daarnaast werken scholen, op basis van eigen gekozen werkwijzen, continue aan het verbeteren van het onderwijs. Door o.a. handelingsgericht werken, de één zorgroute en het versterken van de instructie wordt steeds beter geanticipeerd op de leerbehoefte van de leerlingen. Door voortdurend te werken aan een cyclisch proces (PDCA cyclus) zijn de schoolteams steeds beter in staat om antwoorden te vinden op de vragen die het onderwijs aan ons stelt.

Het bestuur is uiteindelijk verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs van haar scholen. Periodiek bevragen zij de schoolleiding over hun resultaten en verbeteractiviteiten.

Hieronder beschrijft het bestuur met welke instrumenten zij de kwaliteit van het onderwijs op de scholen bewaakt. Tevens is aangegeven welke activiteiten door het bestuur zijn vastgesteld voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs.

Strategisch beleidsplan 2011 - 2015

In dit plan liggen de kaders vast voor de komende jaren. Naast een algemene beschrijving heeft het bestuur, op basis van actuele en lopende ontwikkelingen, prioriteiten vastgesteld die nader uitgewerkt zijn in een strategische monitor.

Schoolplan 2011 – 2015

De school heeft de kaders vanuit het strategische beleidsplan en de concretisering uit de strategische monitor vertaald naar haar schoolplan. Hier zijn de strategische doelen voor de komende jaren opgenomen die omgezet zijn in operationele activiteiten en/of verbeterplannen. Dit is een lopend proces dat naast de strategische kaders ook gevoed wordt door de ontwikkeling die de school in de laatste jaren heeft doorgemaakt. Het zorgplan is onderdeel van dit schoolplan.

Onderwijskundig jaarplan

Het vermeldde in het schoolplan wordt vertaald naar een onderwijskundig jaarplan. In dit jaarplan wordt op basis van evaluaties en geformuleerde strategische keuzes een concrete uitwerking gegeven van de verschillende

voorgenomen doelstellingen. Het nascholingsplan is onderdeel van het jaarplan van de school. Dit jaarplan wordt ieder schooljaar opnieuw bijgesteld.

Handboek kwaliteitszorg

In dit handboek worden de processen tussen het bestuursbureau en de scholen beschreven in het kader van PDCA op alle beleidsonderdelen. Dit handboek is een leidraad op basis waarvan zowel de school, als het bestuursbureau, kwaliteitszorg binnen de organisatie wordt uitgevoerd op basis van planning en eigenaarschap.

Toets- en zorgkalender

Elke school beschikt over een toets- en zorgkalender op basis waarvan binnen het team wordt gesproken over de leerresultaten van de leerlingen. Dit gesprek vindt zowel plaats op schoolniveau, als binnen de bouw als op niveau van de individuele leerkracht. Scholen maken in deze op dit moment een ontwikkeling door die passend is bij de huidige situatie van ontwikkeling.

DOTCOMSCHOOL / CITO LOVS

Scholen maken allemaal gebruik van een leerlingadministratieprogramma. Binnen dit programma bestaat de mogelijkheid om toetsgegevens in te voeren en analyses zichtbaar te maken.

Zo is er een module ontwikkelingsperspectief die de vaardigheidsontwikkeling van leerlingen inzichtelijk maakt. Het CITO LOVS biedt mogelijkheden voor het maken van analyses.

Management informatie systeem

Binnen onze stichting ontwikkelen wij een management informatie systeem (IKnow), waarin op basis van eigen geformuleerde KPI's op, zowel school als bovenschools niveau rapportages te genereren zijn met betrekking tot te behalen doelstellingen op de diverse beleidsgebieden

Financiële rapportage

Met uitzondering van de maand januari, wordt iedere maand een financiële rapportage opgesteld. Deze rapportages worden regelmatig besproken door de managementcontroller met de schoolleiding.

Verzuimcijfers

Met regelmaat ontvangen de scholen informatie over de stand van zaken rond ziekteverlof en verzuimfrequentie. Afhankelijk van de situatie vindt er een gesprek plaats tussen schoolleiding en personeelsadviseur. Tenminste eenmaal per jaar vindt er een generiek gesprek plaats met de school door de personeelsadviseur over het welzijn van het personeel.

Tevredenheidonderzoeken

Eén keer per vier jaar neemt het bestuur een ouder- en een personeelstevredenheid onderzoek af. De resultaten van deze onderzoeken dienen vertaald te worden in een plan van aanpak. Eén keer per vier jaar vindt een dergelijke (klein) onderzoek plaats op initiatief van de schoolleiding

Leren van elkaar

Het directeurenberaad heeft gezamenlijk uitgesproken dat zij samen verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het onderwijs op al onze scholen. Dit betekent concreet dat, indien nodig, onderlinge ondersteuning plaatsvindt om ervoor te zorgen dat de kwaliteit van het onderwijs op het gewenste peil blijft.

ARBO jaarplan

Jaarlijks actualiseert de school het ARBO-jaarplan conform de werkwijze van de ARBO-meester.

Handboek administratie

In dit handboek zijn de administratieve processen beschreven waarbij verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden duidelijk zijn vastgelegd.

WERKWIJZE BESTUUR

Vanuit haar verantwoordelijkheid monitort het bestuur de kwaliteit van het onderwijs van haar scholen op de volgende wijze:

Gesprekkencyclus

Een belangrijk middel om de kwaliteit van de school te bewaken is de vastgestelde gesprekkencyclus. Ieder schooljaar vinden er “drie” gesprekken plaats met de eindverantwoordelijke directeur t.w.:

1) Ambitiegesprek; 2) Functioneringsgesprek; 3) Beoordelingsgesprek. Deze gesprekken maken integraal onderdeel uit van de onderwijskundige ontwikkeling van de school conform de vastgestelde beleidsdocumenten. Met elkaar wordt vastgesteld welke concrete doelstellingen de schoolleider met zijn school denkt te behalen. Naast deze onderwerpen wordt er ook aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van de schoolleider. De gemaakte afspraken worden neergelegd in een managementcontract.

Formeel schoolbezoek

Eén keer per schooljaar vindt er een formeel schoolbezoek plaats. Hoewel de inhoud van dit bezoek per jaar kan verschillen, wordt ieder jaar, naast de onderwijskundige ontwikkeling van de school, aandacht besteed aan de behaalde leeropbrengsten. De inhoud van de hierboven genoemde instrumenten wordt, afhankelijk van de gekozen speerpunten, als leidraad gebruikt.

Informeel schoolbezoek

Ieder jaar draait het bestuur een dagdeel mee op een school of bezoekt een teamvergadering. De school wordt gevraagd één van de pijlers van de school aan het bestuur te presenteren. Daarnaast brengt het bestuur met regelmaat een kort bezoek aan een school.

Rapportage IKnow

Hoewel nog in ontwikkeling staat in de planning opgenomen, dat er twee tot drie keer per jaar een rapportage uit IKnow wordt opgesteld op basis waarvan inzichtelijk wordt hoe de ontwikkeling van de leeropbrengsten binnen de school zijn. Indien de resultaten daar aanleiding toe geven, vindt er een gesprek plaats tussen bestuur en schoolleiding.

Eindtoets CITO

Ieder jaar wordt binnen het directeurenberaad een overzicht besproken van de behaalde resultaten van de cito-eindtoets. Indien de resultaten daar aanleiding toe geven, vindt er direct een gesprek plaats tussen de schoolleiding en het bestuur.

9. MEERJARENPLANNING (ZIE EXCELBESTAND)

10 JAARPLANNING 2011 – 2012

Definitieve versie wordt eind november 2011 opgeleverd.

VERWIJZING NAAR DOCUMENTEN

Ons schoolplan is een rompplan. Daarom verwijzen we naar de veel beleidsstukken, sommige beleidstukken zijn nog 'in ontwikkeling'; de stukken zijn te vinden in de directiekamer, deels op de website van onze school of op de website van stichting KPOA

Beleidsstukken:

- Schoolplan 2007 – 2011
- Schoolgids 2010 – 2011
- Zorgplan NIS 2010-2012
- Zorgdocument Aloysiuschool
- Strategisch Meerjarenplan stichting KPOA
- Meerjarenbegroting 2011 t/m 2014 Aloysiuschool
- Protocol hoogbegaafden;
- Protocol ongewenst gedrag
- KPOA Integraal Personeels Beleidsplan (IPB)
- Dyslexieprotocol
- Ouderenquête Scholen met Succes 2009 en 2011
- Markt analyse O in O febr/maart 2011
- ICT beleidsplan
- Kunst- en Cultuureducatie op de Aloysiuschool
- Jaarplanning 2011 – 2012 Aloysiuschool
- Overzicht werkgroepen Aloysiuschool
- Beleidsnotitie Kwaliteitszorg op Aloysiuschool
- Handboek kwaliteitszorg KPOA
- KPOA regeling functionerings- en beoordelingsgesprekken

BIJLAGE I HUIDIGE METHODEN EN MATERIALEN

TAAL:

“Taal in beeld” en “Spelling in beeld”

De methode gaat aan de slag met herkenbare en alledaagse taal. Het biedt basisstof, herhalings- en plustaken. Er is in deze methode een maximale mogelijkheid voor zelfstandig leren. Zowel bij taal als bij spelling gebruiken wij de bijbehorende software.

Kleuters werken op dit moment met de voorloper van de leessleutel *‘Raai de kraai’*.

AANVANKELIJK LEZEN GROEP 3: *“Veilig leren lezen” / Leeslink 2x per week en*

VOORTGEZET TECHNISCH, LEZEN, BEGRIJPEND LEZEN en STUDEREND LEZEN: *“Onderste boven van lezen”*. Bij onze methodes maken we gebruik van de beschikbare aangepaste software voor iedere groep.

Leerkrachten groep 1-2 oriënteren zich op de aanschaf van de nieuwe methode Schatkist. Welke goed aansluit op het leesonderwijs, de methode ‘Veilig Leren Lezen’ in groep 3.

SCHRIJVEN groep 1 en 2 *“Schrijfdans”*. Groep 3 t/m 4 *“Pennestreken”*. Groep 5 t/m 8 *‘handschrift’*.

REKENEN : *“Wereld in getallen”*

De methode biedt basisstof voor alle kinderen, herhalingsstof voor de kinderen die de basisstof niet meteen begrijpen en remediërende stof voor kinderen die na de herhaling het aangeboden nog niet kunnen bevatten en het misschien op een andere manier moeten proberen “. Maatwerk voor de groepen 3/4/5. Daarnaast is er *verrijkingstof* en *verdiepingsmateriaal* voor kinderen die de basisstof snel beheersen, zodat zij verder kunnen in hun ontwikkeling. Kinderen die compacten en meer aan kunnen ,werken in de groepen met *“Kien”*

‘ORIENTATIE OP MENS EN WERELD’, methode *‘Ei van Columbus’*, *‘land in zicht’* voor aardrijkskunde, *‘een zee van tijd’* voor geschiedenis en *‘in vogelvlucht’* voor natuur. Bij natuur maken we gebruik van leskisten van NME en excursies bijv. waterdieren. Regelmatig worden er losse thema’s gekozen voor gezond en redzaam gedrag en milieu. In groep 5 en 6 is natuur en techniek aangevuld met school tv. *‘Nieuws uit de natuur’*. Groep 5 t/m 8 *jeugdjournaal*. De groepen 5 t/m 8 maken gebruik van de techniekcoach (1x per jaar)

Leerkrachten oriënteren zich momenteel op de aanschaf van een nieuwe schoolbrede methode voor en/of aanpak van wereldoriëntatie.

Voor VERKEER maken we gebruik van materialen *‘Stap vooruit’* groep 3/4 *‘Op voeten en fietsen’* 5/6 en de *‘Jeugdverkeerskrant’* groep 7 . – *Verkeersexamen theorie* groep 7.

Voor CATECHESE gebruiken we de methode *‘Trefwoord’*, waarin de belevingswereld van het kind centraal staat in een ontmoeting met de bijbel, gevoelens, normen en waarden, de maatschappij, de ander, omgaan met elkaar. Dit wordt thematisch aangeboden en met de kinderen beleefd en vorm gegeven. (“Burgerschapsvorming”).

SOCIAAL EMOTIONELE ONTWIKKELING: In alle groepen geven de leerkrachten *‘kanjertraining’*. Aan de start van het schooljaar: *‘Prettig geregeld’*. 1x in de twee jaar het project *‘Lentekriebels’* (sexuele voorlichting)

CREATIEVE- EN KUNSTZINNIGE VORMING: In de groepen 3 t/m 8 is de methode *‘.....moet je doen’* voor drama, muziek, tekenen, techniek, dans en handenarbeid aanwezig.

Alle groepen maken gebruik van het kunst aanbod van KUNST CENTRAAL.

De kinderen in de groepen 3 t/m 8 krijgen wekelijks les van een vakleerkracht MUZIEK.

BEWEGINGSONDERWIJS: *‘Basislessen Bewegingsonderwijs’* met onderdelen voor toestellen en spel”.

ENGELS: *‘The team on the move’* en *‘The team in action’* groep 7 en 8