

Schoolplan 2019-2023

St. Martinusschool

Vlodrop

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	5
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
2 Schoolbeschrijving	6
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
3 Grote ontwikkeldoelen	8
3.1 Grote ontwikkeldoelen	8
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 De visies van de school	11
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	11
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	12
4.6 Leerstofaanbod	13
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	13
4.8 Taalleesonderwijs	14
4.9 Rekenen en wiskunde	14
4.10 Wereldoriëntatie	15
4.11 Kunstzinnige vorming	15
4.12 Bewegingsonderwijs	15
4.13 Wetenschap en Technologie	15
4.14 Engelse taal	16
4.15 Les- en leertijd	16
4.16 Pedagogisch handelen	16
4.17 Didactisch handelen	16
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	17
4.19 Klassenmanagement	17
4.20 Zorg en begeleiding	17
4.21 Afstemming	17
4.22 Extra ondersteuning	18
4.23 Talentontwikkeling	18
4.24 Passend onderwijs	18
4.25 Opbrengstgericht werken	19
4.26 Resultaten	19
4.27 Toetsing en afsluiting	20
4.28 Vervolgsucces	20
5 Personeelsbeleid	21
5.1 Integraal Personeelsbeleid	21
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	21
5.3 Organisatorische doelen	21
5.4 De schoolleiding	21
5.5 Beroepshouding	21

5.6	Professionele cultuur	22
5.7	Beleid met betrekking tot stagiaires	22
5.8	Werving en selectie	22
5.9	Introductie en begeleiding	22
5.10	Taakbeleid	22
5.11	Collegiale consultatie	23
5.12	Klassenbezoek	23
5.13	Persoonlijke ontwikkelplannen	23
5.14	Het bekwaamheidsdossier	23
5.15	Intervisie	23
5.16	Functioneringsgesprekken	24
5.17	Beoordelingsgesprekken	24
5.18	Professionalisering	24
5.19	Teambuilding	24
5.20	Verzuimbeleid	24
5.21	Mobiliteitsbeleid	25
6	Organisatiebeleid	26
6.1	Organisatiestructuur	26
6.2	Groeperingsvormen	26
6.3	Het schoolklimaat	26
6.4	Veiligheid	26
6.5	Arbobeleid	27
6.6	Interne communicatie	27
6.7	Samenwerking	27
6.8	Contacten met ouders	28
6.9	Overgang PO-VO	28
6.10	Privacybeleid	28
6.11	Voor- en vroegschoolse educatie	28
6.12	Voor-, tussen- en naschoolse opvang	28
7	Financieel beleid	30
7.1	Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	30
7.2	Externe geldstromen	32
7.3	Interne geldstromen	32
7.4	Sponsoring	32
7.5	Begrotingen	32
7.6	Aandachtspunten Financieel beleid	33
8	Zorg voor kwaliteit	34
8.1	Kwaliteitszorg	34
8.2	Kwaliteitscultuur	34
8.3	Het meten van de basiskwaliteit	34
8.4	Onze eigen kwaliteitsaspecten	34
8.5	Wet- en regelgeving	34
8.6	Inspectiebezoeken	35
8.7	Quick Scan - Zelfevaluatie	35
8.8	Vragenlijst Leraren	35
8.9	Vragenlijst Leerlingen	35
8.10	Vragenlijst Ouders	35
8.11	Evaluatieplan 2019-2023	35
9	Strategisch beleid	36
9.1	Strategisch beleid	36

9.2 Extra paragraaf (1)	36
10 Formulier "Instemming met schoolplan"	37
11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	38

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van de Stichting Fictief en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2017. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Stichting Fictief- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check) voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

1.4 Verwijzingen

De schoolgidsen in de periode 2019-2023 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan. In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

1. Het schoolondersteuningsprofiel
2. Het strategisch beleidsplan van de Stichting Swalm en Roer
3. Het kwaliteitshandboek
4. Het inspectierapport d.d. 20-02-2015
5. Het zorgplan
6. De toetskalender
7. De lessentabel
8. De notitie Integraal Personeelsbeleid

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Swalm en Roer
Algemeen directeur:	Dhr. J. de Vriend
Adres + nr.:	Roerderweg 35
Postcode + plaats:	5040 AP Roermond
Telefoonnummer:	0475-345830
E-mail adres:	info@swalmenroer.nl (mailto:info@swalmenroer.nl)
Website adres:	www.swalmenroer.nl (http://www.swalmenroer.nl)

Gegevens van de school	
Naam school:	St. Martinusschool
Directeur:	
Adres + nr.:	Schoolstraat 1
Postcode + plaats:	6063 BW Vlodrop
Telefoonnummer:	0475-407052
E-mail adres:	infostmartinusschool@swalmenroer.nl (mailto:infostmartinusschool@swalmenroer.nl)
Website adres:	www.stmartinusschool.nl (http://www.stmartinusschool.nl)

2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct- directeur. De directie vormt samen met drie collega's die de taak bouwcoördinator op zich hebben genomen (onderbouw-middenbouw-bovenbouw) het managementteam (MT) van de school. Het team bestaat uit:

- 01 directeur
- 0 bouwcoördinatoren
- 04 voltijd groepsleerkrachten
- 6 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 01 intern begeleider
- 0 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de 8 medewerkers zijn er 6 vrouw en 2 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2019).

Per 1-7-2019 (nog niet alles bekend!)	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar		1	
Tussen 50 en 60 jaar		1	1
Tussen 40 en 50 jaar		1	1
Tussen 30 en 40 jaar		2	
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal		6	2

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal "grote" ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

Op dit moment is er sprake van een bijzondere situatie. De directeur die samen met het team een onderwijskundig degelijk bouwwerk heeft neergezet, is vertrokken. De plaatsvervangend directeur schrijft nu (in samenspraak met het team) het schoolplan voor de komende vier jaar. Een sollicitatieprocedure is momenteel (1-5-2019) gaande voor een nieuwe directeur die kan starten op 1 augustus 2019.

De plaatsvervangend directeur heeft met enige terughoudendheid zijn invloed laten gelden. Hij wil geen zaken in gang zetten waar een nieuwe directeur zich mogelijk niet in kan vinden. De geformuleerde ontwikkeldoelen (/ aandachtspunten) zijn punten die geheel uit het team komen. De plaatsvervangend directeur kan zich uitdrukkelijk vinden in de ontwikkeldoelen.

Onderwerp 1 : Het borgen van de goede zaken : leeropbrengsten

De school kenmerkt zich door goed onderwijs, gegeven door competente leerkrachten die goed met elkaar samenwerken. Het een en ander uit zich in goede opbrengsten van groep 1 tot en met groep 8 (waaronder de eindtoets). Uitdrukkelijk is de wens van het team dit (de goede opbrengsten) te handhaven / consolideren.

A) Hoe (algemeen) ? Doelstellingen bij de scholing aangaande dit onderwerp.

Het borgen van goede zaken; leeropbrengsten.

Dit studiemoment heeft aan de teamverwachtingen voldaan als;

- gezamenlijk teambeeld op kwaliteitsaspecten van onderwijs Plan Do Act Check PDCA
- duidelijkheid over opbouw en verloop van veranderonderwerpen op bs Martinus
- geleerd hebben van goede voorbeelden van verankering / borging
- beeld hebben van veranderingen waarbij borging minder naar wens verlopen is (bijv PBS)
- andere vakgebieden bij dit inzicht betrekken; Rekenen, Taal, Lezen?
- kritisch kijken naar de huidige leeropbrengsten (voldoen ze aan de eisen / of nog niet?)
- hoe borgen wij nu de afspraken, procedures, protocollen op school?
- hoe dragen wij als team afspraken over aan bijv. nieuwe collega's of invallers?
- hoe goed gaan wij als team zelf om met de gemaakte afspraken?
- Conclusies en aanbevelingen worden vastgelegd in een document.

-B) Hoe (specifiek) ?

-het team onderzoekt of de nieuwste editie van PlusPunt (huidige rekenmethode) een meerwaarde is voor het rekenonderwijs op de Martinus.

-C) Hoe (organisatorisch) ?

In de organisatie van de school zal er komend jaar ook iets veranderen inzake dit onderwerp (minder teamoverleg en meer groepsoverleg in tweetallen volgens een bepaalde agenda).

Onderwerp 2 A : Het verbeteren van het sociaal-emotioneel klimaat

Het fundament waar op onderwezen / geleerd wordt, is kwetsbaar. Verdraagzaamheid, het met respect met elkaar omgaan en veiligheid zijn aspecten van het klimaat binnen de school waar nog winst te behalen valt. De komende schoolplanperiode ligt dáár de focus op. Eerst, onder deskundige leiding, de beginsituatie bepalen én dan kiezen (of niet kiezen) voor een grote(re) aanpak. Er zou "overhaast" gekozen kunnen worden voor GDO (groepsdynamisch onderwijs), de Vreedzame School of Leefstijl. Dat had gekund, zou daadkrachtig uitzien. Het is echter de vraag of de kinderen en het team hier iets mee opschieten. Dus eerst goed bepalen : hoe is het sociaal-emotioneel klimaat op school en wat wil het team !

A) Hoe (algemeen) ? Doelstellingen bij de scholing aangaande dit onderwerp.

-wat de sterke punten en de aandachtspunten van het huidige S/E klimaat zijn

-wat het wenselijke S/E klimaat op bs Martinus dient te zijn

(wat zijn belangrijke waarden op school; veiligheid, respect, saamhorigheid, verantwoordelijkheid.....)

-wat kunnen preventief doen op school? (m.b.v. model gedragspyramide)

-wat doen we bij zwaardere gedragsproblemen? (duidelijke school / groepsafspraken)

-welke prioriteiten het schoolteam stelt in zake dit onderwerp

-welke rol kan PBS (of GDO of Vreedzame School of Leefstijl) hierin spelen?

-welke veranderactiviteiten daarvoor op school uitgezet / uitgewerkt dienen te worden

-hoe realistische en haalbare acties er uit gaan zien,

Bovenstaande resulteert in een document conclusies en aanbevelingen.

-B) Hoe (specifiek / organisatorisch) ?

Er wordt onderzocht of er meer groepsdoorbrekende momenten (/ tijdspannes) per week of dag zouden kunnen zijn (middels trial-and-error-methode). A la de wijze waarop dat aan het begin van elke lesdag gebeurt met lezen.

In de jaarkalender wordt kwartaalsluiting geïntroduceerd (wat later kan evolueren naar een maandsluiting of weeksluiting). In zo'n-sluiting treden klassen, groepjes, individuen voor elkaar op in de speelzaal (maximaal een 45 minuten). Aansluitend zou die dag een koffiemomentje voor ouders georganiseerd kunnen worden (door de ouderraad).

Onderwerp 2 B : Het evalueren (en eventueel intensiveren) van PBS (positive behavior support)

Sinds enkele jaren werkt men op de Martinus met PBS. Met deze methode wordt getracht om het sociaal-emotioneel klimaat positief te beïnvloeden. De werkwijze raakt de laatste periode enigszins in het slop. Middels een grondige evaluatie moet gekeken worden of deze methode (nog) passend is of passender gemaakt kan worden. Op basis van de uitkomst van de evaluatie kunnen vervolgstappen gezet worden. Het eea is ook afhankelijk van het bredere onderwerp "het verbeteren van het sociaal-emotioneel klimaat" (zie 2A).

Onderwerp 3 : Herbezinning op omvang & gebruik (communicatie) Cito uitslagen uitmondend in een schoolrapport voor kinderen

Zoals op veel scholen, ook hier, is de invloed van het Cito-Leerling-Volgsysteem, zo groot geworden, dat het op momenten contraproductief is.

Het wordt contraproductief

-als het gezien wordt dé kwaliteitsmeter voor het onderwijs (en zijn domeinen).

Het oordeel over het functioneren (waaronder het vaststellen van het prestatieniveau per leer- / vormingsgebied) van een leerling wordt vastgesteld door de leerkracht / school. Vastgesteld op basis van wat de leerkracht ziet tijdens de les, in de schriften, de methode-gebonden toetsen en.....Cito-toetsen.)

-als leerlingen ,leerkrachten zich door het Cito-Leerling-Volgsysteem voelen afgerekend.

-als ouders de uitslag van de Cito-toets belangrijker vinden dan het oordeel van de leerkracht.

A) Hoe ?

Het resultaat van dit gezamenlijke studiemoment dient te zijn;

-het doel van rapporteren van leerling gegevens in brede en algemene zin

(voor wie rapporteren wij? wat rapporteren wij? hoe rapporteren wij?

-welke rol spelen Cito gegevens vanuit algemene rapportage gedachte (doel of middel)

- rapporteren we evenwichtig (interne en externe beelden)
- hoe verhouden verwachtingen ouders en school zich?
- op welke wijze rapporteren we nu Ilg gegevens (schriftelijk (digitaal) / mondeling)
- wie is verantwoordelijkheid voor de rapportage / communicatie?
- wie is eigenaar van de rapporteren? (praten Iln mee over hun prestaties / vorderingen)
- rapporteren we voor alle Iln op dezelfde manier?

Bovenstaande resulteert in een document conclusies en aanbevelingen.

Onderwerp 4 : Onderzoekend leren

In het nabije verleden heeft de school kennisgemaakt met "sole" (self organised learning environment).

Al twee jaar op een rij wordt schoolbreed in een bepaalde periode op deze wijze lessen georganiseerd. Het enthousiasme is groot. Daarom wil het team onderzoeken of het een meerwaarde heeft om deze werkwijze verder uit te bouwen.

Een studiemoment is succesvol / geslaagd indien;

- we duidelijk hebben waarom we willen werken aan Onderzoekend leren (21 st Century skills)
- waar Onderzoekend Leren aansluit bij al het andere 'Leren' op school
- waar willen we Onderzoekend leren bij inzetten (alle Iln / deel van de Iln)
- op welke wijze sluit Onderzoekend leren aan bij onze WO aanpak?
- op welke manier gaan hier een plan van aanpak voor maken?
- welke aspecten / onderdelen van Onderzoekend leren doen we al op school?
- op welke manier gaan we hier stap voor stap op aan te sluiten en uitbouwen?
- wat vraagt Onderzoekend Leren aan competenties van de Iln en de Ikrtrn?
- wat betekent Onderzoekend leren voor onze middelen en materialen?

Bovenstaande resulteert in een document conclusies en aanbevelingen.

.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school



De missie van de Martinusschool

De missie van de Martinusschool sluit aan bij de missie van de Stichting Swalm en Roer.

Swalm & Roer staat voor innovatief, ontwikkelingsgericht onderwijs, en een brede maatschappelijke vorming van de leerlingen. We brengen kinderen naast inhoudelijke vaardigheden en kennis ook zelfvertrouwen en samenwerkingsvaardigheden bij, en ze maken bij ons niet alleen kennis met het schools curriculum, maar ook met techniek, cultuur en beweging. We helpen de leerlingen daarin keuzes te maken en zelf sturing te geven aan hun leerproces. We bereiden ze daarmee voor op de maatschappij van morgen – in samenspraak met de mensen die de maatschappij van vandaag vormen. Elke school is immers onderdeel van de kern, wijk, dorp waar hij staat. En we zoeken nadrukkelijk de verbinding met die context. We staan daarin nooit stil, maar zoeken actief naar nieuwe aanpakken en manieren om het onderwijs zo passend mogelijk in te richten.

De school van 2020. De leerlingen in het primair onderwijs van nu, zijn de burgers die straks de samenleving vorm geven. De huidige trends zullen leiden tot een informatie- en netwerkmaatschappij waar we de jeugd op willen voorbereiden. De scholen van Swalm & Roer bereidt haar leerlingen hier zo optimaal mogelijk op voor. De scholen van Swalm & Roer hebben voor 2020 een toekomstperspectief, maar vormen geen uniform beeld er van. Zo'n diversiteit als de samenleving kent, zo divers zullen onze scholen zijn, ieder met een eigen identiteit of onderwijskundige inrichting.

4.2 De visies van de school

Onze visie op onderwijs hebben wij beschreven in een metafoor van een gebouw: onze school. Als basis heeft onze school een degelijk fundament en sterke draagmuren en een stevig dak. Hiermee bieden wij onze kinderen dat ze zich bij ons op school veilig voelen en met plezier naar school gaan. Je moet je veilig voelen om tot ontplooiing te kunnen komen en je durven uiten. Wij willen de kinderen veiligheid bieden door ze te accepteren, in al hun verschillen. Voorwaarde hierbij is, dat kinderen elkaars verschillen accepteren en leren samenwerken. Kinderen worden middels coöperatief leren gestimuleerd om samen verantwoordelijk te zijn voor een respectvolle samenwerking. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat kinderen durven zeggen wat ze denken en vaardig zijn in het verwoorden van hun emoties en hun gevoelens. Het fundament, de draagmuren en het dak bieden voor de kinderen de juiste voorwaarden om zich te kunnen ontplooiën. Onze school is nooit gesloten, een school heeft ramen en deuren die geopend kunnen worden. Voor kinderen biedt het de mogelijkheid om grenzen te kunnen verleggen en hun kennis, vaardigheden en ambities te verbreden. Open ramen bieden voor kinderen de mogelijkheid om naar de buitenwereld te kijken en voor leerkrachten om verfrissende en nieuwe inzichten naar binnen te halen. Open deuren bieden voor ouders en leerkrachten de gelegenheid om elkaar van belangrijke informatie te voorzien. Ouders en leerkrachten hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid in de ontwikkeling van het kind. Onze school heeft een tuin waar planten en bomen staan. Deze staan voor groei en ontwikkeling. Groei en ontwikkeling staat voor leven en leren. Leren is de kans krijgen om mogelijkheden, waar je in potentie over beschikt, te ontwikkelen en daar waardering voor te krijgen. Leren is ook zelfstandig worden, op eigen benen leren staan, keuzes leren maken, zelfvertrouwen hebben en autonoom leren denken en handelen. Dus, je competent voelen, autonomie ervaren en zelfstandigheid ontwikkelen. Op deze manier blijf je voortdurend in ontwikkeling.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school is een katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Wel besteden we structureel en expliciet aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie zien tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk

dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. In relatie met de leerlingenpopulatie besteedt de school beperkt aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing. Onze ambities zijn:

1. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
2. Wij besteden expliciet aandacht aan onze katholieke identiteit
3. Wij besteden aandacht aan overige geestelijke stromingen
4. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
5. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
6. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving
7. Op school besteden we structureel aandacht aan de katholieke feesten.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling
2. Onze school beschikt over een integrale aanpak om het gedrag positief te beïnvloeden: Positive Behaviour Support (PBS)
3. Onze school beschikt over een Leerling Volg Systeem voor sociaal-emotionele ontwikkeling
4. We beschikken over normen: als meer dan 25% van de leerlingen uitvalt op een aspect (D/E), dan volgt er actie (groepsplan)
5. We houden bij hoeveel individuele handelingsplannen er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6. We houden bij hoeveel groepsplannen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling er per jaar in een groep uitgevoerd worden

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie gaan we in de komende periode de omgeving verder in kaart brengen. Aan de hand daarvan zullen we vervolgens onze visie, onze doelen en ons aanbod bijstellen. Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving. Onze ambities zijn:

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

Onze pijlers zijn de basiswaarden, te weten:

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid

- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie

4.6 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld

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

4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Kleuterplein	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2) Screeningsinstrument beginnende geletterdheid Fonemisch Bewustzijn	
	Taal Actief	Methode gebonden toetsen Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Lijn 3	Cito-DMT Methodegebonden toetsen	
	Estafette	Avi Cito-toetsen DMT groep 3 t/m 8	
		Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Estafette	Cito-toetsen Begrijpend lezen Methodegebonden toetsen Centrale Eindtoets Basisonderwijs	
	Nieuwsbegrip		
Spelling	Taal Actief	Cito-toetsen Spelling Methode gebonden toetsen Centrale Eindtoets Basisonderwijs	
Schrijven	Klinkers		
Engels	Bubbles	Methodegebonden toetsen	X

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Rekenen	Pluspunt	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde Methode gebonden toetsen	
	Kleuterplein	Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Wijzer door de Tijd	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Wijzer door de Wereld	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Wijzer door de natuur/techniek	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	JeugdVerkeersKrant VVN	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Naslagwerk		
Handvaardigheid	Naslagwerk		
Muziek	Naslagwerk/vakdocent		
Bewegingsonderwijs	Basislessen Bewegingsonderwijs		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Positive Behaviour Support (PBS)		

4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Onze ambities zijn:

1. Onze school beschikt over een taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalcoördinator
3. De leraren werken in de groepen 1 en 2 structureel met de methode Kleuterplein.
4. De leraren beschikken over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
5. De leraren besteden meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school (zie lessentabel)
6. We hebben normen vastgesteld voor de diverse onderdelen van taal
7. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
8. De school beschikt over een Protocol Dyslexiebeleid

4.9 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen. Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
2. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van leerlijnen (en Kleuterplein)
3. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
4. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
5. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
6. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
7. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de

hoogte van de nieuwste inzichten)

8. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

4.10 Wereldoriëntatie

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

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde en techniek
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag (via projecten)
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
6. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
7. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalleesonderwijs en rekenen en wiskunde

4.11 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

4.12 Bewegingsonderwijs

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

1. Wij beschikken over een goed gefaciliteerd speelleerlokaal voor de jongste leerlingen
2. Wij besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding
3. Alle leraren zijn bevoegd om bewegingsonderwijs te verzorgen
4. Wij beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding
5. Wij gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs

4.13 Wetenschap en Technologie

Er is een convenant getekend door het bestuur om als stichting deel te nemen in het netwerk Wetenschap & Techniek Midden-Limburg in de subregio Roermond/Roerdalen. De partners zorgen voor het schrijven van een roadmap (korte termijn) maar dragen ook zorg voor de uitvoering daarvan (lange termijn). Deelnemers van de subregio Roermond-Roerdalen zijn: Stichting Swalm & Roer (23 scholen), Vrije school Christophorus, Stichting Innovo (1 school) en de VO-scholen van Roermond. De doelstelling is dat alle basisscholen, in hun onderwijsprogramma, structureel wetenschap en technologie hebben opgenomen in de periode 2015 – 2018.

Onze aanpak zal gericht zijn op:

- ontwikkelen 'versterken van het regionaal netwerk': binnen de subregio inzetten op versterken van contacten / netwerken om te komen tot een brede samenwerkingen en stimuleringsprogramma voor alle scholen;
- ontwikkelen 'W&T innovatieprogramma': schooljaar 2015-2016 en 2016-2017 zal worden gebruikt voor het ondersteunen en het zoeken naar draagvlak;
- ontwikkelen 'W&T verduurzamingspremie': scholen stimuleren om W&T in onderwijspraktijk en schoolplan op te

nemen;

- ontwikkelen 'afspraken in de keten': inzetten op samenwerking tussen alle partijen;
- ontwikkelen 'strategisch regionaliseren': bezinning op het strategisch regionaliseren;
- ontwikkelen 'professionaliseren in het PO': inzet op deskundigheidsbevordering.

4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media.

Onze ambities zijn:

1. In groep 6, 7 en 8 besteden we structureel aandacht aan de Engelse taal

4.15 Les- en leertijd

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

1. De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en)
2. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
3. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel)
4. De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster
5. De leraren plannen extra tijd voor taal (gelet op de behoeften van onze populatie)
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

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

4.17 Didactisch handelen

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

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
3. De leraren geven directe instructie
4. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen

5. De leerlingen werken zelfstandig samen
6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen

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

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

4.19 Klassenmanagement

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Onze ambities zijn:

1. De leraren zorgen voor een effectieve inrichting van hun lokaal
2. De leraren hanteren heldere regels en routines
3. De leraren voorkomen probleemgedrag
4. De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn

4.20 Zorg en begeleiding

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau?, wat zijn de kenmerken van de leerlingpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een E- of D-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een A-plus-score komen in aanmerking voor extra zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. Onze ambities zijn:

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

4.21 Afstemming

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met

daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de meergroep (verdiept arrangement) en de weergroep (intensief arrangement). De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Onze ambities zijn:

1. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
2. De leraren geven directe instructie
3. De leerlingen werken zelfstandig samen
4. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
5. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
6. De leraren zorgen voor leerstofdifferentiatie
7. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

4.22 Extra ondersteuning

4.23 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. Onze ambities zijn:

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. Op onze school besteden we aandacht aan 21st century skills

4.24 Passend onderwijs

Passend onderwijs Vanaf 1 augustus 2014 is de wet Passend Onderwijs van kracht. In een nieuw gevormd Samenwerkingsverband (SWV) Passend Onderwijs Midden-Limburg hebben alle schoolbesturen nu de taak voor alle leerlingen die wonen binnen de regio van dit SWV een zo passend mogelijke plek in het onderwijs te bieden. Dit noemen we de zorgplicht van het samenwerkingsverband. Passend onderwijs is in principe voor alle leerlingen op de basisscholen en scholen voor speciaal (basis)onderwijs bedoeld, maar zoomt in op leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften. Belangrijkste doelstellingen van passend onderwijs zijn:

- Zo passend mogelijk onderwijs aanbieden en daarbij kijken naar de onderwijsbehoeften van de leerlingen en minder naar de beperkingen.
- Leraren beter toerusten: passend onderwijs en extra ondersteuning van een leerling in de klas valt of staat met de mogelijkheden en competenties van de leerkracht(en).
- Minder bureaucratie: het complexe systeem van toekenning van extra zorg verdwijnt. Geen onnodige administratieve last, geen wachtlijsten, geen lange indicatieprocedures.
- Het financiële systeem dat bij de nieuwe regeling passend onderwijs hoort moet beheersbaar en transparant zijn.
- Geen thuiszitters: alle kinderen verdienen een plek in het onderwijs.
- Er moet afstemming zijn tussen onderwijs en jeugdhulp. Gemeenten worden verantwoordelijk voor jeugdhulp. Daarmee moet er afstemming plaatsvinden tussen het ondersteuningsplan van het SWV en het jeugdbeleid van gemeenten.

Het SWV Midden-Limburg bestaat uit de schoolbesturen voor regulier en speciaal onderwijs in de gemeenten Roermond, Roerdalen, Echt-Susteren, Maasgouw en Leudal. Het bestuur van het SWV heeft een ondersteuningsplan vastgesteld. In dit plan beschrijft men het 'wat' en het 'hoe' van het SWV voor de periode 2014-2018. Dit plan is na instemming van de ondersteuningsplanraad, samengesteld uit een afvaardiging van ouders en personeel, en met instemming van de betrokken gemeenten vastgesteld. De schoolbesturen en hun scholen werken samen aan de

uitvoering van dit plan. Daarin staan zij niet alleen. Ze worden daarbij ondersteund door de bovengenoemde gemeenten en door organisaties als bijv. het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG), de Jeugd GezondheidsZorg (JGZ) enz .

Voor alle scholen is een ambitieus niveau van de basisondersteuning vastgesteld. Alle scholen beschrijven in hun schoolondersteuningsprofiel het niveau van de basisondersteuning op dit moment. Om het ambitieuze niveau van basisondersteuning te bereiken krijgen scholen begeleiding van ondersteuningsteams. Aan elke school of cluster van scholen wordt een klein ondersteuningsteam gekoppeld, dat de school adviseert, begeleidt en ondersteunt in het versterken van de kwaliteit van onderwijs en de leerlingondersteuning in het bijzonder. Een ondersteuningsteam bestaat uit een psycholoog of orthopedagoog, een specialist uit het speciaal (basis)onderwijs en een jeugd- en gezinswerker. Gesprekspartner vanuit de school is in elk geval de intern begeleider. Door het inzetten van ondersteuningsteams op alle scholen hopen we de vastgestelde kwaliteiten van basisondersteuning te realiseren.

Extra ondersteuning .

Indien de ondersteuningsvraag van een leerling de mogelijkheden van de school waar de leerling wordt aangemeld overstijgt, kan de school samen met ouders en het ondersteuningsteam een deskundigenadvies formuleren. Wanneer het deskundigenadvies een aanvraag voor plaatsing in het speciaal(basis)onderwijs inhoudt, wordt dit deskundigenadvies aan een bovenschools toetsingsorgaan (BTO) aangeboden. Het BTO geeft dan een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) af, op basis waarvan de leerling kan worden geplaatst in het SBO of het SO. In principe geeft het BTO altijd een tijdelijke TLV af, behalve voor die leerlingen waarvan door de complexiteit van de problematiek en intensiteit van ondersteuningsbehoeften duidelijk is dat opvang in een specialistische setting voor langere duur noodzakelijk is.

Informatie .

Voor verdere informatie over het ondersteuningsteam of het BTO kunt u contact opnemen met de IB'er van de school. Het ondersteuningsplan van het SWV Midden-Limburg , evenals het bestuursondersteuningsplan van het schoolbestuur liggen ter inzage bij de directie van de school. Algemene informatie over passend onderwijs kunt u vinden op de site : www.passendonderwijs.nl.

Informatie over het samenwerkingsverband Midden-Limburg kunt u vinden op de site: <http://www.swvpo3102ml.nl/>

4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht, vanuit opgestelde doelen. Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld . Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:

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

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

4.26 Resultaten

Ons onderwijs is geen vrijblijvende aangelegenheid. We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Onze ambities zijn:

1. De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal]
2. De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en

Taal]

3. De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken)
4. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden
5. De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar
6. De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs
7. De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs

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

- Overzicht scores eindtoetsen
- Overzicht kengetallen sociaal-emotionele ontwikkeling
- Overzicht tussentoetsen (LOVS- toetsen)
- Overzicht kengetallen m.b.t. leerlingen met een specifieke behoefte
- Overzicht kengetallen doorstroming
- Overzicht kengetallen adviezen VO
- Overzicht kengetallen functioneren VO

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in een apart katern (c.q. het jaarverslag). Dit katern is een bijlage bij ons jaarverslag. Het katern bevat ons beleid m.b.t. de bovenstaande thema's, de kengetallen over de laatste drie of vijf jaar, een diagnose en een analyse van de uitslagen en de voorgenomen verbeterpunten.

4.27 Toetsing en afsluiting

4.28 Vervolgsucces

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

De Stichting Swalm & Roer heeft in het voorjaar van 2015 een Integraal Personeelsbeleid (IPB) vastgesteld waarin de vastgestelde functieomschrijvingen als uitgangspunt binnen de gesprekkencyclus zijn opgenomen. De SBL criteria zijn de maatstaf bij het functioneren en beoordelen. Het wat zichtbaar is in de dagelijkse praktijk staat hierbij centraal. Het schoolplan biedt de inhoudelijke context voor uitvoering van gewenste professionele activiteiten en de bijbehorende dialoog. In een continue en cyclisch proces van nadenken, plannen, uitvoeren en evalueren is het schoolplan het inhoudelijk kader voor de eigen reflectie op persoonlijke betrokkenheid en het leveren van professionele bijdragen aan de gewenste schoolontwikkeling. In de CAO-PO zijn de bekwaamheidseisen geformuleerd van startbekwaam naar basisbekwaam naar vakbekwaam. Deze worden gemeten met behulp van een vaardigheidsmeter.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

5.3 Organisatorische doelen

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

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	7
2	Verhouding man/vrouw	3/4
3	LA-leraren	3
4	LB-leraren	3
5	Aantal IB'ers	1
7	Opleiding schoolleider	0
8	ICT-specialisten	1
11	Gedragsspecialist	0

De consequenties van onze organisatorische doelen komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de functioneringsgesprekken.

5.4 De schoolleiding

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

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

Daarnaast is de directie ook gericht op externe contacten.

5.5 Beroepshouding

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

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
7. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en de IB-er klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. De directie heeft de intentie om beleid te formuleren met betrekking tot collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur hebben we met elkaar de volgende kernwoorden geformuleerd: verantwoordelijkheid nemen, vertrouwen geven, aanspreekbaarheid en respect. Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt en vormen het fundament onder ons functioneren. Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar. Leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio. De schoolleider is geregistreerd schoolleider en de leraren staan ingeschreven in het lerarenregister.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Iedere school binnen de stichting Swalm & Roer heeft de verplichting stagiaires te begeleiden. De toedeling van de stagiaires wordt geregeld door de bovenschoolse stagecoördinator.

Dit betekent tevens voor onze organisatie "Voeding blijven houden met vernieuwingen". Immers studenten gaan aan de slag met nieuwe werkvormen en/of onderwijsinhouden. Onze leerkrachten maken van deze kennis en vaardigheden gebruik om de eigen doceerstijlen te verruimen.

Onze school staat open voor gemotiveerde stagiaires om hen de gelegenheid te geven, ervaring op te doen in het kader van hun studie.

Gemotiveerde stagiaires kunnen bij ons hun opleidingsopdrachten uitvoeren en waardevolle ervaringen opdoen en tegelijk zijn het vaak voor de kinderen en voor ons extra helpende handen in de klas. De groepsleerkracht is tevens de coach van de stagiaire, bespreekt het werk na en onderhoudt contacten met de stagebegeleiding vanuit de opleiding.

5.8 Werving en selectie

Binnen Swalm & Roer is de beleidsnotitie werving en selectie nog in ontwikkeling. We gaan bij de werving en selectie uit van de kaders in de Cao-po en hetgeen is vastgelegd in het IPB beleid. Daarnaast is de functieomschrijving en de hierbij behorende competentie set van het SBL van belang voor de werving en selectie.

5.9 Introductie en begeleiding

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

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar. Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP.

5.10 Taakbeleid

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. Het kader hierbij vormt de Cao-po. De taken zijn onderverdeeld in lesgevende taken, groepstaken en professionalisering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school, werkgroepen en sport- en spelactiviteiten goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over professionalisering.

5.11 Collegiale consultatie

Collegiale consultaties vinden plaats binnen de in het jaarplan gestelde doelen. Collega's kunnen altijd aangeven wanneer ze bij een ander willen gaan kijken in de klas.

5.12 Klassenbezoek

De directie en de IB-er leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek worden kijkwijzers gebruikt.

Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatie-afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag. De reflectieve vraag en het antwoord worden door de leraar gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentie set. Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met de directeur en vult daarna het POP in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. Naast het POP werken we met persoonlijke actieplannen en prestatie-afspraken: "smart" geformuleerde doelstellingen voor de korte termijn. POP's, PAP's en prestatie-afspraken worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken. Het uitgangspunt is, dat alle medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het POP. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

5.14 Het bekwaamheidsdossier

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

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

5.15 Intervisie

Intervisie is een belangrijke werkvorm binnen onze lerende organisatie. We richten ons hierbij op het voeren van de

onderwijskundige dialoog. De intervisiegroepen worden in onderling overleg samengesteld. Thema's passend binnen onze schoolontwikkeling, de leerlingbespreking, schoolzelfevaluatie en persoonlijke leerpunten zijn onder andere onderwerp van intervisie.

5.16 Functioneringsgesprekken

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentie set) centraal. Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeels- en bekwaamheidsdossier. In het functioneringsgesprek wordt door de medewerker verantwoording afgelegd over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

5.17 Beoordelingsgesprekken

We beschikken stichtingsbreed over een regeling beoordelingsgesprekken. De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een T- naar een V-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 ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er schoolverbeterpunten vastgesteld. In het kader van de nieuwe CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LA3 naar LA4 gaan (van startbekwaam naar basisbekwaam) en wanneer ze van LA7 naar LA8 gaan (van basisbekwaam naar vakbekwaam). Daarbij zullen we gebruik maken van een nader te bepalen een beproefd instrument.

5.18 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team 2 x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering en is daarnaast een vast onderdeel in de gesprekkencyclus.

5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 5 x per week 's middags na schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (briefing). De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

5.20 Verzuimbeleid

In de beleidsnotitie "Gezondheidsmanagement Swalm & Roer" is het verzuimbeleid van de stichting vastgelegd. Het gezondheidsmanagement is gericht op het scheppen van een veilig en prettig werkklimaat dat bijdraagt aan de vitaliteit en gezondheid van medewerkers en op het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel. Naast het preventief beleid is in deze notitie vastgelegd welke verantwoordelijkheden en taken een ieder heeft als er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte en gebrek. Dit is terug te vinden in een aantal protocollen opgenomen in de beleidsnotitie. Het doel van alle betrokken partijen is er op gericht om aan het eind van het kalenderjaar een ziekteverzuimpercentage en meldingsfrequentie te bereiken die op of onder het landelijk gemiddelde liggen. Daarnaast mag het niet hoger zijn dan het verzuimpercentage en meldingsfrequentie bij stichting Swalm & Roer in het voorafgaande kalenderjaar. Verzuim is een structureel gespreksonderwerp in de DVR -gesprekken die het college van bestuur voert met de leidinggevenden.

5.21 Mobiliteitsbeleid

Overleg

1. Werkgever en werknemer voeren jaarlijks voorafgaand aan de zomervakantie overleg over de besteding van de duurzame inzetbaarheidsuren zoals bepaald in dit hoofdstuk. Onderwerpen van gesprek zijn in ieder geval de bestedingsdoelen, het tijdstip waarop de uren worden benut en de wijze waarop verantwoording over de uren wordt afgelegd.
2. De werknemer legt jaarlijks achteraf verantwoording af over de besteding van de uren.

Basisbudget duurzame inzetbaarheid voor iedere werknemer

1. Iedere werknemer heeft jaarlijks het recht om 40 uur van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid.
2. Deze uren worden door de werknemer na overleg ingezet voor de volgende bestedingsdoelen: - Peerreview - Studieverlof - Coaching - Oriëntatie op mobiliteit - Niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden
3. In overleg met de werkgever kan ook worden gekozen voor besteding aan andere doelen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid.

In de regeling mobiliteit van de stichting Swalm & Roer is vastgelegd (met in acht neming van de Cao po) welke stappen er gezet worden als mobiliteit aan de orde is. Het bieden van mogelijkheden voor mobiliteit aan medewerkers is belangrijk in het licht van duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers. De praktijk wijst uit dat mobiliteit nieuwe kansen biedt, verfrissend werkt, en nieuwe energie en werkplezier geeft. Medewerkers kunnen op deze manier hun talenten inzetten in een werkomgeving die hierbij aansluit / beter past. Een werkgroep is aan het werk om het mobiliteitsbeleid te herzien in het licht van het bovenstaande.

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 23 scholen van Stichting Swalm & Roer voor onderwijs en opvoeding. De directie geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter van het college van bestuur van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. Op stichtingsniveau is er een GMR bestaande uit een oudergeleding en een personeelsgeleding.

6.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Er worden combinatieklassen gevormd. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram. De school plaatst kinderen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen en Lezen wordt het klassenverband, indien noodzakelijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

6.3 Het schoolklimaat

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

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen maandelijks via *Isy* een nieuwsbericht inzake de schoolontwikkeling
5. De school organiseert jaarlijks twee ouderavonden (thema-avonden)
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De school staat altijd open - de leraren zijn bereikbaar

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

6.4 Veiligheid

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

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

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Structureel besteden we schoolbreed aandacht aan School Wide Positive Behaviour Support. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de

directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten (de school beschikt over een protocol: ouders ontvangen een brief). Tevens wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon.

De school beschikt over 3 BHV'ers.

6.5 Arbobeleid

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

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

6.6 Interne communicatie

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

1. We werken met een vergadercyclus waarbij iedere week een van onderstaande vergaderingen aan bod komt:

-teamvergadering

-zorgvergadering/leerlingbespreking

-kwaliteitsgroep

2. De OR vergadert 6 x per jaar

3. De MR vergadert 6 x per jaar

4. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, memobord en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

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

6.7 Samenwerking

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

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin

- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Voorschoolse, tussenschoolse en naschoolse voorzieningen
- Opleidingsinstituten (Pabo, Gilde)
- De parochie

6.8 Contacten met ouders

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

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

6.9 Overgang PO-VO

In het project POVO staat de overdracht van leerling gegevens van PO naar VO centraal. Het doel van deze overdracht is om de zorg die een leerling nodig heeft te continueren/optimaliseren in het VO.

6.10 Privacybeleid

Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garandeert we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

6.11 Voor- en voorschoolse educatie

Peuterspeelzalen en organisaties voor kinderopvang bieden voorschoolse educatie aan. Voorschoolse educatie is voor peuters van 2,5 tot 4 jaar. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de voorschoolse educatie. Zij bepalen welke kinderen in aanmerking komen. Meestal loopt dit via het consultatiebureau. Vroegschoolse educatie is voor kinderen uit groep 1 en 2 van de basisschool. De basisschool is verantwoordelijk voor de vroegschoolse educatie. Er zijn diverse programma's voor vve. Ze richten zich vooral op taalachterstanden. Daarnaast besteden ze aandacht aan de sociaal-emotionele, cognitieve en motorische ontwikkeling van kinderen. De VVE peuterspeelzaal werken samen met de basisschool a.d.h.v. een jaarwerkplan.

Onze ambities zijn:

- Wij beschikken over doorgaande leerlijnen qua aanbod (wat)
- Het educatief handelen is op elkaar afgestemd (hoe)
- De zorg en begeleiding is op elkaar afgestemd
- De kwaliteitszorg richt zich (ook) op VVE
- Er is in alle gevallen sprake van een warme overdracht

6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse opvang (Wee-Play). De tussenschoolse opvang is uitbesteed aan SKR. Het is ons streven om intensief samen te werken met instanties en verenigingen in de wijk in relatie tot de naschoolse opvang.

7 Financieel beleid

7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

Het financieel beleid van de scholen van stichting Swalm en Roer is afgeleid van het generiek gevoerd financieel beleid van de stichting. Het financieel beleid heeft een duidelijke relatie met het managementstatuut waarin de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van schooldirecteuren zijn vastgelegd. Binnen de financiële kaders van de jaarlijkse schoolbegroting kan uitvoering gegeven worden aan die bevoegdheden.

Financiële kaders

De financiële kaders voor de jaarlijkse begroting zullen vastgelegd worden in de jaarlijkse kaderbrief. Hierin zullen de uitgangspunten voor de begroting (zowel inhoudelijk als financieel) opgenomen worden. Op dit moment zijn deze kaders nog niet formeel vastgelegd.

Financiële paragraaf bij de begroting

Primair uitgangspunt voor de begroting is dat in beginsel de middelen de door CvB goedgekeurde plannen volgen. De omvang van de middelen moet passen binnen het financieel kader dat onder 1 is toegelicht. Dat betekent dat de begroting opgesteld wordt langs de drie zgn. W-vragen:

- Wat willen we bereiken?
- Wat gaan we daarvoor doen?
- Wat mag het kosten?

Bij de derde W vraag wordt gemeten of de ambities passen binnen het financieel kader; waar nodig worden de ambities bijgesteld. Op die manier wordt prioriteit gegeven aan de realisatie van de belangrijkste doelstellingen.

De financiële paragraaf bij de begroting is ingericht conform model. Schooldirecteuren (SD) zijn (uitsluitend) verantwoordelijk voor de begrotingsposten waarop zij **invloed** hebben. Door middel van een X in de betreffende kolom is deze verantwoordelijkheid geduid.

Begrotingsonderdeel	SD	CvB	Toelichting
Rijksvergoeding		X	-De rijksvergoeding wordt door OCW toegekend aan het bevoegd gezag. -Schooldirecteuren hebben geen besluitvormende invloed op de rijksvergoeding. -CvB is verantwoordelijk voor de inzet van de middelen op basis van het allocatiemodel Swalm en Roer.
Vergoeding SWV passend onderwijs		X	-De vergoeding SWV wordt bestuurlijk in het samenwerkingsverband afgesproken. -Schooldirecteuren hebben hierop geen besluitvormende invloed
Gemeentelijke bijdragen		X	-De gemeentelijke bijdragen worden door het College van B&W vastgesteld. -Schooldirecteuren hebben hierop geen besluitvormende invloed.
Overige baten	X	X	-Schooldirecteuren zijn mogelijk verantwoordelijk voor de realisatie van een aantal inkomsten. Voorbeelden zijn ouderbijdragen, sponsorgelden etc. -Voor anderssoortige baten kan CvB verantwoordelijk zijn, zoals de baten uit detachering van personeel of verhuur van ruimten aan derden, in de begroting wordt de budgetverantwoordelijkheid geduid.
Personele Lasten Salarislasten		X	-De formatie voor de school wordt jaarlijks vastgesteld en leidt tot een (kaderstellend) formatiebudget in FPE. -Schooldirecteuren zijn niet verantwoordelijk voor de salarislasten; het formatiebudget is gebaseerd op de GPL van de stichting.
Opleidingsbudget	X		-Opleidingsbudget wordt op basis van scholingsplan toegekend.
Overige personele lasten	X		-Voor zover toegekend binnen de begroting
Afschrijvingen	X	X	-De afschrijvingen zijn afgeleid van de investeringen en de afschrijvingstermijnen. -De investeringsbegroting vormt een afzonderlijke component van de vast te stellen schoolbegroting. -De afschrijvingstermijnen worden door CvB vastgesteld.
Huisvestingslasten Groot onderhoud Overige huisvesting		X	-De verantwoordelijkheid van het groot onderhoud scholen is belegd bij stafmedewerker huisvesting. -Het budget voor de school sluit zoveel mogelijk aan bij de typische kenmerken van het gebouw. -Binnen de vastgestelde begroting is de schooldirecteur verantwoordelijk voor de realisatie daarvan.
Overige lasten Overige uitgaven	X		-Binnen de vastgestelde begroting is de schooldirecteur verantwoordelijk voor de realisatie daarvan. -binnen de rubriek "overige lasten" mag met budgetten worden geschoven.

Jaarlijks kan de school (een deel van) een eventuele lagere realisatie van de begroting onder voorwaarden (besluit CvB) inzetten in het daaropvolgende kalenderjaar. Van belang voor de vaststelling daarvan is onder meer:

- De bij de begroting beoogde te realiseren doelen van de school zijn behaald;
- Het rekeningoverschot moet het gevolg zijn van efficiënt beleid en beheer van de school.

7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en WSNS-gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Op het bestuurskantoor wordt bijgehouden hoeveel middelen uit de bestemmingsbox besteed zijn aan welke thema's (opbrengstgericht werken, cultuur en leiderschap)

Na het indienen van een jaarwerkplan ontvangt de school gelden voor samenwerking binnen de Lokaal Educatieve Agenda.

De school verantwoordt zich over de deugdelijke besteding van de gelden via de managementrapportage(s).

Bij het vervangingsfonds worden de kosten door ziekte of rechtspositioneel verlof gedeclareerd.

7.3 Interne geldstromen

De ouderraad vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Het bedrag voor een kind is € 20,00 per jaar. Vanaf het derde kind wordt een bijdrage gevraagd van € 15,00. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten georganiseerd (zie de schoolgids). Jaarlijks (op de algemene ouderavond) legt de ouderraad financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen (zie bijlage). Dit geldt wordt beheerd door de overblijfcoördinator, in overleg met de directeur. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door een MR-lid uit de oudergeleding en de directeur. Van het geld krijgen de overblijffouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.

7.4 Sponsoring

Op landelijk niveau zijn er inzake sponsoring richtlijnen opgesteld. Deze zijn opgesteld in een landelijk vastgesteld convenant.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

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

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring.

7.5 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school

opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Het personeelsformatieplan wordt besproken met de MR.

Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

De meerjareninvesteringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. De investeringen zijn geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

7.6 Aandachtspunten Financieel beleid

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg Martinusschool

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch (zie evaluatieplan, hoofdstuk 7.10) en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Onze ambities zijn:

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

Bestuur en kwaliteit Stichting Swalm en Roer

Ons bestuur zorgt er actief voor, dat we de gewenste kwaliteit realiseren. Op bestuursniveau wordt twee keer per jaar een analyse gemaakt van de opbrengsten. Deze analyse wordt besproken in de jaarlijks te voeren managementrapportagegesprekken, waarbij de kwaliteit van de school centraal staat (in relatie tot ons school- en jaarplan). Daarnaast vindt er twee keer per jaar een tevredenheidsonderzoek plaats, de zogenaamde kwaliteitsmeter primair onderwijs. Ook deze resultaten worden op bestuursniveau geanalyseerd en besproken met de directeuren.

8.2 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities, in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

8.3 Het meten van de basiskwaliteit

8.4 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren. Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie)

8.5 Wet- en regelgeving

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

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)

6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.6 Inspectiebezoeken

Op 24 november 2014 heeft de inspectie basisschool St. Martinus bezocht in het kader van een landelijk stelselonderzoek naar de staat van het primair onderwijs in Nederland. Het doel van dit onderzoek is het verzamelen van informatie over de kwaliteit van het onderwijs, waarover de inspectie rapporteert in het onderwijsverslag 2014-2015. Tevens is gecontroleerd of de school voldoet aan bepaalde wettelijke voorschriften, waaronder de onderwijstijd.

We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Opbrengsten, Leerstofaanbod, Tijd, Schoolklimaat, Didactisch handelen, afstemming, Zorg en begeleiding, Kwaliteitszorg en Wet- en regelgeving.

De onderwijskwaliteit op basisschool St. Martinus kan op een aantal van de onderzochte onderdelen verbeterd worden. de inspectie handhaaft het reeds toegekende basisarrangement. De bevindingen zullen worden betrokken bij de eerstvolgende risicoanalyse waarbij opnieuw bekeken wordt of het toezichtarrangement moet worden aangepast.

De inspectie concludeert tevens dat er geen tekortkomingen zijn in de naleving van de wettelijke voorschriften die zijn gecontroleerd.

8.7 Quick Scan - Zelfevaluatie

In december 2014 heeft de school een "tevredenheidsonderzoek" afgenomen, in samenwerking met Organisatiebureau Beekveld en Terpstra. Dit onderzoek is op alle scholen van de Stichting Swalm en Roer gehouden en zal voortaan in een 2 jaarlijkse cyclus worden afgenomen.

De respons onder management, medewerkers en leerlingen (groep 6, 7 en 8) was in 2014 100%. De respons onder ouders was 45% (2010: 26%).

Over de gehele linie genomen beoordelen het management, de medewerkers en de leerlingen de school conform het landelijk gemiddelde en gelijk aan het vorige onderzoek. Het rapportcijfer dat leerlingen gemiddeld aan de school toekennen is gestegen ten opzichte van vier jaar geleden. Ouders beoordelen de school gelijk aan het vorige onderzoek. Ouders beoordelen de school net als in 2010 lager dan het landelijk gemiddelde. De relatief lage beoordeling van de ouderbetrokkenheid wordt door alle doelgroepen onderkend.

8.8 Vragenlijst Leraren

8.9 Vragenlijst Leerlingen

8.10 Vragenlijst Ouders

8.11 Evaluatieplan 2019-2023

9 Strategisch beleid

9.1 Strategisch beleid

De strategische koers voor alle scholen ressorterend onder Stichting Swalm & Roer voor onderwijs en opvoeding is opgetekend in het koersplan 2015-2020: in dialoog bouwen aan sterke scholen. Het plan beschrijft de lijn voor de komende jaren: Hoe gaan we ons als scholengroep verder ontwikkelen. Gaande de looptijd van dit plan zullen op onderdelen uitwerkingen plaats vinden. Het strategisch beleid wordt jaarlijks geactualiseerd in een jaarplan.

De strategische beleidsagenda valt uiteen in de aspecten personeel, onderwijs, bedrijfsvoering en omgeving. Bij elk beleidsonderdeel besteden we aandacht aan:

- talentontwikkeling door uitdagend onderwijs; uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat inspeelt op de talenten en leerbehoeften van alle individuele leerlingen.

- een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering; er wordt onderwijs aangeboden van hoge kwaliteit. Dit begint met de basisvaardigheden die alle leerlingen in alle tijden nodig hebben.

Ook is er aandacht voor een brede persoonlijke en maatschappelijke vorming.

- professionele scholen, zowel qua besturing, organisatie als cultuur; de teams van leraren, onderwijs ondersteunend personeel en directeuren die zich individueel en als collectief continu blijven ontwikkelen in hun professionaliteit.

- de school stelt de leerling centraal en draagt bij aan doorgaande leer- en ontwikkellijnen. De uitwerking van de strategische doelen zijn opgetekend in het koersplan dat is gepubliceerd op de site van Swalm & Roer.

9.2 Extra paragraaf (1)

10 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 03YI
Naam: St. Martinusschool
Adres: Schoolstraat 1
Postcode: 6063 BW
Plaats: Vlodrop

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 03YI
Naam: St. Martinusschool
Adres: Schoolstraat 1
Postcode: 6063 BW
Plaats: Vlodrop

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
