

*"Tijd voor verandering"*

*Schoolplan 2015-2019*



*Katholieke Basisschool*

*De Regenboog*

*Woerden*

# Inhoud

1.	Inleiding.....	3
1.1.	Doel en functie.....	3
1.2.	Interne samenhang .....	3
1.3.	Relatie met andere beleidsdocumenten .....	3
1.4.	Totstandkoming .....	4
1.5.	Procedures .....	4
2.	Onze school .....	5
2.1.	Zakelijke gegevens.....	5
2.2.	Historie van de school.....	5
2.3.	Bevoegd gezag en bestuursconcept .....	5
2.4.	Relatie met bovenschoolse organisaties .....	6
2.5.	Leerlingen .....	6
2.6.	Ouders en verzorgers .....	6
2.7.	Personeel .....	6
2.8.	Medezeggenschap .....	6
2.9.	Huisvesting en situering van de school in de omgeving .....	7
3.	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg .....	8
3.1.	Uitgangspunten en voorwaarden .....	8
3.2.	Visie op integrale kwaliteitszorg .....	8
3.3.	Kwaliteitszorgsysteem. ....	9
3.4.	Overlegstructuur .....	9
3.5.	Schoolontwikkeling in praktijk.....	12
4.	Beleidssterreinen .....	14
4.1	Onderwijs.....	17
4.2.	Personeel en organisatie .....	18
4.3.	Communicatie.....	19
4.4.	Huisvesting en inrichting .....	20
4.5.	Financiën .....	20
5.	Analyse huidige stand van zaken .....	21
5.1.	Terugblik op de vorige schoolplanperiode .....	21
5.2.	Leerlingenpopulatie .....	22
5.3.	Personeel .....	23
5.4.	(Zelf)evaluatie en tevredenheid .....	23
5.5.	Schoolprofielen .....	24
5.6.	Tussentijdse Opbrengsten .....	25
5.7.	Eindopbrengsten. ....	26
5.8.	Kengetallen onderwijs.....	26
5.9.	Functioneren leerlingen in het VO.....	26
5.10.	Toezichtsarrangement onderwijsinspectie.....	27
5.11.	Huisvesting .....	27
6.	Actuele interne en externe ontwikkelingen.....	28
6.1.	Interne ontwikkelingen .....	28
6.2.	Externe ontwikkelingen .....	29
7.	Meerjarenbeleid .....	30
7.1.	Totaaloverzicht van ontwikkelpunten .....	30
7.2.	Motto.....	36
7.3.	Afname vragenlijsten .....	36
7.4.	Meerjarenplanning.....	36
8.	Bijlagen .....	37

# 1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Katholieke Basisschool De Regenboog in Woerden. In dit document legt KBs de Regenboog voor hoe zij de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs aan de leerlingen waarborgt.

Voor de inhoud van het nieuwe schoolplan 2015 t/m 2019 is het van belang stil te staan bij wat wij op onze school aan vernieuwingen oppakken, implementeren en borgen. Daarnaast reflecteren we op de ontwikkelingen die wij de afgelopen jaren hebben ingezet en kijken wij vooruit naar wat wij de komende jaren wensen uit te gaan bouwen. Doel van alle initiatieven, innovaties en nieuwe ontwikkelingen is het vergroten van de kwaliteit van ons onderwijs, waarbij ons onderwijs is gericht op de optimale ontwikkeling van de leerlingen.

## 1.1. Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- > het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- > het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- > het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

- > beschrijven (van bijvoorbeeld de missie, de visie en uitgangspunten);
- > verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- > het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- > het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen is het ook een dynamisch document. Aan de hand van deze jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

## 1.2. Interne samenhang

De hoofdstukken uit het schoolplan zijn onderling op elkaar afgestemd. Hoofdstuk 1 beschrijft doel, functie en structuur van het schoolplan. Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de schoolorganisatie. Hoofdstuk 3 laat zien hoe schoolontwikkeling en kwaliteitszorg samenhangend vorm krijgen. De relevante beleidsterreinen en de daarvan afgeleide doelen voor de komende jaren worden uitgewerkt in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 wordt beschreven wat de huidige stand van zaken is, en wat daarvan de consequenties zijn voor het toekomstig beleid. Vervolgens worden in hoofdstuk 6 de interne en externe ontwikkelingen geschetst die invloed hebben op het te voeren meerjarenbeleid. In hoofdstuk 7 tenslotte wordt dat meerjarenbeleid concreet uitgewerkt. De conclusies vanuit met name de hoofdstukken 3, 4 en 5 worden daarin integraal verwerkt. De verschillende jaarplannen worden als bijlage toegevoegd.

## 1.3. Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids)documenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Managementrapportage 2014-2015
- Strategiekaart 2014-2015
- Schoolondersteuningsprofiel KBs de Regenboog
- Blauwdruk van de Regenboog
- Strategisch beleidsplan Kalisto
- Bestuursformatieplan/meerjarenformatieplan Kalisto

In hoofdstuk 4 verwijzen we naar bovengenoemde en andere relevante (borgings-) documenten.

#### **1.4. Totstandkoming**

Het team van de Regenboog heeft vanuit de bestaande visie/missie ontwikkelpunten voor de komende jaren geformuleerd. Deze punten zijn getoetst aan het strategisch beleidsplan van de stichting en besproken met de medezeggenschapsraad. Als peiling zijn deze punten aan een groep ouders voorgelegd. De analyses van de gegevens uit Integraal en het kwaliteitsgesprek 2014-2015 hebben onze keuzes ondersteund.

Het concept is besproken met het team en ter vaststelling voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

Met dit document willen wij richting geven aan de ontwikkeling van ons dagelijks onderwijs.

#### **1.5. Procedures**

##### **1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan**

Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na advies door de MR, door het bevoegd gezag vastgesteld.

##### **2. Klachtenregeling**

In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing.

## 2. Onze school

### 2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	24ZB
Schoolnaam	KBs De Regenboog
Telefoonnummer	0348431039
Faxnummer	0348432879
Gemeente	WOERDEN
Provincie	Utrecht
Vestiging adres	Kallameer 2, 3446JG WOERDEN
Correspondentie adres	Postbus 237, 3440AE WOERDEN
Naam bevoegd gezag	Stichting Katholieke Scholen Westelijk Weidegebied
Correspondentie adres bevoegd gezag	Postbus 1402 3800BK AMERSFOORT
E-mail school	info@regenboogwoerden.nl

### 2.2. Historie van de school

De Regenboog is een jonge, dynamische school in een dito wijk. Met een nieuwe locatie, in gebruik genomen in januari 2008, zijn alle randvoorwaarden aanwezig om ons kwalitatieve concept verder te verfijnen.

20 jaar geleden is de Regenboog gestart in de toen nieuwe wijk Snel en Polanen in Woerden. Door de groei van de wijk en de school is in 2007 gekozen voor een nieuw multifunctioneel gebouw in Waterrijk.

Het aantal leerlingen van De Regenboog is inmiddels gegroeid naar ruim 620 leerlingen in 23 groepen. Er is nog de mogelijkheid om uit te groeien met 2 groepen. Dan heeft de school zijn maximale capaciteit bereikt en zal het leerlingaantal niet meer stijgen.

Er zijn aan de school circa 45 leerkrachten verbonden. Het team van leerkrachten wordt gecompliceerd met directieleden, zorgspecialisten, een vakleerkracht bewegingsonderwijs, onderwijsassistenten, een conciërge en een administratief medewerkster.

De Regenboog valt, met 17 andere scholen, onder het bestuur van de Stichting Kalisto-Boeiend Basisonderwijs.

### 2.3. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Het bevoegd gezag van onze school is Kalisto, voor 01-05-2015 de Stichting Katholieke Scholen Westelijk Weidegebied (SKSWW). Deze stichting is in 1999 ontstaan na een besturenfusie waarbij de katholieke schoolbesturen uit het westelijk deel van de provincie Utrecht zijn samengegaan.

Kalisto is het bevoegd gezag van 17 basisscholen met ongeveer 390 personeelsleden, waar onderwijs op katholieke grondslag wordt gegeven aan ruim 4100 leerlingen. Naast een Raad van Toezicht en een College van Bestuur (CvB) kent Kalisto drie adviescommissies, waaraan bestuursleden, personeelsleden, GMR-leden en ouders met specifieke deskundigheid deelnemen. De drie adviescommissies zijn:

- Personeel, Organisatie en Communicatie
- Onderwijs, Weer Samen Naar School & Identiteit
- Financiën & Facilitaire zaken

## **2.4. Relatie met bovenschoolse organisaties**

De Regenboog werkt bovenschools samen met meerdere partners:

- Andere scholen van de stichting Kalisto
- Samenwerkingsverband Passenderwijs (26.04)
- Woerdenwijzer, voor zorgvragen voor inwoners van Woerden
- Gemeente en scholen voor voortgezet onderwijs d.m.v. het LEA overleg
- KUVVO, kunstonderwijs Woerden
- KMN Kind&Co, organisatie voor kinderopvang
- Bewegteam Woerden
- Perspectief, voor de arbo zorg
- Hogeschool Marnix pabo
- Calibris, Kenniscentrum voor leren in de praktijk in zorg, welzijn en sport.
- 

## **2.5. Leerlingen**

De meeste leerlingen komen uit de wijk Snel & Polanen/Waterrijk. Het grootste percentage, ruim 95%, heeft geen extra leerlingengewicht. Zie voor verdere gegevens hoofdstuk 5. Het toelatingsbeleid wordt uitgebreid beschreven in onze schoolgids.

## **2.6. Ouders en verzorgers**

Snel & Polanen/Waterrijk is een wijk met relatief veel goedopgeleide ouders/verzorgers. De meeste leerlingen komen uit gezinnen waar belangstelling voor hun ontwikkeling in de breedte groot is. Een deel van de ouders/verzorgers kiest de Regenboog vanwege de Christelijke grondslag; andere overwegingen zijn het niveau van het onderwijs, de aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, de sfeer en de nabijheid van de school.

## **2.7. Personeel**

Het team van de Regenboog bestaat uit: leerkrachten, intern begeleiders, een remedial teacher, onderwijsassistenten, een conciërge, een administratief medewerker en twee directieleden. De leeftijdsopbouw en daarmee de ervaring in het onderwijs is divers. Het team kenmerkt zich door een grote betrokkenheid en is gedreven om zich te ontwikkelen, o.a. door verschillende studies en cursussen. Het overgrote deel, ruim 85% is vrouw en werkt parttime.

## **2.8. Medezeggenschap**

De Medezeggenschapsraad (MR) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) bestaan uit vertegenwoordigers van ouders en personeelsleden.

De GMR denkt mee over beleidsvoornemens en keuzes die tenminste 3 van de scholen van de Kalisto aangaan. De GMR heeft daarbij advies- of instemmingsrecht. De MR heeft gemiddeld acht keer per jaar overleg met de directie over het opgestelde en uit te voeren beleid op de Regenboog. De raad heeft hierin advies- of instemmingsrecht, daarnaast kunnen zij zelf nieuwe voorstellen doen. De raad kenmerkt zich door een positief kritische houding. Hoe één en ander functioneert is vanuit de overheid beschreven in de "Wet Medezeggenschapscholen (WMS)".

## **2.9. Huisvesting en situering van de school in de omgeving**

De Regenboog beschikt over een nieuw, kleurrijk gebouw uit januari 2008. De school is opgedeeld in units, waar leerlingen uit hetzelfde leerjaar bij elkaar zitten, verdeeld over 3 lokalen, dit vanaf leerjaar drie. Buiten hun lokalen is er per unit een gemeenschappelijke ruimte. De leerlingen van deze groepen maken gebruik van twee gymzalen op de tweede verdieping en beschikken over een handvaardigheidslokaal. In de pauze spelen zij op het plein dat hiervoor ter beschikking is gesteld door de gemeente Woerden. De groepen 1/2 zijn gesitueerd op de begane grond, waar zij de beschikking hebben over twee speellokalen. Zij kunnen eenvoudig naar een eigen speelplaats, die afgesloten is met een hek. Voor gemeenschappelijke activiteiten is er een auditorium. In het gebouw is kinderopvang Kind & Co gehuisvest, waarmee de Regenboog een convenant heeft afgesloten.

Het gebouw staat in de wijk Waterrijk en is lopend en per fiets veilig bereikbaar.

### **3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg**

Schoolontwikkeling is een cyclisch leer- en ontwikkelproces waarbij het gaat om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs is in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De zelfevaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ontwikkelpunten worden opgenomen in een meerjarenplanning. Op basis van deze meerjarenplanning worden jaarplannen en strategiekaarten opgesteld. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt afgestemd op de veranderonderwerpen van de school. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is essentieel.

#### **3.1. Uitgangspunten en voorwaarden**

##### **Professionele schoolcultuur en betrokkenheid op elkaar**

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen en strategiekaarten. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

##### **Integrale benadering**

Gelet op de meerwaarde van de integrale benadering kiezen we er nadrukkelijk voor om de persoonlijke ontwikkeling af te stemmen op de schoolontwikkeling. Dat komt tot uitdrukking, doordat we de verbinding leggen tussen doelen van de school en de vakbekwaamheid van de medewerkers. De persoonlijke ontwikkeling van het team als geheel en van ieder teamlid afzonderlijk kan niet los gezien worden van de ontwikkeling van de school.

##### **Integrale evaluatie**

In onze oordeelsvorming onderzoeken we de samenhang tussen de verschillende beleids- en kwaliteitsterreinen. Hoe is de kwaliteit van het onderwijsleerproces van invloed op de onderwijsresultaten? Welke relatie en wisselwerking zien we tussen de verschillende kengetallen? Welke relatie zien we tussen opbrengsten of kwaliteit van de leerling ondersteuning en bekwaamheden van het personeel. Enz.

#### **3.2. Visie op integrale kwaliteitszorg**

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de school zelf heeft geformuleerd.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. De uitwerking van deze aspecten zijn opgenomen in de managementrapportages.



### **3.3. Kwaliteitszorgsysteem.**

#### **Schoolontwikkeling**

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van Integraal. Met behulp van dit instrument kunnen vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitgezet worden bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Met behulp van Integraal wordt ook vormgegeven aan het peilen van de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die wordt nagestreefd. De vragenlijsten worden afgenomen aan de hand van een beargumenteerde planning die beschreven is in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid. Ook het oordeel van de inspectie wordt opgenomen in het systeem. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in de cockpit van Integraal.

#### **Opbrengsten en kengetallen onderwijs**

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de gegevens over sociale vaardigheden en de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys en ZIEN! getoond in de cockpit van Integraal. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de schoolspecifieke streefdoelen.

#### **Persoonlijke ontwikkeling**

Integraal wordt ook ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling. De medewerkers organiseren door het uitzetten van competentievragenlijsten hun eigen 360-graden feedback. In schooljaar 2014-2015 is dit opgestart en zal in de komende beleidsperiode een plaats krijgen in de gesprekkencyclus en personeelsdossier. De vragenlijsten zijn ook afgestemd op de standaarden voor leerkrachten, begeleiders en schoolleiders.

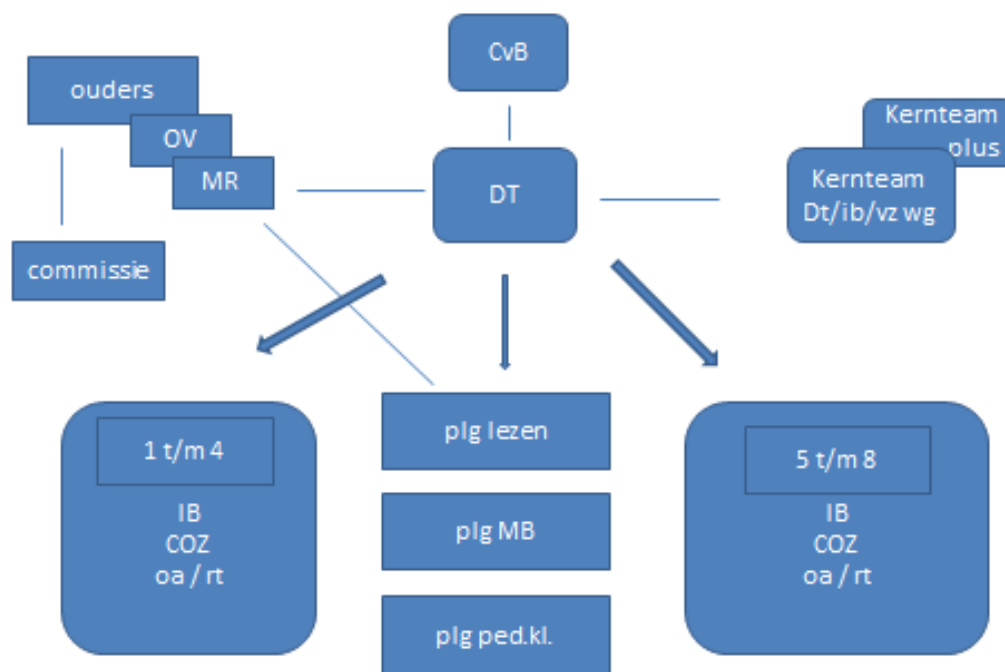
#### **Vakbekwaamheidsdossier**

Elke medewerker beschikt over een vakbekwaamheidsdossier. Dit is te onderscheiden van het personeelsdossier of maakt daar onderdeel van uit. Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag. Het vakbekwaamheidsdossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het vakbekwaamheidsdossier bevat naast gegevens van de betrokkene in ieder geval een beschrijving van opleiding, ontwikkeling en ervaring, een overzicht van competenties, plan voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling.

### **3.4. Overlegstructuur**

Overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier wordt de dialoog gevoerd over wat goed onderwijs is. Het proces van kwaliteitsborging en verbetering start als het ware binnen deze overleggen. Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde veranderonderwerpen en vereiste vakbekwaamheden worden vastgesteld. Het proces wordt ook binnen deze overleggen afgerond in de vorm van evaluatie.

## Organogram



cvb=college van bestuur, dt=directieteam, oop=onderwijsondersteunend personeel, ib=intern begeleider, rt=remedial teacher, oa=onderwijsassistent, coz=coördinator operationele zaken, plg=professionele leergemeenschap, ov=oudervereniging, mr=medezeggenschapsraad

### Teamvergadering/studiebijeenkomst

In de plenaire teambijeenkomsten worden de veranderonderwerpen besproken waaraan gewerkt gaat worden. Bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten worden vastgesteld. Tegelijkertijd wordt besproken welke vakbekwaamheden hiervoor vereist zijn en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen, wordt er tijdens het teamoverleg regelmatig gerapporteerd over de voortgang vanuit de professionele leergemeenschappen en over het effect van de verbeteractiviteiten.

### Professionele leergemeenschap

Centraal in de organisatie staan de doelen die we met elkaar geformuleerd hebben voor de veranderingsonderwerpen. Rondom die doelen worden professionele leergemeenschappen(plg) geformeerd. De leergemeenschap is verantwoordelijk voor de implementatie en het behalen van de doelen. In iedere plg zitten een leerkracht uit iedere unit en een intern begeleider. Een van de leerkrachten (bij voorkeur een LB leerkracht) is de voorzitter van de plg. Een van de directieleden monitort en faciliteert de plg 's. De plg blijft in deze samenstelling, totdat de te realiseren doelen zijn behaald, dan wordt zij opgeheven.

### **Kernteam**

Het kernteam bestaat uit de voorzitters van de werkgroepen en een van de directieleden. Ongeveer 6x per jaar komen zij bij elkaar om te bespreken hoe het vordert met de jaarplannen van de werkgroepen en om de teamvergaderingen en studiebijeenkomsten inhoudelijk voor te bereiden. Waar nodig worden de intern begeleiders bij deze vergadering betrokken. De voorzitters en het directielid zorgen voor een duidelijke communicatie naar het team.

### **Kernteam +**

Het kernteamplus bestaat uit twee intern begeleiders, vier leerkrachten met een LB functie en een van de directieleden. Per twee jaar wisselt er een van de leerkrachten en een intern begeleider. De afgevaardigde namens de directie zit als vast lid in het kernteamplus. De leerkrachten LB zijn een vertegenwoordiging van het team. Ongeveer 6x per jaar komt het kernteamplus bij elkaar om de onderwerpen te bespreken, die niet gekoppeld zijn aan de doelen, maar die wel van belang zijn voor de organisatie.

### **IB-team**

Het wekelijks overleg van de intern begeleiders, waarin de lopende zaken rond de groepen en de individuele leerlingen besproken worden. Een van de directieleden is hierbij aanwezig. Vier keer per jaar vindt er groot overleg plaats, waarbij beide directieleden aanwezig zijn. In dit overleg worden o.a. de onderwijsresultaten besproken.

### **Unitoverleg**

De leerkrachten van dezelfde unit (parallelgroepen) bespreken maandelijks lopende zaken en de vertegenwoordigers uit de plg 's bespreken de implementatie en voortgang van de veranderingsonderwerpen. Drie keer per jaar worden in dit overleg de resultaten van de methode-onafhankelijke toetsen geanalyseerd. De intern begeleider is hierbij aanwezig.

### **Zorgteamoverleg**

Vier keer per jaar bekijkt de leerkracht met de intern begeleider de resultaten van de groep en worden de leerlingen die extra aandacht nodig hebben besproken.

### **Medezeggenschapsraad**

De directie overlegt met en wordt gecontroleerd door de medezeggenschapsraad (MR). Deze raad bestaat uit tien leden. Vijf leden vertegenwoordigen het team en vijf leden vertegenwoordigen de ouders van de school. De MR geeft advies aan of verleent instemming bij besluiten die door de directie genomen worden. T.a.v. de veranderingsonderwerpen hebben zij een adviserende rol.

### **Stuurgroep**

Een overlegvorm tussen ouders, leerkrachten en directie. In dit gremium worden nieuwe ideeën gesondeerd, ouderenquêtes besproken en kunnen actuele zaken op tafel komen. De groep komt minimaal twee keer per jaar bijeen.

### **Kwaliteitsgesprekken**

Het college van bestuur voert twee keer per jaar een kwaliteitsgesprek met de directie, een voortgangs- en een resultaatgesprek. De managementrapportage, waarin opgenomen de gegevens uit Integraal, zijn leidraad voor het gesprek.

### **Gesprekkencyclus**

De persoonlijke vakbekwaamheden worden binnen de gesprekkencyclus besproken. Na bespreking en vaststelling van de te ontwikkelen vakbekwaamheden stelt iedere medewerker zelf een persoonlijk ontwikkelingsplan op. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt besproken met de leidinggevende en, al dan niet aangepast en vervolgens

vastgesteld. Dit POP is niet bij alle collega 's actueel. In de komende beleidsperiode wordt hier actie op ondernomen.

Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen worden regelmatig gesprekken gevoerd, waarin de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan ter sprake komt. Er wordt geëvalueerd welke vakbekwaamheden eigen gemaakt zijn en er wordt afgesproken welke vakbekwaamheden nog eigen gemaakt moeten worden in het persoonlijk handelen.

De gesprekkencyclus bestaat uit twee 'typen' gesprekken, te weten het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van drie jaar. We volgen hierin het personeelsbeleid van Kalisto.

### **3.5. Schoolontwikkeling in praktijk**

#### **Missie, visie en uitgangspunten bepalen**

Als eerste stap op weg naar het nieuwe schoolplan zijn de missie, visie en waarden besproken en opnieuw vastgesteld.

#### **Zelfevaluatie**

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode is door middel van zelfevaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan met behulp van de vragenlijsten van Integraal en met behulp van de kengetallen en opbrengsten zoals die getoond worden in de cockpit van Integraal. Onderzocht is (zie hoofdstuk 4,5 en 6) hoe deze zich verhouden tot de basiskwaliteit en de schooleigen ambities.

#### **Meerjarenbeleid**

De uitkomsten van de zelfevaluatie en de ambities van het team zijn leidend voor de schoolontwikkeling in de komende schoolplanperiode. De door het team gekozen verbeterpunten zijn 'uitgezet' in een meerjarenbeleid.

#### **Jaarplannen**

Vanuit dit meerjarenbeleid worden er per schooljaar een jaarplan geschreven met als doel de kwaliteit te verbeteren en te verduurzamen. Per veranderonderwerp wordt op de strategiekaart aangegeven welke activiteiten daarvoor uitgevoerd gaan worden (wie, wat, hoe, wanneer enz.) en wat de gewenste situatie is die bereikt moet worden. Aan het einde van een schooljaar wordt de voor dat schooljaar het geldende jaarplan geëvalueerd en wordt het jaarplan voor het volgende schooljaar opgesteld. Zie voor het meerjarenbeleid en de jaarplannen hoofdstuk 7 en de bijlage 'Jaarplannen'.

#### **Persoonlijk ontwikkelingsplan**

Elke medewerker beschikt begin 2016 over een actueel persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit plan beschrijft de doelen die de medewerker nastreeft in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling en wat daarvoor nodig is aan scholing, ondersteuning, begeleiding enz. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school. Het plan wordt afgesloten met een evaluatie.

#### **Voortgang volgen**

Om de voortgang en het effect van de uitvoering te volgen, worden de volgende activiteiten ondernomen:

- Analyseren van de midden- en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep in samenspraak met de internbegeleider en collega 's uit de unit. De intern begeleiders en directie doen dit op leerjaar- en op schoolniveau.
- Analyseren van de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- Op minimaal één moment in het jaar een zelfevaluatie met behulp van onderdelen van vragenlijsten vanuit Integraal. Deze staan in direct verband met de gewenste kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren. Er worden

selecties samengesteld uit de verschillende vragenlijsten. Om de schoolspecifieke ambities te onderzoeken, worden indien van toepassing, eigen vragen samengesteld en afgenomen.

- De directie en de intern begeleiders onderzoeken de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van RI&E van de Arbomeester.

### **Verantwoording**

Er wordt belang gehecht aan tijdige en transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de onderwijsinspectie en ligt voor iedereen ter inzage op school. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. De schoolgids wordt aan alle ouders uitgereikt en ligt ook op school ter inzage. We publiceren de schoolgids daarnaast op onze website. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport wordt gepubliceerd op de website en ligt op school ter inzage. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de managementrapportage aan het bevoegd gezag. Zie ook blauwdruk van KBs De Regenboog.

## 4. Beleidsterreinen

Voor de verschillende beleidsterreinen wordt de visie van de school weergegeven en verwezen naar gerelateerde beleids- en borgingsdocumenten. Aandachtspunten en doelen vanuit de beleidsterreinen, voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

### a. Missie en visie

We bereiden de kinderen voor op hun toekomst in het voortgezet onderwijs en hun verdere leven in de maatschappij.

Dit betekent voor ons het volgende:

Op de Regenboog staat het lerende kind centraal. Als school zijn we gericht op zijn of haar ontwikkeling vanuit de mogelijkheden die het kind in zich draagt.

We willen het kind uitdagen op zoek te gaan naar deze mogelijkheden, laten het experimenteren en ontdekken en zich verwonderen. Dit binnen de ruimte die de school biedt.

We bieden de kinderen een brede basis door voldoende aandacht te besteden aan de basisvakken en de bijbehorende doelen. We geven de kinderen daarbij structuur en vragen van hen met de jaren meer initiatief, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. We werken aan een pedagogisch klimaat waarin er ruimte is voor verschillen en waar ieder kind zich veilig voelt, zodat het tot ontwikkelen en leren kan komen. Door samenspel en samenwerking tussen kinderen te bevorderen, stimuleren we het proces van zelfreflectie, krijgen kinderen meer zicht op hun eigen talenten en op die van de ander en leren ze de waarde daarvan te zien en te respecteren.

Wij vinden het van belang dat het kind zich bewust wordt van de wereld om zich heen en zijn eigen rol daarin. We stimuleren een levenshouding, die zijn oorsprong vindt in het katholieke geloof, waarin we respectvol omgaan met elkaar en waar zorg voor elkaar, de natuur en cultuur benadrukt wordt.

Onze kernwaarden

Een aantal kernwaarden vormt de grondslag aan de beschreven missie.

Kwaliteit, bevlogenheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid en veiligheid.

*Door verschil te durven maken in dat wat kinderen nodig hebben en door gevoelens en emoties uitgebreid en structureel aan bod te laten komen, leren de kinderen met veel respect met elkaar om te gaan. Respecteren hoe anderen zich gedragen en hoe zij zijn, leidt tot een prettige en rustige sfeer in de school en op het schoolplein.*

*Het team van leerkrachten creëert een prettige sfeer waarin naast samen werken, veel aandacht is voor het samen vieren. Hierin is de rol van ouders belangrijk. Evenementen en vieringen worden samen met ouders georganiseerd. Ouders tonen op diverse wijze hun grote betrokkenheid bij wat er op school plaatsvindt.*

*De directie en leerkrachten zijn gemakkelijk bereikbaar voor ouders en stellen zich open om met hen in gesprek te gaan.*

### b. Identiteit

De Regenboog is een katholieke leer- en leefgemeenschap. Dat houdt voor ons in dat de kernwaarden van de school geënt zijn op waarden uit de christelijk-katholieke traditie. Deze zijn richtinggevend voor de omgang met elkaar, hoe wij in de maatschappij staan en wat ons wereldbeeld is. De school staat open voor leerkrachten en ouders/leerlingen die deze waarden onderschrijven.

In ons onderwijs en omgang met elkaar willen we de leerlingen een positieve levenshouding bijbrengen o.a. gebaseerd op vertrouwen, verantwoordelijkheid en bevlogenheid. We willen dit bereiken door voorbeeldgedrag, het oproepen van verwondering, leerlingen positief stimuleren, aandacht schenken aan emoties en relaties.

Op deze wijze trachten we de leerlingen mede op te voeden tot volwaardige burgers, die een positieve bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij.

In het kader van de levensbeschouwelijke identiteit doen we o.a. het volgende op school: Bijbelverhalen en eigentijdse verhalen vertellen, weekopeningen houden, het vieren van katholieke feesten en daarin de leerlingen ervaring laten opdoen met symbolen en tradities, bidden, lessen geven uit de methode Hemel en Aarde, verbindingen zoeken met andere levensbeschouwingen, hanteren van het Programma Alternatieve Denkstrategieën (PAD), het voeren van kindgesprekken, deelname aan acties om concreet iets te doen voor je medemens, participeren in en deelnemen aan gezinsvieringen, Eerste Communie en het opstellen van het levensboek in groep 8.

Wij staan open voor leerlingen van alle identiteiten maar verwachten van de leerlingen dat zij deelnemen aan de activiteiten die te maken hebben met onze identiteit.

### **c. Meerjarenbeleid**

De stichting Kalisto richt de komende vier jaar het strategisch beleid op de volgende vier beleidsdomeinen, die nauw samenhangen en elkaar versterken:

- Optimale ontwikkeling van de leerlingen
- Duurzame professionalisering van de organisatie
- Continuïteit en profilering
- Professionele bedrijfsvoering

Deze beleidsdomeinen zijn richtinggevend voor onze schoolontwikkeling in de komende jaren.

- Optimale ontwikkeling van leerlingen

Ons onderwijs is erop gericht dat we de talenten van iedere leerling zien en ontwikkelen. Hiermee geven wij kinderen een basis mee, om zich te kunnen ontwikkelen naar kritische, verantwoordelijke en ondernemende medeburgers. Dit betekent dat ons onderwijs zich naast de zaakvakken richt op de brede ontwikkeling van kinderen op cultureel, creatief en sociaal vlak. Wij ontwikkelen ons verder op de gebieden onderzoekend leren, ontwerpend leren en oplossingsgericht onderwijs, waarbij wij meebewegen met de ontwikkelingen in de maatschappij.

Bovenstaande is onlosmakelijk verbonden met de gedachte van het samenwerkend-leren tussen leerkrachten enerzijds en leerlingen anderzijds.

Strategisch doel: Ons onderwijs is gericht op de brede ontwikkeling en vorming van onze leerlingen, gericht op de basisvaardigheden als taal, lezen en rekenen om de optimale kansen voor kinderen mogelijk te maken.

Hierbij neemt het creatief vermogen een steeds belangrijker plaats in en wordt er tegemoet gekomen aan het breinvriendelijk leren.

De inrichting van ons onderwijs vraagt een grotere diversiteit, meer uitdaging in zelf ontdekken en ruimte voor samen leren. Wij zoeken dit in groepsdoorbrekend werken binnen de units, zodat we meer niveau 's kunnen bedienen en talenten van leerkrachten beter kunnen inzetten. Daarnaast zullen we een meer geïntegreerd curriculum opstellen, waarin meer ruimte is voor kunst en cultuur. De inzet van ict-middelen en het uitbreiden van het vakgebied Engels moet het totaalaanbod vergroten.

- Duurzame professionalisering van de organisatie

Kalisto verwacht van haar medewerkers dat zij zich blijvend professioneel ontwikkelen. Medewerkers reflecteren op eigen handelen, vragen feedback en volgen opleidingen. Medewerkers delen hun kennis en ervaring met collega's en andere belanghebbenden. Kalisto stimuleert nascholing van haar medewerkers in algemene zin en scholing op HBO+ en WO niveau in het bijzonder.

Strategisch doel: Een kwalitatief goede organisatie zijn met kwalitatief goede mensen die het beste uit zichzelf halen.

De leerkracht doet ertoe. Bevlogenheid is een van onze kernwaarden. Door uitwisseling van kennis en vaardigheden, het uitdagen van elkaar en door gezamenlijke en individuele scholing, moeten wij ons onderwijs durven veranderen en verbeteren.

- Continuïteit en profilering

Kalisto staat garant voor goed basisonderwijs op de beste scholen. Onze scholen onderscheiden zich door innovatie, samenwerking en eigenaarschap op alle niveaus.

Strategisch doel: Kalisto scholen hebben een stabiel marktaandeel dankzij excellent onderwijs en een goede relatie met hun omgeving.

Als school maken we de komende jaren een bewuste keuze in de inrichting van ons onderwijs. We zijn daardoor als team in staat dit uit te dragen en onze positie in de wijk te versterken.

- Professionele bedrijfsvoering

Subsidiariteit blijft een belangrijk uitgangspunt in de stichting. Verantwoordelijkheden worden zo laag mogelijk belegd bij degenen die het moeten waarmaken. Zo ook de autonomie van de scholen om de eigen onderwijskundige identiteit binnen de kaders van de stichting vorm te geven.

Op stichtingsniveau is er een stafbureau, dat op bovenschools niveau het CvB, de beleidsteams en de directeuren ondersteunt bij het maken van beleid en de bedrijfsvoering. Kalisto maakt professioneel gebruik van de mogelijkheden van moderne middelen om efficiënt en effectief te werken. ICT toepassingen maken onlosmakelijk onderdeel uit van een soepele en integrale bedrijfsvoering.

Op schoolniveau wordt meer tijd vrijgemaakt voor de kerntaken van de leerkracht in de klas, onderwijskundig leiderschap van de locatieleider en het beleidsvormend vermogen van beleidsteams, bestaande uit de directeuren en staf. Scholing wordt ingezet om iedere werknemer optimaal te laten functioneren. Bij deze verantwoordelijkheid past het afleggen van verantwoording.

Strategisch doel: Kalisto ontzorgt met een professionele bedrijfsvoering de medewerkers op de verschillende niveaus in de organisatie, zodat iedereen zich optimaal kan richten op zijn kerntaak.

Binnen de Regenboog werken we met professionele leergemeenschappen, die hun verantwoordelijkheid nemen voor de veranderonderwerpen. Waar nodig wordt scholing en/of ondersteuning ingekocht, zodat zij in staat zijn de gestelde doelen te behalen. In hoofdstuk 7 worden deze veranderonderwerpen en doelen uitgebreid beschreven.

#### **Gerelateerde documenten**

- Meerjarenbeleidsplan Kalisto
- Schoolgids 2015-2016



## **4.1 Onderwijs**

### **Inrichting van het onderwijs**

De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van het onderwijs worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe dit concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten:

- De schoolgids
- Het schoolondersteuningsprofiel
- De jaarplannen
- De strategiekaart

### **Kerndoelendekkend**

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.

### **Schoolondersteuningsprofiel**

In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin welke ambities de school heeft voor de toekomst. De schoolleiding stelt in samenspraak met het team het schoolondersteuningsprofiel op. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door het bevoegd gezag vastgesteld. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren. De school publiceert het profiel via publieke kanalen zoals bijvoorbeeld schoolgids en website, zodat iedereen (ouders, leerlingen en andere partijen) kan zien welke ondersteuning de school biedt.

### **Inrichting van het onderwijs**

Uitgangspunt van de Regenboog is om leerlingen, binnen het leerstofjaarklassensysteem, onderwijs op maat te bieden.

Het streven is:

- door middel van adaptief onderwijs in te spelen op verschillen tussen kinderen
- dat alle leerlingen zoveel mogelijk de geformuleerde einddoelen bereiken
- dat de leerlingen hun kwaliteiten en talenten leren kennen
- dat leerlingen een lerende en ontdekkende houding ontwikkelen

Daar waar mogelijk worden de didactische werkvormen afgestemd op de behoefte van de leerlingen. Zo ontstaat er een variatie van werkvormen binnen de school, zowel gestructureerde als uitdagende werkvormen. De school beschikt over tal van extra leermiddelen. De leerlingen worden gestimuleerd om het geleerde toe te passen in andere situaties. De zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid van de leerlingen wordt hierbij bevorderd.

Er wordt gestreefd naar het geven van effectieve instructie, het optimaal benutten van de leertijd, het geven van feedback op het gemaakte werk en het leerproces.

De uitwerking van de wettelijk verplichte algemene doelstellingen beschrijven wij op De Regenboog als volgt:

### **De sociaal-emotionele ontwikkeling**

- samenwerken, samen spelen, samen kunnen delen, hulpvaardig zijn
- respect hebben voor elkaars mening en inbreng
- elkaar de ruimte geven om zelf ontdekkend bezig te zijn

- het kunnen oplossen van conflictsituaties
- het kunnen inleven in gevoelssituaties
- anderen accepteren en respecteren in hun anders zijn
- een gevoel van saamhorigheid

Wij begeleiden kinderen bij hun sociaal emotionele ontwikkeling door middel van de methode: **Programma Alternatieve Denkstrategieën (PAD)**. Het leren (h)erkennen van de eigen emoties én die van de ander en het aanleren van strategieën om problemen het hoofd te kunnen bieden zijn belangrijke elementen uit dit programma.

### **De cognitieve ontwikkeling**

Kinderen kennis en vaardigheden bijbrengen is onze hoofdtaak. Daarbij trachten wij hun zelfredzaamheid en kritisch vermogen te stimuleren. Kennis dragen wij over en we stimuleren kinderen door onderzoek zelf kennis te vergaren. Leerlingen daarbij zicht te laten krijgen op hun eigen leerproces, zien wij als uitdaging voor de komende periode. Zo stimuleren wij kinderen nieuwsgierig te zijn en te blijven, zodat zij zich kunnen bewegen in een maatschappij die voortdurend verandert en waarin nieuwe kennis en vaardigheden gevraagd worden.

### **De ontwikkeling van creativiteit**

Creativiteit zit in het kind, maar moet wel ontwikkeld en gestimuleerd worden. Dit komt sterk aan bod in cultuuronderwijs en de expressievakken, maar ook binnen alle overige vakgebieden willen wij de creativiteit stimuleren en ontwikkelen door:

- zelf ontdekkend leren
- zoeken naar eigen oplossingen
- experimenteren
- het toepassen van kennis en vaardigheden in uiteenlopende situaties

### **Het ontwikkelen van culturele vaardigheden**

*Onder culturele vaardigheden wordt verstaan: luisteren, spreken, schrijven, rekenen, gezond gedrag en sociale redzaamheid.*

*Daarnaast vinden wij het van belang, dat leerlingen:*

- *zich oriënteren op de maatschappij*
- *leren omgaan met anderen (respect kunnen opbrengen voor andermans ideeën, meningen, overtuigingen, levenswijzen, culturen).*

### **De lichamelijke ontwikkeling**

Het samenspel van de lichamelijke en geestelijke ontwikkeling is essentieel voor een evenwichtige groei van het kind. Door een gedegen jaarplan voor bewegingsonderwijs en voldoende ruimte voor spel, zowel binnen als buiten, stimuleren wij het kind veel te bewegen. Hierbij wordt een grote verbinding gelegd met de sociale- en emotionele ontwikkeling.

In de schoolgids en het schoolondersteuningsprofiel is uitgewerkt hoe het onderwijs in de praktijk is ingericht.

## **4.2. Personeel en organisatie**

### **Schoolontwikkeling**

Het team werkt vanuit vertrouwen in elkaar goed samen aan schoolontwikkeling. Onze medewerkers tonen een grote inzet en zijn vakbekwaam. Het team beschikt over voldoende zelfsturend vermogen en veranderkracht om het onderwijs met succes te verbeteren. De school werkt datagestueerd, planmatig en resultaatgericht aan de verbetering van haar onderwijs op basis van analyse. De activiteiten moeten bijdragen aan het bereiken van de missie en de visie van de school. De schoolorganisatie en het

onderwijs dat op school wordt gegeven, moeten op adequate en professionele wijze geleid worden. Daarbij heeft de schoolleiding oog voor alle betrokkenen bij de schoolorganisatie en voor het geboden onderwijs. De schoolleiding beschikt over passende vakbekwaamheden. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs.

#### **Organisatiebeleid**

Er wordt een goed personeelsbeleid gevoerd. De personeelsleden verzorgen het onderwijs vanuit een gezamenlijke visie, gebaseerd op het schoolconcept (zie paragraaf 1 van dit hoofdstuk). Van de collega's wordt verwacht dat ze loyaal in hun functie staan. In de praktijk betekent dit dat ze zich volledig inzetten voor hun werk, dat ze zich blijven ontwikkelen ten behoeve van goed onderwijs en dat zij elkaar daarin stimuleren. Uiteraard heeft de schoolleiding hierin ook een stimulerende en ondersteunende rol. Wat betreft stimulering en ondersteuning gaat de aandacht met name uit naar beginnende leerkrachten en naar alle leerkrachten in situaties, waarbij vernieuwingen worden ingevoerd en geborgd. Ook voor de oudere leerkrachten hebben we in het kader van duurzame inzetbaarheid extra aandacht. Leraren worden aangesproken op hun professionaliteit. Een goed personeelsbeleid en een prettig leef- en werkklimaat moet er aan bijdragen dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.

De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd.

#### **Gerelateerde documenten**

- Personeelsbeleidsplan Kalisto
- Bestuursformatieplan

### **4.3. Communicatie**

In onze communicatie streven we ernaar goed te luisteren, in te leven en feedback te geven en te ontvangen. We zijn ons ervan bewust dat goede communicatie in een schoolorganisatie essentieel is en voortdurend de aandacht vraagt. We vinden het belangrijk om met alle belanghebbenden, zowel intern als extern tijdig, adequaat en doelmatig te communiceren.

#### **Interne communicatie**

Interne communicatie vraagt een inspanning van alle betrokkenen, zeker binnen een grote school. Er is sprake van een functionele overlegcultuur en overlegstructuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor de kinderen en een goede werksfeer voor het gehele personeel. De interne informatievoorziening draagt er aan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden.

#### **Samenwerking met ouders/verzorgers**

Ouders/verzorgers geven in vertrouwen het onderwijs en een deel van de opvoeding uit handen aan de basisschool. Goede communicatie is essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. De informatievoorziening houdt rekening met verwachtingen van ouders/verzorgers en stelt hen in staat om te begrijpen, mee te leven en mee te denken. Er is een schoolcultuur waarin teamleden vanuit een proactieve houding een goede samenwerking met ouders/verzorgers bevorderen. De school stelt hen in staat mee te denken over de ondersteuning van hun kind in de groep en denkt actief mee met ouders over de ondersteuning thuis. De school stelt ouders/verzorgers in staat op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid.

#### **Communicatie met externen**

De communicatie met externen staat in dienst van het op school gegeven onderwijs en degenen die daarbij zijn betrokken. Een goede communicatie met externen is

representatief voor de onderwijscultuur en onderwijsstructuur van De Regenboog. De communicatie is transparant.

**Gerelateerde documenten**

- Schoolgids
- Klachtenregeling

**4.4. Huisvesting en inrichting**

De personeelsleden die hun werk in en om de school doen, de kinderen die de school bezoeken en ook overige bezoekers in de school, moeten gebruik kunnen maken van adequate voorzieningen (werkruimtes, ict-voorzieningen enz.). Een goede inzet van middelen, adequate voorzieningen en een prettig leef- en werkklimaat draagt er aan bij dat iedereen zich betrokken voelt bij het werk en bij de school.

**Gerelateerde documenten**

- Huisvestingsplan
- (Meerjaren) onderhoudsplan
- Meerjareninvesteringsplan

**4.5. Financiën**

De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Daarbij zoeken we steeds het juiste evenwicht in het belang van het geheel van de schoolorganisatie. De personele middelen worden voornamelijk door de schoolleiding ingezet. De materiële middelen worden ingezet door middel van budgettering. Periodiek leggen we aan het CvB van Kalisto en aan de medezeggenschapsraad op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen.

**Gerelateerde documenten**

- Financieel beleidsplan
- Begrotingen (jaarbegroting en meerjarenbegroting)
- Jaarverslag
- Jaarrekening

## 5. Analyse huidige stand van zaken

De analyse van de huidige stand van zaken geeft een beeld waar de school goed in is en waar de risico's en ontwikkelpunten liggen. Risico's en ontwikkelpunten vragen de komende schoolplanperiode aandacht. De sterke punten worden benut om in de komende vier jaren de risico's en ontwikkelpunten in positieve zin om te buigen. Aandachtspunten en doelen voor de komende schoolplanperiode zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

### 5.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode

Tijdens de voorgaande schoolplanperiode zijn de volgende zaken gerealiseerd.

Onderwerp	Resultaat
Implementatie rekenmethode Alles Telt	geborgd
Implementatie Methode Engels Take it Easy	geborgd
Invoering Ontwikkelings Gericht Werken in de onderbouw	ingevoerd
Invoering Registratiesysteem Kijk in de onderbouw	geborgd
Opstellen en invoeren nieuw rapport in de onderbouw	gebord
Vergroten kennis werken met digiborden/.....	ingevoerd
Invoering programma Kurzweil voor IIn met dyslexie	ingevoerd
Voeren van kindgesprekken	uitvoerend
Versterken van communicatie met ouders d.m.v. kennismakingsgesprekken en hanteren niveaugrafieken	ingevoerd
Verandering organisatiestructuur	ingevoerd
Opzetten meerbegaafdenbeleid	Eerste deel ingevoerd Vraagt verdere invoering
Versterken pedagogisch klimaat	Gedaan. Vraagt verder uitbouw.
Resultaten lezen verbeteren. Technisch / begrijpend	Gehaald. Vraagt verder uitbouw naar begrijpend lezen
Opbrengst gericht werken / verbeteren analyse resultaten	Ingevoerd
Handelingsgericht werken / onderwijs op maat bieden	Ingevoerd
Onderzoek andere schooltijden	Gedaan. Vraagt nader onderzoek en herijking

Eind 2012 werd door vertrek van een van de adjunct-directeuren de blik op de organisatiestructuur gericht. Dit heeft geleid tot het opstellen van een nieuw jaarplan en een strategiekaart voor de schooljaren 2013/2014 en 2014/2015. Hierin zijn de doelen gesteld voor het beleid voor meerbegaafden, versterken van het pedagogisch klimaat en het verbeteren van het leesonderwijs. Er zijn goede resultaten geboekt, maar alle drie de onderwerpen vragen verdere uitbouw in het eerste jaar van de komende schoolplanperiode.

De structuur die de school nodig heeft is opgezet, waarbij de subsidiariteit in de school is vergroot.

De overige doelen zijn behaald, waarbij aangetekend dat ontwikkelingen op ICT-gebied altijd aandacht blijft vragen. Dit geldt ook voor handelingsgericht en opbrengstgericht werken.

## 5.2. Leerlingenpopulatie

<b>Verdeling Leerlinggewicht: Realisatie</b>								<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	<b>2011/2012</b>		<b>2012/2013</b>		<b>2013/2014</b>		<b>2014/2015</b>		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	619	100%	611	100%	604	100%	609	100%	
Gewicht 0,3	17	2.7%	15	2.5%	15	2.5%	13	2.1%	
Gewicht 1,2	1	0.2%	2	0.3%	3	0.5%	2	0.3%	
<i>Geen / Onbekend</i>	601	97.1%	594	97.2%	586	97.0%	594	97.5%	

<b>Leerlingprognose</b>								<i>Peildatum: 1 oktober</i>	
	<b>2015 / 2016</b>		<b>2016 / 2017</b>		<b>2017 / 2018</b>		<b>2018 / 2019</b>		
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	
Totaal aantal leerlingen	607	100	606	100	600	100	605	100	

<b>Ondersteuningszwaarte</b>		<i>Peildatum: 1 oktober 2015</i>
Totaal aantal leerlingen op peildatum		
<i>Aantal leerlingen met een:</i>		
Ontwikkelingsperspectief		1
<i>Aantal leerlingen met onderwijs- of ondersteuningsbehoeften op het gebied van:</i>		
Dyslexie		27
Dyscalculie		1
Motoriek		7
Gehoörproblematiek		1
Zichtproblematiek		1
Chronisch ziek		2
Gedragsproblematiek		1
Aantal groeidocumenten bij Passenderwijs		20

Het aantal leerlingen per 1 oktober fluctueert. Oorzaken zijn stilstand in de bouwactiviteiten, hoge uitstroom in de groepen 8 en tussentijdse uitstroom naar andere basisscholen. De uitstroom naar het SBO en SO is klein. Het aantal leerlingen met een ondersteuningsbehoefte stijgt in de laatste jaren. Vooral de leerlingen die vallen binnen het basisarrangement en door de school zelf moeten worden opgevangen met of zonder een tijdelijke arrangement vanuit Passenderwijs. Dit vraagt meer pedagogische en didactische vaardigheden van de teamleden. Daarbij denken wij ook aan een meer gedeelde verantwoordelijkheid voor de leerlingen binnen de units door o.a. het groepsdoorbrekend werken binnen de units.

De plg pedagogisch klimaat zal zich komende periode expliciet richten op het voorkomen van negatief gedrag van individuele leerlingen en groepen.

### 5.3. Personeel

Geslacht	Aantal	WTF	Aantal
Man	7	< 0,3	2
Vrouw	48	0,3 – 0,6	29
Onbekend	0	> 0,6	24
		Onbekend	0

Leeftijdscategorie	Aantal	Personeelstype	Aantal
< 20 jaar	0	Niet onderwijsgevend	7
20 – 30 jaar	5	Onderwijsgevend	48
31 – 40 jaar	20	Onbekend	0
41 – 50 jaar	16		
51 – 60 jaar	13		
> 60 jaar	1		
Onbekend	0		

Specialisatie op het gebied van	Aantal medewerkers	Extern beschikbaar
Gedrag	6	
Dyslexie	6	
Dyscalculie	5	
Motoriek	2	1 x p/w in school
Gehoorproblematiek	0	ja
Zichtproblematiek	0	ja

### 5.4. (Zelf)evaluatie en tevredenheid

In de periode 2014 tot 2015 zijn met behulp van het kwaliteitsmanagementsysteem 'Integraal' enkele vragenlijsten afgenomen. De scores voor de onderwerpen zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Voorbeeld:

Domein	Onderwerp	Evaluatie			Tevredenheid		
		ZE	AUD	INS	PTP	OTP	LTP
OLP	Leefklimaat in de groep	3.7					3.1
OLP	Leerklimaat in de groep	3.5					3.0
SC	Leefklimaat op school	3.8			3.2		3.1
SC	Werkklimaat op school	3.3			2.8		
IM	Presentatie	3.5			3.3		3.6

#### LEGENDA

Domein	Vragenlijsttype
OLP	ZE
PO	AUD
SC	INS
SMO	PTP
KM	OTP
Onderwijsleerproces	Zelfevaluatievragenlijst
Planmatige ondersteuning	Auditorenvragenlijst
Schoolcultuur	Inspectievragenlijst
Samenwerking met Ouders	Personeelstevredenheidspeiling
Kwaliteitsmanagement	Oudertevredenheidspeiling

## LEGENDA

---

OM	Organisatiemanagement	LTP	Leerlingtevredenheidspeiling
IM	Imago		

Er zijn in het proefjaar 2014-2015 enkele vragenlijsten afgenomen, die nog niet gezamenlijk zijn geanalyseerd. Over het algemeen is de uitslag voldoende, maar wat opvalt is het verschil tussen de beleving van leerkrachten en leerlingen t.a.v. het leefklimaat in de groep en de school. Dit is onderwerp van bespreking in de werkgroep pedagogisch klimaat en vervolgens in het gehele team.

In de periode 2013 tot 2014 is in het kader van het ARBO-beleid een aantal vragenlijsten uit de Arbomeester 2 uitgezet onder het personeel. Uit de resultaten van de vragenlijsten zijn de volgende conclusies getrokken:

- Er wordt door de teamleden regelmatig werkdruk ervaren
- De onderlinge verhoudingen, de samenwerking en de sfeer ervaart men als goed
- De directie is toegankelijk en staat de teamleden met raad en daad bij
- De interne communicatie is niet transparant
- Er is geen sprake van ongewenst gedrag van collega 's/leidinggevenden
- De klimatologische omstandigheden laten veel te wensen over

Door de directie wordt nagegaan of er vanuit het aanbod van het Vervangingsfonds enkele bijeenkomsten kunnen worden gerealiseerd over ervaren werkdruk, zodat specifiek duidelijk wordt wanneer dit ervaren wordt en waar dit gevoel vandaan komt. Daarnaast geeft de nieuwe COA/PO meer inzicht in de uren die gemaakt moeten worden en hoe de spreiding hiervan is over de week en het gehele schooljaar.

De interne communicatie is inmiddels verbeterd door o.a. het gebruik van een vaste memo per 14 dagen. Mailverkeer is teruggedrongen en berichten worden meer gebundeld.

Er heeft uitgebreid onderzoek plaatsgevonden naar de klimatologische omstandigheden. Dit heeft geleid tot een nieuwe inregeling van het systeem en als proef de aanpassing van luchtstromen in één van de lokalen. Hierbij zijn positieve resultaten geboekt. Er wordt bekeken of dit in schooljaar 2015-2016 in meerdere lokalen kan worden aangepast.

### 5.5. Schoolprofielen

Om zicht te krijgen hoe de school presteert met betrekking tot bepaalde thema's, zijn de volgende schoolprofielen geanalyseerd:

- Planmatige ondersteuning;
- Zorg voor kwaliteit;
- Sociale veiligheid;
- Ouderparticipatie;
- Leerlingparticipatie;
- Professionele schoolcultuur.



## 5.6. Tussentijdse Opbrengsten

Vaardigheidsscore ten opzichte van de inspectienorm

	Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
CITO Begrijpend lezen	11/12	M	3%			16.0	29.9	34.6		
	11/12	E	3%			22.0				
	12/13	M	3%			17.2	27.0	34.6	50.6	
	12/13	E	3%			29.7				
	13/14	M	3%			15.2	33.2	32.1	51.3	62.6
	13/14	E	3%			28.0				
	14/15	M	2%			147.7				
	14/15	M	2%				32.2	37.6	47.1	66.1
CITO Drie-Minuten-Toets	11/12	M	3%		35.5	53.7				
	11/12	E	3%		41.1	63.3	71.0	81.8	86.5	
	12/13	M	3%		22.8	55.3	68.7	79.1	89.2	98.9
	12/13	E	3%		41.6	65.3	77.5	85.0	91.2	
	13/14	M	3%		29.7	59.4	70.2	82.9	88.2	94.6
	13/14	E	3%		40.0	67.5	76.3	88.7	92.2	
	14/15	M	2%		25.8	55.9	73.6	81.2	92.3	96.6
	14/15	E	2%						92.0	
CITO Leestechiek	12/13	E	3%		202.1					
CITO Leestempo	12/13	E	3%		40.3	67.8	98.8	121.7		
	13/14	M	3%			65.1	83.5	115.6	132.1	
	13/14	E	3%		34.5	77.5	105.0	134.8	148.6	
CITO Rekenen voor kleuters	11/12	M	3%	71.0	82.1					
	12/13	M	3%	68.7	82.1					
	12/13	E	3%	83.0	81.7					
	13/14	M	3%		84.0					
	13/14	E	3%		81.9					
	14/15	M	2%		73.9					
CITO Rekenen-Wiskunde	11/12	M	3%		41.9	53.6	75.3	86.8		
	11/12	E	3%		54.0	64.2	81.6	93.3		
	12/13	M	3%		37.3	58.5	74.4	88.2	103.2	
	12/13	E	3%		50.7	67.0	78.5	95.2	111.0	
	13/14	M	3%		39.2	55.4	75.3	85.3	103.5	115.1
	13/14	E	3%		48.2	71.6	82.5	92.2	110.7	
	14/15	M	2%		121.2					
	14/15	M	2%			57.9	77.8	89.7	100.6	116.6
	14/15	E	2%						110.4	
	CITO Spelling	11/12	M	3%		109.4	119.7	125.4	132.3	
11/12		E	3%		113.9	120.9	129.8	136.4		
12/13		M	3%		108.3	120.7	127.6	132.2	139.0	
12/13		E	3%		114.5	123.6	131.6	135.5	140.8	
13/14		M	3%		111.6	119.5	127.4	133.0	138.9	

Jaar	Gew	1	2	3	4	5	6	7	8
13/14	E 3%			114.3	121.6	132.2	137.6	139.5	
14/15	M 2%			169.7					
14/15	M 2%				121.4	126.7	134.5	140.1	
CITO Taal voor kleuters	11/12 M 3%	54.8	63.5						
	12/13 M 3%	53.5	65.2						
	12/13 E 3%		67.0						
	13/14 M 3%		64.1						
	13/14 E 3%		65.2						
	14/15 M 2%		58.8						

De tussentijdse opbrengsten zijn geanalyseerd, conclusies getrokken en doelen gesteld. Dit is op unit-niveau en op schoolniveau gebeurd. Zie ook de managementrapportage. De resultaten van Zien zijn op unitniveau besproken en binnen de werkgroep pedagogisch klimaat.

## 5.7. Eindopbrengsten.

### CITO Eindtoets

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
<i>Scores ongewogen</i>	536.5	536.3	537.3	538.1
<i>Percentage gewogen leerlingen</i>	3%	3%	3%	2%

## 5.8. Kengetallen onderwijs.

### Doorstroming

Kleutergroepverlenging

Doublures leerjaar 3-8

Leerlingen ouder dan 12 jaar

Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan

Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO

Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO

Uitstroom naar SBO

Uitstroom naar SO

Uitstroom naar BAO

Instroom vanuit BAO

Terugplaatsing vanuit SBO

Terugplaatsing vanuit SO

Leerlingen met een indicatie

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Kleutergroepverlenging	4.9%	5.8%	6.8%	7.7%
Doublures leerjaar 3-8	1.1%	0.8%	0.8%	1.2%
Leerlingen ouder dan 12 jaar	1.1%	1.2%	2.0%	2.0%
Leerlingen leerjaar 4-8 met een verkorte schoolloopbaan	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 7 naar LWOO of PRO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Uitstroom leerjaar 8 naar LWOO of PRO	0.2%	0.2%	0.5%	0.0%
Uitstroom naar SBO	0.3%	0.5%	0.7%	0.0%
Uitstroom naar SO	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
Uitstroom naar BAO	1.5%	1.8%	2.8%	1.2%
Instroom vanuit BAO	0.7%	2.3%	0.8%	0.7%
Terugplaatsing vanuit SBO	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Terugplaatsing vanuit SO	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%
Leerlingen met een indicatie	0.5%	1.2%	0.8%	0.7%

## 5.9. Functioneren leerlingen in het VO.

Na acht jaar Regenboog gaan de kinderen naar het voortgezet onderwijs. Om een indruk te geven waar zij terechtkomen, staan hier de uitstroomgegevens van de laatste 5 jaar weergegeven in procenten. De leerlingen moeten een eenduidig advies krijgen, vandaar de wijziging in het schema. Na het verlaten van de school volgen wij de kinderen, tot aan hun eindexamen, door de rapportages van het VO en door gesprekken met het VO. Uit

deze gegevens blijkt dat de leerlingen van onze school een stevige basis hebben en het in het voortgezet onderwijs goed doen.

	2014/2015	2013/2014	2012/2013	2011/2012	2010/2011
VMBO-B	7%	6%			
VMBO-B/K			7%	6%	7%
VMBO-K	8%	16%			
VMBO-K/T			7%	9%	8%
VMBO-T	26%	16%	21%	9%	8%
VMBO-T/H			12%	15%	16%
HAVO	31%	26%	23%	16%	15%
HAVO-VWO			16%	22%	21%
VWO	26%	35%	10%	13%	8%
GYMNASIUM	2%	1%	4%	10%	25%

### 5.10. Toezichtsarrangement onderwijsinspectie

Door de onderwijsinspectie is per 2014 het volgende toezichtsarrangement toegekend: Basisarrangement.

### 5.11. Huisvesting

De school heeft de beschikking over de volgende fysieke voorzieningen:

Invalidentoilet	auditorium
Rolstoeltoegankelijk	Twee speelzalen
lift	Unitruimtes
Twee gymzalen	Unitkantoren
Bibliotheek	Gescheiden speelplaatsen voor jongste en oudere lln

### Algemeen.

De Regenboog scoort over het geheel zeker voldoende, maar kan beter presteren als het onderwijs beter wordt afgestemd op de behoefte van de leerlingen en meer gericht is op kennis en vaardigheden die kinderen nodig hebben in de toekomst. Hiervoor is het van groot belang dat de school zich verder bekwaamt in het analyseren van opbrengsten. Dit zal de omslag die wij willen maken in ons dagelijks onderwijs ondersteunen en deze omslag zal de bevoegdheid van leerkrachten en leerlingen aanwakkeren. Deze andere manier van lesgeven, waarbij de leerlingen meer worden aangesproken op hun kunnen en meer worden uitgedaagd, zal een aanzuigende werking hebben op nieuwe ouders/verzorgers en leerlingen.

## 6. Actuele interne en externe ontwikkelingen

Bij de toekomstige ontwikkeling van onze school wordt rekening gehouden met de diverse externe en interne ontwikkelingen. In dit hoofdstuk schetsen we deze ontwikkelingen. Consequenties voor de komende schoolplanperiode worden verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

10 Juli 2014 is het bestuursakkoord gesloten tussen de staatssecretaris OCW en de PO raad, sectororganisatie en belangenbehartiger van schoolbesturen in primair onderwijs. In het akkoord staan de doelstellingen en ambities voor de periode tot 2020. Het akkoord is geen blauwdruk. Het biedt ruimte aan teams, schoolleiders en besturen om verbeteringen te realiseren, passend bij de opvattingen over 'goed onderwijs' en de weg daarheen. Met de uitvoering van het bestuursakkoord wordt nagestreefd dat de opbrengsten in het primair onderwijs over de hele linie hoger worden, zodat leerlingen die het basisonderwijs verlaten een beter fundament hebben.

Dit bestuursakkoord is richtinggevend geweest voor het meerjarenbeleidsplan van de stichting Kalisto. Binnen dit plan is voldoende ruimte om schoolspecifieke doelstellingen na te streven die in hoofdstuk 7 beschreven worden.

### 6.1. Interne ontwikkelingen

- Het team ervaart dat een andere manier van lesgeven noodzakelijk wordt, waarbij meer ruimte ontstaat voor differentiatie in de lesstof en meer verantwoordelijkheid bij leerlingen komt te liggen. Daarbij is er de behoefte om vakgebieden meer geïntegreerd aan te bieden, waardoor het onderwijs betekenisvoller wordt. Kansen worden gezien in intensievere samenwerking binnen de units.
- De verandering in de organisatiestructuur werpt zijn vruchten af, maar moet worden doorontwikkeld en geborgd.
- Het beleid voor meerbegaafden geeft duidelijkheid, doorlopende lijnen in het leerstofaanbod en structuur. Dit moet verder worden uitgebouwd.
- De focus op het technisch leesonderwijs heeft goede resultaten gebracht. Dit moet worden doorgezet naar begrijpend lezen.
- Het aantal leerlingen dat moeite heeft de gedragsregels binnen te school te volgen neemt toe. Dit vraagt een positieve en duidelijke houding van leerkrachten naar leerlingen toe en een impuls van de plg pedagogisch klimaat.
- De zorgplicht van de school vraagt grote pedagogische en didactische vaardigheden van de leerkrachten. Coaching en studie zij hierbij noodzakelijk.
- De toepassingen op het gebied van ict worden steeds groter. Dit blijkt o.a. uit een pilot met tablets en multi-touchscreens. De wens is de mogelijkheden verder te benutten en kinderen mee te nemen in deze snelle ontwikkeling.
- Ouders van onze school vinden het wenselijk dat leerlingen op jongere leeftijd les krijgen in Engels.
- Het aantal leerlingen stabiliseert en dreigt af te nemen doordat het aantal schoolverlaters de komende jaren groot is. Dit vraagt een goede profilering van de school in de wijk en stad.
- Er moet op korte termijn een definitieve keus gemaakt worden over de schooltijden. Dit geeft duidelijkheid naar toekomstige en huidige ouders en verzorgers. Hier kan een wervende werking van uitgaan.
- De negatieve financiële positie vraagt om een plan van aanpak.

## **6.2. Externe ontwikkelingen**

- De invoering van de nieuwe COA/PO vraagt van het personeel een omslag in denken t.a.v. persoonlijke ontwikkeling en werktijden. De cao geeft kansen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid.
- In de wijk Waterrijk wordt een beperkt uitbreidingsplan gerealiseerd. Dit kan een aantal extra leerlingen opleveren voor de school. Het is niet duidelijk of er uitbreiding komt tegenover het winkelcentrum Snel & Polanen. Zaak is dit te volgen bij de gemeente.

Conclusies uit hoofdstuk 5 en bovenstaande ontwikkelingen hebben geleid tot plannen voor de komende schoolplanperiode. Deze plannen zijn verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

## 7. Meerjarenbeleid

### 7.1. Totaaloverzicht van ontwikkelpunten

O=oriënteren/onderzoeken/ontwikkelen. I= implementeren. B=borgen

Veranderonderwerp	Streefbeeld: Wat willen we bereiken?	Doel: Waarom willen wij dat bereiken?	Norm: Wat is daarvoor nodig?	15-16	16-17	17-18	18-19
<b>1. Optimale ontwikkeling van de leerlingen</b>							
Meerbegaafdenbeleid	Meerbegaafde leerlingen krijgen zoveel mogelijk leerstof op niveau aangeboden.	Meerbegaafde leerlingen voelen zich competent en uitgedaagd.	Implementatie van een vast curriculum voor de eerste leerlijn voor de groepen 1/2 en de eerste en tweede leerlijn voor 3 t/m 8. Een jaarplan voor de plusklas/boostklas. Beleidsplan meerbegaafden.	O/I	I/B		
Lezen	Het technisch lezen minimaal op het huidige niveau houden en de resultaten van begrijpend lezen verhogen.	Leerlingen zijn in staat om teksten op hun niveau goed te kunnen begrijpen en analyseren.	Structureel aanbod van taal/lezen in gr 1/2. Frequent oefenen technisch lezen op woord en zinsniveau gr 3 t/m 8. Keuze methode begrijpend lezen gr 5 t/m 8	O/I	B		
Pedagogisch klimaat	Een sfeer waarin men respectvol en met aandacht voor elkaar omgaat, zodat er een veilig speel- en werkklimaat is.	Leerlingen voelen zich veilig en gekend in de school.	Bij leerkrachten een positieve houding naar alle leerlingen en bewust zijn van voorbeeldgedrag. Duidelijke schoolregels die door alle collega 's gehandhaafd worden.	I/B			
Groepsdoorbrekend werken binnen de units.	We werken met 3 of 2 stamgroepen in units, ook in de groepen 1/2. In de stamgroep is een leerkracht of duo eerst verantwoordelijk, maar de leerkrachten voelen	De leerlingen worden op hun niveau aangesproken, begeleid en uitgedaagd; met name na het klassikaal instructiemoment. De leerkrachten versterken elkaar in	Open houding van leerkrachten over hun manier van lesgeven. Vertrouwen in elkaar en feedback kunnen geven en ontvangen. Coaching van de leerkrachten per unit door	O	O	I	I

	zich gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling van alle leerlingen in de unit. Dit samen met de betrokken intern begeleider.	het lesgeven, daardoor professionaliseren zij elkaar en worden de leerresultaten hoger. Er is een houding van gezamenlijk leren en ontwikkelen.	intern begeleiders. Zelfstandigheid van de leerlingen en verantwoordelijkheid t.a.v. hun werk. Afstemming van het weekrooster. Leerruimte in en buiten de groep. ICT-middelen die niveaugericht aanbod bieden.				
Themagerichte aanpak van zaakvakken en muzische vakken, waarbij zelfontdekkend leren grote aandacht krijgt. Een geïntegreerd curriculum.	Leerstof wordt waar mogelijk als thema aangeboden. Kunst en cultuur krijgt hierbij speciale aandacht. Leerlingen voelen zich uitgedaagd. Leerkrachten komen in hun kracht en geven bevlogen les.	De betrokkenheid van leerlingen en leerkrachten bij de leerstof wordt vergroot. De leerstof wordt betekenisvol door de onderlinge samenhang. Leerlingen ontwikkelen een onderzoekende leerhouding.	Specialisatie bij leerkrachten voor vakgebieden. Teamscholing om op deze manier te leren werken. Leerkrachten maken zich onderzoeks-vaardigheden eigen. De collega 's die de opleiding Top-Leerkracht volgen zouden kartrekkers kunnen zijn in dit proces. Een plg die dit proces stimuleert, mogelijk in combinatie met bovenstaand item. Aanschaf van passende leermethoden. ICT-middelen die breed kunnen worden ingezet. Aanvulling leermiddelen voor muzische vakken. Een juiste verbinding met het aanbod van de KUVVO.	O	O	I	I
Engels als tweede taal vanaf groep 1/2.	Tot en met groep 5 krijgen de leerlingen op speelse wijze Engels aangeboden, voor het grootste deel	Leerlingen in de onderbouw gebruiken op speelse wijze de Engelse taal. Het gaat hierbij om verwerven	Eigen vaardigheid van het team moet vergroot worden. Aanschaf van een nieuwe methode, of uitbreiding van de bestaande.	O	I	I	B

	<p>verweven in bestaande vakken. In de groepen 6 t/m 8 wordt Engels als tweede taal aangeboden.</p>	<p>van taal. De lees-, spreek- en schrijfvaardigheid voor het vak Engels is meetbaar vergroot in de bovenbouw. Het gaat hierbij om het leren van de taal.</p>	<p>Het uitstroomniveau moet afgestemd worden met het VO.</p>				
ICT	<p>We streven naar een ict-arme onderbouw en ict-rijke bovenbouw. In de groepen 1/2 ligt de nadruk op het werken met ontwikkelingsmateriaal waarbij tactiele, driedimensionale ervaringen en spel essentieel zijn. Er wordt gedoceerd gewerkt met een touchscreen, waarbij de nadruk ligt op het interactief gebruik door de leerlingen. In de groepen groep 3 en 4 worden ict middelen ingezet ter ondersteuning van lesmethoden. Vanaf groep 5 worden de middelen daarnaast ook ingezet als informatiebron, voor ontdekkend leren, het maken van werkstukken en verslagen.</p>	<p>ICT-middelen gebruiken ter ondersteuning van het dagelijks lesprogramma, zodanig dat leerlingen worden aangesproken op hun eigen niveau en de leerkracht snel kan inspelen op de behaalde resultaten. De mogelijkheden van de digitale wereld leren ontdekken en inzetten.</p>	<p>Aanschaf van nieuwe hardware. Dit kunnen zijn: p.c. 's, chromebooks en tablets. In deze schoolplan periode zullen de digitale borden vervangen worden, mogelijk door touchscreens. De pilot met tablets wordt in schooljaar 2015-2016 uitgebreid naar één groep 5 en twee groepen 7.</p>	O/I	I	I	B



<b>2. Duurzame professionalisering van de organisatie</b>							
PLG	Vorming van professionele leergemeenschappen die de verantwoordelijkheid nemen voor de verschillende ontwikkelpunten.	Versterken van de schoolontwikkeling door de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de te bereiken doelen.	Binnen de bestaande werkgroepen de onderzoekende houding vergroten en de verantwoordelijkheden meer spreiden onder de deelnemers. Een professionele omgang door o.a. ontvangen en geven van feedback. Daar waar nodig wordt externe expertise ingekocht.	O/I	I	B	
Interne communicatie	Duidelijkheid in de taakverdeling, zodat informatievoorziening beter verloopt.	De interne communicatie verbeteren.	Heldere omschrijving van taken voor het kernteam + en de COZ.	I/B			
Vergroten van kennis en vaardigheden	Gekoppeld aan de ontwikkelpunten van de school zullen collega 's zich vanuit hun POP verder scholen	Onderzoekende en lerende houding vergroten om het onderwijs beter en effectiever te maken.	Keuze van gerichte scholing voor persoonlijke ontwikkeling, maar ook ten dienste van de organisatie.	O	O	O	O
De ouderbetrokkenheid vergroten.	Ouders/verzorgers hebben goed zicht op het leervermogen van hun kind(-eren), voelen zich betrokken bij hun ontwikkeling en zetten zich waar mogelijk in bij de schoolontwikkeling. Leerlingen hebben een portfolio, waarin naar voren komt wat zij geleerd hebben op gebied van de zaak-	Ouders hebben interesse voor en een reëel beeld van de ontwikkeling van hun kind. Kinderen zijn trots op hun werk. Het lesaanbod wordt vergroot door inzet van ouders.	Portfolio-gesprekken met ouders, kinderen en leerkracht. Ouderavonden over opvoeding en leren. Ouders die bereid zijn om vanuit hun vakgebied of hobby gastlessen te geven.				

	en muzische vakken.						
<b>3. Continuïteit en profilering</b>							
Profilering van de school.	De school heeft een goede naam in de wijk en de stad. Het aantal leerlingen blijft op de peildatum 1 oktober minimaal boven de 600.	Het imago van de Regenboog in de wijk is positief. Leerkrachten en ouders /verzorgers dragen de visie van de school uit.	Een duidelijk omschreven visie die herkenbaar is in het dagelijks onderwijs. Leerkrachten hebben zo voorbeelden uit de onderwijspraktijk. Een vernieuwde website die toegankelijk, informatief en aantrekkelijk is.	O/I	I		
Lustrumjaar 2015-2016	De school draagt uit dat zij een gemeenschap is waar samen wordt geleerd en gevierd.	Het beeld van een dynamische school staat in de wijk.	Externe gerichtheid. Activiteiten aankondigen via media en verloop (laten) verslaan.	O/I			
Onderwijsvernieuwing	De omslag in het onderwijs zoals beschreven onder punt 1 is gerealiseerd.	De Regenboog staat in 2020 bekend als een school waar kwalitatief hoog en eigentijds onderwijs gegeven wordt.	Een goede focus op de beschreven ontwikkelpunten. Goed werkende plg 's. Een professionele, onderzoekende houding bij het team.	O	O	I	I
Schooltijden	Er is een keuze gemaakt in de te hanteren schooltijden.	De schooltijden passen bij de visie op ons onderwijs en sluit zoveel mogelijk aan bij het werkritme van leerlingen, leerkrachten en ouders/verzorgers.	Onderzoek naar werkritme bij de leerlingen van de school. Korte peiling naar wensen van ouders en leerkrachten. Een onderbouwde voordracht van de directie aan de MR.	O/I	I/B		
<b>4. Professionele bedrijfsvoering</b>							
De herstructurering binnen Kalisto	De directie bestaat uit een fulltime directeur en twee parttime adjunct-directeuren.	De directie stuurt de organisatie integraal aan. De focus ligt op de einddoelen uit het schoolplan en de procesbegeleiding van de ontwikkelpunten.	Kennis binnen alle domeinen. Vaardigheid in delegeren en sturen op hoofdlijnen.	O/I	I	B	

ICT	De mogelijkheden die Parnassys/Integraal bieden worden zoveel mogelijk ingezet.	De schooladministratie is overzichtelijk en een geheel.	De verschillende data zijn ingevoerd, zodat er een integraal overzicht ontstaat, dat geanalyseerd kan worden en waarmee onderbouwde sturing mogelijk is.	O	I	I	B
Financiën	Een gezonde financiële bedrijfsvoering.	Per 31 december 2016 is er een positief saldo in de exploitatie.	Onderzoek naar de overschrijding van de personele formatie. Terugdringen van personele kosten.	O/I	I	B	

## 7.2. Motto

Het schoolplan draagt het volgende motto: "Tijd voor verandering."

De Regenboog wil met haar onderwijs de komende jaren een andere koers inslaan. Van onze leerlingen worden in de toekomst andere vaardigheden gevraagd en een andere, meer onderzoekende leerhouding. Dit vraagt aanpassing van ons huidige onderwijs. Het is nu tijd om te veranderen en daar hebben we ook tijd voor nodig. We nemen dus ook tijd om die andere manier van werken op een verantwoorde manier te implementeren in de school.

## 7.3. Afname vragenlijsten

In de schoolplanperiode 2015-2019 zullen er regelmatig vragenlijsten uit Integraal afgenomen worden om de verschillende facetten van ons onderwijs te monitoren en te analyseren. Welke vragenlijsten dit precies zullen zijn is bij het opstellen van dit plan nog niet bekend.

## 7.4. Meerjarenplanning

2015-2016	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meerbegaafdenbeleid</li><li>• Lezen/begrijpend lezen</li><li>• Pedagogisch klimaat</li><li>• Oriëntatie, kennis en vaardigheden op gebied van: groepsdoorbrekend werken, geïntegreerd curriculum/kunst en cultuur, Engels en ICT-ontwikkeling</li></ul>
2016-2017	<ul style="list-style-type: none"><li>• Begrijpend lezen</li><li>• Engels</li><li>• ICT-ontwikkeling</li><li>• Oriëntatie, kennis en vaardigheden op gebied van groepsdoorbrekend werken, geïntegreerd curriculum/kunst en cultuur</li></ul>
2017-2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Engels</li><li>• Groepsdoorbrekend werken</li><li>• Geïntegreerd curriculum/kunst en cultuur</li></ul>
2018-2019	<ul style="list-style-type: none"><li>• Groepsdoorberekend werken</li><li>• Geïntegreerd curriculum/kunst en cultuur</li></ul>

## **8. Bijlagen**

- 1) Vaststellingsformulier
- 2) Algemeen jaarplan 2015-2016
- 3) Jaarplan pedagogisch klimaat
- 4) Jaarplan meerbegaafden
- 5) Jaarplan lezen
- 6) Schoolprofielen.

**Bijlage 1**

**Vaststellingsverklaring Schoolplan 2015-2019**

School: KBs De Regenboog

Adres: Kallameer 2

Postcode en plaats: 3446 JG Woerden

Het schoolplan is besproken in de teamvergadering van 21 augustus 2015

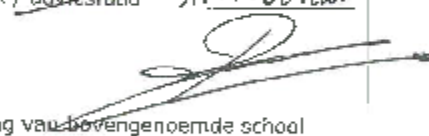
d.d. 29-9-2015 Handtekening directeur



Het schoolplan is besproken in de vergadering van de MR / Adviesraad van bovengenoemde school, die ingestemd heeft met / ~~positief geadviseerd~~ heeft over

d.d. 24/9/15 Handtekening voorzitter MR / adviesraad

R. N. Schat



Het schoolplan is vastgesteld door het bevoegd gezag van bovengenoemde school

Plaats

Woerden

d.d.

Naam

M. vd. Starre

Functie

Vz CuB

Handtekening





## Bijlage 2

### Jaarplan Pedagogisch klimaat 2015-2016

Onderwerp	Doel	Wat	Hoe uit te werken? Voorwaarden /nodig	Tijdspad	Wie
Ped.klimaat/PAD onder de aandacht houden	Ped. Klimaat positief blijven stimuleren. Preventieve werking	Begroeten /regels en afspraken / kind-gesprekken /bijzondere ped. zaken die binnen de unit voorkomen bespreken	Tijdens* teamvergadering * unitoverleg vaste punten bespreken (min 6x p jaar) *weekopening	Gehele jaar door	Elk werkgroep lid is per unit verantwoordelijk Gezamenlijk verantwoordelijk voor gehele school
Gouden – Zilveren - Bronzen weken	Onder de aandacht brengen van positief Ped.klimaat bij leerkrachten, kinderen en ouders	Herkenningsymbool bij de groepen. Inspirerend stukje tekst op team- en oudersite. Zo mogelijk passende literatuur aanbieden.	Literatuur / Inspiratie Creativiteit Vanuit werkgroep --> gezamenlijk uitdragen	Periode na Zomer- vakantie Kerstvakantie Meivakantie	Vanuit de werkgroep komen de suggesties, teambreed uitdragen samen met kinderen en ouders
Ouderbetrokkenheid ouders <- -> school	Ouderbetrokkenheid bij Ped.klimaat maak je samen met ouders en school	Belang van Ped. Klimaat / soc.emotionele ontwikkeling, omgang met elkaar is verantwoording van ouders en school	1.Ouders regelmatig op de hoogte houden v allerlei activiteiten:* G-Z-B weken *Wist u datjes.... 2.Informatieve ouderavond met spreker (soc.media) 3.Interactieve ouderavond	Verspreid over het jaar, met regelmaat	Werkgroep Ped.klimaat, ondersteunt door het gehele team
Ouder PAD-cursus	Ouderbetrokkenheid	Uitdragen van de kennis en achtergrondinfo. welke past bij PAD en sociaal-emotionele ontw.	Achtergrondkennis voor het geven v deze cursus / PP en cursusmateriaal	3 avonden rond de herfstvakantie	



<b>onderwerp</b>	<b>doel</b>	<b>wat</b>	<b>Hoe uit te werken</b>	<b>Tijdspad</b>	<b>Wie</b>
Nieuwe picto 's introduceren bij onze 3 schoolregels	Duidelijkheid Structuur Rust en Plezier in onze school	Afspraken / schoolregels school breed een vastgestelde periode onder de aandacht brengen en het positieve gedrag steeds verwachten en uitdragen.	Introductie in weekopening en vervolgen in de klas middels gesprek *klassengesprekken *pad-lessen *dagelijkse praktijk *afspraken positief benoemen en herhalen	Door het gehele jaar, introductie v regels in fasen	Werkgroep Ped.klimaat Directie Team
Leerkrachtvaardigheden vergroten om tot verbetering van je klassenmanagement te komen	Positief Pedagogisch Klimaat Goede voorwaarden om tot leren komen	Het geven en ontvangen van kennis en handreikingen voor een goede werksfeer en organisatie in de klas.	Kennisbriefings vanuit collega's over : *Teach Like a Champion *Executieve functies om tot leren te komen *???	3 keer per jaar tijdens teamvergadering	Gehele team, waaronder ook de collega's, die kennis willen uitdragen en delen
Verticaal buitenspelen met andere groeps-samenstelling	Het spelen en omgaan met verschillende leeftijdsgroepen	Hoe kunnen we 1x in de week met andere groepen buitenspelen?	Bespreken, voorbereiden, communiceren naar team en uitproberen	In de loop van dit jaar	Werkgroep Ped.klimaat Team

### **Bijlage 3**

#### **Jaarplan meerbegaafden 2015-2016.**

**Bijlage 4**

**Jaarplan lezen 2015-2016**

Volgt in september 2015

## Bijlage 5

### Schoolprofielen

In schooljaar 2014-2015 zijn als proef enkele vragenlijsten uit Integraal uitgezet onder personeelsleden en leerlingen. Hieronder treft u de profielen uit die vragenlijsten. (NB: Zie voor uitleg afkortingen de tabel onder de profielen).

#### Vragenlijst: Sociale veiligheid

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht biedt kinderen structuur.	3.8	0.4	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:18
De leerkracht versterkt positief gedrag van kinderen.	3.8	0.4	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:18
De leerkracht bereikt een positieve onderlinge omgang bij de kinderen in de groep.	3.6	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:17
De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen.	3.6	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:17
De leerkracht werkt met de groep doelgericht aan het realiseren van een positief groepsklimaat.	3.8	0.4	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:17
Kinderen hebben het naar hun zin in de groep.	3.6	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 18/05/15 - R:155
De leerkracht kan goed orde houden.	3.0	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 18/05/15 - R:155
De leerkracht laat kinderen nadenken over de regels in de groep.	3.2	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 18/05/15 - R:156
Er gebeuren weinig vervelende dingen in hun groep.	2.7	0.9	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 18/05/15 - R:156
Kinderen in de groep doen aardig tegen elkaar.	3.1	0.6	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 18/05/15 - R:156
In de groep hoort iedereen erbij.	3.1	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 18/05/15 - R:156
De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep.	3.3	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 18/05/15 - R:154
Er is een klimaat waarin iedereen zich veilig voelt.	4.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
Er is een cultuur waarin iedereen zich gewaardeerd voelt.	4.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
Onderlinge interacties verlopen overwegend positief.	4.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
Incidenten die betrekking hebben op welzijn komen slechts bij hoge uitzondering voor.	4.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
Pestgedrag komt slechts bij hoge uitzondering voor.	3.0	0.0	Leefklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
De sfeer op school draagt positief bij aan het welbevinden.	3.1	0.6	Leefklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Personeelsleden voelen zich veilig op school.	3.8	0.4	Leefklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19

Personeelsleden zijn tevreden over de rust en orde op school.	2.9	0.8	Leefklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Personeelsleden zijn tevreden over het toezicht dat er is op de kinderen buiten de groep.	2.9	0.7	Leefklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Personeelsleden zijn tevreden over hoe ze er in slagen pesten te voorkomen.	3.2	0.5	Leefklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Kinderen voelen zich veilig op school.	3.6	0.8	Leefklimaat op school - SC - LTP - 18/05/15 - R:156
Leerkrachten helpen snel als er iets vervelends gebeurt.	3.2	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 18/05/15 - R:154
Leerkrachten hebben snel in de gaten als iemand gepest wordt.	2.7	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 18/05/15 - R:137
Kinderen vinden het fijn op het plein.	3.4	0.8	Leefklimaat op school - SC - LTP - 18/05/15 - R:156
Pleinwachten letten er goed op of kinderen zich aan de regels houden.	3.0	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 18/05/15 - R:150
De leerkracht praat met de kinderen over hoe ze met elkaar omgaan op het plein.	2.9	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 18/05/15 - R:152

### Vragenlijst: Leerlingparticipatie

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De leerkracht creëert in de groep een klimaat waarin kinderen elkaar helpen.	3.6	0.5	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:17
De leerkracht werkt met de groep doelgericht aan het realiseren van een positief groepsklimaat.	3.8	0.4	Leefklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:17
De leerkracht bereikt dat kinderen van en met elkaar leren.	3.3	0.5	Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:19
De leerkracht bereikt dat kinderen zelfstandig leergedrag ontwikkelen.	3.7	0.4	Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:18
De leerkracht bereikt dat kinderen in toenemende mate initiatieven nemen.	3.4	0.5	Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:17
De leerkracht zet sterke kanten van de kinderen in om de kwaliteit van het leren te verbeteren.	3.4	0.5	Leerklimaat in de groep - OLP - ZE - 24/01/15 - R:17
De leerkracht laat kinderen nadenken over de regels in de groep.	3.2	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 18/05/15 - R:156
De leerkracht praat met de kinderen over hoe het gaat in de groep.	3.3	0.8	Leefklimaat in de groep - OLP - LTP - 18/05/15 - R:154
De leerkracht praat met kinderen over wat ze nog moeilijk vinden.	3.0	0.9	Leerklimaat in de groep - OLP - LTP - 18/05/15 - R:149
De leerkracht praat met de kinderen over hoe ze met elkaar omgaan op het plein.	2.9	0.9	Leefklimaat op school - SC - LTP - 18/05/15 - R:152

## Vragenlijst: Professionele schoolcultuur

Indicator	Resultaat	Standaard-deviatie	Oorsprong
De schoolleiding bereikt dat personeelsleden doelgericht gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
De schoolleiding bereikt dat de verschillende geledingen van en met elkaar leren.	4.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
De schoolleiding bereikt dat personeelsleden gemotiveerd zijn om samen te werken aan schoolontwikkeling.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden elkaar aanspreken op afspraken en verantwoordelijkheden.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
De schoolleiding realiseert een cultuur die het nemen van initiatieven aanmoedigt.	4.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
De schoolleiding realiseert een cultuur waarin teamleden graag nieuwe dingen leren.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
De schoolleiding stuurt met succes op teameffectiviteit.	3.0	0.0	Werkklimaat op school - SC - ZE - 24/01/15 - R:1
Er wordt doelgericht gebruik gemaakt van elkaars kennis en kwaliteiten.	2.4	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Er is veel aandacht voor leren van en met elkaar.	2.6	0.7	Werkklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Personeelsleden werken gemotiveerd samen.	3.2	0.7	Werkklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Het is op school gewoon om elkaar aan te spreken op afspraken en verantwoordelijkheden.	2.6	0.7	Werkklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Op school is veel ruimte voor eigen initiatief.	3.0	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Personeelsleden leren graag nieuwe dingen, werkwijzen en inzichten.	3.1	0.8	Werkklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Personeelsleden zijn tevreden over de ondersteuning die zij krijgen om hun werk goed uit te kunnen.	3.0	0.7	Werkklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Personeelsleden zijn tevreden over de mate waarin het personeel er in slaagt om veranderingen ook echt door te voeren.	2.8	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Personeelsleden zijn tevreden over hoe het hen lukt om in gang gezette veranderingen vol te houden.	2.7	0.5	Werkklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19
Personeelsleden zijn tevreden over de manier waarop de schoolleiding veranderingen aanstuurt.	2.8	0.6	Werkklimaat op school - SC - PTP - 30/11/14 - R:19

## LEGENDA

---

### Domein

OLP	Onderwijsleerproces
PO	Planmatige ondersteuning
SC	Schoolcultuur
SMO	Samenwerking met Ouders
KM	Kwaliteitsmanagement
OM	Organisatiemanagement
IM	Imago

### Domein (o)

OLP (o)	Onderwijsleerproces
SK (o)	Schoolklimaat
LA (o)	Leerstofaanbod
OT (o)	Onderwijstijd
ZEB (o)	Zorg en begeleiding
KZ (o)	Kwaliteitszorg

### Vragenlijsttype

ZE	Zelfevaluatievragenlijst
AUD	Auditorenvragenlijst
INS	Inspectievragenlijst
PTP	Personeelstevredenheidspelling
OTP	Oudertevredenheidspelling
LTP	Leerlingtevredenheidspelling

### Domein (o)

IC (o)	Interne communicatie
CMO (o)	Communicatie met ouders
CME (o)	Contacten met externen
SO (o)	Schoolontwikkeling
OB (o)	Organisatiebeleid
IM (o)	Imago