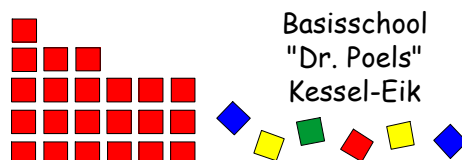


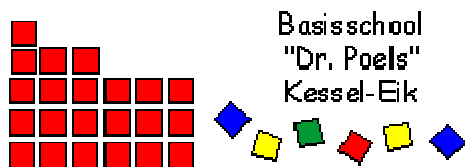
# Schoolplan 2015-2019



Basisschool  
"Dr. Poels"  
Kessel-Eik

Basisschool "Dr. Poels"  
Schoolstraat 7  
5995 N.P. Kessel-Eik  
tel: 077 -4621262  
e-mail: [info@drpoels.nl](mailto:info@drpoels.nl);  
website: [www.drpoels.nl](http://www.drpoels.nl)

1.	De opdracht van onze school	3
1.1	Inleiding	
1.2	Missie en visie	
1.3	Interne en externe analyse	
1.4	Strategische keuzes	
2.	Onderwijskundige vormgeving	6
2.1	Inleiding	
2.2	Wettelijke opdracht van het onderwijs	
2.2.1	Ononderbroken ontwikkeling	
2.2.2	Brede ontwikkeling	
2.2.3	Multiculturele samenleving	
2.3	Kinderen met extra onderwijsbehoeften	
2.4	Consequenties voor de meerjarenplanning	
3.	Personeelsbeleid	9
3.1	Inleiding	
3.2	Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid	
3.3	Consequenties voor de meerjarenplanning	
4.	Kwaliteitszorg	10
4.1	Inleiding	
4.2	Voorwaarden voor onze kwaliteitszorg	
4.3	De inrichting van onze kwaliteitszorg	
4.4	Consequenties voor de meerjarenplanning	
5.	Financieel beleid	13
5.1	Inleiding	
5.2	Begrotingen	
6.	Meerjarenplanning	14
6.1	Inleiding	
6.2	Veranderingsonderwerpen en resultaten	
6.3	Overzicht veranderingsgebieden in de schoolplanperiode 2015-2019	
7.	Instemming medezeggenschapsraad en vaststelling bevoegd bezag	17



## Schoolplan 2015-2019

### 1. De opdracht van onze school

#### 1.1 Inleiding

Basisschool "Dr. Poels" behoort tot de Stichting Prisma.



Stichting Prisma vormt het bevoegd gezag van 10 basisscholen, 1 openbare basisschool en een school voor speciaal basisonderwijs in de gemeente Peel en Maas. Ruim 200 personeelsleden werken samen aan het onderwijs voor ruim 1900 leerlingen.

De opdracht van onze basisschool is het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen om hen toe te rusten om een competente persoonlijkheid te zijn die actief deelneemt aan de maatschappij.

#### 1.2 Missie en Visie

De missie van onze school betreft: **'Dr. Poels.....Samen actief leren!'**

We bieden alle kinderen van onze school passend onderwijs door tegemoet te komen aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. Hierbij vinden wij het belangrijk dat leerlingen en leerkrachten actief zijn. We leggen daarbij de nadruk op het leren en niet op het onderwijzen. Uiteraard zullen de leerkrachten de leerlingen, net als de leerlingen dit onderling kunnen doen, ondersteunen en toerusten om actief te kunnen leren, vandaar het 'samen'.

	
<b>MISSIE</b>	
<b>Dr. Poels ; Samen actief leren !</b>	
<b>VISIE</b>	
<p>Op basisschool Dr. Poels:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wordt een basis gelegd voor een competente persoonlijkheid</li> <li>- halen kinderen het beste uit zichzelf</li> <li>- werken kinderen samen en leren ze van elkaar</li> <li>- leren kinderen keuzes te maken</li> <li>- worden kinderen voorbereid een burger te zijn die actief deelneemt aan de maatschappij en ontwikkelen ze de volgende competenties:</li> </ul> <p style="text-align: center;">flexibel zijn – zelfkennis hebben – communicatief vaardig zijn – kunnen samenwerken – verantwoordelijkheid dragen voor zichzelf en de ander – creativiteit – ondernemend zijn</p>	
<b>WIJ GELOVEN IN...</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ontwikkelingskracht in elk kind</li> <li>- eigenaarschap</li> <li>- samenwerking</li> <li>- betrokkenheid</li> <li>- transparantie</li> <li>- kwaliteit</li> <li>- leerplangesprekken</li> </ul>	
<b>ONZE KRACHT...</b>	
<b>Ontwikkeling</b> <b>Innovatie</b>	

### 1.3 Interne en externe analyse

Het team van basisschool Dr. Poels heeft in het schooljaar 2014-2015 een s.w.o.t.-analyse gemaakt. Deze analyse kan geïnterpreteerd worden als de beginsituatie van de school voor ingang van de periode 2015-2019.

Het team heeft sterke en zwakke punten van de school geformuleerd. Hetzelfde heeft het team gedaan met betrekking tot kansen en bedreigingen die naar hun mening van invloed zijn op de toekomst van de school.

Deze gegevens hebben geleid tot de volgende s.w.o.t.-matrix.

<b>Sterke punten</b>	<b>Zwakke punten</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dynamische schoolontwikkeling</li><li>▪ Betrokken en gedreven leerkrachten</li><li>▪ Voldoende resultaten</li><li>▪ Korte lijnen binnen het team</li><li>▪ Veiligheid en sfeer</li><li>▪ Expertise binnen het team</li><li>▪ Missie en visie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Klein team: hoge werkdruk</li><li>▪ Te weinig structurele overlegmomenten</li><li>▪ Beperkte mogelijkheden voor- en na- / schoolse opvang.</li></ul>
<b>Kansen voor de school</b>	<b>Bedreigingen voor de school</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Betrokken ouders</li><li>▪ Scholenkoppel met Bs de Merwijck</li><li>▪ Leefbare kernen; er blijft een onderwijsinstelling in elke kern</li><li>▪ Leerlingen aantrekken uit andere dorpen of grensgebieden; actief PR beleid</li><li>▪ Mogelijkheden voor- en naschoolse opvang uitbreiden</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Krimp leerlingenaantal</li><li>▪ Weinig tot geen bouwplannen in kern</li><li>▪ Weinig bekend, matig imago</li></ul>

Wij vinden kwaliteit belangrijk en om deze te waarborgen. Tevens vinden we het waardevol om kennis te nemen van wat anderen van onze school vinden. Om de vier jaar wordt er daarom op onze school een tevredenheidspeiling uitgevoerd.

Uit de meest recente tevredenheidspeiling (2013/2014) is gebleken dat leerlingen erg tevreden zijn over onze school. Er werd door de leerlingen slechts één kritiekpunt genoemd; de aantrekkelijkheid van het overblijven. Slechts 26 % van de leerlingen is tevreden over deze voorziening.

De leerlingen zijn het meest tevreden over de volgende punten; uitstapjes met de klas (92%), werken met de computer (90%), gymnastieklessen (90%), moeilijkheidsgraad (87%) en de wijze waarop hun juf of meester uitlegt (87%).

Ook de ouders zijn in het algemeen zeer tevreden over de school. Honderd procent van de ouders is tevreden over de speelmogelijkheden op het plein, de omgang van de leerkrachten met de leerlingen en de sfeer in de klas. Daarnaast is een groot deel van de ouders (95%) is tevreden over het uiterlijk van het schoolgebouw. Eveneens 95 % van de ouders is tevreden over de omgang van de kinderen met elkaar. Als kritiekpunten hebben de ouders de hygiëne en netheid binnen de school aangeduid, net als de veiligheid op weg naar school. Over beide kritiekpunten is slechts 18 % tevreden.

### 1.4 Strategische keuzes

Vanuit de sterke punten die geformuleerd werden door het team (opgenomen in de S.W.O.T.-analyse) zal basisschool Dr. Poels zich verder gaan ontwikkelen. Hierbij is het bieden van kwalitatief goed en passend onderwijs aan de leerlingen de kern.

Vanuit de missie en visie van Dr. Poels zal er de komende jaren ingezet worden op het samen leren, het actief leren en het ontwikkelen van 21st century skills.

Om kinderen uit te nodigen om samen en actief te leren richten we ons op het creëren van een betekenisvol onderwijsaanbod. Door het bieden van betekenisvol, thematisch wereld oriënterend onderwijs willen we leerlingen uitdagen tot het ontwikkelen van 21st century skills, om hen voor te

bereiden op hun toekomst als burger die actief deelneemt aan de maatschappij en beschikt over de competenties; flexibel zijn, zelfkennis hebben, communicatief vaardig zijn, kunnen samenwerken, verantwoordelijkheid dragen voor zichzelf en de ander, creativiteit en ondernemend zijn.

ICT is op onze school geen doel op zich, maar biedt zeer veel mogelijkheden om bij te dragen aan een betekenisvolle en uitdagende leeromgeving voor kinderen. Daarnaast biedt ICT uitkomsten bij het efficiënt gebruik van onderwijstijd en gebruiken we ICT bij het inrichten van een digitaal leerling-portfolio, waarin leerlingen hun eigen ontwikkeling kunnen vastleggen en in toenemende mate verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces zullen krijgen.

Ook het continu verbeteren, het leren vanuit zelf gestelde doelen in leerplannen neemt een belangrijke plek in, in het digitale leerling-portfolio en is kenmerkend voor het actief leren op onze school. Het samenwerken met klasgenoten op allerlei manieren en het over de eigen ontwikkeling in gesprek gaan met medeleerlingen ouders en leerkrachten levert de leerlingen feedback op om mee te nemen in het leerproces en dit vormt het 'samen' in samen actief leren.

In de nabije toekomst zullen we te maken krijgen met krimp van het leerlingenaantal. Om goed te anticiperen op deze krimp zal het team zich professionaliseren op het gebied van het vormgeven van het onderwijs in combinatiegroepen van meer dan twee leerjaren. Hierbij zal er aandacht uitgaan naar de organisatie, maar ook naar de inhoud van het onderwijs. Uiteraard blijft het onze plicht passend onderwijs te bieden aan alle leerlingen, in welke groepsamenstelling dan ook. Anticiperen op krimp betekent kijken naar mogelijkheden en kansen. Betrokken ouders denken mee over mogelijkheden in de recentelijk geformeerde werkgroepen 'PR' en 'dagarrangementen Kessel en Kessel-Eik', met als doel kind-nabij, kwalitatief goed en aantrekkelijk onderwijs te blijven bieden in Kessel-Eik. Voorzieningen zijn belangrijk om de school aantrekkelijk te houden voor werkende ouders en het streven is om in samenwerking met koppelschool basisschool de Merwijck te zoeken naar mogelijkheden om ook voor de leerlingen van basisschool Dr. Poels goede voor-, en naschoolse kinderopvang te bieden.

Op basisschool Dr. Poels is een klein aantal leerkrachten werkzaam. Door kritisch invulling te geven aan het taakbeleid kunnen leerkrachten zich vooral met hun kerntaken bezig kunnen houden, waardoor ze kwalitatief goed onderwijs kunnen bieden.

Om vorm te geven aan de onderwijsontwikkeling wordt er gewerkt met School Ontwikkeling Plannen (S.O.P.s). In de S.O.P.s worden SMART doelen opgesteld en zijn concrete acties opgenomen. Het team van Dr. Poels zal niet alleen binnen de eigen school werken aan de uitvoering van de S.O.P.s, maar zullen nadrukkelijk de samenwerking opzoeken met koppelschool de Merwijck, waarbij het kwaliteitsteam processen bewaakt, als klankbord fungeert en gesprekspartner is om te komen tot een optimale ontwikkeling.

Ook de tevredenheidspeilingen zijn bronnen waaruit informatie gehaald wordt over punten die vatbaar zijn voor verbetering. De tussen-schoolse opvang wordt aantrekkelijker gemaakt voor ouders en kinderen door samen te werken met de kinderopvangorganisatie. De veranderingen die hieraan verbonden zijn, zoals het digitaliseren van de administratie, het zoveel mogelijk aanstellen van een pedagogische kracht, het aanbrenge van structuur en ontspanning in de middagpauze van de kinderen en het aanbieden van verschillende dranken maken de tussen-schoolse opvang aantrekkelijker. Terwijl tussen-schoolse opvang op onze school al mogelijk is, zal er in de schoolplanperiode tevens gekeken worden naar mogelijkheden met betrekking tot het realiseren van voor- en naschoolse opvang om door het bieden van meer en betere voorzieningen de aantrekkelijkheid van de school te verhogen. Hierbij wordt samengewerkt met de koppelschool.

De verkeerscoördinator en de verkeersouders van basisschool Dr. Poels bewaken de veiligheid rondom de school en trachten deze te verbeteren, in samenwerking met onder andere de gemeente Peel en Maas.

Om de hygiënische voorzieningen op school te verbeteren worden er maatregelen getroffen inzake de schoonmaakroutines. Ook worden er voorzieningen vernieuwd.

## 2. Onderwijskundige vormgeving

### 2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt uiteengezet hoe het onderwijs op basisschool Dr. Poels vormgegeven wordt, waarbij er invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs, rekening houdend met de missie en visie zoals beschreven in hoofdstuk 1.

### 2.2 De Wettelijke opdracht van het onderwijs

#### 2.2.1 Ononderbroken ontwikkeling

De wet schrijft voor dat onderwijs zodanig wordt ingericht dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen.

Binnen onze schoolontwikkeling realiseren wij een ononderbroken ontwikkeling door:

#### Afstemming op onderwijsbehoeften: werken met groepsplannen

Het is de bedoeling dat we ons onderwijs verder afstemmen op de onderwijsbehoeften van leerlingen door instructie, interactie en klassenmanagement nog beter af te stemmen op de kinderen. We maken hierbij gebruik van groepsplannen.

Hierbij is doelgericht en planmatig handelen het uitgangspunt.

Leerkrachten beschikken over actuele gegevens van de kinderen, die ze o.a. verkregen hebben door toetsen, observaties en gesprekken met de kinderen.

Deze gegevens worden gebruikt bij het ontwerpen van arrangementen om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen met als doel: uitdagend en afgestemd onderwijs voor alle leerlingen. We willen in ons onderwijs alle leerlingen in beeld brengen en voor alle kinderen optimale ontwikkelingskansen creëren.

#### Meer- en hoogbegaafde leerlingen

Binnen stichting Prisma is een kwaliteitskring meer- en hoogbegaafdheid opgesteld. Binnen het scholenkoppel neemt een leerkracht deel aan deze kwaliteitskring, zodat kennis en expertise binnen het scholenkoppel gedeeld kan worden met de overige teamleden.

Ook zal er binnen het scholenkoppel in een werkgroep samengewerkt gaan worden om voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen een passend onderwijsaanbod te bieden.

#### Integraal kindcentrum (IKC)

Binnen het IKC wordt de ontwikkeling gevolgd van kinderen van twee tot twaalf jaar.

Door inhoudelijke samenwerking wordt er gewerkt aan een doorgaande lijn bij het volgen van kinderen in Kessel-Eik.

Doelen IKC:

stimuleren van ontwikkeling en welbevinden van de kinderen;

aanbieden doorgaande ontwikkelingslijn;

aanbieden brede ondersteuning aan ouders/verzorgers bij opvoeding en opvang van hun kind;

versterking bieden aan leefbaarheid van de gemeenschap door aantrekken en versterking van voorzieningen dicht bij huis.

### Doorgaande lijn peuter-kleuter

Binnen stichting Prisma is een kwaliteitskring doorgaande lijn peuter-kleuter opgesteld. Binnen het scholenkoppel nemen enkele leerkrachten deel aan deze kwaliteitskring, zodat kennis en expertise binnen het scholenkoppel gedeeld kan worden met de overige teamleden.

Ook zal er binnen het scholenkoppel in een werkgroep samengewerkt gaan worden om de doorgaande lijn peuter – kleuter op beide scholen te optimaliseren.

### 2.2.2 Brede ontwikkeling

Het is wettelijk voorgeschreven dat het onderwijs zich niet enkel richt op de cognitieve ontwikkeling en het verwerven van kennis, maar ook op de emotionele ontwikkeling, het ontwikkelen van creativiteit en op sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.

Met het huidige onderwijsaanbod (onderbouw: ontwikkelingsgericht onderwijs - bovenbouw: cursorische methodes, thematisch wereld-oriënterend onderwijs, gymnastiek-, crea- en technieklessen, Leefstijl, verkeer, vieringen, inzet CultuurPad voor creatieve activiteiten en actief burgerschap) op Dr. Poels richten wij ons op de brede ontwikkeling van onze leerlingen.

De leerkrachten gaan zich, in samenwerking met koppelschool de Merwijck, echter verder ontwikkelen op het gebied van betekenisvol wereld-oriënterend onderwijs, gebruik maken van ICT middelen en het bevorderen van de ontwikkeling van 21st century skills bij leerlingen om de brede ontwikkelingskansen voor de leerlingen verder te vergroten.

### 2.2.3 Multiculturele samenleving

Dr. Poels is een rooms-katholieke school. Er wordt een verband gelegd tussen normen en waarden en het leven van alledag. Ook wordt er aandacht besteed aan belangrijke katholieke feestdagen. De leerling-populatie van Dr. Poels bestaat voornamelijk uit autochtone leerlingen. Er zitten enkele allochtone leerlingen op onze school.

De school staat open voor alle leerlingen, ongeacht hun levensbeschouwelijke identiteit. Wij willen de ontmoeting tussen kinderen met verschillende culturele en religieuze achtergronden stimuleren. Naast katholieke waarden hanteren we op school ook andere maatschappelijke waarden, die in onze samenleving gelden. Binnen het wereld-oriënterend worden wereldgodsdiensten behandeld. Onze school is geen eiland, maar staat middenin de samenleving. Daarom is betrokkenheid met en zorg voor anderen erg belangrijk. Kinderen zetten zich in voor goede doelen en er wordt deelgenomen aan projecten. Wij laten kinderen kennis maken met politiek en maatschappij. Er vindt jaarlijks een verkiezing plaats, waarbij er een leerlingenraad uit de bovenbouw wordt gekozen. De leerlingenraad vergadert regelmatig en overlegt ideeën met de directie of leerkrachten van de school. Ook vinden er daarnaast groepsvergaderingen plaats in de bovenbouw, waarbij leerlingen zelf agendapunten, voorzitterschap en notulen verzorgen.

### 2.3 Kinderen met extra onderwijsbehoeften

Leerkrachten volgen de ontwikkeling van de kinderen door observaties, methode-gebonden toetsen en toetsen uit het leerlingvolgsysteem.

Voor iedere jaargroep wordt een groepsplan opgesteld voor de vakgebieden rekenen, spelling, technisch lezen en begrijpend lezen. In het groepsplan wordt weergegeven hoe het onderwijs wordt vormgegeven, waarbij specifiek wordt benoemd hoe dat vormgegeven wordt voor leerlingen die kunnen werken met een basisinstructie, voor leerlingen die behoefte hebben aan minder instructie of meer instructie (A, B en C stroom).

Ook worden de specifieke onderwijsbehoeften van de leerlingen door de leerkrachten in kaart gebracht.

De groepsplannen worden regelmatig geëvalueerd en bijgesteld.

Voor leerlingen die omgangsproblemen hebben wordt een handelingsplan opgesteld.

Voor leerlingen die met eigen leerlijnen werken wordt een Ontwikkelingsperspectief opgesteld, waarin individuele doelen zijn opgenomen.

Drie keer per jaar vindt er in een team een leerlingvolgbespreking plaats, waarbij de leerkrachten op interviserende wijze de ontwikkeling van specifieke leerlingen bespreken om door middel van een professionele dialoog nieuwe impulsen ontstaan om het aanbod voor iedere leerling zo goed mogelijk af te stemmen en zo een passend aanbod te realiseren.

Twee keer per jaar vindt er een groepsbespreking plaats, waarbij de leden uit het kwaliteitsteam met IB-taken de groepen leerlingen bespreken met de betreffende leerkrachten, aan de hand van de groepsplannen en resultaten. Ook dan wordt er door het bespreken van resultaten en opvallendheden gestreefd naar het bijstellen van het aanbod waar dit nodig is om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Wanneer een leerkracht een hulpvraag heeft met betrekking tot een leerling, kan deze besproken worden met de leden van het kwaliteitsteam met IB-taken, om daarna samen met de leerkracht en vaak ook samen met de leerling en de ouders te komen tot acties om het onderwijs beter af te stemmen.

Hierbij kan er gebruik gemaakt worden van expertise binnen het scholenkoppel, binnen de stichting en van de bovenschools ondersteunings coördinator (b.o.c.).

## **2.4 consequenties voor de meerjarenplanning**

In de meerjarenplanning worden veranderingsonderwerpen beschreven waarover doelen en resultaten zijn opgenomen om de onderwijskundige vormgeving van onze school en daarmee de kwaliteit van onze school te verbeteren.

Dit betreft de volgende onderwerpen:

- Het optimaliseren van de doorgaande lijn peuter – kleuter om leerlingen een ononderbroken ontwikkeling te bieden en tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
- Het realiseren van een passend aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen.
- Het verhelderen van de zorgstructuur en het verbeteren van de kwaliteit van de zorgdocumenten, waarbij de administratieve last voor leerkrachten afneemt.
- Het inzetten op de brede ontwikkeling van de leerlingen door het optimaliseren van betekenisvol wereld-oriënterend onderwijs, het intensiveren van het gebruik van digitale leermiddelen en het vergroten van kennis en vaardigheden van leerkrachten over 21st century skills om leerlingen ook hier optimale ontwikkelingskansen te bieden.
- Het verhogen van de frequentie en intensiteit van het inzetten van digitale leermiddelen.
- Het verder ontwikkelen van het digitale leerling-portfolio.

## **3. Personeelsbeleid**

### **3.1 Inleiding**

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school, aan de vastgestelde competenties heeft duidelijke raakvlakken met de schoolontwikkeling.

### **3.2 Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid**

#### **Persoonlijke ontwikkelplannen**

Iedere werknemer stelt jaarlijks een persoonlijk ontwikkelplan (POP) op. De inhoud van het POP is gebaseerd op de competenties, indicatoren en het verbeterplan.

Een werknemer scoort zichzelf op de vastgestelde competenties, voert een doelstellingengesprek met de leden van het kwaliteitsteam en de directeur en vult daarna het POP (volgens format) in. De uitvoer van het POP wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij de gesprekken binnen de gesprekkencyclus (functioneringsgesprek, voortgangsgesprek, beoordelingsgesprek).



### Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een digitaal bekwaamheidsdossier (CODO). Een bekwaamheidsdossier is een geordende verzameling gegevens, die laten zien dat de leraar bekwaam is en zijn bekwaamheid onderhoudt in afstemming met het beleid van de school.

Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf.

Voor de leerkracht is het vooral van belang dat hij zich kan blijven ontwikkelen in zijn beroep. Hij kan het bekwaamheidsdossier aangrijpen om daar zelf zicht op te blijven houden en zijn ontwikkelingen goed af te stemmen met zijn collega's en op het beleid van de school.

Het kwaliteitsteam 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 bijvoorbeeld het POP van de leerkracht, afschriften van diploma's en certificaten, de missie en visie van de school, de competenties en indicatoren, de persoonlijke ontwikkelplannen, verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek, overzicht van de gemaakte prestatieafspraken, overzicht van reflectieve vragen en antwoorden, filmpjes, foto's. In het bekwaamheidsdossier verzamelt de werknemer dus 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling. In gesprek met de leidinggevende kan de leerkracht vaststellen hoe het er voor staat met de kwaliteit van zijn beroepsuitoefening en kan hij aangeven op welk gebied hij zich verder zou willen ontwikkelen, professionaliseren

### Kwaliteitsteam:

Basisschool Dr. Poels en basisschool De Merwijck vormen samen een scholenkoppel. Beide scholen blijven autonoom bestaan. Om de kwaliteit op beide scholen te waarborgen is er een kwaliteitsteam samengesteld. Het kwaliteitsteam bestaat uit de directeur en vier teamleden. Samen draagt het kwaliteitsteam de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit op beide scholen. Daarom worden er jaarlijks studiedagen en leerwerkbijeenkomsten voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directeur en de leden van het kwaliteitsteam klassenbezoeken af en worden er gesprekken gevoerd. De professionalisering van de leerkrachten wordt afgestemd op de schoolontwikkeling.

### Ambassadeurs:

Per koppel scholen gaan medewerkers met affiniteit en expertise, bijvoorbeeld op de gebieden van taal, rekenen, ICT, doorgaande lijn peuters-kleuters zich verder ontwikkelen op hun 'vakgebied'. Dit doen ze door zelf allerlei initiatieven te nemen en door deel te nemen aan kwaliteitskringen van Prisma m.b.t. hun 'vakgebied', waar kennis en vaardigheden worden gedeeld en ontwikkeld. Ze fungeren als ambassadeurs.

### Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school gekozen voor het overlegmodel. In het kader van de nieuwe CAO is de voormalige jaartaak omgezet naar een 40-urige werkweek. Voorafgaand aan het schooljaar worden de werkzaamheden in het kader van taakbeleid per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd.

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 2 klokuren per week (naar rato van de werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato). Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken.

Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competenties 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.

Alle teamleden monitoren hun eigen ontwikkeling in het digitaal bewaamheidsdossier CODO.

### 3.3 Consequenties voor de meerjarenplanning

In de meerjarenplanning worden veranderingsonderwerpen beschreven waarover doelen en resultaten zijn opgenomen om het personeelsbeleid van onze school en daarmee de kwaliteit van onze school te verbeteren.

Dit betreft wat betreft personeelsbeleid het volgende onderwerp:

- Het ontwikkelen van vaardigheden bij personeelsleden om hun eigen ontwikkeling en professionalisering in beeld te brengen en te beheren binnen het digitale bekwaamheidsdossier CODO.

- Het werken met een kwaliteitsteam waarin we met elkaar verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van het onderwijs op beide scholen binnen het scholenkoppel.

- Ambassadeurs en kwaliteitskringen; uitwisselen van expertise en verbeteren van kwaliteit.

- De normjaartaak volledig benutten, waarbij kwaliteiten van de medewerkers, volgens cao eisen, volledig benut worden.

Daarnaast zijn de in dit hoofdstuk toegelichte persoonlijke ontwikkelingsplannen en de ontwikkeling van leerkrachtvaardigheden door teamgerichte scholing of het uitnodigen van expertise van buiten de school uiteraard verweven in meerdere veranderonderwerpen die in de meerjarenplanning beschreven staan.

## 4. Kwaliteitszorg

### 4.1 Inleiding

Onder kwaliteitszorg verstaan we het voortdurend planmatig en cyclisch werken om de kwaliteit van het onderwijs te meten en te verbeteren.

### 4.2 Voorwaarden voor kwaliteitszorg

De belangrijkste voorwaarde voor onze kwaliteitszorg is het werken en denken volgens de PDSA-cyclus.



**Plan:** Plan en beschrijf precies wat je wilt gaan doen.

**Do:** Voer het geplande uit.

**Study:** Bestudeer of de resultaten voldoen en onderzoek eventueel de oorzaken.

**Act:** Handel op basis van de bevindingen, borg de nieuwe aanpak in het kwaliteitssysteem.

Zowel directieleden, leden van het kwaliteitsteam, leerkrachten en leerlingen werken op deze wijze aan doelen op schoolniveau, klassenniveau en individueel niveau.

### 4.3 De inrichting van onze kwaliteitszorg

Om de kwaliteit van het onderwijs te meten en te verbeteren bevat de kwaliteitszorg op Dr. Poels de volgende aspecten:

#### Analyse en actie

Om het onderwijs goed af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de kinderen worden er n.a.v. Cito-toetsen analyses gemaakt. De hieruit gegenereerde gegevens worden gebruikt voor het opstellen van groepsplannen. De analyses van de methode-gebonden toetsen worden gebruikt om tijdens het werken met de groepsplannen nog verfijnder af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de kinderen.

Twee maal per jaar maken de leden van het kwaliteitsteam met IB-taken een trendanalyse. Deze trends worden vervolgens in het team besproken om te bepalen welke acties er op school- en of groepsniveau nodig zijn in het kader van opbrengstgericht werken en passend onderwijs.

De acties worden uitgewerkt in SMART doelen en er wordt vervolgens op school- of groepsniveau, vaak aan de hand van de PDSA-cyclus, gewerkt aan de verbeterplannen.

#### Continu verbeteren in de school: het werken met doelen, leer- en jaarplannen.

In het kader van continu verbeteren worden er jaarlijks doelen geformuleerd voor de school en de groep.

In elke groep hangt een databord waarop het groepsproces gevolgd wordt en waarop resultaten zichtbaar zijn. Alle groepen maken bij aanvang van het schooljaar een klasjaarplan. In de bovenbouw houdt dit in dat leerlingen een missie formuleren en een actieplan opstellen met jaardoelen. Ook denken kinderen na over wat ze nodig hebben om de doelen te bereiken.

In elke groep worden per jaar minimaal twaalf groepsdoelen geformuleerd die op het databord hangen en waaraan planmatig gewerkt wordt. Ook werken leerlingen naar aanleiding daarvan aan hun individuele doelen in het portfolio.

Leerlingen krijgen met regelmaat feedback van de leerkrachten. Doel hierbij is de leerling te helpen hun eigen ervaringen te onderzoeken en te interpreteren. Door goede open vragen te stellen worden de kinderen geholpen te herkennen wat hun eigen aandeel was bij het werken aan een doel of taak en worden eventuele blinde vlekken zichtbaar.

Hieraan wordt ook coaching gekoppeld: er wordt vooruit gekeken en leerlingen stellen zelf doelen, die ze willen bereiken. Deze doelen registreert de leerling in zijn of haar leerplan.

Schooldoelen worden bewaakt en tijdens de trendanalyses, die iedere periode plaatsvinden, worden de schooldoelen geëvalueerd. Er worden eveneens acties opgesteld die de volgende periode geacht worden te zorgen voor hogere resultaten.

Doel van het verder ontwikkelen van het werken met continu verbeteren en het verbinden daarvan met de individuele leerplannen van leerlingen, die door de leerling tevens met ouders en leerkracht besproken worden tijdens door leerling geleide oudergesprekken is dat leerlingen zelf actief zijn en eigenaar worden van hun eigen leerproces.

#### Passend onderwijs

Elk kind heeft recht op goed onderwijs. In augustus 2014 is Passend onderwijs ingevoerd in het primair en voortgezet (speciaal) onderwijs. Passend onderwijs is onderwijs op maat voor leerlingen die extra ondersteuning in het onderwijs nodig hebben. Het doel is om de kwaliteit van het onderwijs aan deze leerlingen te verbeteren

Het schoolondersteuningsprofiel beschrijft de inhoud en kwaliteit van onze basisondersteuning.

Ook beschrijft het de ambities we hebben voor de toekomst. Op basis van het schoolondersteuningsprofiel is geïnventariseerd welke expertise moet worden ontwikkeld en wat dat betekent voor de leraren.

In paragraaf 2.3 is door het uiteenzetten van de zorgstructuur beschreven hoe we op onze school passend onderwijs bieden aan onze leerlingen.

In hoofdstuk 5 wordt beschreven welke doelen we gesteld hebben met betrekking tot passend onderwijs.

### Schoolontwikkeling en overleg

Om ons onderwijs voortdurend te ontwikkelen en verbeteren vindt er overleg plaats in verschillende vormen. Per jaar worden er circa vijf studiedagen in gepland waarop het team, in samenwerking met de andere school binnen het scholenkoppel, kennis en vaardigheden met betrekking tot actuele verbeteronderwerpen uitbreidt. Jaarlijks vinden er daarnaast teamvergaderingen plaats waarin het accent ligt op onderwijsinhoud en onderwijskwaliteit. Twee maal per jaar vindt er een trendvergadering plaats om de resultaten te analyseren en verbeterplannen op te stellen om vervolgens af te stemmen en daarmee kwaliteit te verbeteren. De leden van het kwaliteitsteam met IB-taken voeren jaarlijks twee groepsbesprekingen met de leerkrachten op resultaten en processen te bespreken, waarbij eveneens afstemmen en verbeteren het doel is. Met datzelfde doel vinden er leerlingvolgbesprekingen plaats, waarin leerkrachten op interviserende wijze individuele leerlingen bespreken. Er is ruimte voor coaching, intervisie en collegiale consultatie op allerlei manieren. Leerkrachten krijgen de gelegenheid elkaars klassen te bezoeken en om het lid van het kwaliteitsteam, de directeur of een andere collega uit te nodigen in de klas om feedback te ontvangen met betrekking tot een bepaalde competentie. Leerkrachten werken voortdurend aan hun eigen ontwikkeling op interpersoonlijk, pedagogisch, didactisch of organisatorisch vlak. De wijze waarop dat gebeurt wordt beschreven in hoofdstuk 3 (personeelsbeleid).

### Anticiperen op maatschappelijke en landelijke en trends

Kwaliteitszorg betekent ook het volgen van maatschappelijke en landelijke trends en het anticiperen daarop. De krimp van het leerlingenaantal is een actuele trend. Het doel van het anticiperen op deze trend is het blijven bieden van kwalitatief goed en kind-nabij onderwijs in het dorp Kessel-Eik. In hoofdstuk 5 wordt uiteengezet op welke wijze basisschool Dr. Poels anticipeert op de krimp van het leerlingenaantal.

### 4.4 Consequenties voor de meerjarenplanning

In de meerjarenplanning worden veranderingsonderwerpen beschreven waarover doelen en resultaten zijn opgenomen om de kwaliteitszorg op onze school en daarmee de kwaliteit van onze school te verbeteren.

Dit betreft de volgende onderwerpen:

- Het verder implementeren van continu verbeteren in de school. De implementatie vooral richten op het werken met doelen in het leerplan door het individuele kind.
- Het anticiperen op krimp door het nadenken over en ontwikkelen van een manier waarop wij ons onderwijs vorm zullen geven wanneer de krimp van het leerlingenaantal op onze school een feit zal zijn.

## 5. Financieel beleid

### 5.1 Inleiding

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van Stichting Prisma. De Voorzitter College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de

totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Stichting Prisma en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De Voorzitter College van Bestuur zorgt, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau (SSC Overkwartier) en de financiële dienstverlener (OSG).

Twee maal per jaar bespreken de Voorzitter College van Bestuur en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

## 5.2 Begrotingen

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar. De vastgestelde begroting is taakstellend. 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. Hierin worden de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden, rugzakjesinkomsten en impuls gelden verantwoord.

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) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen. Vanaf het jaar 2005 zijn de investeringen geactiveerd en op basis van de gekozen afschrijvingstermijnen wordt bepaald wanneer de investering is afgeschreven.

## 6. Meerjarenplanning

### 6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk starten wij met een overzicht van de veranderingsonderwerpen in de komende schoolplanperiode. Daarbij wordt zo concreet mogelijk aangegeven welke resultaten wij ten aanzien van deze onderwerpen in de komende vier jaar nastreven.

Vervolgens zijn de veranderonderwerpen ondergebracht in een overzicht, hetgeen een globale planning weergeeft van de schoolplanperiode 2015-2019.

Op basis van dit meerjarenplan worden jaarlijks gedetailleerde schoolontwikkelingsplannen opgesteld.

### 6.2 Veranderingsonderwerpen en resultaten

<b>Veranderonderwerp 1</b>
<b>Doorgaande lijn peuter – kleuter</b>
<b>Resultaten</b>
- Kinderen op onze school kunnen een ononderbroken ontwikkeling doormaken, waarbij tegemoet gekomen wordt aan de ontwikkel- / onderwijsbehoeften van de kinderen.

- De overgang van de peuterspeelzaal naar de kleutergroep verloopt vloeiend; er is sprake van een warme overdracht door de medewerkers en een warme overgang voor kinderen.
- Er is een structurele samenwerking tussen de pedagogisch medewerkers en de leerkrachten, waarbij er aandacht is voor afstemming op kinderen, ouderbetrokkenheid en veiligheid / pedagogisch klimaat.
- De ontwikkeling van kinderen wordt al in de peuterspeelzaal gevolgd en het daar opgestelde kinderdagboek en andere documentatie wordt overgedragen naar de kleutergroep.

#### Veranderonderwerp 2

##### Passend onderwijs / Passend onderwijs voor meer- en hoogbegaafde leerlingen

###### Resultaten

- Op onze school bieden wij alle leerlingen een passend aanbod: ieder kind werkt in zijn of haar zone van naaste ontwikkeling.
- Leerkrachten brengen en houden het onderwijsaanbod, de instructiebehoeften en de specifieke onderwijsbehoeften van kinderen in kaart op een overzichtelijke wijze. Zorgdocumenten zijn werkdocumenten en veroorzaken geen grote administratieve last.
- Leerkrachten kunnen meer- en hoogbegaafdheid signaleren.
- Op onze school is een passend aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen.

#### Veranderonderwerp 3

##### Wereldoriëntatie / 21st century skills

###### Resultaten

- Topondernemers 2.0 wordt intensief gebruikt in de groepen 3 tot en met 8.
- In iedere groep is een betekenisvol aanbod op het gebied van wereldoriëntatie.
- Leerkrachten hebben kennis over 21 st century skills en over de manier waarop ze de ontwikkeling van 21st century skills bij leerlingen kunnen bevorderen.
- Leerkrachten geven feedback aan leerlingen, gericht op 21st century skills.
- Leerlingen zijn op de hoogte van 21st century skills en zijn zich bewust van hun eigen ontwikkeling op dit gebied.

#### Veranderonderwerp 4

##### ICT en digitaal portfolio

###### Resultaten

- Het inzetten van digitale leermiddelen bij het automatiseren van basisvaardigheden komt dagelijks terug in de groepen 3 tot en met 8. Hiervoor wordt onder andere Ambrasoft gebruikt.
- In de groepen 3 tot en met 8 wordt minimaal een maal per week een interactieve werkvorm toegepast met behulp van iPads.
- Leerkrachten maken dagelijks bij meerdere vakgebieden op allerlei manieren gebruik van de Prowise-borden.
- De digitale leerling-portfolio's van de leerlingen van de groepen 3 tot en met 8 worden verder gevuld. De kinderen van groep 5 tot en met 8 slaan al hun taken van Topondernemers digitaal op.
- De leerplannen van de leerlingen van groep 3 tot en met 8 worden bewaard in het digitaal leerling-portfolio.

#### Veranderonderwerp 5

##### Continu verbeteren, werken met doelen en leerplannen

###### Resultaten

- De leerlingen van de groepen 3 tot en met 8 stellen minimaal een maal in de zes weken hun leerplan bij, waarbij ze tenminste een nieuw doel opnemen.

- Leerkrachten geven tussentijdse procesgerichte feedback.
- In groep 0-1-2 wordt iedere acht weken aan een doel omtrent (leer)gedrag gewerkt.
- In de groepen 3 tot en met 8 wordt iedere zes weken aan twee doelen gewerkt, zowel op klassikaal niveau als op individueel niveau. Dit betreffen doelen omtrent automatisering en leergedrag.

#### Veranderonderwerp 6

##### Anticiperen op krimp

##### Resultaten

- Kwalitatief goed en kind-nabij onderwijs blijven bieden in het dorp Kessel-Eik.
- Hieromtrent zijn specifieke doelen terug te vinden in het schoolontwikkelingsplan 'Anticiperen op krimp – samen actief leren – kansrijk combineren'.

#### Veranderonderwerp 7

##### Personeelsbeleid

- Normjaartaak, digitaal bekwaamheidsdossier, kwaliteitsteam en ambassadeurs

##### Resultaten

- De normjaartaak volledig benutten, waarbij kwaliteiten van de medewerkers, volgens cao eisen, volledig benut worden.
- Het ontwikkelen van vaardigheden bij personeelsleden om hun eigen ontwikkeling en professionalisering in beeld te brengen en te beheren binnen het digitale bekwaamheidsdossier CODO.
- Het werken met een kwaliteitsteam waarin we met elkaar verantwoordelijkheid dragen voor de kwaliteit van het onderwijs op beide scholen binnen het scholenkoppel.
- Ambassadeurs en kwaliteitskringen; uitwisselen van expertise op stichtingsniveau en verbeteren van kwaliteit op schoolniveau.

Met betrekking tot bovenstaande veranderonderwerpen zijn tevens schoolontwikkelingsplannen opgesteld die naast doelen en concrete acties bevatten voor het schooljaar 2015-2016.

### 6.3 Overzicht veranderingsgebieden in de schoolplanperiode 2015-2019

In deze tabel treft u het overzicht aan van de veranderonderwerpen in de komende vier jaar. In de tabel is weergegeven in welke schooljaren er *vooral* ingezet zal worden op het betreffende veranderonderwerp, aangaande de ontwikkeling en implementatie. In de jaren die volgen zal er uiteraard geborgd worden.

Per schooljaar zullen er met betrekking tot de veranderonderwerpen schoolontwikkelingsplannen geschreven worden, waarbij ook de resultaten van het achterliggende jaar meegenomen zullen worden.

Veranderonderwerpen	15-16	16-17	17-18	18-19
<b>Onderwijskundige vormgeving</b>				
Doorgaande lijn peuter-kleuter	x	x		
Passend onderwijs en passend onderwijs voor meer- en hoogbegaafde leerlingen	x	x	x	x
Wereldoriëntatie en 21st century skills	x	x		
ICT en digitaal portfolio	x	x		

<b>Personeelsbeleid</b>				
Kwaliteitsteam	x	x		
Ambassadeurs	x			
Digitaal bekwaamheidsdossier CODO	x	x		
Normjaartaak	x			
<b>Kwaliteitszorg</b>				
Continu verbeteren, doelen en leerplannen	x	x		
Anticiperen op krimp	x	x	x	x



## 7. Instemming medezeggenschapsraad en vaststelling bevoegd bezag.

De medezeggenschapsraad van Basisschool Dr. Poels heeft haar instemming verleend aan het schoolplan 2015 – 2019.

Voorzitter  
Naam:

Secretaris  
Naam:

Handtekening

Handtekening

Het bevoegd gezag van de school heeft het schoolplan 2015-2019 vastgesteld.

Namens het bestuur van de Stichting Prisma,

Mw. Paula Corsten, algemeen directeur.

Panningen, - - 2015.