



Schoolplan

2011- 2015

Voorschotense Openbare Basisschool
DE VOS

VOORAF	4
1 INLEIDING	5
1.1 Doelen en functie van het plan	5
1.2 Procedure voor het opstellen en vaststellen van het plan	5
1.3 Verwijzingen	5
1.4 Bronnen	5
1.5 Status van het plan	6
1.6 Evaluatie van het plan	6
2 ONZE SCHOOL	7
2.1 Korte geschiedenis van obs de VOS	7
2.2 Het bestuur	7
2.3 De twee locaties	7
2.4 De leerlingen	9
2.4.1 Aantal leerlingen	9
2.4.2 Gewogen leerlingen	9
2.5 De ouders	10
2.6 Kenmerken van directie en team	11
3 DE VISIE VAN DE SCHOOL	13
3.1 De identiteit van het Openbaar Onderwijs	13
3.2 De missie van obs de VOS	14
3.3 De visie van obs de VOS in dit kader	14
4 ANALYSE	18
4.1 De externe analyse	18
4.2 De interne analyse	18
4.3 Jaarlijks onderzoek inspectie	20
4.4 Analyse CITO-gegevens	20
4.5 Evaluatie schoolplan 2007-2011	21
4.6 Evaluatie verbeterplannen 2007-2011	21
4.7 Tevredenheidsonderzoeken	21
5 HET ONDERWIJSKUNDIGE BELEID	24

5.1	Onderwijskundige visie	24
5.2	Het leerstofaanbod	24
5.2.1	Taalleesonderwijs	25
5.2.2	Rekenen en Wiskunde	26
5.2.3	Engels	26
5.2.4	Sociaal emotionele ontwikkeling	27
5.2.5	Actief Burgerschap; cultuureducatie	28
5.2.6	ICT	29
5.3	De leertijd	29
5.4	Pedagogisch klimaat en veiligheid	30
5.5	Didactisch handelen	30
5.6	Leerlingenzorg	31
5.6.1	Leerlingvolgsysteem	31
5.6.2	Methodegebonden toetsen	32
5.7	Passend Onderwijs	32
5.7.1	Onderwijsbehoeften van de leerlingen	33
5.7.2	Beleid meer begaafde leerlingen (hoogbegaafden)	33
5.7.3	Het ontwikkelingsperspectief	33
5.7.4	Beleid m.b.t. langdurig zieken	33
5.7.5	Beleid m.b.t. leerling gebonden budget	34
5.8	Opbrengst gericht werken	34
5.9	Opbrengsten van het onderwijs	34
6	<i>HET PERSONEELSBELEID</i>	36
6.1	Doelen van het personeelsbeleid	36
6.2	Kwaliteit van het personeel	37
6.2.1	Wet BIO	37
6.2.2	Actieplan Leerkracht van Nederland	37
6.2.3	Scholingsplan	37
6.3	Documenten integraal personeelsbeleid	38
6.4	Instrumenten voor personeelsbeleid	38
6.4.1	Werving en selectie	38
6.4.2	Introductie en begeleiding	38
6.4.3	Taakbeleid	38
6.4.4	Collegiale consultatie	39
6.4.5	Klassenbezoek	39

6.4.6	Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)	39
6.4.7	Het bekwaamheidsdossier	39
6.4.8	Functioneringsgesprekken	39
6.4.9	Deskundigheidsbevordering (scholing – professionalisering)	39
6.4.10	Teambuilding	40
6.4.11	Beoordelingsgesprekken	40
6.4.12	Beleid m.b.t. stagiaires	40
6.4.13	Ziekteverzuimbeleid	41
7	<i>OVERIGE BELEIDSTERREINEN</i>	42
7.1	Algemeen strategisch beleid	42
7.2	Financieel beleid	42
7.3	Huisvesting en materieel beleid	44
7.4	Communicatiebeleid	45
7.4.1	Interne communicatie	45
7.4.2	Communicatie met ouders	46
7.4.3	Contacten met externe partijen	47
8	<i>ONZE ZORG VOOR KWALITEIT</i>	49
8.1	Inleiding	49
8.2	Wat verstaan we onder kwaliteitszorg?	49
8.3	Waarom kwaliteitszorg?	49
8.4	Succesfactoren van kwaliteitszorg	49
8.5	Kwaliteitszorg als cyclisch proces	50
8.6	Instrumenten	51
9	<i>ONZE BELEIDSVOORNEMENS, TOTAALOVERZICHT EN PLANNING</i>	53
10	<i>DOCUMENTEN EN PROTOCOLLEN</i>	56

VOORAF

Voor u ligt het schoolplan van obs de VOS voor de periode augustus 2011 tot en met juli 2015. Bij het maken van het schoolplan hebben we gekozen om te werken met hetzelfde format als het vorige schoolplan. Uiteraard aangevuld daar waar het oude format niet voldeed. Dat betekent dat we wederom hebben gekozen voor een redelijk uitgebreid document. Juist deze volledigheid maakt dit document tot een overzichtelijk geheel.

De afgelopen schoolplanperiode is een goede periode geweest voor obs de VOS. De school staat momenteel goed aangeschreven in het dorp, er is een leerling-toename geweest van 320 leerlingen naar ruim 460 leerlingen en organisatorisch zijn we van 3 gebouwen overgegaan naar 2 (nieuwe) schoolgebouwen. Tijd dus om de komende planperiode te gaan oogsten. De komende jaren zullen daarom dan ook vooral in het teken staan van werken aan de onderwijskwaliteit middels opbrengstgericht werken.

Ik wens een ieder veel leesplezier toe, maar nog belangrijker: laat dit schoolplan de handreiking zijn voor de te varen koers de komende jaren.

Namens alle betrokkenen,

Eelco Brüne
Directeur

1 INLEIDING

1.1 Doelen en functie van het plan

De doelen en functie van dit schoolplan zijn:

- als school stellen we het beleid vast voor de periode van 1 augustus 2011 tot 1 augustus 2015;
- het beschrijven van onze kwaliteit: onze missie, visie en daaraan gekoppelde doelen;
- dit beleid zo vast stellen dat het gebruikt kan worden voor planmatige schoolontwikkeling;
- dit plan gebruiken als basis voor een jaarlijkse evaluatie van deze schoolontwikkeling en bijstelling voor de planning per schooljaar;

1.2 Procedure voor het opstellen en vaststellen van het plan

Dit schoolplan is opgesteld door de directie in overleg met het team. Het team heeft gegevens aangeleverd voor verschillende hoofdstukken. Ook de MR en het bestuur hebben het volledige schoolplan kritisch bekeken en mogelijke aanvullingen doorgegeven. Uiteindelijk is de MR om instemming gevraagd en is het schoolplan vastgesteld door het bestuur. De komende vier jaar zullen we planmatig verschillende hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het eind van ieder schooljaar een verbeterplan opstellen en evalueren.

1.3 Verwijzingen

In dit schoolplan wordt verwezen naar

- de schoolgids van obs de VOS;
- de wet op het primair onderwijs
- personeelsinfo van obs de VOS
- het zorgplan van obs de VOS
- managementstatuut

1.4 Bronnen

Bij het maken van dit schoolplan is gebruik gemaakt van:

- visie en missie van obs de VOS;
- het schoolplan 2007-2011 van obs de VOS en de evaluatie hiervan;
- het rapport periodiek kwaliteitsonderzoek van de onderwijsinspectie d.d. 29 november 2005;
- tevredenheidsonderzoek onder het personeel, mei 2011;
- tevredenheidsonderzoek onder de ouders, mei 2011;
- tevredenheidsonderzoek onder de leerlingen van groepen 5 t/m 8, mei 2011;
- verbeterplannen en eindevaluaties schooljaren 2007-2011;
- gegevens uit het CITO leerlingvolgsysteem;
- analyse opbrengsten 2007-2011.

1.5 Status van het plan

Dit schoolplan is op voorstel van het team vastgesteld door het bestuur. De medezeggenschapsraad heeft er mee ingestemd. Zie bijlagen.

1.6 Evaluatie van het plan

Bij het evalueren van de jaarplanning zal bekeken worden of hoofdstuk 9 “Onze beleidsvoornemens, totaaloverzicht en planning” van het schoolplan bijgesteld moet worden. Jaarlijks zal er een nieuw uitgewerkt verbeterplan gemaakt worden, waar de aanpassingen in verwerkt worden. Evaluatiegegevens die pas bij het opstellen van het volgende schoolplan verwerkt zullen worden, zullen als aantekening bij de betreffende hoofdstukken en paragrafen worden genoteerd.

2 ONZE SCHOOL

2.1 Korte geschiedenis van obs de VOS

Obs de VOS is ontstaan uit een fusie van twee scholen: de Vlietschool (Vlietwijk) en de Elckerlycschool (Nassauwijk). Deze fusie vond plaats in 1995. De voornaamste reden achter deze fusie was een leerlingendaling op de Vlietschool. Op het moment van fuseren had de Vlietschool 134 leerlingen en de Elckerlycschool 236 leerlingen. De piek van obs de VOS lag in 2000 op 403 leerlingen. Rond deze periode heeft er op obs de VOS een directeur een beleid gevoerd dat moest leiden tot kleinere groepen op de locatie Marijkelaan. Er werden minder kleuters aangenomen. Vanaf dat moment is het leerlingenaantal alleen maar dalende geweest. In 2002 is door de gemeente besloten om een derde locatie te openen. In maart 2005 hebben we voor deze 3^e locatie (Ter Lips) de deuren geopend. Veel kinderen van de locatie Marijkelaan zijn toen naar de locatie Ter Lips verhuisd. De periode tussen 2000 en 2005 was voor obs de VOS een roerige. In deze periode heeft de school een tijd zonder bestuur gezeten, zijn er verscheidene directeuren geweest en heeft de school een slecht inspectierapport ontvangen. Vanaf januari 2006 is er voor obs de VOS weer duidelijk een stijgende lijn waar te nemen. Het leerlingaantal is flink gestegen en per maart 2011 zijn de locaties Marijkelaan en Einsteinlaan vervangen door de nieuwbouwlocatie Multatulilaan. De verwachting is dat het aantal leerlingen zal doorgroeien naar ongeveer 480 leerlingen verdeeld over twee locaties met ieder 9 groepen. Het aannamebeleid is hierop gericht.

2.2 Het bestuur

Het bestuur van obs de VOS is sinds december 2010 ondergebracht in een stichting. Dit is een zelfstandig opererend orgaan, dat extern verantwoording moet afleggen aan de gemeente Voorschoten. Het stichtingsbestuur bestaat uit twee delen: het dagelijks bestuur, dat bestuursbesluiten voorbereidt en uitvoert, en het algemeen bestuur, dat intern toezicht houdt op het dagelijks bestuur. Deskundigen op verschillende terreinen die voor ons onderwijs nu en in de toekomst van belang zijn, vormen gezamenlijk het bestuur. Deze terreinen zijn onder meer: huisvesting, personeelszaken en financiën. Middels een zogeheten managementstatuut is de verdeling van taken en bevoegdheden tussen het bestuur en de directeur geregeld. Kort verwoord betekent deze verdeling dat de dagelijkse leiding in handen is van de directeur en dat het bestuur vooral kaders stelt en een controlerende functie heeft.

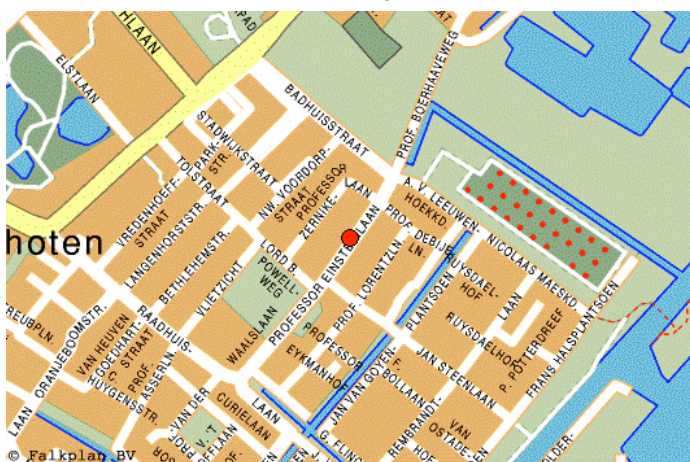
2.3 De twee locaties

Onze school is per 1 maart 2011 gehuisvest in twee gebouwen. Op beide vestigingen wordt een volledig onderwijspakket voor de groepen 1 t/m 8 aangeboden. Organisatorisch is de school één geheel. De twee gebouwen staan in verschillende wijken.

Locatie Multatulilaan: (Krimwijk II)



Locatie Ter Lips: (Starrenburg)



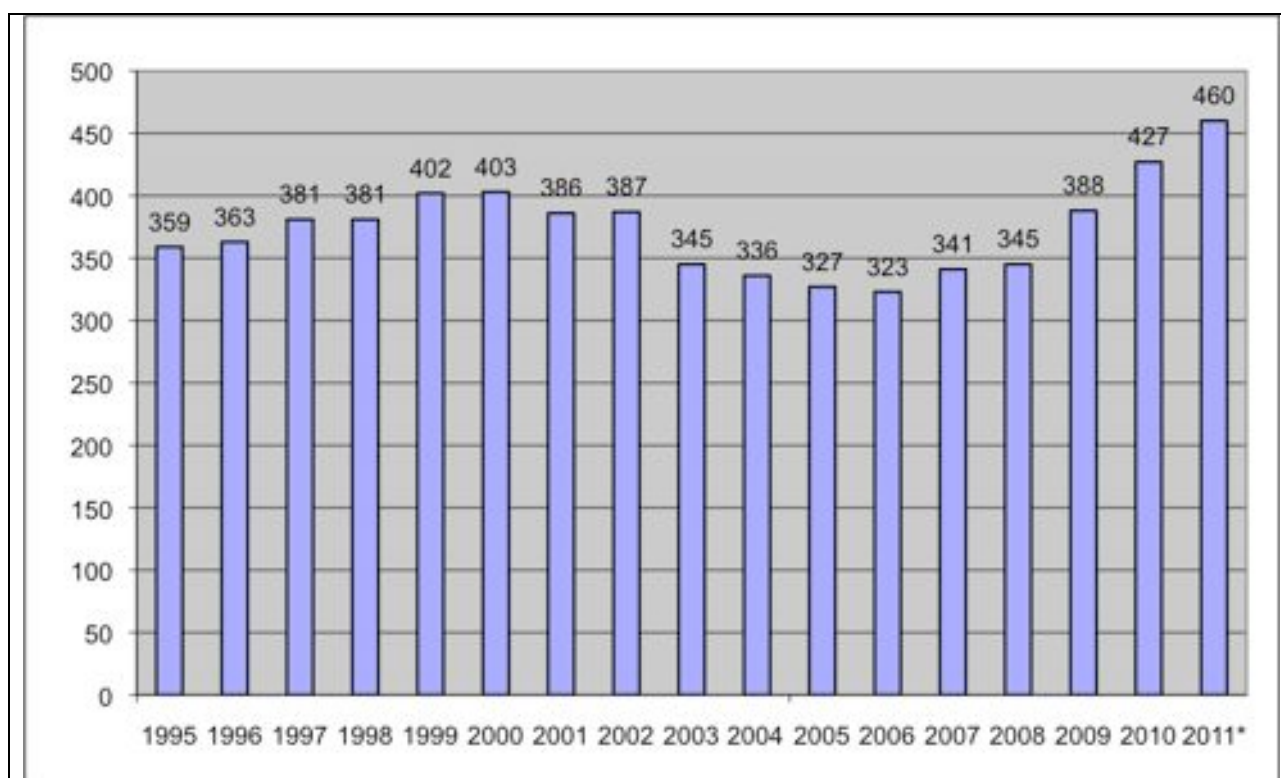
Hieronder treft u de spreiding aan van de leerlingenpopulatie uitgesplitst per wijk voor de locaties Multatulilaan en Ter Lips (gegevens d.d. 31 juli 2011).

Wijk	ML	TL	Eindtotaal	%
Adegeest	6	6	12	2%
Bijdorp	2	30	32	7%
Bloemenwijk	3	7	10	2%
Boschgeest	3	9	12	2%
Buitengebied	1	3	4	1%
Centrum	4	6	10	2%
Krimwijk	95	6	101	21%
Leiden	4	2	6	1%
Nassauwijk	26	11	37	8%
Noord-Hofland	7	6	13	3%
Starrenburg	1	131	132	27%
Vlietwijk	101	11	112	23%
Eindtotaal	253	228	481	100%

2.4 De leerlingen

2.4.1 Aantal leerlingen

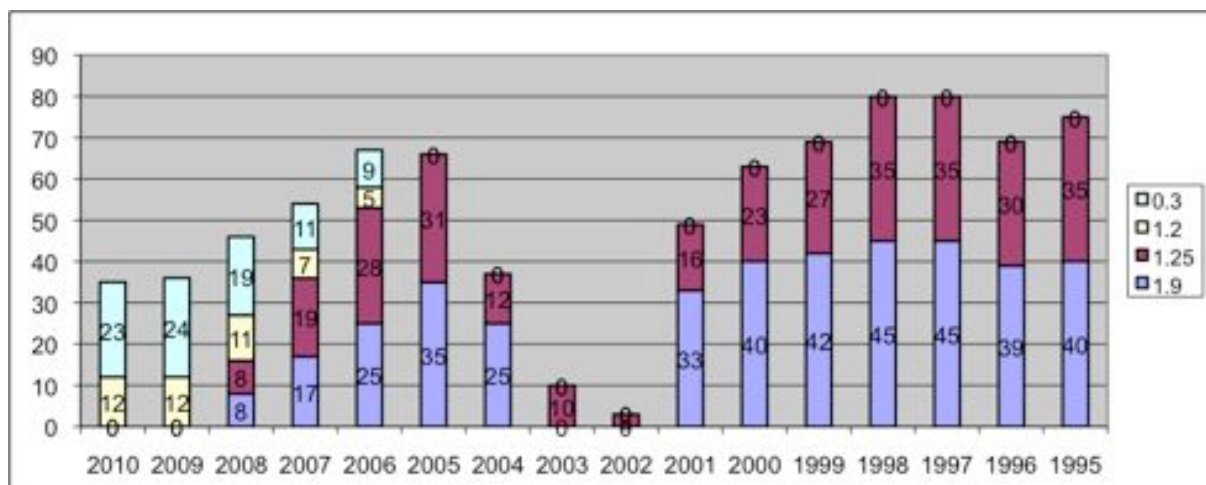
Hieronder staan de leerlingenaantallen vanaf de fusie in 1995. Hier is duidelijk te zien dat er een flinke afname is geweest vanaf 2000. Voornaamste reden is het aannamebeleid geweest, waarbij bewust werd gekozen voor kleinere groepen; een andere reden vormde een negatief inspectierapport. Vanaf 2006 is er een flinke stijging waar te nemen. De prognose is dat obs de VOS door zal groeien naar ongeveer 480 leerlingen verdeeld over 2 gebouwen. Het aannamebeleid is er duidelijk op gericht om te werken met 2 locaties van 9 groepen, waarbij de maximale groepsgrootte vanaf groep 3, 30 leerlingen zal zijn. Dat betekent dat er momenteel voor veel leerjaren wachtlijsten ontstaan.



* prognose

2.4.2 Gewogen leerlingen

De directie van obs de VOS heeft enkele jaren verzuimd om de leerlingen te wegen (het gaat hier om de jaren 2002 en 2003 en gedeeltelijk 2004). Dit is in 2005 weer hersteld. Hieronder staan de aantallen gewogen leerlingen vanaf 1995 genoemd. Vanaf oktober 2006 is stapsgewijs de nieuwe weging geïntroduceerd.



Er is een duidelijke afname waar te nemen van het aantal gewogen leerlingen. Op 1-10-2010 had nog slechts 8% (beide locaties samen) een weging in vergelijking met 20% in 2006. De meeste gewogen leerlingen zitten momenteel op de locatie Multatulilaan (12% van de leerlingen op de ML hebben een weging, op TL is dat 4%). Onderstaande tabel laat de verdeling van de gewogen leerlingen zien op de teldatum 1 oktober 2010.

	Alle leerlingen	0,3	1,2	% gewogen lln.
VOS	427	23	12	8%
Multatulilaan	227	16	11	12%
Ter Lips	200	7	1	4%

BELEIDSVOORNEMENS:

- Jaarlijks brengen we in beeld wat de specifieke kenmerken van onze leerlingen zijn. Dit doen we zowel op groepsniveau als op schoolniveau.
- Het percentage gewogen leerlingen neemt af, het lijkt dus logisch dat we onze verwachtingen t.o.v. de resultaten gaan bijstellen.

2.5 De ouders

Op 31 juli 2011 telt obs de VOS 481 leerlingen (inclusief de vertrekkende groep 8 leerlingen). Deze leerlingen komen uit 328 gezinnen. Met het nieuwe leerlingadministratiesysteem is het voor ons slecht mogelijk om een overzichtelijke lijst op te vragen betreft eenoudergezinnen en opleidingsniveau van ouders. We moeten dat handmatig samenstellen. Momenteel merken we wel dat het aantal gescheiden ouders enorm toeneemt. We weten wat het opleidingsniveau van de ouders is. Momenteel zien we dat er met name op de locatie Multatulilaan een mix ontstaat van ouders met een verschillend opleidingsniveau. Dit is mede te verklaren door de twee verschillende wijken (Krimwijk II en Vlietwijk) die de basis vormen van de populatie van deze locatie.

BELEIDSVOORNEMENS:

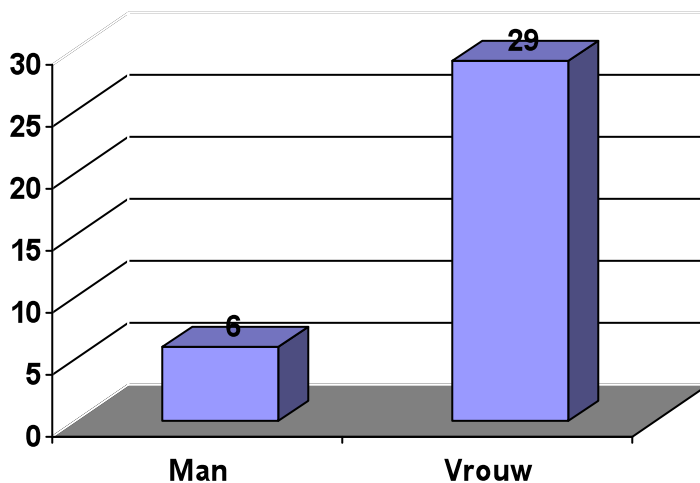
- In samenwerking met Parnassys het leerlingadministratiesysteem aanpassen zodat oudergegevens gemakkelijk te achterhalen zijn.

2.6 Kenmerken van directie en team

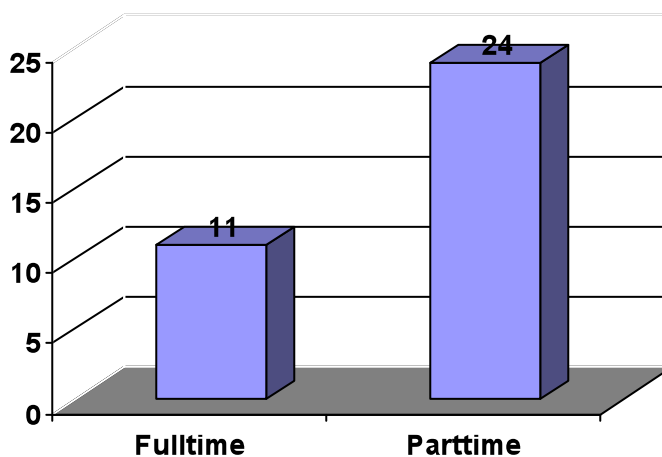
De directie van de school bestaat uit een directeur en 2 locatieleiders (adjunct directeuren). De directie wordt bijgestaan door 1 IB-er. Tevens werken er per 31-12-2010 29 leerkrachten, 1 onderwijsassistent en 1 conciërge voor obs de VOS.

Het team van leerkrachten (incl. directie, IB en OOP) is per 31 december 2010 als volgt opgebouwd:

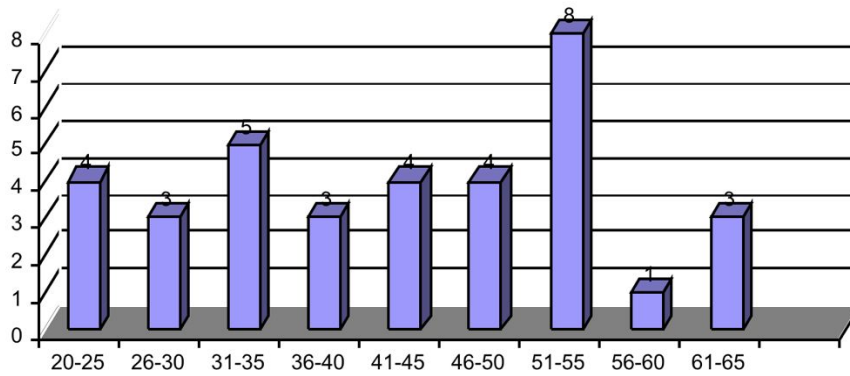
Verdeling man-vrouw:



Verdeling aanstelling:



Leeftijdsopbouw:



Bovenstaande grafieken tonen een aantal opmerkelijke zaken:

- de verdeling man-vrouw is absoluut niet evenredig
- er werken veel parttimers op obs de VOS

Obs de VOS heeft een jong team in vergelijking met het landelijke gemiddelde (gemiddelde leeftijd obs de VOS is 37,35 tegenover het landelijke gemiddelde van 40,26).

3 DE VISIE VAN DE SCHOOL

3.1 De identiteit van het Openbaar Onderwijs

Van oudsher wordt de identiteit van het openbaar onderwijs verwoord in de termen:

- Algemene toegankelijkheid.
- Actieve pluriformiteit.
- Openbaarheid, openheid en respect.

Dat is nog steeds de essentie van die identiteit.

Algemene toegankelijkheid

Algemene toegankelijkheid betekent dat er op redelijke reisafstand openbaar onderwijs is voor ieder kind. Er worden geen financiële hindernissen opgeworpen om onderwijs te volgen. Letterlijk toegankelijk is ook de VOS voor kinderen met een fysieke handicap. Toegankelijkheid houdt in dat het onderwijs zodanig wordt gegeven dat er zoveel mogelijk kinderen het onderwijs daadwerkelijk kunnen volgen, mede dankzij extra inspanningen in zorg en verzorging. En als dat voor sommige kinderen niet lukt, omdat een andersoortige intensieve zorg en verzorging nodig is, dan wordt zorggedragen voor een passende verwijzing. Een welkom is er ook voor iedereen ongeacht de afkomst en de herkomst, ongeacht de godsdienst of levensbeschouwing, ongeacht de geaardheid.

Actieve pluriformiteit

Mensen verschillen van elkaar in opvattingen over normen en waarden, geloof en overtuiging, in culturele achtergrond en interesses, in omgangsvormen. De openbare school staat midden in deze pluriforme samenleving en wil er deel van uitmaken. Pluriformiteit komt tot uiting in de variatie aan mensen voor de klas, in het bestuur en de ondersteuning. De openbare school ontleent haar meerwaarde aan de ontmoeting van verschillende overtuigingen en het centraal stellen van die ontmoeting in het onderwijs en in de omgang met elkaar.

Actieve pluriformiteit is ook herkenbaar in het onderwijs dat recht wil doen aan de verschillen tussen kinderen qua leervermogen, leerstijl, leerweg en leerprestaties.

Openbaarheid, openheid en respect.

Binnen het openbaar onderwijs komt openbaarheid en openheid in brede zin tot uiting.

Welke bestuursvorm ook voor het openbaar onderwijs wordt gekozen, altijd staat de openbaarheid van de bestuurlijke besluitvorming voorop.

Openheid is ook een houding die tot uitdrukking komt in de omgang in de klas, tussen de collega's, met de ouders en tussen bestuur: alle betrokkenen van een schoolgemeenschap. Openheid ook in de informatie naar de ouders, de buurt, het dorp en de samenleving over hoe de scholen reilen en zeilen en wat de onderwijsprestaties zijn. Immers de samenleving betaalt voor

dit onderwijs. Openheid ook om de omgeving te betrekken bij de school waar dat dienstig is voor de ontwikkeling van de kinderen en de betrokkenheid van de ouders.

Openheid vraagt ook om respect voor opvattingen van ieder lid van de schoolgemeenschap. Respect waarbij ruimte wordt gegeven aan uiteenlopende opvattingen, maar waarbij eigen ruimte niet mag leiden tot het schaden van de ruimte van de ander. Respect houdt overigens in dat men elkaar mag aanspreken op het respecteren van universele waarden. Respect betonen betekent niet het accepteren van opvattingen die indruisen tegen de essentie van de democratische waarden van onze samenleving. Die waarden komen o.a. tot uitdrukking in de grondwet, de verklaring van de Verenigde Naties over de rechten van de mens en de rechten van het kind.

3.2 De missie van obs de VOS

Obs de VOS staat voor:

“SAMEN STERK VOOR GOED EN PASSEND ONDERWIJS”.

Obs de VOS is de openbare basisschool in Voorschoten, waar ieder kind en iedere ouder welkom is. De school ziet als haar belangrijkste taak het overdragen van kennis en het verwerven van minimaal de basisvaardigheden door alle leerlingen. De school wil de leerlingen stimuleren om actief te leren en hun de kansen bieden om zich vanuit eigen mogelijkheden optimaal te ontwikkelen. Het doel is om kinderen die verschillen in talent, achtergrond en interesses samen te laten leren in een veilige omgeving. Het schoolteam staat, samen met de leerlingen en hun ouders, sterk voor goed en passend basisonderwijs. De school streeft hierbij naar een organisatie die medewerkers inspireert, hen bindt, boeit en hun uitdagend werk biedt. Hoge realistische verwachtingen en samenwerkend leren zijn belangrijk voor de school, waar leren leuk is en presteren op prijs wordt gesteld. Sociale vaardigheden en gevoel voor waarden en normen horen daar onlosmakelijk bij. De school zoekt gericht naar samenwerking met de ouders, met leerlingenzorg van buiten de school en met aanbod vanuit sport-, welzijns- en culturele instellingen. Obs de VOS werkt niet vanuit een geloof of religieuze overtuiging. De school bereidt kinderen voor op toekomstig zelfstandig functioneren in een open en veelvormige samenleving met respect voor ieders overtuiging.

3.3 De visie van obs de VOS in dit kader

Obs de VOS is een openbare school. De kenmerken van deze openbaarheid worden op onze school streng bewaakt. Dat wil zeggen dat pluriformiteit, emancipatie, tolerantie en algemene toegankelijkheid bij ons hoog in het vaandel staan. Verder streven wij naar een gemeenschap waarin respect voor *jezelf*, respect voor *de andere(n)* en respect voor *het andere* centraal staat. Dat betekent dat wij regelmatig stilstaan bij de wijze waarop dat respect zichtbaar is voor kinderen, voor leerkrachten en voor ouders. Daarnaast verwachten we dat de leerkracht het openba-

re karakter van het onderwijs onderschrijft en uitdraagt.

Op onze school staat de ontwikkeling van het kind centraal. Obs de VOS wil bereiken dat ieder kind via een ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces die kennis en vaardigheden kan verwerven die het nodig heeft om een zelfstandig, sociaal en kritisch denkend mens te worden in een multiculturele samenleving. Dit gaat het beste als kinderen met plezier naar school gaan en in een omgeving zitten waar zij zich thuis voelen. We zetten ons in voor het versterken en verbeteren van het klassen- en schoolklimaat.

Het team van obs de VOS heeft een algemene schoolvisie geformuleerd en daaruit worden consequenties getrokken. Vanuit die gedachte staan we voor de volgende zaken:

“Op obs de VOS krijgt uw kind in een veilige omgeving onderwijs op maat waarbinnen recht gedaan wordt aan de ontwikkeling van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van iedere individuele leerling. Een open communicatie tussen alle betrokkenen (ouders leerlingen en leerkrachten) is hierbij noodzakelijk”.

In de bovenstaande visie staan een aantal voor ons zeer belangrijke termen; we zullen ze hieronder beknopt uitwerken:

Veilige omgeving

Welbevinden van leerlingen, ouders en leerkrachten is de belangrijkste voorwaarde voor een school om goed te functioneren. Daarom besteedt obs de VOS veel zorg aan een “veilige omgeving”. Veilige scholen zijn scholen waar leerlingen, ouders en leerkrachten veilig zijn en zich veilig vóélen. We maken daarom onderscheid tussen fysieke veiligheid en sociale veiligheid. Onder fysieke veiligheid verstaan we bijvoorbeeld een veilig en gezond gebouw en de route naar het gebouw. Met sociale veiligheid kunt u denken aan een gezond pedagogisch klimaat, het voorkomen van pesten e.d. Hoe obs de VOS hiermee omgaat kunt u lezen in het “veiligheidsplan”.

Onderwijs op maat

Op obs de VOS zitten kinderen van dezelfde leeftijd meestal bij elkaar in de klas. Toch zijn er grote verschillen tussen de kinderen. Wij trachten om binnen het klassenverband de kinderen op hun eigen niveau te laten werken. We willen dus bewust omgaan met verschillen. Vanuit het klassikale onderwijs maken we aanpassingen voor de individuele leerlingen. Dit leggen we vast in handelingsplannen. Over het algemeen zal de leerkracht starten met een klassikale instructie. Vervolgens gaan de kinderen zelfstandig aan het werk. De leerkracht zal die tijd direct gebruiken om een verlengde instructie te geven aan enkele leerlingen. Daarnaast zullen we binnen ons onderwijssysteem tijd vrijmaken waarin de leerkracht met individuele leerlingen kan

werken met handelingsplannen. Het zelfstandig werken neemt dus een belangrijke plaats in.

Zelfstandigheid

Op obs de VOS leren de kinderen vanaf groep 1 zelfstandig te werken. Daarbij wordt rekening gehouden met de mate van zelfstandigheid die kinderen op een bepaalde leeftijd aankunnen. We vinden het belangrijk dat kinderen probleempjes (bij het schoolwerk of bij het omgaan met elkaar) zelf leren oplossen. Ook leren we de kinderen hulp te vragen als het niet lukt, bij de leerkracht of bij elkaar. Problemen lossen we op door samen te werken en verschillen te accepteren. Kinderen krijgen feedback over hoe ze iets aangepakt hebben: van de leerkracht, van elkaar of van het materiaal en we leren de kinderen zélf te reflecteren. Zelfstandigheid kan zich ontwikkelen doordat de leerkracht, wanneer het moet, sturend optreedt, en wanneer het kan ruimte geeft aan de leerling voor eigen oplossingen. In hun verdere leven zullen kinderen baat hebben bij een zekere mate van zelfstandigheid, het leert ze bewust te zijn van zichzelf als individu.

Doelen van zelfstandig werken:

- Voor de leerling:

Zelfstandig leren verwerken van stof die uitgelegd is, zelf leren problemen op te lossen. Bevorderen van eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces en het plannen van werk (dag/weektaak).

- Voor de leerkracht:

Er komt tijd beschikbaar om leerlingen extra hulp te geven (uitvoeren handelingsplannen).

Open communicatie

Open communicatie is van essentieel belang voor het goed functioneren van een school. Toch werkt het alleen als er een sfeer van vertrouwen is en een gevoel van veiligheid. Dit trachten wij op onze school dan ook te bereiken. Open communicatie vraagt van de mensen:

- open te zijn (over eigen bedoelingen en meningen)
- open te staan (voor feedback bijvoorbeeld)

Binnen een school zijn er verschillende deelnemers. Denk aan bestuur, directie, leerkrachten, ouders en leerlingen. Op obs de VOS proberen we de communicatie naar alle partijen duidelijk, open en met een vaste structuur te laten verlopen. In hoofdstuk 7.4 zullen we nader ingaan hoe de communicatie tussen de verschillende deelnemers is georganiseerd.

Naast de leerstof willen we de kinderen méér bieden.

De belangrijkste uitgangspunten van onze school zetten we hier op een rijtje:

- het scheppen van een veilige omgeving
- het geven van verantwoord onderwijs
- het geven van afwisselend onderwijs

- aandacht voor ieder kind als individu
- aandacht voor passende prestaties en vorderingen van kinderen
- openbaar onderwijs, dus respect voor elkaars levensovertuiging
- aandacht voor sport en spel
- aandacht voor cultuur
- goede contacten tussen school en thuis

BELEIDSVOORNEMENS:

- 1x per 4 jaar bespreken we met bestuur en team onze visie en missie.

4 ANALYSE

4.1 De externe analyse

In deze paragraaf kijken we vooruit wat er allemaal de komende jaren op onze school af zal komen.

- Kwaliteitszorg. Steeds meer wordt er van de school zelf verwacht de eigen kwaliteit te meten. Maar alleen het meten is niet voldoende, je zal als school ook wat moeten doen met de gegevens die je hieruit krijgt. Op dit vlak valt nog steeds winst te boeken. Dit betekent voor obs de VOS dat alleen procedures vastleggen en er structureel en systematisch naar kwaliteitszorg kijken niet voldoende is, maar dat intern de discussie gevoerd moet worden: “en wat gaan we er nu mee doen?”. Met name deze laatste stap kan winst opleveren voor obs de VOS.
- Passend onderwijs. Welke leerlingen kunnen wij straks kwalitatief goed onderwijs bieden op onze school? Voor het schooljaar 2011-2012 zullen we ons zorgprofiel gaan vaststellen.
- Wet BIO (Wet op de Beroepen In het Onderwijs). Tot op heden heeft deze wet nog nauwelijks beleidsmatige gevolgen gehad voor onze school. We gaan daar veranderingen in aanbrengen (zie hoofdstuk 6).
- Het Actieplan Leerkracht van Nederland. Met dit plan proberen we op obs de VOS de kwaliteit en positie van de leraar te verbeteren (zie hoofdstuk 6).
- Bestuurlijke fusie. Met de verzelfstandiging in 2010 is afgesproken dat het bestuur, binnen 5 jaar, op zoek gaat naar een fusiepartner.
- Invoering referentieniveaus. Per 1 augustus 2010 is de Wet Referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen van kracht. In de wet is vastgelegd dat scholen vanaf het schooljaar 2010/2011 de referentieniveaus in het onderwijsaanbod als uitgangspunt moeten nemen.
- Eigendom schoolgebouw Ter Lips. Vanaf uiterlijk 1 december 2015 zal de huurconstructie van het schoolgebouw Ter Lips aflopen. Vanaf dat moment is het bestuur verantwoordelijk voor het gebouw.
- Bezuinigingen. Aan alle kanten is het duidelijk dat het primair onderwijs getroffen wordt en gaat worden door bezuinigingen. Het is zaak hier goed op te anticiperen.

4.2 De interne analyse

In mei 2011 heeft het team een SWOT-analyse uitgevoerd. Hieronder staan de meest opvallende zaken:

Sterke punten:

- Goed pedagogisch klimaat.
- Modern onderwijsaanbod.
- Twee (relatief) nieuwe schoolgebouwen.

- Duidelijke profilering op beide locaties: EarlyBird.
- Een betrokken team, waarbij collegialiteit en sfeer erg belangrijk zijn.
- In leeftijd zeer gevarieerd team.
- Doorgaande lijn wat betreft methodes, regels en zelfstandig werken.
- Goed leerlingvolgsysteem.
- Goede samenwerking tussen alle bouwen.
- Open deuren beleid, open communicatie.
- Zorgstructuur is duidelijk beschreven.
- Veel in ontwikkeling, we werken structureel aan verbetering van het onderwijs.
- Als enige school in Voorschoten een openbaar karakter.
- Betrokken ouders.
- We staan open voor ieder kind, dus iedereen is welkom in onze school.

Zwakke punten:

- Werken te weinig opbrengst gericht.
- Tegenvallende resultaten taal en rekenen.
- Onvoldoende hulp voor zeer zwakke leerling en de echte plus kinderen.
- Weinig ondersteuning in de klas.
- Vastleggen en nakomen van afspraken.
- Niet altijd een effectieve (snelle) communicatie met ouders indien sprake van zorgleerling.
- Structureel bijhouden kennis en ontwikkelingen.
- Beperkt budget voor aanschaf materialen.
- Weinig aandacht aan levensbeschouwing.

Kansen:

- Twee “brede scholen”. De school in de Starrenburg en de school in de Krimwijk, zijn beide “brede scholen”. De samenwerking met meerdere instanties in de wijk zien wij als een kans.
- Profilering. Beide locaties hebben gekozen voor de profilering EarlyBird. Ouders binnen Voorschoten kiezen “bewust” voor obs de VOS.
- Imago. Obs de VOS staat momenteel goed aangeschreven binnen Voorschoten. Hier moeten we in de toekomst gebruik van maken.
- Functiemix. Met het aanstellen van “specialisten” zien we kansen om de kwaliteit van ons onderwijs naar een hoger niveau te tillen.

Bedreigingen:

- Nieuwbouwwijken. Beide locaties zijn gehuisvest in nieuwbouwwijken. Het is een gegeven dat er op een bepaald moment een afname zal zijn van het aantal kinderen in de leeftijdscategorie van de basisschool.
- Volle klassen. Momenteel groeien we als school enorm. Het risico om ten onder te gaan aan

je eigen succes ligt dan uiteraard op de loer.

- Veurseweg/Leidseweg. Deze weg fungeert als een duidelijke scheiding binnen Voorschoten. Beide locaties liggen aan dezelfde kant van deze weg, waardoor het voedingsgebied beperkt is.

4.3 Jaarlijks onderzoek inspectie

Obs de VOS heeft in de jaren 2003 en 2004 bezoeken gehad van de onderwijsinspectie waarbij risico's in het kwaliteitsprofiel aan het licht kwamen. Dit heeft geresulteerd in een enorme inspanning van het team om een inhaalslag te realiseren wat betreft de onderwijskwaliteit. In 2005 heeft er een uitgebreid inspectieonderzoek plaatsgevonden, waarbij alle indicatoren van het waarderingskader zijn onderzocht. De conclusie van dat onderzoek was dat het kwaliteitsprofiel drastisch was veranderd in positieve zin. Vanaf 2005 heeft obs de VOS jaarlijks een onderzoek op afstand gehad en hebben we ieder jaar het Basisarrangement toegewezen gekregen. Dit houdt in dat er geen risico's zijn waargenomen.

4.4 Analyse CITO-gegevens

Jaarlijks worden de toetsgegevens op verschillende niveaus geanalyseerd. Daarnaast hebben we in 2010 een trendanalyse laten uitvoeren door een externe partij. Voornaamste reden: een externe check of de onderwijskwaliteit voldoet. De volledige uitkomsten van deze analyse zijn te vinden in de map "kwaliteit".

Samengevat heeft de externe analyse de volgende adviezen opgeleverd:

Aanbeveling Rekenen:

- Aan alle subcategorieën extra aandacht besteden in de bovenbouw.

Aanbeveling Taal:

- De opbrengsten lopen duidelijk terug dus zal men meer aandacht moeten geven aan de subcategorieën waar de uitval op te zien is.

Aanbevelingen t.a.v. tussenopbrengsten:

- De groepen 1 en 2 nemen zowel midden- als eindtoets af. Dit geeft een beter inzicht in de prestaties aan het eind van het jaar.
- Er moet meer aandacht besteed worden aan de zwakkere leerlingen bij Spelling en Begrijpend Lezen.

Overige aanbevelingen:

- Duidelijke afspraken maken met betrekking tot de onderdelen die getoetst worden bij Rekenen. Het is aan te bevelen ook groep 6 consequent het onderdeel G&B en MT&G te laten toetsen om een beter inzicht te krijgen.

- Het is aan te bevelen om duidelijke afspraken te maken welke toetsen er in welke groepen gemaakt worden (met name voor bijvoorbeeld Spelling).
- Indien je bij een groep verspreid over bijvoorbeeld 2 dagen dezelfde toets afneemt, maar met verschillende leerlingen (met name in de groepen 1/2), dan is het raadzaam om deze scores als 1 groep weg te zetten in ParnasSys. Zo krijg je een beter beeld van de opbrengst van de groep en hoef je niet de twee opbrengsten eerst op te tellen en te delen.
- Eventueel een eigen norm gaan hanteren bij de tussenopbrengsten. Er zijn namelijk ook regelmatig opbrengsten die tussen de 20% en 25% in zitten. Door een eigen norm te hanteren van bijvoorbeeld 20% kan sneller geconstateerd worden welk onderdeel meer aandacht behoeft.

4.5 Evaluatie schoolplan 2007-2011

In de map “kwaliteit” staat een document “evaluatie schoolplan 2007-2011”. De conclusie kan getrokken worden dat er in de afgelopen planperiode veel is opgepakt op obs de VOS. Aan de andere kant zijn er soms ook te veel doelstellingen geweest. Ondanks het feit dat de meeste onderwerpen grotendeels zijn gerealiseerd, is het niet gelukt om alle plannen daadwerkelijk uit te werken. In de evaluatie staat genoemd welke zaken wel en niet zijn gerealiseerd. Tevens wordt hierin genoemd welke niet gehaalde doelstellingen wederom een plaats krijgen in het nieuwe schoolplan. In ieder geval kiezen we er voor om voor de komende 4 jaar minder verbeteractiviteiten in te plannen, maar deze verbeteractiviteiten wel goed en volledig uit te diepen.

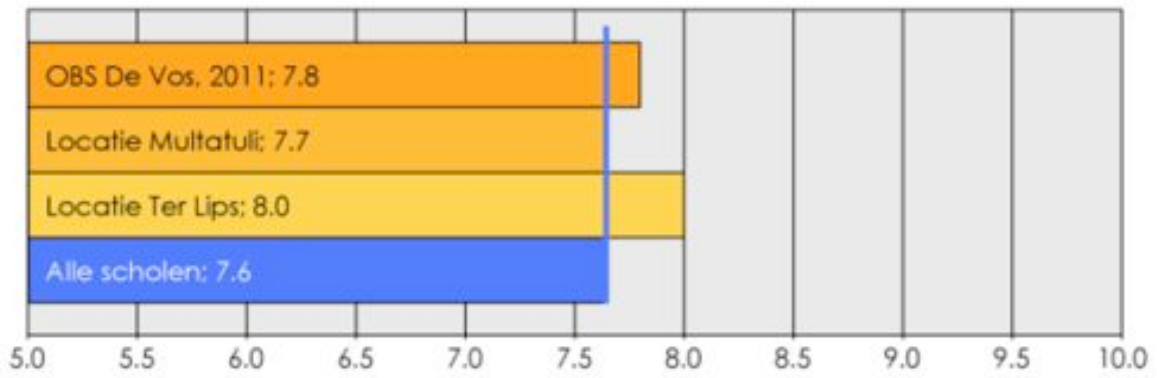
4.6 Evaluatie verbeterplannen 2007-2011

Aan het eind van ieder schooljaar hebben we de afgelopen jaren de lopende verbeterplannen kort geëvalueerd. Niet behaalde onderdelen werden opnieuw “gewogen” en afhankelijk daarvan opnieuw meegenomen in het nieuwe verbeterplan. De evaluaties zijn digitaal terug te lezen in de map “kwaliteit”. Met de gegevens van deze evaluaties zijn er steeds nieuwe verbeterplannen geschreven. Zaken die niet zijn afgerond, maar wel voor ons prioriteit hebben, zijn meegenomen in dit nieuwe schoolplan.

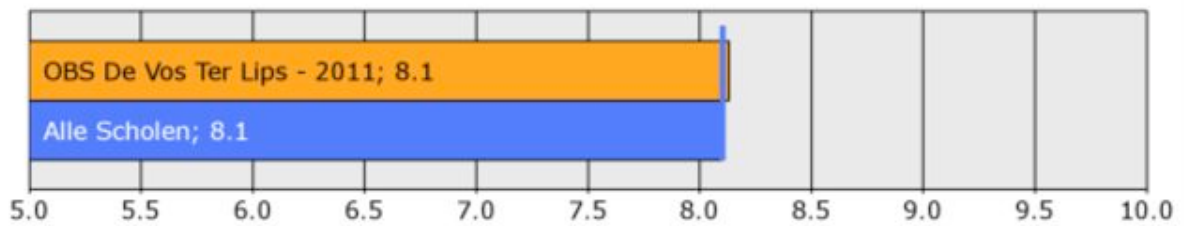
4.7 Tevredenheidsonderzoeken

In mei 2011 hebben we onder zowel ouders, leerlingen als het personeel tevredenheidsonderzoeken uit laten gaan. Aangezien we vanaf maart 2011 in onze definitieve huisvestingssituatie terecht zijn gekomen leek het ons een perfect moment om een goede 0-meting te doen. We hebben er voor gekozen om de onderzoeken van zowel de ouders als de leerlingen per locatie apart uit te voeren. Voor het personeel hebben we gekozen voor 1 onderzoek, waarbij in het verslag wel een onderverdeling per locatie is gemaakt. De volledige rapportages zijn terug te vinden op de site van obs de VOS en in de map “kwaliteit”.

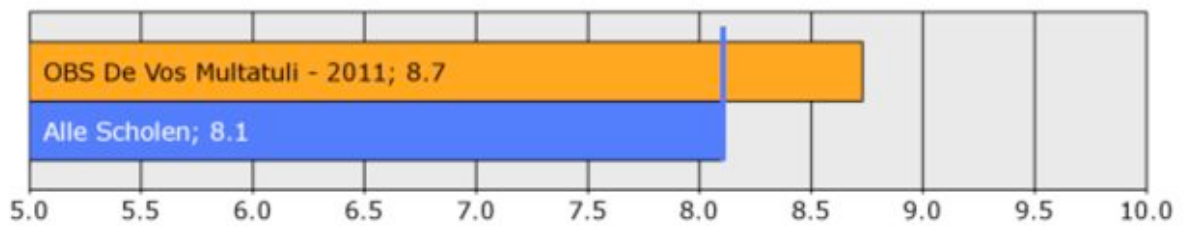
Rapportcijfer leerkrachten:



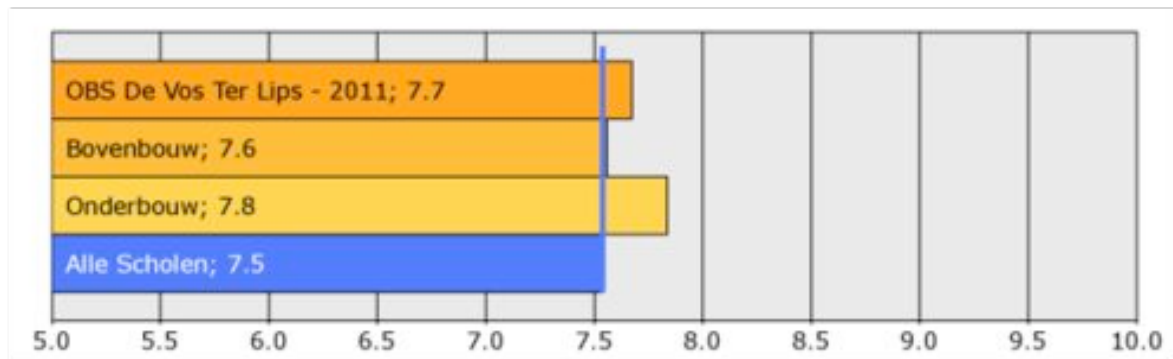
Rapportcijfer leerlingen Ter Lips:



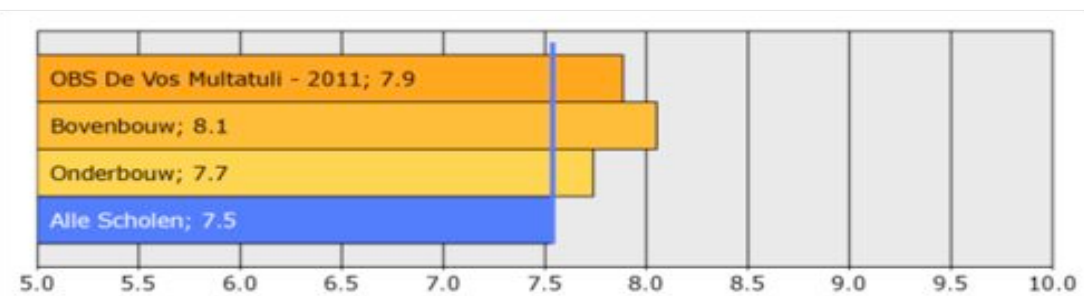
Rapportcijfer leerlingen Multatulilaan:



Rapportcijfer ouders Ter Lips:



Rapportcijfer ouders Multatulilaan:



BELEIDSVOORNEMENS:

- Vastleggen zorgprofiel.
- Invoeren digitaal bekwaamheidsdossier.
- Bestuurlijk fuseren (zie ook strategisch beleid).
- Oriënteren op de referentieniveaus taal en rekenen.
- Vaststellen Integraal Personeelbeleidsplan.
- Vanaf het schooljaar 2011-2012 gaan we investeren in opbrengstgericht werken. Doel zal zijn: hoe kunnen we onze leerlingen maximaal laten presteren?
- In protocol opbrengsten gaan we streefresultaten vastleggen.
- We gaan werken met taal- en rekenspecialisten met als doel: verbeteren opbrengsten en kwaliteit onderwijs.
- Vastleggen nascholingsbeleid.

Voortkomend uit de tevredenheidsonderzoeken:

- Aanpakken inrichting schoolpleinen.
- Vervangen methode aardrijkskunde.
- Bekijken aanbod Taal en Rekenen.
- Aanpassen opzet overblijven.
- Extra uren gym inplannen voor locatie TL.
- In het schooljaar 2011-2012 zullen we onderwerp schooltijden bespreekbaar maken.
- Beleid maken voor de kinderen die meer kunnen/willen,.

5 HET ONDERWIJSKUNDIGE BELEID

5.1 Onderwijskundige visie

“Op obs de VOS krijgt uw kind in een veilige omgeving onderwijs op maat waarbinnen recht gedaan wordt aan de ontwikkeling van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van iedere individuele leerling. Een open communicatie tussen alle betrokkenen (ouders leerlingen en leerkrachten) is hierbij noodzakelijk”.

5.2 Het leerstofaanbod

De school kiest voor methoden die dekkend zijn voor de kerndoelen. Bij het vervangen van de methoden gaan we uit van de herziene kerndoelen. We streven naar een doorgaande lijn binnen ons leerstofaanbod waarbij het aanbod tegemoet komt aan verschillen tussen leerlingen. Op dit moment maken wij gebruik van de volgende methoden:

<u>Vakgebied</u>	<u>Methode</u>	<u>Aanschaf</u>	<u>Vervanging</u>	<u>Groep</u>
<u>Taal:</u> Taal en spelling	Taal op Maat	2009	2018	4 t/m 8
<u>Lezen:</u> Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen	2005	2014	3
Begrijpend lezen	Tekst verwerken	2002	2012	4 t/m 8
Technisch lezen	Leeshuis	2007	2016	4 t/m 7
<u>Rekenen:</u> Rekenen	Alles Telt	2004	2012	1 t/m 8
<u>Schrijven:</u> Schrijven	Handschrift	2006	2015	3 t/m 8
<u>Wereldoriëntatie:</u> Aardrijkskunde	Wijzer door de wereld	2001	2013	5 t/m 8
Geschiedenis	Bij de Tijd	2003	2013	5 t/m 8
Natuuronderwijs/techniek	Natuniek	2008	2018	3 t/m 8
<u>Engels, verkeer:</u> Engels	Backpack Gold	2010	2020	4 t/m 8
	Cookie & Friends	2010	2020	1 t/m 3
Verkeer	Klaar over	2009	2019	3 t/m 8
<u>Handvaardigheid, tekenen, muziek:</u> Handvaardigheid	Uit de kunst	2010	2020	1 t/m 8
Tekenen	Uit de Kunst	2010	2020	1 t/m 8
Muziek	Moet je doen/Uit de kunst	2012*	2020	1 t/m 8
<u>Bewegingsonderwijs:</u> Dans	Dans moet je doen	2005	2009	1 t/m 8
Drama	Drama moet je doen	2005	2009	1 t/m 8
Lichamelijke opvoeding	..			
<u>Sociaal emotionele vaardigheid:</u>				

Sociaal emotionele vaardigheid	Beter omgaan met jezelf en de ander	2005	2015	1 t/m 8
<u>Kleuteronderwijs:</u>				
Algemeen	Piramide (nieuwe thema's) Kinderklanken	2011 2006		1 en 2
<u>Overig:</u>				
EHBO	Jeugd Eerste Hulp A			

* Muziek: Uit de Kunst pas leverbaar eind 2012.

5.2.1 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Vanaf groep 1 (feitelijk vanaf de peuterspeelzaal) werken we met goede methodes (zie Leerstofaanbod en schoolgids). Het leesplezier van de leerlingen wordt o.a. bevorderd door de klassenbibliotheek en het voorlezen. Vanaf groep 5 worden de mondelinge en schriftelijke taalvaardigheid verder ontwikkeld door het houden van spreekbeurten en het maken van werkstukken. Onze **ambities** zijn :

1. Onze school beschikt over een up-to-date taalbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde taalspecialist
3. De school werkt in de groepen 1 en 2 met *Piramide*
4. De school beschikt over een goede methode voor aanvankelijk leesonderwijs met veel differentiatiemogelijkheden
5. De school beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen
6. De school besteedt meer tijd aan taal- en woordenschatonderwijs dan de gemiddelde school
7. Het rooster verheldert voldoende welke taalonderdelen wanneer aan bod komen
8. De school geeft technisch lezen in alle groepen (t/m groep 8)
9. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
10. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
11. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
12. De school beschikt over een *Protocol Dyslexiebeleid*.
13. In groep 2 worden de kinderen gescreend door de logopediste
14. We laten de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de kinderboekenweek, het voorleesontbijt, de poëziewedstrijd etc.

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Oriëntatie op de referentiekaders Taal
- Opbrengst gericht werken.

5.2.2 Rekenen en Wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes vanaf groep 1 en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren. Onze **ambities** zijn:

1. Onze school beschikt over een up-to-date rekenbeleidsplan
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde rekenspecialist
3. We beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 1 t/m 8)
4. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van Piramide en Alles Telt.
5. De leraren besteden structureel aandacht aan rekenen en wiskunde (rooster)
6. Het rooster vermeldt de aandacht die besteed wordt aan automatiseren
7. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
8. Per groep hebben we voor de Cito-toetsen normen vastgesteld
9. We gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch
10. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
11. De leraren stemmen –indien noodzakelijk- de didactiek af op de groep
12. De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsplannen (HGW)

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Oriëntatie op de referentiekaders Rekenen
- Opbrengst gericht werken.

5.2.3 Engels

Engels vinden we een belangrijk vak en wij zien het aanbieden daarvan dan ook als meerwaarde in de ontwikkeling van de kinderen. Daarom is er besloten om op beide locaties Engels te

kiezen als profilering. Op de VOS kiezen we er daarom voor om Engels aan te bieden vanaf de kleuters (gedeeltelijk) door een native speaker. We volgen daarbij de richtlijnen van EarlyBird. Onze **ambities** zijn:

1. Onze school beschikt over een up-to-date beleidsplan Engels
2. Onze school beschikt over een gekwalificeerde specialist Engels
3. We beschikken over moderne, eigentijdse methodes (groep 1 t/m 8)
4. In groep 1, 2 en 3 wordt er les gegeven aan de hand van Cookie & Friends, in groep 4 t/m 8 wordt gewerkt met Backpack
5. De leraren besteden volgens rooster aandacht aan Engels
6. Een native speaker maakt onderdeel uit van de profilering
7. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen in groep 7 en 8 m.b.v. het Cito-LVS
8. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. EarlyBird en de Engelse taal en waar nodig worden cursussen gevolgd om eigen kennis en vaardigheden te verbeteren.

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Vanaf het schooljaar 2011-2012 zal ook de locatie Multatulilaan gaan werken met deze profilering.

5.2.4 Sociaal emotionele ontwikkeling

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

1. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (zie rooster)
2. Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling
3. Onze school beschikt over een LVS voor sociaal-emotionele ontwikkeling (ZIEN)
4. Per groep hebben we normen vastgesteld
5. We houden bij hoeveel IHP's en GHP's er per jaar in een groep uitgevoerd worden
6. Het rapport geeft waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling

7. De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de leerlingenbespreking
8. De leerlingen vullen vanaf groep 5 tweejaarlijks een vragenlijst in
9. We koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling aan godsdienstonderwijs en actief burgerschap

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Invoeren leerling vragenlijsten ZIEN (vanaf 2010-2011 al!).
- Actief de 3 schoolregels blijven aanbieden.
- Teamtraining: Kanjertraining.
- Plaats en rol Coaching Kids binnen de school bespreken en vaststellen.

5.2.5 Actief Burgerschap; cultuureducatie

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Vanuit onze openbare identiteit vinden wij het belangrijk dat leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over en verantwoordelijkheidsbesef voor de samenleving meegeven. Onze **ambities** (doelen) zijn:

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

Per ambitie (doel) hebben we een aanbod geformuleerd. We beschikken over een document Actief Burgerschap en Sociale Integratie.

Cultuureducatie

Op obs de VOS vindt kunstzinnige oriëntatie plaats in vakken als handenarbeid, tekenen, muziek, spel en beweging en drama. Kunstbeschouwing is onderdeel van die vakken.

Obs de VOS bezoekt al een aantal jaar musea in Leiden in het kader van "Museum en School", een initiatief van de samenwerkende Leidse musea dat erin voorziet dat basisschoolgroepen in zes jaar zes verschillende musea bezoeken. Daarnaast maken de Voorschotense scholen gezamenlijk meerjarenafspraken met instanties als het Kunstgebouw voor een aanbod van theatervoorstellingen. Tevens verzorgt een aantal instanties die door de gemeente worden gesubsidieerd ieder jaar een aanbod voor de scholen binnen Voorschoten. Dit programma bestaat onder andere uit:

- Een rondleiding in kasteel Duivenvoorde
- Schoolconcerten door de Streekmuziekschool
- Een zg. beeldenroute langs kunstwerken in Voorschoten
- Rondleidingen in de Zilverfabriek en het Ambachts- en Baljuwhuis

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

5.2.6 ICT

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijker plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en –vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leraren gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma's en de bijbehorende software. Onze **ambities** zijn:

1. De leraren maken optimaal gebruik van het digitale bord
2. De leerlingen kunnen werken met Word, Excel en PowerPoint (einde basisschool)
3. De leerlingen werken met software bij taal, rekenen, lezen en wereldoriëntatie
4. De leerlingen kunnen een werkstuk maken met een verzorgde lay-out
5. De leerlingen zijn vertrouwd met Internet
6. De leraren geven opdrachten die het gebruik van het Internet stimuleren
7. We beschikken over een Internetprotocol
8. De leraren beschikken over voldoende ICT-kennis en -vaardigheden
9. De school beschikt over technisch en inhoudelijk goede (werkende) hard- en software

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door de directie en het team.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Team scholen in gebruik digibord.
- Vaststellen van ICT-beleidsplan.

5.3 De leertijd

In artikel 9 van de Wet op het Basisonderwijs is globaal aangegeven wat het onderwijs - waar mogelijk in samenhang - moet omvatten. Wij hebben deze inhoud geordend en afgesproken

wat op de weekplannen moet staan. Aangezien we in alle groepen ook het zelfstandig werk hebben ingepland, hebben we per groep een uitgewerkt rooster gemaakt. Op dit rooster staat dus ook de verantwoording van het zelfstandig werk. De volledig uitgewerkte lestijdroosters zijn te vinden in de map: “Roosters”. We realiseren ons echter ook steeds meer dat een groepsleerkracht met het vastgestelde lesrooster flexibel om moet kunnen gaan. Er moet goed gekeken worden naar de behoeftes van de individuele leerling en de groep (met name op gebied van taal, lezen, rekenen en sociaal emotionele ontwikkeling) en op basis daarvan kunnen er keuzes gemaakt worden.

5.4 Pedagogisch klimaat en veiligheid

Op obs de VOS willen we alle kinderen tot hun recht laten komen. We kijken naar kansen en mogelijkheden. Wij vinden dat er moet worden aangesloten bij het ontwikkelingsniveau van het kind. Alhoewel op obs de VOS klassikaal onderwijs wordt gegeven, willen we d.m.v. verlengde instructie en het werken met een instructietafel alle kinderen de kans geven zich optimaal te ontwikkelen. Lekker in je vel zitten, leren te leren en optimaal presteren gaan hand in hand. Gedrag dat niet van de kinderen wordt geaccepteerd, wordt besproken met een positieve inslag. We vertellen de kinderen wat ze wel moeten doen! De drie schoolregels die we hebben ingevoerd betreffende omgaan met elkaar, het materiaal en de omgeving, geven hier sturing aan. Door middel van de methode sociaal emotionele ontwikkeling “Beter omgaan met jezelf en de anderen” leren de kinderen dat anders zijn leuk is en goed is. Dat niet iedereen hetzelfde is en hetzelfde denkt. Alle kinderen zijn welkom, de deuren van de klaslokalen staan open en de kinderen worden in groepjes geformeerd. Als de les of het kind een andere opstelling of dichte deur verlangen moet dit natuurlijk kunnen. Er is een pestprotocol waarin duidelijk de stappen worden aangegeven die ondernomen worden bij aanhoudend pestgedrag. Uit de tevredenheidpeilingen van mei 2011 blijkt dat ouders, leerlingen en leerkrachten zich veilig voelen binnen de school. Toch blijft het van belang om dit te blijven monitoren, er is namelijk ook een kleine groep die dit anders ervaart.

5.5 Didactisch handelen

Het didactisch handelen van de leerkrachten is afgestemd op relevante verschillen tussen de leerlingen. Naast ontwikkelingsniveau letten wij op voorkeur, interesse en begaafdheden. Het probleemoplossend handelen wordt gestimuleerd. De zelfstandigheid staat daarbij voorop. Door de school heen vindt een opbouw van zelfstandigheid plaats. Om tegemoet te komen aan de verschillen in ontwikkelings- en prestatieniveau van de kinderen wordt binnen de jaargroep tijd ingebouwd voor individuele begeleiding (door de groepsleerkracht) van de leerlingen en/of groepjes leerlingen. Belangrijk daarbij is een goed uitgevoerd klassenmanagement (zelfstandig werken, effectieve instructie, inrichting van het lokaal en klassenorganisatie). Er wordt dan ook veelvuldig gewerkt met (groeps)handelingsplannen.

Ambities:

- De leraren van onze school zorgen in hun lessen voor duidelijkheid en structuur in hun instructie en verwerking.
- De leraren maken bij iedere les duidelijk wat het doel van de les is.
- De leraren bevorderen dat leerlingen actief betrokken zijn bij het leerproces.
- De leraren bespreken meerdere leerstrategieën en stimuleren bij de leerlingen het gebruik hiervan.
- De leraren houden rekening met verschillen tussen leerlingen en passen hun lessen hierop aan.
- De leraren organiseren hun lessen efficiënt en doelmatig.

Middels klassenbezoeken worden bovenstaande ambities jaarlijks minimaal 1x beoordeeld.

5.6 Leerlingenzorg

In ons “zorgplan” (en in de “schoolgids” een verkorte versie) staat exact omschreven hoe ons de VOS de zorg voor haar leerlingen heeft geregeld. In dit schoolplan zullen we kort een aantal aspecten hieruit belichten.

5.6.1 Leerlingvolgsysteem

Voor het signaleren van een leerachterstand of leervoorsprong en voor het signaleren van gedrags- of werkhoudingsproblemen maken we gebruik van instrumenten uit het CITO leerlingvolgsysteem (LVS). Tevens dienen deze instrumenten om de vorderingen van het voorafgaande halfjaar te evalueren. We nemen de volgende toetsen af:

Groep:	1	2	3	4	5	6	7	8
Naam toets:								
Rekenen voor kleuters	X	X						
Taal voor kleuters	X	X						
Kleuterobservatielijst	X	X						
Drie minuten toets (DMT)			X	X	X	X	X	X
AVI			X	X	Uitvallers DMT			
Spelling			X	X	X	X	X	X
LOVS Rekenen & Wiskunde			X	X	X	X	X	X
Begrijpend Lezen				X	X	X	X	
TBL Toets begrijpend lezen (vervangen 2012-2013)								X
Entreetoets							X	
Eindtoets								X
ZIEN leerkracht			X	X	X	X	X	X
ZIEN leerling					X	X	X	X

Het CITO LVS geeft inzicht in de ontwikkeling van een leerling door de jaren heen en maakt een vergelijking met een landelijk gemiddelde mogelijk. De planning van het CITO LVS is vastgelegd in de zorgkalender. Alle toetsen (methode en niet-methode gebonden) worden opgeslagen in Parnassys.

5.6.2 Methodegebonden toetsen

Alle op school gebruikte methodes kennen methodegebonden toetsen. Door middel van deze toetsen kunnen we controleren of de aangeboden leerstof ook werkelijk wordt beheerst. De leerkrachten houden de resultaten van de kinderen schriftelijk bij, daarnaast komen alle resultaten ook in Parnassys. In de groepsbespreking met de interne begeleiders wordt, indien nodig, een strategie bepaald om een kind zo goed mogelijk te begeleiden. De vorderingen van de kinderen worden met de ouders besproken, tijdens de tien-minuten-gesprekken, die we twee maal per jaar organiseren n.a.v. de rapporten. Tussentijds kunnen ouders altijd contact opnemen met de groepsleerkracht, de intern begeleider of de directie over de vorderingen en het welbevinden van hun kind(eren).

5.7 Passend Onderwijs

Het streven is om op onze school passend onderwijs te geven: onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden en talenten (de onderwijsbehoeften) van de leerlingen. In beginsel laten we ieder kind toe, maar soms is het beter als een kind elders geplaatst wordt. Om een dergelijke beslissing te nemen, zullen we **een zorgprofiel** opstellen. Dit profiel verheldert welke zorg we wel en welke zorg we niet kunnen bieden, en welke leerlingen met een bepaalde handicap door ons opgevangen kunnen worden. Passend onderwijs krijgt (ook) gestalte in de klas. Onze leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handlingsgericht. Onze **ambities** zijn:

1. De leraren volgen de ontwikkeling van de leerlingen regelmatig
2. De leraren signaleren specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
3. De leraren benoemen de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingen
4. De leraren clusteren leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften
5. De leraren stellen o.b.v. de gegevens een groepsplan op
6. De leraren voeren het groepsplan adequaat uit
7. De leraren stemmen instructie en verwerking af op de clusters (leerlingen)
8. De leraren stemmen hun aanbod af op de clusters (leerlingen)

BELEIDSVOORNEMENS:

- Opstellen zorgprofiel met team.

5.7.1 Onderwijsbehoeften van de leerlingen

Ook bij ons op school zitten kinderen met specifieke onderwijsbehoeften. Om tijdig deze specifieke onderwijsbehoeften te kunnen constateren maken we gebruik van:

- Leerlingvolgsysteem Parnassys.
- De begeleiding van onze intern begeleider.
- Interne Zorgcommissie.
- Externe zorgmedewerkers.
- Observatievaardigheid van de leerkrachten.
- De zorgstructuur in het algemeen.

5.7.2 Beleid meer begaafde leerlingen (hoogbegaafden)

Onze school heeft nog geen vastgesteld beleid voor deze groep kinderen. Het is de bedoeling dat in het schooljaar 2011-2012 middels een werkgroep, dit beleid wordt vastgelegd.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Ontwikkelen beleid begaafde kinderen.

5.7.3 Het ontwikkelingsperspectief

Leerlingen waarvan vaststaat dat ze maximaal het eindniveau van groep 7 halen (en dus de doelen van groep 8 niet zullen realiseren) kunnen een ontwikkelingsperspectief (OPP) krijgen. Het OPP wordt opgesteld na een IQ-test en/of op basis van drie voorafgaande Cito-toetsuitslagen. We geven een OPP niet te vroeg (vanaf groep 5), maar ook niet te laat. Het OPP bevat de einddoelen en tussendoelen per vak en het VO-perspectief (eventuele later vast te stellen). Daarnaast wordt verwezen naar een handelingsplan waarin concreter staat hoe de leraar de doelen gaat realiseren. Een OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd (IB-er, leraar, ouders). In beginsel proberen we OPP's te voorkomen door het lesgeven vroegtijdig aan te passen aan de onderwijsbehoeften van het kind. Door het intensiveren van het aanbod, de tijd en/of de instructie proberen we leerlingen bij de groep te houden. Lukt dat niet dan krijgt het kind een eigen leerlijn en daarmee een OPP.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Vaststellen beleid ontwikkelingsperspectief.

5.7.4 Beleid m.b.t. langdurig zieken

Onze school heeft nog geen beleid geformuleerd voor (langdurig) zieke leerlingen. We kunnen onderscheid maken tussen zieke leerlingen, langdurig zieke leerlingen (meer dan drie weken) en leerlingen die worden (zijn) opgenomen in een ziekenhuis. In een beleidsstuk zullen we de procedures en verantwoordelijkheden van de school en de individuele leraar vastleggen.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Ontwikkelen beleid langdurige zieken.

5.7.5 Beleid m.b.t. leerling gebonden budget

Naast het speciaal basisonderwijs (SBO) bestaat het speciaal onderwijs (SO), verdeeld in vier Regionale Expertise Centra. Dit zijn scholen voor kinderen met lichamelijke leerbelemmeringen of kinderen met ernstige gedrags- of leerproblemen. Wanneer een leerling beschikt over een indicatie voor één van deze scholen (afgegeven door de Commissie van Indicatiestelling) wordt door de basisschool en ouders in overleg bekeken of de leerling op de basisschool kan blijven (middels het zogeheten “rugzakje”) met assistentie van een ambulante begeleider van het REC of dat plaatsing op een REC beter is voor het kind. Gezien de huidige ontwikkelingen is het zaak om het beleid goed te monitoren de komende periode.

5.8 Opbrengst gericht werken

De komende periode zal obs de VOS meer de focus gaan leggen op de prestaties van de kinderen met name op het gebied van taal, lezen en rekenen. De doelstelling is hierbij het vergroten van het lerendement. In het schooljaar 2011-2012 zal een studiedag worden ingepland om met het gehele team hierover te praten.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Vaststellen beleid opbrengst gericht werken.

5.9 Opbrengsten van het onderwijs

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

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

Vanaf het schooljaar 2011-2012 is het streven om structureel een overzicht van onderstaande kengetallen (en de analyse daarvan) te verzamelen in de map kwaliteit:

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

** De meeste van deze kengetallen hebben we overigens de afgelopen jaren ook al verzameld.*

De ambities worden 1 x per jaar beoordeeld door de directie

BELEIDSVOORNEMENS:

- Onze kengetallen opbrengsten zullen we jaarlijks toevoegen als bijlage bij ons jaarverslag.

6 HET PERSONEELSBELEID

6.1 Doelen van het personeelsbeleid

Personeelsbeleid betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Deze afstemming is ingebed in de strategische positie en gerelateerd aan de onderwijscontext van de school. Hierbij wordt professioneel gebruik gemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van de individuele medewerkers.

Het personeelsbeleid van obs de VOS is erop gericht dat directie en leraren zich optimaal bezighouden met hun feitelijke taak: het bieden van onderwijs aan kinderen.

De basis voor het personeelsbeleid wordt gevormd door twee aspecten:

1. De missie en visie van de school.

Het personeel van de school geeft de kwaliteit vorm. De kwaliteiten die het bestuur van het personeel vraagt, staan voor een belangrijk deel in dienst van het gewenste onderwijs en het gewenste schoolklimaat;

2. Het wettelijk kader.

- de wet primair onderwijs (WPO);
- het rechtspositiebesluit primair onderwijs (RPB-PO/WEC);
- de CAO-PO
- Wet BIO

Deze wetten en regelgeving vormen voor het personeel een belangrijk houvast: de werkgever dient minimaal te doen wat wettelijk van hem wordt verlangd. Tegelijkertijd biedt het wettelijk kader de werkgever een houvast: de werkgever mag binnen de gestelde termen (van de wet) een arbeidsprestatie vragen van de werknemer die bijdraagt aan het realiseren van de missie en kwaliteitsontwikkeling van de school.

De volgende ambities stellen we ons als school/bestuur:

- Het formuleren van een integraal personeelsbeleid, waarin in onderlinge samenhang in elk geval aandacht wordt besteed aan functioneren, functies en taken, personeelsvoorziening, professionele ontwikkeling, waaronder scholing, beoordeling en belonen;
- Het evalueren van het gevoerde beleid en het vastleggen daarvan in een sociaal jaarverslag;
- Het vaststellen van een gesprekkencyclus, waarin in ieder geval de volgende gesprekken zijn opgenomen: functioneringsgesprek, ontwikkelgesprek (POP), beoordelingsgesprek.
- Het formuleren van competentieprofielen en het vervaardigen van bekwaamheidsdossiers.

Het beleid is proactief, gaat uit van de kwaliteiten van mensen en hun bereidheid om zelf ook verantwoordelijkheid te nemen voor hun loopbaan. Het beleid is er op gericht een uitdagende en prettige werkomgeving te bieden in de verschillende fasen van de loopbaan van de werknemers.

6.2 Kwaliteit van het personeel

Obs de VOS streeft ernaar de kwaliteit te vergroten van zowel het team als de individuele leerkracht. Daarnaast realiseren we ons dat het welbevinden van de leerkracht hierin van essentieel belang is.

6.2.1 Wet BIO

Obs de VOS heeft deze wet nog onvoldoende een plek gegeven in de organisatie. Zo hebben we de afgelopen jaren wel stappen genomen in de goede richting, maar valt er absoluut nog winst te behalen. Wat betreft de gesprekkencyclus: structureel met alle werknemers beoordelingsgesprekken voeren en structureel ontwikkelgesprekken (POP) voeren, is de basis voor het nieuw vast te stellen protocol gesprekkencyclus (concept ligt reeds klaar). Ook wat betreft het Bekwaamheidsdossier moet er nog een stap genomen worden: kiezen we voor BARDO of Parnassys? En tenslotte: in het functieboek hebben we verschillende functies al beschreven op basis van competenties. Een logisch vervolg zou zijn om deze competenties verder uit te werken om zodoende inzichtelijk te maken welke invloed dit dan heeft op het leerkrachtgedrag. Hierdoor krijgen leerkracht en directie houvast om gericht scholing te volgen en/of aan te bieden.

6.2.2 Actieplan Leerkracht van Nederland

In het schooljaar 2010-2011 hebben we de verschillende functies op obs de VOS besproken, beschreven en vastgesteld in ons functieboek. Daarnaast hebben we een plan van aanpak vastgesteld voor de invoering van de LB leraar. Daaraan gekoppeld hebben we een nieuwe sollicitatieprocedure vastgesteld. Uiteindelijk heeft dit alles geleid tot het aanstellen van 4 mensen in de LB functie, waarmee we de eerste specialist Engels en de specialisten Taal hebben gerealiseerd. De komende periode zullen we dit ingezette beleid verder ontwikkelen. We hopen met dit beleid leerkrachten te blijven motiveren zich verder te ontwikkelen en tevens een input te leveren voor kwaliteitsverbetering van het onderwijs op obs de VOS.

6.2.3 Scholingsplan

De afgelopen twee jaar hebben we binnen de begroting meer geld vrijgemaakt voor scholing. Dat was naar onze mening ook echt nodig. Daarmee hebben we een eerste stap gezet om leerkrachten te stimuleren zich verder te ontwikkelen. We zijn echter wel van mening dat er nog

wel een nascholingsbeleid geformuleerd moet worden. Een mooie opdracht voor de komende planperiode.

6.3 Documenten integraal personeelsbeleid

Op obs de VOS zijn er de afgelopen jaren al een aantal stappen gezet om te komen tot een doelmatig personeelsbeleid. Zo zijn functioneringsgesprekken en klassenbezoeken sinds 2005 ingevoerd. Daarnaast gebruiken we marge-uren om ons als team te scholen. Ook heeft het taakbeleid een vaste plek gekregen binnen de schoolorganisatie. Toch is het de afgelopen planperiode nog niet gelukt om hier een overzichtelijk, formeel vastgesteld, document van te maken. Obs de VOS kiest ervoor om één document samen te stellen waar het volledige personeelsbeleid in staat omschreven: "Personeelsbeleidplan obs de VOS" (in het schoolplan 2007-2011 staat de structuur reeds beschreven). Het streven is om dit document aan het eind van schooljaar 2011-2012 gereed te hebben, er ligt al wel een document "informatie voor personeel" klaar.

6.4 Instrumenten voor personeelsbeleid

Er zijn verschillende instrumenten die we als school kunnen inzetten voor de uitwerking van ons personeelsbeleid. Het doel zal altijd zijn: het ontwikkelen van de leraren.

6.4.1 Werving en selectie

Bij aanneming van nieuw personeel is onze werving en selectie gekoppeld aan de professionele ontwikkeling van de school. Wat heeft de school nodig? Tevens gaan we bij de selectie uit van de competenties die wij hebben vastgesteld voor de functies leraar LA en LB. Voor de functie directeur volgen we de competenties van de NSA. Sollicitanten ontvangen de competenties en geven eventueel een proefles waaruit blijkt wat er wel en/of niet beheerst wordt.

6.4.2 Introductie en begeleiding

Nieuwe medewerkers kunnen rekenen op extra begeleiding door een collega gedurende de eerste jaren. Daarnaast vindt structureel samenwerking, ondersteuning en coaching plaats op gewenste momenten door zowel collega's onderling als door de directie. Het streven is voor de toekomst dat nieuwe leerkrachten een POP ontwikkelen. Tevens bieden we (nieuwe) leerkrachten altijd een traject video-interactie aan.

6.4.3 Taakbeleid

Op obs de VOS is vastgesteld taakbeleid aanwezig, waarin rekening gehouden wordt met taakomvang en taakbelasting. Het taakbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd en zonodig bijgesteld. Verdeling van de overige taken vindt ook jaarlijks plaats. Doel van onze taak- en functieverdeling / formatie-inzet is de bekwaamheden van het personeel zo goed mogelijk worden in te zetten in het licht van het beleid van de school en het welzijn van het personeel. Tenslotte worden

er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

6.4.4 Collegiale consultatie

Het streven is dat collega's bij elkaar in de klas kunnen kijken om van elkaar te leren. Op dit moment zou het eventueel al kunnen wanneer een groep gym heeft.

6.4.5 Klassenbezoek

De directie en IB-er leggen jaarlijks bij ieder teamlid een klassenbezoek af. Bij het klassenbezoek worden vaste observatielijsten gebruikt. In de toekomst is het de bedoeling dat er ook gekeken kan worden naar een specifieke competentie. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een functioneringsgesprek.

6.4.6 Persoonlijke Ontwikkelplannen (POP)

Iedere werknemer stelt 1x in de drie jaar een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competenties. Een werknemer scoort zichzelf op de competenties, voert een doelstellingsgesprek 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 het FUG. In het Beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's. (in ontwikkeling)

6.4.7 Het bekwaamheidsdossier

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

- Afschriften van diploma's en certificaten.
- Eventueel gescoorde competentielijstjes.
- Persoonlijke ontwikkelplannen.
- Gespreksverslagen.

Momenteel bekijken we de mogelijkheid om dit digitaal op te gaan slaan. Dit kan via BARDO of gekoppeld worden aan Parnassys. Het streven is om dit in het schooljaar 2011-2012 te realiseren.

6.4.8 Functioneringsgesprekken

De directie voert momenteel jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Aan de orde komen onder andere: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit. Op dit moment ligt er een nieuw protocol gesprekkencyclus klaar.

6.4.9 Deskundigheidsbevordering (scholing – professionalisering)

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (per-

soonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de afspraken (doelen) van de school. In de regel volgt het team minimaal 1x per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje *deskundigheidsbevordering*. De school biedt tevens jaarlijks lunchbijeenkomsten met een inhoudelijk thema aan.

6.4.10 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leraren. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken 's morgens gezamenlijk koffie en thee en we gebruiken door de weeks de lunch gezamenlijk. Ook dan is er tijd voor meer informeel overleg. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsdag.

6.4.11 Beoordelingsgesprekken

Momenteel worden er alleen beoordelingsgesprekken gevoerd bij nieuw personeel en bij personeel waarvan de klassenbezoeken hier aanleiding toe geven. In het nieuwe protocol gesprekkencyclus zullen echter met alle personeelsleden structureel beoordelingsgesprekken gevoerd gaan worden. Bij dit beoordelingsgesprek zal ons competentieprofiel gebruikt worden. Daarnaast worden houding en gedrag t.o.v. collegae en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld.

6.4.12 Beleid m.b.t. stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de PABO de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de PABO. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel. Het werken met stagiaires cq opleidingsinstituten houdt onze school op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen binnen de beroepsopleiding.

6.4.13 Ziekteverzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de schooldirecteur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur of locatieleider contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Vaststellen “ Informatie voor Personeel”.
- Samenvoegen losse elementen personeelsbeleid tot 1 definitief document.
- Vaststellen gesprekkencyclus nieuw (concept gereed).
- Ontwikkelen scholingsbeleid.
- Op papier zetten “ ziekteverzuimbeleid”.

7 OVERIGE BELEIDSTERREINEN

7.1 Algemeen strategisch beleid

Afgeleid van de missie en de visie van obs de VOS hanteert het bestuur de volgende strategische beleidsagenda:

- Verbeteren van de kwaliteit. Door jaarlijks te investeren in nieuwe lesmethoden, leermiddelen, het team en de faciliteiten. Aandacht voor en inspelen op de individuele verschillen tussen de leerlingen.
- Verbetering van de huisvestingssituatie. Obs de VOS verkeert in de luxe situatie van twee relatief nieuwe schoolgebouwen. De komende jaren is het zaak om voor beide gebouwen openstaande aanpassingen af te ronden.
- Groei/stabiliseren van het leerlingenaantal. Op beide locaties worden groepen 1 t/m 8 gehuisvest. Het streven is om op beide locaties ongeveer 240 leerlingen te plaatsen, verdeeld over 9 groepen. Hierbij gaan we uit van 30 leerlingen vanaf groep 3.
- Profilering van de verschillende locaties. Beide locaties hebben een duidelijk en herkenbaar profiel ter versterking van het imago en vergroting van de aantrekkelijkheid voor nieuwe leerlingen. Er is gekozen voor de profilering EarlyBird.
- Samenwerking met andere scholen in Voorschoten. Intensivering van de uitwisseling van deskundigheid, ervaring en collegiale ondersteuning met de basisscholen De Vink en de Nutsschool.
- Verbetering van de financiële situatie. Gericht om de financiële buffers te versterken zonder dat dit ten koste gaat van het onderwijs en waarbij de missie en visie centraal staan.
- Bestuurlijke fusie. Binnen nu en vijf jaar zal het bestuur op zoek gaan mogelijke verdere schaalvergroting nu het verzelfstandigingsproces van Bestuurscommissie naar Stichting VOS is afgerond.
- Stabiliteit. Gebleken is dat stabiliteit de basis is voor een goed functionerende school. Het bestuur zal alles in het werk stellen om dit dan ook te kunnen blijven garanderen.
- Communicatie. Een verdere verbetering van de communicatie binnen het team, met de leerlingen en de ouders.

7.2 Financieel beleid

In het Schoolplan 2007-2011 stond het volgende verwoord: "Het financiële beleid van de obs de VOS is erop gericht om in een zo kort mogelijke periode te komen tot een gezonde organisatie. Hierbij staan de missie en visie centraal. Het financiële beleid is een uitwerking van deze missie en visie in de loop van de komende jaren."

In 2005 stond obs de VOS er financieel niet goed voor. Er waren geen reserves meer, het bestuur was opgestapt, de directeur was ontslagen en er was een negatief inspectierapport. Bovendien kreeg obs de VOS door de gemeente een derde locatie toegeschreven waar volledig onderwijs diende te worden gegeven. Dit was de reden dat er een aantal jaren rode cijfers is

geschreven en dit was tevens de reden dat obs de VOS in een zo kort mogelijke periode weer een gezonde organisatie moest worden. Sinds 2009 schrijft obs de VOS weer zwarte cijfers. In 2010 heeft obs de VOS zelfs een positief resultaat gerealiseerd van ruim 50 dzd Euro. Inderdaad is het dus gelukt om obs de VOS om te vormen naar een gezonde situatie. De komende jaren is het financiële beleid erop gericht om de financiële buffers verder op te bouwen. Gezien het feit dat obs de VOS per 1 december 2010 verzelfstandigd is en van de Gemeente de zogenaamde bruidsschat heeft meegekregen, heeft het bestuur de keuze gemaakt om met deze bruidsschat de verschillende financiële ratio's zoals het weerstandsvermogen en de solvabiliteit te verbeteren. Als éénpitter zal obs de VOS zich van voldoende buffers moeten voorzien. Bovendien geeft dit een solide basis om te zijner tijd samen te gaan met een ander schoolbestuur. Deze positieve exploitatie over de laatste jaren is tot stand gekomen door een strikt financieel beleid, maar is niet ten koste gegaan van het strategische beleid. Zo is er in de laatste jaren geïnvesteerd in nieuwe leermiddelen en in de ICT. Tevens heeft obs de VOS gekozen voor profilering Engels. Deze strategische beslissingen hebben ons geen windeieren gelegd. Mede door de nieuwe locatie Krimwijk, die sinds 2011 haar deuren heeft geopend, maar ook door de verdere uitbreiding in de andere nieuwbouwwijk Starrenburg, is het leerlingenaantal gestegen van 320 naar 450. De komende jaren verwachten we dat dit leerlingenaantal verder zal stijgen naar de 480 leerlingen. Derhalve willen we in het komende schoolplan 2011-2015 het volgende financiële beleid aangeven: "Het financiële beleid van obs de VOS is erop gericht om de financiële buffers te versterken zonder dat dit ten koste gaat van het onderwijs en waarbij de missie en visie centraal staan. Met een tweetal nieuwe schoolgebouwen en een bruidsschat moet dit lukken. Het financiële beleid is een uitwerking van deze missie en visie in de loop van de komende jaren."

Administratiekantoor:

Het administratiekantoor OHM zorgt o.a. voor de administratieve afhandeling van het financiële beleid. Op ieder moment heeft het bestuur (lees penningmeester) de mogelijkheid om te kijken hoe de financiën ervoor staan. Enerzijds doordat we geautoriseerd zijn om de financiële situatie tot op rekeningniveau te bekijken en anderzijds doordat de penningmeester duplicaat dagafschriften van de bank ontvangt. Geregeld heeft de penningmeester overleg met OHM.

Overleg:

Binnen het bestuur wordt elk kwartaal, als vast agendapunt, de financiële situatie besproken. Bekeken wordt of we binnen de tijdsevenredige budgetten blijven en of mogelijke onder- of overschrijdingen ergens anders gecompenseerd kunnen worden. Deze werkwijze heeft erin geresulteerd dat we de afgelopen 6 jaar binnen de begroting hebben gewerkt.

Externe geldstromen:

Naast de schoolrekening die beheerd wordt door het administratiekantoor OHM heeft de direc-

teur een eigen rekening voor kleine huishoudelijke zaken. Hierop wordt ook het geld gestort voor bijvoorbeeld het schoolreisje. Beide ouderraden hebben een eigen rekening waarop de vrijwillige ouderbijdrage wordt gestort. Daarnaast heeft de school een tweetal overblijfrekeningen. Alle rekeningen worden door de penningmeester jaarlijks gecontroleerd.

Interne geldstromen:

De in de laatste jaren opgebouwde liquide middelen voor o.a. de voorziening groot onderhoud, maar ook voor ICT investeringen staan op een ondernemersdeposito bij een gerespecteerde staatsbank. Er worden geen gelden belegd.

Sponsoring:

Obs de VOS voert een zeer behoudend beleid ten aanzien van sponsoring. Richtlijnen zijn vastgelegd in het beleidsstuk: "sponsoring".

Begrotingen:

Elk jaar geeft het administratiekantoor een eerste aanzet tot de begroting. Deze begroting wordt door de directie verder uitgewerkt en besproken met de penningmeester. Hierbij speelt het strategische beleid een belangrijke rol. Ten slotte wordt de begroting respectievelijk voorgelegd aan het bestuur en de MR. Na ieder begrotingsjaar, geven we middels ons jaarverslag een verantwoording. Aangezien we in een stabiele situatie terecht zijn gekomen, is het ook mogelijk om een reële meerjarenbegroting te maken. Aanwezig zijn in ieder geval meerjaren reserveringsplannen voor OLP, ICT en meubilair. Daarnaast worden planningen op het gebied van personele kosten vastgelegd in de formatieplannen.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Vastleggen financiële streefkengetallen.

7.3 Huisvesting en materieel beleid

Obs de VOS is momenteel gehuisvest in 2 gebouwen, waarvan de locatie Multatulilaan een nieuwbouwlocatie is en de locatie Ter Lips 6 jaar oud. Op dit moment hebben we met de Gemeente gekozen voor een huurconstructie voor locatie Ter Lips. Vanaf december 2015 krijgt het bestuur de volledige verantwoordelijkheid voor het gebouw van Ter Lips. Met de Gemeente is afgesproken dat voor dat moment in ieder geval de volgende aanpassingen zijn doorgevoerd op kosten van de Gemeente:

- Vergroten van de lokalen.
- Vergroten van het schoolplein.
- Uitbreiden van de fietsenstalling.
- Verbeteren van binnenklimaat.

Vanaf het schooljaar 2011-2012 zal er in samenspraak met OHM een meerjarenonderhoudsplan worden opgesteld voor de locatie Multatulilaan. Voor de locatie Ter Lips ligt deze verplichting tot december 2015 bij de Gemeente. Momenteel is er in ieder geval ruimschoots voldoende gereserveerd om beide gebouwen goed te kunnen onderhouden.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Opstellen meerjarenonderhoudsplan voor locatie Multatulilaan.

7.4 Communicatiebeleid

Op obs de VOS wordt een goede en open communicatie als belangrijk ervaren en dat zal aandachtspunt blijven.

De ambities van onze communicatie zijn:

- Profileren van onze school en ons onderwijsconcept.
- Het informeren van ouders over het functioneren van hun kind in relatie tot onze zorg en begeleiding.
- Het informeren van belanghebbenden over het reilen en zeilen op onze school om de betrokkenheid van de diverse belanghebbenden bij onze school te vergroten.
- Het verkrijgen van feedback op ons functioneren.

7.4.1 Interne communicatie

Hoe we met elkaar communiceren wordt mede bepaald door de schoolcultuur én vormt tevens die schoolcultuur. We beschrijven in “gedragscode basisschool obs de VOS” voor leerkrachten en stagiaires, onderwijsondersteunend personeel en overblijfouders afspraken over het (niet) roken op school, het tijdstip van aanwezig zijn, over het omgaan met materialen, enz. Onze gedragscode bevat ook afspraken op het terrein van seksuele intimidatie, discriminatie, racisme, pesten, lichamelijk geweld, arbozaken en privacy. Deze gedragscode heeft als doel:

- Het scheppen van een goed pedagogisch klimaat, waarin alle betrokkenen zich prettig en veilig voelen.
- Het bijdragen aan preventie van machtsmisbruik in ruime zin.
- Het bevorderen en bewaken van veiligheids-, gezondheids- en welzijnsaspecten voor alle mensen bij hun werk op school.
- Het bewaken van de privacy van alle betrokkenen.

Ook hebben we beschreven:

- Hoe leerkrachten omgaan met leerlingen, collega's, directie en ouders.
- Hoe leerlingen omgaan met leerkrachten, medeleerlingen, materialen en problemen.

Voor de interne communicatie maken we gebruik van de volgende ‘instrumenten’:

Instrument:	Wie?	Frequentie:
Bestuursvergaderingen	Directeur en bestuur.	Eenmaal per 6 weken.
Teamvergadering	Volledig team.	Vijfmaal per jaar.
Bouwvergadering	Onder-, midden- en bovenbouw.	Eenmaal per 3 weken.
Locatievergadering	Team per locatie.	Eenmaal per 2 á 3 weken.
Werkgroepvergaderingen	Volgens normjaartaak.	Wisselend.
MT-overleg	Directeur en locatieleiders.	Wekelijks.
DIB-overleg	Directeur en intern begeleider.	Eenmaal per 6 weken.
Functioneringsgesprekken	Directie met individuele leerkracht.	Eenmaal per jaar.
Beoordelingsgesprekken	Directie met individuele leerkracht.	Eenmaal per 3 jaar.
POP-gesprekken	Directie met individuele leerkracht	Eenmaal per 3 jaar.
Groepsbesprekingen	Leerkracht met IB.	Tweemaal per jaar.
Interne zorgcommissie	Zie zorgplan.	Vijfmaal per jaar.
Klassenmap	Groepsafspraken per jaar.	
Parnassys	Zorggegevens van leerlingen.	
Groepsoverdracht	Aan volgende leerkracht	Voor de zomervakantie.
Handelingsplannen	Opstarten nieuwe leerkracht.	Direct na zomervakantie.
Personeelsinfo	(Nieuwe) leerkracht, stagiaires.	Informatiebron.
Studie(mid)dagen	Volledig team.	Eenmaal per jaar.
Live@edu.nl	Volledig team.	Informatiebron.
Klassenconsultatie	Directie en collega's.	Nog in te voeren.

7.4.2 Communicatie met ouders

Communicatie met ouders vinden wij van essentieel belang. Buiten het feit dat open communicatie erg belangrijk is voor het goed *functioneren* van een school, kan een school alleen goed functioneren indien er een grote actieve inbreng van ouders is. Ouderbetrokkenheid is dus van belang. Door gezamenlijk -ouders en leerkrachten- allerlei activiteiten te organiseren kan aan de kinderen een veel gevarieerder programma aangeboden worden. Zo wordt geprobeerd op school een sfeer te scheppen waarin kinderen én ouders zich "thuis" voelen.

Lopende het schooljaar worden de ouders in de gelegenheid gesteld om aan te geven bij welke activiteiten zij willen helpen. Bijvoorbeeld bij creatieve middagen, klussen in of voor de school, autovervoer bij excursies en hulp bij allerlei festiviteiten. Tevens proberen we de informatievoorziening richting ouders duidelijk en transparant te krijgen. Uit de oudertevredenheidpeilingen van mei 2011 blijkt dat:

Ouderbetrokkenheid Multatulilaan:

59 procent van de ouders is regelmatig actief als hulpouder of commissielid.

79 procent bezoekt vaak een ouderavond of open dag van de school.
 96 procent leest onze nieuwsbrief vaak.
 88 procent is tevreden over de Informatievoorziening over het kind
 83 procent is tevreden over de informatievoorziening over de school

Ouderbetrokkenheid Ter Lips:

70 procent van de ouders is regelmatig actief als hulpouder of commissielid.
 82 procent bezoekt vaak een ouderavond of open dag van de school.
 98 procent leest onze nieuwsbrief vaak.
 82 procent is tevreden over de Informatievoorziening over het kind
 87 procent is tevreden over de informatievoorziening over de school

Hieronder staat een lijst van “instrumenten” hoe wij communiceren naar en met ouders en om ouders betrokken te krijgen en te houden bij de school.

Instrument:	Wie?	Frequentie:
OR-vergadering	Ouderraad, teamlid	Eenmaal per 6 weken.
MR-vergadering	MR (ouders/personeel), directeur	Eenmaal per 6 weken.
MR-Bestuur vergadering	MR, bestuur	Tweemaal per jaar.
OR voorzitters vergadering	OR voorzitters, directeur	Driemaal per jaar.
Informatieavond	Voor alle ouders.	Eenmaal per jaar.
Rapportavonden	Voor alle ouders.	Tweemaal per jaar.
Nieuwsbrief	Voor alle ouders en leerlingen.	Iedere vrijdag.
Schoolkrant	Voor alle ouders en leerlingen.	Tweemaal per jaar.
Schoolgids	Ouders en geïnteresseerden.	Eenmaal per jaar.
Enquêtes	Ouders en leerlingen.	Minimaal eenmaal per 2 jaar.
Rapporten	Ouders en leerlingen.	Driemaal per jaar.
Ouderavond	Ouders.	Indien nodig.
Oudergesprek	Individuele ouders.	Indien nodig.
Brieven	Ouders.	Indien nodig.
Klachtenregeling.	Ouders.	Indien nodig.
Vertrouwenspersoon	Leerkracht, ouders.	Indien nodig.
Website	Ouders en geïnteresseerden.	Continu.
Groepsoptreden	Ouders en leerlingen.	Eenmaal per jaar per groep.

7.4.3 Contacten met externe partijen

Hierboven hebben we al duidelijk gemaakt dat communicatie (zowel intern als met de “klant”) een belangrijke rol speelt. Maar naast deze partijen, heeft een school ook te maken met “exter-

ne partijen”. Een goed netwerk ontwikkelen en onderhouden mag daarom niet vergeten worden. Een grote rol is hiervoor weggelegd voor bestuur, directeur en intern begeleider.

Hieronder staat een lijst van “instrumenten” hoe wij trachten dit netwerk te ontwikkelen en te onderhouden.

Instrument:	Wie?	Frequentie:
Directeurenberaad	Alle directeuren Voorschoten.	Vijfmaal per jaar.
NuVoVi overleg	Directeuren Nuts, VOS, Vink	Driemaal per jaar.
Overleg Brede school	VOS, Kindex, Psz.	Driemaal per jaar.
Huisvestingsoverleg	Besturen, Gemeente	Op uitnodiging.
Besturenberaad	Besturen, Gemeente	Op uitnodiging.
Lokaal Onderwijs Beleid	Gemeente, directeuren	Zesmaal per jaar.
Buurtoverleg	VOS, wijkagent, gemeente, jeugdwerk, vlietwijkbelangen	Op uitnodiging.
Zorgteam	IB-ers Voorschoten, WSNS	Zevenmaal per jaar.
Zorgadviesteam	IB-ers, bureau jeugdzorg, school-arts, maatschappelijk werk, WSNS	Driemaal per jaar.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Vaststellen van de gedragscode.
- Verbeteren snelheid van communicatie tussen school-ouders-externen in geval van zorgleerlingen.

8 ONZE ZORG VOOR KWALITEIT

8.1 Inleiding

Obs de VOS is voortdurend bezig haar onderwijs zodanig in te richten, dat optimaal tegemoet gekomen kan worden aan een doorgaande ontwikkeling van kinderen. Om aan deze opdracht te blijven voldoen, is een planmatige en methodische aanpak van kwaliteitszorg vereist.

8.2 Wat verstaan we onder kwaliteitszorg?

Onder kwaliteit verstaan wij: de mate waarin obs de VOS erin slaagt haar doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, het team, de ouders en de leerlingen. Om te bepalen of doelen behaald worden, moeten de doelen helder en haalbaar zijn en gedragen worden door het team. Daarnaast zijn normerende uitspraken nodig om vast te stellen in welke mate de doelen worden behaald. Deze doelen en normen worden deels bepaald door de overheid en deels door de school, in dialoog met relevante groepen. Op basis van die dialoog bepaalt de school haar koers. Kwaliteitszorg zien wij dan ook als het geheel van activiteiten dat ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken. Kwaliteitszorg heeft dus meerder functies:

- Verantwoording afleggen.
- Communicatie over de kwaliteit met alle bij de school betrokken personen en groepen.
- Schoolverbetering.
- Tijdig kunnen signaleren van zwakke plekken.

8.3 Waarom kwaliteitszorg?

Onze belangrijkste motivatie voor het vormgeven van onze kwaliteitszorg is de wil om het werk goed én samen te doen. Het is motiverend en plezierig om op een 'goede' school te werken, d.w.z. een school waar leerlingen graag naar toe gaan, waar effectief en kindgericht onderwijs wordt gegeven, waar ze leren (kennis, houding en vaardigheden) en waar 'klanten' (ouders) tevreden zijn. De kern van kwaliteitszorg is dan ook te vangen in 5 vragen:

- Doet de school de goede dingen?
- Doet de school de dingen goed?
- Hoe weet de school dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doet de school met die wetenschap?

Door de bovenstaande vragen middels een planmatige en methodische aanpak te stellen, zet je als school een eerste stap in het creëren én behouden van kwaliteit.

8.4 Succesfactoren van kwaliteitszorg

- *Doelgericht* >>> doelen van iedere afzonderlijke activiteit moeten **Specifiek**, **Meetbaar**, **Acceptabel**, **Realistisch** en **Tijdsgebonden** zijn. Daarbij moeten de doelen die je stelt een uit-

daging bevatten waar het team zich graag voor wil inzetten.

- *Cyclisch* >>> als school zal je steeds weer moeten bepalen welke kwaliteit je wilt leveren, nagaan of je dat al doet en acties ondernemen om de bereikte kwaliteit te bewaken of te verbeteren. Zo zullen er jaarlijkse cyclussen zijn, maar ook 4 jarige.
- *Integraal* >>> kwaliteitszorg staat niet op zichzelf, maar heeft samenhang met alle andere beleidsterreinen (met name IPB). Daarnaast is het van belang dat alle belanghebbenden betrokken worden bij het in kaart brengen en beoordelen van de gerealiseerde kwaliteit.
- *Systematisch* >>> belangrijk is een planmatige aanpak waarbij doelen en activiteiten worden vastgelegd. (in grote lijn in het schoolplan en verder uitgewerkt in jaarplannen) Prioritering is hierbij van essentieel belang.

8.5 Kwaliteitszorg als cyclisch proces

Kwaliteit mag geen toeval zijn! Daarom is systematisch werken aan de kwaliteit van het onderwijs noodzakelijk. In de uitvoering van kwaliteitsbevorderende activiteiten passen we waar mogelijk de PDCA-kwaliteitscyclus toe. Deze cyclus bestaat uit vier componenten:

PLAN:

In ons jaarplan geven we aan welke onderdelen verbeterd of vernieuwd moeten worden. Na de diagnosefase wordt de gewenste situatie vastgesteld. Deze wordt vertaald in kwaliteitseisen die zo veel mogelijk voldoen aan de SMART-criteria.

DO:

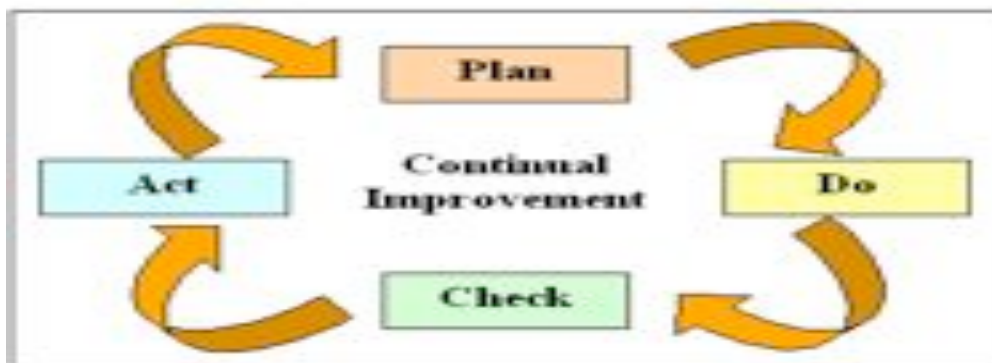
Hieronder verstaan we alle acties die we ondernemen om op een doeltreffende en doelmatige manier de gewenste kwaliteit te realiseren. Het plan wordt dus uitgevoerd zoals beschreven.

CHECK:

Kwaliteitsbewakende activiteiten zijn toezien, nalopen en controleren of de organisatie daadwerkelijk op koers is. Zijn de doelstellingen behaald?

ACT:

Dit is de fase van bijstelling en/of borgen. Deze fase staat voor alle acties die we als organisatie ondernemen om er voor te zorgen, dat een eenmaal bereikt hoger kwaliteitsniveau niet 'wegzakt', maar 'beklijft' en dat zaken die nog niet perfect zijn, verbeterd worden.



8.6 Instrumenten

Voordat we überhaupt een ontwikkel- of verbetertraject in kunnen stappen, hebben we informatie nodig. Om gegevens te verzamelen over de kwaliteit van ons onderwijs maken we gebruik van verschillende “instrumenten”. Op basis daarvan maken we een analyse van onderdelen die goed gaan of extra aandacht behoeven en bepalen we actiepunten voor de komende jaren.

- *Werken met kwaliteitskaarten van Cees Bos.* In een cyclisch proces wordt elke vier jaar de kwaliteit van de domeinen van ons onderwijs gecontroleerd. In 2007 heeft een eerste diagnose door een Quick Scan plaatsgevonden. De afgelopen jaren hebben we vooral gewerkt volgens het schoolplan. Vanaf 2012 zal jaarlijks een deel van onze kwaliteitsaspecten de revue passeren volgens “een schema kwaliteitszorg”. Van de genoemde kwaliteitsaspecten wordt de gewenste kwaliteit beschreven en/of gecontroleerd. Daarna wordt een aspect gekozen om te verbeteren.
- *Enquête ouders en leerlingen.* Eenmaal per 2 jaar wordt een ouderenquête en leerling-enquête gehouden. In deze enquête wordt de mening van ouders gevraagd over de kwaliteit van onze school. Hier gebruiken we de vragenlijsten van Scholen met Succes voor.
- *Gesprekken met leerkrachten.* De directie voert in de gesprekscyclus functionerings- en beoordelingsgesprekken met medewerkers. Doel van de gesprekken is het vergroten van de kwaliteit van onderwijs en van het welbevinden van de medewerkers. Het ligt in de planning om op korte termijn ook met doelstellingengesprekken (POP-gesprekken) te starten.
- *Functioneringsgesprek directeur.* De voorzitter van het bestuur houdt functioneringsgesprekken met de directeur van de school. Tijdens deze gesprekken wordt stilgestaan bij de bestaande en gewenste competenties van de directeur.
- *Klassenbezoeken directie.* Ieder personeelslid krijgt 1x per jaar een bezoek van de directeur of locatieleider. Er zal worden gekeken naar: interactie, klassenmanagement, didactisch handelen, pedagogisch klimaat en de administratie. Na het bezoek wordt de les nabesproken. Indien er geen opvallendheden zijn, wordt er een afspraak gemaakt voor het volgende jaar anders maken leerkracht en locatieleider een vervolgspraak.
- *Klassenbezoeken IB.* Ieder personeelslid krijgt 1x per jaar een bezoek van de intern begeleider. Deze bezoeken worden gekoppeld aan een onderwijsspecifiek item. Dit is vooraf met het team besproken. Daarnaast kan een IB-er ingeschakeld worden als een leerkracht tegen een aantal problemen aanloopt. Dit kan vanuit de leerkracht zelf komen, maar ook vanuit de directie aangestuurd worden.

- *Leerlingenbespreking.* Bespreking tussen leerkracht en intern begeleider over de voortgang van individuele leerlingen, de groep en het functioneren van de leerkracht hierbinnen.
- *Gesprekken met ouders.* Twee keer per jaar worden ouders in de gelegenheid gesteld om met leerkrachten van gedachten te wisselen over de gang van zaken. Daarnaast vinden er met regelmaat gesprekken met ouders plaats indien gewenst. Tijdens deze gesprekken horen leerkrachten de mening van ouders over de kwaliteit van de school.
- *Schooltoezicht onderwijsinspectie.* Regelmatig bezoekt de onderwijsinspectie onze school met een Regulier SchoolToezicht (RST) of Integraal SchoolToezicht (IST). Van deze bezoeken wordt een rapport gemaakt dat informatie geeft over de kwaliteit van ons onderwijs.
- *CITO-leerlingvolgsysteem.* Het CITO-leerlingvolgsysteem geeft op basis van methode-onafhankelijke toetsen informatie over de vorderingen van de leerlingen. Vanaf 2007 voert de school de gegevens (weer) digitaal in (Parnassys).
- *Methodegebonden toetsen.* Onze methoden hebben eigen toetsen, die informatie geven over de vorderingen van de leerlingen.
- *Resultaten voortgezet onderwijs.* In de contacten met het voortgezet onderwijs wordt gevraagd naar zaken die onze school zou kunnen verbeteren.
- *SMT en RIE.* De gesprekken van het Sociaal Medisch Team met de Arbodienst geven informatie over veiligheid en welzijn van de medewerkers. De Risico Inventarisatie en Evaluatie die de Arbodienst eens per vier jaar houdt, geeft informatie over veiligheid en welzijn van kinderen en medewerkers.
- *Evaluatie bestuur - directeur.* Jaarlijks is er een algehele evaluatie tussen het bestuur en de directeur over de algehele gang van zaken. Hier worden bijvoorbeeld het jaarverslag, het sociaal jaarverslag, maar ook kengetallen besproken.

BELEIDSVOORNEMENS:

- Formeel vaststellen Protocol kwaliteitszorg.
- Vastleggen prestatienormen in Protocol opbrengsten.
- Maken planning Kwaliteitskaarten Cees Bos.
- RIE inplannen voor locaties ML en TL in 2012.
- Herzien van het contract met Achmea Vitale.

9 ONZE BELEIDSVOORNEMENS, TOTAALOVERZICHT EN PLANNING

Hieronder volgt een overzicht van de beleidsvoornemens die we ons stellen voor de periode van 2011 tot 2015. Per schooljaar zal dit verder uitgewerkt worden in een verbeterplan. In deze verbeterplannen zullen de beleidsvoornemens verder uitgewerkt worden en tevens SMART geformuleerd worden. Aan het einde van ieder schooljaar zal het verbeterplan geëvalueerd worden. De gegevens uit deze evaluatie nemen we mee bij het maken van het nieuwe verbeterplan.

Onderwijskundig beleid:	11-12	12-13	13-14	14-15
<i>Methodegebruik:</i>				
▪ Start werkgroep nieuwe methode Rekenen.	x			
▪ Implementatie nieuwe methode Rekenen.		x		
▪ Evalueren en bijstellen methode Rekenen.		x	x	
▪ Start werkgroep nieuwe methode Begrijpend Lezen.	x			
▪ Implementatie nieuwe methode Begrijpend Lezen.		x		
▪ Evalueren en bijstellen methode Begrijpend Lezen.		x	x	
▪ Start werkgroep nieuwe methode Geschiedenis.		x		
▪ Implementatie nieuwe methode Geschiedenis.			x	
▪ Evalueren en bijstellen methode Geschiedenis.			x	x
▪ Start werkgroep nieuwe methode Aardrijkskunde.		x		
▪ Implementatie nieuwe methode Aardrijkskunde.			x	
▪ Evalueren en bijstellen methode Aardrijkskunde.			x	x
▪ Start werkgroep nieuwe methode Aanvankelijk lezen.			x	
▪ Implementatie nieuwe methode Aanvankelijk lezen.				x
▪ Evalueren en bijstellen methode Aanvankelijk lezen.				x
▪ Start werkgroep nieuwe methode Schrijven.				x
▪ Start werkgroep nieuwe methode soc.em. ontw.				x
▪ Opstellen Zorgprofiel.	x			
▪ Oriëntatie op referentieniveaus taal en rekenen.	x			
<i>Vaststellen Beleid:</i>				
▪ ICT beleidsplan.		x		
▪ Beleid meer begaafde kinderen.	x			

▪ Beleid ontwikkelingsperspectief.	x			
▪ Beleid langdurige zieken.			x	
Personeelsbeleid:	11-12	12-13	13-14	14-15
▪ Invoeren digitaal bekwaamheidsdossier.	x			
▪ Vaststellen IPB.		x		
▪ Vaststellen informatie voor personeel (concept gereed).	x			
▪ Vaststellen protocol gesprekkencyclus (concept gereed).	x			
▪ Vaststellen ziekteverzuimbeleid.		x		
▪ Aanstellen "specialisten".	x	x	x	x
▪ Vaststellen nascholingsbeleid.		x		
▪ Teamtraining: Kanjertraining		x		
▪ Teamtraining Engels	x			
▪ Teamtraining Opbrengst gericht werken.	x			
▪ Teamtraining digibord verdieping.		x		
Algemeen strategisch beleid:	11-12	12-13	13-14	14-15
▪ Bestuurlijk fuseren.				x
Financieel beleid:	11-12	12-13	13-14	14-15
▪ Vastleggen financiële streefkengetallen.	x			
Huisvesting en materieel beleid:	11-12	12-13	13-14	14-15
▪ Aanpakken inrichting schoolpleinen.	x	x		
▪ Opstellen meerjaren onderhoudsplan ML.	x			
▪ Opstellen meerjaren onderhoudsplan TL.				x
Relationeel beleid:	11-12	12-13	13-14	14-15
▪ Vaststellen gedragscode.	x			
▪ Realiseren digitale nieuwsbrief (bijna gereed).	x			
Kwaliteitsbeleid:	11-12	12-13	13-14	14-15
▪ Vaststellen protocol kwaliteitszorg.	x			
▪ Implementeren opbrengst gericht werken.	x			
▪ Streefnormen resultaten vastleggen in protocol opbrengsten.	x			
▪ Kengetallen opbrengsten jaarlijks toevoegen aan jaarverslag.	x	x	x	x
▪ RIE inplannen ML en TL.	x			
Overig:	11-12	12-13	13-14	14-15
▪ Aanpassen opzet overblijven.	x			
▪ Extra uren gym locatie Ter Lips.	x			

▪ Bespreken onderwerp schooltijden.	x			
▪ Herzien contract Achmea Vitale.	x			

10 DOCUMENTEN EN PROTOCOLLEN

Op school/digitaal liggen de volgende protocollen en documenten ter inzage:

- Rapportage inspectie 2003, 2004 en 2005.
- Schoolplan 2003-2007, schoolplan 2007-2011.
- Evaluatie verbeterplannen 2005-2011.
- Evaluatie schoolplan 2007-2011.
- Diagnose quickscan team 2007 (kwaliteitskaarten Cees Bos).
- Tevredenheidsonderzoek personeel 2005.
- Tevredenheidsonderzoek leerlingen, ouders en personeel mei 2011.
- Trendanalyse schoolopbrengsten 2007-2010.
- Schoolgids.
- Zorgplan.
- Activiteitenplan WSNS.
- Protocol schorsing en verwijdering.
- Protocol internet.
- Protocol luizen.
- Protocol pesten.
- Protocol dyslexie.
- Protocol sponsoring.
- Protocol klachtenregeling.
- Protocol klokkenluidersregeling.
- Protocol gedragscode (in ontwikkeling).
- Protocol aanvraag verlof.
- Protocol arbobeleid.
- Protocol kwaliteitszorg.
- Sollicitatieprocedure.
- Gesprekkencyclus obs de VOS.
- Informatie voor personeel.
- Functieboek.
- Stappenplan functiemix.
- Reglement overblijven.
- Huishoudelijk reglement OR.
- Huishoudelijk reglement MR.
- Jaarbegroting.
- Managementstatuut.
- Medezeggenschapsstatuut.
- Medezeggenschapsreglement.
- Meerjarenbegroting OLP.
- Meerjarenbegroting ICT.

- Meerjarenbegroting meubilair.
- Meerjarenprognose leerlingenaantallen.

Formulier instemming MR

School : Obs de VOS
Brin : 11 AQ
Adres : Multatulilaan 92 (hoofdlocatie)
Postcode/plaats : 2251 ZM, Voorschoten

Verklaring:

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met:

Het Schoolplan 2011 - 2015

Namens de MR.

Plaats:

Voorschoten

Datum:

30 juni 2011

Handtekening:



Naam:

Vm Degenbode

Functie:

VZ

Formulier vaststelling van Schoolplan

School : Obs de VOS
Brin : 11 AQ
Adres : Multatulilaan 92 (hoofdlocatie)
Postcode/plaats : 2251 ZM, Voorschoten

Verklaring:

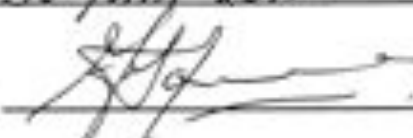
Het bevoegd gezag van obs de VOS verklaart hierbij het volgende document vastgesteld te hebben:

Het Schoolplan 2011 - 2015

Namens het bevoegd gezag:

Plaats: Voorschoten

Datum: 30 juni 2011

Handtekening: 

Naam: J. Hoenen

Functie: Voorz. bestuur Stg VOS