

Schoolplan 2015-2019



Molenstraat 17a
9285 PA Buitenpost
www.defontein-buitenpost.nl

Brinnummer :	21NI
Telefoonnummer :	0511-542225
Gemeente :	Achtkarspelen
Provincie :	Friesland
Naam bevoegd gezag :	Vereniging voor Gereformeerd Primair Onderwijs NoorderBasis
Correspondentie adres bevoegd gezag :	Postbus 6 9800 AA Zuidhorn
E-mail school :	dir.fontein@noorderbasis.nl

1. Inleiding

Dit is het schoolplan 2015-2019 van de GBS De Fontein te Buitenpost. Het moet gezien worden als een school specifieke uitwerking van het bestuurlijk Strategisch Beleidsplan (SBP) 2015-2019, waarin allerlei zaken beschreven zijn die voor alle scholen van NoorderBasis gelden.

Het SBP en het schoolplan zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. ¹

In hoofdstuk twee van dit schoolplan beschrijven we summier de kenmerken van onze leerlingenpopulatie, voor zover dat relevant is voor het onderwijsaanbod.

In hoofdstuk drie is te lezen wat de uitkomsten zijn van de zelfevaluatie die we in het voorjaar van 2015 hebben gehouden. Aan al onze medewerkers is een uitvoerige vragenlijst voorgelegd, die alle aspecten van het onderwijsleerproces bestreekt. We hebben bovendien onze opbrengsten van de laatste jaren geanalyseerd en er zijn tevredenheidsonderzoeken gehouden. Al deze instrumenten hebben informatie opgeleverd, waar we de komende periode als school mee aan de slag kunnen.

In hoofdstuk vier geven we een opsomming van de onderwijsmethoden die op onze school worden gebruikt. De achterliggende visie op de verschillende leergebieden is beschreven in bijlage 1 bij het SBP.

Hoofdstuk vijf gaat in op de ondersteuning van de leerlingen. Onze school maakt deel uit van het samenwerkingsverband 'Passend Onderwijs Friesland' en is gebonden aan het geldende ondersteuningsplan. In dit schoolplan geven we weer wat we aan basiszorg kunnen bieden.

Hoofdstuk zes gaat over de vraag op welke wijze het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt. Op bestuursniveau wordt er veel gedaan aan professionalisering. Allerelei cursussen worden aangeboden waar mensen op kunnen intekenen. Los daarvan werken we ook op onze school aan professionalisering.

In hoofdstuk zeven komen alle voornemens uit de vorige hoofdstukken bij elkaar. Daar zijn de opdrachten die meegekomen zijn uit het bestuurlijk SBP aan toegevoegd. Elk van deze voornemens krijgt een concrete uitwerking in het jaarplan.

Dit schoolplan is tot stand gekomen in overleg met het schoolteam. De lokale medezeggenschapsraad heeft er mee ingestemd.

Buitenpost, 16 juni 2015

Petra de Bruijn, directeur GBS De Fontein

2. Onze school

2.1. Huidige situatie

Signatuur: Gereformeerd (vrijgemaakt)

Bestuur: NoorderBasis

De Fontein is een gereformeerde school. Zij maakt deel uit van de gereformeerde scholenvereniging NoorderBasis. Het bovenschools management wordt gevormd door de Algemeen Directeur en Directeur Onderwijs. Deze worden ondersteund door het Dienstencentrum.

De directeur van 'De Fontein' neemt deel aan het bovenschools directieoverleg.

Onze school heeft in het schooljaar 2014-2015 rond de 120 leerlingen. Deze zijn verdeeld over 5 groepen.

De Fontein is een zogenaamde groeischool. Voor deze school betekent dit dat er zowel aanwas is in de bovenbouw als in de onderbouw.

Het schoolteam bestaat uit 17 personen.

Functieverdeling:

Locatiedirecteur:	1
Intern Begeleider:	1
Groepsleerkrachten:	10
Onderwijsassistenten:	4
Administratie	1

De samenwerking in het team is zichtbaar in het werken in duo's, een goede taakverdeling, collegiale consultatie, sociale en collegiale betrokkenheid naar elkaar, onderwijskundig overleg. Daarnaast zijn er momenten voor zorgoverleg voor zowel bovenbouw als onderbouw.

2.2. Leerling- en ouderpopulatie

Het opleidingsniveau van de ouders van de leerlingen is divers. Er zijn momenteel geen leerlingen uit allochtone gezinnen. De school heeft geen leerlingen met zogenaamde gewichten. Er is 1 leerling met een lichamelijke beperking.

Als vierjarigen vanuit de voorschoolse opvang bij ons op school komen vindt er in de regel een warme overdracht plaats. De Peuterspeelplaats overhandigt daarbij nog de citoscores aan de kleuterleidster. Als we de daaruit verkregen informatie en de inlichtingen van de ouders op de inschrijfformulieren op een rijtje zetten, dan valt ons op dat er weinig achterstanden zijn waar we in ons onderwijs rekening mee zouden moeten houden.

"De Fontein" heeft een eigen plaats binnen de kerkelijke gemeente. Er worden per jaar twee themakerkdiensten voor kinderen gehouden, waarbij de school, de leerlingen en de leerkrachten worden betrokken.

Er heerst een grote mate van betrokkenheid onder de ouders. Veel ouders laten hun betrokkenheid

bij de school zien, door zitting te nemen in het afdelingsbestuur, de medezeggenschapsraad, de activiteitencommissie, TSO, of ze verlenen hand- en spandiensten bij allerlei activiteiten.

De contacten met de ouders worden van onze kant actief onderhouden door het aanbieden van tien-minuten-gesprekken, infoavonden, ouderavonden en bidstonden. Daarnaast doen we dit door informatievoorziening via digitale weekbrieven, de maandelijkse Infontein op de website van school (<http://www.defontein-buitenpost.nl>) en de mogelijkheid tot mailcontact/info naar behoefte.

2.3. De omgeving van de school

GBS De Fontein is gevestigd in Buitenpost, onderdeel van de gemeente Achtkarspelen. Ze is een van de drie basisscholen in het dorp. De school maakt deel uit van De Scholengroep Noorderbasis, gevestigd in Noordhorn.

2.3.1. Samenwerking

Samenwerking vindt voornamelijk plaats met de andere scholen binnen de vereniging NoorderBasis. Alle locatie directeuren van de scholen vergaderen eens per maand onder leiding van de bovenschoolse directie.

Daarnaast heeft GBS De Fontein overlegmomenten met OBS De Mienskip en CBS De Lichtbron in Buitenpost. De inhoud van deze overlegmomenten bevat voor het merendeel praktische zaken, zoals afspraken met betrekking tot ouders die van school veranderen, gezamenlijke activiteiten in het dorp, bijvoorbeeld de intocht van Sinterklaas, hoe om te gaan met PR materiaal van buitenaf, sportactiviteiten en een gezamenlijke datum voor het houden van een Open Dag.

We maken bovendien gebruik van de voorzieningen, zoals die geregeld zijn bij het Centrum voor Jeugd en Gezin (Achtkarspelen), de GGD.

De locatiedirecteur van GBS De Fontein maakt verder deel uit van het LEJA Achtkarspelen en heeft zitting in de stuurgroep VVE Achtkarspelen.

De school heeft tenslotte nog het convenant Verwijsindex getekend.

3. Nulmeting

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van de onlangs gehouden zelfevaluatie, de tevredenheidsonderzoeken onder ouders, medewerkers en leerlingen van groep 6 t/m 8 en, indien aan de orde, het oordeel van de inspectie. Al deze informatie levert input om te komen tot verbeteringen die we de komende vier jaar willen realiseren. In het laatste hoofdstuk van dit schoolplan zijn ze opgenoemd, naast de voornemens die in het bestuurlijk strategisch beleidsplan zijn opgenomen en op schoolniveau om uitwerking vragen. We beginnen echter met een analyse van onze opbrengsten.

3.1. Opbrengsten

Als we onze eindopbrengsten van de laatste drie jaar zien dan concluderen we dat deze opbrengsten steeds boven het landelijk gemiddelde uitkomen. Als we naar de verschillende onderdelen kijken, zien we dat rekenen hoger uit komt dan taal.

Ook wat betreft de tussentijdse toetsen hebben we teruggekeken naar de laatste drie jaar. Wat ons dan opvalt is, dat de resultaten over de hele schoolbreedte goed zijn.

Wat wel opvalt is dat er een groep is, welke gedurende haar hele schoolcarrière een grillig beeld laat zien op het gebied van rekenen, spelling en begrijpend lezen.

De resultaten van deze groep vertonen weliswaar een stijgende lijn, maar de scores halen, ondanks deze stijgende lijn, niet elk jaar op alle drie gemeten vakken het predicaat voldoende. De vele wisselingen van leerkrachten is hier volgens ons mee debet aan.

Uit de analyses blijkt dat de opbrengsten op onze school voortdurend de aandacht blijven vragen.

3.1.1. Zelfevaluatie

In maart 2015 hebben alle scholen van NoorderBasis onder hun medewerkers een brede zelfevaluatie gehouden. Daarvoor is gebruikt gemaakt van de vragenlijsten van Integraal, het kwaliteitszorginstrument dat geïntegreerd is binnen Parnassys. Aan alle medewerkers werden vragen voorgelegd over diverse onderwerpen. Hieronder geven we weer hoe onze medewerkers op de verschillende onderdelen hebben gescoord:

Identiteit	Identiteit	3.9
Onderwijsleerproces	Leefklimaat in de groep	3.7
	Leerklimaat in de groep	3.5
	Instructie	3.4
	Afstemming	3.3
	leerstofaanbod	3.7
	onderwijstijd	3.7
Planmatige ondersteuning	Waarnemen en begrijpen	3.5
	Planmatig handelen	3.0
	Organisatie en aansturing	3.4
	Samenwerking met externen	4.0
Schoolcultuur	Leefklimaat op school	4.0
	Werkklimaat op school	4.0
	Interne communicatie	3.6

	Visiegericht	3.7
Samenwerking met de ouders	Cultuur	3,8
	informereren	4.0
Kwaliteitsmanagement	Voorwaarden voor kwaliteit	3.3
	Systeem voor zelfevaluatie	4.0
organisatiemanagement	Personeel	4.0
	Financiën	3.5
	Huisvesting en voorzieningen	4.0
	Administratie en procedures	3.7
Imago	Presentatie	4.0
	Resultaten onderwijs	3.8

Onze schoolontwikkeling is een cyclisch leer- en ontwikkelproces waarbij het gaat om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs is in kaart gebracht door middel van deze (zelf)evaluatie. De zelfevaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ontwikkelpunten worden opgenomen in een meerjarenplanning. Op basis van deze meerjarenplanning worden jaarplannen opgesteld. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt afgestemd op de veranderonderwerpen van de school. De inzet en betrokkenheid van alle belanghebbenden in dit proces is essentieel. Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. Deze is in ruime mate aanwezig maar willen we verder uitbouwen. We gaan werken aan een professionele schoolcultuur waarin we met en van elkaar leren en elkaar aanspreken op afspraken en verantwoordelijkheden. We gaan meer gebruik maken van elkaars kennis en kwaliteiten. De schoolleiding creëert een cultuur die initiatieven aanmoedigt en waarin teamleden graag leren. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. We handelen als team vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Integrale benadering

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

3.1.2. Tevredenheidsonderzoeken

In het voorjaar van 2013 hebben we een tevredenheidsonderzoek onder de ouders gehouden. De uitkomsten hiervan zijn als volgt:

Items	Score ouders	Benchmark
Identiteit	8.6	7.8
Sfeer	8.6	8.0
Leerkracht	8.6	8.0
Begeleiding	8.6	7.6
Onderwijs	8.5	8.0
Schoolleiding	8.4	7.8
Voorzieningen	8.4	7.8

Algemene ontwikkeling	8.3	8.0
Omgeving school	8.3	7.5
Sociaal-emotioneel	7.9	7.7
Extra activiteiten	7.6	8.0
Communicatie	7.6	8.0

We concluderen uit bovenstaande gegevens en onze eigen ervaringen dat de methode Goed Gedaan, die we gebruiken voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, niet voldoende resultaat oplevert. Wat communicatie betreft, hebben de ouders aangegeven dat er genoeg informatie over praktische zaken naar hen toe komt. Wel stellen ze het zeer op prijs om ook inhoudelijk, met betrekking tot het onderwijs, meer informatie te krijgen.

In februari 2014 zijn er tevredenheidsonderzoeken onder onze medewerkers en onder onze leerlingen van groep 6 t/m 8 uitgevoerd.

Hieronder volgt de uitkomst van het tevredenheidsonderzoek onder de medewerkers.

Het 1^e cijfer is de score van onze medewerkers. Deze score is afgezet tegen de benchmark PO.

Items	Score medewerkers	Benchmark PO
Algemene tevredenheid werk	8.9	8.3
Directeur/locatieleider	8.5	7.7
Sfeer	8.4	8.2
Onderwijs	8.7	8.1
Inhoud van het werk	8.4	8.2
Werkomstandigheden	8.4	7.6
Identiteit	8.4	7.5
Persoonlijke ontwikkeling	8.0	7.3
Kantoor Noorderbasis	8.0	
Orthopedagogische ondersteuning	8.0	
gesprekscyclus	8.0	7.3
Bovenschools management	7.2	6.2
Communicatie	7.8	7.5
Samenwerking op school	8.2	8.2
Arbeidsvoorwaarden	7.1	5.9
Werkdruk	6.4	5.3

Onze conclusie is dat met name de werkdruk negatief scoort, minder negatief dan de landelijke benchmark laat zien.

Hieronder volgt de uitkomst van het tevredenheidsonderzoek onder de leerlingen.

Items	Score leerlingen	Benchmark PO
Identiteit	9.2	
leerkracht	8.9	8.9
Onderwijs en toetsen	8.7	8.5
Extra activiteiten	8.5	8.5
Sociaal-emotioneel	8.3	8.6
Informatie en inspraak	8.2	
Voorzieningen	8.0	8.8
Sfeer	7.9	8.2

We zien dat de volgende onderdelen aan verbetering toe zijn:

-Sociaal emotioneel. We werken met de methode Goed Gedaan. Dit vinden we, gezien de ervaringen, te mager. We gaan op zoek naar een andere methode of aanvulling.

- Informatie en inspraak. Dit zouden we kunnen verbeteren door te beginnen met leerlingenparticipatie.
- Voorzieningen. Dit betreft vooral het WC-gebruik door de bovenbouw.
- Sfeer. Dit staat in relatie met sociaal emotioneel.

3.1.3. Inspectie

In 2012 bezocht de onderwijsinspectie onze school voor het laatst. We vinden de bevindingen van de inspectie niet meer relevant voor de stand van zaken van dit moment. Daarom laten we een beschrijving achterwege.

4. Matrix methodes GBS De Fontein

Leergebied	Methode	Aangeschaft	Opmerkingen/knelpunten	Wanneer
Bijbelonderwijs	Levend Water (vanaf groep 3)	2008	Iedere dag wordt er een bijbelverhaal verteld	
Rekenen en Wiskunde	Kleuterplein Wereld in getallen Kien	2014 2012 2012		
Nederlandse taal	Kleuterplein Taal in beeld v.a.groep 4	2014 2010		
Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen	2006		
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	2010		
Studerend lezen	Nieuwsbegrip XL	2012		
Spelling	Spelling in beeld	2010		
Schrijven	Pennenstreken gr. 3 en 4 Pennenstreken gr. 5 en 6 Schrijven in de basisschool gr. 7 en 8	2014 2015	We zijn schoolbreed overgegaan op los schrift. De methode pennenstreken voeren we trapsgewijs in.	
Engels	Take gr. 5 t/m 8	2011		
Fries	Studio F			
Aardrijkskunde	Hier en daar	2006		
Geschiedenis incl staatsinrichting en geestelijke stromingen	Bij de tijd	2012		
Natuur incl techniek en gezond gedrag	Leefwereld	2004	Vervanging noodzakelijk	2015-2016
Bevordering sociale redzaamheid, incl. verkeer	Goed gedaan Verkeer: Op voeten en fietsen gr. 5 en 6 De verkeerskrant gr. 7 en 8	2012	Kanjertraining, start 2015-2016	2015-2016
Burgerschap en sociale integratie	Inventarisatie van activiteiten	2014-2015		
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling			Vakdocent voor gym	2015-2016

Beeldende vorming (tekenen, handvaardigheid, kunstzinnige vorming)				
Muziek	Muziek moet je doen		Groep 3/4 krijgt wekelijks muziekles (AMV) georganiseerd door muziekschool De Wâldsang. De andere groepen krijgen les van de groepsleerkracht.	

5. Ondersteuning van leerlingen

De ondersteuning van leerlingen kenmerkt zich op onze school door handelingsgericht arrangeren. Daarvoor hebben we één route uitgezet die loopt van basisondersteuning naar extra ondersteuning. Deze beide termen definiëren wij conform de afspraken die daarover gemaakt zijn in het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs waar onze school deel van uit maakt: Friesland 21.01.

Onder basisondersteuning verstaan wij *'de schooleigen interventies in de eigen groep, door de eigen leerkracht, binnen de ondersteuningsstructuur van de school'*. De ondersteuningsstructuur van de school is beschreven in het document Ondersteuningsstructuur De Fontein Buitenpost 2015-2016. Onze school heeft, met behulp van het Q3-instrument, een ondersteuningsprofiel vastgesteld. Hieronder geven we daarvan een samenvatting. Binnen de school zijn de volgende specialisten werkzaam: leerkrachten die extra geschoold zijn als rekencoördinator en een IB-er die is opgeleid tot gedragspecialist. De leerkrachten zijn in staat om de juiste begeleiding te geven aan kinderen met dyslexie. Binnen de school is vanaf groep 1 de nodige kennis opgebouwd voor de begeleiding van een kind met een lichamelijke beperking (Spina Bifida). De school wil ook in de bovenbouw deze leerling de kans blijven bieden op onze school te blijven. Onze school heeft geen extra ondersteuningsarrangementen die we kunnen aanbieden op een bepaald specifiek gebied omschreven in het SOP. De school kan wel een beroep doen op een vast aantal externe deskundigen, waaronder binnen NoorderBasis een Ambulant Begeleider en een Orthopedagoog (generalist) beschikbaar zijn. De inzet van onder andere de orthopedagoog is cyclisch en structureel.

5.1. Uitwerking basisondersteuning

1. Onze school biedt basiskwaliteit; de leerprestaties (primair onderwijs) zijn tenminste voldoende en het onderwijsleerproces en de ondersteuning en begeleiding voldoen aan de kernindicatoren.
2. Wij hebben diagnostische expertise in huis, in de persoon van een orthopedagoog/schoolpsycholoog van de schoolvereniging NoorderBasis.
3. Wij bieden een veilig schoolklimaat.
4. Wij hebben afspraken over het aanbod voor leerlingen met dyslexie. De reken coördinator gaat het aanbod en de afspraken voor dyscalculie uitwerken voor de school, vanaf schooljaar 2015-2016. Het protocol Ernstige Reken-/Wiskundeproblemen en Dyscalculie is op school aanwezig.
5. Wij hebben afspraken over onderwijsprogramma's en leerlijnen die zijn afgestemd op leerlingen met een meer of minder dan gemiddelde intelligentie. De afspraken zijn terug te vinden in het Ondersteuningsdocument van de school per jaar. Kort samengevat komt het erop neer dat we, op grond van methodetoetsen en Cito-toetsen en volgens afspraken, onderwijs- en instructieprogramma's afstemmen op de mogelijkheden van het kind. Dat kan door de onderverdeling in 3 niveaus (1 ster, 2 sterren, 3 sterren), maar daarnaast is er ook aandacht voor de kinderen die het niveau van 1 ster niet halen. In die gevallen wordt er gefundeerd gekeken naar wat WEL mogelijk is. Dit wordt beschreven in een ontwikkelingsperspectief of eigen leerlijn. Voor de kinderen waarvoor de 3 sterren te makkelijk zijn, wordt er vanuit het hoogbegaafdheidsprotocol gekeken naar wat deze kinderen nodig hebben en hier wordt extra op ingezet. (Dit is nog in ontwikkeling.)

6. Wij hebben afspraken over fysieke toegankelijkheid van schoolgebouwen, aangepaste werk- en instructieruimtes en de beschikbaarheid voor leerlingen die hierop zijn aangewezen. Dit wordt per situatie en per kind bekeken en dan eventueel verder aangepast.
7. Wij hebben afspraken over (ortho)pedagogische en/of orthodidactische programma's en methodieken, die gericht zijn op sociale veiligheid en het voorkomen en aanpakken van gedragsproblemen. Binnen de school is de Intern Begeleider als Gedragsspecialist geschoold (Master SEN). In schooljaar 2015/2016 gaat een leerkracht een Masteropleiding Gedrag starten. Het team van De Fontein start het schooljaar 2015/2016 met de Gouden Weken, gericht op veiligheid, welbevinden en sociaal emotionele ontwikkeling, binnen alle groepen. Het team start in augustus 2015 met een 2-daagse Kanjertraining, waarna deze methodiek in dit schooljaar zal worden ingevoerd.
8. Wij hebben een Protocol Risicovolle en Voorbehouden Handelingen (medisch protocol).
9. Wij hebben afspraken over de curatieve zorg en ondersteuning die de school samen met ketenpartners kan bieden. Het Centrum voor Jeugd en Gezin stuurt dit via de gemeente aan. Binnen onze school wordt er intensief samengewerkt met beide schoolmaatschappelijk werksters, Marjan Schutte en Alma de Visser.

5.2. Planmatig werken

Het domein 'Zorg en begeleiding', dat is uitgewerkt in de kwaliteitsaspecten 7 en 8 van het toezichtkader van de Inspectie en de HGW-cyclus, zijn uitgangspunt voor een kwalitatief goede basisondersteuning. De ontwikkeling van alle leerlingen wordt gevolgd door middel van observaties, methode gebonden en methode-onafhankelijke toetsen (Cito). Deze laatste worden in de regel twee keer per jaar afgenomen. Op bestuursniveau is hiervoor een systeem van vroegtijdige signalering afgesproken, inclusief een normeringstabel.

De toets gegevens worden vastgelegd in het leerlingvolgsysteem en vormen de basis voor afstemming op de specifieke pedagogische of didactische behoeften van groepen en van individuele leerlingen. Het effect van deze afstemming wordt structureel geëvalueerd in een cyclisch proces van observeren, signaleren, analyseren, plannen en evalueren. Dit proces wordt beschreven in de Ondersteuningsstructuur van de school. Twee keer per jaar wordt over de voortgang van het onderwijs gerapporteerd aan het bestuur.

5.3. Extra en zware ondersteuning

In het Samenwerkingsverband Friesland wordt gesproken van extra ondersteuning wanneer leerlingen aanvullende ondersteuning nodig hebben. Dat kan op de basisschool of op een school voor speciaal basisonderwijs. Het gaat om interventies die om de school heen, met hulp van buitenaf en onder regie en verantwoordelijkheid van de eigen school, worden uitgevoerd. Extra ondersteuning kan tijdelijk en/of aanvullend worden aangeboden. Binnen de basisschool gebeurt dat in de vorm van een arrangement. Binnen de procesgang Handelingsgericht Arrangeren is dit uitgewerkt en toegespitst. Binnen de procesgang maken we gebruik van het Vraag Profiel Instrument (VPI) om de ondersteuningsbehoefte van de leerling goed in te kunnen schatten en daaraan eventuele middelen te koppelen. Deze interventies kunnen, indien nodig, ook (tijdelijk) buiten de basisschool plaatsvinden (met een toelaatbaarheidsverklaring) in het SBO of SO. In het laatste geval spreken we van zware ondersteuning.

Deze vormen van ondersteuning moeten maatwerk zijn, toegesneden op vragen als: Wat heeft deze leerling nodig; wat heeft de leerkracht nodig; wat heeft de school nodig; welke ondersteuning hebben de ouders nodig? Hier is wettelijk gezien een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor nodig. Scholen van NoorderBasis hanteren een procesgang Handelingsgericht Arrangeren, incl. een Checklist Leerlingbegeleiding. Hierin wordt beschreven hoe de ondersteuning van de leerlingen op bestuursniveau in hoofdlijnen is georganiseerd. Op onze school werken wij conform die procedure. Korteheidshalve verwijzen we hier naar dit document.

6. Personeelsbeleid en professionalisering

De medewerkers zijn de ruggengraat van NoorderBasis en De Fontein. Door samenwerken en autonomie versterkt de leerkracht zijn aandeel in het proces naar passend onderwijs. Het ondernemerschap wordt op alle fronten gestimuleerd, om de binding met het proces levend te houden. Het beleid van NoorderBasis kenmerkt zich daarbij door aandacht voor de persoonlijke professionalisering van het personeel op individueel, team- en NoorderBasisniveau. Daarom nemen we ook in de komende jaren deel aan de workshop 'Delen is Vermenigvuldigen' en daarnaast maken medewerkers individueel een keuze uit het bovenschools cursusaanbod. Hierdoor kan het personeelslid optimaal functioneren en werken aan de pedagogische opdracht van de school. In 2016 wordt het nieuwe inspectiekader van kracht en wordt van scholen gevraagd dat zij systematisch werken aan de ontwikkeling van leerkrachtgedrag, met behulp van een gevalideerd instrument. De Fontein werkt met een kijkwijzer.

6.1. Schoolontwikkeling

Om ons te blijven ontwikkelen gaan we Maatjes Leren. Dit gaat uit van collegiale consultatie met als motto: 'Lesgeven doe je alleen en leren doen we samen'.

Het ondernemerschap neemt een belangrijke plaats in in de ontwikkeling van de medewerker. In het kader van ondernemerschap is het belangrijk dat de medewerker kan experimenteren in het proces van ontwikkeling. Dit geldt voor zijn persoonlijke ontwikkeling, maar ook in relatie met de schoolontwikkeling. Van belang is het om een kritische houding te hebben naar de eigen leerstijl en het leerproces. Een van de leerkrachten gaat een module Gedrag binnen het Master SEN programma volgen.

Als school gaan we ons de komende jaren professionaliseren in het geven van onderwijs aan meer en hoogbegaafde leerlingen.

We gaan het gebruik van iPads uitbreiden naar alle groepen, omdat dit middel ons onderwijs een extra dimensie geeft.

Voor die kinderen die graag handelend leren, willen we het gebruik van de techniektorens inzetten. Ook schaffen we een nieuwe methode voor natuur- en techniekonderwijs aan, om ook daarmee aan bovenstaande tegemoet te kunnen komen.

Begrijpend lezen willen we structureel aanpakken om tot betere resultaten te komen. We werken schoolbreed met een vaste aanpak, om zo de doorgaande lijn te waarborgen. De nieuwe Cito Begrijpend Lezen wordt aangeschaft om zo 2 keer per jaar valide te kunnen toetsen.

De ontwikkeling van het kind met betrekking tot het sociaal emotionele aspect, willen we extra ondersteunen door het volgen van de Kanjertraining en jaarlijks de Gouden Weken in te stellen. De rapporten naar de ouders vinden we verouderd. Daarom zal een nieuwe rapportage gebruikt worden om zo de ouders beter te informeren over de resultaten en ontwikkeling van hun kind.

6.2. Persoonlijke ontwikkeling

Wij stimuleren het nemen van de eigen regie. De afspraken m.b.t. de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers worden beschreven in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Integraal wordt de komende jaren ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling. De medewerkers organiseren door het uitzetten van competentievragenlijsten hun eigen 360-graden feedback. Ook schrijven ze met behulp van Integraal hun persoonlijk ontwikkelingsplannen en geven ze de gesprekkencyclus vorm. Voor de functies schoolleider, interne begeleider en leerkracht zijn er verschillende vragenlijsten die de vereiste vakbekwaamheid beschrijven. De inhoud van deze competentievragenlijsten en de vragenlijsten schoolontwikkeling is op elkaar afgestemd. De vragenlijsten zijn ook afgestemd op de standaarden voor leerkrachten en schoolleiders.

6.3. Vakbekwaamheidsdossier

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

7. Beleidsvoornemens

Nr	Doel	Bron	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	later
1	De directeur voldoet aan de competenties van het Schoolleidersregister (zie functieboek), hij/zij heeft zich geregistreerd en werkt aantoonbaar aan zijn/haar verdere professionalisering.	SBP 2015-2019, punt 1.1	x	x	x	x	
2	We hebben een actueel ondersteuningsprofiel.	SBP 2015-2019, punt 2.2	x		x		
3	Elk personeelslid op onze school onderhoudt een bekwaamheidsdossier dat voldoet aan de eisen van de wet BIO en de afspraken in het personeelsbeleidsplan (o.a. registratie in het lerarenregister).	SBP 2015-2019, punt 3.5	x	x	x	x	
4	Onze school heeft voldoende medewerkers die geschoold zijn in het omgaan met kinderen met gedragsproblemen.	SBP 2015-2019, punt 3.10	x	x	x	x	
5	Op de eindtoets scoort onze school minstens op het landelijke gemiddelde; dat geldt ook voor rekenen en taal afzonderlijk.	SBP 2015-2019, punt 5.2; SP hoofdstuk 4	x	x	x	x	
6	Op de tussentijdse toetsen scoort onze school op alle gebieden voldoende.	SBP 2015-2019, punt 5.3; SP hoofdstuk 4	x	x	x	x	
7	Op onze school wordt volgens het directe instructie model gewerkt.	SBP 2015-2019, punt 5.4	x	x	x	x	
8	Onze school voldoet aan de voor Frysk vastgestelde doelen spreken en luisteren.	SBP 2015-2019, punt 5.7		x			
9	Op onze school wordt de zorg planmatig uitgevoerd, geëvalueerd en indien nodig bijgesteld; dit conform het toezichtskader van de inspectie	SBP 2015-2019, punt 5.9	x	x	x	x	
10	Onze school heeft beleid voor meer- en hoogbegaafde leerlingen.	SBP 2015-2019, punt 5.10	x	x	x	x	
11	Onze school heeft een rekenbeleidsplan, wat jaarlijks bijgesteld wordt.	H3	x	x	x	x	
12	iPad onderwijs als hulpmiddel voor	SP	x	x	x	x	

	adaptief onderwijs.						
13	We hebben een nieuwe methode natuur en techniek.	SP H6	x				
14	Implementeren methode natuur en techniek.	SP H6		x			
15	Onze school is een veilige school. We leren sociale vaardigheden aan en werken preventief en curatief met de Kanjertraining en de Gouden Weken.	SP H3 en H6	x	x	x	x	
16	De resultaten van begrijpend lezen staan op voldoende.	SP H3 en H6	x	x	x	x	
17	We implementeren de techniektorens voor kinderen die graag handelend leren.	SP H6	x	x	x	x	
18	We hebben beleid m.b.t. burgerschap en sociale integratie.		x	x	x	x	
19	De school werkt d.m.v. schoolbrede projecten aan een rijke leeromgeving en sfeer.		x	x	x	x	
20	Onze school werkt met collegiale consultatie.	SP H6	x	x	x	x	
21	De school heeft een nieuw rapport.	SP H6	x				
22	De school werkt aan PR en werving nieuwe leerlingen.		x	x	x	x	
23	Leerlingenparticipatie d.m.v. Leerlingenraad.	SP H3	x	x	x	x	