

schoolplan 2015-2019



voor effectief en affectief onderwijs



Voorwoord

Het schoolplan is een koersbepalend document voor vier jaar. Het is het startdocument voor een nieuwe periode van integrale en cyclische kwaliteitszorg. In het schoolplan staan de beleidsvoornemens voor de periode 2015 – 2019.

De beleidsvoornemens zijn gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport.

Vanuit de beleidsvoornemens uit het schoolplan, wordt voor ieder schooljaar een jaarplan opgesteld. In het jaarplan worden de beleidsvoornemens omgezet in concrete doelstellingen.

Ieder hoofdstuk begint met de visie van Stichting PrimAH op het betreffende domein, waarna we uiteenzetten wat dit betekent voor onze school, waar de school staat en wat de beleidsvoornemens voor de planperiode zijn.

De MR zal de gehele schoolplan periode kritisch meekijken en meedenken en de voortgang van de plannen volgen. De directie van de school legt verantwoording af.

Het bevoegd gezag stelt het schoolplan vast, nadat de MR heeft ingestemd. Het wordt ter toetsing voorgelegd aan de onderwijsinspectie.

Namens het team van obs Jan Thies,

Henk Norbart

directeur

11-01-2016

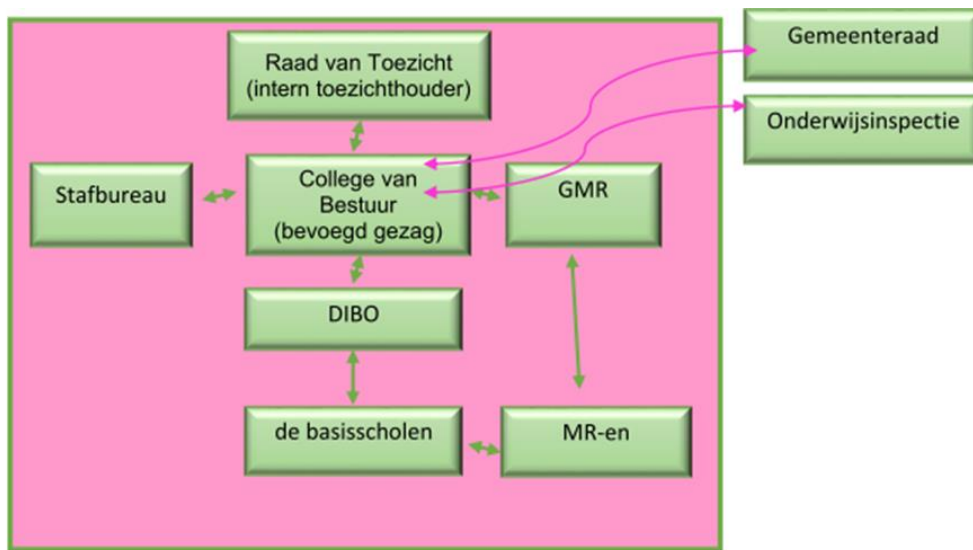
Inhoud

	Schoolplan 2015-2019	1
	Voorwoord	2
	Inhoud	3
	Inleiding	5
1	Visie en beleid	9
1.1	Wat is onze visie op dit domein?	9
1.1.1	Visie van Stichting PrimAH	9
1.1.2	Visie van de school	10
1.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	10
1.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	11
2	Leiderschap en management	12
2.1	Wat is onze visie op dit domein?	12
2.1.2	Wat betekent dit voor obs Jan Thies	13
2.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	15
2.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	15
3	Personeel	16
3.1	Wat is onze visie op dit domein?	16
3.1.2	Wat betekent dit voor obs Jan Thies	20
3.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	20
3.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	21
4	Cultuur en klimaat	23
4.1	Wat is onze visie op dit domein?	23
4.1.2	Wat betekent dit voor obs Jan Thies	25
4.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	27
4.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	29
5	Middelen en voorzieningen	30
5.1	Wat is onze visie op dit domein?	30
5.1.2	Wat betekent dit voor obs Jan Thies	32
5.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	33
5.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	34
6	Management primaire processen	35
6.1	Wat is onze visie op dit domein?	35
6.1.2	Wat betekent dit voor obs Jan Thies	37
6.2.	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	39
6.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	40
7	Management van de secundaire processen	41
7.1	Wat is onze visie op dit domein?	41
7.1.2	Wat betekent dit voor obs Jan Thies	44
7.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	45
7.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	46
8	Waardering personeel	47
8.1	Wat is onze visie op dit domein?	47
8.1.2	Wat betekent dit voor obs Jan Thies	47
	‘Top 10’ Tevredenheid personeel	47
	‘Top 10’ Ontevredenheid personeel	48
8.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	48
8.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	49

9	Waardering klanten	50
9.1	Wat is onze visie op dit domein?	50
9.1.2	Wat betekent dat voor obs Jan Thies	50
	‘Top 10’ Tevredenheid ouders	50
	‘Top 10’ Ontevredenheid ouders	50
	‘Top 10’ Tevredenheid leerlingen	51
	‘Top 10’ Ontevredenheid leerlingen	52
9.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	53
9.3	Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?	53
10	Waardering maatschappij	57
10.1	Context	57
10.2	Wat is onze visie op dit domein?	58
10.3	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	59
11	Resultaten en opbrengsten	60
11.1	Wat is onze visie op dit domein?	60
11.1.2	Wat betekent dat voor obs Jan Thies	61
11.2	Waar staan we nu en wat willen we bereiken?	62
12	Planning	63
12.1.	Thema’s	63
12.2	Planning in de tijd	67
13	Bijlage	68
13.1	Bijlage 1 schooltijden	68

Inleiding

Organogram Stichting PrimAH



De directeur-bestuurder is *bestuurlijk verantwoordelijk*, terwijl de schooldirecteuren *uitvoeringsverantwoordelijk* zijn. Het toezicht van de Raad van Toezicht richt zich op de strategie, de doelen en het beleid van de stichting. De gemeenteraad ziet als extern toezichthouder toe op de financiële positie van de stichting en de onderwijsinspectie ziet toe op de onderwijskwaliteit op de scholen.

Algemene Visie

Ieder kind krijgt de ruimte om in zijn eigen tempo en op zijn eigen niveau te leren. We zien elk kind in zijn geheel en hebben oog voor de totale ontwikkeling. Zo kan iedereen zich optimaal ontwikkelen en gaan we voor 'eruit halen wat er in zit'.

We bieden kinderen een rijke leeromgeving. Soms gaan ze zelf op zoek naar informatie, op de computer bijvoorbeeld of buiten. Daarmee prikkelen we hun nieuwsgierigheid en krijgen ze inspiratie. De kinderen vormen op hun beurt ook een inspiratiebron voor ons. We ontdekken graag wat een kind belangrijk vindt en wat het ons kan leren.

Op nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs, zoals coöperatief en duurzaam leren, springen we actief in. Daarbij leren we van en met elkaar. De leerkrachten zijn ons kapitaal, hun vakmanschap is belangrijk. We verantwoorden ons over de keuzes die we maken. Anderen kunnen erop rekenen dat we doen wat we zeggen en dat we daarbij ons best doen.

We hebben doorlopend de focus op de onderwijskwaliteit. We bieden passend onderwijs. Afstemming van het onderwijs op de onderwijsbehoeften van de leerlingen staat centraal. We gaan uit van ontwikkelingsmogelijkheden en kansen voor kinderen, waarbij we ons richten op

de positieve kwaliteiten: wat kan dit kind goed? Wat vindt het leuk? Wat zijn de stimulerende factoren? Waarin ben ik als leerkracht sterk? Welke aanpak werkt wel en onder welke omstandigheden?

We benutten deze positieve kwaliteiten in het onderwijsaanbod naar leerlingen.

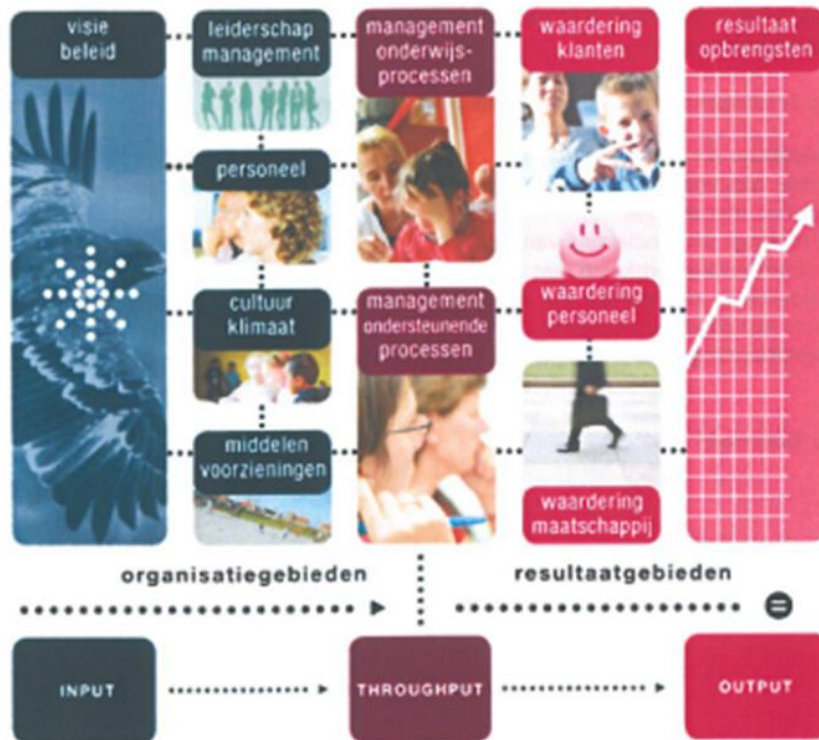
Doelstellingen

We hebben de focus op de totale ontwikkeling van kinderen en bevorderen deze. We richten ons op de verstandelijke en op de emotionele ontwikkeling, op creativiteit en op het verwerven van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden. We besteden aandacht aan doelen die voor alle leergebieden van belang zijn: goede werkhouding, gebruik van leerstrategieën, reflectie op eigen handelen en leren, uitdrukken van eigen gedachten en gevoelens, respectvol luisteren en bekritisieren van anderen, verwerven en verwerken van informatie, ontwikkelen van zelfvertrouwen, respectvol en verantwoordelijk omgaan met elkaar en zorg voor en waardering van de leefomgeving.

De doelstellingen van onze school zijn grotendeels bepaald door de Wet op het Primair Onderwijs en de vastgestelde kerndoelen. Kerndoelen zijn streefdoelen, ze geven aan wat iedere school in elk geval moet nastreven.

Kwaliteitszorg

Binnen ons systeem van cyclische en integrale kwaliteitszorg is gekozen voor het INK-model. Het model helpt om de samenhang tussen de processen inzichtelijk en logisch te beschrijven. Het indelen van het schoolplan op basis van het INK model is voor ons de beste manier om samenhang in het schoolplan aan te brengen.



Onder planmatige schoolontwikkeling verstaan we het doordacht en stap voor stap verbeteren van allerlei werkprocessen binnen de school. De relatie tussen het schoolplan en planmatige schoolontwikkeling laat zich goed verbeelden in de PDCA cyclus:



De **kwaliteitscirkel van Deming** is een creatief hulpmiddel voor kwaliteitsmanagement en probleemoplossing, ontwikkeld door William Edwards Deming. De cirkel beschrijft vier activiteiten die op alle verbeteringen in organisaties van toepassing zijn. De vier activiteiten zorgen voor een betere kwaliteit. Het cyclische karakter garandeert dat de kwaliteitsverbetering continu onder de aandacht is.

De vier activiteiten in de kwaliteitscirkel van Deming zijn:

- PLAN: Kijk naar huidige werkzaamheden en ontwerp een plan voor de verbetering van deze werkzaamheden. Stel voor deze verbetering doelstellingen vast.
- DO: Voer de geplande verbetering uit in een gecontroleerde proefopstelling.
- CHECK: Meet het resultaat van de verbetering en vergelijk deze met de oorspronkelijke situatie en toets deze aan de vastgestelde doelstellingen.
- ACT: Bijstellen aan de hand van de gevonden resultaten bij CHECK.

We zijn proactief en alert ten aanzien van het beoordelen van de kwaliteit van ons onderwijs. We bepalen vooraf nog nadrukkelijker onze koers en gaan na of we onze (onderwijs)doelstellingen hebben bereikt (evidence based), op leerling-, groeps-, school- en bovenscholings niveau

We bewaken dit proces door middel van PrimAH Alert. Aan de ene kant is dit ons early warning system, aan de andere kant onze schoolplanmonitor, zowel voor de schooldirecteur als de directeur-bestuurder.

Rol bevoegd gezag

Jaarlijks worden kwaliteitsgesprekken gevoerd met de schooldirecteur over het schooljaarplan, het schooljaarverslag en de resultaten uit PrimAH-Alert. Daarnaast gebruikt de directeur-bestuurder PrimAH Alert om naar de Raad van Toezicht verantwoording af te leggen over het strategisch beleid, welke doelen zijn bereikt en welke (verbeter)processen nog lopen.

Met behulp van ESIS (leerlingvolgsysteem) is het mogelijk om de (leerling)opbrengsten van de scholen in kaart te brengen en te monitoren of de gestelde normen van de inspectie, CITO of van het bestuur worden gehaald.

1. Visie en beleid

1.1 Wat is onze visie op dit domein?

1.1.1 visie van Stichting PrimAH

Wij staan voor kwalitatief goed onderwijs. Hierbij staat *'hart voor kinderen en hart voor personeel'* centraal. We werken op basis van vertrouwen en nemen en geven verantwoordelijkheid. Openheid en respect zijn waarden die in de scholen zichtbaar zijn. In al ons handelen zijn we consequent en transparant. We werken continu aan verbetering van het onderwijs, met goede schoolresultaten op het gebied van kennis, vaardigheden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen als meetbaar gevolg. Dit doen we in een cultuur waarin we open staan voor nieuwe ideeën en veranderingen.

We zijn samen op reis naar een veilige, goed georganiseerde plek, een podium voor passie voor onderwijs. Een plek waar we rekening houden met elkaars behoeften en wensen, waar ruimte is voor verschillen en gebruik wordt gemaakt van elkaars kracht. Een plek met ruimte voor emoties en humor. Een plek om trots op te zijn. Op die manier organiseren we onderwijskwaliteit dat duurzaam is, daar plukken we allemaal de vruchten van.

Samenwerking is een noodzaak om op alle fronten de uitdagingen van de toekomst tegemoet te treden.

- Samen werken aan kwaliteit van onderwijs.
- Samen werken aan kwaliteit van leiderschap.
- Samenwerking tussen scholen om elkaar te versterken.
- Samen staan voor een PrimAH cultuur en klimaat.
- Samen zorgen voor goede faciliteiten.

De school is een belangrijke factor in haar omgeving (dorp). De communicatie met die omgeving is zeer belangrijk: *'It takes a village to raise a child'*. Het is een taak van de medewerkers van de school om een brug te slaan naar die omgeving en er voor te zorgen dat de school wordt ervaren als een sieraad in het dorp.

We werken vanuit het gedachtegoed van Michel Fullan. De samenhang der dingen is belangrijk. Een keten is zo sterk als haar zwakste schakel.

1.1.2 Visie van de school

obs Jan Thies, voor effectief en affectief onderwijs.

Wij werken op een manier die voor iedere leerling, individueel en groepsgewijs, voldoende tijd biedt om zo goed mogelijk te presteren.

Daarnaast besteden wij aandacht aan het sociaal functioneren, want individueel welbevinden is van groot belang. Een kind dat goed 'in zijn vel' zit, komt tot betere prestaties.

Een leerling die in sociale contacten goed functioneert, gaat met een veilig gevoel naar school.

Wij willen bereiken dat een leerling van de Jan Thiesschool aan het einde van zijn basisschoolperiode met een goed gevoel terugkijkt en dat hij tot leerresultaten is gekomen die passen bij zijn of haar niveau.

Vandaar: **obs Jan Thies, voor effectief en affectief onderwijs**

Effectief omdat wij keuzes maken die voor kinderen het meeste rendement zullen opleveren.

Voorbeelden hiervan zijn zelfstandigheid, zelfredzaamheid en verschillende organisatievormen.

Affectief omdat wij veel aandacht besteden aan het welbevinden van kinderen. Dit doen wij door middel van de Kanjertraining

1.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
We werken volgens onze missie	Toekomstbestendig	Onze school werkt samen met een andere school volgens de richtlijn Samenwerking.	0
Opmerking	De richtlijn en het stappenplan Samenwerking worden ontwikkeld door Stichting PrimAH		
We werken volgens onze missie	PrimAH beleid	In ons schoolplan en schooljaarplan zijn de Big 5 en de 4 grote projecten herkenbaar opgenomen.	10
We werken volgens onze missie	It takes a village to raise a child	Onze school organiseert activiteiten om ouders, dorpsgenoten en belangstellenden bij de school te betrekken.	10
Opmerking	Ouders helpen op verschillende wijze op school: - Medezeggenschapsraad - oudergeleding - Oudervereniging: Bestuur en klassenouders - Verkeersouders - Overblijfcommissie - Luizen Opsporings Team - extra handen in de klas - kascontrole financiën van de Oudervereniging - kascontrole van de Stichting Financiën obs Jan Thies		

	- boeken ruilen in de bibliotheek - hulp bij het vervoer van het schoolschaatsen - etc.		
We werken volgens onze missie	It takes a village to raise a child	Onze school draagt bij aan een aantal activiteiten van het dorp.	10
Opmerking	Onze school heeft het oorlogsmonument in het dorp geadopteerd. Groep 8 levert een actieve bijdrage aan de dodenherdenking. De sportverenigingen mogen gastlessen geven tijdens de gymles. De muziekvereniging verzorgt een gastles. In school wordt, via Klankrijk Drenthe, muziekles gegeven. Indien er in de gemeente activiteiten voor kinderen worden georganiseerd worden deze bij de kinderen en ouders kenbaar gemaakt (maandbulletin ,website en/of FolderThies (folderinformatie bij ingangen). Tijdens de GVO-lessen wordt in het kader van Kerst een bezoek gebracht aan De Wenning. In het kader van Sint Maarten wordt een bezoek gebracht aan Hendrik Kok. Er wordt een bezoek gebracht aan De Trans om samen met de bewoners de dieren te verzorgen. De inwoners van Rolde zijn welkom tijdens de afsluiting van het schoolproject en de Lampionnenshow.		

1.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom zullen ze worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Onze school werkt samen met een andere school volgens de richtlijn Samenwerking.	Samenwerking als richtlijn voor een PrimAH toekomst

2. Leiderschap en management

2.1 Wat is onze visie op dit domein?

Klasse!Management

Schooldirecteuren maken het verschil bij het functioneren van scholen. De stijl van leidinggeven moet matchen met de situatie om effectief leiderschap tot stand te brengen. Vanuit onderzoek wordt het belang van onderwijskundig leiderschap voor de schooleffectiviteit onderstreept.

Onderwijskundige schoolleiders zijn sterk gericht op het schoolsucces voor elk kind, proberen nieuwe werkwijzen uit als bestaande praktijken niet goed werken, betrekken alle geledingen binnen de school bij het zoeken naar oplossingen en tonen een passie voor leren en ontwikkelen.

Onderwijskundig leiderschap is sturing, de beïnvloeding van wat er in het onderwijsleerproces gebeurt, met het oog op structurele verbetering van het leren van de leerlingen binnen de school.

Onderwijskundig leiderschap, oftewel management met klasse, in de school brengt leerkrachten in de positie om leerlingen goede resultaten te laten behalen, bijvoorbeeld door passend onderwijs en door ICT-mogelijkheden te benutten in het onderwijsleerproces. Onderwijskundig leiderschap stimuleert leerkrachten om zich professioneel te ontwikkelen.

De relatie tussen schooldirecteur en leerkrachten is cruciaal. Het opstellen en communiceren van schooldoelen, het ondersteunen en evalueren van de instructie, het waken over de instructietijd, het veelvuldig aanwezig zijn, het zorgen voor beloningen voor leren en vooral ook het volgen van de leerling resultaten vormen uiterst invloedrijk gedrag van de onderwijskundige leider binnen de school. Het houdt meer in dan een simpel weten wat er moet gebeuren; het is weten wanneer, hoe en waarom zaken moeten gebeuren.

Goed voorbeeld doet goed volgen.

Morele doelen, inzicht in verandering, relaties opbouwen, kennis ontwikkelen en delen, en samenhang creëren zijn de componenten voor effectief leiderschap. Voeg daarbij energie, enthousiasme en hoop en je hebt de effectieve leider die zorgt voor betrokkenheid en positieve resultaten.

Op onze school functioneert de schooldirecteur als onderwijskundig leider. Dat betekent dat de schooldirecteur:

- energiek en enthousiast de organisatie leidt.
- een visie heeft en deze uitdraagt.
- richting en sturing geeft aan het team en de individuele werknemers.
- op effectieve wijze organiseert en plant,
- in de meest brede zin van het woord resultaatgericht is.
- delegeert, flexibel, reflectief en zelfsturend is.
- problemen analyseert, actie onderneemt en daarbij besluitvaardig en communicatief is.
- overtuigingskracht heeft, luistert en achter zijn personeel staat.
- het primaire proces bewaakt, daarbij kwaliteitsgericht, ondernemend en innovatief is.
- voor faciliteiten en voorwaarden zorgt opdat leerkrachten hun werk naar behoren en in balans kunnen verrichten.
- vertrouwen geeft en schept.

Managementstatuut

Stichting PrimAH kent een statutair directeur-bestuurder, die het bevoegd gezag is van de stichting. De Raad van Toezicht ziet toe op het functioneren van de directeur-bestuurder. In het managementstatuut is de relatie van de schooldirecteuren tot de directeur-bestuurder verhelderd. Dit heeft tot doel om op een effectieve en heldere wijze de missie en het beleid van de organisatie te realiseren. Het uitgangspunt is, dat de schooldirecteur bevoegd is om binnen de eigen school alles te doen of te laten wat nodig is om zijn opdracht, zoals die is vastgelegd in de functiebeschrijving van schooldirecteur in het functieboek van de stichting, te realiseren. De schooldirecteur legt hierover verantwoording af aan de directeur-bestuurder volgens het reglement College van het Bestuur.

2.1.2 Wat betekent dit voor obs Jan Thies

De directeur en de drie bouwcoördinatoren vormen samen het Managementteam (MT). Ze vergaderen maandelijks over de ontwikkelingen van de school.

De evaluatie en de ontwikkeling van beleid, worden altijd gerelateerd aan:

- de visie van de school
- de schoolpopulatie
- de praktische uitvoerbaarheid
- het motto 'effectief en affectief'

De bouwcoördinatoren zijn aanspreekpunt voor de leerkrachten die in hun 'bouwgroep' vallen

en leiden de bouwvergaderingen.

De school heeft drie bouwen:

- onderbouw (groepen 1-2)
- middenbouw (groepen 3-4)
- bovenbouw (groepen 5 -8).

De directeur en de Intern Begeleider vormen samen het Schoolzorgteam (SZT). Ze hebben om de week overleg over de leerlingenzorg en de ontwikkelingen van de school.

Het Schoolzorgteam stuurt op opbrengstgericht werken en draagt er zorg voor dat de leerkrachten zich kunnen richten op het primaire proces. Groepsbesprekingen, gezamenlijke analyse van de opbrengsten hebben een structurele plaats in de agenda.

De directeur van de school legt in zijn manier van leiding geven in eerste instantie het accent op kwaliteitsverbetering. Hiertoe legt hij eerst zijn oor te luister, analyseert de situatie, om vervolgens een lijn uit te zetten en planmatig te werken aan de realistisch gestelde doelen. Daarbij betreft hij nadrukkelijk het team. Hij zet zijn visie met impact neer; hij streeft naar betekenisgeving bij alle teamleden. Voorstellen worden in openheid besproken, besluiten worden in consensus genomen. Alle teamleden committeren zich aan genomen besluiten. Besluiten worden vastgelegd in de interne schoolgids.

Waar nodig treedt de directeur daadkrachtig op.

Naast de VHM legt de directeur wekelijks flitsbezoeken af aan iedere groep om het onderwijs te monitoren. Er heerst een open deur cultuur, deuren van leslokalen, de IB-ruimte en de directie kamer staan vaak letterlijk open.

Uit de tevredenheidspeiling blijkt dat de teamvergaderingen als affectief worden ervaren. Om een ieder te laten meedenken en meebeslissen, wordt er regelmatig gebruik gemaakt van coöperatieve werkvormen.

2.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Alle leidinggevenden dragen zorg voor Klasse!management	Klasse! Management	Op onze school is sprake van Klasse!management.	8
Opmerking	De Richtlijn Klasse!management wordt opgesteld door Stichting PrimAH. De vaardigheidsmeter voor de IB-er (VHM-IB) is in ontwikkeling en wordt door Stichting PrimAH ingekocht wanneer deze beschikbaar wordt gesteld door Cadenza Onderwijsconsultancy. De vaardigheidsmeter leerkracht, functioneringsgesprekken en flietsbezoeken worden structureel uitgevoerd. Het beoordelingsgesprek wordt opgesteld door Stichting PrimAH.		
Alle leidinggevenden dragen zorg voor Klasse!management	Onderwijskundig leiderschap	Ik functioneer als onderwijskundig leider, conform richtlijnen.	8
Alle leidinggevenden dragen zorg voor Klasse!management	Visie	Ik heb een visie op onderwijs en weet dit uit te dragen en ernaar te handelen in mijn school.	8
Alle leidinggevenden dragen zorg voor Klasse!management	Analyse	Ik ben in staat om de analyses van de leerling resultaten om te zetten naar beleid voor onze school.	8
Alle leidinggevenden dragen zorg voor Klasse!management	Professioneel en lerend	Ons team functioneert als een professionele leergemeenschap.	7
Opmerking	Indien van toepassing worden coöperatieve werkvormen ingezet tijdens team/bouw-vergaderingen. Indien van toepassing wordt kennis gedeeld en worden gastsprekers uitgenodigd.		
Alle leidinggevenden dragen zorg voor Klasse!management	Professioneel	Ik ben geregistreerd bij het schoolleidersregister register PO, conform CAO.	5
Opmerking	De directie heeft zich aangemeld bij het schoolleidersregister PO. De registratie heeft nog niet door het schoolleidersregister plaatsgevonden.		

2.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom zullen ze opgenomen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Ons team functioneert als een professionele leergemeenschap.	Klasse! Management
Ik ben geregistreerd bij het schoolleidersregister register PO, conform CAO.	Missie

3. Personeel

3.1 Wat is onze visie op dit domein?

Versterken van de leer-kracht in de klas

De afgelopen jaren is intensief geïnvesteerd in scholing, ontwikkeling en coaching. Het team en individuele leerkrachten hebben zich ontwikkeld op diverse terreinen: het werken met het Activerende Directe Instructie Model (ADIM), het versterken van de vaardigheden op het gebied van ADIM n.a.v. de Vaardigheidsmeter Instructiegedrag (VHM), het werken met coöperatieve werkvormen, omgaan met gedrag, analyseren van leerresultaten, etc. Het is van belang deze opgedane kennis en vaardigheden te actualiseren en te vergroten. We maken daarbij zo mogelijk gebruik van eigen expertise.

Het is van belang dat leerkrachten zich blijven ontwikkelen en dat doen vanuit een professionele grondhouding. Ruimte voor nieuwe ideeën, een kritische houding naar elkaar en naar zichzelf dragen daaraan bij.

Een goede voorbereiding van de lessen, oog voor kwaliteit en benutten van elkaars specialiteit versterkt de kracht van een leerkracht. Deskundige en inspirerende leerkrachten zijn de belangrijkste krachtbron voor goed leren van leerlingen.

De leerkracht in balans

We hebben aandacht voor de positie van de leerkracht. We zorgen voor voldoende mogelijkheden om zich te ontwikkelen, door middel van scholing. De teams werken als een professionele leergemeenschap. Er is aandacht voor werkdruk en het samen zoeken naar oplossingen. Waar mogelijk verminderen we de bureaucratie en waar schriftelijke verantwoording nodig is, zorgen we voor werkbare formats.

Klasse!management

De leerkracht is de manager van het onderwijsproces in de klas. Klasse!management omvat alle maatregelen die een leerkracht neemt om een ideaal leer- en werkklimaat te creëren. Met andere woorden: klasse!management is de manier waarop het onderwijs georganiseerd wordt. Het gaat hierbij niet alleen om regels, maar om veel meer aspecten: de lesinhoud, de methoden, de manier van werken, de instructie en de relatie tussen leerkracht en leerlingen. Bij klasse!management zijn de competenties van de leerkracht belangrijk, de leerkracht moet

bijvoorbeeld duidelijk en consequent zijn, er voor zorgen dat de lestijd effectief gebruikt wordt. Bij goed klasmanagement gaat het niet alleen om het oplossen van problemen, maar vooral om het voorkomen van problemen.

Professionele leergemeenschap (PLG)

Een PLG is een team dat duurzaam individueel en samen leert om het onderwijs aan leerlingen en de resultaten van de leerlingen te verbeteren. In een PLG staat het leren van de leerlingen centraal.

Ons team is een PLG, het is een team

- met een duidelijke en gedeelde visie op onderwijs en het leren van kinderen.
- dat de overtuiging heeft dat 'ieder kind kan leren en elke leerkracht kan lesgeven met de juiste hulp'.
- dat zijn eigen onderwijspraktijk onderzoekt en/of reflecteert
- dat kennis deelt, open staat voor nieuwe inzichten en samen leert.
- dat zich gezamenlijk verantwoordelijk voelt en betrokken is bij het onderwijsleerproces.
- met een cultuur van elkaar aanspreken en feedback geven .
- dat de reflectieve dialoog aangaat.

Leren kan niet in een isolement en daarom stimuleren we dat leerkrachten en schooldirecteur van en met elkaar (en van en met experts) kunnen leren. We consulteren elkaar en delen ervaringen over wat wel en niet werkt en waarom. We bespreken de resultaten en verbeteren het onderwijs in de klas.

Leren van elkaar

Jaarlijks wordt de Vaardigheidsmeter Instructiegedrag (VHM) bij de leerkrachten afgenomen. De schooldirecteur observeert (met indicatoren) het instructiegedrag om de pedagogische en de didactische vaardigheden van de leerkrachten in kaart te brengen. Met de vaardigheidsmeter instructiegedrag komen die aspecten naar voren die verder ontwikkeld moeten worden. Training en coaching kunnen daarna gericht worden ingezet. Schoolleiders worden getraind en gecertificeerd in het gebruik van de VHM.

Gesprekscyclus

Elk jaar wordt met elke leerkracht na de afname van de VHM en een eventuele hermeting een PrimAH SBL (Standaard Beroepskwaliteit Leraren) competentie-gesprek gehouden. De afname van de VHM en het PrimAH SBL competentie-gesprek vormen samen het functioneringsgesprek en zijn onderdeel van de gesprekscyclus.

Tijdens het PrimAH SBL competentie-gesprek worden, indien noodzakelijk, afspraken gemaakt aan welke competentie(s) de komende periode wordt gewerkt. Tevens worden aanvullend de volgende PrimAH-onderwerpen besproken en aan de PrimAH SBL-lijst toegevoegd:

- gespreksonderwerpen door personeelslid ingebracht
- gesprekspunten door directie ingebracht
- afspraken gemaakt tijdens vorige gesprek
- schooltaken
- LB-taken
- werkplezier
- waardering voor het werk
- loopbaanontwikkeling
- mobiliteitswensen
- verzuimfrequentie
- verbeter suggesties voor de schoolorganisatie
- verbeter suggesties voor de PrimAH-organisatie
- samenwerking met de directie
- persoonlijk
- afspraken

Beoordelingsgesprekken

Een beoordelingsgesprek is een eenrichtingsgesprek, waarin de schooldirecteur een waardeoordeel uitspreekt over het functioneren van de leerkracht. In het beoordelingsgesprek baseert de schooldirecteur zich op de prestaties uit de VHM afname en het PrimAH SBL competentie-gesprek, waarmee alle bekwaamheidseisen in de Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO) worden beoordeeld. Daarnaast wordt er een goed personeelsbeleid gevoerd om de bekwaamheid van de leerkracht op peil te houden en verder te ontwikkelen. Daarom houdt de school een bekwaamheidsdossier bij van iedere leerkracht.

Taakbeleid

Taakbeleid heeft als doelstelling het beheersen van de taakbelasting van het onderwijzend personeel om een zo evenredig mogelijke spreiding van werkzaamheden te realiseren, over het jaar en over de week. Jaarlijks worden de taken voor het volgend schooljaar vastgesteld en verdeeld tijdens de planningsbijeenkomst. Er kunnen schooltaken verdwijnen, maar ook nieuwe geïntroduceerd worden.

Mobiliteit

Alle personeelsleden hebben een bestuursaanstelling. Dat houdt in dat ze binnen iedere school van de stichting geplaatst kunnen worden. Het streven is altijd om te komen tot vrijwillige mobiliteit, zodat het loopbaanperspectief en het plezier aan het werk blijft bestaan. Mocht vrijwillige mobiliteit niet tot een resultaat leiden, dan wordt overgegaan tot verplichte mobiliteit. Hoe mobiliteit er in de praktijk uit ziet en hoe we het binnen de stichting organiseren, staat omschreven in het mobiliteitsplan. De CAO-PO blijft altijd van kracht en de afvloeiingsvolgorde diensttijd is daarbij leidend. Elke school heeft met de richtlijnen mobiliteit de mogelijkheid om eigen criteria inzake de afvloeiingsvolgorde aan te brengen.

Formatie op Maat (FOM)

Wij werken voor de inzet van het personeel vanuit de uitgangspunten van Formatie op Maat. Dit houdt in dat vanuit de stichting een rekenmethode wordt toegepast op basis van het aantal leerlingen per school. Op basis hiervan wordt formatie toegekend aan onze school voor de groepen, de directie, eigen beleid, intern begeleider, ICT-er en voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Startende leerkracht

Er valt onderscheid te maken tussen leerkrachten die al over enige ervaring beschikken en leerkrachten die nauwelijks over ervaring beschikken. We vinden het belangrijk dat leerkrachten zich goed en snel moeten kunnen inwerken. Er is een richtlijn opgesteld ter ondersteuning van de nieuwe collega.

3.1.2 Wat betekent dit voor obs Jan Thies

In het scholingsplan staat beschreven welke scholing het team en de individuele teamleden volgen. De scholingskeuze is gebaseerd op het schooljaarplan en op het persoonlijke ontwikkelingsplan (o.a. op basis van de VHM) van de individuele leerkracht.

Van de jaarlijkse margedagen, de dagen waarop de leerlingen vrij zijn, staan er twee in het teken van de leerlingenzorg. De leerkrachten werken dan aan het analyseren van de Cito-toetsen, groepsplannen en het pedagogisch-didactische groepsoverzicht.

Naast het afnemen van de VHM, brengt de directeur van de school, flitsbezoeken aan iedere groep om zicht te hebben op het primaire proces en om het primaire proces te kunnen bewaken. Opvallende geobserveerde zaken worden gedeeld en/of besproken met het team, of met de individuele leerkracht. Leerkrachten vragen regelmatig n.a.v. het flitsbezoek om feedback.

Een deel van de teamvergaderingen staan in het teken van leren van elkaar: o.a. door te reflecteren op en het evalueren van het primaire proces. Hierbij wordt veelvuldig gebruikt gemaakt van coöperatieve werkvormen. Hiermee verhogen we de effectiviteit; iedereen heeft inbreng in een relatief kort tijdsbestek.

Een startende leerkracht wordt gecompenseerd in het taakbeleid. Daar wordt in de schooltaken rekening mee gehouden. Daarnaast heeft de startende leerkracht een ervaren collega als maatje.

3.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Capabel	Op onze school werken de leerkrachten volgens het ADIM.	10
Opmerking	Dit blijkt uit: - de vaardigheidsmeter (VHM) - de flitsbezoeken - de groepsplannen.		
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Vitaal	Het ziekteverzuim op onze school is lager dan 5%.	10
Opmerking	Het ziekteverzuim was in 2014-2015 4,52%.		

We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Vitaal	Op onze school heeft niemand zich het afgelopen schooljaar vaker dan 2x ziek gemeld.	0
Opmerking	Als een leerkracht zich vaker dan twee keer ziek heeft gemeld, dan heeft de directie met de betreffende leerkracht een frequent verzuimgesprek gevoerd.		
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Gemotiveerd	Ik ben in-gesprek-met mijn teamleden over hun ambities.	10
Opmerking	Tijdens het functioneringsgesprek zijn de ambities van het personeelslid een vast gespreksonderwerp.		
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Tevreden	Ons team is tevreden over PrimAH als werkgever.	8
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Zorgzaam	Op onze school worden jonge leerkrachten ondersteund volgens de afspraken in de notitie 'Startende Leerkrachten'.	10
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Loopbaanperspectief	Op onze school zijn (naar verhouding van onze schoolgrootte) voldoende taken, passend bij de functie van LB leerkracht.	10
We beschikken over capabel, vitaal en gemotiveerd personeel: de leerkracht in balans	Balans	Op onze school wordt er balans tussen werkdruk en werkplezier ervaren.	0
Opmerking	De werkdruk wordt in de Personeel Tevredenheids Peiling (PTP) gescoord met een 2,24 tegen 2,45 gemiddeld van alle scholen. De afgelopen jaren zijn o.a. de volgende werkdruk verlagende maatregelen genomen en ingevoerd: - minder vergaderen - korter vergaderen - afspraken over de aan-/afwezigheid op niet werkdagen - minder personeelsleden in commissies - duidelijke interne communicatie (weekplanning + briefing + verslaglegging van briefing op PrimAH-net). - vastleggen van de afspraken in richtlijnen - 2 studiemiddagen/dagen die leerkrachten inzetten voor het werken aan zorg (groepsplannen maken, pedagogisch didactisch groepsoverzicht, analyse toetsen, enz.). - gebruik maken van het ouderportal digiDuif voor het intekenen van de oudergesprekken - digitalisering van het schoolrapport voor de leerlingen.		

3.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom zullen ze worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Op onze school heeft niemand zich het afgelopen schooljaar vaker dan 2x ziek gemeld.	De leerkracht in Balans
Op onze school wordt er balans tussen werkdruk en werkplezier ervaren.	De leerkracht in Balans

4. Cultuur en klimaat

4.1 Wat is onze visie op dit domein?

Een-mét elkaar in gesprek cultuur

We creëren een mét-elkaar-in-gesprek cultuur op diverse fronten. Kernbegrip is daarbij tweerichting-verkeer, elkaar informeren, naar elkaar luisteren, van elkaar leren, elkaar versterken en ondersteunen.

Het is van belang dat we erkennen dat iedereen uniek is, dat we eigen standpunten los kunnen laten of in een breder perspectief gaan zien. Vertrouwen is daarbij een belangrijke factor.

Leidinggevenden in-gesprek-met medewerkers.

Voor leidinggevenden en medewerkers hanteren we uiteraard de werkwijze volgens de gesprekkencyclus, maar daarnaast bieden professionele leergemeenschappen (PLG), intervisie en individuele gesprekken een aanknopingspunt om met-elkaar-in-gesprek te zijn.

Teamleden in-gesprek-met leerlingen.

Met leerlingen wordt in de klas op diverse manieren gesproken, soms in groepjes, soms individueel. Het verdient aanbeveling om daarnaast een podium te creëren waarin leerlingen mee denken en praten en ze te betrekken bij besluiten over zaken waarin hun mening meegewogen kan worden (bijvoorbeeld een leerlingenraad).

Teamleden in-gesprek-met ouders

Het is van belang om met-ouders-in-gesprek te gaan over zaken waarin hun mening meegewogen wordt. Dat kan zijn op het niveau van het belang van hun eigen kind, maar ook bij schoolse zaken van algemene aard (bijvoorbeeld omgekeerde oudergesprekken).

Professionele cultuur

Een voorwaarde voor onderwijsontwikkeling is een professionele cultuur in de school, waarin kwaliteit leidend is. De kern van de professionele cultuur zit in het uitgangspunt dat iedereen

gelijkwaardig is als mens, maar als professional niet iedereen gelijk is: zogenoemde 'erkende ongelijkheid'. Hiermee wordt onderkend dat ieders kwaliteiten op een verschillend vlak liggen.

Werken op basis van vertrouwen

Wederzijds vertrouwen is een voorwaarde voor het nemen van verantwoordelijkheid, het maakt veel beheersinstrumenten overbodig.

We werken naar de onderstaande waarden:

- We hebben een brede rolopvatting, een hoge mate van betrokkenheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- We hebben vertrouwen in elkaar en in anderen (team, schoolleiding, bestuur), maar zijn wel waakzaam.
- We zijn voorspelbaar en consistent.
- We zijn helder in onze communicatie.
- We tonen voorbeeldgedrag en zijn integer.
- We kunnen loslaten en er is ruimte voor fouten.
- We zoeken en bieden hulp en steun.
- Er is een vrije uitwisseling van kennis en informatie.
- Het groepsbelang gaat boven het persoonlijk belang, maar we zijn wel betrokken bij wel en wee van personen.

Het is de plicht van ieder van ons om deze waarden te bewaken.

Opbrengst- en handelingsgericht werken

Opbrengstgericht werken is het systematisch en doelgericht werken aan het maximaliseren van de prestaties van leerlingen. Werken met een professionele leergemeenschap komt, volgens ons, de werkcultuur van scholen en organisaties rondom de school ten goede. We gaan de uitdaging aan om een onderzoekende en opbrengstgerichte cultuur te creëren in alle lagen van de organisatie. Oftewel, we scheppen een werkcultuur waarin planmatig gewerkt wordt aan de verbetering van het onderwijs en het verhogen van resultaten. Vooral kennis van 'evidence based practice' is hierbij cruciaal

4.1.2 Wat betekent dit voor obs Jan Thies?

Logo



Het logo van de school is een kind in beweging . Het is opgebouwd uit de initialen van Jan Thies
De kleur groen verwijst naar de groene omgeving van de school.
De rode en gele kleur verwijzen naar de kleuren van de vlag van Rolde.

Kanjertraining

Op de Jan Thiesschool vinden wij de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen even belangrijk als de cognitieve ontwikkeling (het leren). Wanneer een kind zich niet prettig voelt, zal het niet tot leren komen. Kinderen verlangen een schoolomgeving waarin ze zichzelf kunnen zijn en kunnen leren, zonder gepest of uitgelachen te worden.

Alle leerkrachten, ouders/verzorgers en mensen die bij de school betrokken zijn, willen bijdragen aan een positief klimaat. Zij houden toezicht, praten met kinderen over hun gedrag en spreken hen erop aan. Een van de dingen die ook gedaan wordt is het promoten van goed gedrag en bewustmaken van soms onbedoeld verkeerd gedrag.

Op de Jan Thiesschool doen we dit met behulp van de Kanjertraining. Het belangrijkste doel van de Kanjertraining is dat een kind positief over zichzelf en de ander leert denken. Hierdoor heeft het kind minder last van sociale stress. Ook op langere termijn is dit effect merkbaar. Het blijkt dat kinderen na het volgen van de Kanjertraining zich beter kunnen concentreren op school en betere leerresultaten behalen.

Op verzoek van het ministerie van OCW heeft het Nederlands Jeugdinstituut antipest-programma's beoordeeld.

De Kanjertraining is door het Nederlands Jeugdinstituut goedgekeurd als anti-pestprogramma.

Vier typetjes

De Kanjertraining werkt aan de hand van 4 typetjes, die door middel van een dier of pet zichtbaar worden gemaakt. Bij elk typetje hoort een bepaald soort gedrag. Hierdoor krijgen kinderen snel inzicht in hun eigen en andermans gedrag.



Type Konijn

Het konijn is bang en stil. Hij vindt zichzelf waardeloos en vindt dat anderen alles beter en mooier kunnen. Het konijn vindt zichzelf zielig en weet niet hoe het de problemen moet oplossen. In de Kanjertraining is dit de gele pet.

Type Pestvogel

De pestvogel vindt zichzelf heel goed en alle anderen waardeloos. Hij speelt de baas en vindt zichzelf stoer. De pestvogel heeft weinig respect voor anderen en zoekt het conflict op. In de training is dit een zwarte pet.

Type Aap

De aap is een uitslover en meeloper. Hij vindt zichzelf en anderen waardeloos. De aap is vaak te vinden in gezelschap van de pestvogel. De aap lacht anderen uit en denkt leuk gevonden te worden met grappen, vaak ten koste van anderen. In de training is dit de rode pet.

Type Tijger

De tijger wordt ook wel de kanjer genoemd. De tijger denkt positief over zichzelf en over anderen. Angst, agressie en humor zijn in dit type in evenwicht. De tijger lost de problemen goed op, kan gevoelens onder woorden brengen en zoekt op tijd hulp. In de training is dit de witte pet.

We maken bij de kinderen ook duidelijk onderscheid tussen de persoon en het gedrag.

Door bijvoorbeeld de vraag te stellen; 'Welke pet heb je nu op?' koppel je het gedrag los. We zeggen ook niet: 'Je bent een pestvogel'. We zeggen wel: 'Je gedraagt je als een pestvogel'. Op deze manier corrigeren we het gedrag, zonder het kind het gevoel te geven dat het wordt afgewezen.

Kanjerafspraken

Bij de Kanjertraining horen vijf afspraken:

1. We vertrouwen elkaar.
2. We helpen elkaar.
3. Niemand speelt de baas.
4. Niemand lacht uit.

5. Niemand doet zielig.

In het kort gaat het bij de Kanjertraining om:

- Het bieden van we eenvoudige, heldere regels, die kinderen helpen en houvast geven.
- Het geven van handvatten in sociale omgangssituaties.
- Het leren uitgaan van een positieve levensvisie en toekomst- en oplossingsgericht voor zowel kinderen, leerkrachten en ouders.
- Leerlingen leren positief over zichzelf en de ander te denken.

Ons streven is dat elk kind zich een Kanjer voelt.

We gebruiken het leerlingvolgsysteem van de Kanjertraining, KANVAS.

We beschikken over een Kanjertraining – Pestprotocol.

Sinds 17 augustus 2015 is de Jan Thiesschool erkende Kanjerschool.



4.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen.

Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Positief	Ik ben trots op PrimAH en straal dat uit.	10
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Positief	Ons team is trots op de PrimAH en straalt dat uit.	10
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Met-elkaar-in-gesprek	Op onze school zijn we met elkaar in gesprek volgens de richtlijn van de 'met-elkaar-in-gesprek-cultuur'.	0
Opmerking	De richtlijn met-elkaar-in-gesprek is in ontwikkeling door Stichting PrimAH. Binnen Medezeggenschapsraad en Oudervereniging is goede communicatie		

	een aandachtspunt. Communicatie is een vast agendapunt op de MR-agenda. De Kinderraad vertegenwoordigt de belangen van alle leerlingen van school. De groepen 5 t/m 8 vaardigen elk twee leerlingen af. Het doel van de Kinderraad is o.a. de leerlingen nog meer te betrekken bij school, met hen te spreken i.p.v. over hen, verantwoordelijkheid te geven en te leren hoe een democratie werkt. Mogelijke gespreksonderwerpen kunnen zijn: de organisatie en inhoud van de schoolactiviteiten, aankoop van speelgoed en/of speeltoestellen, punten uit de klas, enz. De groepen 1 t/m 4 worden door een hogere groep vertegenwoordigd, de zogenaamde partnergroep. Zodra er gespreksonderwerpen van de groepen 1 t/m 4 zijn, wordt dit bij de partnergroep gemeld en zal zij het punt inbrengen in de Kinderraad. Ook de terugkoppeling wordt door de partnergroep geregeld.		
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Bekend beleid	Ons team en de MR zijn bekend met de Big 5 en de 4 grote projecten uit het strategisch beleidsplan.	8
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Zichtbaar	Op website van onze school is belangrijke informatie over de school.	10
Opmerking	Op de website staat o.a.: - schoolplan - schooljaarplan - schooljaarverslag - schoolgids - nieuwsbrieven - notulen van de Medezeggenschapsraad - notulen van de Oudervereniging - notulen van de Kinderraad - enz.		
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Zichtbaar	Ouders hebben toegang tot afgeschermd info over de school via een digitaal portal.	10
Opmerking	De communicatie met ouders gaat via het ouderportal digiDuif.		
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Lerend	Ons team wisselt ervaring en kennis uit op PrimAH-net.	0
Opmerking	Er wordt Stichting breed nog onvoldoende gebruik gemaakt van PrimAH-net door de teams om informatie te delen. Op school worden vooral documenten geplaatst op PrimAH-net.		
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Herkenbaar	We slaan een brug naar de omgeving en onze school wordt ervaren als een 'sieraad' in het dorp en haar omgeving.	6
Opmerking	Er is geen peiling onder de bewoners van Rolde uitgevoerd. Activiteiten als de jaarlijkse Lampionnenshow en de afsluiting van het schoolproject worden druk bezocht.		
Samen met elkaar in gesprek zodat leerlingen, ouders en personeel zich gehoord voelen	Betrokkenheid	Ik werk volgens de uitgangspunten van het Statement Vertrouwen.	10

4.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom zullen ze worden opgenomen in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Op onze school zijn we met elkaar in gesprek volgens de richtlijn van de 'met-elkaar-in-gesprek-cultuur'.	Een met-elkaar-in-gesprek cultuur
Ons team wisselt ervaring en kennis uit op PrimAH-net.	Versterken van de leer-kracht in de klas
We slaan een brug naar de omgeving en onze school wordt ervaren als een 'sieraad' in het dorp en haar omgeving.	De school in haar omgeving

5. Middelen en voorzieningen

5.1 Wat is onze visie op dit domein?

De belangrijkste verdeling in kostensoorten is die tussen personele kosten en materiële kosten.

Personele kosten

Ten aanzien van personele kosten zijn de volgende onderdelen van belang:

- salariskosten
- bedrijfsgezondheids- en arbozorg
- vervanging en ziekteverzuim
- ontwikkeling, coaching en scholing
- reis- en verblijfskosten
- cafetariamodel en attentieregeling

Voor de inzet van personeel op de scholen is de beleidsnotitie Formatie op Maat leidend en de inzet wordt op bestuursniveau bepaald.

Materiële kosten

OLP-B

Hieronder vallen de kosten voor de aanschaf van lesmethodes. De middelen worden op bovenschools niveau beheerd. Op grond van een meerjarenbegroting, die de schooldirecteur jaarlijks indient, kunnen na overleg met de beleidsmedewerker onderwijs, methodes worden aangeschaft.

De vergoeding in de lumpsum volgens de oude Londo-bekostiging is de norm.

Huisvesting

Adequate huisvesting en onderhoud van het schoolgebouw is een essentiële randvoorwaarde voor het geven van kwalitatief goed en verantwoord onderwijs. Het huisvestingsbeleid valt onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag. De schooldirecteur is verantwoordelijk voor het goed beheer van het schoolgebouw en -terrein. Aan de gemeentelijke dienst voor Openbare Werken is uitbesteed dat zij:

- de schoolgebouwen eens in de 2 jaar inspecteren;
- het meerjaren onderhoudsprogramma opstellen (a.d.h.v. de inspecties);
- de uitvoering van regulier en groot onderhoud initiëren.

Op voorstel van de directie kunnen zaken worden aangepakt. Daarbij moet echter rekening worden gehouden met het algemeen beleid van het bevoegd gezag.

Zelfbeheerbudget

Een aantal onderdelen van de lumpsum financiering is gemandateerd aan de schooldirecteuren, het zogenaamde zelfbeheerbudget. Het gaat hierbij om de budgetten voor:

- jaarlijkse uitgaven onderwijsleerpakket (OLP-A). Hieronder vallen de kosten voor aanschaf van dagelijkse leermiddelen (pennen, potloden, schriftjes etc.) en andere inrichtingsartikelen.
- ICT-vergoeding. Hieronder vallen dagelijkse kosten die te maken hebben met ICT.
- klein herstel-onderhoud schoolgebouw. Kleine kosten die in eigen beheer kunnen worden uitgevoerd worden hieruit betaald.
- overige uitgaven. Hieronder vallen bijv. kosten m.b.t. telefoon, porti, reiskosten en schooltelevisie.
- TSO-middelen. Hieronder vallen kosten die te maken hebben met de aanschaf van materiaal voor het overblijven.

Bij de uitvoering van het zelfbeheer zijn de volgende afspraken vastgelegd:

- De budgetten worden jaarlijks bovenschools vastgesteld.
- De nota's van het zelfbeheerbudget worden betaald van de eigen schoolrekening.
- De schooldirecteur legt halfjaarlijks verantwoording af over het zelfbeheerbudget aan de beleidsmedewerker financiën.

De overige gelden, zoals b.v. de groepsafhankelijke gelden (onderhoud, schoonmaak, meubilair, elektriciteit, verwarming e.d.) worden beheerd op bovenschools niveau.

Sponsoring

Voor het bedrijfsleven kan de school aantrekkelijk zijn om te benaderen voor sponsoring, de jeugd is immers een aantrekkelijke doelgroep. Bij sponsoring gaat het om geld, goederen en/of diensten, die een sponsor verstrekt aan de school/het bevoegd gezag. In sommige gevallen kan een tegenprestatie van de school worden verlangd en is het van belang af te wegen of sponsoring in het belang is van de kinderen en of het verantwoord is de kinderen/de ouders

met een tegenprestatie (b.v. reclame) te confronteren. Schenkingen vallen niet onder sponsoring.

Mocht de school sponsoring overwegen dan wordt bekeken of sponsoring verenigbaar is met de doelstellingen van de school. Overwogen wordt of de sponsoring in overeenstemming met de goede smaak en het fatsoen is en of de objectiviteit gewaarborgd is.

ICT

De rol van ICT in het onderwijs wordt steeds belangrijker. Dit vraagt ook de nodige investeringen en onderhoud waarop wij als school ook eigen beleid moeten ontwikkelen.

5.1.2 Wat betekent dit voor obs Jan Thies?

OLP-B

De school beschikt over actuele, moderne methodes. De keuze voor een methode is gerelateerd aan de visie van de school (zie 1.1.2) en de leerling populatie. De school beschikt over een meerjarenbegroting.

Huisvesting

Het schoolgebouw is in zijn oorspronkelijke vorm in 1958 gebouwd. In de loop der jaren is er het nodige bij de school aangebouwd, waardoor het zijn langgerekt karakter heeft gekregen. Er zijn 17 lokalen, een speelzaal, een centrale hal, een werkplein, een directiekamer, een IB-kamer, een ICT-kantoor, een administratie-ruimte, een conciërge-ruimte en drie spreekkamers.

Er zijn twee speelplaatsen: een voor groep 1-2 en een voor de groepen 3 -8.

Wat betreft gebouwenonderhoud hebben het personeel van de school, de leerlingen en de ouders de taak om zuinig om te gaan met het gebouw en de nabije omgeving. We willen dat de inrichting onze onderwijsvisie ondersteunt en dat zij de kinderen uitdaagt om te leren en te onderzoeken. Waar mogelijk benutten we de ruimte om stilte werkplekken te creëren. Voor de rust in de school vinden wij het van belang dat de school opgeruimd en schoon is.

Voor de gymlessen van de groepen 3-8 maken we gebruik van de gymzaal en/of sporthal in ontmoetingscentrum 'de Boerhoorn'.

Zelfbeheerbudget en sponsoring

Door weloverwogen keuzes te maken, blijft de school binnen het zelfbeheerbudget. De school maakt geen gebruik van sponsoring.

ICT

Ieder leslokaal beschikt over een digitaal schoolbord en we beschikken in de groepen 1-2 over drie werkstations (computers) per groep en in de groepen 3-8 over 5 werkstations.

Sinds het schooljaar 2014-2015 heeft de school een eigen intranet omgeving binnen PrimAH-net.

De taken van de ICT-er zijn de afgelopen jaren verschoven van 'hulp netwerkbeheerder' naar ICT-coach. De ICT-er is daarvoor opgeleid.

5.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	In control	Ik blijf binnen ons zelfbeheerbudget.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	In control	De meer jaarlijkse uitgaven (voor OLP-B) blijven binnen onze meerjarenbegroting.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Inzichtelijk	Ik heb zicht op de budgetten, inkomsten en uitgaven die voor onze school relevant zijn	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Transparant	Ik kan de PrimAH begroting uitleggen aan mijn team.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Energiebewust	In ons team levert iedereen een actieve bijdrage aan de daling van de energielasten.	6
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Energiebewust	De energielasten op onze school zijn gedaald.	10
Opmerking	School beschikt over zes zonnepanelen.		

Factor	PI	Doel	S
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Goed onderhouden	Ik ben tevreden over het (groot)onderhoud van onze school.	10
Opmerking	Het onderhoud wordt uitgevoerd conform het meerjarenplan Onderhoud. Dit maakt dat de school tevreden is over het (groot) onderhoud.		
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Adequaat	Op onze school is het ICT-gebruik doelmatig en eigentijds.	10
Er zijn voldoende middelen om aan onze standaarden van kwaliteit te voldoen	Faciliterend	Onze school ervaart dat het stafbureau zorg draagt voor adequate voorzieningen.	10
Opmerking	Elk lokaal beschikt over een digitaal schoolbord. Zonwering is geplaatst om een goede beeldkwaliteit van het digitale schoolbord te garanderen. In diverse lokalen is een luchtventilatiesysteem aangebracht om het binnenklimaat te verbeteren. Wanneer tekortkomingen t.a.v. de voorzieningen worden aangekaart binnen de stichting, worden deze, indien mogelijk, opgelost. Indien dit niet mogelijk is worden verzoeken m.b.t. gewenste voorzieningen, beredeneerd afgewezen.		

5.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom zullen ze opgenomen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
In ons team levert iedereen een actieve bijdrage aan de daling van de energielasten.	Klasse! Management

6. Management primaire processen

6.1 Wat is onze visie op dit domein?

Onderwijs dat PrimAH past

We dragen zorg voor Passend Onderwijs in de breedste zin van het woord. We zorgen dat we voldoen aan de richtlijnen van het ministerie, maar doen dat vanuit een eigen visie op onderwijskwaliteit, waarbij 'hart voor kinderen' leidend is.

Ieder kind mag er zijn en heeft recht op maximale ontwikkelmogelijkheden op alle terreinen. Het is van belang dat er evenwicht is in het aanbod van de vakken. De laatste jaren is onder de noemer van 'opbrengstgericht werken' de focus gelegd op taal en rekenen. Dit heeft zijn vruchten afgeworpen. De tijd is nu rijp om het accent iets te verleggen en te focussen op de totale ontwikkeling van het kind.

Voor een goede ontwikkeling van kinderen is het tevens van belang te zorgen voor een veilige leeromgeving met structuur, rust, ruimte en regels.

De leerkracht maakt het passend

We benaderen de kinderen vanuit een positieve grondhouding. De leerkrachten weten wat een kind nodig heeft en passen het aanbod hierop aan. Al onze leerkrachten werken volgens het Activerende Directe Instructie Model (ADIM). Ze zijn geschoold in het omgaan met verschillen. Ze leren van elkaar en vormen samen een op elkaar afgestemd onderwijsteam.

Klasse!Management

De leerlingen zijn onder aansturing van de leerkracht verantwoordelijk voor het groepsproces in de klas en zijn samen deel van het geheel. Voor een gedeelte zijn ze eigenaar van het managen van hun eigen leerproces. Wanneer dat goed georganiseerd is spreken we van Klasse!management.

Handelingsgericht werken (HGW)

Handelingsgericht werken wil de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen verbeteren. HGW wil adaptief onderwijs concreet maken.

Adaptief onderwijs gaat uit van de **verschillen tussen kinderen** en stemt het onderwijs af op

de **behoefte van de leerlingen**. De visie erachter is dat kinderen beter leren als de leerstof op de interesses van de leerlingen is afgestemd.

Adaptief onderwijs wil **afwisseling** in de lessen en meer aandacht voor **samenwerken**. Het zelfvertrouwen en de eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen moet zoveel mogelijk gestimuleerd worden.

HGW gaat uit van zeven principes, die er met elkaar voor zorgen dat de onderwijsbehoeften van de kinderen centraal staan en dat er goed afgestemd wordt met het kind en de ouders.

Ook is het belangrijk dat er doelgericht, systematisch en transparant gewerkt wordt op scholen, onder andere bij het maken en uitvoeren van groepsplannen en het ontwikkelingsperspectief (OPP) .

Daarom is de HGW-cyclus ontwikkeld, om de zorg op groepsniveau en individueel niveau goed te regelen. Deze cyclus kent vier fasen:

1. Signaleren. Onder andere het signaleren van leerlingen die extra begeleiding nodig hebben.
2. Analyseren. Hieronder valt het benoemen van de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
3. Plannen. De leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften clusteren en een groepsplan opstellen.
4. Realiseren. Het groepsplan in de praktijk uitvoeren.

Groepsplannen

We zijn aan de slag gegaan met opbrengst- en handelingsgericht werken. Een middel voor het opbrengstgericht- en handelingsgericht werken dat wordt ingezet is het groepsplan. Hierin is het onderwijskundig handelen ten aanzien van een groep voor (meestal) een halfjaar vastgelegd. Dat handelen moet in lijn zijn met de leer- en sociale opbrengsten die de school wil bereiken met haar leerlingen. In het groepsplan is weergegeven welke inhoudelijke doelen de leerkracht met zijn groep nastreeft. In het dagelijks handelen draait het allemaal om het bereiken van de lesdoelen met in het achterhoofd het behalen van de thema- en methodeblokdoelen, de tussendoelen uit de leerlijn en tenslotte de vaardigheidsgroei van alle leerlingen in de groep.

Activerend

Een effectieve instructie kan niet zonder zorgvuldige planning en efficiënte tijdsindeling. Bij activerende directe instructie doorlopen de leerkracht en de leerling samen op een interactieve manier de stappen in de onderwijsleersituatie. Dit model is gestructureerd opgebouwd in zeven fasen:

- Terugblik. De onderwijsactiviteit start met het ophalen van voorkennis en/of het bespreken van het voorgaande werk.
- Oriëntatie. De leerkracht presenteert het onderwerp van de les. De leerkracht geeft een lesoverzicht met eindtijd. Ook benoemt de leerkracht de lesdoelen en bespreekt de leerkracht het belang van de leerstof.
- Instructie. In kleine stappen onderwijst de leerkracht de leerstof.
- Begeleide inoefening. Onder begeleiding van de leerkracht oefenen de leerlingen de zojuist aangeboden leerstof.
- Zelfstandige verwerking. In deze fase gaan de leerlingen zelfstandig aan de slag.
- Evaluatie. Daarna komt de nabespreking van de dingen die goed en minder goed gingen. Laat de leerlingen dit zelf benoemen. Controleer of het lesdoel bereikt is.
- Terug- en vooruitblik. De leerkracht plaatst de les in de context van de andere lessen en geeft aan welke vervolgactiviteit komt.

Coöperatief leren

Coöperatief leren stimuleert dat leerlingen actief informatie verwerven, bewerken, toepassen of oefenen. Doordat de leerlingen met elkaar over de leerstof praten, elkaar uitdagen om een moeilijk begrip uit te leggen en hun gedachten onder woorden brengen, ondergaat de leerstof een persoonlijke bewerking en krijgt daardoor meer betekenis voor de leerling.

Coöperatief leren stimuleert de interactie tussen de leerlingen. Ook sociale en communicatieve vaardigheden worden door de interactie bevorderd. Coöperatief leren bevordert een positief pedagogisch klimaat. Door regelmatig coöperatieve werkvormen toe te passen wordt duidelijk dat het belangrijk is samen te werken aan activiteiten en samen doelen te bereiken. Kinderen leren elkaar beter kennen en er ontstaan meer onderlinge relaties. Door te ervaren dat je met verschillende leerlingen prettig samen kunt werken, ook met kinderen die heel anders zijn dan jijzelf, ontstaat respect en waardering voor elkaar.

6.1.2 Wat betekent dit voor obs Jan Thies?

Om onze leerlingen het onderwijs te bieden wat we voor staan (zie visie - 1.1.2 en 6.1.1) werken wij op de volgende manier:

- Wij hanteren het Activerende Directe Instructiemodel, zoals hierboven beschreven (6.1.1) en maken daarbij gebruik van modellen, coöperatieve werkvormen.
- Wij werken met het programma en naar de visie van de Kanjertraining.
- Wij brengen systematisch de onderwijsbehoeften van alle leerlingen in kaart. Op grond van de onderwijsbehoeften bieden we de vakken technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen/wiskunde op drie niveaus.
Voor leerlingen die buiten deze drie niveaus vallen, stellen we een individuele leerlijn en een ontwikkelingsperspectief op.
- Wij werken planmatig aan de kwaliteit van ons onderwijs.
- Wij evalueren ons onderwijs op het proces en op de resultaten.

Leerstofaanbod en differentiatie

Wij bieden de leerstof van de basisvakken op drie niveaus aan. We hebben daarom de groep in drie subgroepen ingedeeld. De meergroep krijgt een korte instructie, de basisgroep krijgt de basisinstructie en de hulpgroep krijgt de basisinstructie en een verlengde instructie of een begeleide inoefening. De verwerking is eveneens gedifferentieerd en passend bij de subgroep.

Leerlingen voor wie het aanbod binnen deze 3 subgroepen niet toereikend is, krijgen een aanbod op maat; differentiatie naar onder of naar boven.

Voor leerlingen met een grote ontwikkelingsvoorsprong maken we gebruik van de leerlijn Levelspel (groep 1-2 (3) en Levelwerk (groep 3-8).

Om de kerndoelen van het basisonderwijs te realiseren, maken wij gebruik van methodes. Een overzicht van de gebruikte methodes is te vinden in de schoolgids.

Naast de kwaliteit van de methode, zijn de visie van de school en de schoolpopulatie leidend in methode keuzes.

Lesrooster

Voor het lesrooster verwijzen we naar de schoolgids.

Schooltijden

De schooltijden van de verschillende groepen zijn opgenomen in bijlage 1.

6.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	A-DIM	Ik monitor het Activerende Directe Instructiemodel conform de richtlijnen van de stichting.	10
Opmerking	Naast de afname van de Vaardigheidsmeter, bezoekt de directeur elke groep regelmatig, het zogenaamde fliitsbezoek. N.a.v. de fliitsbezoeken vindt desgewenst een gesprekje plaats tussen de directeur en de betrokken leerkracht. Deze gesprekken zijn soms op initiatief van de directeur en soms op initiatief van de leerkracht. Wanneer de fliitsbezoeken daar aanleiding toe geven, leiden de bezoeken tot het agenderen van (bepaalde aspecten van) het Activerende Directe Instructie Model (ADIM) en/of teamafspraken m.b.t. de uitvoer van het primaire proces.		
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Doelgericht	Onze leerkrachten zijn in staat om kwantitatieve en kwalitatieve doelen te formuleren voor hun groep.	8
Opmerking	Bij elke les wordt een leerdoel geformuleerd en dit met de kinderen gecommuniceerd. Doel is het aanbod en didactiek (nog) doelgerichter af te stemmen op de leerlingen.		
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Analyse	Onze leerkrachten zijn in staat om de resultaten en opbrengsten van hun groep te analyseren en hier doelgerichte acties op te ondernemen.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Opbrengstgericht	Onze school werkt opbrengstgericht volgens de PrimAH richtlijnen.	0
Opmerking	De richtlijn Opbrengsten is in ontwikkeling door Stichting PrimAH.		
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Inspectieproof	Op onze school wordt het toezichtskader van de onderwijsinspectie aantoonbaar als minimale standaard voor onderwijskwaliteit gehanteerd.	10
We leveren kwalitatief goed onderwijs, samen ontwikkelen we ons	Effectief	Op onze school is een adequaat beleid ter voorkoming van pesten en we reageren effectief op pestproblematiek.	10
Opmerking	De Jan Thiesschool is een erkende Kanjerschool. We maken gebruik van KANVAS, het leerlingvolgsysteem van de Kanjertraining. Twee maal per schooljaar wordt KANVAS ingevuld, waardoor o.a. de pestproblematiek wordt gemonitord. Indien nodig wordt er actie ondernomen. Er is een Kanjertraining - Pestprotocol. De interne vertrouwenspersoon brengt elk schooljaar een bezoek aan elke klas om zich bekend te maken en met hen te bespreken wat zij kunnen doen als er zich een probleem voordoet.		

6.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Onze school werkt opbrengstgericht volgens de PrimAH richtlijnen.	Versterken van de leer-kracht in de klas

En verder werken we aan:

- Nieuwe methodes of methodiek voor de zaakvakken
- Nieuwe methode taal/spelling
- Cultuur met kwaliteit – leerlijn beeldend: tekenen/schilderen
- Uitwerking Leerlijn ICT
- Beleid opstellen voor leerlingen met een zeer grote ontwikkelingsvoorsprong
- Implementeren van de huidige afspraken
- Actieplan n.a.v. de drie tevredenheidsspeilingen (leerlingen + ouders + personeel)
- Herbezinning op de huidige schooltijden
- Activiteiten afmaken die tijdens het schooljaarplan 2014-2015 niet zijn uitgevoerd.

7. Management secundaire processen

7.1 Wat is onze visie op dit domein?

Passend Onderwijs: A, B en S leerlingen

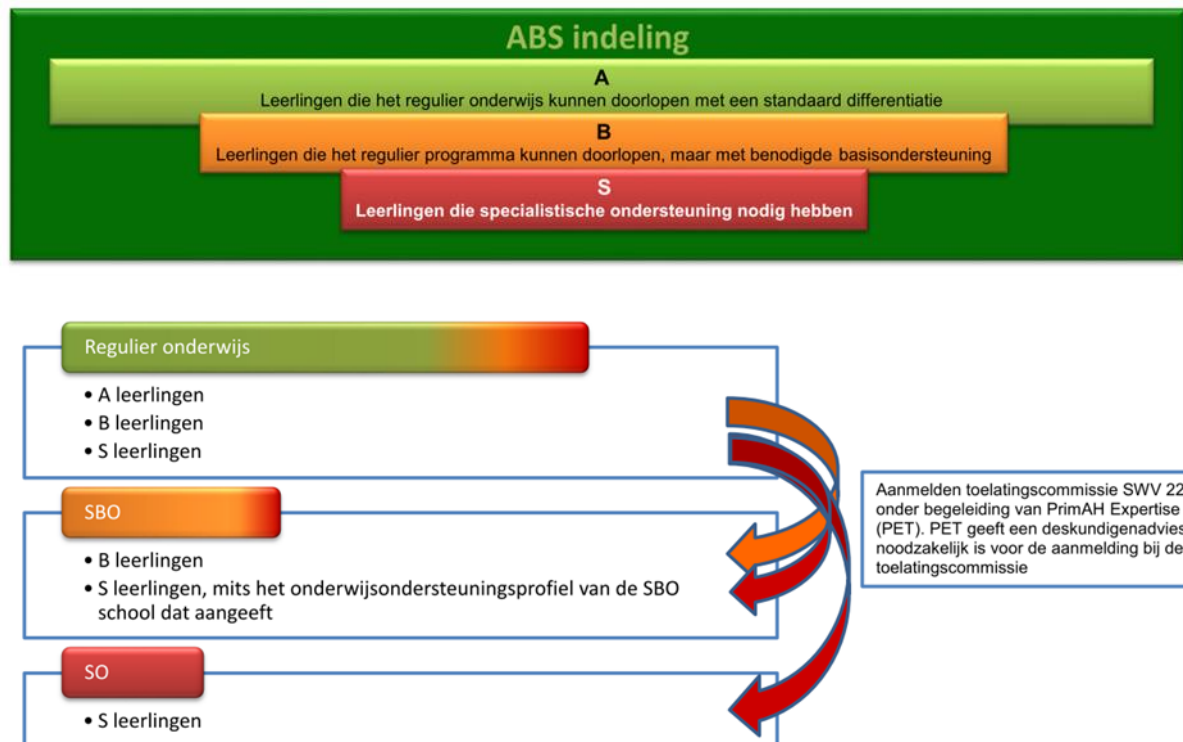
Elk kind is anders en heeft daardoor andere onderwijsbehoeftes. We stellen in ons onderwijs de behoefte van de kinderen centraal. Continu stellen we ons de vraag: 'Wat heeft dit kind nodig om tot een optimale ontwikkeling te komen?' Denk daarbij aan de differentiatie in instructie, de leertijd en uitdaging in het aanbod van de leerstof. Het team formuleert doelen met betrekking tot leren, werkhouding en sociaal emotioneel functioneren. Het gaat hierbij zowel om korte als lange termijn doelen. Positieve aspecten zijn daarbij van groot belang. Dit gaat niet alleen om de positieve aspecten van het kind, maar ook van de leerkracht, de groep, de school en de ouders.

Passend Onderwijs is op niveaus ingericht, de basisondersteuning en extra ondersteuning. Dit komt neer op:

- Basisondersteuning: Onderwijs dat passend is binnen het regulier onderwijsprogramma. Leerlingen die het reguliere programma kunnen doorlopen m.b.v. standaard differentiatie of benodigde basisondersteuning waarbij wordt afgeweken van de standaard differentiatie.
- Extra ondersteuning: Leerlingen voor wie de basisondersteuning niet voldoende is en een specialistische onderwijsbehoefte hebben. Het overstijgt het niveau van de basisondersteuning. Uitgangspunt is: *'regulier waar het kan, speciaal waar het moet'*.
- In ons Onderwijs Zorg- en OndersteuningsProfiel (OZOP) hebben wij uitgebreid omschreven op welke wijze wij basisondersteuning bieden aan al onze kinderen. Het OZOP is in te zien op school en is gepubliceerd op onze website.

Verwijzing leerling of niet toelaatbaar

Als wij als basisschool de (extra) ondersteuning die een kind nodig heeft niet (helemaal) zelf kunnen bieden, gaan we op zoek naar een andere school die dat wel kan. Om in aanmerking te komen voor special onderwijs (SO) of speciaal basisonderwijs (SBO) heeft een kind een toelaatbaarheidsverklaring nodig. Het samenwerkingsverband geeft deze toelaatbaarheidsverklaringen af, alleen nadat er deskundigenadvies heeft plaatsgevonden.



Grensoverschrijdend gedrag

Onder grensoverschrijdend gedrag verstaan wij zowel fysiek als verbaal wangedrag zoals bijvoorbeeld:

Fysiek: slaan, schoppen, vechten of andere vormen van lichamelijk geweld.

Verbaal: intimidatie, schelden of alle taalgebruik dat anderen kwetst c.q. negatief benadert.

Mochten er zich situaties voordoen (waarvan een kind de oorzaak is) waarbij het welzijn en de veiligheid van andere kinderen en van leerkracht in het geding komt, dan stellen we de ouders daarvan direct in kennis. Ook de onderwijsinspectie en de leerplichtambtenaar worden in kennis gesteld wanneer er sprake is van time-out of schorsing.

Bij incidenten op het gebied van ernstig ongewenst gedrag, dat een direct gevaar vormt voor andere kinderen of voor groepsleerkrachten, kan worden besloten tot een time-out en/of een schorsing c.q. ontzegging van de toegang van de school.

We onderscheiden de volgende vormen van time-out en schorsing en het ontzeggen van de toegang tot de school:

1. Time out A (tijdelijke verwijdering uit de groep, opvang in de school).
2. Time out B (tijdelijke verwijdering uit de school).
3. Schorsing
4. Verwijdering

In het 'beleid aanmelding, toelaten, verwijzing en verwijdering' zijn de richtlijnen en stappenplannen ten aanzien van aanmelding, verwijzing en het grensoverschrijdend gedrag beschreven. Dat is in te zien op school of via onze website.

Begeleiding naar het VO, schooladvies en centrale eindtoets

Het schooladvies van de basisschool is leidend voor de toelating in het voortgezet onderwijs. De score op de eindtoets is aanvullend en fungeert bij de toelating als onafhankelijk tweede gegeven.

Het schooladvies is in ieder geval gebaseerd op de volgende items:

- resultaat leerlingvolgsysteem CITO van de groepen 6 t/m 8
- resultaten methode gebonden toetsen van de groepen 6 t/m 8
- sociaal emotionele ontwikkeling
- werkhouding
- doorzettingsvermogen
- zelfstandigheid
- omgaan met huiswerk

De Plaatsingswijzer VO wordt als hulpmiddel gehanteerd bij het opstellen van het schooladvies. De resultaten van de plaatsingswijzer (uitkomst welke leerweg of schoolsoort) wordt overgenomen of er beredeneerd van afgeweken.

Het schooladvies omvat niet meer dan twee leerwegen of schoolsoorten. Bredere adviezen (vmbo/havo/vwo) zijn niet toegestaan. Leerlingen waarover twijfel bestaat, dienen in het voortgezet onderwijs op een zo hoog mogelijk niveau in te stromen.

Het schooladvies wordt voor 1 maart gelijktijdig opgenomen in het onderwijskundig rapport, dat een beeld geeft van de leerresultaten en vorderingen, het gedrag, de (sociaal-emotionele) ontwikkeling en de ondersteuningsbehoeften van de leerling.

Valt het resultaat op de Centrale Eindtoets hoger uit dan het schooladvies, dan heroverweegt de basisschool het schooladvies altijd. In overleg met de leerling en zijn ouders kan de school het advies dan naar boven bijstellen, maar dat is niet verplicht. Het is wenselijk dat de vo-school (waar de leerling is aangemeld) bij de heroverweging wordt betrokken.

Ligt het resultaat van de Centrale Eindtoets onder het niveau van het geadviseerde schooltype, dan wordt het schooladvies niet aangepast. Deze leerlingen krijgen in het voortgezet onderwijs de kans om te laten zien dat ze het geadviseerde onderwijstype aankunnen.

De VO-school neemt voor de toelating geen extra toetsen en testen af om het niveau van de leerling nader te bepalen, bijvoorbeeld een toelatingsexamen of een psychologisch onderzoek. Ook mag zij, naast de eindtoets, geen extra gegevens als tweede gegeven gebruiken of eisen, bijvoorbeeld de Entreetoets (groep 7), toetsen van het leerlingvolgsysteem of een IQ-test.

Toptalenten sport en cultuur

Sport en cultuur nemen in onze maatschappij een belangrijke plaats in. Op hoog niveau presteren als toptalent op het gebied van sport en cultuur valt soms moeilijk te combineren met school. Hierdoor kan het nodig zijn dat een leerling een deel van de lestijd wordt vrijgesteld. Daar staat tegenover dat de school, in overleg met ouders en leerling, een inhaalprogramma opstelt dat de leerling moet verwezenlijken. Wij willen als school een actief toptalentenbeleid voeren en gebruiken hiervoor de beleidsruimte die de wet ons biedt.

7.1.2 Wat betekent dit voor obs Jan Thies

Leerlingenzorg

De leerlingenzorg valt binnen het proces van Handelingsgericht werken. Binnen dit proces kijken en volgen wij welke ondersteuning leerlingen nodig hebben en hoe we daar aan tegemoet kunnen komen. Hiervoor zetten we desgewenst intern onderzoek in. Indien intern onderzoek niet afdoende is, leggen we onze hulpvraag neer bij het PrimAH Expertise Team (PET). In dit team zitten een consultatieve leerlingbegeleider, een ambulant begeleider en/of een orthopedagoog. Samen met hen kunnen we dan in kaart brengen wat de onderwijsbehoefte van de betreffende leerling is en hoe we tegemoet kunnen komen aan die behoefte. Ouders worden in dit proces als partner betrokken.

Wanneer wij niet in de behoefte kunnen voorzien, zoeken we samen met het PET en de ouders naar een school die dit de leerling/hun kind wel kan bieden.

Wij sluiten geen leerling op voorhand uit; we gaan altijd op zoek naar de mogelijkheden en onmogelijkheden om een leerling te begeleiden. Op basis daarvan besluiten we tot inschrijven van een leerling c.q. continuering van het bieden van onderwijs aan deze leerling c.q. het verwijzen van een leerling naar een andere school.

De volgende factoren van pedagogische en organisatorische aard zijn van belang voor het besluit de leerling al dan niet toe te laten (in willekeurige volgorde en niet limitatief):

- de groepsgrootte

- de samenstelling van de groep als gevolg van voorschriften van het Samenwerkingsverband
- het effect op onderwijs aan reeds aanwezige leerlingen
- de deskundigheid en beschikbaarheid van het personeel
- de mogelijkheden van begeleiding door ouders en/of andere externe (zorg)aanbieders
- de aanpassing in organisatie, begeleiding en onderwijs
- de aanpassingen in het schoolgebouw, -terrein en de toegang daartoe
- de veiligheid voor leerling, andere leerlingen en groepsleerkracht.

7.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
De ondersteuning is goed geregeld	Passend	Onze school biedt passend onderwijs aan alle ingeschreven leerlingen.	10
Opmerking	Eventueel extra benodigde ondersteuning wordt in kaart gebracht op basis van de intake (na aanmelding van de leerling bij de school) en de cyclus van handelingsgericht werken.		
De ondersteuning is goed geregeld	Helder	Op onze OZOP is begrijpelijk te lezen wat onze school wel en niet kan bieden en waar ons team zich in wil ontwikkelen.	6
Opmerking	Het format van het Onderwijs Zorg Ondersteunings Profiel (OZOP) wordt Stichting breed aangepast om te komen tot een overzichtelijker en makkelijker leesbaar document. De school zorgt voor een actuele versie, zodra het nieuwe format beschikbaar is.		
De ondersteuning is goed geregeld	Bekwaam	Onze IB-er is bekwaam om de leerkrachten te ondersteunen om passend onderwijs te bieden.	8
De ondersteuning is goed geregeld	Ondersteunend	Ons team krijgt effectieve ondersteuning van het PrimAH Expertise Team.	8
De ondersteuning is goed geregeld	Effectief	Onze school krijgt effectieve ondersteuning van het stafbureau.	8
De ondersteuning is goed geregeld	Functioneel	Onze ICT-er is bekwaam om de leerkrachten te ondersteunen op het functioneel gebruik van ICT.	10
Opmerking	De Jan Thiesschool heeft een personeelslid met de functie ICT-coördinator. Hij is voor twee dagen aan school verbonden.		
De ondersteuning is goed geregeld	Alert	Ons team werkt volgens de vastgestelde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.	8
Opmerking	Alle personeelsleden hebben de online scholing van de Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling gevolgd.		

7.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom opgenomen zullen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Op onze OZOP is begrijpelijk te lezen wat onze school wel en niet kan bieden en waar ons team zich in wil ontwikkelen.	Onderwijs dat PrimAH past

8. Waardering personeel

8.1. Wat is onze visie op dit domein?

Het is van belang dat leerkrachten hun werk goed doen en dat lukt vooral als zij plezier houden in hun werk. Dat wil zeggen: hun werk aankunnen, blijvend uitdagingen zien en stimulans ervaren om hun vakmanschap te vergroten. Het is bekend dat het niet volstaat de toets van tevredenheid alleen aan direct leidinggevend over te laten. Het is beter om een objectieve testmethode te gebruiken. Tevredenheidsmeting is hierin het geëigende middel. Tevredenheid beïnvloedt de kwaliteit namelijk direct. Ook de tevredenheid van leidinggevend en overig personeel wordt gemeten.

8.1.2 Wat betekent dit voor obs Jan Thies

Dit betekent dat we eens in de vier jaar een tevredenheidspeiling houden onder het personeel. Deze peiling is uitgevoerd door Scholen met succes. *Scholen met Succes* is een gespecialiseerd onderzoek- en adviesbureau voor het onderwijs.

Hieronder een overzicht van de top 10 tevredenheid en ontevredenheid uit de peiling van 2014. Het responspercentage was 100%.

'Top 10' Tevredenheid personeel

Pluspunten		OBS Jan Thies	Referentie
			Alle scholen
1. Rust en orde op school		100%	87%
2. Interne informatiestromen		100%	76%
3. Aanpak schoolverzuim en te laat komen		100%	82%
4. Vastleggen afspraken en besluiten		100%	79%
5. Schoolgids		100%	93%
6. Bespreekbaar maken problemen		100%	83%
7. Netheid binnen de school		100%	76%
8. Sfeer en inrichting schoolgebouw		100%	86%
9. Nieuwsbrief		100%	94%
10. Contact met de leerlingen		100%	98%

'Top 10' Ontevredenheid personeel

Verbeterpunten	OBS Jan Thies	Referentie
		Alle scholen
1. Werkdruk	55%	48%
2. Ontspanningsmogelijkheden personeel	50%	42%
3. Salaris	32%	28%
4. Invloed eigen werksituatie	32%	19%
5. Reiskostenregeling	32%	17%
6. Mogelijkheid tot bijscholing/nascholing	32%	10%
7. Onderhoud van het gebouw	32%	25%
8. Hygiëne binnen de school	27%	41%
9. Sanitaire voorzieningen personeel	27%	26%
10. Waardering voor het werk	23%	20%

De grootste invloed die we aanwenden om de tevredenheid van het personeel te behouden, is met elkaar in gesprek te blijven, relevante en ook niet relevante zaken met elkaar te delen. Dit doen we zowel in de wandelgangen, tijdens de lunch- en koffiepauze, als tijdens collegiaal overleg. De teamvergaderingen worden dusdanig ingericht dat ieder teamlid participeert in inventariserende, opiniërende en besluitvormende agendapunten.

8.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Het personeel is tevreden over de werksituatie	Tevreden	Op onze school is het rapportcijfer uit de personeelstevredenheidspelling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.	10
Opmerking	Het rapportcijfer uit de Personeel Tevredenheids Peiling (PTP) 2014 = 8,00. Het gemiddelde cijfer van alle scholen = 7,66.		
Het personeel is tevreden over de werksituatie	Zichtbaar	In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de personeelstevredenheidspelling concreet beschreven.	10
Het personeel is tevreden over de werksituatie	Gewaardeerd	Onze teamleden voelen zich door mij gewaardeerd.	8
Opmerking	Rapportcijfer Personeel Tevredenheids Peiling (PTP) 2014 = 2,95 Gemiddeld rapportcijfer alle scholen = 2,95.		

Het personeel is tevreden over de werksituatie	Veilig	Onze teamleden voelen zich veilig in onze school en in de directe omgeving van school.	8
Opmerking	Rapportcijfer Personeel Tevredenheids Peiling (PTP) 2014 = 3,32 Gemiddeld rapportcijfer alle scholen = 3,23.		

8.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Alle doelstellingen van deze indicator staan op groen. In het schoolplan worden daarom t.a.v. het domein waardering door personeel geen specifieke acties opgenomen.

9. Waardering klanten

9.1 Wat is onze visie op dit domein?

Waardering door ouders en leerlingen meten is belangrijk en wel om verschillende redenen. In de eerste plaats gaat het om een vorm van 'customerservice'. Zijn de ouders tevreden? Zouden ze de school aanraden? Omdat het hier om ouders van leerlingen gaat, is het meten van tevredenheid van belang. Oudertevredenheid heeft namelijk ook directe invloed op de resultaten van de school. Als ouders zich positief betrokken voelen bij school, presteren hun kinderen beter.

9.1.2 Wat betekent dit voor obs Jan Thies

Waardering door ouders

Dit betekent dat we eens in de vier jaar een tevredenheidspeiling houden onder ouders. Deze peiling is eveneens uitgevoerd door Scholen met Succes. Hieronder een overzicht van de top 10 tevredenheid en ontevredenheid uit de peiling van 2014. Het responspercentage was 62 %.

'Top 10' Tevredenheid ouders

Pluspunten	OBS Jan Thies	Alle scholen
1. Omgang leerkracht met de leerlingen	95%	93%
2. Veiligheid op het plein	93%	80%
3. Aandacht voor gymnastiek	92%	90%
4. Sfeer en inrichting schoolgebouw	92%	90%
5. Rust en orde op school	91%	85%
6. Uiterlijk van het gebouw	90%	87%
7. Omgang van de kinderen onderling	90%	84%
Mate waarin leerkracht naar ouders		
8. luistert	90%	91%
9. Vakbekwaamheid leerkracht	90%	92%
10. Sfeer in de klas	89%	89%

'Top 10' Ontevredenheid ouders

Verbeterpunten	OBS Jan Thies	Alle scholen
1. Veiligheid op weg naar school	61%	40%
2. Hygiëne en netheid binnen de school	21%	26%
3. Aandacht voor creatieve vakken	20%	12%

4. Begeleiding leerlingen met problemen	17%	15%
5. Speelmogelijkheden op het plein	16%	26%
6. Huidige schooltijden	16%	11%
7. Aandacht voor pestgedrag	14%	18%
Aandacht voor sociaal-emotionele		
8. ontwikkeling	13%	11%
9. Informatievoorziening over het kind	13%	14%
10. Informatievoorziening over de school	11%	14%

Waardering door leerlingen

'Top 10' Tevredenheid leerlingen

Pluspunten	OBS Jan Thies	Alle scholen
1. Waardering uitstapjes met de klas	97%	90%
2. Mate van internetpesten	96%	91%
3. Waardering gymnastiekles	95%	87%
4. Waardering techniek	86%	68%
5. Waardering handvaardigheid	85%	80%
6. Leert veel op school	84%	77%
7. Juf/meester is aardig	83%	80%
8. Wil naar andere school	83%	70%
9. Juf/meester laat je uitspreken	81%	76%
10. Mate van veilig voelen in de school	81%	75%

'Top 10' Ontevredenheid leerlingen

Verbeterpunten	OBS Jan Thies	Alle scholen
1. Waardering taal	37%	23%
2. Vertelt leerkracht over pesten	25%	28%
3. Extra opdrachten	22%	20%
4. Schoolgebouw van buiten mooi	21%	14%
5. Waardering geschiedenis	20%	24%
Waardering aardrijkskunde en		
6. topografie	19%	24%
7. Hygiëne op school	17%	9%
8. Vindt het rustig in de klas	17%	26%
9. Zitplaats is leuk	17%	15%
10. Vindt schoolgaan leuk	16%	14%

De uitkomsten van de peilingen zijn besproken in het team. De analyse is in de Medezeggenschapsraad besproken.

Om de Leerling Tevredenheids Peiling beter te kunnen duiden is overleg met de Kinderraad gebeurd. Om de uitkomst van de Ouder Tevredenheids Peiling beter te kunnen duiden is een ouderklankbordavond georganiseerd. Door de aanwezige ouders werden in groepjes een zevental vragen uit de Ouder Tevredenheids Peiling voorzien van verbeter suggesties en positieve feedback. Dit gebeurde op een positieve en constructieve wijze.

Naar aanleiding van de uitkomsten van het overleg met de Kinderraad en van de ouderklankbordavond is een actieplan opgesteld.

9.2 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Hieronder een overzicht waar we staan met betrekking tot onze doelstellingen. Hieruit volgt waar we de komende periode aan gaan werken: alle doelstellingen die nog niet op groen staan.

Factor	PI	Doel	S
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Tevreden	Op onze school is het rapportcijfer uit de oudertevredenheidspeiling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.	7
Opmerking	Het rapportcijfer uit de Ouder Tevredenheids Peiling (OTP)2014 = 7,37. Het gemiddelde van alle scholen = 7,55.		
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Met-elkaar-in-gesprek	Op onze school zijn we in-gesprek-met de ouders.	10
Opmerking	90% van de ouders is tevreden over de mate waarin de leerkracht naar de ouders luistert. 3% is ontevreden. Goede communicatie met ouders blijft onze aandacht hebben. Communicatie met ouders is vast gespreksonderwerp in het overleg met de Medezeggenschapsraad en het bestuur van de Oudervereniging. Goed communicatie vinden we zeer belangrijk.		
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Met-elkaar-in-gesprek	Over de uitkomsten en vervolgacties van de oudertevredenheidspeiling zijn we in gesprek met elkaar.	10
Opmerking	N.a.v. de Ouder Tevredenheids Peiling (OTP) is een analyse gemaakt die is besproken in het team en de Medezeggenschapsraad. Om het resultaat van de OTP beter te kunnen analyseren is een ouderklankbordavond georganiseerd. N.a.v. de Leerling Tevredenheids Peiling (LTP) is een analyse gemaakt die is besproken in het team en de Medezeggenschapsraad. Om het resultaat van de LTP beter te kunnen analyseren is deze besproken met de Kinderraad. N.a.v. de Ouderklankbordavond en de bespreking in de Kinderraad is een actieplan opgesteld. Het actieplan is in de Medezeggenschapsraad besproken en de ouders zijn daarover geïnformeerd. Het actieplan staat op de website van school.		

Factor	PI	Doel	S
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Zichtbaar	In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de oudertevredenheidspelling zichtbaar aanwezig.	10
Ouders zijn tevreden over het onderwijs en de communicatie	Informatief	De nieuwsbrieven van onze school worden door ouders als informatief bestempeld.	10
Opmerking	Het rapportcijfer uit de Ouder Tevredenheids Peiling (OTP)2014 = 3,045. Het gemiddelde van alle scholen = 3,018.		
Leerlingen waarderen de school positief	Tevreden	Op onze school is het rapportcijfer uit de leerlingtevredenheidspelling minimaal gelijk aan het landelijk gemiddelde.	7
Opmerking	Het rapportcijfer uit de Leerling Tevredenheids Peiling (LTP)2014 = 7,86. Het gemiddelde van alle scholen = 7,88.		
Leerlingen waarderen de school positief	Met-elkaar-in-gesprek	Op onze school zijn we interactief in gesprek met leerlingen (ook over de uitkomsten van de enquête).	10
Opmerking	De Jan Thiesschool heeft een Kinderraad.		
Leerlingen waarderen de school positief	Zichtbaar	In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit leerlingtevredenheidspelling zichtbaar aanwezig.	10
Leerlingen waarderen de school positief	Veilig	Onze leerlingen voelen zich veilig in de school en in de directe omgeving van school.	8
Opmerking	Het rapportcijfer uit de Leerling Tevredenheids Peiling (LTP)Veiligheid in school 2014 = 2,777 Het gemiddelde van alle scholen = 2,717 Het rapportcijfer uit de Leerling Tevredenheids Peiling (LTP)Veiligheid op weg naar school 2014 = 2,626 Het gemiddelde van alle scholen = 2,506.		

9.3 Hoe gaan we onze doelstellingen bereiken?

Onderstaande doelstellingen zijn de doelstellingen die nog niet op groen staan en daarom zullen ze opgenomen worden in de actieplannen die we, na het samenstellen van dit schoolplan, gaan opstellen. In het overzicht zijn de doelstellingen gekoppeld aan thema's, die in het hoofdstuk 'Planning' zijn uitgewerkt.

Doel	Thema
Op onze school is het rapportcijfer uit de oudertevredenheidspelling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.	Omarmen en vasthouden
Op onze school is het rapportcijfer uit de leerlingtevredenheidspelling minimaal gelijk aan het landelijk gemiddelde.	Omarmen en vasthouden

Vanuit het actieplan tevredenheidspeilingen oktober 2014 en de klakbordavond voor ouders wordt gewerkt aan:

Wat	Wanneer zijn we tevreden?
Proactief handelen	Met ingang van het schooljaar 2015-2016 voert de directie flitsbezoeken uit. Elke groep wordt elke maand minstens één maal kort door de directie bezocht. Doel is het mogelijk vroegtijdig signaleren van knelpunten. De groepsdynamiek is een van de speerpunten. Tijdens de drie groepsbesprekingen wordt door de intern begeleider doelgericht gevraagd naar o.a. de groepsdynamiek.
Kankertraining inzichtelijk maken voor ouders	Tijdens het intakegesprek worden ouders geïnformeerd over de Kankertraining. Op de website staat uitgebreide informatie over de Kankertraining. We organiseren in het schooljaar 2015-2016 een ouderavond over de Kankertraining. We vragen de Oudervereniging en Medezeggenschapsraad een financiële bijdrage beschikbaar te stellen voor een dergelijke ouderavond.
Meer speelmogelijkheden op het schoolplein creëren	Zodra het schoolplein opnieuw is bestraat, wordt een klus dag/morgen gepland om spellen op het schoolplein aan te brengen. We vragen de Kinderraad mee te denken om leuke spellen te bedenken voor op het schoolplein. We leggen daarvoor een 'leuke schoolpleinspellen boek' aan.
Schone toiletten	Op voorspraak van de Kinderraad krijgt elke groep dit schooljaar een eigen toilet toegewezen. Daardoor is het eenvoudiger de hygiëne van de toiletten te controleren. De leerlingen worden actief betrokken bij het netjes houden van de toiletten. Zodra de waterstofzuiger is geleverd, worden op de dagen dat de conciërge aanwezig is, de toiletten na het overblijven gecontroleerd op netheid en daar waar nodig extra gereinigd.
Schone kasten bij de groepen 1-2	We organiseren een extra schoonmaakmoment halverwege het schooljaar.
Informatie over het leren lezen	Tijdens de informatieavond worden de ouders van groep 3 uitgebreid geïnformeerd over het leesproces. Ouders van groep 3 ontvangen bij elke twee thema's een nieuwsbrief over het leesproces.
Thema onderbouw kenbaar maken	Voor aanvang van het nieuwe thema worden ouders via een mailing of het maandbulletin geïnformeerd over het nieuwe thema
Creamiddag	In de groepen 3+4+5 en 6 +7+8 worden tweemaal groepsdoorbroken creatieve middagen georganiseerd. Daar waar mogelijk maken we een koppeling tussen de zaakvakken (aardrijkskunde + geschiedenis + natuur/techniek) en de creatieve vakken (tekenen + handvaardigheid + dramatische expressie).
Gebruik maken van talenten	In het dit jaar op te stellen 'beleidsplan begaafdheid' wordt speciale aandacht besteed aan het gebruik maken van talenten (in de breedste zin van het woord).
Creatieve activiteiten in de groepen 1-2	In de groepen 1-2 worden alleen knutselwerkjes gemaakt als deze bij het thema passen. Alle kinderen die exact hetzelfde werkje maken hoort niet bij het Ontwikkelingsgericht Onderwijs. De leerkrachten volgen de creatieve ontwikkeling van de kinderen.

	Het is de bedoeling dat een leerling gedurende het schooljaar een aantal knutselwerkjes maakt.
Ouderhulp in de groepen 1-2	Voor aanvang van elk thema wordt door de leerkrachten bepaald voor welke activiteiten ouderhulp nodig is en wordt gevraagd. We willen daardoor meer uniformiteit aanbrengen. Kleine verschillen zijn uiteraard mogelijk.
Communicatie met ouders	Uitgangspunten in onze communicatie met ouders zijn: -we zijn respectvol naar ouders -we zijn attent naar ouders -we hebben een open houding -we zijn binnen grenzen laagdrempelig -we informeren ouders ook over dingen die goed gaan. Twee maal tijdens het schooljaar wordt oudercommunicatie geagendeerd op een teamvergadering.
Hoe kan taal 'leuker' worden gemaakt?	Op verzoek van de Kinderraad voeren we, daar waar mogelijk is, ook de taalprojecten uit die bij de methode horen.
Kanjertraining - pesten	Een maal per week geven we Kanjer les. De rest van de week passen we de Kanjerafspraken toe. Indien gewenst kan in groep een bepaalde periode aan een sociaal doel (naar elkaar luisteren, elkaar laten uitpraten, enz.) worden gewerkt. We lopen actief pleinwacht en treden proactief op. Drie maal per schooljaar in de Kanjertraining onderwerp van gesprek tijdens een team- of bouwvergadering.
Weten wat je moet doen als het werk klaar is	Volgens de schoolafpraak wordt gewerkt met een dag- en/of weektaak. De leerkracht zorgt ervoor dat elke leerling weet wat het moet doen al het klaar is met het opgegeven werk.
Buitenzijde schoolgebouw	De boeidelen worden schoongemaakt als er groene aanslag op zit.
Samenwerking	Op verzoek van de Kinderraad krijgen samenwerking, projecten, ondersteuning m.b.v. ICT aandacht bij de keuze van nieuwe methodes of een methodiek voor de zaakvakken.
Hygiëne op school	We vinden een schone leeromgeving belangrijk. We zorgen er met de kinderen voor dat we dit realiseren. De kinderen krijgen een actieve rol in door hen medeverantwoordelijk te maken. Leerkrachten zorgen ervoor dat het lokaal netjes en opgeruimd is. Twee maal per schooljaar wordt hygiëne geagendeerd tijdens een teamvergadering.
Rust in de klas	We zorgen voor een werkbaar geluidsvolume in de klas. Er zijn in elke groep een aantal geluidsafschermers beschikbaar. Deze worden in overleg tussen de leerkracht en leerling ingezet. De rust in de klas wordt twee maal per schooljaar geagendeerd op de bouwvergadering.
Zelf een plek kiezen	Het huidige beleid wordt gehandhaafd. Na elke grote vakantie (herfst + kerst + voorjaar + mei) krijgen de kinderen een andere plaats in de groep. Dit wordt door de leerkracht bepaald. In het kader van de coöperatieve werkvormen geniet het de voorkeur om de kinderen in groepjes te laten zitten. Tijdens de afname van toetsen zitten de kinderen apart.
Werkdruk onder personeel	Stichting PrimAH organiseert in het schooljaar 2015-2016 een werkdruk onderzoek onder het personeel. Doel is de werkdruk in kaart te brengen en elk personeelslid een persoonlijk advies te geven. Tevens wordt gekeken naar de professionele cultuur.

Kruispunt voetgangers/fietsers einde kleuterplein/Boerhoorn	In overleg met de gemeente Aa en Hunze is een plan van aanpak opgesteld om een verkeersplein te maken. School zorgt daarna voor een actieve voorlichting aan leerlingen en ouders.
Meer parkeergelegenheid bij school	In overleg met de gemeente Aa en Hunze wordt een plan van aanpak opgesteld. Overleg met de buurtbewoners is daar onderdeel van. Doel is te parkeren op de daarvoor bedoelde plaatsen en eventueel het aantal parkeerplaatsen uit te breiden.
Oversteekplaats Grolloërstraat	In overleg met de gemeente Aa en Hunze is een plan van aanpak opgesteld. Kernpunten zijn daarin: nieuwe/duidelijkere verkeersborden + opfrissen en aanpassen belijning.
Continuurooster	Tijdens de schoolplanperiode 2015-2019 vindt een heroriëntatie plaats op de schooltijden
Communicatie/contact	Uitgangspunt is om ouders goed te informeren over de ontwikkeling van hun kind en andere zaken die van belang zijn voor ouders. Er wordt een zorgvuldige afweging gemaakt waarover en wanneer ouders worden geïnformeerd.
Gezamenlijke start activiteiten	Wanneer het effectief en mogelijk is, worden schoolactiviteiten met alle groepen gezamenlijk gestart. Bijvoorbeeld: opening schoolproject en sportdag.
Uitleg over de interpretatie van de Cito-rapportage	Na het beschikbaar komen van de Cito-resultaten van het leerlingvolgsysteem (na de eerste en tweede rapportage) organiseren we tijdens de eerstkomende spreekavond een viertal momenten waarop ouders algemene informatie van de intern begeleider kunnen krijgen over de interpretatie van Cito-rapportage

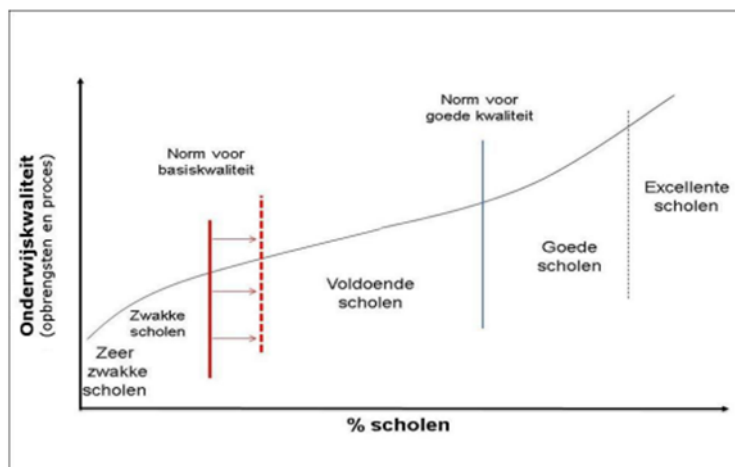
10. Waardering maatschappij

10.1 Context

Aanpassing waarderingskader onderwijsinspectie

De Inspectie van het Onderwijs maakt bij het beoordelen van de kwaliteit van het onderwijs op een school of instelling gebruik van een toezichtkader. Daar staat in hoe de inspectie werkt, wat zij beoordeelt en wanneer het onderwijs van voldoende kwaliteit is.

De inspectie hanteert nu alleen de oordelen 'zeer zwak', 'zwak' of 'basiskwaliteit'. Bij gedifferentieerd toezicht (invoering vermoedelijk in 2016) wordt niet meer gesproken over basiskwaliteit, maar onderscheid tussen scholen die 'voldoende' en 'goed' en – via een andere weg - 'excellent' zijn. Met deze transitie wordt het voor de inspectie mogelijk om van elke school zichtbaar te maken wat de positie is op het gehele spectrum van onderwijskwaliteit, zoals hieronder afgebeeld.



De norm voor basiskwaliteit die nu wordt gehanteerd door de inspectie zal met de introductie van een nieuw gedifferentieerd toezichtkader worden herijkt. Dit betekent een aanpassing van de basisnormen die de inspectie hanteert op zowel het terrein van leerprestaties als het onderwijsleerproces.

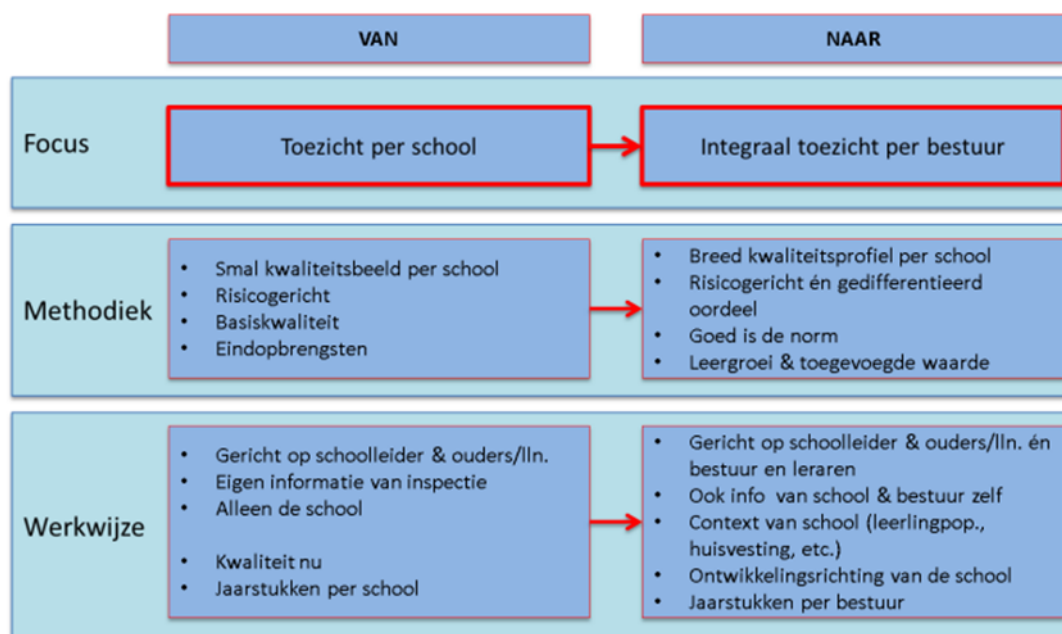
Elke school zal door de inspectie worden voorzien van een kwaliteitsprofiel. De inspectie gaat uit van onderwijskwaliteit op een aantal kerngebieden waarbij het niet alleen om de opbrengsten (de leerprestaties op het cognitieve domein én de sociale opbrengsten van onderwijs) gaat maar ook om de wijze en de voorwaarden waaronder deze tot stand zijn gekomen. Een kwaliteitsprofiel laat op een aantal cruciale kwaliteitsgebieden zien welk niveau de school levert en waar verbeteringen mogelijk zijn.

De inspectie werkt de komende jaren aan het zichtbaar maken van de volgende kwaliteitsgebieden in het kwaliteitsprofiel. Deze vijf kwaliteitsgebieden worden verschillend gewogen in het gedifferentieerde oordeel:



Samengevat wijziging toezichtskader onderwijsinspectie

Schematisch:



10.2 Wat is onze visie op dit domein?

Wij vinden het van belang dat we worden beoordeeld op basis van onze totale onderwijskwaliteit. Daarom juichen wij het toe dat de inspectie in haar aangepaste toezicht gebruik gaat maken van een breed kwaliteitsprofiel i.p.v. het huidige, in onze ogen smalle, kwaliteitsbeeld.

10.3 Waar staan we nu en wat willen we bereiken?

Er zijn geen indicatoren en specifieke doelstellingen opgenomen in het schoolplan t.a.v. het domein waardering door maatschappij. De doelstellingen t.a.v. de kwaliteit van onderwijs zijn ondergebracht onder domein 11, resultaten en opbrengsten.

11. Resultaten en opbrengsten

11.1. Wat is onze visie op dit domein?

Focus op de totale ontwikkeling

Onderwijs is meer dan alleen de resultaten op de basisvakken taal, lezen en rekenen. We willen onze leerlingen in hun totale ontwikkeling zien, volgen, stimuleren en ontplooien. We begeleiden de kinderen in hun totale ontwikkeling, waarbij we de sociaal-emotionele en de cognitieve ontwikkeling zoveel mogelijk gelijkwaardig aan bod laten komen. Daarbij werken we ook aan de motorische en creatieve ontwikkeling. Onze school is een veilige plek waar we kinderen, met aandacht en respect voor elkaar, voorbereiden op de toekomst.

Opbrengstgericht werken

Opbrengstgericht werken gaat meer dan alleen om een vuist vol cijfers. In het figuur hiernaast zijn de stappen van opbrengstgericht werken opgenomen, die we doorlopen. Belangrijk hierbij is dat we de leerling resultaten zien als het middel waarmee we de opbrengsten meten en niet als doel. Bij het analyseren van de leerling resultaten ligt de focus op het handelen van de leerkracht. Oftewel nagaan wat heeft het handelen (korte-, verlengde of individuele instructie, (aangepaste) lestijd en -aanbod etc.) van de leerkracht er toe bijgedragen om het gewenste resultaat te bereiken.



Focus op de leergroei

Naast de resultaten op de belangrijke leergebieden taal en rekenen wordt gestreefd om ook op andere leergebieden het door de school bereikte niveau zichtbaar te maken. Binnen het gedifferentieerd toezicht (kwaliteitsgebied 'onderwijsleerproces') moet ook zichtbaar gemaakt worden hoe leerlingen zich ontwikkelen op het gebied van sociale competenties en wordt duidelijk hoe ouders en leerlingen zelf oordelen over het onderwijs (bijvoorbeeld met behulp van tevredenheidspeilingen).

Daarnaast wordt het begrip leergroei verder ontwikkeld. Dat levert daarmee niet alleen een oordeel op over het bereikte niveau aan het eind van een schoolperiode, maar ook een beeld van de toegevoegde waarde die de school tijdens deze periode had. Een school met goede eindopbrengsten kan immers bij leerlingen toch maar een beperkte leergroei hebben bereikt, terwijl een school met gemiddelde eindopbrengsten juist in staat kan zijn geweest om een forse leergroei te realiseren. Dit levert belangrijke en meer genuanceerde informatie op waarmee scholen ook gestimuleerd worden om maatwerk te leveren aan talenten die meer uit zichzelf kunnen halen.

Dat betekent dat wij het onderwijs meer gaan afstemmen op de totale ontwikkeling van leerlingen en de individuele leergroei over langere perioden zichtbaar gaan maken. Oftewel het volgen met behulp van het leerlingvolgsysteem welke cognitieve en sociaal emotionele groei de individuele leerling, de groep en de school in zijn geheel doormaakt per ½ jaar, jaarlijks en over de schooljaren heen.

11.1.2 Wat betekent dit voor obs Jan Thies

Wij werken volgens de bovenstaande cyclus van opbrengst gericht werken a.d.h.v. HGW en het ADIM.

Tussenopbrengsten

De tussenopbrengsten worden vastgesteld op basis van de scores op de Cito-toetsen die in januari en juni worden afgenomen. Er is sprake van voldoende tussenopbrengsten indien er 3 of meer van deze toetsen op of boven de inspectienorm scoren. Onze school scoort structureel voldoende op de tussenopbrengsten.

naam Cito-toets		norm inspectie	resultaat 2012-2013	resultaat 2013-2014	resultaat 2014-2015
Technisch lezen–DMT–groep 3 M		21	29,7	33,9	33,3
Technisch lezen–DMT–groep 3 E		33	42,4	45,5	36,1
Technisch lezen–DMT–groep 4 M		48	59,4	64,7	53,5
Technisch lezen–DMT–groep 4 E		56	63,6	66,2	62,0
Rekenen/Wiskunde–groep 4 M		50	52,8	53,1	51,6
Rekenen/Wiskunde–groep 4 E		61	61,2	67,2	62,3
Rekenen/Wiskunde–groep 6 M		84	85,8	90,2	83,9
Rekenen/Wiskunde–groep 6 E		89	92,4	95,1	91,7
Begrijpend lezen–groep 6 M		32	32,4	35,9	30

Eindopbrengsten

Onze eindopbrengsten worden vastgesteld op basis van de score op de Centrale Eindtoets.
In de afgelopen drie schooljaren is de Eindtoets of Centrale Eindtoets van het CITO gebruikt.

In onderstaand schema staan de scores van de afgelopen 3 jaar, met bijbehorende ondergrens; de minimale inspectienormen:

resultaat Cito eindtoets	2012-2013	2013-2014	2014-2015
aantal leerlingen	59	42	39
ondergrens Inspectie	535,2	535,2	534,9
Schoolscore	537,8	539,2	535,9
toezichtskader Inspectie	basisarrangement	basisarrangement	basisarrangement

We zijn tevreden over de het resultaat van de eindopbrengsten.

11.2 Waar staan we en wat willen bereiken?

Er zijn geen indicatoren en specifieke doelstellingen opgenomen in het schoolplan t.a.v. het domein resultaten en opbrengsten.

12. Planning

12.1 Thema's

Thema	Van	Tot
Onderwijs dat PrimAH past	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u> Onze school biedt passend onderwijs aan alle ingeschreven leerlingen. Op onze OZOP is begrijpelijk te lezen wat onze school wel en niet kan bieden en waar ons team zich in wil ontwikkelen. Onze IB-er is bekwaam om de leerkrachten te ondersteunen om passend onderwijs te bieden. Ons team krijgt effectieve ondersteuning van het PrimAH Expertise Team.		

Thema	Van	Tot
De leerkracht in Balans	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u> Het ziekteverzuim op onze school is lager dan 5%. Op onze school heeft niemand zich het afgelopen schooljaar vaker dan 2x ziek gemeld. Ons team is tevreden over PrimAH als werkgever. Op onze school wordt er balans tussen werkdruk en werkplezier ervaren.		

Thema	Van	Tot
De school in haar omgeving	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u> Onze school organiseert activiteiten om ouders, dorpsgenoten en belangstellenden bij de school te betrekken. Onze school draagt bij aan een aantal activiteiten van het dorp. Op website van onze school is belangrijke informatie over de school. Ouders hebben toegang tot afgeschermd info over de school via een digitaal portal. We slaan een brug naar de omgeving en onze school wordt ervaren als een 'sieraad' in het dorp en haar omgeving.		

Ons team werkt volgens de vastgestelde meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.

De nieuwsbrieven van onze school worden door ouders als informatief bestempeld.

Onze leerlingen voelen zich veilig in de school en in de directe omgeving van school.

Thema	Van	Tot
Klasse! Management	01-08-2015	31-07-2019

Doelen

Op onze school is sprake van Klasse!management.

Ik functioneer als onderwijskundig leider, conform richtlijnen.

Ik ben in staat om de analyses van de leerling resultaten om te zetten naar beleid voor onze school.

Ons team functioneert als een professionele leergemeenschap.

Ik blijf binnen ons zelfbeheerbudget.

De meer jaarlijkse uitgaven (voor OLP-B) blijven binnen onze meerjarenbegroting.

Ik heb zicht op de budgetten, inkomsten en uitgaven die voor onze school relevant zijn

In ons team levert iedereen een actieve bijdrage aan de daling van de energielasten.

De energielasten op onze school zijn gedaald.

Ik ben tevreden over het (groot)onderhoud van onze school.

Onze school ervaart dat het stafbureau zorg draagt voor adequate voorzieningen.

Ik monitor het Activerende Directe Instructiemodel conform de richtlijnen van de stichting.

Onze school krijgt effectieve ondersteuning van het stafbureau.

Onze ICT-er is bekwaam om de leerkrachten te ondersteunen op het functioneel gebruik van ICT.

Thema	Van	Tot
Omarmen en vasthouden	01-08-2015	31-07-2019

Doelen

Ik ben trots op PrimAH en straal dat uit.

Ons team is trots op de PrimAH en straalt dat uit.

Ik werk volgens de uitgangspunten van het Statement Vertrouwen.

Op onze school wordt het toezichtskader van de onderwijsinspectie aantoonbaar als minimale standaard voor onderwijskwaliteit gehanteerd.

Op onze school is het rapportcijfer uit de personeelstevredenheidsspeiling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.

In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de personeelstevredenheidsspeiling concreet beschreven.

Onze teamleden voelen zich door mij gewaardeerd.

Onze teamleden voelen zich veilig in onze school en in de directe omgeving van school.

Op onze school is het rapportcijfer uit de oudertevredenheidsspeiling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.

In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit de oudertevredenheidsspeiling zichtbaar aanwezig.

Op onze school is het rapportcijfer uit de leerlingtevredenheidsspeiling minimaal gelijk aan het landelijke gemiddelde.

In onze schooljaarplannen of actieplannen zijn de acties voortkomend uit leerlingtevredenheidsspeiling zichtbaar aanwezig.

Thema	Van	Tot
Samenwerking als richtlijn voor een PrimAH toekomst	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
Onze school werkt samen met een andere school volgens de richtlijn Samenwerking.		

Thema	Van	Tot
Een met-elkaar-in-gesprek cultuur	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u>		
Ik ben in-gesprek-met mijn teamleden over hun ambities.		
Op onze school zijn we met elkaar in gesprek volgens de richtlijn van de 'met-elkaar-in-gesprek-cultuur'.		
Ik kan de PrimAH begroting uitleggen aan mijn team.		
Op onze school zijn we in-gesprek-met de ouders.		
Over de uitkomsten en vervolgacties van de oudertevredenheidsspeiling zijn we in gesprek met elkaar.		

Op onze school zijn we interactief in gesprek met leerlingen (ook over de uitkomsten van de enquête).

Thema	Van	Tot
Versterken van de leer-kracht in de klas	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u> Op onze school werken de leerkrachten volgens het ADIM. Op onze school worden jonge leerkrachten ondersteund volgens de afspraken in de notitie 'Startende Leerkrachten'. Op onze school zijn (naar verhouding van onze schoolgrootte) voldoende taken, passend bij de functie van LB leerkracht. Ons team wisselt ervaring en kennis uit op PrimAH-net. Op onze school is het ICT-gebruik doelmatig en eigentijds. Onze school werkt opbrengstgericht volgens de PrimAH richtlijnen. Onze school scoort jaarlijks voldoende op de Centrale Eindtoets. Op onze school zijn jaarlijks ten minste 3 van de 5 tussenopbrengsten, die door de inspectie beoordeeld worden, voldoende. Interne en externe audits hebben de kwaliteit op onze school geborgd en indien nodig verbeterd.		

Thema	Van	Tot
De focus op de totale ontwikkeling van kinderen	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u> Onze leerkrachten zijn in staat om kwantitatieve en kwalitatieve doelen te formuleren voor hun groep. Onze leerkrachten zijn in staat om de resultaten en opbrengsten van hun groep te analyseren en hier doelgerichte acties op te ondernemen. Op onze school is een adequaat beleid ter voorkoming van pesten en we reageren effectief op pestproblematiek. Op onze school ligt de focus op leergroei van de kinderen in hun totale ontwikkeling.		

Thema	Van	Tot
Missie	01-08-2015	31-07-2019
<u>Doelen</u> In ons schoolplan en schooljaarplan zijn de Big 5 en de 4 grote projecten herkenbaar opgenomen. Ik heb een visie op onderwijs en weet dit uit te dragen en ernaar te handelen in mijn school. Ik ben geregistreerd bij het schoolleidersregister register PO, conform CAO. Ons team en de MR zijn bekend met de Big 5 en de 4 grote projecten uit het strategisch beleidsplan.		

12.2 Planning in de tijd

Thema's	2015	2016	2017	2018	2019
Onderwijs dat PrimAH past					
De leerkracht in Balans					
De school in haar omgeving					
Klasse! Management					
Omarmen en vasthouden					
Samenwerking als richtlijn voor een PrimAH toekomst					
Een met-elkaar-in-gesprek cultuur					
Versterken van de leerkracht in de klas					
De focus op de totale ontwikkeling van kinderen					
Missie					

13. Bijlagen

Bijlage 1

13.1 Schooltijden

	groepen 1 t/m 4		groepen 5 t/m 8	
maandag	8.30 – 12.00 uur	13.15 – 15.15 uur	8.30 – 12.00 uur	13.15 – 15.15 uur
dinsdag	8.30 – 12.00 uur	13.15 – 15.15 uur	8.30 – 12.00 uur	13.15 – 15.15 uur
woensdag	8.30 – 11.30 uur		8.30 – 12.30 uur	
donderdag	8.30 – 12.00 uur	13.15 – 15.15 uur	8.30 – 12.00 uur	13.15 – 15.15 uur
vrijdag	8.30 – 12.00 uur		8.30 – 12.00 uur	13.15 – 15.15 uur