



SCHOOLPLAN

Basisschool de Meent Waalre

2019 – 2022

Een product van:



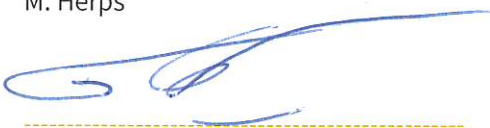
INHOUDSOPGAVE

Inleiding	
1. De school en haar omgeving	4
2. Uitgangspunten schoolbestuur	6
3. Ons schoolconcept	8
4. Wettelijke opdrachten	11
5. Analyse van het functioneren van de school	17
6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen	22
Overzicht van documenten	24

Vaststellingsdocument

Directeur - bestuurder

M. Herps



Voorzitter medezeggenschapsraad

I. Musters



INLEIDING

Voor u ligt het schoolplan van Nutsbasisschool de Meent voor de periode 2019-2022. Dit schoolplan beschrijft op hoofdlijnen de visie, onderwijsaanpak en ambities van onze school voor de schooljaren 2019-2020 tot en met 2022-2023. Het is als het ware een gids voor ons om onze onderwijskundige koers uit te zetten en te bewaken en is voor ouders een belangrijk document voor de beeldvorming van ons onderwijs.

Het schoolplan staat niet op zichzelf; het is geen uitputtend document, maar een leidraad en gids voor onze meer concrete doelen en acties. Het vormt samen met het strategisch beleidsplan, het toezichtskader, het meerjarenplan en het jaarplan onze belangrijkste stuurindicator om ons beleid vormt te geven, te monitoren, te concretiseren en waar nodig bij te sturen.

Het strategisch beleidsplan beschrijft onze ambities op hoofdlijnen, het is een document dat in samenspraak met de ouders, teamleden en bestuur tot stand is gekomen. De ambities in dit beleidsplan vormen de ankerpunten voor ons schoolplan. Doelen in het schoolplan moeten passen binnen dit beleidsplan, ze dienen congruent te zijn en niet afwijkend of tegenstrijdig.

Zowel het strategisch beleidsplan, het schoolplan en meerjarenplan kent een 4-jarige cyclus. De eerste twee zijn een vaststaand gegeven in deze periode, het meerjarenplan is een dynamisch plan waarin en waarmee kan worden bijgestuurd. Het jaarplan tot slot geeft jaarlijks de benodigde acties en ontwikkelingen op detailniveau weer.

Het toezichtskader stelt het toezichthoudend bestuur en de uitvoerend bestuurder in staat om volgens een jaarlijkse cyclus op deelaspecten de ontwikkelingen binnen de school te monitoren. In dit toezichtskader is vastgelegd hoe het toezicht op De Meent geregeld is. Met name de rolverdeling tussen besturen en toezicht houden is uitgewerkt, evenals de beoogde resultaten voor de organisatie en de grenzen van het handelen van de uitvoerend bestuurder.

Dit schoolplan beschrijft onze ambities. Deze ambities worden op een concreter niveau uitgewerkt in ons meerjarenplan. Vanuit dat plan worden vervolgens de jaarplannen opgesteld. Met deze jaarplannen stellen we onze concrete doelen en monitoren we onze acties. Halen we onze doelen, is er voortschrijdend inzicht, moeten we doelen heroverwegen of bijstellen? Tijdens dat proces wordt voortdurend een koppeling gemaakt met het bovenliggende schoolplan, het bewaakt daarmee als het ware onze koers.

De hoofdstukken 1 tot en met 3 zijn een korte bloemlezing van onze school. Wie zijn we, waartoe zijn we en wat zijn onze doelstellingen. Hoofdstuk 4 gaat in op de wettelijke vereisten die er zijn en hoe wij daaraan voldoen. Hoofdstuk 5 en 6 tenslotte vormen de blauwdruk en uitgangspunten voor de komende jaren. In de bijlage tot slot wordt verwezen naar de onderliggende documenten die als basis hebben gediend voor dit plan en waar verdere informatie in is terug te vinden.

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

Wie zijn wij?

Nutsbasisschool de Meent is een middelgrote school. De school is opgericht in 1958 en in 1965 verhuisd naar de huidige locatie aan de Anemonelaan. Door de jaren heen is de school gegroeid naar een leerlingaantal van circa 390. Het is een éénpitter, wat inhoudt dat de school niet onder een overkoepelend bestuur van meerdere scholen valt. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor het hele reilen en zeilen op school, van onderwijskwaliteit, tot HR-beleid en financiën. Er is een toezichthoudend bestuur dat bestaat uit ouders van leerlingen. Nutsbasisscholen zijn bestuurlijk geen openbare scholen, maar zijn “bijzonder neutraal” van karakter. De Meent biedt algemeen toegankelijk onderwijs. Het is een neutrale school en staat dus los van geloofsovertuigingen of maatschappelijke stromingen.

De omgeving

De school staat middenin de wijk Voldijn in Aalst/Waalre. De school is hier in 1965 gebouwd. Diverse verbouwingen hebben geleid tot onze huidige huisvesting. We staan nu aan de vooravond van een bouwkundige renovatie om het gebouw geschikt te maken voor de toekomst, waarbij duurzaamheid, energiebeleid en functionaliteit de uitgangspunten zijn.

De meeste leerlingen komen uit het directie voedingsgebied, waarin veel hoogopgeleide mensen wonen. De Meent trekt echter ook leerlingen uit het gehele dorp en daarbuiten. Het percentage allochtone kinderen is zeer klein, al zit er een lichte toename in het aantal anderstaligen (kinderen van internationals).

Er is een hoge ouderbetrokkenheid van positief kritische ouders die zich graag inzetten om de schooltijd van hun kinderen tot een leerzame en plezierige tijd te maken. Ouders zijn vertegenwoordigd in het toezichthoudend bestuur, de medezeggenschapsraad, de oudervereniging en oudercommissie.

De school

Het leerlingenaantal is de laatste jaren stabiel en schommelt rond de 390 leerlingen, de school heeft geen ambitie tot verdere groei. De school kent een klassikaal leerconcept, waarin kinderen in homogene jaargroepen les krijgen. Van de groepen 3 tot en met 8 zijn er voor elk jaar twee parallelgroepen. De groepen 1 en 2 zijn gecombineerd, verdeeld over vier groepen. Ons uitgangspunt is de groepen niet groter te laten zijn dan 25 leerlingen.

Deze homogene groepen kennen we sinds 4 jaar. Daarvoor was er sprake van heterogene groepen. Door het passend onderwijs en de onderwijsbehoeften van het individuele kind zijn we bewust overgestapt naar homogene groepen, vanuit de overtuiging de kinderen daarmee beter te kunnen bedienen.

De Meent is betrokken in het samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO De Kempen. Vanuit onze zorgplicht stemmen we ons onderwijs zoveel mogelijk af op de mogelijkheden en behoeften van elke leerling. Het samenwerkingsverband bestaat uit tien schoolbesturen uit de regio. Samen

verzorgen zij passend onderwijs in de gemeenten Bergeijk, Bladel, Craenendonck, Eersel, Heeze-Leende, Oirschot, Reusel- de Mierden, Valkenswaard, Veldhoven en Waalre.

De schoolbesturen nemen met elkaar besluiten over de inzet van middelen, de te hanteren procedures en het uit te voeren beleid. Daarbij richten zij zich op:

- De basiskwaliteit op alle aangesloten scholen;
- De basisondersteuning die elke school minimaal biedt;
- De extra ondersteuning in de vorm van arrangementen;
- De doorleiding van kinderen naar het speciaal (basis)onderwijs.

Er is regelmatig contact met toeleverende instanties (kinderopvang, peuterwerk) en vervolgonderwijs. Samen wordt er hard aan gewerkt om een doorlopende leerlijn te garanderen. Een warme overdracht is daarbij een vanzelfsprekendheid.

Zoals In ons schoolondersteuningsprofiel (SOP) is beschreven hebben we de specialismen: dyslexie en hoogbegaafdheid. Speerpunten die we verder willen ontwikkelen zijn dyscalculie en omgaan met verschillen in gedrag.

De laatste jaren investeren we veel in de digitalisering van ons onderwijs. Het afgelopen jaar is geïnvesteerd in uitbreiding van chromebooks om de leerlingen meer mogelijkheden te bieden bij het automatiseren en zich te bekwamen in de 21^e century skills.

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

De hoofdlijnen van het strategisch beleid

Het strategisch beleidskader is in 2019 opnieuw vastgesteld. Het is ontwikkeld in nauwe samenspraak met onze externe omgeving. Er is een enquête afgenomen onder het personeel, de ouders, bestuursleden en externen waarin gevraagd is naar de kenmerken van de school en wat ervoor nodig is om te zorgen dat De Meent over 10 jaar nog steeds een goede, fijne school is.

Onze ambities zijn samen te vatten in drie thema's:

1. We werken optimaal samen
2. We bieden ruimte voor eigen keuzes en ontwikkeling
3. We lopen voorop in toekomstgericht en innovatief onderwijs

In Hoofdstuk 3 worden deze ambities verder uitgewerkt.

Hoe bewaakt het bestuur de gewenste kwaliteit op onze school?

In 2018 is in een toezichtkader vastgelegd hoe het toezicht op De Meent geregeld is. Met name de rolverdeling tussen besturen en toezicht houden is uitgewerkt, evenals de beoogde resultaten voor de organisatie en de grenzen van het handelen van de uitvoerend-bestuurder. Dit document is tot stand gekomen nadat in 2018 is besloten te gaan werken volgens het model van Policy Governance van John Carver.

Conform de jaarplanning legt de directeur-bestuurder middels verantwoordingsrapportages verantwoording af aan het toezichthoudend deel van het bestuur over het behalen van de beoogde resultaten en de kaders. Dit betreft de domeinen onderwijs, personeel, financiën, algemeen, interne organisatie en informatieplicht.

Hoe is de kwaliteitscultuur binnen het bestuur?

De kracht van een éénpitter is dat het toezichthoudend bestuur bestaat uit ouders, die direct bij de school betrokken zijn. Vanuit hun interesse en motivatie en vanuit verschillende expertises dragen zij bij aan de ontwikkeling van de school. Daarbij zijn we ons bewust van onze mogelijke valkuilen; enerzijds dat het bestuur in zijn geheel functioneert als uitvoerend bestuurder en anderzijds dat de informatievoorziening vanuit de directeur-bestuurder (onbewust) onvoldoende transparant is. Dit is een belangrijke reden geweest om te gaan werken met Policy Governance. Via een vaststaande cyclus geeft dit het bestuur houvast om de taken en verantwoordelijkheden op een juiste en professionele manier te scheiden. Het bestuur vergadert maandelijks. Door middel van verantwoordingsrapportages en de directieverslagen toetst het toezichthoudend bestuur of de directeur-bestuurder zich binnen de vastgestelde kaders beweegt.

Hoe ziet het personeelsbeleid er op bestuursniveau uit?

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de professionele ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school en aan de vastgestelde competenties volgens de wet BIO (bekwaamheid in onderwijs).

Pijlers binnen de kaders van personeelsbeleid zijn:

- Wij streven naar een continue ontwikkeling van de medewerkers op basis van zelfreflectie, met een houding van leerplezier en leergierigheid, gericht op leerresultaat/rendement. De ontwikkeling richt zich op kwaliteit van onderwijs, schoolklimaat en samenwerking met ouders en derden.
- Iedere leerkracht is in staat het onderwijs te verzorgen zoals de Meent dat omschrijft in haar onderwijsdoelstellingen; iedere leerkracht geeft op een moderne/21e-eeuwse, inspirerende en stimulerende wijze les.
- Ieder teamlid werkt klantgericht (pedagogisch partnerschap met de ouders).
- Als school streven we naar een evenredige verdeling tussen mannen en vrouwen. Idealiter is de leeftijdsopbouw gelijkmatig verdeeld en is er een balans tussen het aantal fulltimers en parttimers. Uitgangspunt blijft altijd dat kwaliteit het eerste keuzecriterium is bij het vervullen van onze vacatures.

Welke maatregelen worden genomen/welke instrumenten worden ingezet die waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid op peil houdt?

Door middel van studiedagen en mogelijkheden tot zelfstudie zijn de leerkrachten in staat om hun bekwaamheid continu te ontwikkelen. Jaarlijks vindt er voor iedere leerkracht een gesprek plaats met de directie waarin persoonlijke ontwikkelingen en wensen worden besproken en vastgelegd. De leerkrachten bekwamen zich in hun loopbaan van startbekwaam, via basisbekwaam tot vakbekwaam.

Jaarlijks worden door de kwaliteitsondersteuners, bouwcoördinatoren en directie klassenbezoeken gehouden, waarin aandacht is voor de pedagogische/didactische aspecten. De bezoeken hebben daarnaast een coachend aspect en dienen als input voor het tweejaarlijks functioneringsgesprek. Eenmaal per vier jaar is er sprake van een 360gr feedback. Indien gewenst of noodzakelijk wordt externe expertise ingezet om de leerkracht te ondersteunen bij zijn didactisch/pedagogisch handelen.

Het competentieprofiel dient als leidraad dient bij de klassenbezoeken. Daarbij gaan we uit van de volgende competenties:

- Gebruik Leertijd
- Pedagogisch handelen
- Didactisch handelen
- Handelingsgericht werken
- Klassenmanagement
- Opbrengstgericht werken
- Beroepshouding
- Communicatie

3. ONS SCHOOLCONCEPT

Missie

Het is onze missie om alle kinderen in de basisschoolleeftijd in ons voedingsgebied goed eigentijds onderwijs te bieden zodat ze kennis vergaren en zichzelf als mens ontwikkelen op een manier die bij ze past en die ze optimaal voorbereidt op een fijne, passende plek in onze toekomstige maatschappij.

Visie

De Meent zet in op talentontwikkeling en helpt leerlingen hun grenzen te verleggen, waardoor ze het beste uit zichzelf halen en optimaal kunnen groeien.

- Wij versterken kinderen door hun nieuwsgierigheid en talenten te stimuleren.
- Wij scheppen een rijke, inspirerende en eigentijdse leeromgeving.
- Wij zijn van betekenis door zelfbewuste en zelfverantwoordelijke leerlingen af te leveren die in hun eigen kracht staan en kritisch vermogen bezitten.
- Wij handelen vanuit bevoegdheid, een kritische houding en de wil om leerlingen, ouders, partners en de omgeving met elkaar te verbinden.
- Wij stimuleren een ontdekkende en ontwerpende houding.

Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn verantwoordelijkheid, samenwerken en respect. Deze kernwaarden willen we terugzien in ons eigen handelen, verwachten we als commitment van de ouders en willen we onze kinderen meegeven.

De in hoofdstuk 2 genoemde ambities vormen de rode draad voor ons strategisch beleid. De betekenis voor het onderwijs is verder uitgewerkt in ons strategisch beleidskader. Hieronder zijn onze ambities nader uitgewerkt.

We werken optimaal samen

- We hebben respect voor de ander (diens kennis, visie, mening, achtergrond), koesteren ieders eigenheid en proberen samen beter te worden.
- We zijn sociaal en zetten ons in om elkaar te helpen en een fijn leerklimaat te realiseren met ruimte voor gezelligheid.
- We nemen initiatief, stellen ons open op en willen met en van elkaar blijven leren om vernieuwend, toekomstgericht onderwijs te ontwerpen.
- We koppelen kwaliteiten vanuit vertrouwen in ons eigen kunnen en in het kunnen van de ander (collega's, kinderen, ouders).
- We zijn voortdurend in dialoog met ouders en andere belangengroepen.
- We zetten ons in om een 'De Meent community'-gevoel te realiseren.

We bieden ruimte voor eigen keuzes en ontwikkeling

- We dagen kinderen en professionals uit om het beste uit zichzelf te halen.
- We nodigen iedereen uit de eigen wijsheid en talenten te tonen en kennis te delen.
- We stimuleren kinderen om te dromen, te denken in mogelijkheden en vertrouwen te hebben in zichzelf.

- We geven kinderen inzicht in gezond leven, gezonde voeding en hoe je goed voor je lijf en geest kunt zorgen en geven ze daarin eigen verantwoordelijkheid.
- We creëren maximale kansen om ieders kwaliteiten te benutten.
- We geven ruimte aan het team, kinderen, ouders en partners om individuele passies en interesses tot ontwikkeling te laten komen en persoonlijke groei te stimuleren.

We lopen voorop in toekomstgericht en innovatief onderwijs

- We gaan mee met digitale ontwikkelingen, benutten de mogelijkheden van ICT optimaal en verbinden daarmee de echte en de digitale wereld.
- We denken voortdurend in mogelijkheden en kansen als het gaat om nieuwe ontwikkelingen en methodes en maken daarin duurzame keuzes.
- We spelen creatief in op veranderende omstandigheden.
- We leggen verbindingen met het bedrijfsleven en werken mee aan of initiëren projecten op het gebied van wetenschap en techniek

Bovenstaande ambities helpen -samen met de missie en visie- het bestuur en de schoolleiding, als strategisch kader, bij het formuleren van beleid en het nemen van besluiten. Hieruit vloeien concrete activiteiten en plannen voort. Deze worden jaarlijks beschreven in het schooljaarplan en getoetst aan de beleidskaders.

Welke kwaliteitseisen stelt het bestuur ten aanzien van de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school?

Meer nog dan mogelijk van ons verwacht of door de overheid gevraagd wordt, geven we de bevordering van samenwerking een stevige plaats in het programma van de school. Dat betekent dat naast het individueel werken, werken in tweetallen en groepen een belangrijke didactische werkvorm is. Juist de wisselende samenstelling van deze groepen (in de eigen klas, met de parallelklas en groepsdoorbrekend) maakt dat nieuwe dynamieken ontstaan. Al op jonge leeftijd leren kinderen met allerlei verschillende kinderen samen te werken en van elkaar te leren.

Niet alleen van de kinderen wordt verwacht dat ze in toenemende mate samenwerken; voor het team geldt hetzelfde. Via intercollegiale consultatie leren collega's gestructureerd en 'on the job' van elkaar.

Observeren, feedback geven, kennis delen, ervaringen uitwisselen, advies vragen: samen komen we verder. Afhankelijk van de vraag of behoefte wordt waar nodig deskundigheid van buiten aangetrokken. Of het nu gaat om gedragsdeskundigen, (ortho)pedagogen, vakleerkrachten of andersoortige ondersteuning. De insteek is hierbij niet zozeer het ondersteunen van het individuele kind of de groep. Het gaat meer en meer om het coachen van de leerkracht. Om ervoor te zorgen dat hij zelf extra professionaliteit ontwikkelt om de kinderen in de klas verder te helpen vanuit hun persoonlijke behoeften. Er wordt nadrukkelijk geïnvesteerd in didactisch meesterschap, pedagogisch meesterschap en toekomstgericht lesgeven.

Het is voor de Meent de uitdaging om waar mogelijk eigen keuzes in het onderwijsprogramma in te bouwen. Soms zullen deze te maken hebben met zaken als passend onderwijs en extra programma's voor kinderen met meer- en hoogbegaafdheid, een andere keer heeft het te maken met persoonlijke keuzes zoals we al zien in het 30-leren. Uiteraard wel met de verplichting de kerndoelen van het basisonderwijs te halen. De eigen keuzes hebben niet alleen betrekking op het kiezen van specifieke lesstof in de vrije ruimte in het programma, maar ook op verschillende manier van leren. Niet alle

kinderen leren op dezelfde manier of in hetzelfde tempo. Dit vraagt nogal wat van de leerkracht. Meer nog dan in het verleden het geval was, wordt van hem verwacht dat hij kan inspelen op de individuele behoeftes en wensen van ieder kind. Hiervoor moet hij zijn toegerust en het is onze taak als school om door scholing en coaching voor die toerusting te zorgen. Natuurlijk zitten er grenzen aan onze mogelijkheden.

Het krijgen van meer ruimte voor eigen keuzes en eigen ontwikkeling, zal voor veel kinderen zeer motiverend werken. Maar het vraagt ook wat van ze: zelfredzaamheid, zelfstandigheid, planvaardigheden, initiatief. We werken gericht aan het ontwikkelen van die vaardigheden. Ook leerkrachten krijgen meer ruimte voor werken vanuit eigen talenten en eigen keuzes. In de gesprekcycli en opleidings- of ontwikkelingsplannen zal hier nadrukkelijk aandacht aan besteed worden. Waarin wil je je ontwikkelen, wat wil je bereiken, wat zou je graag anders zien, waar ben je goed in en waar loop je warm voor? Door daar ruimte voor te geven, ontstaat er meer variatie en meer specifieke deskundigheid in huis. En het maakt het werken op De Meent nog leuker.

De Meent loopt voorop als het gaat om de voorbereiding op een nieuwe veranderende toekomst. Ontwikkelingen gaan razendsnel en wij volgen ze op de voet. We investeren in digitaliseren en automatiseren en benutten de mogelijkheden die er zijn. We maken hierbij slimme, duurzame keuzes als het gaat om de aanschaf en inzet van ICT(-toepassingen) en –methodes. Voldoende ruimte voor eigen keuzes en ontwikkeling is hierbij een belangrijke graadmeter. We zijn niet bang om fouten te maken en vinden het leuk om nieuwe dingen uit te proberen. Het 3O-leren is hierbij ons vertrekpunt: meer en meer verankeren we het projectmatig en onderzoekend leren in onze aanpak en methodes.

We willen zichtbaar aansluiten bij de innovatieve technologische regio waarin we gevestigd zijn. Dit komt niet alleen tot uitdrukking in de inzet van ICT. Kinderen leren ook over de grenzen van plaats, provincie en land te kijken. We geven ze inzicht in culturen en gebruiken en leggen een stevige basis als het gaat om de Engelse taal. Door de taalvaardigheid al jong aan te spreken en te ontwikkelen, komen ze sneller op een hoger niveau. De banden met bedrijven en instellingen in de regio worden verder verstevigd en de contacten geïntensiveerd, met name op de thema's techniek, ICT en gezondheid. Dit laatste thema is een belangrijke karakteristiek van De Meent. We stimuleren duurzaamheid, een gezonde leefstijl en gezonde voeding. Dat doen we niet alleen door deze onderwerpen in het lesprogramma aan de orde te laten komen, maar ook door ze zelf uit te dragen. Als school geven we het goede voorbeeld en stimuleren gezonde keuzes. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het zorgen voor voldoende beweging en het stimuleren van gezonde traktaties.

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen onderwijskwaliteit, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

Onderwijskwaliteit: ambities, bewaking en financiën

Vanzelfsprekend houden we ons als school aan de kwaliteitseisen zoals geformuleerd in het Onderzoekskader 2017 van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Daarbij gaat het om het onderwijsproces (wat bieden we aan en hoe), het schoolklimaat (veiligheid en pedagogisch klimaat), onderwijsresultaten (de opbrengsten), kwaliteitszorg en ambitie en financieel beheer. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

De beoogde opbrengsten bij leerlingen zijn:

1. De leerlingen beschikken bij het verlaten van de school over kennis en vaardigheden die hen toegang geven tot een bij ieders individuele kwaliteiten (in cognitief, sociaal en emotioneel opzicht) passend vervolgonderwijs;
2. De opbrengsten van de leerlingen als geheel zijn passend bij de populatie en achtergrond van De Meent; hierbij zijn de algemeen erkende eindtermen voor Primair Onderwijs te hanteren als minimaal streefniveau;
3. De leerlingen beschikken over de basisvaardigheden die hen (toekomstgericht) op weg helpen naar verantwoord sociaal en duurzaam, kritisch maatschappelijk functioneren en naar betekenisvol persoonlijk functioneren;
4. De leerlingen zijn zich bewust van de levensbeschouwelijke en maatschappelijke en individuele verscheidenheid en gaan daar respectvol mee om;
5. De individuele verschillen, plus-mogelijkheden en deficiënties bij leerlingen zijn geen vaststaand gegeven, maar een ontwikkelingsopgave in dienst van de gestelde doelen.

Kwaliteitszorg binnen de Meent is een cyclisch geheel van activiteiten (expliciteren/normen stellen, evalueren/toetsen en bijsturen/verbeteren) dat er op is gericht om de opbrengst van het primaire proces op het gewenste niveau te brengen of te houden (opbrengstgericht werken).

De meerjarenbegroting vormt het fundament voor ons financieel beheer. Jaarlijks wordt deze begroting opgesteld waarbij het uitgangspunt is een neutraal (€ 0,-) resultaat te behalen. Het administratiekantoor verzorgt de financiële (kwartaal)rapportages die het bestuur inzicht geeft in de actuele stand en mogelijkheden tot het bijsturen.

Anders dan de vrijwillige ouderbijdrage en de bijdrage voor de tussenschoolse opvang, ontvangt school geen andere financiële bijdragen van derden (behoudens de rijksoverheid en het samenwerkingsverband). Wel is de school zich bewust van diverse subsidiemogelijkheden in het kader van verduurzaming, energie en onderwijsmogelijkheden. De school maakt geen gebruik van sponsorgelden.

Welke kwaliteitsmeters zet de school in om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken?

We beoordelen onze ambities en opbrengsten systematisch en cyclisch. Op basis van de bevindingen hieruit verbeteren of borgen we onze kwaliteit. De Plan Do Check Act Cyclus is de grondslag hiervoor.



Om de kwaliteit, zorg en veiligheid op school systematisch te onderzoeken, borgen en verbeteren maken we gebruik van de volgende instrumenten, overleggen en verantwoordingsrapportages:

1. Wij beschikken over een schoolplan waarmee we doelen en ambities voor een periode van 4 jaar borgen.
2. Het meerjarenplan en schooljaarplan zijn een afgeleide van het vierjarig schoolplan. Met deze plannen kunnen we (bij)sturen op detailniveau.
3. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag).
4. Het inspectierapport geeft ons externe input over ons verbeterpotentieel.
5. Eenmaal per twee jaar houden wij een oudertevredenheidsonderzoek.
6. Via de cyclus handelingsgericht werken monitoren we ontwikkelingen van de leerlingen.
7. Voor alle vakken monitoren we de ontwikkelingen van de leerlingen middels methode gebonden en niet-methode gebonden toetsen.
8. We monitoren de sociaal-emotionele-ontwikkeling van de leerling door middel van Zien!.
9. Jaarlijks meten we het welbevinden van de leerlingen middels een leerlingtevredenheidsonderzoek in de groepen 6 tot en met 8.
10. In ons personeelsbeleid is de gesprekkencyclus beschreven
11. Jaarlijks houden we klassenbezoeken waarbij de bouwcoördinatoren, kwaliteitsondersteuners en directie volgens een vaste cyclus de leerkrachten bezoeken.
12. Eenmaal per vier jaar houden we een ARBO risico-inventarisatie en tevredenheidsonderzoek onder het personeel.

13. Eenmaal per vier jaar houden leerkrachten een zelfevaluatie d.m.v. een 360° feedback.
14. Wij monitoren de taak- en lesuren en ontwikkelingen van de medewerkers via een digitaal taakbeleid en bekwaamheidsdossier.
15. Het bouwoverleg en studiedagen dienen als verdieping op de inhoud en kwaliteit van ons onderwijs.
16. Het wekelijks stafoverleg bewaakt en coördineert de gewenste en gemaakte afspraken op schoolniveau.
17. Er is maandelijks overleg met tussen de directeur-bestuurder en MR en het toezichthoudend bestuur. Tweemaal per jaar komen MR en bestuur bij elkaar.
18. De leerlingenraad heeft eenmaal per maand overleg met de directeur om de wensen en belangen van de leerlingen te monitoren.
19. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders), middels diverse rapportages. Dit zijn de hierboven genoemde plannen, het intern jaarverslag, het financieel jaarverslag van de accountants, de meerjarenbegroting, de directieverslagen en de verantwoordingsrapportages van directeur-bestuurder aan het toezichthoudende bestuur.
20. De verantwoordingsrapportages betreffen de volgende terreinen: algemeen, onderwijs, personeel, interne organisatie, informatieplicht en financiën.

Onderwijstijd

Leerlingen moeten in de acht schooljaren van het basisonderwijs ten minste 7.520 uren onderwijs krijgen. Verder moeten leerlingen in de eerste vier schooljaren (onderbouw) ten minste 3.520 uur onderwijs krijgen. In de laatste vier schooljaren (bovenbouw) is dit 3.760 uur. Scholen mogen naar eigen inzicht 240 uur verdelen over de onder- en bovenbouw zodat het totaal uitkomt op 7.520 uur.

Het aantal lesuren per week bedraagt 26 voor de leerlingen uit groep 3 t/m 8 en 24 voor de leerlingen uit groep 1 en 2. We houden ons aan de wettelijke vereisten en richtlijnen met betrekking tot de schoolvakanties. Afhankelijk van het aantal weken in het schooljaar hebben de groepen 1 en 2 rondom 910 uur per jaar les en de groepen 3 tot en met 8 980 uur. Gemiddeld krijgen onze leerlingen daarmee 7700 uur les gedurende hun basisschooltijd.

De inhoud van ons onderwijs

Voor het aanbod van ons onderwijs gebruiken we de volgende leerlijnen en methodes.

Vakgebied	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Leerlijn vakleerkracht	Vakleerkracht gym voor de groepen 1 t/m 8
Nederlandse taal	Kleuteruniversiteit (gr. 1-2) Veilig leren Lezen - Kim versie (gr. 3) Taal in Beeld (gr. 4 t/m 8) Spelling in beeld (gr. 4 t/m 8)	
Rekenen en wiskunde	Getal & Ruimte Junior (gr. 1 t/m 7) Pluspunt (gr.8)	
Engelse taal	Take it Easy (gr. 1 t/m 8)	
Aardrijkskunde	Blink Wereld (gr. 3 t/m 8)	
Geschiedenis	Blink Wereld (gr. 3 t/m 8)	
De natuur, waaronder biologie	Blink Wereld (gr. 3 t/m 8)	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting		Geïntegreerd in de methodes van Blink Wereld
Geestelijke stromingen		
Expressie-activiteiten		Eigen invulling
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Rondje verkeer (gr. 1 t/m 3) Stap Vooruit (gr. 4) Op voeten en Fietsen (gr. 5+6) De Jeugd Verkeerskrant (gr. 7+8)	Allen behorende tot de doorlopende verkeersmethode van VVN
Bevordering van gezond gedrag		Geïntegreerd in de methodes van Blink Wereld en in de SEO-lessen die afgestemd worden op de behoeftes van de groep
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen		De SEO lessen die afgestemd worden op de behoeftes van de groep
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving		Geïntegreerd in de methodes van Blink Wereld en in de SEO-lessen die afgestemd worden op de behoeftes van de groep

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoudenvoldoet

basisschool de Meent aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

- Hoe gaat de school om met kerndoelen en referentieniveaus?
- Toetsen en observaties. Meten we wat we willen weten?

De door ons gebruikte methodes en leerlijnen zijn gebaseerd op de door het ministerie van onderwijs vastgestelde kerndoelen en referentieniveaus.

Een overzicht van toetsen/observaties die in dit kader door de school worden ingezet:

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Taal	-CITO Taal voor Kleuters	-idem	-MT -CITO begr. Lezen 3.0	-MT -CITO begr. Lezen 3.0	-MT -CITO begr. Lezen 3.0	-MT -CITO begr. Lezen 3.0	-MT -CITO begr. Lezen 3.0 -CITO studievh 3.0	-MT -CITO begr. Lezen 3.0 -CITO studievh 3.0
Lezen			-MT -DMT/AVI	-MT begr lezen -DMT/AVI	-MT begr lezen -DMT/AVI	-MT begr lezen -DMT/AVI	-MT begr lezen -DMT/AVI	-MT begr lezen -DMT/AVI
Spelling			-MT -CITO spelling 3.0	-MT -CITO spelling 3.0	-MT -CITO spelling 3.0	-MT -CITO spelling 3.0	-MT -CITO spelling 3.0 -CITO spelling ww 3.0	-MT -CITO spelling 3.0 -CITO spelling ww 3.0
Woorden schat			-MT -CITO woordensc h 3.0	-MT -CITO woordensc h 3.0	-MT -CITO woordensc h 3.0	-MT -CITO woordensc h 3.0	-MT -CITO woordensc h 3.0	-MT -CITO woordensc h 3.0
Rekenen	-CITO rekenen voor kleuters	-idem	-MT -CITO rekenen 3.0	-MT -CITO rekenen 3.0	-MT -CITO rekenen 3.0	-MT -CITO rekenen 3.0	-MT -CITO rekenen 3.0	-MT -CITO rekenen 3.0
SEO	-ZIEN	-ZIEN	-ZIEN	-ZIEN	-ZIEN	-ZIEN	-ZIEN	-ZIEN
WO				-MT	-MT	-MT	-MT	-MT

Verklaring van de afkortingen: SEO - sociaal emotionele ontwikkeling, WO - wereldoriëntatie, MT – methodetoetsen.

De leerlingenzorg

Onze zorgstructuur is beschreven in ons beleid in- en externe ondersteuning, waarin de gehele besluitvormingsprocedure is beschreven.

Gezien onze populatie is extra aandacht voor het meer- en hoogbegaafde kind een van onze speerpunten in het onderwijs. Dit vertaalt zich concreet in compacten en verrijken in de groep en waar nodig onderwijs in het Leerlab. Daarnaast hebben we een specialisme op het gebied van dyslexie. De specialismen dyscalculie en omgaan met verschillen in gedrag zijn in ontwikkeling.

Om onze interne zorg voor de leerlingen te monitoren en ondersteunen zijn er twee kwaliteitsondersteuners in dienst. Tevens is er een onderwijsassistent en hebben een aantal leerkrachten een specialisme (rekenen, taal/lezen, meer- en hoogbegaafdheid en ICT).

Mocht onze interne zorg niet toereikend zijn, kunnen we een beroep doen op diverse specialisten, al dan niet via het samenwerkingsverband PO de Kempen waarbij we zijn aangesloten.

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Wat doen we goed, wat kan en wat moet beter? Het zijn vragen die we ons als school stellen, die we ons zelf stellen en die we onze ouders hebben gesteld. Ze hebben geleid tot de ambities zoals eerder verwoord. Daarnaast is onze school eind 2017 bezocht door de onderwijsinspectie. Tot slot hebben we met het team ter voorbereiding op dit schoolplan een zelfanalyse uitgevoerd. In dit hoofdstuk worden de conclusies en aanbevelingen uit het inspectierapport beschreven en onze zelfanalyse. Samen met onze ambities vormen zij de opmaat voor onze hoofddoelen voor de komende vier jaar.

Eind 2017 is de school bezocht door de inspecteur van het onderwijs. Het uitgebreide inspectierapport doet daar verslag van. Een korte samenvatting hiervan volgt hieronder.

Wat gaat goed?

Het bestuur en het team hebben met elkaar afgesproken wat ze met het onderwijs op De Meent willen bereiken. Zij vinden het belangrijk om hun werk goed en op een professionele manier te doen. Dit noemt men 'pedagogisch en didactisch meesterschap'. Het bestuur en het team zorgen dat ze goed geïnformeerd en geschoold zijn, zodat ze nieuwe ontwikkelingen goed kunnen doorvoeren. Ouders voelen zich sterk betrokken bij de school. Het bestuur en de directie informeren hen regelmatig en ondernemen verschillende activiteiten om hen bij in de ontwikkeling van het onderwijs te betrekken. Het bestuur en de school vinden het heel belangrijk dat de leerlingen zich prettig en veilig voelen. De leraren besteden dan ook veel aandacht aan het gedrag en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Ouders, leerlingen en team voelen een sterke onderlinge band. Het schoolklimaat is positief en stimulerend. Het bestuur en het team vinden het ook belangrijk dat de leerlingen zich breed ontwikkelen. Men slaagt daar goed in. Naast basisvakken als taal, lezen en rekenen biedt de school een aantrekkelijk breder aanbod. Zo heeft de school voor gymnastiek een vakleerkracht en besteedt de school aandacht aan drama, techniek, 21e eeuwse vaardigheden en creatieve vorming. Ook stuurt het bestuur erop dat de school ruime mogelijkheden creëert om af te stemmen op verschillen tussen leerlingen. Zowel voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben als voor leerlingen die meer uitdaging aankunnen. Tot slot is het bestuur financieel gezond. Het bestuur weet hoeveel geld het nu en in de toekomst nodig heeft voor het geven van goed onderwijs. Ook denkt het bestuur na hoe de middelen zo gericht mogelijk in te zetten voor verdere kwaliteitsverbetering.

Wat kan beter?

Alhoewel het kwaliteitssysteem als geheel van voldoende kwaliteit is, kunnen enkele onderdelen daarvan nog verder verbeteren. Onderstaand enkele aandachtspunten.

Op de eerste plaats kan het kwaliteitssysteem worden versterkt door een bredere definitie van basiskwaliteit te hanteren, daarvoor een norm te formuleren en op basis daarvan conclusies te trekken over de eigen gerealiseerde kwaliteit. Ook is het belangrijk dat een systematiek wordt ontwikkeld om de effecten van onderwijsverbeteringen in beeld te brengen.

Op de tweede plaats kan het bestuur in de jaarplannen een duidelijker onderscheid maken tussen schooldoelen en meer strategische doelen vanuit het bestuur.

Op de derde plaats kan de directeur-bestuurder meer zeggen over de kwaliteit van het onderwijs op de school. In het jaarlijkse verslag en de managementrapportages is vooral geschreven over het personeel, de financiën en huisvesting. Echter over wat men weet van de onderwijskwaliteit, staat in het jaarverslag nog weinig. Ook staan er beperkte conclusies in over bijvoorbeeld de tevredenheidsmetingen of de behaalde resultaten van eind groep 8. Verder kunnen het bestuur en het team nog duidelijker vastleggen welke eisen zij zelf stellen aan de kwaliteit van het onderwijs op hun school. En dan ook steeds goed met elkaar na gaan of de school die kwaliteit ook in de praktijk laat zien.

Wat moet beter?

De jaarlijkse monitoring van de veiligheid van de leerlingen voldoet nog niet aan de wettelijke eisen. Dit omdat de school het monitorinstrument niet afneemt bij alle leerlingen van de bovenbouw zelf. Dit voorjaar is de afname al gepland, dus is er vanaf dat moment geen sprake meer van een tekortkoming. Wij hebben er dan ook vertrouwen in dat dit vanaf nu jaarlijks zal worden vervolgd.

Naast dit rapport hebben we ter voorbereiding op het nieuwe schoolplan met het team een analyse uitgevoerd van ons eigen functioneren. Wat doen we goed (vasthouden), wat kan of moet beter (versterken), wat kunnen we verzwakken en wat moeten niet meer doen (verdwijnen), waren de vragen die we ons daarbij stelden.

Daarbij hebben we ons geconcentreerd op de volgende vier aspecten:

- Focus op resultaten
- Leerkrachvaardigheden
- Samenwerkingscultuur
- Actuele schooleigen aandachtspunten

Focus op Resultaten

We zijn blij met de resultaten die de leerlingen behalen, maar we realiseren ons terdege dat de resultaten ook een afspiegeling zijn van onze populatie. De vragen die we ons stellen liggen vooral op het gebied van ambities stellen en het monitoren van onze resultaten. Resultaten vanzelfsprekend op cognitief gebied van de leerlingen, maar ook op welbevinden. Wat is er daarnaast nodig in ons handelen, aan schoolbrede afspraken, aan terugkoppeling om hier in te groeien? Dit gaat verder dan een norm te benoemen waarop onze leerlingen zouden moeten uitstromen, het gaat veel meer om een bewustzijn en het mobiliseren van onze capaciteit om de leerlingen te helpen hun ambities te verwezenlijken.

Wat willen we vasthouden of versterken?

- Onze expertise op lezen en begrijpend lezen
- Onze gezamenlijke analyse en van de toetsresultaten en het komen tot verbetervoorstellen
- Onze groepsbesprekingen
- Schoolbrede afspraken voor het monitoren van de doorgaande lijn
- De aandacht voor en het monitoren van het welbevinden van onze leerlingen
- Onze leerlingen helpen in hun zelfvertrouwen als het gaat om eigen kunnen en eigen geluk
- Het inzichtelijk maken van de leerdoelen voor de leerlingen zelf
- Aandacht voor de executieve functies
- Een betere inbedding van de expliciet directie instructie in onze lessen
- Een nieuw observatiesysteem voor de groepen 1/2 met bijpassende rapportage
- Aandacht voor de kwaliteit, inhoud en frequentie van de oudergesprekken
- Nadenken over de toegevoegde waarde van startgesprekken
- Nadenken over het uitnodigen van leerlingen bij oudergesprekken
- Structureel ondersteuningsaanbod voor de zwakkere leerlingen
- ICT aanbod en vaardigheden leerlingen

Wat mag minder of verdwijnen?

- De citotoetsen in groep 1 en 2

Leerkrachtvaardigheden

Aandacht voor onze eigen vaardigheden is een vanzelfsprekendheid en vereiste om onze leerlingen het onderwijs en ondersteuning te (blijven) bieden. Teamtrainingen met een gemeenschappelijk thema, persoonlijke ontwikkeling zijn daarbij middelen die worden ingezet, maar ook een gedegen spreiding van specialismen en kennis dragen zorg voor een goede borging onze professionaliteit. Een groeiend bewustzijn van een vereiste gemeenschappelijke basis, vaardigheden en afspraken, gecombineerd met het inzicht dat niet iedereen over dezelfde expertise kan en hoeft beschikken, moet ons helpen onze slagkracht in de toekomst verder te vergroten. We dragen een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor elk kind, gebaseerd op individuele en teamkwaliteiten die we inzetten voor het schoolbelang.

Wat willen we vasthouden of versterken?

- De momenten voor intervisie, collegiale consultatie en teamscholing
- De klassenbezoeken door bouwcoördinatoren, kwaliteitsondersteuners en directie
- De verschillende specialismen, (dyslexie, dyscalculie, meer- en hoogbegaafdheid, ICT)
- De onderwijsondersteuning (kwaliteitsondersteuners, onderwijsassistent)
- De vakleerkracht gym
- Onze kennis en toepassing van Expliciet Directe Instructie
- Parallelprojecten
- Vaardigheid en bekwaamheid in Zien!, grotere analysekracht vertaald in acties
- Beleid en gedragscode sociale vaardigheden, gekoppeld aan een passende methode
- Blijvende aandacht en onderhoud voor ons didactisch en pedagogisch meesterschap
- Visie op kleuteronderwijs ≥ 2020
- ICT-vaardigheden leerkracht
- Voorbeeldfunctie uitdragen (kernwaarden)
- Gebruik maken van HR-instrument bij monitoren leerkrachtvaardigheden

Wat mag minder of verdwijnen?

- Te veel tegelijk willen doen, beperk het aantal projecten en maak ze af
- Dat onze eigen “beperkingen” noodzakelijke ontwikkeling in de weg staan (dus durven delegeren en vertrouwen op elkaars expertise)
- Groepsplannen schrijven omwille van de groepsplannen, focus op toegevoegde waarde
- Te veel bemiddelen bij conflictsituaties, duidelijker beleid hierin

Samenwerkingscultuur

De kracht van een organisatie of team schuilt in de samenwerkingscultuur. Een succesvol team bestaat uit individuen die verantwoordelijk zijn voor het collectief belang. Hoe open en transparant zijn we, kunnen en durven we elkaar aan te moedigen en feedback te geven, hebben we oog en waardering voor de verschillen die er zijn, aanvaarden we dat er verschillen mogen zijn, durven we onszelf kwetsbaar op te stellen, durven we te vertrouwen in een ander en op onszelf? Het lijken vanzelfsprekende vragen en antwoorden, toch dienen we er ons bewust(er) van te zijn welke rol we hierin spelen en waarin we ons zelf blijvend kunnen ontwikkelen. Dit is veel meer dan af en toe een training feedback volgen of een communicatietraining, het gaat om de bewustwording in wie we zijn, welk commitment we aan de school willen geven en welk commitment we van school mogen verwachten. We zien het als onze taak hier blijvend aan te werken.

Een samenwerkingscultuur bestaat daarnaast ook uit een dialoog met onze stakeholders, de ouders, het samenwerkingsverband, de collega scholen, de gemeente Waalre en het bedrijfsleven in onze regio. De contacten die we hierin in onderhouden zijn voor een groot deel gebaseerd op ad hoc basis, we stellen ons de vraag hoe we deze blijvend kunnen versterken. Juist als éénpitter dienen we ons bewust te zijn van de kracht en de kwetsbaarheid van onze organisatievorm.

Wat willen we vasthouden of versterken?

- Onze interne expertise en de kwaliteit van de externe ondersteuning
- Teamcommunicatie; verdiepen en uitdiepen professionaliseringstraject Human Dynamics
- Inzetten en benutten aanwezige talenten op school
- Benutten ouderkwaliteiten
- Projectmatig werken, kleine werkgroepen met expertise op het onderwerp
- Contacten met aangrenzende parallellen
- Bewust gebruik van onze communicatiemiddelen
- Werkoverleg to the point
- Professionele feedbackcultuur
- Effectievere collegiale consultatie
- Bewustzijn van eigen aandeel en rol in succesvol teamoverleg
- Samenwerking met bedrijfsleven Brainport
- Acties uit ouder- en leerlingtevredenheidsonderzoeken

Wat mag minder of verdwijnen?

- De wandelgangenpraat
- Aannames doen, invullen voor een ander
- Niet effectieve deelname aan werkoverleg
- Scheiding tussen onder- en bovenbouw

Actuele schooleigen aandachtspunten

Elke school wil het goed doen voor zijn kinderen, vanzelfsprekend. Maar wat maakt onze school tot wat we zijn, wat is onze identiteit, ons DNA? Wat maakt de Meent tot de Meent? Juist hierom zijn er twee jaar geleden diverse audits met onze stakeholders geweest om onze koers voor de komende jaren mede vorm te geven. Dit heeft geleid tot de ambities zoals verwoord in hoofdstuk 2.

Wat willen we vasthouden of versterken?

- Aandacht voor leesonderwijs
- Atelierleren, zoeken naar een werkbare en inspirerende vorm
- Activiteiten naast leren, passend binnen de Meent en niet op ad hoc basis
- Schoollied, mag wat moderner
- Leerlab
- Intervisie samen met externe ambulant begeleider (vreemde ogen zien andere bijzonderheden)
- Aandacht voor verkeer en verkeerssituatie
- Engelse taal
- ICT als leerdoel en leermiddel, relatie met Brainport
- Onderwijsvernieuwingen 21^e century skills, relatie met Brainport
- Kennis en vaardigheden leerkracht voor begeleiden meer- en hoogbegaafde kinderen in de klas

- Frequente dialoog met ouders

Wat mag minder of verdwijnen?

- Herbezinning op 30 leren, dekt de term de lading?
- Niet overal aan mee willen doen, maak keuzes
- Het niet afmaken van projecten of te weinig besluitvaardigheid, ook in relatie tot bovenstaand punt

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Ons DNA, onze ambities zoals verwoord in het strategisch beleidskader, het inspectierapport en onze zelfanalyse, leiden tot het formuleren van de volgende hoofddoelen voor de periode 2019-2023 (zijnde de schooljaren 2019-2020 t/m 2022-2023).

In dit schoolplan worden deze hoofddoelen niet verder uitgewerkt, ze dienen als gids en leidraad voor het meerjarenplan voor de komende vier jaar en de jaarplannen die daaruit worden afgeleid. Wel wordt bij elk hoofddoel een aantal speerpunten benoemd. De hoofddoelen en deze speerpunten zijn de basis voor het meerjarenplan.

Onderwijsresultaten en -proces

Door constante en consequente analyse van onze opbrengsten via een vaststaande cyclus (PDCA), leren we onze ambities te vertalen en aan te scherpen op school-, klas- en leerlingniveau. Hiermee doen we recht aan onze missie en visie; “De Meent wil voorvechter zijn in talentontwikkeling en leerlingen helpen hun grenzen te verleggen, waardoor ze het beste uit zichzelf halen en optimaal kunnen groeien”.

Speerpunten hierbij zijn:

- Focus, kennis en omgaan met executieve vaardigheden van het kind, inhoud, praktijk en terugkoppeling
- Kwaliteit en kwantiteit van analyse onderwijsopbrengsten
- Kwaliteit en frequentie gesprekkencyclus met ouders
- Kindgesprekken in combinatie met voortgangs- of rapportgesprekken
- Kennis en uitvoeren van Expliciet Directie Instructie
- Leerkrachtvaardigheden in de breedste zin van het woord, verschil in expertise vergroot onze basis
- Herijking visie onderwijs aan het jonge kind en de invulling daarvan
- Creëren van maximale kansen voor kinderen op cognitief, creatief én expressief gebied

Kwaliteitszorg

We willen ons kwaliteitssysteem versterken door breder en duidelijker te definiëren wat we verstaan onder onze basiskwaliteit, een norm hiervoor te formuleren en op basis daarvan conclusies te trekken over de eigen gerealiseerde kwaliteit. Ook willen we een systematiek ontwikkelen om de effecten van onderwijsverbeteringen in beeld te brengen.

Speerpunten hierbij zijn:

- Duidelijker in kaart brengen ondersteuningsstructuur en -protocollen, in- en extern
- Verder uitwerken rol interne expertise op didactiek en ondersteuning
- Heroriëntatie op onze methode Sociaal Emotionele Ontwikkeling
- Verdiepen, kennis en vormgeven van het ontwikkelingsperspectief, uitwerken in protocol

Schoolklimaat

We ontwikkelen ons verder in ons professioneel handelen, waarbij we ons bewust zijn van onze rol: “goed voorbeeld, doet goed volgen”. Daarmee dragen we bij aan een gezond en veilig schoolklimaat voor onze leerlingen, de ouders en onszelf.

Speerpunten hierbij zijn:

- Duidelijker in kaart brengen beleid en protocollen als het gaat om sociale en fysieke veiligheid voor leerling en leerkracht
- Duidelijker in kaart brengen beleid en monitoren sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen
- Invulling en inrichting tussenschoolse opvang
- Personeelsbeleid analyseren en aanpassen waar nodig
- Focus op samenwerkingscultuur
- Professionaliseringstraject Human Dynamics inbedden in organisatie
- Planmatige systematiek tevredenheidsonderzoeken (ouders, leerkrachten, leerlingen), terugkoppeling en acties

Schooleigen aandachtspunten

We dragen er zorg voor dat we vorm en inhoud geven aan de ambities die we hebben gesteld in ons strategisch beleidsplan.

Speerpunten hierbij zijn:

- Onderwijsvernieuwingen 21^e century skills, relatie met Brainport
- ICT als leerdoel en leermiddel, relatie met Brainport
- Heroriëntatie Invulling doelstellingen en uitvoering onderzoekend, ondernemend en ontwerpend leren
- Uitbreiden en intensiveren samenwerking met externe partners waaronder regionale bedrijfsleven en zorginstellingen
- Nadere invulling geven aan beleid gezonde leefstijl / voeding / duurzaamheid

Financieel beheer

Beschrijven en vastleggen van protocollen om financiële risico's en mogelijk misbruik tot een minimum te beperken.

Speerpunten hierbij zijn:

- Verder ontwikkelen financiële dashboards
- Beschrijven risico protocollen
- Audits externe deskundige

Gebouw en omgeving

We staan aan de vooravond van een opwaardering van ons schoolgebouw en -plein. Er is een plan opgesteld om een afweging te maken tussen renovatie of nieuwbouw. Dit plan wordt medio 2020 gepresenteerd aan de gemeente Waalre. Afhankelijk van het besluit van de gemeente zal in de komende vier jaar uitvoering worden gegeven aan dit plan.

GERELATEERDE DOCUMENTEN

- Meerjarenplan, jaarplan
- Werkverdelingsplan
- Jaarverslag
- Zorgplan, Beleid in- en externe ondersteuning
- Schoolondersteuningsprofiel
- Strategisch beleidsplan
- Toezichtskaders
- Personeelsbeleid incl competentiecyclus.
- RI&E/Arbomeester (inclusief ziekteverzuim)
- Uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken
- Veiligheidsplan