

Basisschool de Kronelaar

SCHOOLPLAN 2016-2019



Basisschool de Kronelaar (10DX)
Hoofdweg 81
9945 PC
Wagenborgen
bsdekronelaar@marenland.org



Inhoud

pagina:

1. De school en haar omgeving	4
1.1 Waar staat de school?	4
1.2 De Openbaar Onderwijs Stichting Marenland.	5
1.3 Sociale context	5
1.4 Ouders, ouderbetrokkenheid	5
1.5 Historie school	5
1.6 Populatie: - leerlingen – ouders	5
1.7 Bestaansrecht	5
1.8 Schoolomgeving: externe contacten	6
1.9 Team en directie	6
2. Uitgangspunten schoolbestuur	7
2.1 Uitdagend Onderwijs	7
2.2 Ruimte voor talent van leerkrachten	7
2.3 Ondernemerschap en hoge ambitie	8
2.4 Ouderbetrokkenheid	8
3. Ons schoolconcept	10
3.1 Onze kernwaarden	12
3.2 Onze missie	13
3.3 Onze visie	13
3.3.1 Er uit halen wat erin zit	13



3.3.2	We komen tegemoet aan verschillen tussen kinderen	14
3.3.3	Op onze school heerst een goed sociaal klimaat	14
3.3.4	We zijn een lerende organisatie	14
3.4	Hoofddoelen voor de komende planperiode 2016-2019	16
3.4.1	Werken aan toekomstgericht onderwijs (21 century skills)	16
3.4.2	Ruimte voor talent van leerkrachten	17
3.4.3	We werken aan een sterk team	17
3.4.4	We werken aan de vergroting van de ouderbetrokkenheid	17
3.4.5	Versterken relatie met de GMR en MR	18
3.4.6	De toekomst van de school	18
3.4.7	Leeractiviteiten : Ontwikkeling eigenaarschap	18
3.4.8	Onderwijskundige speerpunten	19
3.4.9	ICT-beleidsplan	20
3.4.10	Planmatig werken en kwaliteitszorg	20
3.4.11	Tevredenheidsonderzoeken	20
3.4.12	Concretisering onderwijsconcept	20
4.	Wettelijke opdrachten	
4.1	Context en aanleiding	21
4.2	Kwaliteit en kwaliteitsbewaking	21
4.2.1	Uitgangspunten kwaliteitszorg	22
4.2.2	Inrichting van de kwaliteitszorg	23
4.3	Overzicht toetsen en observaties	25
4.4	De resultaten van ons onderwijs	26
4.5	De inhoud van ons onderwijs	27
4.6	Ons leerstofaanbod	27
4.7	Onderwijsleerproces	29
4.8	Inrichting onderwijsleerproces	30
5.	De zorg aan onze leerlingen	31
5.1	Passend onderwijs	32
5.2	De zorgroute	32
5.3	Profiel basiszorg op onze school	32
6.	Personeelsbeleid	33
6.1	Onze uitgangspunten	33

6.2	Personeelsbeleid bs de Kronkelaar	34
6.3	Personeelsbeleid in Marenland	34
7.	Analyse van het functioneren van de school	36
8.	Langetermijn ontwikkelingen	37

Overzicht van documenten:

1. Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR)
2. Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR)

VASTSTELLING: 30-09-2016

Directeur van de school: Arjan van der Kooi

Algemeen directeur: Dick Henderikse

Voorzitter Medezeggenschapsraad: Mevr. M. Beltman

1. De school en haar omgeving

1.1 Waar staat de school?

Basisschool de Kronkelaar is een middelgrote moderne dorpsschool en staat midden in het dorp, aan de hoofdstraat, de school neemt een zeer centrale plaats het dorp in. De school is voortgekomen uit een fusie van obs de Waarborg en Cbs de Blinke. Op 01-08-2016 zijn na een intensieve voorbereiding de beide scholen gefuseerd tot bs de Kronkelaar.

Dit schoolplan is bestemd voor iedereen die bij de school is betrokken en wil inzicht geven in de ontwikkelingen die de school nastreeft in de periode 2016-2019.

In onze omgeving / regio hebben we te maken met veel veranderingen. Zo gaat de bevolkingskrimp in onze regio onverminderd voort en wordt de regio geplaagd door aardbevingsproblematiek. Ons bestuur Marenland is in samenwerking met gemeenten en andere besturen intensief bezig met het ontwikkelen van oplossingen voor bovenstaande ontwikkelingen. Zo is bijvoorbeeld de ontwikkeling van de kindvoorzieningen in combinatie met huisvestingsbeleid van de gemeente, direct van belang voor onze school. We verwachten in het schooljaar 2018-2019 onze intrek te kunnen nemen in een nieuw te bouwen schoolgebouw op een nieuwe locatie in het dorp.

1.2 De Openbaar Onderwijs Stichting Marenland



Onze school maakt deel uit van de Stichting Openbaar Onderwijs Marenland. Marenland heeft scholen in Delfzijl, Appingedam, Loppersum Bedum en Ten Boer, totaal gaat het om 23 scholen en 2 nevenvestigingen. Marenland verzorgt het onderwijs aan ongeveer 2800 leerlingen. De scholen van Marenland zijn wisselend in omvang. De grootste school heeft ongeveer 370 leerlingen en de kleinste school telt 30 leerlingen.

De Stichting heeft een onderwijsbureau met een algemene directie en beleidsmedewerkers. Het onderwijsbureau is een dienstverlenend bureau voor de scholen en medewerkers. Het onderwijsbureau ondersteunt op de gebieden van kwaliteitsontwikkeling, financiën, huisvesting, personeelszaken en personeelsontwikkeling en communicatie.

Stichting Marenland heeft een zorgkantoor, gericht op de uitvoering van Passend Onderwijs en directe zorg aan leerlingen met een extra onderwijsbehoefte. Scholen en medewerkers krijgen steun bij de uitvoering van het onderwijs juist aan leerlingen met een specifieke zorgvraag.

Marenland heeft een stagebureau. Het stagebureau is gericht op het plaatsen en begeleiden van studenten, leerkrachten in opleiding en andere studenten van onderwijs gerelateerde opleidingen. Het stagebureau heeft daarnaast de taak leerkrachten te begeleiden met een hulpvraag rond de onderwijsverzorging. Het stagebureau volgt de tijdelijke leerkrachten die invallen in de scholen, zij worden versterkt in het werken in de scholen.

Gezamenlijk met al haar medewerkers is de Stichting Marenland verantwoordelijk voor goed onderwijs op alle scholen in het gebied. In de huidige tijd van krimp en terugloop van leerlingenaantal is het van groot belang dat Marenland strategische keuzes maakt om het onderwijs in stand te houden, samenwerkingsvormen aan te gaan en te zorgen voor modern en goed onderwijs. Met name de algemene directie van Marenland heeft hierin een actieve rol.

In het werkgebied van Marenland speelt de problematiek van de aardbevingen een grote rol. Het verstevigen en vernieuwen van de schoolgebouwen tot veilige en aardbeving bestendige gebouwen neemt de komende jaren veel aandacht.

1.3 Sociale context

Onze leerlingen zijn grotendeels afkomstig uit het dorp Wagenborgen, maar ook uit omliggende dorpen zoals Nieuw-Scheemda, Meedhuizen en Siddeburen. Onze school heeft een dorpsfunctie.

Het opleidingsniveau van ouders is zeer divers, het wegingspercentage ligt in 2016 op ongeveer 24 procent.

1.4 Ouders, ouderbetrokkenheid

- De ouderbetrokkenheid is goed.
- De opkomst bij algemene ouderavonden en bij gesprekken is over het algemeen goed.
- De ouderbetrokkenheid kent vele vormen zoals ondersteuning bij vieringen en evenementen, de verkeersouders, het luizenopsporingsteam de naschoolse activiteiten, en de bibliotheekmedewerkers.

1.5 Historie school

- De historie van de school is nog zeer beperkt aangezien de school officieel pas sinds 01-08-2016 bestaat. Het onderwijs in het dorp Wagenborgen kent echter al een lange historie. Het huidige schoolgebouw aan de Hoofdweg werd op 14 oktober 1976 geopend door de toenmalige burgemeester van de gemeente Termunten de heer R.G. boekhoven. Hij opende hiermee een moderne school in honingraatvorm, waarbij de lagere school en de kleuterschool in een gebouw kwamen.

1.6 Populatie: - leerlingen – ouders

- Leerlingen die bij ons op school komen zijn vrijwel allemaal naar de peuterspeelzaal geweest.
- Er zijn leerlingen met gedragsproblemen en / of leerproblemen.
- Er zijn excellente leerlingen.
- Het percentage gewogen leerlingen is 24 % in het jaar 2016
- Er zijn weinig allochtone leerlingen.
- Het aantal leerlingen is volgens de prognoses stabiel voor de komende planperiode.
- Op de samenwerkingschool is ruimte voor zowel de openbare als christelijke identiteit. Het beleid omtrent identiteit is vastgelegd in een borgingsdocument “reglement identiteitscommissie”

1.7 Bestaansrecht

De school is gefuseerd per 01-08-2016. De samenwerking is tot stand gekomen door het besef van beide scholen, besturen, ouders en MR-en, dat een grote, stabiele dorpschool meer perspectief biedt voor kwalitatief goed onderwijs in het dorp dan twee kleine scholen. De leerlingenaantallen in onze regio dalen nog steeds, er is sprake van een bevolkingskrimp.

Het leerlingenaantal van de nieuwe school schommelt zo rond de 160 leerlingen en volgens de prognoses blijft dit aantal ook de komende jaren stabiel. In de komende planperiode zal er toegewerkt worden naar een nieuw gebouw. Dit zal een modern, energieneutraal en aardbevingsbestendig gebouw worden waarin de school zijn nieuwe visie optimaal in kan verwerken. Door de fusie is er een basisschool ontstaan met voldoende perspectief voor de toekomst!

1.8 Schoolomgeving: externe contacten

- De school is gelegen in de dorpskern.
- De school werkt samen diverse instanties voor kinderopvang binnen het dorp.
- De samenwerking tussen de kinderopvang en school zal de komende jaren worden geïntensiveerd in het kader van de ontwikkeling naar een integraal kindcentrum (IKC)
- Er wordt samengewerkt met de gemeente en het schoolbestuur en vrijwilligers om naschoolse activiteiten te organiseren (sport / cultuur en creativiteit)

1.9 Team en directie

De teamsamenstelling is vanaf het schooljaar 2015-2016 een combinatie van het personeel van obs de Waarborg en Cbs de Blinke. Het eerste fusiejaar is gestart met de volledige formatie van beide scholen (+/- 10 FTE). Dit is gefinancierd vanuit de fusiegelden. De komende jaren zal deze formatie worden afgebouwd naar ongeveer 8,5 FTE. Er werken relatief veel parttimers op bs de Kronkelaar.

Het team voelt zich erg betrokken bij de school en het dorp. Het team bestaat momenteel uit 16 personen waarvan 14 vrouwen en 2 mannen.

De directeur is vanaf het schooljaar 2016-2017 full-time aanwezig. De interne begeleiding (2 personen) zijn beiden 1 dag aanwezig op de school. Tenslotte werkt er voor drie dagen in de week een conciërge / klassenassistent bij ons op school.

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2015-2019 heeft het bestuur samen met medewerkers volgens een vooraf vastgesteld traject de strategische keuzes op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze keuzes zijn kaderstellend voor de schoolplannen van de afzonderlijke scholen. De strategische keuzes geven voldoende ruimte te om als school eigen specifieke invullingen te geven afgestemd op bijzondere omstandigheden of op vormgeving van een specifiek concept. Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen is hierover uitvoerig overlegd met het directiebestuur en hebben teams de gelegenheid gehad adviezen uit te brengen. De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2015-2019.

2.1 Uitdagend Onderwijs

Omdat kinderen een flinke stap vooruit zetten als het onderwijs uitdagend is en aansluit bij verschillen. In ons onderwijs hebben we te maken met kinderen die bovengemiddeld presteren. We vinden dat er met name voor deze doelgroep nog veel winst te halen is. De komende jaren gaan we hierin grote stappen zetten. Onder andere door het aanbieden van verdiepings- en verbredingsstof in onze lessen. En door het verzorgen van een uitdagend onderwijsaanbod dat past bij hun mogelijkheden. Op school, maar ook in naschoolse activiteiten.

Op het gebied van talentontwikkeling gaan we forse stappen maken. Door meer gericht talenten aan te spreken. We geven vakken als cultuur, ICT, wetenschap en techniek een vaste plaats in ons onderwijs. En we zorgen voor een aantrekkelijk naschools aanbod, waar voor ieder kind iets te halen is. We maken kinderen bewust van hun talenten door ze meer te gaan benoemen en ze uit te dagen eens iets nieuws uit te proberen. Om een kwalitatief goed en breed aanbod te kunnen bieden, maken we gebruik van elkaars talenten en talenten van ouders, en gaan we de samenwerking met externe partners, zoals clubs en verenigingen, versterken.

We ervaren dat ieder kind op een andere manier intelligent is en op een andere manier leert. De één leert bijvoorbeeld door te lezen, terwijl de ander het eerst 'voor zich moet zien'. Ook met deze verschillen in intelligentievormen en leerstijlen houden we de komende jaren rekening. Bijvoorbeeld door structureel onze werkvormen erop aan te passen.

2.2 Ruimte voor talent van leerkrachten

Omdat kinderen een flinke stap vooruit zetten wanneer ze worden begeleid door bekwame en gemotiveerde professionals. De afgelopen jaren hebben we een grote sprong gemaakt op het gebied van professionalisering. Om de ontwikkeling van de medewerkers en de scholen op elkaar af te stemmen, voeren we functionerings-, loopbaan- en beoordelingsgesprekken. Via de Marenland Academie bieden we op maat gerichte opleidingen en cursussen aan. Ook op schoolniveau hebben we stappen gezet door gericht aan de slag te gaan met het verbeteren van onze onderwijsopbrengsten. Onze inspanningen op het gebied van professionalisering hebben succes gehad. De resultaten zijn sterk verbeterd. Alle scholen bieden voldoende kwaliteit. De komende jaren gaan we de lat hoger leggen door te werken aan het kwalificatieniveau 'goed' van de onderwijsinspectie. Om dit te bereiken zijn verdere stappen op het gebied van professionalisering noodzakelijk.

Onze medewerkers zijn de afgelopen jaren gericht aan de slag geweest met het analyseren en verbeteren van de onderwijsopbrengsten. Om de stap van analyse naar verbeteraanpak nog beter te kunnen maken, zijn onderzoeksvaardigheden nodig. We moeten resultaten van wetenschappelijk onderzoek goed kunnen toepassen.

Daarom gaan we ons verder ontwikkelen naar HBO+ of academisch werkniveau. Belangrijk in dit kader is ook dat we werken met bewezen effectieve leermiddelen.

Om een goed en breed onderwijsaanbod aan te kunnen bieden, zorgen we ervoor dat de talenten van leerkrachten doelmatig worden ingezet. En net zoals bij onze kinderen, willen we ook dat onze medewerkers de kans krijgen hun talenten verder te ontwikkelen. Want dat zorgt voor meer motivatie en werkplezier, en dus voor betere onderwijsresultaten. Om medewerkers zich meer bewust te maken van hun talenten en deze beter te kunnen benutten, gaan we inzetten op een cultuur waar het 'gewoon' is om elkaars talent te benoemen. Vanuit de Marenland Academie gaan we medewerkers op talent gerichte opleidingen aanbieden die passen bij wat de organisatie nodig heeft. De komende jaren gaan we ook elkaars kennis meer benutten. Het toewijzen van een collega-maatje aan jonge startende leerkrachten continueren we. Waar gewenst rollen we soortgelijke aanpakken verder uit. Voor directeuren die wisselen van school zorgen we bijvoorbeeld voor een directeurenmaatje, die hen ondersteunt.

Om een grote stap vooruit te maken in professionalisering, werken we aan sterke teams die zelf het initiatief en de verantwoordelijkheid nemen voor de eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van de school. De rol van de schooldirecteur is hierbij essentieel. Hij of zij vormt een belangrijke schakel tussen het schoolbestuur en het team, en zorgt ervoor dat het strategisch beleidsplan een plek krijgt in de school.

2.3 Ondernemerschap en hoge ambitie

Omdat kinderen een flinke stap vooruit zetten wanneer we slim samenwerken met onze omgeving.

Grote stappen zetten we op het gebied van samenwerking met onze externe partners. Bijvoorbeeld met peuterspeelzalen, kinderopvang, organisaties op het gebied van onderwijs, welzijn, sport en cultuur, gemeenten, ondernemers, ouders en Dorpsbelangen. Met instellingen en verenigingen kijken we hoe we een goed en breed naschools aanbod kunnen realiseren. Met peuterspeelzalen, kinderopvang en voortgezet onderwijs kijken we hoe we ons onderwijs nog beter met elkaar kunnen verbinden. Om voorzieningen voor kinderen in de regio te behouden, gaan we op zoek naar slimme samenwerkingsvormen met andere kindorganisaties. Waar mogelijk vestigen we ons in aantrekkelijke gebouwen, onder één dak samen. Schoolbestuur Marenland blijft bijvoorbeeld onderzoeken hoe de (bestuurlijke) samenwerking met andere schoolbesturen verder kan worden vormgegeven.

Essentieel bij ondernemen is dat we, naast het benutten van externe expertise, ook onze eigen professionaliteit uitdragen. Omdat wij ook iets te bieden hebben. Dat vraagt om een goede profilering van onze (openbare) identiteit en koers, zowel op bestuurs- als op schoolniveau. Van belang daarbij is dat we als scholen gezamenlijkheid uitstralen. Op dit gebied gaan we daarom forse stappen zetten.

2.4 Ouderbetrokkenheid

Omdat kinderen een flinke stap vooruit zetten wanneer leerkrachten en ouders goed contact met elkaar hebben en met elkaar samenwerken.

Op onze scholen worden ouders op verschillende gebieden en in verschillende vormen bij het onderwijs betrokken. Iedere school doet dit op zijn eigen manier. Tijdens informatieavonden worden ouders op de hoogte gehouden van wat er op school gebeurt.

Via de medezeggenschapsraad of tijdens thema-avonden praten ouders mee over het beleid van de school. En daarnaast worden ouders, bijvoorbeeld via oudercommissies, ingezet om de school te helpen bij het organiseren van activiteiten. Meer interactie en samenwerking tussen school en ouders, zodat er een wisselwerking ontstaat tussen de ontwikkeling van het kind thuis en op school.

De komende jaren gaan we stappen zetten door elkaar goed op de hoogte te houden van wat er op school en thuis gebeurt, meer gebruik te maken van elkaars kennis en, wanneer nodig, samen dingen op te pakken of op elkaar af te stemmen. Om dit te bereiken gaan we allereerst aan ouders duidelijk maken wat we onder ouderbetrokkenheid verstaan en waarom we het belangrijk vinden. Om ouderbetrokkenheid te stimuleren, spreken we onze verwachtingen naar elkaar uit en kijken we samen hoe we ouderbetrokkenheid nog beter kunnen invullen. Een voorwaarde voor een optimale samenwerking is dat we elkaar kennen en dat er een sfeer is waarin we gemakkelijk op elkaar afstappen. Dit gaan we bereiken door ook gezellige activiteiten met en voor ouders te organiseren. Denk bijvoorbeeld aan een koffieochtend, open dag of schoolfeest.



3.0 ONS SCHOOLCONCEPT

Kinderen leren het beste in een veilige omgeving waar ze zich thuis voelen. Daarom wordt onze school een school die midden in de samenleving staat en verankerd is in het dorp en de regio.

Samen met anderen zorgen we voor een leef- en leeromgeving waarin kinderen kennis en vaardigheden mee krijgen om zich een volwaardige plek in de samenleving te verwerven.

We zijn een school waar eigenheid van het kind centraal staat. Ieder kind wordt gezien en benaderd als een uniek wezen.

Belangrijke thema's in ons onderwijsconcept zijn:

1. Ruimte en aandacht voor verschillen
2. Aandacht voor de omgeving
3. Samenwerking
4. Veiligheid
5. ICT

In dit schoolplan wordt aangegeven welke doelen de school wil halen in de periode 2016-2019.

In dit schoolplan wordt aangegeven welke doelen we willen stellen en hoe we deze doelen denken te bereiken. Om dit goed te kunnen ontwikkelen wordt beschreven wanneer, op welke wijze en met welke middelen we ons onderwijs evalueren.

Dit schoolplan is een document dat als basis dient voor de schooljaarplannen voor de komende vier jaar. Ieder jaar wordt een schooljaarverslag gemaakt en een schooljaarplan opgesteld. Beide documenten worden besproken met het team, de MR en het bestuur. Op deze wijze denken wij goed te kunnen anticiperen op behaalde resultaten en opgedane ervaringen.

3.1 Onze identiteit

Basisschool de Kronkelaar:

- vormt één dorpsschool in Wagenborgen, verankerd in het dorp en in de regio
- Basisschool de Kronkelaar is een kindvriendelijke dorpsschool. Dat wil zeggen een school, toegankelijk voor alle leerlingen, waar iedereen wordt gezien, een plek heeft en zich thuis voelt. Waar leerkrachten ervan bewust zijn dat elk kind uniek is en de begeleiding daarop afstemt. We willen laagdrempelig zijn voor zowel kind als ouder. Een kind dat zich prettig en veilig voelt op school staat meer open voor het leerproces.

Basisschool de Kronkelaar is een ontmoetingsschool:

Identiteit is voor ons belangrijk. Daarom laten wij de kinderen kennismaken met een veelheid aan levensbeschouwingen. Onze school kent verschillende vormen van dagopeningen, maakt gebruik van een stilte moment tijdens de lunch, heeft uren voor levensbeschouwelijke vorming en viert bewust belangrijke religieuze feesten, waaronder kerstfeest en Pasen. Op onze school werken leraren met verschillende levensbeschouwelijke achtergronden.

Concreet uitgewerkt betekent bovenstaande het volgende:

- Elke dag is er een moment van bezinning, aandacht voor wat er leeft en speelt in de wereld en de naaste omgeving. Dit gebeurt in de groep door de eigen leerkracht.
- De school laat kinderen kennismaken met de verschillende levensbeschouwingen in de wereld, stimuleert hen daarover in gesprek te gaan, waarbij ieder elkaar in zijn waarde laat.
 - De christelijke en openbare identiteit zullen beiden herkenbaar zijn op school.
 - Alle leerkrachten gebruiken dezelfde methode voor levensbeschouwing (Trefwoord).
 - Aan het eind van de dag sluit de leerkracht de dag af met de kinderen.
 - Vieringen: alle vieringen zijn gezamenlijk. Bij de religieuze feesten (zoals Pasen en Kerst) kunnen zowel Bijbelse- als niet- Bijbelse aspecten aan de orde komen. De voorbereiding van deze feesten gebeurt door leerkrachten in samenspraak en samenwerking met ouders (identiteitscommissie en oudercommissie).



3.2 Onze missie

Onze kernwaarden zijn in nauwe samenwerking met team en ouders van beide scholen tot stand gekomen.

De volgende vijf kernwaarden vormen het fundament voor onze identiteit:

1. **Respect:** Een belangrijke waarde voor ons is respect, echte aandacht, opnieuw kijken naar elkaar. Wij geven de kinderen ruimte om te laten zien waar zij goed in zijn. Openstaan voor de ander en deze niet buitensluiten. Wat je geeft krijg je terug. Wij dagen kinderen uit naar elkaar te luisteren en wij nodigen ze uit zich in te leven in de ander. Wij gunnen kinderen succeservaringen te delen als start of afsluiting van de dag. Wij houden rekening met verschillen door onze manier van lesgeven. Door respect te tonen voelt een ieder zich gehoord en gewaardeerd. Dit leidt tot duurzame en betekenisvolle contacten en relaties.
2. **Aandacht voor de omgeving:** Wij staan voor duurzaamheid en willen een duurzame school bouwen. Wij nemen samen verantwoordelijkheid voor een duurzame leefomgeving. Een positieve, duurzame en leefbare toekomst voor onze planeet en ons dorp. Gericht op een samenleving met aandacht voor mensen, natuur en schone producten. Daarnaast organiseren wij diverse activiteiten, waarbij wij het dorp en de sportverenigingen betrekken. In de lessen besteden we aandacht aan de natuur en organiseren we naschoolse activiteiten (Atelier, natuurplein, moestuintjes, bezoek boer, joods monument). Samengevat gezamenlijk verantwoord leven in een dorp.
3. **Veiligheid:** Ieder kind is bij ons welkom. Onze ouders brengen zelf hun kind naar de klas. Wij bieden ruimte om te kunnen zijn wie je bent. (Sociale) veiligheid is de basis voor kunnen leren en werken. Wij hebben aandacht voor regels en omgangsvormen (positief geformuleerd). Pesten wordt niet getolereerd. M.b.v. sociale emotionele programma's worden de kinderen weerbaar gemaakt. Kinderen leren hierin hun verantwoordelijkheid te nemen.
4. **Openheid:** Wij laten zien en horen waar wij mee bezig zijn. Transparantie en openheid geven inzicht en wekken vertrouwen. Onze school is de hele dag open voor ouders, ieder moment kun je binnen stappen en vragen stellen. Alleen in een open cultuur komen kernwaarden tot ontwikkeling. Portfolio's van kinderen zijn te bekijken. Het digitaal volgen van de ontwikkeling van kinderen is een stap die wij nog nader willen onderzoeken.
5. **Samenwerken:** Wij staan voor een overleg structuur en respect voor elkaar. Centraal staat: openheid, eerlijkheid, nieuwsgierigheid naar elkaar en het uitwisselen van elkaars talenten om gezamenlijke doelen te bereiken. Professioneel handelen en elkaar daar waar nodig aanvullen.

3.3 Onze visie



Wij zijn een dorpschool die het beste uit elk kind naar boven wil halen. Daarom houden we rekening met verschillen tussen kinderen. We leren kinderen vertrouwen te hebben in hun eigen kunnen. We leren kinderen een verantwoordelijke en zelfstandige en onderzoekende houding aan en we leren ze goed samen te werken met anderen. We zijn een school waar kinderen zich veilig voelen en waar ze plezier beleven. We zijn een open school met een grote betrokkenheid van ouders.

3.3.1 Er uit halen wat erin zit:

Wij zijn een school. Onze belangrijkste taak is, dat wij de kinderen een stevige basis meegeven voor hun verdere leven. In de kerndoelen en referentiedoelen van het basisonderwijs staat beschreven wat de samenleving van een goede basisschool verwacht. Wij voldoen aan die doelen. We zien het als onze belangrijkste taak om de kinderen goed te leren lezen, schrijven en rekenen. We willen uit elk kind halen wat er in zit.

Hoe doen we dat?

- Door een school met visie te zijn. Alles wat wij in dit schoolconcept beschrijven staat ten dienste van het bereiken van onze doelen.
- We maken gebruik van bewezen effectieve werkvormen: een combinatie van degelijke, meestal klassikale instructielessen gebaseerd op het model 'interactieve directe instructie' (IGDI), zelfstandig te verwerken leerstof en werkvormen waarbij samengewerkt wordt. We zijn ervan overtuigd dat we hiermee de beste prestaties naar boven halen.
- Wij hebben een doelmatig klassenmanagement.
- Wij gaan uit van een positieve benadering van het kind en zijn/haar mogelijkheden.
- Wij gebruiken goede en moderne methodes.
- Wij werken met tussendoelen.
- We toetsen regelmatig. Niet alleen methodegebonden toetsen, maar ook onafhankelijke, genormeerde toetsen.
- We verlenen goede zorg aan kinderen die meer of minder aankunnen.
- We maken kinderen mede verantwoordelijk voor hun eigen leren. Dat verhoogt de betrokkenheid.
 - We richten ons thematisch onderwijs zo in dat leerlingen "ontdekkend leren", waarbij kinderen door te redeneren zelf het hoe en waarom van de dingen om hen heen ontdekken.
 - We zien op onze school kinderen in diverse samenstellingen samenwerken, presenteren, en reflecteren op hun eigen werk.
 - Op onze school is (begrijpend) lezen het belangrijkste speerpunt, want als je goed kunt lezen heb je daar veel plezier van op andere gebieden.

3.3.2 We komen tegemoet aan verschillen tussen kinderen

Op bs de Kronkelaar wordt zoveel mogelijk adaptief gewerkt. Wij komen hiermee zoveel mogelijk tegemoet aan de individuele verschillen tussen de kinderen.

Dat doen we zo:

- We werken o.a. met vóór- en na-instructie, aangepast aan het kind.
- We werken met aangepaste taken voor kinderen die meer of minder aankunnen.
- We hebben een goed zorgsysteem. Kinderen met een achterstand worden goed geholpen, maar ook meerbegaafde kinderen krijgen wat zij nodig hebben. We hebben een signaleringsinstrument om meerbegaafde kinderen al vroeg in beeld te krijgen.
- We werken al vanaf de onderbouw met gevarieerde keuzeopdrachten, die tegemoet komen aan verschillen in interesse en intelligentie en talenten. (onderbouwd)
- We volgen kinderen nauwkeurig in hun ontwikkeling. Dit doen we door te observeren en door te toetsen. We gaan uit van een klassikale benadering, maar daarbinnen is er ruime aandacht voor verschillen tussen kinderen. We gaan bij elk kind uit van de onderwijsbehoefte.

Kinderen hebben in onze school de mogelijkheid om zelfstandig keuzes te maken, ze leren hun eigen problemen op te lossen en ervaren verantwoordelijkheid voor hun eigen leren. Het eigenaarschap van het leren. Het leren omgaan met verantwoordelijkheid gaat stap voor stap. Bij de onderbouw gaat het om kleine overzichtelijke keuzetaken die zelfstandig uitgevoerd kunnen worden. Naarmate de kinderen zich ontwikkelen worden taken omvangrijker en complexer.

3.3.3 Op onze school heerst een goed sociaal klimaat, waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich veilig voelt.

- We zijn een school zijn waar kinderen, ouders en leerkrachten graag naar toe komen.
- We maken gebruik van de KIVA methode, we zetten sterk in op groepsvorming en gaan pesten actief tegen.
- We hebben regelmatig gezamenlijke vieringen / feestelijkheden
- We zijn een school waarin kinderen, leerkrachten en ouders het gevoel hebben “ik kan iets, ik ben iemand”.
- In onze school leren we niet de persoon maar het ongewenste gedrag te bekritisieren.
- We leren de kinderen wat respect is. We geven zelf het goede voorbeeld.
- In onze school worden complimenten gegeven, kunnen voorstellen worden ingebracht, is opbouwende kritiek van harte welkom en zijn klachten altijd bespreekbaar.
- Onze school is een organisatie waarin leerkrachten, leerlingen en ouders van elkaar en met elkaar leren.
- We starten het schooljaar altijd met “de gouden weken” waarin de nadruk ligt op groepsvorming.

3.3.4 We zijn een lerende organisatie

We zijn een school waarin:

- De persoonlijke ambitie van de personeelsleden wordt verbonden met die van de organisatie
- Er een effectieve en inspirerende gesprekkencyclus wordt gehanteerd
- Er een omgeving wordt gecreëerd waarin mensen doelgericht met elkaar kunnen samenwerken
- Talenten binnen de school worden gehaald en vervolgens deze talenten binden en blijven boeien.
- Het denken en doen met elkaar wordt verbonden
- Alle betrokken geïnspireerd worden om van “goed naar beter” te komen

3.4 De hoofddoelen die we de komende periode willen bereiken

3.4.1 Werken aan toekomstgericht onderwijs (21 century skills)



De 21st century skills staan wereldwijd op de agenda. Het gaat om vaardigheden die waarschijnlijk van de toekomstige burger en werknemer worden gevraagd, de kinderen die nu in groep 1 zitten en rond 2032 de arbeidsmarkt betreden.

Het gaat om de volgende vaardigheden:

- Samenwerken
- Communiceren
- Sociale- en culturele vaardigheden
- ICT-geletterdheid
- Probleemoplossend vermogen
- Creativiteit
- Kritisch denken

Hoe gaan we dit doen? We willen de bestaande aanpak van vakken aanpassen en / of verrijken, bijvoorbeeld door vakoverstijgend te werken met projecten of thema's.

Bijvoorbeeld door het inrichten van (keuze-) ateliers met een breed aanbod van vakken. We maken de koppeling met het cultuuronderwijs en stemmen de inkoop van begeleiding af op het vergroten van bovengenoemde vaardigheden.

Daarnaast sluit deze doelstelling goed aan bij het ontwikkelen van eigenaarschap en het herkennen van talenten bij leerlingen.

We willen in de nieuwe school een lokaal / ruimte inrichten als techniek / handvaardigheid en project lokaal.

We gaan onszelf ontwikkelen in het aanleren van de 21^e -eeuwse vaardigheden bij kinderen.

Aanpak: Marenland biedt scholing aan leerkrachten aan op het gebied van 21^e -eeuwse vaardigheden (samenwerken, creativiteit, ICT-geletterdheid, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken, en sociale en culturele vaardigheden).

Resultaat: In 2019 heeft 80% van de leerkrachten van de Marenland scholen scholing gevolgd op het gebied van 21^e -eeuwse vaardigheden

3.4.2 Ruimte voor talent van leerkrachten

De school wil de leerkrachten die werken op bs de Kronkelaar de kans geven om hun kwaliteiten en competenties op de juiste plek binnen de organisatie in te zetten. De leerkrachten die werken op onze school staan achter de geformuleerde visie en missie willen graag concrete invulling geven in de door ons samen geformuleerde doelstellingen voor de komende schoolplanperiode.

De leerkracht bepaalt hoe toekomstgericht het onderwijs wordt. Om echte stappen te zetten in de richting van toekomstgericht onderwijs is het van belang om onszelf ook de spiegel voor te houden. Onderwijs in de 21^e eeuw vraagt professionals die zelf ook de bovengenoemde vaardigheden beheersen en deze voorleven. Het vraagt om een ander perspectief op de eigen rol: van sturend en leidend naar meer coachend en loslatend.

Hiervoor zullen we op de diverse terreinen gezamenlijke teamscholing gaan volgen, nauw aansluitend bij de schoolontwikkeling. Daarnaast vindt bs de Kronkelaar het van belang dat leerkrachten zich ook op persoonlijk vlak ontwikkelen. Dit kan zijn op basis van zaken die in de gesprekkencyclus zijn besproken, maar het kan ook zijn dat er een wens is voor persoonlijke ontwikkeling. Hiervoor wil de school binnen de mogelijkheden alle ruimte toe geven. Marenland faciliteert medewerkers om hun talenten verder te ontwikkelen. Medewerkers zijn medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van hun talenten.

3.4.3 We werken aan een sterk team

Dat zelf het initiatief en de verantwoordelijkheid nemen voor de eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van de school.

Aanpak: De schooldirecteur stuurt aan op een sterk zelfverantwoordelijk team door regelmatig in verschillende overleggen hierover in gesprek te gaan en samen met het team stappen te zetten op dit gebied. Hij/zij zorgt er daarnaast voor dat het strategisch beleidsplan een plek krijgt in de school.

Resultaat: In 2019 zijn er aanwijsbare stappen gezet naar een sterk en zelfverantwoordelijk team.

3.4.4 We gaan werken aan de vergroting van de ouderbetrokkenheid

We zorgen voor meer interactie en samenwerking tussen school en ouders, zodat er een wisselwerking ontstaat tussen de ontwikkeling van het kind thuis en op school.

De school stelt zich ten doel om de komende periode een heldere visie op samenwerking met ouders te formuleren. Uit alle informatie van de school aan ouders moet blijken hoe belangrijk de school de samenwerking met ouders vindt. We gaan onderzoeken of we het webbased ouderportaal gaan inzetten als communicatiemiddel naar ouders. Ook in het gedrag van de medewerkers van de school, moet de visie op ouderbetrokkenheid zichtbaar zijn.

We willen dat medewerkers, leerlingen en ouders actief betrokken worden bij het schoolbeleid. Bijvoorbeeld door het instellen van een leerlingenraad, brainstormsessies, panelgesprekken met ouders over een bepaald onderwerp etc. We onderzoeken of en hoe het gebruik van een ouderportaal bij kan dragen aan de ouderbetrokkenheid en de samenwerking tussen ouders en school.

Op onze school is aan alles te merken dat medewerkers, leerlingen en ouders welkom zijn op school.

In 2019 heeft de school in samenspraak met ouders, een plan gemaakt voor meer interactie en samenwerking tussen school en ouders. Ouders en leerkrachten zijn aantoonbaar tevreden over de invulling en uitvoering ervan.

3.4.5 Versterken relatie met de mr en gmr

Om de interactie tussen ouders en school op beleidsmatig gebied te versterken gaan medezeggenschapsraden en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad meer naar ouders communiceren.

Aanpak: De school zorgt ervoor dat de structuur en de rol van de medezeggenschapsraden en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad helder naar ouders wordt gecommuniceerd en dat ouders op de hoogte worden gehouden van wat er in de medezeggenschapsraad vergaderingen wordt besproken.

Resultaat: In 2016 kunnen ouders via de schoolgids en website van de school gemakkelijk heldere informatie vinden over de structuur en rol van de medezeggenschapsraden en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Via de nieuwsbrief en/of website van de school worden 'highlights' van vergaderingen/activiteiten van de medezeggenschapsraad onder de aandacht gebracht.

3.4.6 De toekomst van de school

Met externe partners, zoals instellingen en verenigingen, kijken we hoe we een passend en breed naschools aanbod kunnen realiseren.

Aanpak: We gaan voor een breed naschools onderwijsaanbod dat past bij de talenten van onze leerlingen, actief op zoek naar externe samenwerkingspartners (denk aan: muziekvereniging, sportvereniging, techniekclub). Marenland ondersteunt en faciliteert de scholen in het zoeken naar samenwerkingsmogelijkheden.

Resultaat: In 2019 bieden alle scholen een breed naschools aanbod aan, waar voor ieder kind iets te halen is. In het ondernemingsplan is aangegeven met welke externe partners er wordt samengewerkt en hoe deze samenwerking is vormgegeven.

Met peuterspeelzalen, kinderopvang en voortgezet onderwijs kijken we hoe we doorgaande leerlijnen kunnen versterken.

Aanpak: Basisschool de Kronkelaar gaat samen met de lokale kindorganisaties (peuterspeelzaal, kinderopvang) en het voortgezet onderwijs kijken hoe zij de doorgaande leerlijnen kunnen versterken.

Resultaat: In 2019 hebben alle scholen van Marenland in hun schoolplan/ondernemingsplan aangegeven hoe zij zorgen voor een doorgaande leerlijn tussen peuterspeelzaal, kinderopvang, basisonderwijs en voortgezet onderwijs.

We gaan we op zoek naar slimme samenwerkingsvormen met andere kindorganisaties. Waar mogelijk vestigen we ons onder één dak.

Aanpak: Scholen van Marenland die nog geen onderdeel zijn van een kindcentrum onderzoeken op welke manier zij met andere kindorganisaties een kindcentrum kunnen vormen. Scholen die al wel deel uitmaken van een kindcentrum bekijken hoe zij de samenwerking met de andere kindorganisaties kunnen versterken. Marenland ondersteunt en faciliteert de scholen in het zoeken naar samenwerkingsmogelijkheden.

Schoolbestuur Marenland gaat onderzoeken hoe de bestuurlijke samenwerking met schoolbestuur Noordkwartier kan worden vormgegeven.

Resultaat: In 2019 hebben scholen die nog geen deel uitmaken van een Kindcentrum, een plan ontwikkeld voor het vormen van een Kindcentrum. Scholen die al wel deel uitmaken van een Kindcentrum hebben de samenwerking (waar mogelijk) versterkt. De schoolbesturen Marenland en Noordkwartier hebben in 2019 een passende bestuurlijke samenwerkingsvorm gerealiseerd.

3.4.8 Leeractiviteiten: reflecteren en evalueren eigenaarschap ontwikkelen

Op bs de Kronkelaar willen we de komende periode werken aan het vergroten van het eigenaarschap voor het eigen leerproces bij leerlingen. Onder druk van overheid, inspectie en besturen hebben opbrengsten de laatste jaren centraal gestaan, prestatiegericht met de focus op instructie van basisvaardigheden. Deze eenzijdige benadering leidt tot hogere opbrengsten, maar het is de vraag of dit voor leerlingen voldoende is om in de toekomstige samenleving te kunnen functioneren. (zie ook de doelstellingen betreffende de 21st century skills)

Wij denken dat er meer nodig is dan kennisoverdracht. In het onderwijs moet het gaan om het vergroten van het zelfvertrouwen bij leerlingen en het versterken van hun vermogen om samen met anderen complexe problemen op te lossen. We willen ons onderwijsaanbod zodanig inrichten dat de leerling naast het leren van basisvaardigheden, **leert te leren**: zelfsturend, doelgericht en intrinsiek gemotiveerd.

Hiervoor dient het team ook met een andere blik op het begeleiden van het leerproces te leren kijken. Het gaat dan onder andere om de volgende punten:

- Weten hoe het met de leerlingen gaat, zowel persoonlijk als in het proces
- Weten waar leerlingen mee bezig zijn
- Weten waar de zone van naaste ontwikkeling van de leerlingen ligt
- Starten bij wat betekenisvol is voor de leerlingen
- Aanpak aanpassen aan individuele leerlingen of groepen
- Aanpak tussentijds aanpassen
- Leerlingen steeds meer verantwoordelijk maken
- Verantwoordelijkheid bij de leerlingen laten
- Duidelijk zijn in verwachtingen, afspraken en eisen
- Eigen verantwoordelijkheid stimuleren

Kritisch zijn, instrueren, structureren en stimuleren.

3.4.9 Technisch lezen, begrijpend lezen en woordenschat zijn de onderwijskundige speerpunten van de school.

We blijven de komende periode investeren in de verbetering van de kwaliteit van het begrijpend lezen. We schaffen een nieuwe taalmethode aan en versterken hiermee mede de doorgaande lijn voor woordenschat. We gaan het aanbod van begrijpend luisteren onder de loep nemen en maken hiervoor een plan van aanpak, we willen de voorwaarden voor het goed kunnen begrijpend lezen zo optimaal mogelijk maken. In de onderbouw maken we afspraken om de voorwaarden voor het technisch lezen zo optimaal mogelijk te maken.

3.4.10 ICT-beleidsplan

We gaan een ICT beleidsplan ontwikkelen met onze doelen op dit gebied, onze aanpak en de middelen die we daar voor nodig hebben. Duidelijk is dat wij ICT meer willen gaan inzetten ter ondersteuning van ons onderwijs en dat we daarvoor een betere ICT-infrastructuur nodig hebben.

3.4.11 Planmatig Werken

We gaan door middel van planmatig werken ervoor zorgen dat we onze doelen voor de komende jaren (op het gebied van onderwijskwaliteit, passend onderwijs, ontwikkeling naar een IKC en een nieuw gebouw) niet uit het oog verliezen. We maken gebruik van het instrument voor kwaliteitszorg, Kwintoo en nemen jaarlijks een aantal kaarten af volgens de systematiek van de PDCA –cirkel (plan do check act)

3.4.12 Tevredenheidsonderzoeken

We gaan (opnieuw) tevredenheidsonderzoeken uitvoeren onder leerlingen, medewerkers en ouders. De uitkomsten van deze onderzoeken gebruiken wij voor het opstellen en bijstellen van de diverse beleidsdocumenten binnen onze organisatie.

3.4.13 Concretisering onderwijsconcept

We gaan de komende jaren werken aan de uitwerking en concretisering van ons onderwijsconcept (Hfdstk 3.0) In het nieuwe schoolgebouw willen we dit concept optimaal kunnen uitvoeren. Daarom is het van groot belang dat we een helder beeld hebben van hoe we ons onderwijs willen vormgeven zodat daar bij het maken van keuzes in het bouwproces rekening kan worden gehouden.

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

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

4.1 Context en aanleiding

Artikel 16 van de Wet Primair Onderwijs (WPO) geeft aan dat het bevoegd gezag tenminste één maal in de vier jaar het schoolplan vaststelt en het na vaststelling aan de inspecteur toezendt. Het schoolplan is derhalve een wettelijk verplicht document en daarmee een bekostigingsvoorwaarde. In de vierjarige schoolplancyclus, die gestart is in 1999, vormt de periode 2015-2019 de vijfde planperiode. Ons schoolplan voldoet aan de wettelijke eisen die aan het schoolplan worden gesteld.

4.2 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit het onderwijs op onze school vorm gegeven wordt.

In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Binnen kwaliteitszorg is het belangrijk om na te gaan wat de resultaten zijn van ons onderwijs:

“Doen wij de goede dingen” en “doen wij de dingen goed”? Belangrijk hierbij is dat we ons samen verantwoordelijk voelen voor de resultaten en dat stappen, die worden genomen om de kwaliteit te verbeteren, door iedere betrokkene worden gedragen. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit.

Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor te zorgen dat deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

4.2.1 Kwaliteitszorg: onze uitgangspunten

1	Wettelijk kader	Artikel 12 lid 4 van de Wet Primair Onderwijs (beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs) vormt voor ons het uitgangspunt voor onze zorg voor kwaliteit.
2	Collectief proces	Bij kwaliteitszorg zijn alle professionals in de school betrokken (directie en teamleden).
3	Rol directie	De directeur heeft de regierol bij de uitvoering van kwaliteitszorg.
4	Schoolverbetering	Kwaliteitszorg is bij ons steeds een combinatie van <ul style="list-style-type: none"> ➤ positiebepaling (waar staan we, zelfevaluatie, nulmeting, zo zijn onze manieren) en ➤ schoolverbetering (waar willen we naar toe, ambitieniveau, planmatig uitvoering).
5	Cyclische werkwijze	Wij werken cyclisch aan kwaliteitszorg door middel van het continue en bewust doorlopen van de pdca-cirkel. (het instrument dat wij hanteren is Kwintoo)
6	Systematische evaluatie	Wij evalueren jaarlijks systematisch: <ul style="list-style-type: none"> ➤ onze opbrengsten; ➤ het leren en onderwijzen op onze school. ➤ Het kwaliteitszorgbeleid Deze evaluaties vormen de input voor schoolverbetering. Wij evalueren per planperiode de ouder en leerlingtevredenheid. De leerkrachttevredenheid wordt per planperiode door externen onderzocht.
7	Toezichtkader inspectie	Wij betrekken de kwaliteitsaspecten en indicatoren van het onderwijstoezicht nadrukkelijk bij de inrichting van onze kwaliteitszorg.
8	Professioneel handelen	Bij de kwaliteitsborging en -verbetering is het professionele gedrag en het professioneel handelen het uitgangspunt.
9	Visie als ijkpunt	De kwaliteitszorg spiegelen wij structureel aan onze missie/visie zoals geformuleerd in het schoolplan.
10	Het schoolontwikkelgesprek	Twee keer per jaar bespreekt de directeur de schoolontwikkeling met de algemene directie.
11	Planning en verantwoording	Via schooljaarplan en schooljaarverslag

	Instrument / systeem	Betrokkenen	Frequentie / systematiek
1.	Analyseren van de opbrengsten: Tussenopbrengsten eindopbrengsten	Directie Internbegeleider Team	Twee keer per jaar
2.	De interne afspraken rond toetsen en afname toetsen zijn vastgelegd; toetskalender, trendanalyse.	Directie Internbegeleider Team	Jaarlijkse evaluatie en eventuele aanpassing
3.	Kwaliteitshandboek: Elk jaar behandelen wij meerdere aspecten m.b.v. Kwintoo kwaliteitszorg	Directie en team	Jaarlijks minstens 2 kaarten
4.	De directeur evalueert het onderwijs en verwerkt dit in het jaarverslag.	Directie en team	Jaarlijks
5.	De school werkt volgens een jaar(vergader-)planning waarbij kwaliteit en ontwikkeling centraal staat.	Directie	Jaarlijks
6.	De schooldirecteur bezoekt jaarlijks de leerkracht in de groep en evalueert dit.	Leerkrachten	Twee keer per jaar
7.	De school heeft een vaste cyclus in haar personeelsbeleid, gesprekken, beoordelingen.	Directie en Leerkrachten	Twee gesprekken per jaar
8.	Klassenbezoeken - Regulier - Gericht op zorg in de klas - Gericht op verbeterplannen	Directie en leerkrachten	Minimaal twee keer per jaar
9.	Schooljaarverslag	Directeur + team	jaarlijks
10.	Schooljaarplan	Directie team	Jaarlijks
11.	Tevredenheidonderzoek of swot	Team, ouders, leerlingen	Eens per 2 jaar (2016/2018_
12.	Collegiale consultatie	team	jaarlijks

13	Interne of externe Audit	Schoolteam en intern (bestuurlijk) of extern (provinciale audit of andere partij) auditteam	
14	Verbeterplannen	Op basis van de analyses stelt het school verbeterplannen op en evalueert deze. Eventuele acties worden opgenomen in het schooljaarplan	1 keer in de vier jaar In de planning rekening houdend met arrangement van de onderwijsinspectie.

4.2.2 Systematische kwaliteitszorg: onze inrichting

4.3 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 TvK + Onderbouwd	Cito TvK + Onderbouwd	Methode- gebonden toetsen	Methode- gebonden toetsen	Methode- gebonden toetsen	Methode- gebonden toetsen	Methode- gebonden toetsen	Methode- gebonden toetsen
Technisch lezen / begrijpend lezen	-	-	DMT/AVI + CITO 3.0 lovs + Methode- gebonden toetsen	DMT/AVI + CITO 3.0 lovs + Methode- gebonden toetsen	DMT/AVI + CITO 3.0 lovs + Methode- gebonden toetsen	DMT/AVI + CITO lovs + Methode- gebonden toetsen	DMT/AVI + CITO lovs + Methode- gebonden toetsen	DMT/AVI + CITO lovs + Methode- gebonden toetsen
Spelling	-	-	CITO 3.0 lovs + Methode- gebonden toetsen	CITO 3.0 lovs + Methode- gebonden toetsen	CITO 3.0 lovs + Methode- gebonden toetsen	CITO lovs + Methode- gebonden toetsen	CITO lovs + Methode- gebonden toetsen	CITO lovs + Methode- gebonden toetsen
Woordenschat	Cito TvK + Onderbouwd	Cito TvK + Onderbouwd	Methode- gebonden toetsen+ Cito LOVS	Methode- gebonden toetsen+ Cito LOVS	Methode- gebonden toetsen+ Cito LOVS	Methode- gebonden toetsen+ Cito LOVS	Methode- gebonden toetsen+ Cito LOVS	Methode- gebonden toetsen+ Cito LOVS
Rekenen	Cito RvK + Onderbouwd	Cito RvK + Onderbouwd	CITO 3.0 lovs + Methode- gebonden toetsen	CITO 3.0 lovs + Methode- gebonden toetsen	CITO3.0 lovs + Methode- gebonden toetsen	CITO lovs + Methode- gebonden toetsen	CITO lovs + Methode- gebonden toetsen	CITO lovs + Methode- gebonden toetsen
SEO	KIVA lijsten	KIVA lijsten	KIVA lijsten	KIVA lijsten Zien	KIVA lijsten Zien	KIVA lijsten Zien	KIVA lijsten Zien	KIVA lijsten Zien
WO	-	-	-	-	Methode- gebonden toetsen	Methode- gebonden toetsen	Methode- gebonden toetsen	Methode- gebonden toetsen

Verklaring van de afkortingen:

SEO = sociaal-emotionele ontwikkeling

WO = wereldoriëntatie

4.4 De resultaten van ons onderwijs

Voor het actuele overzicht van de opbrengsten en de trends zie de documenten schooljaarverslag en trendanalyses. Tevens worden hier jaarlijks de beleidsconsequenties en normen. Deze consequenties worden vervolgens in de schooljaarplannen opgenomen.



4.5 De inhoud van ons onderwijs

Wij hebben een aanbod voor de wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden:	1. dat voldoet aan de kerndoelen.
	2. dat in overeenstemming is met de referentieniveaus.
	3. dat in overeenstemming is met de wettelijke uitgangspunten en doelstellingen (artikel 8 WPO).
	4. dat we in een doorgaande lijn aanbieden tot en met groep 8.
	5. dat geschikt is om af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen.

4.6 Ons leerstofaanbod

Een compleet overzicht van ons leerstofaanbod treft u aan in onderstaand overzicht.

Vak-/vormingsgebied	Aanbod/methode	Aangeboden in groep								Kerndoelen & Referentieniveaus		Vervangingsjaar	leertijd per week*	
		1	2	3	4	5	6	7	8	Ja	Nee			
1. Aanbod jonge kind														
- Beg. geletterdheid	Onderbouwd Fonemisch bewustzijn	X	X										25-26	
- Beg. gecijferdheid	Onderbouwd Met sprongen vooruit	x	X										25-26	
- Spel/soc.em.vorming	KIVA Moet je doen	x	X										16-17	
		x	X	X	X	X	X	X	X				18-19	
		x	x	x	x	x	x	x	x				18-19	
- Motorische ontw.	Basisdocument bewegingsonderwijs	x	x	x	x	x	x	x	x				18-19	
2. Nederlands														
- Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen (kim versie)			x									22-23	
- Voortg. techn. lezen	Timboektoe				x	x	x	x					22-23	

	- Begrijpend lezen		Nieuwsbegrip en aanvullende materialen				x	x	x	x				15-16	
	- Taalmethode		Taal Actief versie 4				x	x	x	x	x			24-25	
	- Schrijfmethode		Pennenstreken		x	x	x	x	x	x	x			22-23	
	- Woordenschat		Taal Actief versie 4				x	x	x	x	x			24-25	
	- Spelling		Taal Actief versie 4 + Software Licentie				x	x	x	x	x			24-25	
3.	Engels		Hello World								x	x		18-19	
4.	Rekenen/Wiskunde		Alles Telt Ambrasoft (software) Rekentuin (software)			x	x	x	x	x	x			19-20	
6.	Kennisgebieden														
	- Aardrijkskunde		Blauwe Planeet			x	x	x	x	x	X			17-18	
	- Geschiedenis		Speurtocht			x	x	x	x	x	X			17-18	
	- Biologie/Natuur		Wijzer natuur en techniek			x	x	x	x	x	X			24-25	
	- Verkeer		Wijzer door het verkeer	x	x	x	x	x	x	x	x			18-19	
	- Maatsch. Verh.		In wo methode			x	x	X	x	x	X			17-18	
	- Geest. stromingen		Trefwoord / w.o. - methode			x	x	X	x	x	x			17-18	
7.	Expressieactiviteiten		IVAK												
	- Handvaardigheid		Moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	X			16-17	
	- Tekenen		Moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	X			16-17	
	- Muziek		Moet je doen	x	x	x	x	x	x	x	X			16-17	
	- Dans/Drama		Moet je doen	X	X	X	X	X	X	X	X			16-17	
			Projecten door de school	x	x	x	x	x	x	x	x				
8.	Lichamelijke oefening		Basisdocument bewegingsonderwijs	X	X	x	x	x	x	x	X			17-18	
9.	Soc. em. vorming		KIVA methode	x	x	x	x	x	x	x	X				

4.7 Onderwijsleerproces: onze uitgangspunten

Wij hebben het onderwijsleerproces op onze school ingericht op basis van de uitgangspunten:

1. toepassing directe instructiemodel.
2. convergente differentiatie.
3. gedifferentieerde instructie.
4. expliciet onderwijs in leerstrategieën.
5. veel aandacht voor directe feedback.
6. toepassing van adequate werk- en groeperingvormen.
7. inrichting van een functionele leeromgeving.
8. afstemming onderwijsleerproces op behoeften van leerlingen (instructie, tijd, verwerking, taalgebruik).
9. actieve betrokkenheid van leerlingen en een taakgerichte werksfeer.
10. verantwoordelijkheid van leerlingen voor de organisatie van hun eigen leerproces.
11. Eigenaarschap van leren stimuleren.

4.8 Inrichting Onderwijsleerproces

	Aspect	Zichtbare kenmerken	Borging/Bewaking
1	Duidelijke uitleg	Directe instructiemodel	Klassenmap
2	Actieve betrokkenheid van leerlingen	Activerende werkvormen o.a. via coöperatieve werkvormen	Klassenbezoek Klassenmap
3	Efficiënt gebruik van de onderwijstijd	Effectief klassenmanagement door heldere regels en routines	Rooster
4	Afstemmen instructie	groepsplan	Groepsmap
5	Verantwoordelijkheid leerlingen eigen leerproces	Werken met dag / weektaken	Groepsmap
6	Effectieve feedback	Benoemen gewenst gedrag Goede balans tussen belonen en corrigeren Inhoudelijke feedback; concreet wat leerling goed/fout doet	Teamvergadering teamafspraken
7	Regelmatig analyseren van prestaties	Toetskalender / teamvergadering	Zorgmap Zorgprofiel toetskalender
8	Convergente niveaudifferentiatie in leerstof	groepsplan	Groepsmap zorgprofiel

5. DE ZORG AAN ONZE LEERLINGEN

Voor een adequate uitvoering van de zorg en begeleiding van onze leerlingen hanteren wij de volgende uitgangspunten:

1. We werken handelingsgericht (zie document handelingsgericht werken)
2. We volgen de vorderingen van onze leerlingen systematisch met behulp van:
 - Een methodeonafhankelijk leerlingvolgsysteem;
 - Een methodeonafhankelijke eindtoetsing;
 - De methodegebonden toetsen.
3. systematische analyse van leerling resultaten en de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen.
4. extra zorg voor leerlingen die dat nodig hebben op basis van signalering, diagnose, handelingsplanning, evaluatie.
5. betrokkenheid ouders bij de planmatige uitvoering van de zorg.
6. adequate procedures voor instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen.
7. toepassing van afgesproken procedures en protocollen
8. centrale opslag van leerling gegevens in leerlingdossiers.
9. belegging van taken en verantwoordelijkheden leraren, intern begeleider, directeur.
10. gestructureerde en planmatige zorg voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften/eigen leerlijn.
11. onze leerlingenzorg is inhoudelijk, procedureel en wat betreft de beschrijving in ons zorgdocument in overeenstemming met het zorgplan van het samenwerkingsverband.
12. het Onderwijs Zorgprofiel Passend Onderwijs is onderdeel van ons zorgdocument (afhankelijk van de besluitvorming besturen binnen het samenwerkingsverband).

5.1 Passend onderwijs

Scholen zijn in het kader van de wet Passend Onderwijs verplicht om een schoolzorgprofiel op te stellen.

Het ondersteuningsprofiel is het document op basis waarvan de school kan beargumenteren of het wel of niet aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van een leerling kan voldoen.

In het ondersteuningsplan is het volgende omschreven:

Basisondersteuning:

- Basis en planmatig werken;
- Onderwijsondersteuningstructuur;
- Handeling- en opbrengstgericht werken;
- Preventieve en licht curatieve interventies.

Extra ondersteuning:

In de extra ondersteuning geeft de school aan welke specifieke aanvullende ondersteuning ze aan leerlingen kunnen bieden die de basisondersteuning overstijgt. De ondersteuning heeft de school omschreven in arrangementen en kunnen licht en kortdurend van aard zijn. De arrangementen worden door de school georganiseerd met behulp van ondersteuning vanuit het Regionaal Expertise Team Noordkwartier/Marenland(RET NoMa).

5.2 De zorgroute

De scholen werken toe naar een eenduidige manier waarop samenwerking met elkaar gezocht kan worden als het gaat om kinderen waarover zorgen bestaan. Doel is om in een zo vroeg mogelijk stadium eventuele problemen op te sporen en te signaleren en een passende oplossing te vinden voor deze problematiek, zodat de ontwikkeling van het kind hierdoor zo min mogelijk uit balans wordt gebracht. Dit is dan ook het doel van het werken met een zorgroute interne en externe zorgstructuur in basisscholen en voorschoolse voorzieningen.

In de Zorgroute zijn de volgende onderdelen uitgewerkt.

1. meldcode Kindermishandeling en huiselijk geweld
2. Criteria zorgroutes
3. uitgangspunten
4. Zorgeigen route passend onderwijs en Zorg voor Jeugd
 - interne zorgstructuur: Signaleren en (eerste) beoordeling
 - externe zorgstructuur: Toeleiding naar het CJG
 - Toeleiding Multidisciplinair overleg
 - Wat te doen als ouders niet open staan voor hulp
 - Urgentie en crisis

5.3 Het profiel van de basiszorg op onze school

Het profiel van de basiszorg op onze school komt overeen met de beschrijving van de organisatie en uitvoering van de zorg aan alle leerlingen zoals in de paragrafen 3.1.1 t/m 3.1.12 van het schoolondersteuningsplan staat vermeld. Wij streven ernaar dat alle leerkrachten van het schoolteam deze beschrijving kennen en kunnen toepassen. De procedures en afspraken zoals die in de basiszorg op school aanwezig zijn moeten zij allemaal kunnen uitvoeren. Leerkrachten kunnen daarbij wel verschillen qua deskundigheid en ervaring. Leren van elkaar is voor ons een belangrijk uitgangspunt in de ontwikkeling binnen de school.

De interne begeleider heeft een coördinerende en coachende taak als het gaat om de leervragen van het team met betrekking tot de basiszorg.

Op onze school werken we met een klein team. Dit betekent dat een leerkracht verantwoordelijk is voor meerdere groepen. Om de basiszorg uit te voeren zoals afgesproken is het van belang dat deze zorg minimaal 1x per jaar op aangeven van de ib-er wordt geëvalueerd, daarnaast moeten de teamleden gedurende een schooljaar gevraagd en ongevraagd aangeven wat goed en onvoldoende werkt.

Voor de procedures omtrent het toekennen van extra ondersteuning van leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte wordt verwezen naar het schoolondersteuningsprofiel. Dit geldt ook voor onze toelatingsprocedure en de procedure schorsen en verwijderen.

6. PERSONEELSBELEID

6.1 Onze uitgangspunten

1. Het personeelsbeleid wordt uitgevoerd op basis van het Integraal Personeels Beleidsplan (IPB).
2. Van ieder personeelslid is er een bekwaamheidsdossier.
3. Van ieder personeelslid zijn de afspraken vastgelegd over inzet en taken (cao 2014).
4. Ieder personeelslid is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling.
5. Individuele scholing en teamscholing dient zoveel mogelijk bij te dragen aan de onderwijsontwikkeling van onze school en de deskundigheidsbevordering van de mensen die er werken.
6. Teamscholing is onontbeerlijk voor versterking van het professioneel handelen in school en de ontwikkeling van een professionele en opbrengstgerichte cultuur.
7. Ieder personeelslid heeft onderwijstaken, onderwijs gerelateerde taken en algemene schooltaken conform het afgesproken taakbeleid.
8. De gesprekscyclus (functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, ontwikkelgesprekken) is erop gericht het beste uit mensen te halen.
9. Collegiale consultaties, intervisie, coaching, klassenbezoeken door directeur en IB'er zijn gericht op versterking van het (didactisch) handelen in de klas en het optimaliseren van leerresultaten.
10. Versterking van de professionele cultuur.

6.2 Personeelsbeleid bs de Kronkelaar

In de jaarplannen en jaarverslagen worden de volgende punten beschreven:

- Opbouw van het personeel.
- Prognose personeel in relatie tot leerlingenaantal.
- Andere functies in de school.
- Ontwikkeling en scholing van het personeel, de POP, de leerkrachtvaardigheden, de professionele ruimte.
- Het taakbeleid en de uitvoering van de nieuwe cao

6.3 Personeelsbeleid in Marenland

Marenland voert een actief personeelsbeleid. Personele zorg en personele ontwikkeling is aan elkaar gekoppeld zodat medewerkers zich blijvend professioneel kunnen ontwikkelen. Op het Onderwijsbureau Marenland worden de kaders voorbereid en de gezamenlijke aanpak gerealiseerd. Op schoolniveau vindt de uitvoering in de dagelijkse praktijk plaats.

Het personeelsbeleid wordt voorbereid vanuit verschillende werkgroepen, met als voorbeeld de werkgroep personeelsbeleid, de werkgroep verzuim en de werkgroep scholing.

Marenland heeft een personeelsadviseur die scholen ondersteunt in het uitzetten van goed personeelsbeleid in relatie tot het formatiebeleid en de inzet van medewerkers in de scholen.

Voor de komende vier jaar staan in Marenland de volgende onderwerpen gepland.

- De uitvoering van de nieuwe cao. Door het uitvoering geven aan het nieuwe beleid wordt voor elke werknemer een portfolio opgezet gericht op werkdruk verlaging, professionalisering en duurzame inzetbaarheid.
- Het onderwijzend personeel in Marenland is voortdurend in ontwikkeling gericht op het succes van de school.
- Voor elke medewerker in Marenland wordt duidelijk wat specifieke talenten zijn en hoe deze worden ingezet in de organisatie met als prioriteit de groepstaak.
- Wederzijdse verwachtingen over inzet en kwaliteit worden regelmatig met elkaar gedeeld.
- Het schoolteam is de spil van de organisatie met een heldere verantwoordelijkheid en gericht op ontwikkeling en verbeteren.
- Collegiale consultaties, intervisie, coaching, klassenbezoeken door directeur en IB-er zijn gericht op versterking van het (didactisch) handelen in de klas en het optimaliseren van leerresultaten.
- Medewerkers kunnen een beroep doen op ondersteuning en begeleiding.
- De onderzoekende houding van leerkrachten wordt versterkt, hiermee worden leerlingen uitgedaagd om meer te weten en te leren.
- De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het personeelsbeleid ligt bij de directie van de scholen. De algemene directie biedt ondersteuning aan de directies bij de implementatie van het beleid.
-

- Marenland heeft de gesprekken cyclus ontwikkeld en deze wordt op elke school uitgevoerd. Door deze gesprekken zijn er elke drie jaar vier vastgestelde, formele gesprekken. Verslagen worden verzameld in het bekwaamheidsdossier. In Marenland weet elke medewerker hoe het functioneren is beoordeeld en waar ontwikkeling mogelijk is. De gesprekken zijn erop gericht om het beste uit mensen te halen.
- We gaan ons verder ontwikkelen naar HBO+ of academisch werkniveau.
- Aanpak: Via de Marenland Academie worden HBO+/academische opleidingen aangeboden. Deze worden afgestemd op wat de organisatie nodig heeft. Dit zijn onder andere opleidingen tot taal- en rekencoördinator. Marenland faciliteert medewerkers om zich verder te ontwikkelen. Medewerkers zijn medeverantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. Resultaat: In 2019 functioneert 50% van de medewerkers op HBO+ of academisch werkniveau.

7. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Het leerlingenaantal. De prognoses geven voor de komende jaren een stabiel leerlingenaantal aan. De school staat in een krimpregio en heeft te maken met vergrijzing. De resultaten en opbrengsten van de laatste jaren zijn overwegend voldoende. Een algemene trend die bij ons op school waar te nemen is, is dat de resultaten en opbrengsten van het gehele taalonderwijs achterblijven ten opzichte van de rekenresultaten.

Na de fusie is een nieuwe situatie ontstaan, nieuwe groepen met “nieuwe” opbrengsten, een nieuwe samenstelling van leerlingen. Dit betekent dat we goed moeten analyseren waar we staan als school en wat onze onderwijskundige speerpunten moeten worden. Tevens steken we veel energie in positieve groepsvorming. We hebben hiervoor het programma Kiva voor de hele school ingevoerd.

Het jaar na de officiële fusiedatum zal voornamelijk gebruikt moeten worden voor grondige implementatie van de nieuwe methoden, het afstemmen van werkwijzen op elkaar en het vormgeven en monitoren van ons zorgbeleid.

De leerkrachten op bs de Kronkelaar zijn allen professionals die gericht werken aan hun eigen vaardigheden, meestal gekoppeld aan wat de school nodig heeft. De komende periode werken we toe aan de bouw en inrichting van ons nieuwe gebouw. We willen onze onderwijskundige visie goed terug kunnen zien in het gebouw. Tevens werken we toe naar de vorming van een integraal kindcentrum (IKC)

Op bs de Kronkelaar gaan we uit van een professionele cultuur. We spreken elkaar aan en ondersteunen elkaar waar nodig. Tijdens de teamvergaderingen maken we werkafspraken, deze worden geborgd in de notulen en waar nodig in ons kwaliteitshandboek.

De directeur van bs de Kronkelaar heeft het gedeeld leiderschap en het onderwijskundige leiderschap als twee belangrijke pijlers in zijn leiderschapsstijl geankerd. In de diverse tevredenheidsonderzoeken scoort de school de laatste jaren steeds een ruime voldoende. We streven als school uiteraard naar een goede ouder-leerling en medewerkerstevredenheid.

Om de gehele kwaliteit van de school in kaart te brengen, houden we ons zelf regelmatig een spiegel voor. We kunnen gebruik maken van een intern (bestuurlijk) en een extern (provinciaal) audit team. Het streven is er om 2 jaarlijks een audit bij ons op school te laten afnemen. De resultaten worden gebruikt om de schoolontwikkeling te evalueren cq bij te stellen. ICT en software hoort al enige jaren bij onze dagelijkse routine. We merken ook dat we steeds afhankelijker worden van de digitalisering. We kijken kritisch naar de inzet van ICT en software, we willen ICT en apparatuur inzetten als het ook daadwerkelijk een toegevoegde waarde heeft.

De contacten met ouders en het partnerschap in de opvoeding wordt steeds belangrijker; we zien dat de rol van ouders binnen de school, ook met de komst van passend onderwijs aan het veranderen is. We willen hierover de dialoog gaan voeren met ouders om samen het beste voor de ontwikkeling van onze leerlingen te bereiken.

8. LANGETERMIJN ONTWIKKELINGEN

Meerjarenplan 2015-2019, inclusief prioriteiten.

Beleidsvoornemens				
Domein1: Kwaliteitsbeleid		16-17	17-18	18-19
1	Uitvoeren volledige cyclus Kwintoo. 3 kaarten per jaar + overstap naar de digitale kaarten	x	x	x
2	Werken aan een sterk team (zelfverantwoordelijk)		x	x
3	Vergroten ouderbetrokkenheid en versterken relatie met de GMR / MR	x	x	
4	Onderzoek naar samenwerking met andere kind organisaties		x	x
5	Eens in de twee jaar wordt er een audit afgenomen	x		x

Beleidsvoornemens				
Domein 2: De inhoud van ons onderwijs		16-17	17-18	18-19
1	ICT beleidsplan opstellen	x	x	
2	Uitdagend thematisch onderwijsaanbod wat talentenontwikkeling stimuleert	x	x	x
3	Ontwikkelen van eigenaarschap bij leerlingen	x	x	
4	Technisch en begrijpend lezen, zijn onderwijskundige speerpunten	x	x	x
6	.			

Beleidsvoornemens				
Domein 3: Zorg & Begeleiding		16-17	17-18	18-19
1	Versterken en borgen didactische vaardigheden van leerkrachten d.m.v. collegiale visitatie en klassenbezoeken IB en directie.	x	x	x
2	Verder invulling geven aan passend onderwijs (uitvoering basiszorg optimaliseren)	x	x	x
3	Passend aanbod voor (meer)begaafde leerlingen		x	x

Beleidsvoornemens				
Domein 4: Personeelsbeleid		16-17	17-18	18-19
1	Ruimte voor talenten van leerkrachten	x	x	x
2	Uitvoeren van een effectieve gesprekkencyclus	x	x	x

Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR)

- meerjarenplan, jaarplan
- jaarverslag (evaluatie meerjarenplan, onderwijsleerproces e.d.)
- uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken
- beschrijving ouder- en leerlingenpopulatie
- kwaliteitszorg: kwaliteitskaarten (incl. nulmeting)
- RI&E / Arbomeester (inclusief ziekteverzuim)
- zorgplan, trendanalyses (leerlingenzorg)
- school ondersteuningsprofiel
- scholingsplan (schoolspecifiek)

Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR)

- strategisch beleidsplan (bestuur)
- competentiecyclus en kijkwijzer
- scholingsplan (bestuur)
- veiligheidsplan
- procedure schorsen en verwijderen (bestuur)