

# Schoolplan 2019-2023

**PCBS De Zonnewijzer**  
Leidschendam

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Voorwoord	5
1.2 Doelen en functie	5
1.3 Procedures	5
1.4 Verwijzingen	5
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>6</b>
2.1 Schoolgegevens	6
2.2 Kenmerken van het personeel	6
2.3 Kenmerken van de leerlingen	7
2.4 Kenmerken van de ouders	7
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	8
2.6 Risico's	9
2.7 Landelijke ontwikkelingen	10
2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving	10
<b>3 Grote ontwikkeldoelen</b>	<b>11</b>
3.1 Grote ontwikkeldoelen	11
3.2 Extra paragraaf (1)	11
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>12</b>
4.1 De missie van Lucas Onderwijs en de missie van school:	12
4.2 De visies van de school	13
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	16
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	16
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	17
4.6 Leerstofaanbod	18
4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	18
4.8 Taalleesonderwijs	20
4.9 Rekenen en wiskunde	20
4.10 Wereldoriëntatie	21
4.11 Kunstzinnige vorming	21
4.12 Bewegingsonderwijs en Gezondheid	22
4.13 Wetenschap en Technologie	22
4.14 Engelse taal	22
4.15 Les- en leertijd	23
4.16 Pedagogisch handelen	23
4.17 Didactisch handelen	24
4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen	25
4.19 Klassenmanagement	25
4.20 Zorg en begeleiding	26
4.21 Afstemming	27
4.22 Extra ondersteuning	27
4.23 Talentontwikkeling	28
4.24 Passend onderwijs	28
4.25 Opbrengstgericht werken	30
4.26 Resultaten	30
4.27 Toetsing en afsluiting	32
4.28 Vervolgsucces	32

4.29 Schoolklimaat en Veiligheid	33
<b>5 Personeelsbeleid</b>	<b>35</b>
5.1 Integraal Personeelsbeleid	35
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	36
5.3 Organisatorische doelen	36
5.4 De schoolleiding	37
5.5 Beroepshouding	37
5.6 Professionele cultuur	38
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	38
5.8 Werving en selectie	38
5.9 Introductie en begeleiding	39
5.10 Taakbeleid	39
5.11 Collegiale consultatie	39
5.12 Klassenbezoek	39
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	39
5.14 Het bekwaamheidsdossier	40
5.15 Intervisie	40
5.16 Functioneringsgesprekken	40
5.17 Beoordelingsgesprekken	40
5.18 Professionalisering	41
5.19 Teambuilding	41
5.20 Verzuimbeleid	42
5.21 Mobiliteitsbeleid	42
<b>6 Organisatie en beleid</b>	<b>43</b>
6.1 Organisatiestructuur	43
6.2 Groeperingsvormen	43
6.3 Het schoolklimaat	43
6.4 Veiligheid	43
6.5 Arbobeleid	44
6.6 Interne communicatie	44
6.7 Samenwerking	44
6.8 Contacten met ouders	45
6.9 Overgang PO-VO	45
6.10 Privacybeleid	46
6.11 Voor- en vroegschoolse educatie	46
6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	46
<b>7 Financieel beleid</b>	<b>48</b>
7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken	48
7.2 Externe geldstromen	48
7.3 Interne geldstromen	48
7.4 Sponsoring	49
7.5 Begrotingen	49
7.6 Aandachtspunten Financieel beleid	49
<b>8 Zorg voor kwaliteit</b>	<b>50</b>
8.1 Kwaliteitszorg	50
8.2 Kwaliteitscultuur	50
8.3 Verantwoording en dialoog	51
8.4 Het meten van de basiskwaliteit	51
8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten	52
8.6 Wet- en regelgeving	52

8.7 Inspectiebezoeken	52
8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie	53
8.9 Vragenlijst Leraren	53
8.10 Vragenlijst Leerlingen	53
8.11 Vragenlijst Ouders	53
8.12 Evaluatieplan 2019-2023	53
<b>9 Strategisch beleid</b>	<b>56</b>
9.1 Strategisch beleid	56
<b>10 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>57</b>
<b>11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>58</b>

## **1 Inleiding**

### **1.1 Voorwoord**

Dit is het schoolplan van 2019-2023.

Dit schoolplan gaat over onze ambities voor de komende vier jaren.

De Zonnewijzer maakt deel uit van Lucas Onderwijs. Lucas Onderwijs is een dynamische en betrokken stichting voor bijzonder primair en voortgezet onderwijs

De indeling van het schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Koersplan dat door Lucas Onderwijs is uitgezet en waar alle geledingen over mee hebben kunnen spreken. Het betreft allemaal thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het meest recente toezichtkader van 2017.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

In de jaarverslagen en jaarplannen voor de komende schooljaren, zullen de wijzigingen worden opgenomen.

### **1.2 Doelen en functie**

Ons schoolplan beschrijft binnen de kaders van het Koersplan van de Stichting Lucas Onderwijs in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2019-2023. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

### **1.3 Procedures**

Ons schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. In de planperiode 2019-2023 zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

### **1.4 Verwijzingen**

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en hebben we verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan).

## 2 Schoolbeschrijving

### 2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Lucas Onderwijs
Voorzitter College van Bestuur:	Dhr. Ewald van Vliet
Adres + nr.:	Saffierhorst 105
Postcode + plaats:	2592 GK Den Haag
Telefoonnummer:	070-3001100
E-mail adres:	info@lucasonderwijs.nl
Website adres:	www.lucasonderwijs.nl
Clusterdirecteur:	Dhr. Krijn van Putten

Gegevens van de school	
Naam school:	PCBS De Zonnewijzer
Directeur:	Dhr. J.B. Zweers
Adres + nr.:	Rijnlandstraat 159
Postcode + plaats:	2265 WB LEIDSCHENDAM
Telefoonnummer:	070-3274119
E-mail adres:	mail@dezonnwijzer.nl
Website adres:	www.dezonnwijzer.nl ( <a href="http://www.dezonnwijzer.nl">http://www.dezonnwijzer.nl</a> )

### 2.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct-directeur. De directie vormt samen met de intern begeleider en vijf collega's (leerkrachten uit de onder-, en bovenbouw) het managementteam (MT) van de school.

Het team bestaat uit:

- 4 voltijd groepsleerkrachten
- 8 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 intern begeleider
- 2 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 2 onderwijsondersteuners
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge (vrijwilliger)
- 1 adjunct-directeur
- 1 directeur

Van de 21 medewerkers zijn er 11 vrouw en 10 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-10-2019). Hierbij dient opgemerkt te worden van de 8 MT-leden er ook 6 lesgevendende taken hebben.

Per 1-10-2019	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar	2	3	
Tussen 50 en 60 jaar	2	2	1
Tussen 40 en 50 jaar	4	6	
Tussen 30 en 40 jaar		3	2
Tussen 20 en 30 jaar		2	
Jonger dan 20 jaar			
<b>Totaal</b>			

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren. In deze schoolplanperiode zullen 3 mannen met pensioen gaan.

### 2.3 Kenmerken van de leerlingen

Over de leerlingen merken we op:

- Onze school wordt bezocht door 215 leerlingen (anno 1 oktober 2019)
- De school is nog steeds groeiende.

Anno maart 2019:

- Van de leerlingen heeft 10,48% een gewicht:
- 11 leerlingen hebben een gewicht van 0,3
- 13 leerlingen een gewicht van 1,2.
- De leerling populatie is een afspiegeling van de wijk waarin de school staat.
- 17,4% van de ouders hebben aangegeven van christelijke origine te zijn en daarom te hebben gekozen voor een protestants christelijke school.
- Er is een grote verscheidenheid aan sociale vaardigheden, cognitieve ontwikkeling en gemotiveerdheid van de leerlingen

De diversiteit in de groepen geeft geen aanleiding, behalve dan incidenteel, om meer dan gebruikelijk aandacht te geven aan bepaalde vakken. Uiteraard kan dit per kind wel verschillen.

### 2.4 Kenmerken van de ouders

Over onze groep ouders merken we op:

- Onze school staat in een wijk in het oude centrum van Leidschendam, waar de laatste jaren, én nog steeds, nieuwbouw plaatsvindt.
- Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend via de inschrijfformulieren.
- De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met ouders met een MBO-opleiding of hoger(75%).
- Ongeveer 17% van onze ouders geeft aan lid te zijn van een kerk.
- Na een terugloop, tot 4 jaar geleden, als gevolg van sloop van huizen en flats in de directe omgeving van school, verheugt de school zich in een toename van het leerlingaantal de laatste 4 jaren.
- Het leerlingaantal groeit gestaag en zal in de komende schoolplanperiode het maximaal begrootte aantal van 220 leerlingen bereiken.
- Helaas kan de school niet uitbreiden omdat nieuwbouwplannen in de directe omgeving dat niet toelaten.
- De school kent voor de eerste 3 leerjaren wachtlijsten.
- Ouders zijn in het algemeen tevreden. We kennen zeker ook kritische ouders.
- Ouders hebben behoefte aan informatie.

Wat betreft de schoolomgeving zeggen we het volgende:

- Onze school staat in het oude Damcentrum van Leidschendam dat reeds 8 jaar is onderworpen aan een renovatie.
- Er zijn flatwoningen, maar relatief meer eengezinswoningen.

- In de buurt van school zijn voldoende speelvoorzieningen, ons schoolplein is iets aan de kleine kant.
- Voor de school loopt een drukke en belangrijke verkeersweg. Dit geeft bij het halen en brengen van kinderen gevoelens van onveiligheid.
- Er zijn geen sportverenigingen in de buurt.
- Bibliotheek-mediacentrum is op 2 kilometer loopafstand
- Voor de boodschappen gaan we naar het Damplein op 300 meter afstand.
- De kinderen komen voornamelijk uit de wijken: Damcentrum, De Rietvink, 't Lien, Klein Plaspoelpolder, Leidschendam-Zuid, Verzetsheldenwijk, Raadhuiskwartier, Zeeheldenwijk, Damsigt, Sijtwende III, IV en V.
- Vlakbij school is er een peuterspeelzaal (Splash, van Vlietkinderen)
- Scholen binnen de straal van 2 km. zijn: De Wegwijzer, De Maria Bernadette, De Tandem, De Emmaüs, De Margriet, De Vijverhof (Voorburg) en De Sint Maartensschool (Voorburg). Scholen van hetzelfde bestuur in Leidschendam zijn de Emmaüs en de Trampoline.
- Eveneens een school van Lucas Onderwijs is de Vliethorst, een school voor Speciaal Basisonderwijs in Leidschendam.

## 2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultaatgerichte school</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatie en uitwisseling informatie met ouders</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sterke zorgstructuur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Borging schoolafspraken en evalueren besluiten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Team dat zich optimaal inzet, goede werksfeer en collegialiteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verouderd personeels-, en taakbeleid.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Goed onderhouden (net) schoolgebouw met moderne voorzieningen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onze school is vrij traditioneel en wacht nieuwe ontwikkelingen af.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Goede financiële huishouding, laag risicoprofiel.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gepersonaliseerd leren door gebruikmaking van Snappet.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veel aandacht voor sociaal emotionele aspecten, veiligheid en een goed pedagogisch klimaat</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betrouwbaarheid</li> </ul>	



KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Project 21st Century Skills met 4 andere Lucasscholen (w.o. V.O.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkplezier in relatie tot ervaren belasting</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toenemende aandacht voor sociale ontwikkeling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wijzigingen personeelsbestand door vertrek van 3 personeelsleden als gevolg van pensionering.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leren door Maakonderwijs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• relatief kleine school en een kleine formatie, maar wel een taakbeleid vergelijkbaar met grotere scholen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groei leerlingenaantal uitbreiding personeelsbestand, waardoor werkverlichting plaatsvindt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een probleem voor school vormt de vele leerproblemen en aanverwante problematiek bij de leerlingen. Er is grote diversiteit in opbrengsten. De beschikbare middelen en de formatie van de school blijven daarbij achter.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meer gelegenheid tot deskundigheidsbevordering</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veel leerproblemen en aanverwante problematiek bij leerlingen geeft grote diversiteit bij opbrengsten.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collegiale consultatie</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samenwerking met peuterspeelzaal en ontwikkeling richting Kindcentrum, met voorzieningen voor kinderen van 0-12 jaar.</li> </ul>	

## 2.6 Risico's

In het kader van dit schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

1. Te lage opbrengsten eindtoets groep 8 in 2017-2018 en 2018-2019. Hoewel verklaarbaar tóch onder het niveau dat verwacht mag worden:

- Externe consultatie.
- Plan van Aanpak.
- Nadrukkelijke aandacht voor instructie.
- Gepersonaliseerd doelen stellen.
- Inzet van (meer) onderwijsassistentie in de klas.

2. Vertrek van een drietal collega's door pensionering:

Dit betekent een verlies aan kwaliteit en dát, in een tijd, dat er veel vraag is naar onderwijspersoneel. Het zal niet makkelijk zijn om goede invulling te geven aan de vacatures die ontstaan:

- Vroegtijdig werven.
- Taken tijdig overdragen.
- Zorgen voor een aantrekkelijke school en website.
- Zorgen voor een loopbaanbegeleiding (interne coaching).

3. Verlies van kennis en noodzaak om (nieuwe) deskundigheid te ontwikkelen:

- Gerichte professionalisering
- Aandacht voor evenwichtig taakbeleid
- Kansen voor huidig personeel

4. Gevoel van gebrek aan tijd.

Vaak overkomt het ons, zowel privé als op het werk, dat we veel druk ervaren door zaken die op tijd af moeten of door de werksituatie die als ongemakkelijk wordt ervaren. Dat betekent dat we keuzes moeten maken en gesprekken

moeten volgen.

- Om het team hierbij te helpen gaan we een scholing doen (7 habits van Steven Covey).

#### 5. Problematisch gedrag van kinderen en de groepsdynamiek:

We hebben te maken met kinderen die druk zijn en ook met kinderen die (soms) onhanteerbaar zijn. Waar liggen de grenzen, wat is toelaatbaar en wat niet. Wat doen we als het gedrag van kinderen ontoelaatbaar is en hoe betrekken we ouders hierbij.

- In het team de problematiek bespreken en inventariseren.
- Eventueel externe consultatie.
- Plan van Aanpak.

#### 6. Effectief managen in het kader van Passend Onderwijs en gepersonaliseerd leren.

Bij het Snappet-onderwijs stellen we individuele doelen. Deze hebben ook relatie met Cito-scores. We willen de opbrengsten op een hoger niveau krijgen:

- door hoge doelen te stellen,
- door ambitieus te zijn,
- door effectief hulp te verlenen,
- door een herkenbare lijn in school.

## 2.7 Landelijke ontwikkelingen

De hier onder genoemde thema's staan niet alleen bij Lucas Onderwijs, maar ook landelijk in de schijnwerper. Lucas Onderwijs gaat voor hoge kwaliteit, wil innovatief zijn, stimuleert de scholen steeds kansen te zoeken voor onderwijsverbetering. Lucas Onderwijs gaat voor de brede vorming: niet alleen de cognitieve ontwikkeling van kinderen doet er toe, maar ook de creatieve-, muzische-, motorische en sociaal-emotionele ontwikkeling verdienen volledig de aandacht. Tevens wil Lucas Onderwijs dat de scholen betekenisvol zijn in en voor de samenleving.

We noemen een aantal thema's die landelijk én bij Lucas Onderwijs én onze school de volle aandacht verdienen:

- Veel aandacht voor opbrengstgericht en handelingsgericht werken (differentiatie-model, gepersonaliseerd leren)
- Aandacht voor het gehele kind: dus voor maximale talentontwikkeling, de sociale en emotionele ontwikkeling, en de muzische-, creatieve en motorische ontwikkeling
- Het gebruik maken van diensten - en samenwerken met organisaties uit het maatschappelijke veld (Bijv. Centrum voor Jeugd en Gezondheid, Vlietkinderen (peuterspeelzaal), voor- en naschoolse opvang, centrum voor autisme, bredeschoolactiviteiten etc...)
- Aandacht voor 21st century skills (zie hieronder)
- Passend onderwijs en het verlenen van minstens de basisondersteuning
- Ontwikkelen van de Brede School en het Integraal Kindcentrum
- De centrale en cruciale rol van de leraar; scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
- Ontwikkelingen met betrekking tot excellente scholen
- Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

## 2.8 Aandachtspunten Schoolbeschrijving

### 3 Grote ontwikkeldoelen

#### 3.1 Grote ontwikkeldoelen

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal grote ontwikkeldoelen (streefbeelden) vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen (streefbeelden) vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2019-2023.

1. Vorming van een Kindcentrum (Zie ook Koersplan Lucas Onderwijs).
  - Waarin leerlijnen vastgesteld zijn voor een doorgaande ontwikkeling van kinderen van 0-12 jaar
  - Waarin gezamenlijke activiteiten zijn vastgelegd
  - Waar sprake is van organisatorisch, inhoudelijke en financiële samenwerking
  - Waar sprake is van inzet in beide disciplines (samenwerking in opvang, uitdaging, continuïteit, veiligheid en pedagogische kwaliteit.
  - Waar jaarlijks gezamenlijke studiemomenten en informele contacten zijn
2. Toekomstgericht Onderwijs en vaststellen van leerlijnen voor bepaalde onderdelen van de 21st century skills, gepersonaliseerd leren (zie ook Koersplan Lucas Onderwijs):
  - We willen aan onze leerlingen het best denkbare onderwijs aanbieden.
  - Wát dat is, verandert voortdurend met de samenleving om ons heen.
  - Technologische innovatie vraagt om kennis en vaardigheden op het gebied van communicatie en informatietechnologie (ICT), creativiteit, kritisch denken en probleemoplossend vermogen.
  - Dit zijn dé vaardigheden van de 21ste eeuw (de 21st Century Skills)!
  - ICT biedt mogelijkheden om talentgedreven onderwijs te ondersteunen.
  - Binnen slimme, digitale leeromgevingen kunnen leerlingen in hun eigen tempo, op hun eigen tijd en met eigen (leer)middelen leren.
  - Leerlingen maken zelf keuzes als het gaat om leren, en sturen zo hun eigen leerproces.
  - De leraar heeft een coachende rol en ondersteunt de leerling.
  - Deze ontwikkeling noemen we gepersonaliseerd leren.
3. Invoering methode voor Engels vanaf groep 4.
  - Engels is nieuw voor de groepen 4 t/m 6.
4. Herinrichting school:
  - Realisatie 2 kleine ruimten voor onderwijsassistenten en externe specialisten in de onderbouwgang.
  - Creëren van flexibele werkplekken voor leerlingen met aangepast meubilair
  - Creëren van gezellige zitjes in gangen en documentatieruimte.
  - Van vaste computers naar werken met chromebooks.
5. Herinrichting schoolplein:
  - Meer groen
  - Vijver in de plannen betrekken
  - Fysieke verbinding met Splash (kinderopvang)
  - Creëren van meer ruimte
6. Werken aan een plan van aanpak: effectief omgaan met leerlingen en groepen leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben vanwege hun gedrag.
7. Effectief leven en werken volgens de '7 waarden' geformuleerd door Steven Covey welke een belangrijk basis vormen van time management.

#### 3.2 Extra paragraaf (1)

## 4 Onderwijskundig beleid

### 4.1 De missie van Lucas Onderwijs en de missie van school:

#### Missie Lucas Onderwijs

Over de missie van Lucas Onderwijs lezen we in het Koersplan het volgende. Lucas Onderwijs en iedereen die aan Lucas Onderwijs is verbonden, werkt vanuit de missie, visie en de waarden zoals die zijn verwoord in De Grondslag verdiept. Deze beginselverklaring omvat vijf kernwaarden: respect, naastenliefde, genade, ontwikkeling en bezieling. (...)

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.

Lucas Onderwijs geeft dat vorm door samen te werken:

- Vanuit waarden, in oorsprong ontleend aan de traditie van de christelijke geloofsgemeenschap met universele geldigheid voor een humane samenleving
- Aan aantrekkelijk onderwijs, dat zich onderscheidt door ontwikkeling, aandacht voor kwaliteit, goede zorg voor de medewerkers en solidariteit met kansarmen
- In actief partnerschap met de maatschappelijke omgeving
- Met ruimte voor diversiteit van de scholen

Lucas Onderwijs heeft ambities:

- Lucas Onderwijs wil dat de scholen behoren tot de beste in de regio
- De kwaliteit van het onderwijs toont zich in de interactie tussen leraren en leerlingen
- De steunpilaren onder deze ambitie zijn goede medewerkers en een goede bedrijfsvoering.

In het Koersplan worden de volgende ambities geformuleerd:

*Toekomstgericht onderwijs betekent voor Lucas Onderwijs dat we het best denkbare onderwijs aanbieden aan onze leerlingen. Onderwijs is niet statisch maar continu aan verandering onderhevig. Net als in de samenleving om ons heen. De invloed van internationale samenwerking op politiek, sociaal, economisch en cultureel gebied maakt het noodzakelijk om over de landsgrenzen heen te kunnen kijken. De invloed van technologische innovatie vraagt om kennis en vaardigheden op het gebied van communicatie en informatietechnologie (ICT), creativiteit, kritisch denken en probleemoplossend vermogen. Dit zijn dé vaardigheden van de 21ste eeuw (de 21st Century Skills)!*

- Medewerkers: kwaliteit van de medewerkers staat voorop, planmatig werken aan een sterke professionele leergemeenschap
- Kwaliteit en innovatie: we willen geen zwakke scholen, we streven naar scholen van "pluskwaliteit", we zijn sterk in onderwijs en opvoeden, we gaan voor de brede ontwikkeling (dus aan dacht voor de cognitieve ontwikkeling, de sociaal-culturele vorming en burgerschap); we willen maatwerk voor de leerling (goed Passend Onderwijs); we werken aan de ontwikkeling van 21ste – eeuwse vaardigheden
- Maatschappelijke opdracht: op zoek naar partners in onderwijs en opvoeding; de scholen formuleren hun beleid en ambities in dezen, brede scholen en integrale kindcentra komen verder in ontwikkeling (speerpunt), we zoeken verbinding in de onderwijsketen/verbinding PO-VO
- Bedrijfsvoering: gezonde bedrijfsvoering, terugdringen kosten overhead, informatiebeleid

In het schoolplan van onze school sluiten we nauw aan bij de ambities van Lucas Onderwijs.

#### Missie van onze school.

De school voelt zich medeverantwoordelijk voor het wel en wee van de kinderen. Niet alleen de cognitieve ontwikkeling is hier bij van belang, maar ook de sociale, culturele, creatieve en lichamelijke vaardigheden spelen een rol. De school moet voor kinderen een veilige omgeving zijn waar ze een luisterend oor vinden voor hun problemen en vraagstukken.

Op onze school voeden we kinderen op tot kritische en democratische burgers in onze multiculturele samenleving. Artikel 1 van de Grondwet, ondernemingszin, talentontwikkeling, zorg om en voor de ander en duurzaamheid in de omgang met onze omgeving, zijn daarbij de kernwaarden. De medewerkers zijn echte professionals die constant bezig zijn met verbeteren van het opvoeden en onderwijzen.

**Onze slogan is: " Uw kind is ook onze zorg"**

## Missiebeleid

Wij willen kinderen helpen in hun ontwikkeling naar zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid.

Beleid om de missie levend te houden:

- Missie, slogan en kernwaarden komen 1 x per jaar aan bod in een personeelsvergadering
- De missie en visie hebben we vertaald naar waarneembaar gedrag: minstens één maal per jaar bespreken we of we dat gedrag nog voldoende zichtbaar maken naar de kinderen, de ouders en elkaar, en of we tevreden zijn met de wijze waarop we elkaar daar feedback op geven.
- Missie en visie zijn opgenomen in de schoolgids en andere documenten van belang

## 4.2 De visies van de school

### Visie van Lucas Onderwijs.

In het Koersplan van Lucas Onderwijs staat de basis van de visies beschreven. Wij geven daar op onze school onze eigen invulling aan.

### Visie op samenwerken

Lucas Onderwijs wil de driehoek ouders-school-omgeving rond het kind versterken opdat de opvoeding en het onderwijs nóg kansrijker verlopen. Het is een taak van onze school om de ouders tot partner te maken in opvoeding en onderwijs. Maar ook instellingen zoals dagopvang 0-4 jaar, het CJG, de NSO, de bibliotheek, etc. zijn wezenlijk als het gaat om het versterken van die driehoek. Hier wordt ook een jaarlijkse conferentie voor gevolgd.

### Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Hier zien we een heldere relatie met de 21st century skills.

Gelet op de didactiek vinden we onder meer de volgende zaken van groot belang:

- tegemoet komen aan de intrinsieke wens van het kind om te ontdekken en te leren; we denken dan aan de mogelijkheid om informatie op te zoeken, zich in eigen tempo te ontwikkelen en naar eigen interesse keuzes te maken in de onderwerpen.
- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs; we denken dan aan kinderen bij de instructie te betrekken, ze te enthousiasmeren en leervoorstellen te doen die prikkelend zijn.
- onderwijs op maat geven: differentiëren met een warm hart voor gepersonaliseerd leren; we denken dan aan gebruikmaking van 'Snappets' en werken met individuele handelingsplannen waaronder het Ontwikkelingsperspectief.
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend); we denken dan aan individueel of groepsgewijs werken, in -en buiten het lokaal, opdrachten verschillend aan te bieden, gebruikmaking van digitale middelen en af te wisselen in leer - en doe-taken.
- tijdens de opvang- en onderwijsmomenten kinderen uitdagen hun creatieve denkvermogen in te zetten; we denken dan aan vragen stellen, als: Wat wil je weten? Hoe kun je dat ontdekken? Welke problemen voorzie je? We willen de leerlingen stimuleren en motiveren.
- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen; we denken dan aan aansluiting op het individueel tempo van de leerling, duidelijke doelen, heldere leerstofopbouw en een directe feedback.
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken; we denken dan aan 'vrijlaten in de route om doelen te bereiken.
- Door juist pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht ontstaat er een veilig pedagogisch klimaat.
- Met coöperatieve werkvormen gebruik je de lestijd effectief voor alle kinderen.
- Doelgericht werken geeft duidelijkheid voor de kinderen over het leerproces en leerresultaat.
- Evaluatie van de les is van belang om te zien of de gestelde doelen zijn bereikt.

### Visie op leren

Kinderen leren doordat en omdat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen mogen het geleerde op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben,

kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een zorgstructuur opgezet.

In alle klassen wordt gewerkt volgens het GIP-model:

De term GIP-model staat voor: Groeps- en Individueel gericht Pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht.

Het is een vorm van klassenmanagement, waarin een groot appèl wordt gedaan op de zelfstandigheid van kinderen. Door te werken volgens het GIP model willen we bereiken dat kinderen zelfstandiger worden, meer toekomen aan onderwijs op eigen niveau (adaptief onderwijs) en dat de leerkracht door de wijze van organiseren in staat is hulp en instructie te bieden op verschillende niveaus.

Ook wordt de ontwikkeling van het zelfvertrouwen gestimuleerd en zullen de kinderen in staat zijn beter met elkaar samen te werken. Kinderen moeten er vertrouwen in krijgen, dat ze ook zonder hulp van de leerkracht tot oplossingen van opdrachten / taken en problemen in staat zijn. Pas wanneer ze echt niet verder kunnen, kunnen de leerlingen volgens de geldende afspraken hulp vragen. Er is een duidelijke opbouw in het GIP-model. Het geheel kent een vijftal belangrijke thema's:

1. Organisatie: Dit thema is gericht op basale gedragsregels en werkafspraken. Dit is een voorwaarde om tot inhoudelijk handelen te komen.
2. Werken volgens het GIP-model kent als hoofdthema de zelfstandigheid van leerlingen. Vragen die zoal aan de orde zullen komen zijn: Kunnen de kinderen omgaan met uitgestelde aandacht? Hebben ze inzicht in eigen kunnen en kunnen zij taken overzien? Zijn de leerlingen in staat problemen op te lossen?
3. Kwaliteit van de instructie: Hoe organiseert de leerkracht, op welke momenten biedt de leerkracht hulp? Kunnen leerlingen zelfstandig plannen: bijvoorbeeld aan een andere taak beginnen tot er hulp is of de taken over de dag / week verdelen? Hoe vindt de instructieplaats: klassikaal, in groepjes of individueel?
4. Emotionele ontwikkeling: Kinderen moeten leren meer greep op hun eigen gedrag te krijgen alsmede een realistisch beeld van de eigen mogelijkheden (ontwikkeling van zelfvertrouwen en zelfwaardering).
5. Samenwerken: Ook zullen de kinderen leren afspraken in de omgang met elkaar te gebruiken en daarbij zowel het eigen gedrag als het gedrag van de ander te beoordelen.

Voorwaarde bij dit alles is: Ruimte (hoe is de schikking t.o.v. elkaar), Ritme (dagkaarten / roosters) en Regels (duidelijkheid over afspraken). In elke klas zie je dezelfde onderstaande regels terug, een herkenbare lijn in school:

- Ik werk rustig aan mijn taak.
- Ik probeer een probleem zelf op te lossen.
- Ik kan iets vragen als de juf/meester langskomt.
- Ik doe ander werk als ik niet verder kan (niet bij de kleuters).

### **Visie op identiteit**

Het bestuur van Lucas Onderwijs bestuurt scholen met diverse levensbeschouwelijke grondslag. Wij zien het beschouwen en invulling geven aan de identiteit dan ook als een dynamisch proces, waarin zingeving en kwaliteitszorg hand in hand gaan en waarin de herinnering aan het kostbare verleden, de eisen die de huidige tijd aan ons stelt en gedeelde verlangens voor de toekomst met elkaar worden verbinden.

De Zonnewijzer is een Protestants christelijke school waar normen en waarden van groot belang zijn. Voor ons houdt dat in dat we ons dagelijks vanuit de christelijke naastenliefde laten leiden en doen wat er van ons verwacht mag worden vanuit deze christelijke achtergrond. Leerkrachten zijn voorbeelden voor kinderen en daarom verwachten we van het personeel dat ze overeenkomstig het christelijk gedachtegoed handelen en spreken, met respect voor ieders persoonlijke invulling daarvan.

- We willen dat ook aan de kinderen leren en daarbij ook aandacht schenken aan verschillen die er zijn met andere levensovertuigingen. De hedendaagse maatschappij vraagt om een open - en kritische benadering. Het is onze bedoeling kinderen te stimuleren om hun mening te vormen en hen leren respect te hebben voor mensen die anders denken, anders zijn of een andere levensovertuiging er op na houden.

De Zonnewijzer kent haar oorsprong in 1966. Het aannamebeleid van kinderen is in de loop der tijd veranderd. We kennen een 'open' aannamebeleid: alle kinderen ongeacht achtergrond of cultuur zijn welkom op school. Aan één verplichting kunnen kinderen zich niet onttrekken en dat is deelname aan de lessen godsdienstonderwijs en de daarmee gepaard gaande vieringen.

Vieringen worden als lesgebonden tijd gerekend en zijn dus voor alle leerlingen verplicht. De school is geen voorportaal van de kerk. De school is vooral een educatief instituut met een specifieke identiteit. Overeenkomsten tussen kerk en school beperken zich voornamelijk tot het vertellen van Bijbelverhalen en gerichtheid op 'normen en waarden'. Wel is er jaarlijks een kerkdienst die tot stand komt met één van de klassen op school. Er wordt in alle klassen verteld uit de Bijbel of er worden aan de Bijbel gerelateerde verhalen verteld. Soms bezoekt de school de Dorpskerk.

Andere geloofsovertuigingen worden niet veroordeeld, ook daar wordt de nodige aandacht aan besteed. Je zou kunnen stellen dat leerkrachten proberen, met volstrekt respecteren van andere levensbeschouwingen, iets uit te stralen van het christelijke geloof. De methode (Trefwoord) die we gebruiken informeert de kinderen ook over andere levensovertuigingen en culturen.

Van alle kinderen verwachten we respect voor andersdenkenden. Dat verwachten we dus ook van de ouders en de medewerkers van school.

Uit dit alles leiden we af:

- dat wij het belangrijk vinden dat groten en kleinen elkaar accepteren, waarderen, respecteren en helpen waar dat nodig is.
- dat we de kinderen willen leren onderscheid te maken tussen waar en onwaar, tussen recht en onrecht, tussen zinvol en zinloos. Normen en waarden zijn daarbij heel belangrijk.
- dat we uitgaan van respect: respect voor je eigen persoon(tje), respect voor de ander en respect voor andermans eigendommen.
- dat we in onze geloofsopvoeding begrip en eerbied voor andersdenkenden en mensen met andere geloofsovertuiging nastreven. Dit verwachten wij ook van ouders ten opzichte van elkaars geloofsovertuiging.

### **Visie op excellentie**

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2019-2023 te ontwikkelen tot een school waarin we de kansen voor elk kind op maximale ontwikkeling willen optimaliseren. Het is onze ambitie om daar steeds sterker in te worden. Het gaat ons om het maximaal ontplooiën van de mogelijkheden van alle kinderen.

### **Visie op 21st century skills**

Lucas Onderwijs hecht grote waarde het inbedden van de 21st century skills in de dagelijkse schoolpraktijk. Het automatiseringsbureau, ABZHW, is een sterke aanjager in het beleid en de processen op dit thema.

We maken graag en met regelmaat gebruik van hun deskundigheid en aanbod om kennis te vergaren en te delen. In Leidschendam kennen we een netwerk m.b.t. 21st century skills met 3 andere Lucasscholen voor primair onderwijs, te weten: De Trampoline, De Emmaüs en de Vliethorst (School voor SBO), maar ook een school voor Voortgezet Onderwijs, te weten de beroepsgerichte vmbo-school het Corbulo College uit Voorburg.

Wij bereiden onze leerlingen voor op de huidige en toekomstige samenleving. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. We beseffen dat het in de kennissamenleving ook gaat om kenniscreatie en -constructie, om innovatie. De ontwikkeling van digitale middelen en media maakt dat globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds meer centrale rol speelt in onze (toekomstige) samenleving.

Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills:

- Samenwerking
- Communicatie
- Sociale en culturele vaardigheden, waaronder Burgerschap
- ICT geletterdheid
- Probleemoplossende vaardigheden
- Creativiteit
- Kritisch denken

De gerichtheid van onze school op de 21st century skills heeft grote gevolgen voor de deskundigheid van de leraren, voor ons aanbod, voor onze middelen (waar onder digitale leermiddelen) en onze organisatie (inclusief didactiek en klassenmanagement). Het laatste aspect vraagt ook om een doordenking van de rol van de leraar, de rol van de leerling en de rol van de ouders/verzorgers.

## **Visie op professionaliteit.**

We willen een professionele leergemeenschap zijn, door elkaar te inspireren, van elkaar te leren, gebruik te maken van elkaars deskundigheden en creatieve talenten, kortom, we willen elkaar beter maken in ons vak, opdat onze kinderen daarmee zich beter ontwikkelen.

### **4.3 Levensbeschouwelijke identiteit**

De Zonnewijzer is een christelijke school waar normen en waarden van groot belang zijn. De eigenheid van de school wordt echter niet uitsluitend bepaald door deze signatuur. Voor wat genoemd wordt de brede identiteit van onze school, zijn naast de signatuur nog tal van andere kenmerken van onze school van betekenis: het pedagogisch klimaat, de didactische aanpak, de leerlingzorg, het personeels-beleid en het communicatiebeleid zijn voorbeelden van in dat verband relevante aandachtsgebieden

Voor ons houdt dat in dat we ons dagelijks vanuit de christelijke naastenliefde laten leiden en doen wat er van ons verwacht mag worden vanuit deze christelijke achtergrond. Leerkrachten zijn voorbeelden voor kinderen en daarom verwachten we van het personeel dat ze overeenkomstig het christelijk gedachtegoed handelen en spreken, met respect voor ieders persoonlijke invulling daarvan. We willen dat ook aan de kinderen leren en daarbij ook aandacht schenken aan verschillen die er zijn met andere levensovertuigingen. De hedendaagse maatschappij vraagt om een open - en kritische benadering. Het is onze bedoeling kinderen te stimuleren om hun mening te vormen en hen leren respect te hebben voor mensen die anders denken, anders zijn of een andere levensovertuiging er op na houden.

Onze school kent een unieke combinatie van deze en andere eigenschappen, die de brede identiteit van de onze school bepalen.

Onze uitgangspunten zijn:

1. Wij respecteren elkaar, op welke grond dan ook.
2. Wij besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal)
3. Wij besteden expliciet aandacht aan geestelijke stromingen
4. Wij besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving).
5. Wij besteden gericht aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie
6. Wij laten leerlingen bewust kennismaken met de verschillen in de samenleving; dat doen we dan door o.a. gebruik te maken van de methode Trefwoord, de Kanjertraining en door niet veroordelend te zijn.
7. Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten; we denken dan aan christelijke feestdagen, maar ook aan Islamitische feestdagen als het Suikerfeest, Offerfeest en bijv. het Hindoeïstische Holi-Phagwa.

### **4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling**

- Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Onze school beschikt over een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling, nl. de Kanjertraining.
- We beschikken bij de kleuters over een observatie- en registratie-instrument : "Kijk".
- Een belangrijk product dat het kenniscentrum van de Kanjertraining heeft ontwikkeld is het digitale Kanjer Volgen Adviesstelsel (KanVAS). Dit stelsel bestaat onder andere uit een sociogram, een leerlingenvragenlijst, een docentvragenlijst en een breed scala aan pedagogische adviezen. Twee maal per jaar worden kinderen uit de groepen 3 t/m 8 bevestigd.
- We hanteren op onze school gedragsregels die meehelpen de sociale veiligheid te waarborgen.
- Onze school hanteert actief een gedrags- en pestprotocol waar ouders, kinderen en medewerkers zich aan houden.
- De 'sociale veiligheidsbeleving' wordt jaarlijks in beeld gebracht, besproken en indien noodzakelijk worden er maatregelen getroffen.
- Het welbevinden van kinderen wordt jaarlijks met de ouders besproken.
- Bij ouders en kinderen is de vertrouwenspersoon bekend en men is op de hoogte van de werkzaamheden van deze persoon

Wij proberen een schoolklimaat te scheppen waar kinderen, ouders en leerkrachten zich op hun gemak voelen. Zeker voor de leerling is een veilig schoolklimaat zeer belangrijk: alleen wanneer een kind zich veilig voelt op school, kan het tot ontplooiing komen. Daar waar we waarnemen dat kinderen zich niet veilig voelen, zullen we alles in het werk



stellen om dit te onderzoeken en het gevoel van veiligheid te herstellen. Wij vinden het belangrijk dat ieder kind zich in onze school gewaardeerd en gerespecteerd voelt.

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We maken gebruik van de lessen van de Kanjertraining. Deze Kanjerlessen zijn niet zomaar te geven door een leerkracht. Het team van De Zonnewijzer heeft hiertoe een opleiding gevolgd en zich hierin gespecialiseerd. Nieuwe leerkrachten scholen zich in de Kanjertraining.

Naast de lessen van de Kanjertraining worden regelmatig gedragsregels met elkaar besproken.

De leerkrachten zijn er zeer alert op dat de leerlingen zich aan deze regels houden. Wanneer leerlingen dat niet doen, worden zij hierop aangesproken en kunnen sancties volgen. Voor een 'veilig klimaat' zullen we het minder weerbare kind terzijde staan.

#### **4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie**

Onze leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Het onderwijs bevordert actief burgerschap en sociale integratie.

Wij zien de school als een vormingsinstituut waarbij kinderen zich individueel kunnen ontwikkelen tot een bewust persoon in deze maatschappij. Het onderwijs op de Zonnewijzer heeft tot doel (in samenspraak met de ouders) de kinderen van vier tot en met twaalf jaar de mogelijkheid te bieden zich elementaire kennis, vaardigheden en gedragsvormen eigen te maken, teneinde tot een optimale ontplooiing van hun persoonlijkheid en persoonlijke mogelijkheden te komen.

Belangrijk is hier, dat wij de kinderen willen leren, rekening houdend met de ander, hun eigen weg te vinden in de huidige complexe maatschappij.

De leerlingen hebben kennis van - en maken kennis met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten. De leerlingen groeien op in een pluriforme samenleving. Wij willen kinderen informeren, uitdagen tot leren, uitnodigen om de dialoog aan te gaan en standpunten in te nemen. De school besteedt op structurele en herkenbare wijze aandacht aan het bestrijden van achterstanden en in het bijzonder in de beheersing van de Nederlandse taal. Ons onderwijs richt zich op de brede ontwikkeling van de kinderen. Dit houdt in dat wij de leerlingen begeleiden en stimuleren bij de ontwikkeling van alle aspecten van de mensvorming.

Deze vorming bestaat uit:

- de ontwikkeling gericht op het verstandelijk leren;
- de ontwikkeling van aspecten als gevoelens, motivatie en interesses;
- de ontwikkeling van motorische en zintuiglijke vaardigheden;
- de creatieve ontwikkeling.
- Kinderen meer verantwoordelijk toedichten in steeds grotere mate voor hetgeen ze doen, voor hetgeen ze leren en voor hoe ze omgaan met andere leerlingen en leerkrachten.
- het leren om te argumenteren en te discussiëren
- het leren om iets over te hebben voor de (minder bedeelde) anderen (bijv. goede doelen).

Onze kernwoorden van actief burgerschap zijn: vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, begrip voor anderen, verdraagzaamheid, autonomie, afwijzen van onverdraagzaamheid, afwijzen van discriminatie.

De basiswaarden houden we op de volgende wijze levend: ze staan in de schoolgids; de medewerkers hebben een vertaling gemaakt van waarden naar waarneembaar gedrag naar de kinderen, de ouders en elkaar; de kinderen zijn van de waarden op de hoogte en nemen de waarden als basis voor regels in de klas (worden aan het begin van het jaar steeds opgesteld); de waarden worden minstens één keer per jaar met medewerkers en ouders tegen het licht gehouden.

In de praktijk komt het vaak neer op de lessen die gegeven worden met Trefwoord (dagelijks) en Kanjertraining (wekelijks in alle lessen). Kinderen worden hierin uitgedaagd om 'uit hun comfortzone' te komen en zich te verplaatsen in andere levensbeschouwingen en andere leefwijzen. Ook de lessen uit Nieuwsbegrip (begrijpend lezen) bevatten vaak actuele onderwerpen waardoor kinderen in aanraking komen met andere culturen. We dagen kinderen met een andere culturele achtergrond uit om hierover te spreken bijvoorbeeld tijdens een spreekbeurt.

We werken al nauw samen met de peuterspeelzaal, maar ook de oudere mensen komen in school of zoeken de

kinderen op. Ze worden uitgenodigd tijdens het project, kunnen jaarlijks op een lunch bij ons rekenen (pannenkoekendag), we zoeken elkaar actief op rond kerst. Maar er zijn meerdere contactmomenten denkbaar (informatie inwinnen over hoe het vroeger was, samen lezen, interviewen over onderwerpen als verkeer, communicatie, boodschappen doen vroeger en nu....). We willen graag meewerken om te voorkomen dat ouders mensen om ons heen vereenzamen.

We zijn maatschappelijk betrokken:

- De Zonnewijzer is geen 'Brede school', maar onderschrijft het gedachtengoed wel. De combinatie met buitenschoolse activiteiten is ons niet vreemd, ook wij kennen activiteiten die op een Brede school wellicht buiten schooltijd of in de verlengde schooltijd plaatsvinden, maar bij ons binnen schooltijd.
- We werken samen met de voor- en naschoolse opvang
- We werken samen met de peuterspeelzaal van Splash
- Trias, centrum voor de kunsten, geeft muzieklessen aan alle kinderen. De samenwerking is afhankelijk van subsidie door de gemeente.
- Wij organiseren activiteiten en nodigen daarbij de bewoners (senioren) uit van de aangrenzende woonvoorziening.
- Daarnaast kennen we ook activiteiten waarbij een goed doel wordt ondersteund.

Elke week, bij voorkeur op maandagmorgen kunnen de leerlingen geld meenemen voor de "zending". Het betreft een vrijwillige bijdrage. Het geld dat op deze wijze bijeen wordt gebracht, wordt besteed aan het Plan-Nederland-kind. Zo kunnen we Jomel Adora op de Filipijnen een goed bestaan geven.

Schoenendoosactie: De Zonnewijzer deed elk jaar mee aan de 'actie schoenmaatje', maar vanaf 2019 wordt gestart met de Schoenendoosactie. We helpen zo kinderen in verre landen waar niets vanzelfsprekend is.

Ook incidenteel wordt een sponsorloop georganiseerd waarbij goede doelen worden ondersteund. Zo is er in het recente verleden gelopen voor 'Onderwijsvoorzieningen in Ghana' en voor de stichting 'Make a Wish'. In 2019 hebben we na een sponsorloop 9.000 euro overgemaakt op de rekening van 'Spieren voor Spieren'.

#### 4.6 Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen.

Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

1. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen (zie bijlage Kerndoelen)
2. Wij gebruiken voor taal en rekenen methodegebonden toetsen (zie bijlage overzicht methoden en toetsafnames)
3. Het leerstofaanbod vertoont een doorgaande lijn
4. Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen tussen leerlingen
5. De methoden die we gebruiken sluiten aan bij de behoeften van het kind
6. Bij het leerstofaanbod gaan we uit van de referentieniveaus (die beschrijven welke basiskennis en -vaardigheden leerlingen moeten beheersen voor taal en rekenen, zichtbaar te maken in vier fundamentele niveaus en vier streefniveaus (1F t/m 4F en 1S t/m 4S).
7. De school besteedt aandacht aan actief (goed) burgerschap.
8. Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik leren maken van ICT.
9. De 21st century skills bieden we kernvak-overstijgend aan, hetgeen betekent dat de skills zichtbaar zijn in alle lesactiviteiten die we ontplooiën. *Verder: zie ons 21st century skills Beleidsplan.*
10. Het leerstofaanbod voorziet in aandacht voor intercultureel onderwijs.
11. Het leerstofaanbod bereidt leerlingen voor op het vervolgonderwijs.
12. Naast het gebruik van methodes is er voldoende tijd en ruimte voor initiatieven van de medewerkers die de actualiteit van alledag een accent geven.

#### Bijlagen

1. Kerndoelendocument laatste versie 2006

#### 4.7 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Taal op maat	Methodegebonden toetsen	
	Wat zeg je?		
	Ik en Ko (incidenteel) bij kleuters		
	Kijk Kies Doe voor kleuters (Bronnenboek voor lessen)		
		Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2) incidenteel	
		Woordenschat van Cito - Snappet	
Technisch lezen	Wat zeg je?		
	Veilig Leren Lezen	Methodegebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Spreekbeeld (bij kleuters)		
		AVI	
		Cito-toetsen DMT groep 3/tm 8	X
		Route 8 Eindtoets (A-vision)	
	Estafettelezen	Protocol Leesproblemen - Dyslexie Tablets	
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
	Citotrainer	Nieuwsbegrip XL (tablets)	
		Route 8 Eindtoets	
Spelling	Spelling op maat (Snappet)	Cito-toetsen Spelling	
		Route 8 Eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
	Schrijfdans (kleuters)		
Engels	Stepping Stones junior	Methodegebonden toetsen	X
Rekenen	Wereld in getallen (WIG 4)	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
	Met Sprongen Vooruit (kleuters)	Methodegebonden toetsen en tablets	
	Kijk Kies Doe voor kleuters (Bronnenboek voor lessen)		
		Route 8 Eindtoets	
Geschiedenis	Wijzer! Geschiedenis	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Blauwe Planeet	Methodegebonden toetsen	X
Natuuronderwijs	Wijzer door natuur en techniek	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Wijzer door natuur en techniek	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Wijzer door het verkeer	Methodegebonden toetsen	
	Praktische verkeerslessen (leskist)		

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
	Verkeerskunsten (bronnenboek)		
	Jeugdverkeerskrant (VVN)		
Tekenen	Moet je doen		
Handvaardigheid	Moet je doen		
Muziek	Muzieklessen Trias		
	Moet je doen		
Drama	Moet je doen		
Bewegingsonderwijs			
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining		
	Trefwoord		
Godsdienst	Trefwoord		
	SamSam		

#### 4.8 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen en er aan deel te nemen, is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Onze ambities zijn:

1. De leraren plannen extra taal- en leeslessen op basis van toetsuitslagen
2. In elke groep wordt gewerkt met groepsplannen, de kinderen worden 'op maat' onderwezen.
3. De leraren bieden meer huiswerk aan op maat, d.w.z. in categorieën waarin kinderen uitval vertonen.
4. De leraren besteden gericht aandacht aan alle aspecten van het taalonderwijs.
5. De leraren zorgen voor taakgerichtheid tijdens de lessen taal en lezen.
6. De leraren hebben voldoende tijd gepland voor taal en lezen (afgeleid van een lestabel).
7. De leraren breiden de methode uit met flankerende stof (extra aanbod).
8. Voor kinderen met dyslexie wordt dyslexieprotocol gehanteerd.
9. De leraren automatiseren de essenties van het taalonderwijs.

#### 4.9 Rekenen en wiskunde

Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 3 t/m 8), 'De Wereld in Getallen' en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Ons onderwijs bij het vak rekenen en wiskunde kenmerkt zich door:

1. Structurele en dagelijkse aanpak, automatiseren komt elke dag in elke klas aan de orde.
2. Gebruikmaking van Snappet.
3. Verlengde instructie voor kinderen die daar behoefte aan hebben.

Uitgangspunten hierbij zijn:

1. In groep 1 en 2 wordt er les gegeven aan de hand van doelen van "Kijk".
2. Wij volgen de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-LVS
3. Vanaf groep 3 hebben we voor de Cito-toetsen onze eigen ambities beschreven
4. Wij gebruiken de methodegebonden toetsen systematisch

5. De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste inzichten)
6. De leraren werken bij rekenen en wiskunde gepersonaliseerd d.w.z. dat voor de kinderen doelen worden gesteld voor korte en/of lange termijn die van elkaar kunnen verschillen.

Inbedding 21st century skills (samenwerking, communicatie, ICT geletterdheid, sociale en culturele vaardigheden, waaronder burgerschap, creativiteit, kritisch denken, probleemoplossende vaardigheden) bij dit kernvak: wat we nu al doen:

1. Samenwerken aan opdrachten
2. Gepersonaliseerd werken (eigen leerlijnen, eigen tempo)
3. Meedoen aan de Grote Rekendag
4. Keuzemogelijkheden in opdrachten

#### **4.10 Wereldoriëntatie**

Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke (leef)omgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. Zij oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Ons onderwijs bij het vak wereldoriëntatie kenmerkt zich door:

1. Gebruik moderne methodes
2. Adaptieve verwerking
3. Mogelijkheden om zelfstandig te werken en te leren

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over een moderne methode voor aardrijkskunde
2. Wij beschikken over een moderne methode voor geschiedenis
3. Wij beschikken over een moderne methode voor natuurkunde, biologie en techniek
4. Wij besteden gericht aandacht aan gezond gedrag
5. Wij besteden gericht aandacht aan verkeersonderwijs
6. De lessentabel verheldert hoeveel tijd er per groep besteed wordt aan de verschillende onderdelen van wereldoriëntatie
7. Bij wereldoriëntatie zorgen we voor transfer naar de onderdelen van taalonderwijs, rekenen en wiskunde

Inbedding 21st century skills (samenwerking, communicatie, ICT geletterdheid, sociale en culturele vaardigheden, waaronder Burgerschap, creativiteit, kritisch denken, probleemoplossende vaardigheden) bij dit kernvak: wat we nu al doen:

Samenwerking in tweetallen of in groepjes

1. Informatie zoeken op internet, maken van powerpoint presentaties / prezi
2. Onderzoek en problemen oplossen
3. Nadenken over nieuwe oplossingen
4. Kritisch nadenken en 'ergens iets van vinden'
5. Ontwikkelen van creatief denkvermogen

#### **4.11 Kunstzinnige vorming**

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen). De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- We staan ingeschreven en nemen deel aan Cultuureducatie zoals dat in de gemeente Leidschendam-Voorburg wordt aangeboden.
- Jaarlijks organiseren we een projectweek waarin kinderen aan de hand van een bepaald thema kunstzinnige activiteiten kunnen ontplooien.
- Wekelijks staat creatieve vorming als vak op het rooster

#### 4.12 Bewegingsonderwijs en Gezondheid

Op onze school hechten we veel belang aan Bewegingsonderwijs. Bewegingsonderwijs is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: oefenen in bewegen kan je natuurlijk in je eentje, maar hoe leuk is het om dat in een groep te doen, en om de beweging te oefenen in het spel..

Over het *bewegingsonderwijs* onze school merken we op:

1. We beschikken over een eigen accommodatie met moderne faciliteiten.
2. We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding.
3. Voor alle leeftijdsgroepen beschikken we over een vakleerkracht Bewegingsonderwijs.
4. Daarnaast zijn bijna alle klassenleerkrachten bevoegd voor het geven van bewegingsonderwijs en zijn er voldoende basislessen beschikbaar.
5. Het bewegingsonderwijs wordt zeer gewaardeerd door de kinderen.

Inbedding 21st century skills (samenwerking, communicatie, ICT geletterdheid, sociale en culturele vaardigheden, waaronder Burgerschap, creativiteit, kritisch denken, probleemoplossende vaardigheden) bij dit kernvak: wat we nu al doen:

1. Samen spel ontwerpen
2. Kennismaken met sporten als hockey, cricket en tafeltennis

Wat betreft *gezondheidsonderwijs* :

- We maken incidenteel gebruik van de lespakketten van het Voedingscentrum
- De Dienst Gezondheidsvoorlichting geeft jaarlijks enkele lessen in de bovenbouw
- We besteden aandacht aan gezonde voeding en doen jaarlijks mee aan het nationaal schoolontbijt.

#### 4.13 Wetenschap en Technologie

#### 4.14 Engelse taal

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. De aandacht die we besteden aan de Engelse taal zorgt ervoor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen.

Over het vak Engels op onze school merken we verder op:

1. De leerlingen leren informatie te verwerven uit eenvoudige gesproken en geschreven Engelse teksten
2. De leerlingen leren de schrijfwijze van enkele eenvoudige woorden over alledaagse onderwerpen .
3. Luister -, en leesstrategieën worden toegepast ....

Onze uitgangspunten zijn:

1. We starten in het schooljaar 2019-2020 met een nieuwe methode Engels (Stepping Stones) vanaf groep 4.
2. Stepping Stones is een nieuwe methode voor de school.

Inbedding 21st century skills (samenwerking, communicatie, ICT geletterdheid, sociale en culturele vaardigheden, waaronder Burgerschap, creativiteit, kritisch denken, probleemoplossende vaardigheden) bij dit kernvak: wat we nu al doen:

1. Leerlingen leren informatie te vragen of te geven over eenvoudige onderwerpen.
2. De leerlingen ontwikkelen een attitude waarbij ze zich durven uit te drukken in die taal.
3. De leerlingen leren de schrijfwijze van enkele eenvoudige woorden over alledaagse onderwerpen.
4. De leerlingen leren om woordbetekenissen en schrijfwijzen van Engelse woorden op te zoeken met behulp van het (digitale) woordenboek .

#### 4.15 Les- en leertijd

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we de kinderen voldoende leertijd geven om zich de leerstof eigen te maken. We werken vanuit een lessentabel, een weekoverzicht en een dag voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

We doen op onze school het nodige om tijdverlies te beperken:

1. We starten onze lessen op tijd
2. We voldoen ruim aan het criterium van voldoende lestijd per jaar en in 8 schooljaren
3. Het rooster en de opdrachten zijn zichtbaar op het planbord resp. (digitale) bord te zien.

Onze uitgangspunten zijn:

1. De leraren hebben een dag -, en weekrooster.
2. De leerkrachten bereiden zich dagelijks voor.
3. De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd)
4. Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland
5. De leraren plannen extra tijd voor bepaalde vakken als daar noodzaak voor is (magere opbrengsten) of behoefte aan is vanwege de populatie kinderen in de klas.
6. De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften

De dagelijkse lestijden zijn:

- 's ochtends van 08:30 u. - 12:00 u. en 's middags van 13:15 u. - 15:15 u.
- Op woensdag wordt lesgegeven tot 12:00 u.
- Een normale week bestaat uit 25,5 uren.
- We kennen op school roostervrije dagen waarop kinderen vrij zijn.
- Het team vult deze dagen in voor overleg, studie, rapportage etc.
- Een kind op de basisschool moet het volgende aantal uren onderwijs krijgen:
- Over 8 schooljaren moeten kinderen minimaal 7.520 uur les krijgen, waarvan in de eerste 4 schooljaren (onderbouw): minimaal 3.520 uur en in laatste 4 schooljaren (bovenbouw): 3.760 uur.
- De Zonnewijzer voldoet, inclusief de roostervrije dagen, ruim aan dit criterium.

#### 4.16 Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn cruciaal als het gaat om succesvolle interactie met de leerlingen. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede en kansrijke burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, die hoge verwachtingen heeft van de leerling, een begeleider is die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk individueel maar zeker ook zelfstandig met anderen kunnen doen.

Op de Zonnewijzer wordt geprobeerd een schoolklimaat te scheppen waar kinderen, ouders en leerkrachten zich op hun gemak voelen. Zeker voor de leerling is een veilig schoolklimaat zeer belangrijk: alleen wanneer een kind zich veilig voelt op school, kan het tot ontplooiing komen. Daar waar we waarnemen dat kinderen zich niet veilig voelen, zullen we alles in het werk stellen om dit te onderzoeken om het gevoel van veiligheid te herstellen. Wij vinden het belangrijk dat ieder kind zich in onze school gewaardeerd en gerespecteerd voelt.

Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities:

- De leraren zorgen voor een ordelijke klas, waarbij opgemerkt:
  1. Kinderen zitten individueel of in groepjes
  2. Er is een goede balans in de inrichting van het lokaal voor wat betreft leeromgeving en aantrekkelijkheid.
  3. Boeken en schriften zijn overzichtelijk opgeruimd en makkelijk vindbaar
    - De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving, door:
      1. Diverse contexten aan te bieden die de nieuwsgierigheid van de leerling prikkelen

2. Diverse contexten aan te bieden die uitnodigen tot activiteit
3. Variatie van werkvormen en opdrachten.
  - De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om, waarbij opgemerkt:
    1. dat de leerkracht respect toont voor alle leerlingen
    2. tijd genereert voor elke leerling
    3. dat de leerkracht positieve feedback geeft
  - De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen, waarbij opgemerkt:
    1. dat er respect is voor elkaars mening
    2. dat kinderen de ruimte krijgen om hun mening te uiten
    3. dat er sprake is van gelijkwaardige gesprekspartners
    4. dat er sprake is van oprechte interesse
  - De leraren bieden de leerlingen structuur, door
    1. vaste regels te hanteren
    2. voorspelbaar te zijn.
    3. duidelijke werkplekken te bieden
    4. materialen duidelijk op vaste plekken op te ruimen
  - De leraren zorgen voor veiligheid, door
    1. duidelijk de afspraken na te leven....
    2. de inbreng van de leerling te waarderen
    3. incidenten uit te praten
    4. duidelijk stelling te nemen en pesters geen kans te geven
  - De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken, waarbij opgemerkt:
    1. de leerkracht is doordrongen van zijn/haar voorbeeldfunctie....
    2. dat regels en afspraken regelmatig worden besproken en uitgelegd
    3. het programma van de Kanjertraining volgen
    4. dit ook kenbaar maakt op informatieavonden en oudergesprekken.
  - De leraren leren de leerlingen zelfstandig (samen) werken, door:
    1. samenwerkingsopdrachten uit te voeren
    2. gebruik te maken van coöperatieve werkvormen
    3. duidelijke uitleg over de opdracht en aan welke eisen de opdracht moet voldoen
    4. uit te spreken wat er wordt verwacht
    5. afspraken te maken over de manier van praten (volume, respect) en rolverdeling.

Zie verder: de visies van de school.

#### 4.17 Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd *en gepersonaliseerd onderwijs*. We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

De organisatie van de lessen laat zich als volgt schetsen:

Bij onze lessen maken we gebruik van het managementmodel volgens GIP

1. Na, maar ook tijdens de instructie gaan de kinderen aan het werk, niet iedereen heeft instructie nodig.
2. Kinderen weten wat ze moeten doen, maar ook wat ze moeten doen 'als ze blokkeren'.
3. Kinderen vragen hulp als de leerkracht bij hen komt (uitgestelde aandacht)
4. De leerkracht loopt vaste rondes (voorspelbaarheid)
5. De leerkracht geeft verlengde instructie aan de instructietafel.
6. De leerkracht evalueert de lessen.

Over de gehanteerde werkvormen merken we op:

1. Klassenmanagement volgens GIP is een lijn die de gehele school kenmerkt.



2. Herkenbaarheid van de werkwijze in elke klas
3. Duidelijkheid over de wijze van werken: individueel, samen of in groepjes.....

Onze ambities zijn:

1. Lessen zijn goed opgebouwd
2. De lessen zijn nooit saai!
3. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
4. De leraren geven directe instructie
5. De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen
6. De leerlingen werken zelfstandig samen
7. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde)
8. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren
9. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie
10. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie

Zie verder: de visies van de school.

#### **4.18 Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen**

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf (samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat "op maat": leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Voorbeelden van het ontwikkelen van een actieve en zelfstandige houding van de leerlingen:

1. Materialen klaarleggen en opruimen
2. Verantwoordelijkheid nemen voor het uitvoeren van taken
3. Kinderen weten wat ze moeten doen als ze klaar zijn, of moeite hebben om een opdracht uit te voeren.
4. De school richt zich op de toekomst en laten de kinderen in toenemende mate zelfstandig werken en leren.
5. In de richting van het voortgezet onderwijs laat de school de kinderen wennen aan het huiswerk

Onze ambities zijn:

1. De leraren geven de leerlingen eigen verantwoordelijkheid voor hun werk
2. De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen geïnteresseerd zijn
3. De leraren werken met dagtaken
4. De leraren hanteren een maatjessysteem (elkaar helpen)
5. De leraren laten de leerlingen met elkaar samenwerken
6. De leraren geven groepsopdrachten
7. De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen geconcentreerd werken

#### **4.19 Klassenmanagement**

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren. Wij werken met het klassenmanagement volgens het GIP-model. De term GIP-model staat voor: Groeps- en Individueel gericht Pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht.

Over het klassenmanagement merken we verder op:

Het is een vorm van klassenmanagement, waarin een groot appèl wordt gedaan op de zelfstandigheid van kinderen

Het geheel kent een vijftal belangrijke thema's:

1. Organisatie:

- Dit thema is gericht op basale gedragsregels en werkafspraken. Dit is een voorwaarde om tot inhoudelijk handelen te komen.

2. Werken volgens het GIP-model kent als hoofdthema de zelfstandigheid van leerlingen.

- Vragen die zoal aan de orde zullen komen zijn: Kunnen de kinderen omgaan met uitgestelde aandacht? Hebben ze inzicht in eigen kunnen en kunnen zij taken overzien? Zijn de leerlingen in staat problemen op te lossen?

### 3. Kwaliteit van de instructie:

Duidelijke afspraken over:

- instructie klassikaal of individueel
- momenten waarop hulp wordt geboden,
- wat er gedaan moet worden als iets niet goed wordt begrepen
- wat je moet doen als je klaar bent
- welke taken je evt. zelfstandig kunt doen
- al dan niet overleg met elkaar

### 4. Emotionele ontwikkeling:

- Kinderen moeten leren meer greep op hun eigen gedrag te krijgen alsmede een realistisch beeld van de eigen mogelijkheden (ontwikkeling van zelfvertrouwen en zelfwaardering).

### 5. Samenwerken:

- Ook zullen de kinderen leren afspraken in de omgang met elkaar te gebruiken en daarbij zowel het eigen gedrag als het gedrag van de ander te beoordelen.

Voorwaarde bij dit alles is:

- Ruimte (hoe is de schikking t.o.v. elkaar),
- Ritme (dagkaarten / roosters) en
- Regels (duidelijkheid over afspraken).

In elke klas zie je dezelfde onderstaande regels terug, een herkenbare lijn in school:

- Ik werk rustig aan mijn taak.
- Ik probeer een probleem zelf op te lossen.
- Ik kan iets vragen als de juf/meester langskomt.
- Ik doe ander werk als ik niet verder kan (niet bij de kleuters).

Onze ambities zijn:

Door te werken volgens het GIP model willen we bereiken, dat we meer toekomen aan onderwijs op eigen niveau (adaptief onderwijs) en dat het zelfvertrouwen wordt gestimuleerd en dat de kinderen beter met elkaar samen kunnen werken.

1. De leraren corrigeren leerlingen op een correcte wijze
2. De leraren zorgen ervoor dat de leerlingen goed meedoen
3. De leraren spreken leerlingen (vroegtijdig) aan bij ordeverstoringen
4. De leraren zorgen ervoor dat het lokaal er netjes uitziet
5. De leraren houden goed zicht op de klas (oogcontact)
6. De leraren zorgen voor een deugdelijke organisatie
7. De leraren zorgen ervoor dat de materialen klaarliggen

## 4.20 Zorg en begeleiding

Onze school maakt onderdeel uit van het samenwerkingsverband van de SPPOH (Stichting Primair Passend Onderwijs Haaglanden). Uiteraard zijn er veel raakvlakken tussen Passend Onderwijs en de zorg en begeleiding op onze school. Daar over meer verder op in dit schoolplan.

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooiën. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (niveau, kenmerken van de leerlingenpopulatie). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden. Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. *Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS en het Snappet-LVS.* Leerlingen met een opvallend hoge of lage score komen in aanmerking voor extra

zorg. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak. De aspecten rond de zorg op onze school hebben we verder beschreven in ons School Ontwikkelings Profiel (SOP).

Onze ambities zijn:

1. De leraren kennen de leerlingen
2. De leraren signaleren vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben
3. Ouders worden betrokken bij de (extra) zorg voor hun kind
4. Externe partners worden, indien noodzakelijk, betrokken bij de zorg voor leerlingen
5. De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen
6. Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard en de zorg voor zorgleerlingen
7. De school voert de zorg planmatig uit
8. De school gaat zorgvuldig de effecten van de zorg na
9. De intern begeleider coördineert de zorg en begeleiding

Onderwijs op maat betekent voor ons dat we kinderen individueel maatwerk kunnen aanbieden. Dat geldt voor de kinderen die de leerstof niet aankunnen, maar ook voor de kinderen voor wie de leerstof ontoereikend is. Dit maatwerk kan bestaan uit extra begeleiding door de leerkracht, maar ook in de vorm van aanbieden van de leerstof. Enkele kenmerken hiervan:

- we proberen de hulpvraag zo vroeg mogelijk te ontdekken.
- er kan een aangepast programma worden opgesteld, een individueel handelingsplan of een ontwikkelingsperspectief
- op diverse terreinen van dyslexie bieden we hulp (zie protocol hiertoe)
- de doelen in de individuele handelingsplannen en het ontwikkelingsperspectief alsmede de gehanteerde werkwijze worden regelmatig (minimaal 2 keer per jaar) geëvalueerd.
- naast het individueel maatwerk bestaat ook maatwerk voor groepen kinderen met gelijke problematiek.
- Voor kinderen met een hoogbegaafdheidsprofiel is eveneens een programma. Hiervoor hebben we het protocol excellente leerlingen.

#### **4.21 Afstemming**

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW) en gepersonaliseerd.

Vanaf groep 4 wordt er gewerkt met Snappet. Alle kinderen beschikken over een tablet en maken daar de opdrachten op voor onder andere rekenen, taal en begrijpend lezen. Het niveau waarop de kinderen de opdrachten maken en de hoeveelheid opdrachten die de kinderen moeten maken kan door de leerkracht worden ingesteld. De leerkracht kan op het eigen scherm zien of de kinderen de opdrachten goed of fout maken en adequaat hulp verlenen.

Kenmerken van deze afstemming:

- Individuele leerlijnen kunnen worden uitgezet voor korte en langere termijn en zijn goed te plannen.
- Kinderen zien direct of hun uitkomsten goed of fout zijn.
- Het niveau van werken wordt persoonlijk aangepast waardoor kinderen minder gefrustreerd raken en anderen meer uitgedaagd worden.
- Er zijn overzichten per individu en van de groep.
- Verlengde instructie is goed te plannen.
- Er zijn duidelijk overzichten van de resultaten.

#### **4.22 Extra ondersteuning**

De Zonnewijzer kent veel mogelijkheden om de leerlingen te ondersteunen. Zoals van elke school mag worden verwacht, biedt De Zonnewijzer basisondersteuning aan alle kinderen. In het onderzoekskader (voorheen toezichtskader) van de inspectie staat omschreven waar de onderwijskwaliteit van scholen aan dient te voldoen. De Zonnewijzer valt onder het basistoezicht van de inspectie en heeft de basiskwaliteit op orde. Ook over de extra ondersteuning aan leerlingen is de inspectie tevreden getuige het themaonderzoek "extra ondersteuning" op De Zonnewijzer in april 2019.

Wanneer het nodig is om een leerling een eigen leerlijn te geven, omdat het niveau van de leerling significant afwijkt van de leeftijdsgenoten, schrijven we een ontwikkelingsperspectief (OPP). Het OPP beschrijft welke leerstof die

leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt. Tevens vermeldt het OPP de doelen m.b.t. de specifieke vakken en de aanpak van de leraar (afstemming). Het OPP wordt twee keer per jaar geëvalueerd. Bij de evaluatie zijn de ouders betrokken en in enkele gevallen ook het kind. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren

1. De school stelt een OPP op voor leerlingen die een eigen leerlijn hebben
2. Het OPP wordt geschreven volgens een vast format
3. Het OPP wordt minimaal 2 x per jaar geëvalueerd en (indien nodig) bijgesteld
4. Het SOP beschrijft wanneer een leerling een eigen leerlijn krijgt
5. Het SOP beschrijft wat we verstaan onder extra ondersteuning
6. Het SOP beschrijft welke extra voorzieningen we hebben voor leerlingen met een extra ondersteunings-behoefte

Het SchoolOntwikkelingsProfiel is als bijlage toegevoegd.

In de loop der jaren zijn kinderen uit andere landen naar onze school gekomen waardoor sprake was van een taalachterstand in de Nederlandse taal. De sociale integratie is vaak snel gerealiseerd.

Onze school maakt gebruik van de methode "Ik en Ko", welke zeer geschikt is voor kinderen met een taalachterstand. Bovendien worden onderwijsassistenten ingezet om individueel met kinderen te werken om de taalachterstand 'in te lopen'.

### **Bijlagen**

1. SchoolOntwikkelingsProfiel van De Zonnewijzer 2017-2021.

### **4.23 Talentontwikkeling**

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik.

Ook als leerlingen van De Zonnewijzer extern als talentvol worden beschouwd willen we meewerken om het talenten zoveel mogelijk te ontwikkelen binnen de gestelde eisen van de leerplichtwet.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren

1. De leraren signaleren en registreren talenten bij hun leerlingen
2. De leraren stemmen hun aanbod en organisatie af op specifieke talenten van kinderen
3. De leraren zetten ICT in relatie met het ontwikkelen van talenten
4. Op onze school besteden we gericht aandacht aan Techniekonderwijs, Cultuureducatie en Sport en Bewegen
5. *Onze school beschikt over beleid met betrekking tot de ontwikkeling van de 21st century skills*

### **4.24 Passend onderwijs**

We hebben de Wet Passend Onderwijs (Staatsblad 5 november 2012) eigenlijk niet nodig om te vinden dat ieder kind recht heeft op goed onderwijs. Met Passend Onderwijs wordt de verantwoordelijkheid voor de organisatie en de bekostiging van extra onderwijssteuning van kinderen neergelegd bij de schoolbesturen, in overleg met ouders, scholen en gemeenten. Schoolbesturen krijgen een zorgplicht en werken samen in een samenwerkingsverband. Door de verantwoordelijkheden dicht bij de scholen te beleggen kan beter worden aangesloten bij de ondersteuningsvraag van kinderen en de specifieke kenmerken van de regio. Goede ondersteuning in de reguliere scholen kan voorkomen dat kinderen verwezen worden naar het (voortgezet) speciaal (basis) onderwijs. Voor kinderen die het nodig hebben, blijft het speciaal onderwijs bestaan.

Onze school maakt onderdeel uit van het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH). SPPOH beschrijft in het Ondersteuningsplan welke extra ondersteuning het samenwerkingsverband aan de leerlingen geeft, hoe de zorg wordt georganiseerd, hoe de extra middelen daartoe worden verstrekt en op welke wijze

verantwoording over de besteding wordt afgelegd (zie bijlage Ondersteuningsplan 2017-2021). Op <http://www.sppoh.nl> (<http://www.sppoh.nl>) staan alle zaken het samenwerkingsverband betreffende, op overzichtelijke wijze beschreven.

Het bestuur van Lucas Onderwijs ziet er op toe dat de elementen uit het Ondersteuningsplan SPPOH op een adequate wijze een plek krijgen in het beleid van- en het handelen in de scholen.

We merken er het volgende over op (zaken die opvallen, karakteristiek zijn voor het profiel, hoe het tot stand is gekomen, etc.):

1. De school heeft de basisondersteuning in kaart gebracht, wat van een school voor primair onderwijs verwacht mag worden.
2. De basisondersteuning heeft betrekking op onderwijsinhoudelijke aanpakken en op de kwaliteit van de ondersteuningsprocessen in de school.
3. Ook de extra ondersteuning is in kaart gebracht, waarvoor de school terecht kan voor advies en ondersteuning bij de SPPOH (Stichting Passend Primair Onderwijs Haaglanden).

Wat betreft het verzorgen van de basisondersteuning is onze school erg goed in:

1. Pedagogisch klimaat: het zorgen voor een gevoel van veiligheid in school
2. Maatwerk voor de kinderen, adaptief en gepersonaliseerd onderwijs
3. Goed registratiesysteem (Esis)....

Wat betreft het verzorgen van de basisondersteuning blijven de volgende punten altijd onder de aandacht.:

1. Borging van processen
2. Planmatig werken
3. Meer individuele begeleiding

We bieden de volgende extra ondersteuning:

1. Aanvullende hulp en materiaal beschreven in regelmatig geëvalueerde OPP's.
2. Veel expertise van buitenaf (via SPPOH)
3. Adviezen vanuit SPPOH
4. Gepersonaliseerd leren met en zonder tablet
5. Oog voor kinderen die 'meer' aankunnen (excellente kinderen / plusleerlingen)

Over de rol van de ouders van onze kinderen merken we op:

1. Ouders worden bij ondersteuning nadrukkelijk geïnformeerd en betrokken.
2. Bij overleg over extra ondersteuning in MDO's (Multi Disciplinair Overleg) zijn ouders aanwezig. Ouders zijn serieuze gesprekspartners bij ondersteuningsbehoeftes van hun kind.
3. Ook verwachten we dat ouders in het algemeen zeer betrokken zijn en zich inzetten voor kind en school.

Over de school als participant in het samenwerkingsverband, merken we op:

1. De directies van scholen komen 3 keer per schooljaar bijeen.
2. De IB-ers van de scholen binnen de regio Haaglanden komen 3 maal bijeen.
3. De IB-ers van de Lucasscholen in Leidschendam-Voorburg ontmoeten elkaar 6 keer per jaar.
4. Er is regelmatig contact tussen de IB-er van school en de adviseur van het samenwerkingsverband, georganiseerd, maar ook indien gewenst op een ander moment.

Op school vindt regelmatig een Multi Disciplinaire Overleg plaats. We merken het volgende hierover op:

1. Deze bestaat uit een afvaardiging van de directie, de IB-er van school en de leerkracht van het betrokken kind.
2. Er is een adviseur van de SPPOH bij betrokken.
3. De SMW-er (School Maatschappelijk Werk) is hierbij, indien noodzakelijk, betrokken.
4. Het is mogelijk dat deskundigen van andere scholen en uit het maatschappelijk veld zijn vertegenwoordigd, maar dit is niet altijd zo.
5. Ouders zijn aanwezig.

Over de relaties die we hebben met scholen voor speciaal (basis)onderwijs, zeggen we het volgende:

1. Er bestaat een nauw contact met SBO De Vliethorst in Leidschendam.
2. Vanuit deze school kan expertise worden ingewonnen.

## Bijlagen

### 1. Ondersteuningsplan SPPOH 2017-2021

#### 4.25 Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem. Bij de groepsbespreking wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken.

We vragen ons op groepsniveau en op individueel niveau elke keer af waardoor opbrengsten tegenvallen of positief opvallen. We analyseren dat, we stellen verbeteringstrajecten vast en voeren deze uit ten einde de nieuw geformuleerde doelen per groep en per leerling te behalen.

We zijn blij als de doelen worden gerealiseerd en dat er groei is in de opbrengsten. Onze ambitie is dan om niet alleen tevreden te zijn met dit resultaat maar ook om te bezien of in een volgende periode een nóg grotere groei kan worden gerealiseerd, zowel per groep als per leerling. Ook dit formuleren we in verbeteringstrajecten en voeren ze uit.

Interventies kunnen zijn:

1. Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren).
2. Instructie wijzigen en verbeteren: consequent directe instructie toepassen.
3. Meer automatiseren.
4. Methode-aanbod uitbreiden.
5. Differentiatie aanpassen.
6. Inzet van onderwijsondersteuners.
7. Inzet van Remedial Teaching.

De schoolleiding en de IB'er voeren minimaal 1 keer per jaar klassenconsultaties uit om te observeren of het de leraar lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leraren worden ook gekoppeld en in staat gesteld door collegiale consultatie om good practice op te doen.

Komende jaren zal nadrukkelijk gewerkt worden aan het verbeteren van de eindopbrengsten in groep 8. Hoewel de opbrengsten de laatste jaren conform verwachting van school waren, lagen deze onder het niveau van wat de inspectie van onze school verwacht. Inmiddels is hier intern al over overlegd en zal, ook met externe instanties, een plan van aanpak worden opgesteld.

#### 4.26 Resultaten

We streven, binnen onze mogelijkheden, zo hoog mogelijke opbrengsten na. De Zonnewijzer wil het best denkbare onderwijs bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger en zetten zoveel mogelijk in om dat doel te bereiken.

Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (Esis) en daarnaast gebruiken we het leerlingvolgsysteem van Snappet dat dagelijks meet binnen de gebruikte methoden op school.

We monitoren of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen tijdens de groepsbesprekingen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. In het kader van de ononderbroken ontwikkeling stellen we jaarlijks een overzicht op van het aantal verlengers, het aantal zittenblijvers en het aantal leerlingen met een OPP (eigen leerlijn).

We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot vervolgonderwijs op een zo hoog mogelijk niveau. De ambities staan hier onder beschreven.

De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten volgens jaarlijkse rapportage, op grond van hun kenmerken.

In de advisering voor het voortgezet onderwijs zijn niet alleen de scores van belang maar ook aspecten als samenwerking, creativiteit, is hij/zij een 'doener' of 'denker, computervaardigheden, werken met de handen, hulpvaardigheid en dergelijke.

We merken hierbij op:

1. dat, resultaten jaarlijks 2 keer na een cito-periode worden besproken met de groepsleerkrachten
2. dat dit intern wordt besproken met de directie, het MT en het team
3. dat verantwoording wordt afgelegd naar het bestuur (en de inspectie) over de opbrengsten
4. dat naast de opbrengsten ook bijbehorende kindkenmerken worden vermeld.

De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) op het gebied van rekenen en taal.

We merken hierbij op

1. dat de leerkrachten in overleg met de intern begeleider en evt. de directie, doelstellingen formuleren, betreffende de opbrengsten van hun groep.
2. dat het al dan niet behalen van de doelen wordt besproken met de IB-er
3. dat sturing verwacht mag worden op basis van de opbrengsten, door de directie
4. dat de leerkracht de opbrengsten analyseert en bij uitvallende onderdelen extra hulp biedt.
5. dat ook ouders kunnen worden ingeschakeld om hun kind thuis te helpen met het huiswerk.
6. dat de analyse en evaluatie wordt omgezet in doelen voor de komende periode.

De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken).

We merken hierbij op:

1. dat de school structureel en consequent werkt aan sociale vaardigheden.
2. dat de school gebruik maakt van de Kanjertraining
3. dat de kinderen weten wat van hen verwacht mag worden en zich hiernaar gedragen.
4. dat 'respect' voor elkaar een 'groot goed' is.

Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.

We merken hierbij op:

1. dat de school zorgt voor extra uitdaging/verdieping voor hoogbegaafde leerlingen (er is een beleidsplan Excellente leerlingen)
2. dat de leerlingen die extra zorg nodig hebben worden begeleid vanuit de basisondersteuning van school
3. dat we bij handelingsverlegenheid de IB-er of het SPPOH kunnen consulteren
4. dat onderwijsondersteuning wordt ingezet voor de geselecteerde kinderen of groepen kinderen, door een speciaal daartoe opgeleide onderwijsondersteuner
5. dat we gebruik maken van de klassenmanagementmethode GIP (Groeps - en Individueel gericht Pedagogisch handelen van de leerkracht) die o.a. als eigenschap heeft: het genereren van extra leerkrachtijd voor de leerling.
6. dat we bij hardnekkige ontwikkelingsproblemen ondersteuning kunnen vragen voor Passend Onderwijs bij het SPPOH (Stichting Passend Primair Onderwijs Haaglanden).
7. dat we ook vooral kijken naar wat een kind wèl kan

De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar.

We merken hierbij op:

1. dat de school ruim voldoet aan de wettelijke eisen van het aantal uren dat een kind de basisschool moet hebben doorlopen
2. dat, indien een kind zich op alle gebieden veel sneller ontwikkelt dan de groep, deze versnelt de basisschoolperiode kan doorlopen.
3. dat, indien de inzet van basis- en extra ondersteuning niet toereikend zijn er besloten kan worden tot een doublure
4. en dat bij genoemde versnelling en doublures, de ouders nadrukkelijk in het overleg worden betrokken.

De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.

We merken hierbij op:

1. dat de leerkrachten van de groepen 7 en 8, de Intern Begeleider en de directie hierbij betrokken zijn.
2. dat de Cito-opbrengsten vanaf groep 3 een belangrijke indicator is
3. *dat Snappet-resultaten vanaf groep 4 een belangrijke indicator is*
4. dat de toetsresultaten behorende bij de door school gebruikte methoden van belang zijn
5. dat de werkhouding, ambitie/motivatie en huiswerkattitude van de kinderen een rol spelen
6. dat in het laatste schooljaar meerdere testen worden afgenomen welke eveneens als indicator gelden (Drempelonderzoek, Adit, eindtoets)
7. dat we streven naar een eenduidig en gedragen formulering van het schooladvies door betrokkenen.

De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

We merken hierbij op:

1. dat we dit checken door 'follow-up' bezoeken in oktober en juni, ook wel warme overdracht-gesprekken genoemd.

#### **4.27 Toetsing en afsluiting**

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting.

Het gebruik van de diverse methoden brengt met zich mee dat we methodegebonden toetsen afnemen om te zien of kinderen de lesstof hebben begrepen.

Tussentijds (2 keer per jaar) meten we de algemene ontwikkeling van de leerlingen per leerjaar m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het leerlingvolgsysteem van Esis.

Bij de kleuters wordt er dagelijks geobserveerd en worden de vorderingen van de kleuters in beeld gebracht. Twee keer per jaar wordt er geregistreerd; hiertoe gebruiken we het registratiesysteem van "Kijk".

Met KIJK!, kunnen we voor de kleuters:

- de ontwikkeling in kaart brengen door observatie en registratie;
- de onderwijsbehoeften bepalen;
- een beredeneerd aanbod ontwerpen;
- de resultaten van het aanbod vergelijken met andere scholen.

Toetsing van de leerlingen in groep 3 gebeurt met Cito-toetsen (AVI en DMT) en met de toetsen bij de methode Veilig Leren Lezen.

Vanaf groep 4 t/m groep 8 worden jaarlijks 2 maal Cito-toetsen afgenomen, maar de dagelijkse en wekelijkse vorderingen worden geregistreerd in Snappet. Dit is een adaptief onderwijsplatform dat wordt aangeboden op tablets. Op een tablet maakt de leerling de opdrachten die bij de methode horen. Het LVS van Snappet is gepersonaliseerd, d.w.z. per leerling, per vakgebied en per niveau worden de prestaties van kinderen geregistreerd.

Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de verschillende toetsresultaten.

In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets. Tot en met schooljaar 2018-2019 heeft De Zonnewijzer gekozen voor de digitale eindtoets van Route 8.

Ouders van kinderen van groep 8 krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

1. Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (van Esis).
2. Onze school beschikt over een toetskalender daartoe.
3. Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften.
4. Onze school werkt in de groepen 4 t/m 8 dagelijks met Snappet.
5. Hierdoor zijn per leerling dagelijks de opbrengsten zichtbaar, het niveau duidelijk en de doelen voor een volgende periode zichtbaar gemaakt.
6. Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten.
7. Onze school neemt een eindtoets af in leerjaar 8.
8. Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure.

#### **4.28 Vervolgsucces**

De Zonnewijzer wil zicht hebben en houden op de schooladviezen die gegeven worden.



Helaas is hier door de invoering van de AVG geen continuïteit in te krijgen.

Met de stand van zaken op dit moment (juli 2019), is het zo dat in juni van elk schooljaar een warme overdracht plaatsvindt van kinderen van school die naar het Voortgezet Onderwijs gaan. De afspraak was dat deze in november van het nieuwe schooljaar werden geverifieerd. Echter vindt deze november-overdracht niet meer plaats in verband met de wet op Privacy.

Zo kan de school op langere termijn, zeg na drie jaar, niet meer controleren of de gegeven schooladviezen de juiste waren.

#### **4.29 Schoolklimaat en Veiligheid**

Wij proberen een schoolklimaat te scheppen waar kinderen, ouders en leerkrachten zich veilig voelen.

Zeker voor de leerling is een veilig schoolklimaat zeer belangrijk: alleen wanneer een kind zich veilig voelt op school, kan het tot ontplooiing komen. Daar waar we waarnemen dat kinderen zich niet veilig voelen, zullen we alles in het werk stellen om dit te onderzoeken en het gevoel van veiligheid te herstellen. Wij vinden het belangrijk dat ieder kind zich in onze school gewaardeerd en gerespecteerd voelt. We maken gebruik van de lessen van de Kanjertraining. Kanjerlessen zijn niet zomaar te geven door een leerkracht. Het team van De Zonnewijzer heeft hiertoe een opleiding gevolgd en zich hierin gespecialiseerd en mag zich prijzen met het 'predicaat': Kanjerschool.

Naast de lessen van de Kanjertraining worden de volgende thema's regelmatig in de groepen besproken:

1. We praten positief met elkaar en laten iedereen in zijn/haar waarde.
2. We willen elkaar leren kennen, waar iedereen ook vandaan komt.
3. We proberen iedereen bij alle activiteiten te betrekken.
4. We nemen elkaar zoals we zijn.
5. We blijven van elkaars spullen af en dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor elkaars bezittingen.
6. We luisteren naar elkaar.
7. Iedereen mag en kan fouten maken.
8. Iedereen mag meedoen.
9. We spreken met respect over anderen.
10. Bij een ruzie proberen we het uit te praten of bespreken dit met een leerkracht.
11. Het maakt niet uit hoe je eruit ziet.
12. Bij onenigheid proberen we problemen op te lossen of lopen uit de situatie weg.

Leerkrachten horen het goede voorbeeld te geven zodat de kinderen zich hieraan kunnen spiegelen.

De leerkrachten zijn er zeer alert op dat de leerlingen zich aan de regels houden. Leerkrachten bemiddelen bij conflicten tussen kinderen en maken daarbij gebruik van wat de kinderen hebben geleerd bij de Kanjertraining.

Naast de zogeheten, gele en rode kaarten kunnen kinderen die voortdurend voor overlast en onrust zorgen in aanmerking komen voor een gedragskaart. Hierop wordt, gedurende een afgesproken periode, nauwlettend genoteerd of, en hoe vaak leerlingen afspraken negeren. Deze kaart moet door ouders gezien en ondertekend worden.

In elke klas hangt een lijst met schoolregels die gelden voor alle kinderen op school. Het betreft algemene gedragsregels, afspraken in de klas, als ook afspraken buiten op het schoolplein. Het zijn eigenlijk hele gewone afspraken, die tot stand zijn gekomen in samenspraak met de kinderen. Maar het blijkt toch noodzakelijk om de leerlingen hier veelvuldig op te wijzen. Voor een 'veilig klimaat' zullen we het minder weerbare kind terzijde staan.

De school verwacht dat ouders met gepast taalgebruik en met respect omgaan met personeel, kinderen en andere ouders.

We maken hierbij gebruik van vragenlijsten van KanVas de Kanjertraining (groep 3 t/m 6 door leerkrachten ingevuld en groep 7 en 8 door de leerlingen zelf) en het observatiemiddel van "Kijk" bij de kleuters.

Ook nemen we om de twee jaar tevredenheidsonderzoeken af bij ouders en bij leerkrachten.

De uitkomsten van de onderzoeken worden geanalyseerd en omgezet in een Plan van Aanpak om de gebleken tekortkomingen weg te werken.

Onze ambities voor de komende 4 jaar zijn:

- Jaarlijkse afname sociale veiligheidsmonitor door vragenlijsten KanVas in november en juni met een analyse

- en Plan van Aanpak voor de groepen 5 t/m 8.
- Afname tevredenheidsonderzoek door leerlingen groep 6,7 en 8 eens per 2 jaar met een analyse en Plan van Aanpak, via Vensters in februari 2020 en februari 2022.
- Afname tevredenheidsonderzoek bij ouders (eens per 2 jaar) met een analyse en Plan van Aanpak via Vensters in februari 2020 en februari 2022.
- Afname tevredenheidsonderzoek bij leerkrachten (eens per 2 jaar) met een analyse en Plan van Aanpak, via Vensters in februari 2020 en februari 2022.

## 5 Personeelsbeleid

### 5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van Lucas Onderwijs en onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers met als focus duurzame inzetbaarheid. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. De kwaliteit van de medewerkers is de sleutel tot het resultaat van onze school en onze leerlingen.

We gaan uit van de volgende competenties:

#### 1. Interpersoonlijk competent

- Maakt in de les contact met de leerling en kiest ten behoeve van het gewenste gedrag noodzakelijke maatregelen.
- Communiceert met de leerlingen en maakt hierbij gebruik van de gangbare omgangsvormen en past gespreksvaardigheden toe waardoor leerlingen zich begrepen voelen
- Ondersteunt met behulp van de geboden structuur, regels en afspraken het onderwijsleerproces, lost ordeproblemen op en spreekt leerlingen aan op eerder gemaakte afspraken.

#### 2. Pedagogisch competent

- Voert gesprekken met leerlingen en ondersteunt hun motivatie, het leervermogen en hun welbevinden.
- Stimuleert in het onderwijsaanbod de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid bij leerlingen passend bij hun ontwikkelingsfase
- Creëert een veilige werksfeer en draagt bij tot een positief zelfbeeld van de leerling.

#### 3. Vakinhoudelijk- en didactisch competent

- Past uiteenlopende didactische vaardigheden toe en stemt de leeractiviteiten af op de specifieke kenmerken van de groep leerlingen.
- Ontwerpt en begeleidt het leerproces inhoudelijk en ondersteunt de motivatie met behulp van uiteenlopende methoden en technieken.
- Toetst leerprestaties en geeft feedback op de uitkomsten.

#### 4. Organisatorisch competent

- Plant een doorlopende leerlijn en organiseert de onderwijsactiviteiten evenwichtig over de beschikbare onderwijstijd waardoor onvoorziene situaties in de uitvoering beter kunnen worden opgelost.
- Ontwerpt leeractiviteiten waarmee de leerlingen zelfstandig of in groepen kunnen werken en maakt vooraf duidelijk wat er verwacht wordt.
- Geeft bij de instructie van de leeractiviteit aan wat de structuur van de leeractiviteit is en wat er van hen wordt verwacht, mogelijk ook in relatie tot andere vakken.

#### 5. Competent in samenwerken met collega's

- Bevordert de onderlinge samenwerking en spreekt collega's aan om tot gemeenschappelijke doelen, werkwijzen en concrete activiteiten te komen. Ondersteunt collega's.
- Geeft vorm aan collegiale consultatie en intervisie met als doel de eigen zelfreflectie en die van collega's te optimaliseren. Levert een actieve bijdrage aan de ontwikkeling en verbetering van de school

#### 6. Competent in samenwerken met de omgeving

- Onderhoudt goede contacten met belanghebbenden (ouders, begeleiders en hulpverlenende instanties) en betreft hen bij het treffen van maatregelen ter ondersteuning van studievorderingen, gedragsbeïnvloeding en welbevinden van individuele leerlingen of groepen.
- Is creatief in het zoeken naar leersituaties buiten de school en brengt samenwerking tot stand met andere (educatieve) organisaties.
- Zorgt met gedrag en uiterlijke verschijning voor een positief imago van de school, waartoe hij regelmatig functionele contacten onderhoudt en neemt deel aan voorlichtende activiteiten.

#### 7. Competent in reflectie en ontwikkeling (voor leerkrachten met een LB-benoeming)

- Bezint zich planmatig en vanuit verschillende invalshoeken op zijn functioneren.
- Oriënteert zich op didactische en vakinhoudelijke ontwikkelingen, kiest de bruikbare onderwerpen en toetst

deze in de eigen werksituatie

- Plant op basis van gesprekken met de leidinggevende en/of (zelf)onderzoek professionaliseringsactiviteiten waarmee hij zijn competenties vergroot.

De competenties en de criteria staan centraal bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken en zijn verwerkt in de beoordelingsformulieren. Hiermee borgen wij dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

Zodra de CAO helderheid verschaft over de competenties en criteria die het onderscheid verhelderen tussen de bekwaamheid van de startbekwame, de basisbekwame en de vakbekwame leraar zullen wij de competenties hierop aanpassen.

Binnen Lucas onderwijs en onze school bevorderen wij het delen van kennis en ervaring tussen scholen en medewerkers. De Lucas Academie ondersteunt kennisdeling door een uitdagend en innovatief programma.

Op de Zonnewijzer is het doel met het oog op de kwaliteit van de medewerkers:

Het vergroten van de kwaliteit van de medewerkers als team en als individu. Dat zal het onderwijs aan de leerlingen ten goede komen. Als voorwaarde geldt dat dit alleen kan als er een goed onderwijskundig klimaat is waarin iedereen zich 'wel bevindt'. Professionals moeten zich kundig voelen en moeten kunnen werken in een vertrouwde omgeving waardoor ze zich uitgedaagd voelen om voor zichzelf en voor de kinderen tot betere prestaties te komen.

De kwaliteit van de medewerkers wordt geborgd door te werken met:

- bekwaamheidsdossiers
- nascholingsplan
- pop-gesprekken (persoonlijk ontwikkelingsplan)
- functioneringsgesprekken
- beoordelingsgesprekken
- gesprekken n.a.v. klassenbezoek of fliitsbezoeken
- taakbeleid
- formatiebeleid
- verzuimbeleid

De Zonnewijzer heeft een digitaal systeem dat de bekwaamheidsdossiers en het taakbeleid herbergt (Cupella).

Er is een protocol gesprekscyclus op De Zonnewijzer.

## 5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld (zie hoofdstuk Personeelsbeleid). Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt daarnaast via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Cupella geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar.

In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister, de ontwikkeling van het verplicht inschrijven van leraren in in het lerarenregister is gestagneerd. Deze geschiedt vooralsnog op vrijwillige basis. Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

## 5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uit ziet en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2018-2019	Gewenste situatie 2015-2019
1	Aantal personeelsleden	20	20
2	Verhouding man/vrouw	9/11	10/10
3	LA-leraren	8	8
4	LB-leraren	6	8
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Gediplomeerde bouwcoördinatoren	0	
7	Opleiding schoolleider	1	1
8	ICT-specialisten	1	1
9	Onderwijsassistenten	2	1
10	Vakleerkrachten Bewegingsonderwijs	2	0
11	Administratief medewerker	1	0
12	Specialist Wereldoriëntatie	0	0

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

Er zijn leerkrachten die als pedagoog nog moeten groeien of zich verder dienen te ontwikkelen, maar er zijn ook leerkrachten die zich verdiepen in een belangrijk aspect binnen school en coachend optreden. Bij het laatste denken we aan specialisten op gebied van Sociale Veiligheid (en Kanjertraining), ontwikkelingen rondom Snappet-onderwijs, 21st century skills en klassenmanagement.

#### 5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur.

Lucas Onderwijs hecht aan integraal schoolleiderschap, hetgeen betekent dat de schoolleiding verantwoordelijk is voor de inhoud en organisatie van het onderwijs, personeelsbeleid, financiën en facilitaire aangelegenheden.

Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat
9. De schoolleiding heeft gevoel voor humor en kan uitstekend relativeren
10. De schoolleiding professionaliseert zich voortdurend.

Over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding het volgende: Binnen Lucas Onderwijs is geen sprake van ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur onderscheidenlijk adjunct-directeur.

#### 5.5 Beroepshouding

De kwaliteit van de mensen die bij Lucas Onderwijs en op onze school werken is de sleutel tot succes. Naast de lesgevende capaciteiten zijn bevologenheid, passie en inspiratie van onze medewerkers de basis voor hun dagelijkse inzet. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar en stellen zich collegiaal op.

2. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
3. De leraren kunnen en durven elkaar feedback te geven
4. De leraren bereiden zich adequaat op vergaderingen en bijeenkomsten voor
5. De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit
6. De leraren zijn in staat te reflecteren op het eigen handelen
7. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
8. De leraren hebben een open houding
9. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

## 5.6 Professionele cultuur

In onze school komen leerkrachten en leerlingen samen om van en met elkaar te leren. Wij werken aan een cultuur die gericht is op verbetering en ontwikkeling, waar sprake is van een continue leersituatie voor leerlingen en professionals. Wij doen dat langs twee wegen:

1. Onze school streeft er naar zich te ontwikkelen tot een professionele leergemeenschap door met elkaar onderwijs te ontwerpen en onderzoek te doen. Dit kan gebeuren in een collegiale, gelijkwaardige situatie, maar ook in een opleidingssituatie. De stappen die wij hierin zetten zijn: scholing en begeleiding op gebieden waar te weinig kennis van is in school. Wij laten ons hierin begeleiden door diensten als OnderwijsAdvies, HCO, SPPOH...
2. We stimuleren de persoonlijke professionaliteit van onze medewerkers en onze schoolleider door te vertrekken vanuit de eigen passies en talenten. Scholing, onderling lesbezoek, visitaties en collegiale consultatie dragen bij aan de ontwikkeling van onze professionaliteit. We verkennen vragen rondom het kind en zijn ontwikkeling en rondom de effectiviteit van onderwijsstrategieën die daarop kunnen aansluiten. *Leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een digitaal portfolio/bekwaamheidsdossier*. De schoolleider is geregistreerd als schoolleider (RDO) in het Schoolleidersregister PO. *de adjunct-directeur geregistreerd als RADO en de leraren worden in 2017 verplicht om zich in te schrijven in het Lerarenregister*.
3. We stimuleren leerkrachten om te scholen en dit samen te doen, zelfs met collega's van andere scholen. De Zonnewijzer is een relatief kleine school waardoor overleg met collega's van hetzelfde leerjaar een gemis is. Ontwikkelingen binnen de Lucas Academie, maar ook door samenwerking van 4 Leidschendamse scholen in het kader van 21st Century Skills, zijn goede initiatieven.

## 5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten en klassenassistenten, vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo's en van de opleidingen tot onderwijsassistent de gelegenheid om ervaring op te doen.

Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas kan begeleiden. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met een lid van de directie en de betreffende leerkracht.

Ook stagiaires die opleidingen volgen die het onderwijs ondersteunen zijn welkom. Zij kunnen in de praktijk van alle dag hand - en spandiensten verrichten en leerkrachten ondersteunen en processen verlichten.

Eveneens biedt de school ruimte in school voor een maatschappelijke stage.

## 5.8 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie van personeel uit van de regeling werving en selectie van Lucas Onderwijs.

1. Bij het werven van *leraren en onderwijsondersteunend personeel* wordt gebruik gemaakt van een benoemingsadviescommissie (bac). De bac voor werving en selectie van personeel op de school wordt samengesteld door de directeur.
2. Omdat op de benoeming van *overig personeel* geen van de advies- en of instemmingsartikelen uit het MR-reglement van toepassing is, hoeft de mr niet vertegenwoordigd te zijn in de bac.

Er wordt een profielschets opgesteld met de gevraagde competenties en een beschrijving van de te volgen procedure. De bac draagt één geschikte kandidaat voor, voor benoeming. De bac wordt samengesteld door de directeur van de basisschool en kan bestaan uit een vertegenwoordiging van:

- De directie, die dan tevens voorzitter is van de bac
- teamleden

- ouders

Het maximum aantal leden bedraagt 5. Alle leden hebben stemrecht. De directeur heeft veto-recht.

## 5.9 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor (een meer ervaren collega). De nieuwe collega wordt op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de ambities van de school. Een beginnende leraar krijgt in een inductietraject de mogelijkheid zijn basisvaardigheden te versterken, eventueel ondersteund door een coach en in samenwerking met de Lucas Academie.

Startbekwame leraren krijgen vanuit de nieuwe CAO een bijzonder budget van 40 uren per jaar. Dit kan worden aangewend voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende).

Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB-er en de directeur. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, wordt een kijkwijzer gebruikt.

## 5.10 Taakbeleid

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school gekozen voor het overlegmodel. De concrete uitwerking is vastgelegd in een jaartaak en werktijdenregeling. Bij de invulling van het taakbeleid op schoolniveau wordt rekening gehouden met de individuele mogelijkheden van de medewerkers in relatie tot hun persoonlijke omstandigheden en de levensfase waarin ze verkeren. Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. De taken zijn onderverdeeld in lesgevend taken, groepstaken en professionalisering (zie voor de uitwerking de normjaartaak). Elk jaar wordt er bekeken of de taken goed verdeeld zijn over de verschillende leerkrachten. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. Tenslotte worden er jaarlijks afspraken gemaakt over deskundigheidsbevordering.

## 5.11 Collegiale consultatie

Wij hebben de wens uitgesproken voor collegiale consultatie en willen dat als volgt vormgeven:

Collega's komen (binnen de bouw) bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. In (bouw)vergaderingen wordt besproken welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van (onderdelen) van een kijkwijzer.

Collega's kunnen elkaar ook vragen om naar 'iets specifiek' te kijken over hun eigen lesgeven of over de wijze waarop kinderen werken. Hoe wordt Snappet in elke groep toegepast, hoe ziet het klassenmanagement eruit, waarom is het zo druk in de klas... zijn zo maar vragen waarmee leerkrachten met elkaar kunnen overleggen.

Ook op directie / schoolniveau kan er consultatie plaatsvinden. Naast de reguliere bezoeken van het bestuur door de clusterdirecteur kunnen ook andere schooldirecteuren van Lucas Onderwijs de school visiteren en een bepaalde hulpvraag van de te bezoeken school onderzoeken en de school van advies voorzien.

## 5.12 Klassenbezoek

De directie en/of de IB'er leggen jaarlijks klassenbezoeken af. Maar het kan ook een leerkracht zijn die vanwege zijn/haar specialisatie klassen bezoekt. Bijvoorbeeld als het gaat om klassenmanagement volgens Gip, gebruik van Snappet in de klas en lessen betreffende de Kanjertraining.

Bij het klassenbezoek wordt een kijkwijzer gebruikt. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd.

Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag.

## 5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

Minimaal 1x per vier jaar vindt er een POP-gesprek plaats tussen personeel en directie. Iedere werknemer stelt

jaarlijks een POP op. De inhoud van het POP is gebaseerd op onze competentie set (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) en de doelstellingen van de school. Bij de uitvoer van het POP maken we gebruik van het aanbod van de Lucas Academie

De voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek.

In het Beoordelingsgesprek of Jaargesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de realisatie van de opgestelde POP's.

Activiteiten vanuit het POP worden gearhiveerd in het bekwaamheidsdossier en kunnen aan de orde komen bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken. Voor startbekwame leraren worden de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam vastgelegd in het POP. Dit geldt ook voor de ontwikkeling van basisbekwaam naar vakbekwaam.

We streven naar het volgende:

Voor startbekwame leraren worden de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam vastgelegd in het Jaarplan. Hierin wordt het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen dat de eerste 2 jaren wordt beoordeeld.

Voor de ontwikkeling van basisbekwaam naar vakbekwaam en de gesprekken met vakbekwame personeelsleden, vindt eenmaal per 2 jaar een Jaargesprek plaats.

Afhankelijk van de situatie en de voortgang kunnen bepaalde gesprekken die de ontwikkeling van de leerkracht in beeld brengen vaker of minder vaak voorkomen.

(Flits)bezoeken en korte nagesprekken kunnen vaker plaats vinden en kunnen ook zonder verslaglegging worden nabesproken.

#### **5.14 Het bekwaamheidsdossier**

In het bekwaamheidsdossier laat elke leraar op individueel niveau zien op welke wijze hij gewerkt heeft aan het op actueel peil houden van zijn beroepskwaliteit in relatie tot de schoolontwikkeling. Daarom staan zowel de gemaakte afspraken als de bewijsstukken geregistreerd in het bekwaamheidsdossier van het personeelslid. Wij houden dit dossier in digitale vorm bij in Cupella.

Taakbeleid en Bekwaamheidsdossier van Cupella Onderwijs zijn inmiddels bekende programma's in het Primair Onderwijs.

Omdat de verplichting om je als leerkracht te registreren in het leerkrachtenregister nog niet van kracht is, is het bekwaamheidsdossier van Cupella het aangewezen systeem om de bekwaamheden in beeld te brengen en te actualiseren.

#### **5.15 Intervisie**

De leraren participeren bij ons op school in verschillende werk-, en bouwgroepen. Deze groepen worden in overleg samengesteld. Iedere werkgroep kent een voorzitter / samenroeper. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, de scores van zelfbeoordelingen (zelfevaluaties), het persoonlijk ontwikkelplan, onderwerpen de specifieke 'bouw' betreffende (onder-, midden-, en bovenbouw), ontwikkelingen m.b.t. gebruik Snappet etc. De schoolthema's hangen samen met de schoolontwikkelpunten.

#### **5.16 Functioneringsgesprekken**

De directie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek staat het POP van de medewerker (met daarin de competentieset) centraal. Deze staat beschreven in een Jaarplan.

Op basis van het ontwikkelde POP wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen.

Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar.

#### **5.17 Beoordelingsgesprekken**

Onze school beschikt over een *regeling gesprekscyclus*.

De directie voert tweemaal een beoordelingsgesprek met medewerkers met een tijdelijk dienstverband, waar mogelijk een vast dienstverband voor ontstaat.



Ook met medewerkers die onvoldoende zijn beoordeeld, wordt 2 keer per jaar een beoordelingsgesprek gevoerd.

Daarnaast wordt er minimaal 1 x per 4 jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Het doel van dit beoordelingsgesprek is het geven van inzicht in de functie vervulling van de medewerker gedurende het beoordelingsstijdvak. Hiervoor wordt het formulier Jaargesprek gebruikt.

### 5.18 Professionalisering

In de CAO is vastgelegd dat medewerkers op jaarbasis 80 uur tot hun beschikking hebben voor professionalisering (deeltijders naar rato van de werktijdfactor).

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken.

Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering.

Het jaarlijkse aanbod van Lucas Academie wordt actief onder de aandacht gebracht bij alle medewerkers.

Op individueel niveau is onze ambitie:

- iedereen is geschoold in de Kanjertraining
- iedereen is geschoold in een wijze van klassenmanagement en is in staat dit naar de GIP-principes om te zetten.
- iedere 'specialist' is geschoold of wordt ertoe in staat gesteld.

Op teamniveau is onze ambitie:

Jaar	Thema	Organisatie
2021	Opfrissing Kanjertraining	OnderwijsAdvies
2019	Timemanagement volgens Covey (omgaan met werkdruk)	CPS
2019-2023	Snappet gebruiken in de groeps/handelingsplannen	Snappet / expertise Zwz of L'dam aan ZET
	Opfrissing Klassenmanagement volgens GIP	Seminarium voor Orthopedagogiek
	Handelingsgericht werken en rekenen	OnderwijsAdvies
2021	Meldcode huiselijk geweld	
2020	Omgaan met (groepen) leerlingen die extra aandacht nodig hebben vanwege hun gedrag.	

Organisatie	Aantal medewerkers
-------------	--------------------

### 5.19 Teambuilding

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen (zie hoofdstuk Organisatie en beleid) waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen.

We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken

dagelijks 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en nemen dan eventueel (kort) zaken door die van belang zijn voor de school en de leraren (ochtendbriefing). Ook in de middagpauze is iedereen gedurende 20 á 30 min. aanwezig in de teamkamer voor de lunch.

De school organiseert jaarlijks aan het eind van het schooljaar een informeel teamuitje waarbij iedereen aanwezig is.

### **5.20 Verzuimbeleid**

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur.

Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent.

Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter.

De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene.

Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

De directie beschikt over een digitaal uitwisselingssysteem t.b.v. ziekteregistratie, hetgeen een onderdeel van Raet is.

### **5.21 Mobiliteitsbeleid**

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. Aan het eind van ieder schooljaar (april) wordt geïventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

Er kan sprake zijn van verplichte en vrijwillige mobiliteit. Bij krimp van formatie kan het gebeuren dat tot verplichte mobiliteit van personeel moet worden overgegaan. Jaarlijks, indien noodzakelijk, wordt een mobiliteitsnotitie opgesteld. Gezien het tekort aan banen zal er in deze schoolplanperiode weinig sprake zijn van verplichte mobiliteit.

Naast verplichte mobiliteit bestaat er de mogelijkheid om aan te geven vrijwillig van werkplek te willen veranderen, de zgn. vrijwillige mobiliteit. Deze notitie behandelt beide soorten mobiliteit door elkaar heen, omdat we trachten beide soorten met elkaar te combineren. Omdat vrijwillige mobiliteit ook een bijdrage kan leveren aan kennisdeling tussen scholen en collega's en aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, geven we bijzondere aandacht aan die mogelijkheid.

## 6 Organisatie en beleid

### 6.1 Organisatiestructuur

Onze school is een van de 56 scholen van Lucas Onderwijs. De directie (directeur en adjunct-directeur) geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de clusterdirecteuren Primair Onderwijs van de Stichting, leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De school heeft overleg met ouders in de MR (medezeggenschapsraad) en in de OWG (Ouder Werk Groep). Op stichtingsniveau is er een GMR.

### 6.2 Groeiperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

Er zijn drie combinatiegroepen 0/1/2 en voor de rest is er een enkele groep per leerjaar. In totaal kent de school nu dus 9 groepen. De school kende de laatste jaren een groei van het leerlingaantal. Naast degelijk onderwijs is dit ook het gevolg van nieuwbouwprojecten in de directe omgeving. Daarmee werd een periode van 7 jaren afgesloten waarin alleen maar is gesloopt in de directe omgeving, met als gevolg een terugloop van het leerlingaantal.

De school werkt vanaf groep 3 met een gemiddelde grootte van 30 leerlingen per klas, de kleutercombinatiegroep 1/2 start het schooljaar met een gemiddeld aantal van 18-20 leerlingen per combinatiegroep en groeit gedurende het schooljaar naar 25 - 28 leerlingen.

### 6.3 Het schoolklimaat

Op de Zonnewijzer wordt geprobeerd een schoolklimaat te scheppen waar kinderen, ouders en leerkrachten zich op hun gemak voelen. Zeker voor de leerling is een veilig schoolklimaat zeer belangrijk: alleen wanneer een kind zich veilig voelt op school, kan het tot ontplooiing komen. Daar waar we waarnemen dat kinderen zich niet veilig voelen, zullen we alles in werk stellen om dit te onderzoeken om het gevoel van veiligheid te herstellen. Wij vinden het belangrijk dat ieder kind zich in onze school gewaardeerd en gerespecteerd voelt.

Onze school is een school die open staat voor ouders. We proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit
2. De school is een veilige school
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om
4. Ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief
5. De school organiseert jaarlijks een informatievond en nodigt ouders uit om te komen spreken over de vorderingen van hun kind(eren).
6. Ouders participeren bij diverse activiteiten
7. De leraren zijn bereikbaar
8. De directie is dagelijks aanspreekbaar

### 6.4 Veiligheid

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers. Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt.

Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, treiteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- (religieus) extremisme

Onze school beschikt over een registratiesysteem: Incidenten worden aangetekend op een incidentenformulier en opgeslagen in het dossier van de betrokken leerling(en).

Onze school hanteert een actief beleid om incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd en er wordt opgetreden tegen grensoverschrijdend gedrag. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling: De Kanjermethode. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Pestgedrag wordt gesignaleerd en behandeld volgens ons pestprotocol.

De school beschikt over een veiligheidsplan waarin onder andere zijn opgenomen:

- een klachtenregeling (*zie schoolgids*),
- een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon
- een pestprotocol (*zie bijlage*)
- een veiligheidsplan
- ontruimingsplan

De school kan ook signalen krijgen dat het in de thuissituatie van kinderen niet goed gaat. Er is een Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling, waarin een stappenplan staat beschreven voor het handelen bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling. Deze meldcode is het voorbeeld voor alle scholen van Lucas Onderwijs en gebaseerd op de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling van het ministerie van volksgezondheid, welzijn en sport (gewijzigd in 2018).

In de schoolgids en het informatieboekje worden ouders ook uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid.

## 6.5 Arbobeleid

Onze school heeft met de arbodienst Zorg van de Zaak, sinds 1 januari 2016, een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Op verzoek is er de mogelijkheid van een Sociaal Medisch Overleg met de ARBO-deskundige en een medewerker van P&O.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

## 6.6 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

1. We werken met een vergadercyclus van 2 vergaderingen in 3 weken. Er zijn werkgroepvergaderingen, bouwvergaderingen en gezamenlijke personeelsvergaderingen.
2. Het MT vergadert 1 x per 2 maanden
3. De MR vergadert 7 x per jaar
4. Wekelijks overleg directie en intern begeleider
5. Wij gebruiken effectieve middelen voor de communicatie: postvakken, sms en via e-mail

Qua communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

1. Zaken worden op de juiste plaats besproken
2. Vergaderingen worden goed voorbereid
3. Op vergaderingen is sprake van actieve deelname
4. In beginsel spreekt iedereen namens zichzelf
5. Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen
6. Van de vergaderingen worden verslagen gemaakt ten einde iedereen te informeren.

## 6.7 Samenwerking

De Zonnewijzer is een intentieverklaring aangegaan met de voorschoolse voorziening van Splash om in de nabije toekomst een Kindcentra te vormen.

Splash is een organisatie voor kinderopvang, vóór en ná schooltijd en kent een peuterspeelzaal. Het valt onder het bestuur van Vlietkinderen.

Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn.

Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek).

In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school).

Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners (SPPOH, Stichting Primair Passend Onderwijs Haaglanden).

Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie en aanname van leerlingen voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts

De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen
- We overleggen structureel met VO-scholen
- We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school
- We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school
- We werken samen met diverse ketenpartners
- We werken samen met de SPPOH (Samenwerkingsverband)
- We overleggen structureel met de gemeente en scholen voor Primair onderwijs in de gemeente Leidschendam-Voorburg.

## 6.8 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, zoals eerder gemeld, luidt de missie van De Zonnewijzer: "uw kind is ook onze zorg!". Ouders zien we als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

Onze ambities zijn:

1. We beschouwen ouders als partners
2. We hebben onze kernwaarden m.b.t. contacten met ouders beschreven
3. We informeren ouders over de ontwikkeling van hun kind
4. We laten ons door ouders informeren over hun kind
5. We verwachten van ouders ook hulp en inzet m.b.t. de prestaties en leerontwikkelingen van hun kind.
6. We hebben de kwaliteit van de tien-minutengesprekjes beschreven

De kwaliteit lezen we af uit de feiten dat:

1. Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
2. Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
3. Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
4. Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
5. Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
6. Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind

## 6.9 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past.

In de leerjaren 6 en 7 formuleren we reeds de *uitstroomverwachtingen* over het niveau van voortgezet onderwijs dat de kinderen kunnen behalen als hij/zij zou blijven presteren zoals hij/zij nu doet.

Dit doen we aan de hand van Cito-resultaten (door de jaren heen), methodegebonden toetsen, observaties van de leerkracht, motivatie, huiswerkattitude, werkhouding e.d.

In het verlengde daarvan willen we ouders aan het begin van groep 8 informeren over de procedure van schoolverlating.

Vanaf schooljaar 2014-2015 is de centrale eindtoets verplicht. Deze wordt afgenomen tussen half april en half mei. Onze school hanteert de eindtoets: Route 8, van A-Vision.

Voor de aanmelding en plaatsing in het voortgezet onderwijs volgen wij de Haagse BOVO-procedure: zie bijlage.

Over de advisering merken we verder op:

1. De algemene indruk van de leerkrachten van groep 7 en 8 zijn indicatoren.
2. Het schooladvies wordt geformuleerd door de vorige leerkracht van groep 7, de huidige leerkracht van groep 8, de intern begeleider en de directie.
3. We gebruiken daartoe alle beschikbare gegevens als psychologische testen, Cito-toetsgegevens, resultaten van methode gebonden toetsen, Snappet-gegevens, verwachtingen van ouders en de Drempeltoets.
4. In de weging speelt ook mee: huiswerkhouding, zelfstandigheid, motivatie en doorzettingsvermogen.
5. We houden rekening met het belang van begrijpend lezen en rekenen als eindexamenvak in het voortgezet onderwijs
6. We formuleren het advies in december van het schooljaar
7. In december / januari van het schooljaar vinden de schooladviesgesprekken plaats met de ouders van de kinderen
8. Het schooladvies kan alleen nog worden bijgesteld als de uitslag van de eindtoets hoger uitvalt.

## 6.10 Privacybeleid

*Onze school beschikt over een privacyreglement (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids .*

## 6.11 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is (nog) geen VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). We werken wel samen met de peuterspeelzaal(en) in de buurt van onze school. We hebben de intentie om samen een Kindcentrum te gaan worden.

Onze school (vroegschool: groep 1 en 2) maakt, in enkele gevallen, gebruik van de methode "Ik en Ko", welke naadloos aansluit bij "Puk en Ko" die op de peuterspeelzalen gebruikt wordt. Veelal zijn de kinderen de methode 'al voorbij', waardoor het vooral als remediering wordt gebruikt. We onderhouden een goede relatie met de peuterspeelzalen (voorscholen) en er is in bepaalde gevallen van plaatsing op de basisschool sprake van een overdracht.

Kenmerken van de samenwerkingen:

1. Er is een intentieverklaring van kracht waarin we uitspreken samen te willen gaan werken met de peuterspeelzaal en de naschoolse opvang om te komen tot een Kindcentrum.
2. Al veel bredeschoolactiviteiten worden in samenspraak met school in school gegeven.
3. Er is uitwisseling van activiteiten in school en bij de peuterspeelzaal.
4. Er is sprake van warme overdrachten.
5. Er zijn reeds enkele leerlijnen samen ontwikkeld.

## 6.12 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school heeft de intentie om samen te werken met de voorziening van kinderdagopvang Splash, van Vlietkinderen dat zich vlakbij school bevindt. Kinderdagopvang Splash heeft een kleinschalig en intiem kinderdagverblijf, met de kenmerken:

- Voorschoolse opvang met ontbijt (VSO).
- Peuterspeelzaal: 2 groepen voor peuters vanaf 2 jaar.
- Opvang van kinderen buiten schooltijd en tijdens vakantie- en studiedagen.
- Een uitgebreid activiteitsaanbod op het gebied van creativiteit, sport en spel (net als op school)
- Een mooie techniekruimte waar de 'techneuten' lekker kunnen experimenteren

De tussen schoolse opvang (Overblijven) wordt gedaan 'door ouders, voor ouders'. Dit wordt gecoördineerd door een ouder. In de overblijfcommissie, welke maandelijks bijeen komt, heeft een lid van het team van De Zonnewijzer zitting.

## 7 Financieel beleid

### 7.1 Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting (zie bijlage Financieel Beleidskader Lucas Onderwijs). De algemeen directeur (c.q. het bestuur) is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het Koersplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De algemeen directeur zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen.

De financiële positie van school wordt elk kwartaal met het bestuur besproken in zogeheten forecastgesprekken en bijgehouden in een digitale management rapportage. In hetzelfde managementsysteem wordt ook verslag gedaan van uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Maandelijks wordt tevens het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Deze controleert dit overzicht met zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede tijdens de managementrapportage.

#### Bijlagen

1. Financieel Beleidskader Lucas Onderwijs

### 7.2 Externe geldstromen

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geormerkte gelden via de bestemmingsbox, impuls gelden en WSNS-gelden. De budgetten komen op bovenschools niveau binnen en worden daar beheerd. Naast de lumpsum vergoeding ontvangen de scholen ook andere gelden. Indien gelden worden ontvangen voor specifieke doelen, dienen deze gelden hieraan besteed te worden. Voor deze geormerkte subsidies moet per project een administratie worden bijgehouden in het projectadministratiesysteem, waarmee de besteding voldoende wordt verantwoord

Per 1 augustus 2014 is Lucas EigenRisikoDrager geworden van het Vervangingsfonds. Hiervoor is een bestemmingsreserve ingericht. Deze wordt gevoed door de scholen (gelijk aan het % dat moest worden afgedragen aan het Vervangingsfonds) en van daaruit worden de kosten van vervangingen betaald. Hierbij wordt rekening gehouden met de premie die, onder meer vanwege solidariteit, nog aan het Vervangingsfonds moet worden afgedragen.

### 7.3 Interne geldstromen

Voor de scholen van Lucas Onderwijs is er een procedure afgesproken met betrekking tot de inning en verantwoording van ouderbijdragen. In de begroting dient rekening te worden gehouden met een deel ouderbijdrage dat niet inbaar is, omdat ouders (gedeeltelijk) niet betalen. Er dient een deugdelijke boekhouding te worden gevoerd over de inkomsten en uitgaven. De informatie van de ouderbijdragen is opgenomen in de schoolgids. Toelating van leerlingen (inschrijven op een school) mag niet afhankelijk gesteld worden van een geldelijke ouderbijdrage van ouders. Overeenkomsten waarbij ouders worden verplicht tot een geldelijke bijdrage zijn nietig. Wanneer een overeenkomst is getekend, geldt wel een verplichting tot betaling van de overeengekomen bijdrage. Het ouderbijdragenbeleid, zowel ten aanzien van de hoogte van het bedrag als de bestemming van de bijdrage, behoeft instemming van de Medezeggenschapsraad. Lucas Onderwijs is gebonden aan het convenant ter beperking van de schoolkosten. Alle scholen verplichten zich in hun beleid daar rekening mee te houden.

Onze school kent een vrijwillige bijdrage: voor één kind is dit € 53,- per jaar. Voor 2 kinderen wordt een bijdrage gevraagd van € 75,- en voor 3 kinderen van € 93,-

Naast deze vrijwillige bijdrage komt ook nog een bijdrage voor de schoolreis en voor de kinderen van groep 8, het afsluitende schoolkamp. Jaarlijks leggen de penningmeesters financiële verantwoording af aan de medezeggenschapsraad.

Onze school kent ook een overblijfgeregeling. Leerlingen die willen overblijven tussen de middag moeten hiervoor een vastgesteld bedrag betalen. Jaarlijks wordt de besteding van de gelden gecontroleerd door twee ouders van school en de directeur. Van het geld krijgen de overblijfouders een kleine vergoeding, daarnaast wordt er speelmateriaal van aangeschaft.



De school kent ook een rekening voor 'Goede doelen'. Het zendingsgeld wordt hierop gestort alsmede extra inkomsten afkomstig uit activiteiten die de school voor goede doelen organiseert (sponsorloop, kaartenacties, projectinkomsten etc.)

Jaarlijks worden de kassen van school gecontroleerd door een kascontrolecommissie.

## 7.4 Sponsoring

Op 20 april 2015 is een nieuwe versie van het convenant dat in 2009 was gesloten getekend tussen verschillende partijen (o.a. PO-Raad, Ministerie van OC&W, ouders, bedrijfsleven, scholieren). In dit convenant worden verschillende eisen en richtlijnen vastgelegd, waar wij ons aan dienen te houden bij het aantrekken van sponsors.

Veel scholen krijgen te maken met een vorm van sponsoring wanneer zij samenwerken met bedrijven om leerlingen te laten leren. Zo zijn er bedrijven die een gastles geven op school.

De ondertekenaars van het convenant vinden het belangrijk dat daarbij geen vormen van sponsoring ontstaan 'die een negatief effect hebben op de geestelijke of lichamelijke ontwikkeling van leerlingen'. Het convenant helpt dit te voorkomen. 'Het convenant geeft niet alleen heldere richtlijnen aan besturen en scholen, maar zorgt ook voor meer duidelijkheid bij bedrijven die overwegen een bijdrage te leveren aan het onderwijs.

De hoofdlijnen:

- er dient draagvlak te zijn binnen de schoolorganisatie en bij de school betrokkenen;
- de sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doestelling van de school;
- sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen;
- sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden;
- de continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen;
- alle betrokkenen moeten goed geïnformeerd zijn over de sponsorgelden.

De Zonnewijzer kent geen sponsoring (anno juni 2019).

## 7.5 Begrotingen

De taken en verantwoordelijkheden tussen de directies van de basisscholen, de clusterdirecteuren en het College van Bestuur zijn geregeld in statuten en reglementen. De directie van de school is verantwoordelijk voor de financiële huishouding van de school, zodanig dat er kwalitatief goed onderwijs kan worden aangeboden. Daarbij wordt gebruik gemaakt van bestaande geldstromen maar worden ook nieuwe subsidiemogelijkheden geïnterpreteerd en aangeboord. De school draagt zorg voor het budgetteren, bewaken, beheren en het bijsturen van de schoolgebonden geldstromen. Per school wordt schriftelijk vastgelegd wie binnen de school voor welke (hoofd) kostensoort verantwoordelijk is en in dat verband het budgethouderschap draagt (autorisatie). De directeur blijft verantwoordelijk voor het werken met de lasten die zijn opgenomen binnen zijn begroting.

Begrotingscyclus: In het voorjaar stelt het bestuur een kaderbrief op met daarin belangrijke aanwijzingen voor de begroting van het komende jaar. In maart wordt het meerjaren bestuursformatieplan opgesteld of geactualiseerd. Na de zomervakantie wordt het financieel beleidskader vastgesteld door het bestuur. In oktober vinden op basis van de kaderbrief, het financieel beleidskader en het formatieplan de begrotingsgesprekken met de schooldirecties plaats. In november worden de concept schoolbegrotingen door de clusterdirecteuren voorgelegd aan het CvB. De uiteindelijke begroting wordt in november voor advies voorgelegd aan de GMR. Na vaststelling door het CvB wordt in december de begroting ter goedkeuring en vaststelling aan de Raad van Toezicht voorgelegd. De directeur zorgt voor de communicatie met de MR van de school. Over de begroting, de bijzonderheden, inhoudelijk en financieel, heeft de directeur overleg met de MR.

Bij de opstelling van de begroting wordt voor wat betreft het onderdeel onderhoud, uitgegaan van de Meerjaren Onderhouds Plan (MOP) van de afdeling Facilitaire Zaken (FZ) van het stichtingsbureau. Deze onderhoudsrapportage geeft een beeld van het te plegen preventief, technisch en ingrijpend onderhoud over een periode van 40 jaren.

Afschrijvingen vinden plaats wanneer er investeringen uit eigen middelen worden gepleegd op het gebied van gebouwen, inventaris, ICT en lesmethoden.

## 7.6 Aandachtspunten Financieel beleid

## 8 Zorg voor kwaliteit

### 8.1 Kwaliteitszorg

Lucas Onderwijs stelt zijn scholen in staat en stimuleert hen het best denkbare onderwijs te bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger. Het bestuur neemt graag een rol bij het bewaken van de kwaliteit door met regelmaat met de schoolleiding hier over in gesprek te gaan (onderdeel gesprekscyclus) en daar waar nodig ondersteuning aan te (laten) bieden. Voorts heeft het bestuur gesprekken met de Inspecteurs om de voortgang van de scholen op dit terrein te monitoren.

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. 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.

Onze ambities zijn:

1. Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie dit schoolplan)
2. Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities (zie dit schoolplan) minstens 1 x per vier jaar beoordeeld worden
3. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag)
4. Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn
5. Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen)
6. Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders)
7. Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen

### 8.2 Kwaliteitscultuur

Het bestuur en zijn scholen kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer.

De relatie tussen CvB en scholen wordt vormgegeven in de relatie tussen de clusterdirecteur en de directeur van de school. De besturingsfilosofie hierbij is vertrouwen, dialoog en verantwoorden, waar urgentiebesef in relatie tot transparantie leidende begrippen zijn.

De gesprekscyclus tussen directeur en clusterdirecteur (jaarlijks) bestaat uit de volgende elementen:

- een managementgesprek (risico-indicatorenlijst en ambities van de school op basis van de Koersbeweging en zelfanalyse van de standaarden inspectie);
- een begrotingsgesprek (doelen en ambities scholen koppelen aan financiën);
- een ambitiegesprek met de directeur over diens functioneren en ambities;
- een schoolbezoek.

Voor de startende directeur wordt in het eerste jaar (naast de voortgangsgesprekken – on boarding Lucas) twee beoordelingsgesprekken gevoerd. Voor de zittende directeuren is er een gesprekscyclus waar minimaal 1x per vier jaar een beoordelingsgesprek is opgenomen.

Op schoolniveau is er het gesprek tussen directeur en teamleden over het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de groep.

De gesprekken die gevoerd kunnen worden zijn beoordelingsgesprekken, functioneringsgesprekken, POP-gesprekken, en voortgangsgesprekken

Het uitgangspunt van al deze gesprekken is dat de leerkracht meer vertrouwen krijgt en zich verder kan ontwikkelen.

We willen ons richten op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team).

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Het bestuur richt zich op kwaliteitsaspecten van de directie van school en probeert deze te versterken en te verbeteren.

De school richt zich op kwaliteitsaspecten van het team van school en probeert deze te versterken en te verbeteren.

We werken continu aan een verbetering van deskundigheid op verschillende terreinen gebaseerd op visie, wijze van werken en ontwikkeling van kinderen.

### 8.3 Verantwoording en dialoog

Het bestuur legt verantwoording af over zijn doelen en resultaten aan de Raad van Toezicht, de medezeggenschapsraden (via de vertegenwoordigers in de GMR) en via zijn jaarverslag.

Daarnaast heeft het bestuur actief de (digitale) dialoog gevoerd om te komen tot de Koersbeweging 2018-2022. Hieraan nemen (VO) leerlingen, ouders en medewerkers vanuit de scholen en het bureau deel.

Deelnemende stakeholders waren o.a. de gemeenten, bedrijven (m.n. in het Westland), schoolbegeleidingsdiensten en belangenorganisaties.

Het bestuur voert de dialoog over zijn onderwijs met andere belanghebbenden in de gemeenten en de samenwerkingsverbanden waar Lucas scholen zijn gevestigd.

(Cito-, en Snappet-) opbrengsten worden jaarlijks besproken met het bestuur (eindopbrengsten, tussenopbrengsten, sociale opbrengsten en realisatie verbeterdoelen)

Op schoolniveau vindt overleg plaats over vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische processen

Op schoolniveau vinden 3 keer per jaar groepsbesprekingen plaats

Na de groepsbesprekingen vinden 3 x besprekingen plaats in de Interne Zorg Commissie.

Op schoolniveau worden de opbrengsten 2 keer per jaar in beeld gebracht en besproken in een gezamenlijke personeelsbijeenkomst op:

- Klasniveau
- Schoolniveau
- T.o.v. inspectienormen

Ouders worden minimaal 4 keer per jaar in de gelegenheid gesteld om over de resultaten van hun kind te spreken en indien daar aanleiding of de wens er toe is, vaker.

In de Medezeggenschapsraad komen beleidsvraagstukken, verantwoordingen, suggesties die het onderwijs betreffen 6 keer per jaar aan de orde.

Overig:

De ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR.

In het kader van "verantwoording afleggen" maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording).

### 8.4 Het meten van de basiskwaliteit

Inspectietoezicht en Bestuursakkoord.

Voorheen keek de Inspectie vooral naar de resultaten. Echter, in het Waarderingskader PO (Inspectie, december 2014) lezen we: een school is "goed" als de resultaten op orde zijn, de leerlingen zich veilig voelen, de leraren goed lesgeven en er een goede verbetercultuur op de school is. In het Voorlopig Ontwerp Toezicht 2016 (Inspectie van het Onderwijs, november 2014) staat onder het kopje "Wat is nieuw":

Cruciaal is de aandacht voor de centrale positie van de leraar en de professionalisering bij alle standaarden. Leraren moeten zich optimaal kunnen ontwikkelen en met het toezicht willen we schoolleiders en besturen stimuleren om de leraar daartoe optimaal in staat te stellen. De achtergrond is dat de leraren met elkaar doorslaggevend zijn voor de kwaliteit van het onderwijs en voor de verdere verbetering daarvan.

In het Bestuursakkoord (zomer 2014) staat dat de school van 2020 zorgt voor kwalitatief hoog, uitdagend en toekomstgericht onderwijs dat wordt verzorgd door een team van leraren dat zich individueel en collectief ontwikkelt in de professionaliteit, de leerling centraal stelt en bijdraagt aan doorgaande ontwikkelingslijnen.

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2017 de basiskwaliteit op 17 standaarden. Wij

meten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten worden opgenomen in onze plannen van aanpak om verbetering aan te brengen waar nodig.

We zijn voornemens om de basiskwaliteit 1 x per twee jaar te meten met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

### **8.5 Onze eigen kwaliteitsaspecten**

*Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben vaak per paragraaf aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school, geformuleerd als kwaliteitsindicatoren.*

*Sommige kenmerken hebben we geormerkt als "eigen kwaliteitsaspecten". Het gaat daarbij om kenmerken (kwaliteitsindicatoren) waarvan we vinden dat we daarbij toegevoegde waarde leveren ten opzichte van de basiskwaliteit.*

*De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie)*

### **8.6 Wet- en regelgeving**

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het SchoolOndersteuningsProfiel leveren wij tijdig aan bij SPPOH en inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het SchoolOndersteuningsProfiel voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

### **8.7 Inspectiebezoeken**

De school heeft op donderdag 11 april 2019 een kwaliteitsonderzoek gehad met als thema: Passend Onderwijs. De inspectie toonde zich zeer tevreden over de wijze waarop de Zonnewijzer gestalte geeft aan Passend Onderwijs.

Het laatste integrale schoolbezoek dateert van maandag 7 maart 2016. Hiervan beschikt de school over een rapport met de bevindingen.

In dat rapport komen geen onvoldoendes voor. Dat is een groot compliment voor de school en een beloning voor het harde werken. De trend (gelet op het bovenstaande) moet zijn: we zijn op de goede weg, maar het kan altijd beter

De inspectie heeft de volgende onderdelen beoordeeld: Onderwijsresultaten, Onderwijsproces, Schoolklimaat en veiligheid, Kwaliteitszorg en ambitie. De inspectie heeft geconcludeerd dat De Zonnewijzer haar kwaliteit op orde heeft.

Kwaliteit van het onderwijs op onze school op het merendeel van de onderzochte onderdelen is op orde is en van voldoende kwaliteit.

De verplichte eindtoets geeft ons de opdracht om te werken aan een plan waarin we in het laatste schooljaar met veel ondersteuning en nóg specifiekere accenten op inhoudelijke processen werken aan betere resultaten. Dat de opbrengsten de laatste 2 jaren onder niveau waren, verbaast de school en stelt de school teleur. Vandaar het verbeterplan.

Enkele tips en een korte samenvatting en wat zichtbaar is:

1. 2019: De eindopbrengsten zijn niet voldoende.
2. Bijna op alle fronten wordt vooruitgang, groei geboekt, hoewel nog niet alles 'op niveau' is.
3. De leraren sluiten tijdens de les goed aan bij de nieuwsgierigheid van de leerlingen.
4. Er zijn meer interactieve lessen.
5. In de klas is meer zichtbaar, waar je mee bezig bent.

6. De kwaliteitscultuur vormt een stevig fundament voor de verdere schoolontwikkeling: de lat ligt hoog en de school ontwikkelt zich verder
7. Bij groep 3 is een goede analyse bij verschillende beoordelingssystemen (Veilig leren lezen en Cito).
8. In groep 3 wordt direct gestart in niveaugroepen.
9. Kijk in welke categorie kinderen uitvallen en geef remediërend oefenwerk en evt. huiswerk op maat. Gepersonaliseerd leren.
10. Directie en IB gebruiken trendanalyses als sturing: waar, in welke groep, bij welke leerkracht in welke periode stagneert het, zit er veel groei etc. Hetgeen niet betekent dat er geen oog is voor aspecten die mede van invloed kunnen zijn op de resultaten. Dit wordt met het hele team besproken.
11. Profijt en stagnatie: Er is nog veel te ontwikkelen als het gaat om het interpreteren van gegevens en grafieken en de directe toepassing daarvan in de klassen.
12. Er is goede aandacht voor het onderwijs aan meerbegaafde kinderen.
13. De school kent een veilig schoolklimaat

## Bijlagen

1. Inspectierapport 2016

## 8.8 Quick Scan - Zelfevaluatie

De Quick Scan (WMK-PO) is conform onze meerjarenplanning (zie schoolplan 2015-2019) afgenomen in april 2017. Het aantal deelnemers bedroeg 24 (responspercentage: 100%). De gemiddelde score was: 3,31. Naast de Quick Scan nemen we jaarlijks een schooldiagnose af (zie onze meerjarenplanning). Op basis van de uitslagen stellen we actiepunten vast.

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

## 8.9 Vragenlijst Leraren

Een rapportage via de Arbomeester (juni 2017) en een onderzoek door het bureau Talis (nov. 2017) heeft in beeld gebracht dat de medewerkers zich doorgaans goed thuis voelen in school en dat het aspect 'veiligheid' als positief wordt ervaren.

## 8.10 Vragenlijst Leerlingen

In 2019 zal een vragenlijst worden afgenomen onder de leerlingen.

## 8.11 Vragenlijst Ouders

In 2019 zal een oudertevredenheidsonderzoek worden afgenomen.

## 8.12 Evaluatieplan 2019-2023

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Sociaal-emotionele ontwikkeling	X			
Onderwijskundig beleid	Actief Burgerschap en Sociale Cohesie			X	
Onderwijskundig beleid	Leerstofaanbod		X		
Onderwijskundig beleid	Taalleesonderwijs	X			
Onderwijskundig beleid	Rekenen en wiskunde		X		

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Onderwijskundig beleid	Wereldoriëntatie				X
Onderwijskundig beleid	Kunstzinnige vorming	X			
Onderwijskundig beleid	Bewegingsonderwijs			X	
Onderwijskundig beleid	Wetenschap en Techniek		X		
Onderwijskundig beleid	Engelse taal			X	
Onderwijskundig beleid	Gebruik leertijd			X	
Onderwijskundig beleid	Pedagogisch handelen	X			
Onderwijskundig beleid	Didactisch handelen				X
Onderwijskundig beleid	Actieve en zelfstandige leerhouding van de leerlingen			X	
Onderwijskundig beleid	Klassenmanagement		X		
Onderwijskundig beleid	Zorg en begeleiding				X
Onderwijskundig beleid	Afstemming - HGW		X		
Onderwijskundig beleid	Passend onderwijs				X
Onderwijskundig beleid	Levensbeschouwelijke identiteit		X		
Onderwijskundig beleid	Opbrengstgericht werken	X			
Onderwijskundig beleid	Opbrengsten	X	X	X	X
Personeelbeleid	Integraal personeelsbeleid		X		
Personeelbeleid	Schoolleiding				X
Personeelbeleid	Beroepshouding	X			X
Organisatie en beleid	Schoolklimaat	X			
Organisatie en beleid	Sociale en fysieke veiligheid		X		X
Organisatie en beleid	Interne communicatie	X			X

Hoofdstuk	Beleidssterreinen	April 2020	April 2021	April 2022	April 2023
Organisatie en beleid	Externe contacten			X	
Organisatie en beleid	Contacten met ouders	X			
Zorg voor kwaliteit	Kwaliteitszorg				X
Zorg voor kwaliteit	Wet- en regelgeving			X	
		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

## 9 Strategisch beleid

### 9.1 Strategisch beleid

Lucas Onderwijs beschikt over een Koersplan. Voor onze school zijn per resultaatgebied de volgende aandachtspunten (verbeterpunten) van belang:

Gebieden	Verbeterpunten
<b>Medewerkers</b>	<i>Opstellen van een plan m.b.t. de aandacht voor 21st century skills</i>
	<i>Professionele overlegcultuur</i>
	<i>Professionaliseren en deskundigheidsbevordering met het oog van ontwikkelen van eigen kwaliteiten en die van de leerlingen.</i>
	<i>Scholing Timemanagement</i>
<b>Kwaliteit en innovatie</b>	<i>Passend en gepersonaliseerd onderwijs</i>
	<i>Proces van: Groepsplannen gerelateerd aan opbrengsten, borgen. Hierbij gebruik van Snappet.</i>
<b>Maatschappelijke opdracht</b>	<i>Communicatie met ouders bevorderen met moderne middelen.</i>
	Doorlopende (leer) lijnen Voorschools - PO - VO door o.a. het oprichten van een Kindcentrum.
	<i>Goed onderhouden school van binnen en buiten</i>
	Gezellige inrichting van school met 'flexibele werkplekken'.
<b>Bedrijfsvoering</b>	<i>Communicatievoorziening met moderne ICT-middelen (mailing, Mijnschoolinfo...)</i>



## 10 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 08VR  
**Naam:** PCBS De Zonnewijzer  
**Adres:** Rijnlandstraat 159  
**Postcode:** 2265 WB  
**Plaats:** Leidschendam

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 11 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 08VR  
**Naam:** PCBS De Zonnewijzer  
**Adres:** Rijnlandstraat 159  
**Postcode:** 2265 WB  
**Plaats:** Leidschendam

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*  
-----

*functie*  
-----

*plaats*  
-----

*datum*  
-----

*handtekening*  
\_\_\_\_\_

*naam*  
-----

*functie*  
-----

*plaats*  
-----

*datum*  
-----

*handtekening*  
\_\_\_\_\_