



**Comeniusschool**



# Schoolplan 2019-2023

## Inhoud

1	De school en haar omgeving	3
2	Talent Primair	4
3	Onze schoolvisie	5
4	Wettelijke opdrachten	5
5	Analyse van de kwaliteit van de school	7
6	Langetermijnontwikkelingen	9
7	Fasering	10

## 1 De school en haar omgeving

Brinnummer	11NU
Schoolnaam	Comeniusschool
Telefoonnummer	035-6941362
Gemeente	Naarden
Provincie	Noord-Holland
Hoofdvesting adres	Cort van der Lindenlaan 1, 1412 BW Naarden
Naam bevoegd gezag	Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek
Corr. adres bevoegd gezag	Amersfoortsestraatweg 180 c, 1272 RR Huizen
E-mail school	info@comeniusschool.nl

De Comeniusschool is een openbare basisschool en officieel opgericht op 29 mei 1920 en is sinds 1972 gevestigd in de wijk Fortlanden op het huidige adres. De wijk bestaat voor ongeveer  $\frac{3}{4}$  uit koopwoningen en  $\frac{1}{4}$  uit huurwoningen en de bevolking is divers samengesteld wat betreft economische situatie en culturele achtergrond. 5% van de bevolking in de Fortlanden is van niet westerse migratieachtergrond.

De afgelopen jaren is het aantal leerlingen dat de Comeniusschool bezoekt ernstig gedaald, van 159 (2012) naar 93 (2019). Het laatste jaar constateerden we weer een kleine groei.

Bovenstaande krimp heeft een aantal consequenties gehad op verschillende terreinen:

### Organisatorisch:

Het totaal aantal leerlingen is structureel verdeeld over 4 combinatiegroepen, te weten 1-2, 3-4, 5-6 en 7-8. Behoudens plotselinge en/of grote instroom zal deze organisatie de komende jaren gehandhaafd blijven.

### Onderwijskundig:

Het werken in gecombineerde groepen vraagt van de medewerkers een andere manier van werken. Niet alle medewerkers voelden zich daartoe in staat. Dit heeft geleid tot een sterke wisseling in medewerkers.

### Beheer en gebruik van het gebouw:

Naast de samenwerking met de in pandige peuterspeelzaal "Wollewietje" van Stichting Kinderopvang Bussum Naarden Muiden-Muiderberg (SKBNM) werken we samen met muziekschool "de Muziekfabriek". Ook worden ruimtes na schooltijd gebruikt voor diverse muziek- en bewegingsactiviteiten.

### Voortbestaan:

De opheffingsnorm voor de nieuwe gemeente Gooise Meren ligt op 142. Ons bestuur, Talent Primair, ziet de waarde van onze school in deze wijk en vindt het belangrijk een openbaar lespunt in deze wijk in stand te houden. In 2019 is afgesproken om het komende schooljaar te monitoren of de ingezette acties voldoende resultaat opleveren. Tevens wordt onderzocht of en hoe een samenwerking met Sterrenwachter Hilversum mogelijkheden kan bieden.

De Comeniusschool is een openbare school, waar álle kinderen, met welke achtergrond dan ook, welkom zijn. Wij geven groepsgericht onderwijs met mogelijkheden voor onderwijs op maat. De Comenius is een school voor leerlingen die uit meerdere wijken komen. Het merendeel van onze leerlingen ( $\pm 80\%$ ) komt uit de wijk rondom de school. De overige leerlingen komen uit de wijk Keverdijk, de "Hofjes" en een aantal uit omliggende gemeentes. Een groot deel van de ouders van onze leerlingen is hoog opgeleid maar onze populatie is redelijk gemêleerd. De Comeniusschool wordt bezocht door leerlingen uit diverse milieus en thuissituaties. Het percentage leerlingen met een niet-westerse achtergrond ligt op ongeveer 8%.

De leerlingresultaten tonen dat onze leerlingen over het algemeen een gemiddeld algemeen niveau beheersen. Wij scoren elk jaar op of boven het landelijk gemiddelde met de eindtoets.

In onze groepen zitten leerlingen op allerlei niveaus op de verschillende vakgebieden. Van onze leerkrachten wordt verwacht dat ze deze niveaus kunnen bedienen en zij werken via het model "Doordacht Lesgeven". Dit stelt ze in staat een gedifferentieerde instructie te geven en de kinderen werk aan te bieden op niveau. In hoofdstuk 4 staat beschreven hoe wij onze leerlingenzorg vormgeven en wij alle kinderen ondersteunen.

De Comeniusschool werkt samen met het samenwerkingsverband Unita (regio Gooi en Omstreken) [www.swvunita.nl](http://www.swvunita.nl). De school participeert in het directeurenberaad van Talent Primair en in het directeurenoverleg Naarden, waarin de 5 basisscholen uit Naarden zitting hebben.

Er is een hoge mate van betrokkenheid en professionaliteit binnen het team van de Comeniusschool. Het personeelsbestand kent een gemêleerde leeftijdsopbouw en bestaat uit vrouwen. Voor nadere informatie verwijzen wij naar het 'Bestuursformatieplan 2015-2016' en het 'Meerjarenformatieplan 2015-2019' van Talent Primair.

De Medezeggenschapsraad (MR) is een voorgeschreven orgaan in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS), waarin teamleden en vertegenwoordigers van de ouders gelijkelijk vertegenwoordigd zijn. De MR van de Comenius bestaat uit 3 leerkrachten en 3 ouders. De MR houdt zich bezig met het gevoerde beleid en/of beleidsvoornemens van de school op financieel, organisatorisch en onderwijskundig gebied zoals beschreven in het reglement.

## 2 Talent Primair

Onze school valt onder het bestuur van de Stichting Basisonderwijs Gooi en Vechtstreek. De werknaam van de stichting is: 'Talent Primair'. Onder Talent Primair vallen 22 basisscholen. Zij worden bezocht door ca. 5000 leerlingen. In totaal zijn er 24 leslocaties in de gemeenten Blaricum, Eemnes, Hilversum,

Huizen, Laren, Stichtse Vecht, Gooise Meren, Weesp en Wijdmeren. Onder het bestuur vallen 21 openbare scholen en 1 samenwerkingschool. Vier scholen zijn Montessorischolen en daarnaast zijn er een Daltonschool en twee Jenaplanscholen. Talent Primair geeft ook Hoogbegaafden Onderwijs op OBS Blaricum. Talent Primair wordt bestuurd door een collegiaal tweehoofdig college van bestuur, bestaande uit mw. F. Hooglandt (lid) en de heer R. Hoogendoorn (voorzitter).

Het bestuur van Talent Primair staat onder toezicht van een Raad van Toezicht. Deze raad bestaat uit maximaal 7 leden, van wie er drie worden benoemd op voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), één op voordracht van de Stichting Belangenbehartiging Montessori en Jenaplan Onderwijs en drie op voordracht van de gemeenten, waarin de openbare basisscholen van Talent Primair gevestigd zijn.

Talent Primair heeft in het kader van passend onderwijs beleid opgesteld omtrent "toelating, schorsing en verwijdering van leerlingen". Een korte beschrijving hiervan staat in onze schoolgids.

## Uitgangspunten schoolbestuur

Talent Primair staat voor: met plezier en onderzoekend reflecteren op en bouwen aan het onderwijs.

Alles is erop gericht om modern alsook gedegen onderwijs aan onze kinderen te bieden. We maken dit mogelijk door professionals die met plezier bezig zijn met hun vak en die onderzoekend zijn naar verbetering.

Bij Talent Primair staat de leerling centraal. Daarnaast zetten we nadrukkelijk de leraar centraal. Het vakmanschap van de leraar is voorwaardelijk voor het plezier dat kinderen in leren krijgen.

De missie en kernwaarden van Talent Primair zijn samengevat in onze kernzinnen:

- Wij zien ieder kind en met elkaar de wereld om ons heen
- Wij activeren de zin tot leren
- Wij geven kinderen een gedegen basis en dragen ze uit
- Wij gaan ontspannen en creatief om met de snel veranderende wereld
- Wij werken samen om te komen tot groei
- Wij zijn voortdurend nieuwsgierig naar vernieuwing en verbetering
- Wij zijn trots op onze talenten en vakbekwaamheid

Onze speerpunten tot 2024 zijn:

*Passend onderwijs: de basis op orde*



Op al onze scholen is de basisondersteuning van hoog niveau en per school aangepast aan wat hun leerlingen aankunnen en uitdaagt. Dit geldt dus ook voor onze hele begaafde leerlingen.

#### *Toerusten voor de toekomst*

Niemand weet hoe de toekomst eruit precies uitziet en welke vaardigheden dit van onze kinderen verwacht. Wat we wel weten is dat basisvaardigheden zoals taal en rekenen belangrijk blijven. Daarnaast zal kennis zich snel en voortdurend ontwikkelen. Onze kinderen zullen het dus vooral leuk moeten vinden om te blijven leren. Tot slot willen we onze leerlingen meegeven waarom zij behoedzaam met onze aarde moeten omgaan.

#### *Zorg voor ons personeel: binden, boeien en stimuleren*

Onderwijs valt of staat bij de kwaliteit van onze leerkrachten. Professionele aandacht is van groot belang om hen met plezier en deskundigheid hun vak uit te laten oefenen. We gaan investeren in ons werkgeverschap om onze huidige leerkrachten aan ons te binden en aantrekkelijk te zijn voor nieuwe leerkrachten.

#### *Communicatie: delen wat ons enthousiast en trots maakt.*

We zijn trots op onze scholen en op het onderwijs wat we daar geven. We gaan daar zelfbewust over vertellen. We delen mooie, inhoudelijke verhalen over ons onderwijs waarmee we elkaar en de buitenwereld inspireren.

#### *Onderdeel in de keten*

We willen kinderen een doorgaande lijn bieden in hun ontwikkeling. Die start dus niet bij groep 1 en eindigt niet bij groep 8. We werken samen met onze ketenpartners (kinderopvang en voortgezet onderwijs) om te zorgen dat kinderen zich vloeiend kunnen ontwikkelen.

#### *ICT: leuk, handig en noodzakelijk voor de toekomst*

De techniek staat er. We gaan zoeken naar de beste manieren om die te verbinden aan de inhoud van het onderwijs.

#### *Kwaliteitszorg en -cultuur: een reflectieve dialoog*

We hebben goede systemen voor kwaliteitszorg. Die gaan we nog beter voor ons laten werken. Onze kwaliteitszorg levert ons de gegevens om onszelf steeds te bevragen hoe goed we het doen en waar het nog beter of anders kan. Het daagt ons uit tot zinvolle innovaties.

#### *Geld en gebouwen*

Financieel staan we er gezond voor. Daar blijven we op koersen. Onze begrotingen zijn beleidsrijk. Dat wil zeggen ze zijn erop gericht om onze ambities te verwezenlijken.

Bovenstaande koers van Talent Primair koppelen wij als school aan de eigen schoolontwikkeling. Op deze manier zijn we verbondenheid met de andere scholen uit onze stichting en zijn we tegelijkertijd autonoom in onze eigen ontwikkeling.

### 3 Onze schoolvisie en -missie

De missie van de Comenius is: De school waar je met plezier werkt aan je ontwikkeling en we samen verantwoordelijk zijn voor het leren.

De Comenius-school is een openbare basisschool. Uiteraard vinden we de basis bijzonder belangrijk; lezen, rekenen en spelling krijgen veel aandacht. We streven ernaar om de basis zo stevig als mogelijk neer te zetten. Hierbij hoort een eigentijds aanbod op onder andere muziekonderwijs, wereldoriëntatie met de 21e-eeuwse vaardigheden en Engels. Samen met de kinderen, ouders en externe partners werken we hard aan deze basis.

Wij bieden een veilig en positief schoolklimaat waar alle kinderen met veel plezier kunnen leren en spelen. Samen met de kinderen maken we onze afspraken op school. Deze zijn helder en we spreken elkaar daar op een opbouwende manier op aan. Het is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We werken structureel met een methode waarbij we kinderen ondersteunen in hun sociaal emotionele ontwikkeling. Zo gaat leren en samen plezier maken nog makkelijker.

Plezier in leren zit bij ons ook in actief leren; kinderen zijn actief tijdens de instructie en weten wat zij gaan leren. We halen het beste uit iedere leerling, waarbij wordt uitgegaan van verschillen tussen leerlingen. Ieder kind ontwikkelt zich op zijn eigen manier en in zijn eigen tempo. Daarom gaan we binnen iedere groep bij diverse vakken uit van meerdere niveaus.

Ook de leerkrachten werken met veel plezier aan de ontwikkeling van de kinderen en aan hun eigen ontwikkeling. Daarbij horen moderne lesmethoden en ICT-mogelijkheden voor de kinderen, maar ook scholing en studiedagen voor de leerkrachten.

We werken samen met de kinderen continu aan hun ontwikkeling, en we zijn samen verantwoordelijk voor een goede basis met voldoende kennis en vaardigheden. En dat doen we met heel veel plezier op de Comenius-school.

## 4 Wettelijke opdrachten

### 4.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

Op de Comenius-school volgen wij de leerlingen in hun ontwikkeling door middel van het leerlingvolgsysteem van Cito. In groep 2 nemen wij de toetsen 'taal en rekenen voor kleuters' af. Vanaf groep 3 nemen wij rekenen, spelling, begrijpend lezen, technisch lezen en woordenschat af. In groep 6 voegen we daar studievaardigheden aan toe en in groep 7 en 8 ook werkwoordspelling. In de hele school werken wij met de nieuwste versie van deze toetsen. De leerkrachten analyseren deze toetsen op groepsniveau en op leerlingniveau en de Intern Begeleider doet dit ook op schoolniveau. Deze analyse geeft ons input voor het onderwijs voor de voorliggende periode en stelt ons in staat om kritisch naar ons aanbod te blijven kijken.

We volgen kinderen ook in hun sociaal emotionele ontwikkeling en nemen daarvoor Zien af. Voor groep 1 t/m 8 vullen de leerkrachten vragenlijsten in over

het welbevinden en de veiligheid van de kinderen. Vanaf groep 5 vullen kinderen ook zelf deze vragenlijsten in. Ook de uitslagen van deze vragenlijsten worden besproken met de Intern begeleider en geven ons input voor onze aanpak met de kinderen.

Voor kinderen die de lesstof gemakkelijk aan kunnen, hebben wij vragenlijsten van Sidi-R tot onze beschikking. Deze lijsten helpen ons meer- en hoogbegaafde kinderen beter in beeld te brengen en ons onderwijs ook voor deze kinderen zo passend mogelijk te maken.

In het kader van school- en onderwijsontwikkeling worden vragenlijsten van de Succes!Spiegel ieder jaar afgenomen. Jaarlijks wordt een jaarplan opgesteld en aan het einde van het schooljaar geëvalueerd. Beiden worden met de MR besproken.

Elk jaar vult de directie een managementrapportage in om het bestuur zicht te geven op de ontwikkelingen van de school. Deze rapportage wordt uitgebreid met het bestuur besproken en een samenvatting daarvan gaat naar het team en de MR.

## 4.2 De inhoud van ons onderwijs

### Ons aanbod

Voor alle vakken werken wij met eigentijds methodes. Deze methodes helpen ons de kinderen op het niveau van 2F te krijgen. De leerkrachten kennen de leerlijnen en kerndoelen en werken doelgericht met de methodes. De methodetoetsen worden afgenomen om de kinderen te volgen en het aanbod waar nodig aan te passen.

Vakken	Leermiddelen/methodes	Te vervangen in
Lezen	Veilig leren lezen Estafette Lezen Leeslink	2028 2020 2020
Nederlandse taal	Kleuterplein Taal en Spelling op maat	2028 2029
Rekenen en wiskunde	Kleuterplein Alles Telt	2028 2026
Schrijven	Pennenstreken	2027
Engelse taal	Take it Easy	2021
Aardrijkskunde	Argus Clou	2024
Geschiedenis	Argus Clou	2024
Natuur en techniek	Argus Clou	2024
Verkeer	Verkeerskranten	2020
Sociaal-emotionele vorming	Kwink	2027
Geestelijke stromingen	Humanistisch en godsdienstig vormingsonderwijs op openbare scholen (HVO/GVO)	



## **Didactisch handelen**

Het hele team is geschoold in het model "Doordacht Lesgeven". Hier zijn schoolbreed afspraken over gemaakt en alle lessen van de basisvakken worden gegeven volgens dit kader. Het kader kenmerkt zich door:

- het is doelgericht; kinderen weten wat ze leren en wat de succescriteria zijn om het doel te behalen.
- het is coöperatief en actief; we zetten werkvormen in ervoor zorgen dat kinderen actief en samen meedoen met de les
- het is op maat; zowel bij de instructie als bij de verwerking komen we zoveel mogelijk toe aan de verschillen.
- er wordt geëvalueerd en er wordt formatief gecheckt of kinderen het doel behalen.

Deze scholing is in 2018 gestart en de komende jaren werken we dit verder uit. Dit staat ook beschreven in hoofdstuk 5.

## **Zicht op ontwikkeling en begeleiding**

In ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP) is te lezen hoe de zorgstructuur van de school eruit ziet en wordt duidelijk hoe wij op de Comeniusschool te werk gaan. De basis van deze ondersteuning beschrijven we hier.

De Comeniusschool werkt handelings- en opbrengstgericht.

Als het gaat om handelingsgericht werken, passen we de 7 uitgangspunten toe:

1. *Onderwijsbehoeften staan centraal;*
2. *Het gaat om afstemming en wisselwerking;*
3. *De leerkracht doet ertoe;*
4. *Positieve aspecten zijn van groot belang;*
5. *We werken constructief samen;*
6. *Ons handelen is doelgericht;*
7. *De werkwijze is systematisch en transparant.*

De leerlingenzorg speelt zich af op verschillende niveaus:

1. Adaptief onderwijs in de klas door de groepsleerkracht.
2. Ondersteuning in de klas. Op dit niveau wordt de IB-er ingeschakeld en/of worden collegae geraadpleegd om de leerkracht te ondersteunen in het beter vormgeven van het onderwijs.
3. Ondersteuning op school. Op dit niveau worden kinderen uit de klas geholpen met een arrangement op maat. Op onze school hebben we 3 dagen ondersteuning en kunnen we alle kinderen ondersteunen op niveau 3.
4. Handelingsverlegenheid van de school: Unita (samenwerkingsverband) /of andere externe instantie wordt ingeschakeld. Er wordt bijvoorbeeld expertise of een arrangement aangevraagd.
5. Wanneer deze zorg niet toereikend is kan plaatsing op een andere Basisschool, Speciaal Basisonderwijs of Speciaal Onderwijs het nodig zijn.

Het SOP wordt ieder jaar door het team en de medezeggenschapsraad geëvalueerd. Indien nodig wordt het plan bijgesteld en opnieuw vastgesteld.

Door onze cyclus van kwaliteitszorg (beschreven in 4.1) hebben wij de kinderen in beeld, volgen we hun ontwikkeling en ondersteunen we hen waar nodig. Voor kinderen waar dat voor nodig is (bijvoorbeeld omdat ze een eigen leerlijn volgen) stellen we een Ontwikkelingsperspectief (OPP) op.

## 5 Analyse van de kwaliteit van de school

Om de kwaliteit van onderwijs te bepalen kijken we naar onze opbrengsten, tevredenheid van ouders, kinderen en team en lesbezoeken van zowel directie als intern begeleider.

Onze opbrengsten zijn van voldoende kwaliteit en we streven ernaar dat kinderen elk half jaar de minimale vaardigheidsgroei behalen. Onze Cito Eindtoets gaf in 2019 een gemiddelde score van 539,1 (landelijke gemiddelde van 535,9)

In februari en maart van 2019 is er een enquête van de Succes!Spiegel afgenomen onder teamleden, ouders en kinderen. Hieronder zijn de belangrijkste punten hieruit weergegeven.

<b>Ouders</b>	
<b>Heel erg tevreden?</b>	<b>Mee aan de slag?</b>
De vakbekwaamheid van de leerkrachten waaronder hun opvoedkundige en didactische aanpak wordt erg hoog gewaardeerd door ouders.	Ouders geven aan nog wel meer inzicht te willen hebben in hoe de leerkracht werkt in de klas.
Bijna 90% van de ouders geeft aan dat zijn of haar kind zich veilig voelt op school en ook bijna 90% geeft als rapportcijfer een 7 of hoger aan de school. 42% geeft zelfs een 8!	Ouders zouden nog wel meer betrokken willen worden bij wat er verbeterd zou kunnen worden op school.
Bijna 95% van de ouders geeft aan tevreden te zijn over het contact met school en de informatievoorziening. Zowel van/met de leerkracht als de schoolleider.	Ouders geven aan dat de gedragsregels nog wel duidelijker kunnen en dan ook vooral wat we doen als regels niet worden nageleefd.
Bij alle punten rondom betrokkenheid wordt er erg hoog gescoord. Ouders voelen zich betrokken en worden ook betrokken bij de school.	Ouders geven aan dat ze vinden dat de school meer aandacht kan besteden aan leerlingen te leren voor zichzelf op te komen.

<b>Kinderen</b>	
<b>Heel erg tevreden?</b>	<b>Mee aan de slag?</b>
De meerderheid van de kinderen vindt de lessen leuk.	Meerderheid geeft aan dat er nooit tot weinig gereflecteerd wordt op het werk.
De meerderheid van de kinderen geeft aan dat leerkracht weet wat ze al kunnen en wat ze moeilijk vinden.	Minder dan de helft vindt dat ze passend (bij hun niveau) werk krijgen.
De kinderen geven aan extra instructie te krijgen als ze dat nodig hebben.	Begrijpend lezen en Engels vinden kinderen echt minder leuk dan de andere vakken.
De kinderen vinden het leuk om naar school te gaan en voelen zich veilig. Het overgrote deel van de kinderen geeft aan (bijna) nooit gepest te worden of te pesten. Ook een groot percentage van de kinderen vindt dat de leerkracht het merkt als er iets gebeurt en helpt.	Slechts 30% vindt dat kinderen echt aardig doen tegen elkaar. Bijna 40% zegt dat iedereen erbij hoort.
Het overgrote deel vindt de leerkrachten aardig en eerlijk en ze geven aan dat de mening van kinderen ook belangrijk gevonden wordt.	

<b>Team</b>	
<b>Heel erg tevreden?</b>	<b>Mee aan de slag?</b>
Leerkrachten geven aan dat het ze lukt om een actieve leerhouding bij de kinderen te creëren.	De leerkrachten geven aan dat we het passend aanbod aan meer- en hoogbegaafde nog zouden kunnen verbeteren.
Didactisch handelen; team geeft aan dat sommige punten in ontwikkeling zijn, andere punten zijn in orde. Over het algemeen zijn we erg tevreden over ons didactisch handelen.	De leerkrachten geven aan dat de visie/missie meer teambreed mag leven. Ze geven ook aan dat deze visie/missie zichtbaar moet worden in hun handelen.
De meerderheid geeft aan erg tevreden te zijn over het uitspreken	Het onderling aanspreken (positief en negatief) kan nog verbeterd worden

van de verwachtingen naar kinderen toe en het creëren van een positieve sfeer.	volgens de leerkrachten. Wel geven ze aan dat ze veel van elkaar leren en vragen om feedback.
De leerkrachten scoren hoog op hun eigen welbevinden en veiligheid.	
De leerkrachten geven aan dat het contact, communicatie en de ondersteuning vanuit de schoolleider positief wordt ervaren.	

## 5.1 Pedagogisch klimaat en veiligheid

In onze visie staat het volgende beschreven over ons leef- en leerklimaat op school:

*Wij bieden een veilig en positief schoolklimaat waar alle kinderen met veel plezier kunnen leren en spelen. Samen met de kinderen maken we onze afspraken op school. Deze zijn helder en we spreken elkaar daar op een opbouwende manier op aan. Het is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We werken structureel met een methode waarbij we kinderen ondersteunen in hun sociaal emotionele ontwikkeling. Zo gaat leren en samen plezier maken nog makkelijker.*

Welke zaken zetten wij in om dit fijne leef- en leerklimaat neer te zetten, te monitoren en continu te verbeteren?

- er is een veiligheidsplan aanwezig op school. Daarin staat beschreven hoe wij werken aan de veiligheid op school.
- er is een Interne Contactpersoon (ICP) aangewezen die als eerste aanspreekpunt aanwezig is om aangesproken te worden over vertrouwelijke zaken vanuit kinderen, ouders en collega's
- er is een anti pest coördinator aangewezen. Zij is tevens de Kwink coach, zij helpt het team de methode voor sociaal emotioneel leren goed in te zetten en is aanspreekpunt op het gebied van pesten
- Elk jaar vullen zowel leerkrachten als kinderen van groep 5 t/m 8 de vragenlijsten van Zien in op het gebied van welbevinden en veiligheid. Deze vragenlijsten worden geanalyseerd en samen met de Intern begeleider wordt er gekeken welke acties nodig zijn.
- er zijn schoolbrede afspraken over welke verwachtingen wij hebben richting de kinderen. Deze hangen zichtbaar in de school en worden regelmatig besproken. Er zijn ook afspraken over hoe we omgaan met ongewenst gedrag. Deze zijn beschreven in het veiligheidsplan.
- binnen onze didactische aanpak "Doordacht lesgeven" is ook aandacht voor de rust en structuur tijdens de les en leerkrachten zijn geschoold in het inzetten van werkvormen om kinderen betrokken te houden.

## 5.2 Sociale en maatschappelijke competenties

Binnen onze methodes Kwink (SEL) en Argus Clou (Wereldoriëntatie) is veel aandacht voor burgerschap en mediawijsheid. Buiten deze methodes om

besteden we op de volgende manieren aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties:

- er is een leerlingenraad op school die democratisch gekozen wordt per groep.
- onze school is altijd een stemlokaal tijdens verkiezingen en de leerkrachten gaan regelmatig samen met de kinderen stemmen. De kinderen krijgen dan uitleg van de mensen van het stembureau en kinderen weten welke verkiezingen er zijn.
- regelmatig hebben wij een project over duurzaamheid. In 2019 hebben we een schoolbreed project gehouden over "bouwen aan een betere wereld" waarbij er veel aandacht was voor wereld om ons heen. Zo werden er plastic doppen gespaard door de kinderen en deze werden gerecycled tot knikkertegels.
- we scheiden veel afval op school. Zowel het plastic, karton en het gewone afval wordt apart verzameld en afgevoerd.

## 6. Lange termijn ontwikkelingen

Een belangrijk overkoepelend doel voor de komende schoolplanperiode is het zichtbaar maken van de missie en visie van de school in de dagelijkse onderwijspraktijk.

In lijn met de missie en visie van de school, gebaseerd op de analyse van de tevredenheidspeilingen en passend bij het Koersplan van Talent Primair, is dit wat we over vier jaar bereikt willen hebben:

- Het **welbevinden** van onze leerlingen staat voorop. Kinderen gaan met plezier en nieuwsgierigheid naar school. Welbevinden is voor ons ook plezier in leren, aandacht voor de wereld om ons heen en een blik naar de toekomst. (burgerschap, 21e eeuwse vaardigheden). Kinderen én teamleden werken samen, ieder met zijn eigen autonomie.
- De leerlingen krijgen instructie en verwerking **op maat**, passend bij hun onderwijsbehoefte en niveau. We streven naar opbrengsten die passend zijn bij onze populatie; we scoren altijd boven de gemiddelde niveauwaarde van 3,5 bij de Cito afname. Per vak hebben we goed in beeld wat 'op maat' betekent en hoe wij hier op school lesgeven.
- **Verantwoordelijkheid**: Samen met ouders en kinderen zijn we verantwoordelijk voor het leren. We leren kinderen verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling en betrekken ze bij gesprekken met hun ouders en de leerkracht. Kinderen kunnen zelfstandiger aan hun weektaak en kunnen bewuste keuzes maken om hun doelen te bereiken.
- Het **imago** van de school is goed en het leerlingenaantal is gegroeid. Iedereen weet, ook buiten onze school, hoe fijn het bij ons is. We zijn trots op onze school en stralen dit uit.

In hoofdstuk 7 wordt beschreven hoe we elk jaar werken om deze doelen te bereiken. Elk jaar wordt dit uitgebreid uitgewerkt in het jaarplan.

Deze thema's vormen het uitgangspunt voor toekomstig beleid t.a.v. onderwijs, financiën, personeel en professionalisering.

## Financiën

Met ingang van het boekjaar 2016 werd door alle scholen van Talent Primair gewerkt met 'Planning en Controle', een module voor het begroten van het totale (personele en materiële) budget. Voor het boekjaar 2019 is overgestapt naar een andere tool (datapas) voor het opstellen van de begrotingen. Daarnaast wordt voor elke school een meerjaren investeringsbegroting opgesteld.

In de materiële begroting voor de komende vier boekjaren is rekening gehouden met een aantal beleidskeuzes, te weten:

- Scholing en begeleiding van medewerkers in het kader van school- en individuele ontwikkeling.
- Inzet zorgmiddelen en begeleiding van leerlingengroepen met zorgbehoefte.
- Aanschaf en implementatie van nieuwe methodes.
- Vervanging en aanvulling ICT-hardware.
- Inzet van middelen ten aanzien van de aanpak werkdruk.

Op schoolniveau wordt gewerkt met interne budgethouders, waarbij medewerkers budgetverantwoordelijk zijn voor de hen toegewezen materiële budgetten. Zij zijn tevens verantwoordelijk voor de aanschaf van materialen en ontvangen 3x per jaar een kwartaaloverzicht van de stand van zaken. De totale exploitatiebegroting wordt in januari aan de MR ter advies aangeboden.

Het budget voor personeel wordt eveneens per boekjaar begroot. De uitwerking op schoolniveau vindt plaats in het formatieplan. Het schoolformatieplan wordt in het voorjaar opgesteld en ter instemming (kwalitatieve inzet) en advies aan de MR aangeboden.

In de personele begroting voor de komende vier boekjaren is eveneens rekening gehouden met een aantal beleidskeuzes, te weten:

- Managementstructuur bestaande uit een meerscholen-directeur en een locatie-directeur. Het management heeft geen lesgevendende taken.
- Intern Begeleider en RT leerkracht(en) ter ondersteuning van de zorg voor onze leerlingen.
- Taakspecialist en rekenspecialist. De taken worden opgenomen in het jaartaakbeleid.
- Onderwijs ondersteunend personeel (OOP) wordt ingezet voor administratie.
- Aan de Comeniusschool zijn vakleerkrachten voor gymnastiek en beeldende vorming verbonden. Zij verzorgen de lessen (60 minuten per week) aan de groepen 3 t/m 8.

De vrijwillige ouderbijdrage wordt geïnd en beheerd door de ouderraad. Het jaarverslag en begroting worden jaarlijks schriftelijk aan de ouders gecommuniceerd en daarna vastgesteld.

## Personeelsbeleid

Voor algemeen personeelsbeleid op bestuursniveau verwijzen wij naar de documenten genoemd in hoofdstuk 2 van 'Handboek en Beleidsplannen Talent Primair'.

Een aantal onderwerpen wordt tevens op schoolniveau uitgewerkt:

- De **talenten** van de collega's worden ingezet. We werken met verschillende specialisten en zij pakken verantwoordelijkheid voor hun eigen onderwerp.
- De **gesprekkencyclus en klassenbezoeken** worden onder de loep genomen zodat het beter aansluit bij de ontwikkeling van de medewerkers en de school. Ook gaan we binnen het team het samen leren versterken.

## Professionaliseringsbeleid

Professionalisering omvat veel verschillende activiteiten die gericht zijn op persoonlijke en professionele ontwikkeling en heeft betrekking op kennis, inzicht, beroepshouding en vaardigheden. We maken onderscheid in professionalisering gericht op schoolontwikkeling, op de huidige taak of functie, op persoonlijke ontwikkeling, toekomstige taken of functies (loopbaan) en/of wettelijk verplichte cursussen.

Het doel van dit professionaliseringsbeleid heeft betrekking op de volgende onderwerpen:

- Wederzijdse afstemming tussen de wensen van de school en de medewerker met betrekking tot zijn professionele en persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkelingsdoelen.
- Het onderhouden van de vastgestelde bekwaamheidseisen en voldoen aan competentieprofielen, voor zover van toepassing voor directie, leraren en onderwijsondersteunend personeel.
- Vergroting van de mogelijkheden tot mobiliteit binnen en buiten de eigen school door bredere inzetbaarheid van medewerkers op zowel de interne (binnen de stichting) als de externe (regionale en landelijke) arbeidsmarkt.
- Het faciliteren van het onderling uitwisselen van kennis en expertise van de medewerkers.

Jaarlijks worden op schoolniveau de budgetten vastgesteld die beschikbaar zijn voor scholing en professionalisering. Deze worden opgenomen in de begroting.

Beleidskeuzes ten aanzien van professionalisering van medewerkers zijn gericht op scholings- en begeleidingsaanbod ten aanzien van:

- Schoolniveau.  
Betrekking hebbend op de school-ontwikkel thema's.

- Groepen medewerkers en/of specialisten.  
Schoolopleiders in de school, HBHV, IB- en RT, taal- dyslexie en management.
- Individueel niveau, via de Talent Primair Academie en op basis van persoonlijk ontwikkelingsplan.
- Groepsniveau.  
Begeleiding van individuele leerlingen en/of groepen.

Vanaf januari 2016 wordt op bestuursniveau gewerkt met [Talent Academie](#), een web-based programma van OinO-advies, de Talentacademie. Met dit programma kan iedere medewerker binnen Talent Primair zijn eigen professionele ontwikkeling bijhouden, beroepsinformatie raadplegen en op termijn een keuze maken uit een aanbod van trainingen. Het aanbod zal in de komende jaren worden aangevuld en uitgewerkt.

In hoofdstuk 7 is te lezen welke scholing wij inzetten voor de verschillende ambities. In elk jaarplan is de professionalisering voor dat schooljaar uitgebreid uitgewerkt.

### [Werkverdeling en taakbeleid](#)

In de CAO Primair Onderwijs 2018-2019 zijn afspraken gemaakt over de werkverdeling in de school. Uitgangspunt hierbij is de dialoog op school. Het team heeft een bepalende rol bij de werkverdeling. De invoerdatum is uiterlijk 1 augustus 2019.

Het werkverdelingsplan vervangt het basis- en het overlegmodel. Door signalen uit de praktijk en een cao-evaluatieonderzoek moest vastgesteld worden dat het werken met twee modellen leidde tot veel onduidelijkheid op de werkvloer. Het overleg kwam onvoldoende tot stand.

Op basis van het op bestuursniveau geformuleerde taakbeleid en werktijdenregeling worden op schoolniveau afspraken vastgelegd in het taakbeleidsplan.

Ten aanzien van onderstaande onderwerpen worden begripsbepaling, afspraken en overzichten in het plan opgenomen.

- Lestaken
- Lesgebonden taken
- School- en overige taken
- Deskundigheidsbevordering

Jaarlijks worden de afspraken geëvalueerd en eventueel aangepast.

Voor de start van het nieuwe schooljaar worden de school- en overige taken door de medewerkers verdeeld en vastgelegd. Alle medewerkers vullen hierna hun persoonlijk rekenmodel in. Dit model is door het bestuurskantoor ontwikkeld en vastgesteld en wordt als bijlage aan het taakbeleidsplan toegevoegd.

Het persoonlijk rekenmodel wordt na invulling besproken en door medewerker en leidinggevende ondertekend en in het personeelsdossier opgenomen.



Het jaartaakbeleid zal, samen met het werkverdelingsplan, worden aangepast aan de gewijzigde wet- en regelgeving en ter instemming aan de PMR worden voorgelegd.

## Formatiebeleid

In het jaarlijks op te stellen formatieplan worden beleidskeuzes en prognoses, uitgangspunten en inzet kwalitatieve formatie beschreven. Het formatieplan wordt ter instemming (PMR, kwalitatieve inzet) en ter advies aan de MR aangeboden.

Vanaf het kalenderjaar 2016 wordt ook de begroting t.a.v. de personele inzet per kalenderjaar opgenomen in 'planning en controle'. Afhankelijk van de prognose van het aantal leerlingen in de verschillende leerjaren en beleidskeuzes wordt een concept kwalitatieve inzet gemaakt. Hierin wordt het aantal groepen en inzet van ondersteunende taken en functies weergegeven.

Medio maart wordt aan alle medewerkers van de school gevraagd hun keuze t.a.v. taken en groepen voor het volgende schooljaar aan te geven. Ook wensen t.a.v. de aanstelling worden hierin geïnventariseerd.

In april worden tijdens een algemene teamvergadering plannen t.a.v. de groepsbezetting besproken en ter advies aan de directie voorgelegd. De directie neemt een besluit en verwerkt dit in het formatieplan.

## Huisvesting

De Comeniusschool is gehuisvest op 1 locatie. Meerder partijen maken ook gebruik van ons gebouw, bijvoorbeeld de muziekfabriek, de SKBNM (peuterspeelzaal) en een ergotherapeut.

Er wordt veel aandacht besteed aan het onderhoud en de uitstraling van het gebouw en de omgeving. Mankementen worden zo snel mogelijk verholpen en rommel wordt opgeruimd. Wij vinden het belangrijk dat de school en haar omgeving er verzorgd uit ziet.

## 7 Fasering

Voor de exacte fasering van de doelen en activiteiten verwijzen wij naar de jaarplannen die jaarlijks in een PDCA-cyclus worden opgesteld, uitgevoerd, geëvalueerd en geborgd. Hieronder volgen algemene thema's, verdeeld over het eerste jaar van deze schoolplanperiode.

Na evaluatie van dit jaarplan zal een voortgangs besluit genomen worden en wordt op basis daarvan een nieuw jaarplan opgesteld.

Per thema globale fasering voor de komende jaren:

Het **welbevinden** van onze leerlingen staat voorop. Kinderen gaan met plezier en nieuwsgierigheid naar school. Welbevinden is voor ons ook plezier in leren, aandacht voor de wereld om ons heen en een blik naar de toekomst. (burgerschap, 21e eeuwse vaardigheden). Kinderen én teamleden werken samen, ieder met zijn eigen autonomie.

jaar 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. verder implementeren methode Kwink</li> <li>2. implementeren Doordacht Lesgeven; plezier in leren</li> <li>3. inzetten lessen Geluuskoffer</li> <li>4. herschrijven veiligheidsplan</li> <li>5. in kaart brengen 21e eeuwse vaardigheden en eerste verbetering</li> </ol>
jaar 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. doorgaande lijn 21e eeuwse vaardigheden</li> <li>2. aanbod burgerschap verbeteren</li> <li>3. verkennen nieuwe doelen op thema welbevinden</li> </ol>
jaar 3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. verbeteringen nieuwe doelen op thema welbevinden</li> </ol>
jaar 4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. borgen</li> </ol>

De leerlingen krijgen instructie en verwerking **op maat**, passend bij hun onderwijsbehoefte en niveau. We streven naar opbrengsten die passend zijn bij onze populatie; we scoren altijd boven de gemiddelde niveauwaarde van 4,0 bij de Cito afname. Per vak hebben we goed in beeld wat 'op maat' betekent en hoe wij hier op school lesgeven.

jaar 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taal: implementatie nieuwe taalmethode, leesbevordering binnen de school, uitzoeken nieuwe technisch- en begrijpend leesmethode</li> <li>2. Rekenen: implementatie afspraken uit rekenverbetertraject</li> <li>3. borging "Doordacht lesgeven"; sterke didactisch aanpak staat</li> </ol>
jaar 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. borging taalmethode</li> <li>2. implementatie nieuwe technisch- en begrijpend leesmethode</li> <li>3. nieuwe curriculum verkennen en aanpak bespreken</li> </ol>
jaar 3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. het 'aanbod op maat' borgen. Per vak verbeteringen waar nodig en afspraken aanscherpen</li> <li>2. nieuwe curriculum volgen en inzetten op school</li> <li>3. aanbod op maat ook versterken bij WO en Engels</li> </ol>
jaar 4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. borgen afspraken, analyse 'aanbod op maat' voor verdere plannen</li> </ol>

**Verantwoordelijkheid:** Samen met ouders en kinderen zijn we verantwoordelijk voor het leren. We leren kinderen verantwoordelijkheid te nemen voor hun ontwikkeling en betrekken ze bij gesprekken met hun ouders en de leerkracht. Kinderen kunnen zelfstandiger aan hun weektaak en kunnen bewuste keuzes maken om hun doelen te bereiken.

jaar 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. opzetten doorgaande lijn voor zelfstandig werken en het aanleren van verantwoordelijkheid bij kinderen</li> <li>2. we maken het leren meer zichtbaar; per groep of per kind</li> <li>3. betrekken van kinderen bij oudergesprekken</li> </ol>
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

jaar 2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. borgen en verbeteren doorgaande lijn voor zelfstandig werken en het aanleren van verantwoordelijkheid bij kinderen</li> <li>2. verder vormgeven kindgesprekken/ouder-kind-leerkracht gesprekken</li> </ol>
jaar 3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. borgen afspraken en verkennen verbeteringen</li> </ol>
jaar 4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. inzetten verbeteringen op thema verantwoordelijkheid</li> </ol>

Het **imago** van de school is goed en het leerlingenaantal is gegroeid. Iedereen weet, ook buiten onze school, hoe fijn het bij ons is. We zijn trots op onze school en stralen dit uit.

alle jaren	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. de visie en missie van de school is zichtbaar en voelbaar in de school</li> <li>2. alle mogelijke manieren om onze zichtbaarheid (letterlijk en figuurlijk) worden ingezet om ook 'de wereld om ons heen' te laten zien waar wij voor staan</li> <li>3. het gebouw en de omgeving blijft netjes en goed onderhouden</li> <li>4. we versterken de samenwerking met externe partijen</li> </ol>
------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Voor meer informatie verwijzen wij naar onderstaande lijsten met relevante documenten.

<b>Schooldocumenten</b>	<b>Opmerkingen</b>
Managementrapportage	Jaarlijks
Schoolgids	Jaarlijks
Schoolplan en jaarplanning	Vierjaarlijks / jaarlijks
School ondersteuningsprofiel	Vierjaarlijks
Werkverdelingsplan	Vierjaarlijks
Veiligheidsplan	Vierjaarlijks