

Schoolplan 2015-2019 'Eenheid in verscheidenheid'

Christelijke Montessorischool De Abeel

Abeelstraat 30

2565 XP Den Haag

070-3607053

info@montessori-cms.nl

www.montessori-cms.nl

Onderdeel van:

Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland (MZH)

Preludeweg 15-17

2402 HB Alphen aan den Rijn

www.montessori-mzh.nl



Montessori Onderwijs Zuid-Holland

Vaststellingsdocument

Voorzitter College van Bestuur

Mevr. C. Willemse

Voorzitter Medezeggenschapsraad

Dhr. P. Janssen

Inhoud	Pagina
1. Inleiding	3
2. Onze school	4
3. Uitgangspunten schoolbestuur en onze ambitie	6
4. Kort terugblikken en vooruitkijken	7
5. De beleidsvoornemens voor 2015-2019 in vogelvlucht	9
5.0. Organisatie	10
5.1. Kwaliteitszorg en Onderwijs	13
5.2. Personeel	24
5.3. Middelen en financiën	27
6. Bijlagen	29

1. Inleiding

In dit schoolplan kijken we kort en bondig terug op de doelstellingen én de behaalde resultaten van de afgelopen jaren.

Daarnaast dient dit plan de komende jaren als basis voor het opstellen en uitvoeren van alle komende en reeds aanwezige plannen, beleidsstukken en procedures in één samenhangend geheel. Tot slot is het een verantwoording naar collega's, bestuur, ouders en inspectie van gevoerd en te voeren beleid.

Dit plan is de basis van een goed vervolg op de in gang gezette ontwikkelingen op onderwijskundig- en op personeelsgebied. Deze ontwikkelingen zijn gebaseerd op de visie en missie die in het schooljaar 2014 - 2015 door het team werd geformuleerd. De ideeën van Maria Montessori blijven vanzelfsprekend leidend en zullen op hernieuwde wijze ingezet worden. De consequenties en implicaties van deze werkwijze zullen in dit plan nader verduidelijkt worden.

De voor de komende periode geplande beleidsvoornemens hebben betrekking op de volgende vier hoofdstukken:

- Organisatie
- Kwaliteitszorg en Onderwijs
- Personeel
- Middelen en financiën

We beschrijven voor elk van de genoemde hoofddomeinen de beoogde resultaten en de geplande aanpak voor de komende periode. De beleidsvoornemens worden geplaatst binnen de kaders van onze wettelijke opdracht en de afspraken die wij in breder MZH-verband hebben gemaakt.

Mieke Wits

Directeur

2. Onze school

In 2007 was het motto van het schoolplan: 'Samen maken we een goede school'¹. Er was voor het eerst in lange tijd stabiliteit op directieurniveau en er kon gewerkt worden aan een consistent beleid.

De afgelopen vijf jaar stond: 'Samen bouwen aan een betere school' centraal. De nieuwbouw en alles wat daarbij kwam kijken, beïnvloedden de uitvoering van het beleid en het dagelijkse schoolleven. Ondertussen werd er ook 'gebouwd' aan onderwijskwaliteit.

Van 2015 tot 2019 willen wij investeren in 'eenheid in verscheidenheid'. Op alle gebieden streven wij dit na. In dit hoofdstuk wordt dat toegelicht. Het loopt als een rode draad door het hele schoolplan.

Onze leerlingen

Wij vinden dat onze 300 leerlingen in al hun diversiteit mogen zijn wie ze zijn en als individu moeten worden benaderd conform het uitgangspunt van Maria Montessori. Zij komen zowel uit de Bomenbuurt als uit een ruim gebied daaromheen. De populatie kunnen we globaal als volgt karakteriseren: overwegend autochtone kinderen uit gezinnen met hoger opgeleide ouders. Er worden ruim dertig verschillende nationaliteiten vertegenwoordigd, deels uit gemengde huwelijken. Ruim één op de drie kinderen heeft gescheiden ouders. Relatief veel ouders en verzorgers werken in de culturele sector en/of hebben een kunstzinnig beroep.²

Er zijn heterogene groepen, 1-2 onderbouw, 3-4-5 middenbouw, 6-7-8 bovenbouw geleid door één of twee leerkrachten. Vier parallelgroepen vormen een bouw; leerkrachten werken samen en stemmen de werkwijzen op elkaar af.

De onder-, midden- en bovenbouw samen vormen de school. Er wordt gewerkt aan het beschrijven en uitvoeren van doorgaande leerlijnen, aan het afstemmen van lesstof op de doorgaande lijn en aan een soepele overgang naar de volgende bouw.

¹ Bijlage 15 Schoolplannen 2007-2011 en 2011-2015

² Bijlage 12 Overzicht leerlingpopulatie en aantallen

Ons team

De eerder genoemde verscheidenheid is er ook binnen het team; een goede mix van ervaren en startende leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel, ieder met zijn eigen kwaliteiten, ambities en ontwikkelpunten. Samen vormen de individuele teamleden weer een eenheid: het schoolteam van CMS De Abeel. In gezamenlijkheid werken we aan het beste onderwijs voor onze leerlingen.

De afgelopen veertig jaren hebben vijftien directeuren elkaar opgevolgd. Als gevolg daarvan is het beleid niet altijd duidelijk en consistent geweest. De afgelopen periode is er gewerkt aan verbetering daarvan en in de komende jaren zal het team verder gaan op de ingeslagen weg van werken vanuit een gezamenlijk gedragen visie en missie. De visie en missie zal als fundament fungeren om uiteindelijk toe te kunnen groeien naar een professionele cultuur waarin optimaal onderwijs verzorgd wordt.

Ons gebouw

In een iets groter verband hebben we met de twee andere gebruikers van ons nieuwe gebouw een bijzondere samenwerking: de Openbare Montessorischool Valkenbos vallend onder De Haagse Scholen en de commerciële kinderopvangorganisatie 2Samen. Een unieke samenwerking met grote meerwaarde. Diverse faciliteiten worden gedeeld en gezamenlijk gebruikt en ervaring, kennis en kunde worden uitgewisseld. De samenwerking is geformaliseerd in een beheerscontract waarin afspraken staan over zakelijke onderwerpen.

Het bestuur

De stichting MZH wordt gevormd door vijf scholen die vanzelfsprekend verschillend, maar op een aantal gebieden een eenheid zijn. Voorbeelden daarvan zijn te vinden op bestuurs- en beleidsniveau, op financieel-administratief gebied en bij de aankoop van materiaal en methodes. De professionalisering van de medewerkers vindt in toenemende mate plaats in gezamenlijk verband.

‘Eenheid in verscheidenheid’: Maria Montessori zou het bedacht kunnen hebben.

3. Uitgangspunten schoolbestuur en missie en visie

Samen met vier andere montessorischolen vormen wij de Stichting Montessorionderwijs Zuid-Holland. De stichting heeft voor haar scholen in het strategisch beleidsplan³ richtlijnen vastgesteld voor de vormgeving van het onderwijs. De missie en visie zijn op bestuursniveau geformuleerd en per school uitgewerkt. De kernwaarden van MZH zijn gericht op Kind, Toekomst, Resultaat en Maatschappij. Bij het onderwijs gaat het er bij ons in essentie steeds om dat leerlingen zelfverzekerd, zelfstandig en competent de volgende stap in hun ontwikkeling kunnen zetten. Onze stichting stelt zich ten doel het optimaal presteren van alle individuele leerlingen én hun geluk en welbevinden te realiseren.

Onze school heeft de bestuurlijke richtlijnen omgezet in schoolspecifiek beleid gebaseerd op onze missie en visie en passend bij de kenmerken van de actuele populatie kinderen, de mogelijkheden van het personeel, de beschikbaarheid van middelen & financiën en de huisvesting.

Onze missie

CMS De Abeel is een christelijke montessorischool. De school staat open voor iedereen, met respect voor ieders culturele en/of levensbeschouwelijke achtergrond. Ons doel is om de kinderen voor te bereiden op de samenleving waarin zij als sociaal en zelfredzaam individu kunnen functioneren.

Belangrijke waarden die de basis vormen voor onze missie en visie⁴ zijn:

- Zelfstandigheid
- Veiligheid
- Vertrouwen
- Gelijkwaardigheid
- Openheid

³ Bijlage 17 Strategisch Beleidsplan MZH 2013 - 2017

⁴ Bijlage 9 Missie en visie CMS De Abeel

4. Kort terugblikken en vooruitkijken

In de periode 2011-2015 hebben we vooral ingezet op:

- Kwaliteit van het onderwijs: intensivering van doelgericht werken, vervangen van methodes, invoeren leerlijnen
- Invoering van het ontwikkelingsperspectief, passend onderwijs en een leerlingvolgsysteem sociaal-emotionele ontwikkeling
- Professionalisering en teamsamenwerking: gesprekkencyclus intensiveren, uitvoeren functiemix
- Ouderbetrokkenheid
- Project Nieuwbouw: van opstellen Plan van Eisen en architectenselectie, via 2 verhuizingen tot opening van het gebouw.
- Vernieuwing en gebruik ICT: op leerling, leerkracht- en organisatieniveau

De belangrijkste resultaten en conclusies zijn:

- Onderwijskundige resultaten zijn op niveau, basisarrangement van onderwijsinspectie⁵
 - Uitstekende resultaten rekenen. Bij groep 3 en 4 is technisch lezen en spelling zwak, in de hogere leerjaren is dat op niveau. Begrijpend lezen is in alle leerjaren op niveau.
 - Zes nieuwe methodes: taal, spelling, rekenen, topografie, Engels en muziek
 - Het werken met een volgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling staat gepland voor de komende periode.
 - Doelgericht werken volgens leerlijnen is in ontwikkeling
- Zorg
 - Passend onderwijs ingevoerd, Schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld⁶
 - Ontwikkelingsperspectief opgesteld waar nodig
 - Schoolmaatschappelijk werk (SMW) is verbeterd
 - Parnassys ingevoerd

⁵ Bijlage 5 Inspectierapport 2011

⁶ Bijlage 16 SOP

- Personeel
 - Volledig bevoegde leerkrachten, geen onvervulde vacatures
 - 90% van de leerkrachten deed een post-HBO opleiding of is hoger geschoold
 - Gesprekkencyclus verdient aandacht
 - Functiemix nog niet op niveau

- Nieuwbouw gerealiseerd en reeds een jaar in gebruik met volledig vernieuwde ICT-werkomgeving

- Financiën zijn op orde⁷
 - Jaarrekeningen zijn afgesloten conform begrotingen
 - Reserves zijn voldoende
 - Meerjarenbegroting geeft een positief beeld

- PR, Communicatie, ouderbetrokkenheid
 - Goede naam, wachtlijst voor alle jaren
 - Inzet ouders groot als hulpouder bij allerlei activiteiten
 - Actieve MR
 - Twee oudertevredenheidsenquêtes met zeer goede scores
 - Actuele website

Beleidsvoornemens

Systematisch en planmatig werken aan kwaliteit is noodzakelijk. Daarom gaan we ons de komende jaren richten op een permanente, cyclische aandacht voor het bepalen, bewaken en verbeteren van de kwaliteit op vier gebieden.

⁷ Bijlage 11 MZH-jaarverslag 2014

5. Beleidsvoornemens van CMS De Abeel 2015 – 2019

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs, tevens ligt er een bestuurlijke opdracht. In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe CMS De Abeel hieraan voldoet.

In de volgende paragrafen worden de beleidsvoornemens uitgewerkt en vertaald naar concreet meetbare, schoolspecifieke acties.

- 5.0 Organisatie
- 5.1 Kwaliteitszorg en Onderwijs
- 5.2 Personeel
- 5.3 Middelen en financiën

De beleidsvoornemens zijn gebaseerd op de uitkomsten van onder meer:

- Inspectiebezoek 2011
- Evaluatie van schoolplan en jaarplannen 2011-2014
- Cito-leerlingvolgsysteem
- Missie en visie 2015
- Zelfevaluatie en SWOT-analyse tijdens studiedagen 2014-2015
- Gesprekken met teamleden, MR en MT
- Oudertevredenheidsonderzoek van 2015
- RI & E van 2015

5.0 Organisatie

Op CMS De Abeel is weinig vastgelegd in protocollen, planningen en afspraken. Doel voor de komende jaren is het creëren van een effectieve en duidelijk beschreven organisatie zodat de werkomstandigheden en de communicatie optimaal zijn, kinderen, personeel en ouders zich veilig voelen en er een grote betrokkenheid van ouders is bij de ontwikkeling van hun kind op school.

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
O1 Heldere organisatie-structuur	Management structuur vastleggen in organogram	Ieder teamlid kent zijn taak, draagt zijn verantwoordelijkheid, als individu en als onderdeel van een groep	8 - 2015	Directeur	Directeur maakt organogram		
			9 - 2015	Directeur en ST	Organogram wordt besproken in ST		
			10 - 2015	Team	Organogram wordt beoordeeld door team	11 - 2016	
O2 Beschrijving van alle functies en (school)taken, regels, gebruiken	Vastleggen van alle functies en (school)taken, regels, gebruiken	Er is overzicht, eenduidigheid, helderheid waardoor er rust, openheid, vertrouwen is bij team, kinderen, ouders en samenwerkingspartners	8 - 2015 tot 10 - 2015	Directeur	Directeur beschrijft functies o.b.v. het IPB van MZH	10 - 2015	
			8 - 2015 tot 6 - 2016	Leerkrachten	Dir. en lkr. beschrijven schooltaken, regels en gebruiken	6 - 2016	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
O3 Effectieve communicatie	Inhoud en tijdstip van bouw-, team- en stuurteam-vergaderingen, opnemen in jaarplanner a.d.h.v. Schoolplan en Jaarplan	De interne communicatie en de vergaderingen zijn effectief en gekoppeld aan het school- en jaarplan. Iedereen kent de planning. Alle medewerkers handelen volgens de kenmerken van de professionele cultuur	8 - 2015	IB-2 en directeur	Schoolplan met planning onder de aandacht brengen	8 - 2015	
	Gebruik server als digitaal archief	Iedereen gebruikt de server en de digitale team-agenda	8 - 2015	Allen		4 - 2016	
	Personeels-tevredenheid-enquête afnemen. Analyseren en beleid op maken	100% respons en hoge tevredenheid	4 - 2016	Directeur-administratrice	Opzetten in Parnassys. Medewerkers vullen enquête in.		
					Directeur verwerkt uitslag, deelt het met het team, plant vervolgacties	6 - 2016	
O4 Veiligheidsbeleid beschreven en actueel	Advies Perspectief inzake RI & E uitwerken en uitvoeren. Sociaal Veiligheidsplan opstellen.	Medewerkers, ouders, kinderen en bezoekers voelen zich veilig en weten wat te doen in geval van ongewenste situaties	10 - 2015	Directeur	Directeur verwerkt advies, draagt zorg voor de realisatie van de aanbevelingen door betreffende personen	6 - 2016	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
	<p>Incidenten-registratie op orde maken en up to date houden</p> <p>Tevredenheid-enquêtes uitvoeren, zie punt 4.1, 4.2, 4.3 in H 5.1</p>	Incidenten worden voorkomen dan wel naar tevredenheid behandeld/opgelost	doorlopend	Conciërge en directeur	<p>directeur instrueert conciërge</p> <p>directeur evalueert 1 x per jaar</p>	<p>2 – 2016</p> <p>Jaarlijks maand 11 door directeur en conciërge</p>	
<p>O5 Ouderbetrokkenheid is hoog.</p> <p>Ouders worden betrokken als partner bij de school</p>	<p>Jaarplan OuderKLUP opstellen adhv praktijk.</p> <p>Overige activiteiten van ouders binnen school worden beschreven in AbeelWijzer zie O1</p>	Activiteiten waarbij een beroep wordt gedaan op ouders zijn beschreven in Abeelwijzer	<p>9 - 2015 Start</p> <p>6 - 2016</p>	<p>OuderKLUPleden leggen tijdens het jaar de acties vast in concept</p> <p>Check contactpersonen en directeur</p> <p>Team akkoord MR informeren</p>	6 - 2017		
Ouders worden betrokken als partner bij het onderwijs	Zie 4.1 onder 5						

5.1. Kwaliteitszorg en onderwijs

In deze paragraaf zijn de schoolspecifieke acties in het kader van onze kwaliteitszorg en ons onderwijs opgenomen. Professionalisering en deskundigheidsbevordering zijn ondergebracht in de paragraaf 'personeelsbeleid'.

Het nummer voor de doelstelling komt overeen met het nummer in het toezichtskader van de inspectie.

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
A. OPBRENGSTEN							
Kwaliteitsaspect 1: De opbrengsten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie verwacht mag worden							
1.2 De opbrengsten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie verwacht mag worden	Technisch lezen in MB aanpakken aan de hand van CED-doelen	Zie doelstelling	9 - 2015 tot 1 - 2017	MB en IB-Inge	IB overlegt met MB en maakt planning. Registratie gebeurt volgens afspraak	1 - 2016 aan de hand van toetsresultaten	
1.4 Leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden	Zorg beschrijven, leerkracht op de hoogte brengen van hun aandeel in de zorg	Leerkrachten voeren hun aandeel uit, tonen inzicht in niveau en acties mbt onderwijsbehoefte, tonen in Parnassys de stand van zaken	9 - 2015 en 3 - 2016	IB-Inge IB-Inge IB-Lies	Lijn van zorg toelichten in team, lijn van zorg in groepsbespreking gebruiken	4 - 2016 IB-Directeur-Team na groepsbesprekingen	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
1.5 De sociale competenties liggen op een niveau dat mag verwacht worden	Mogelijkheden inventariseren om deze competenties in beeld te brengen en te registreren	Wij kunnen aangeven hoe wij de sociale competenties observeren en beoordelen en te registreren	9 - 2016	Werkgroep	Inventariseert de mogelijkheden		
			1 - 2017	Werkgroep	Start gekozen middel op proef	1 - . 2017 in teamvergadering	
			1 - 2018	Allen	Afspraken rond gebruik gekozen middel invoeren	1 - 2019 in teamvergadering	
B. ONDERWIJSLEERPROCES							
Kwaliteitsaspect 2: De aangeboden leerinhouden bereiden de leerlingen voor op vervolgonderwijs en samenleving							
2.0 Aanpassen van inhouden, aanbiedingen en verwerkingen kosmisch onderwijs	Werkgroep verdiept zich in aanpassing van kosmisch onderwijs (de zaakvakken)	Ons aanbod is eigentijds en werkbaar, er is een doorgaande lijn van groep 0 t/m 8	9 - 2016	Team	Werkgroep samenstellen		
			2 - 2017	Werkgroep	Oriëntatie	2 - 2017	
			9 - 2017	Team	delen met team uitproberen	9 - 2017	
			6 - 2018	Team	Beslissen	6 - 2018	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
2.1.1 Bij de aangeboden leerinhouden voor Nederlandse taal en rekenen en wiskunde betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstellingen.	Taal : Leerkrachten krijgen overzicht doelen Leerkrachten bepalen hoe deze doelen te realiseren. Gebruik Taal: Doen! integreren	De leerkracht kent, werkt met, en registreert de doelen. Leerkracht heeft zicht op de ontwikkeling van de individuele leerling en kan aanpak aanpassen.	9 - 2015	MB-BB-IB	Bespreken van doelen, hoe te bereiken, met welke lessen en welke materialen, hoe te registreren, tijdens de maandelijkse bouwvergadering.	1 - 2016	
			9 - 2016		Gebruik registratie bespreken, aanpassen, uitbreiden.	9 - 2016	
			1 - 2017		Registratie is weergave van de ontwikkeling van de leerlingen	1 - 2017	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
2.1.2 Bij de aangeboden leerinhouden voor rekenen en wiskunde betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstellingen.	Werkwijze Alles Telt inventariseren, combineren met registratie voor groep 3 t/m 8	ledere leerkracht heeft inzicht in doelen, weet welke per jaar bereikt worden, zorgt dat leerlingen hun aandeel kennen in kiezen en bereiken van doelen, geeft groepslessen volgens vastgesteld schema en houdt dit bij in admin. Kan overzicht tonen van de vorderingen van de leerlingen, kan aantonen wat noodzakelijke acties zijn.	9 - 2015 leerkracht kent CED-doelen	Leerkrachten met IB			
	Werkgroep instellen om registratie in combinatie met vrije werkkeuze RW te realiseren		9 - 2016	Team	Overleg op bouwvergadering. Uitwerking voorstel in werkgroep		
			11 - 2016 tot 1 - 2017	Leerkrachten	Op proef leerlingen betrekken in keuze, vrije werkkeuze zoals vormgegeven in werkgroep		
	Werkwijze nav proef vaststellen		4 - 2017		Toepassen werkwijze		
			9 - 2017			6 - 2018, in bouw en stuurteam	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
2.5 De school heeft een specifiek aanbod om sociale competenties te ontwikkelen	Oriënteren op mogelijkheden, wat is er, wat missen we, wat zouden we kunnen gebruiken, uitproberen en beslissen.	Leerkrachten gebruiken een duidelijke leerlijn en een observatie- en registratiemethode om sociale competenties in beeld te brengen	9 - 2016	Werkgroep	Werkgroep samenstellen		
			10 - 2016	Werkgroep	Werkgroep inventariseert behoeften en mogelijkheden.		
			11 - 2016	Werkgroep-team	Werkgroep legt hun keuze voor in teamvergadering en stelt proef voor start proef.		
			5 - 2017	Werkgroep	Beslissing keuze in team-maken nav proef. Start in 8 - 2017	1 - 2018	
2.6 De school heeft een aanbod gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit in de samenleving	Teamleden nemen kennis van documenten NMV over burgerschap. In bouw bespreken wat er in de groep wordt aangeboden, wat er bij filosofie wordt aangeboden en wat er in het aanbod aangevuld moet worden.	Zie doelstelling	2 - 2016 tot 4 - 2016	Bouwcoördinatoren i.s.m. Marianne Scheeper	In de bouw en in het stuurteam	4 - 2016 bepalen van aanpassingen 2 - 2017 evalueren van het werken met de aanpassingen	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
Kwaliteitsaspect 3: De leerkrachten geven de leerlingen voldoende onderwijstijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken.							
3.1 De leerkrachten maken efficiënt gebruik van de geplande onderwijstijd	Er wordt een planning gemaakt welke stof in groepslessen wordt aangeboden en welke leerstof individueel verwerkt wordt	Wij hebben inzicht in de onderwijstijd, die besteed wordt aan taal	10 - 2015	Leerkrachten met IB	Aan de hand van de praktijk. Maandelijks in bouwoverleg met de IB	Nov 2015 in stuurteam bepalen welke aanpassingen noodzakelijk zijn 3 - 2016 evalueren in bouw werken met planning 4 - 2016 evalueren in stuurteam, eventueel bijstellen.	
3.1.1 Corrigeren gebeurt efficiënt in het belang van de leerling	In gezamenlijk bouwoverleg, in combinatie met nieuwe werkwijze Taal, rondes maken en observeren bespreken	MB en BB volgt de leerling tijdens rondes, gebruikt het contact met de leerling om individuele instructie te geven. Beslissingen nav observaties tijdens werktijd.	10 - 2015	MB BB IB	MB en BB overlegt hoe om te gaan met corrigeren.	Nov 2015 Opstellen afspraken rond corrigeren en ouders op de hoogte stellen.	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
Kwaliteitsaspect 4: Het schoolklimaat wordt gekenmerkt door veiligheid en respectvolle omgangsvormen							
4.1 Ouders zijn betrokken bij de school door de activiteiten die de school daartoe onderneemt	Betrokkenheid van ouders vergroten bij resultaten en aanbod leerinhouden bijv. tijdens oudergesprekken , via mail, enz.	Ouders geven aan voldoende geïnformeerd te zijn over de vorderingen en zijn op de hoogte van wat wij willen bereiken met de leerlingen	Doorlopend	Directeur en leerkrachten	Gerichte communicatie tussen leerkrachten en ouders Elke 3 jaar ouder-enquête	5 - 2017 Inventarisatie enquête	
	Verslag aanpassen met oa CITO-resultaten	Verslag is aangepast	9 t/m 12 - 2015	Werkgroep verslag	Overleg en terugkoppeling naar team Team bespreekt resultaten werkgroep Aangepast verslag in gebruik	11 - 2015 1 - 2016	
	Leerkrachten geven ouders inzicht leerproces	Ouders voelen zich betrokken bij leerproces	Tijdens de gespreksavonden en wanneer de gelegenheid zich voordoet	leerkrachten	Leerkracht legt ouder uit wat er bereikt is en wat verder gepland is	6 - 2016	
4.2 Leerlingen voelen zich aantoonbaar veilig	Incidenteel geeft gespecialiseerde collega's tips over verbetering van de veiligheid in de groep	Leerkrachten raken geïnspireerd en voeren tips uit, wanneer die van toepassing zijn	8 - 2015 tot 6 - 2016		Tijdens teamvergadering deelt collega haar expertise met ons	10 - 2015	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
	Is er nav de enquête reden voor actie, dan stellen wij een plan op.	Uit de enquête blijkt dat de leerlingen zich veilig voelen.	10 - 2015	Directeur	Directeur en IB analyseert enquête en deelt de resultaten met het team	11 - 2015	
4.3 Het personeel voelt zich aantoonbaar veilig op school	Eens per 3 jaar peiling met enquête	Alle leerkrachten voelen zich veilig	4 - 2016	Directeur Team	Directeur zet enquête klaar. Evaluatie in stuurteam → team Eventueel actieplan	5 - 2016 actieplan nav analyse 5 - 2017 evalueren	
Kwaliteitsaspect 5: De leerkrachten leggen duidelijk uit, organiseren de onderwijsactiviteit efficiënt en houden leerlingen taakbetrokken							
5.2 De leerkrachten realiseren een taakgerichte werksfeer	Leerkrachten bestuderen de leerlijnen en de leerdoelen	Leerkrachten kennen doelen, weten hoe hiermee te werken, om te beginnen bij taal, dan rekenen en wiskunde en leren-leren. Het is zichtbaar in een registratie waar de leerling zich bevindt op de leerlijn	8 - 2015 start	Team o.l.v. IB-Inge	Zie 2.1.1 en 2.1.2	In elke bouwvergadering In elke groepsbespreking met IB-er	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
	Stimuleren vrije werkkeuze Leerlingen worden betrokken bij de te bereiken doelen in relatie tot de vrije werkkeuze	Leerlingen kennen, kiezen en bepalen mee in het bereiken van de gestelde doelen				6 - 2017	
Kwaliteitsaspect 6: De leerkrachten stemmen aanbod, instructie, verwerking en onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling							
6.1 - 6.4 De leerkrachten stemmen aanbod, instructie, verwerking en onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling	Aandacht voor extra uitdaging door opfrissen gebruik geometrie materiaal. beschrijving mogelijkheden door specialist HB	Elke leerkracht heeft de mogelijkheid leerling uitdaging te bieden die bij het kind past, kan dit toepassen in planmatig werken	3 - 2016	Team	Overwegen opfriscursus geometrie.		
			10 - 2016	Gespecialiseerde leerkracht	HB-specialist doet voorstel werkwijze nav haar gedeelde ervaring.		
			1 - 2017	Team	Oriënteringsfase afsluiten met actie. Start uitvoering	10 - 2017 Team	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
C. ZORG EN BEGELEIDING							
Kwaliteitsaspect 7: De leerkrachten volgen systematisch de vorderingen van de leerlingen							
7.1 De school gebruikt samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties van de leerlingen.	IB maakt keuze m.b.t. toetsen. De toetsresultaten worden planmatig verwerkt, waar nodig actie ondernemen, terug te vinden in Parnassys	De leerkracht neemt toetsen volgens afspraak af en voert deze in in Parnassys	9 - 2015	IB-team Directeur	Lijn van zorg is beschreven met toetskalender en afspraken rond administratie. In groepsbespreking komen de toetsresultaten, de registratie en de acties n.a.v. ter sprake.	Elke groepsbespreking 9 - en 3 - per leerkracht. Elk schooljaar in 6 - , de IBers en directeur	
7.2 De leerkrachten volgen en analyseren systematisch de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen	Werkwijze wordt ingevoerd met het aanpakken van het werken met de taaldoelen en later met de rekendoelen	Leerkracht kan een overzicht tonen van de aangeboden leerstof, de resultaten per leerling en eventuele extra acties die ondernomen zijn	9 - 2015-6 - 2019	Leerkrachten o.l.v. IB-Inge	Door het werken met en het registreren van de CED-doelen ontstaat een uniform registratiesysteem binnen de school voor alle leerjaren	Elke groepsbespreking, en in functioneringsgesprekken	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
Kwaliteitsaspect 8: De leerlingen die dat nodig hebben, krijgen extra zorg							
8.1 De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben	Elke leerkracht komt de afspraken na v.w.b. registratie en analyse, zie 7.	Elke leerling krijgt de zorg die het nodig heeft	9 - 2015 voortzetten	Leerkrachten-IB	Registratie en gebruik Parnassys aanpassen en stimuleren	9 - 2015 en 3 - 2016 tijdens groepsbespreking met IB inzien gebruik evalueren 11 - 2015 overleg IB	
	Leerkrachten kennen de lijn van zorg.		Vanaf nov 2015				
	Gebruik protocol dyslexie bevorderen. Oriënteren op protocol dyscalculie.		9 tot 11 - 2015	IB	Protocoldyslexie in planner zetten. Verkennen gebruik protocol dyscalculie.		

5.2 Personeel

De voornemens met betrekking tot het personeelsbeleid staan in nauwe relatie tot het onderwijskundig beleid en de kwaliteitszorg.

Zie ook het MZH-meerjarenbeleidsplan en het MZH-integraal personeelsbeleidsplan.

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele beroepshouding van de medewerkers. We willen groeien naar een professionele cultuur. Hierbij gaan we uit van de aanwezige kwaliteiten en de ervaring van het huidige team en van daar uit werken we aan de ontwikkeling van onze school.

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
P1 Teamleden handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school	Visie en missie levend houden. Jaarlijks bespreken op teambijeenkomsten en in IPB-gesprekken Elkaar aanspreken wanneer handelen afwijkt van afspraken.	Alle teamleden handelen zichtbaar en hoorbaar conform de opgestelde visie	Vanaf 2015	Directeur Team	Bespreken tijdens: klassenbezoeken, teamvergadering, 'wandel-gangen', IPB-gesprekken.	Jaarlijks in 11 en 4 in ST Jaarlijks in 1 ^e teamvergadering	
	Opstellen en Kijkwijzer	Kijkwijzer wordt gebruikt bij klassenbezoeken en collegiale consultatie en IPBgesprekken.	10 - 2015 tot 1 - 2016	Directeur IB2	Voorstel Kijkwijzer naar ST → bouw. 2 - 2016 Vaststellen	6 - 2016	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
P2 Een professionele cultuur	Professionele cultuur als basis stellen voor team	Team heeft professionele cultuur	Voortzetten in 2015-2016	Team		2 - 2016	
	Agenderen in IPB-gesprekken		9 - 2015	Directeur		6 - 2016 2 ^e ronde IPB-gesprek	
	Verwerken in Kijkwijzer, zie ook P1		10 - 2015	Directeur	ST→bouw	2 - 2016	
P3 Medewerkers voelen zich veilig, gezien en gehoord.	Teambuilding-activiteiten Professionele cultuur in praktijk brengen	Men voelt zich veilig.	Vanaf heden	Directeur Team	Zie actiepunten Personeels-tevredenheids-enquête afnemen.	Jaarlijks in maand 11 en 4 in ST	
P4 Werkdrukbeleving is laag/lager	Lesgebonden en overige schooltaken beschrijven. Bespreken in IPB.	Verzuimcijfers onder landelijk gemiddelde. Werkdruk, stress en overbelasting zijn bespreek- en beheersbaar,	Vanaf 2015	Directeur Team	Zie O1	2 - 2016 op studiedagen	
P5 Professionaliseren o.b.v. bestuursakkoord ⁸	Scholingsplan opstellen. In IPBgesprekken aan orde Specialisten opleiden.	Leerkrachten zijn bereid zich te scholen in het belang van de school en in het verlengde van het schoolplan.	Start 9 - 2015	Directeur - leerkrachten	Planning scholing o.b.v. schoolplan combineren met individuele talenten en wensen.	6 - 2016	

⁸ Bijlage 11

5.3. Middelen en financiën

CMS De Abeel is een financieel gezonde school. De begroting van 2015 is sluitend. De jaarrekening van 2014 is conform begroting afgesloten. Er zijn diverse reserves. Er wordt gewerkt a.d.h.v. een meerjaren-investeringsplan (MIP) die gebaseerd is op het strategisch beleidsplan MZH en op het schoolplan. In deze paragraaf beperken we ons tot de schoolspecifieke geldstromen.

Het leerlingaantal van CMS De Abeel stijgt in 2015 significant van 300 naar 315 en stabiliseert de komende jaren. De belangstelling voor de school is groot, er zijn wachtlijsten voor de komende jaren.

Het gebouw heeft de komende jaren relatief weinig onderhoud. Er komt op korte termijn een Meerjaren Onderhoudsplan (MOP) waarop de uitgaven voor onderhoud gebaseerd zullen worden.

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
F1 Sluitende begroting in meerjaren-perspectief waarin voldaan wordt aan eisen van de inspectie	MARAP's analyseren evt. beleid bijstellen. Opstellen reële begroting. Prognoses leerlingaantallen volgen.	Sluitende begroting i.c.m. optimaal onderwijs. Financieel gezonde school met optimale omstandigheden om goed onderwijs te bieden.	Najaar 2015 nieuwe ronde begroting. Jaarlijks	Directeur Controller	Zie actiepunten 1x per kwartaal afspraak met controller. 2x per jaar agenderen op MR.	Maandelijks a.d.h.v. MARAP. Kwartaalrapportages, jaarrekening. i.s.m. controller	
F2 Maximale inkomsten uit verhuur diverse ruimtes	In contact blijven met huurders. verhuurmomenten in kaart brengen. Registreren.	Ruimtes maximaal verhuurd en tevredenheid wederzijds goed.	Doorlopend	Directeur	Zie actiepunten	Twee keer per jaar gesprek met huurders plannen	

Doelstelling	Actiepunten	Resultaat	Planning	Wie	Organisatie	Evaluatie	Status
Wat willen we bereiken?	Wat gaan we doen om dit te bereiken?	Wat maakt ons tevreden?	Wanneer doen we het?	Wie voert het uit?	Hoe gebeurt het?	Wanneer en hoe evalueren we?	
F3 Gebouw optimaal functioneel en comfortabel	Actie zetten op gebreken en overlastgevende zaken. O.a. geluid vide, tocht en kou door gebouw (+/- 10K?)	Gebouw is geheel naar ons zin; comfortabel en functioneel	Vanaf 8 – 2015 voortzetten	Directeur	Volgens A.O. van MZH	Na elke actie	

6. Bijlagen⁹

1. Begroting 2015
2. Begroting ouderbijdrage 2015-2016
3. Beheersovereenkomst Valkenbos-De Abeel/DHS-MZH 2015
4. BFP 2015-2016
5. Inspectierapport 2011
6. IPB MZH 2012
7. Jaarplanner 2015-2016
8. Meerjaren Investeringsplan MZH/ CMS De Abeel
9. Missie Visie De Abeel 2015
10. MR-regelement
11. MZH-jaarverslag 2014
12. Overzicht leerlingpopulatie/-aantallen teldatum oktober 2015
13. Personeeltevredenheids-enquête 201????
14. Schoolgids 2015-2016
15. Schoolplannen CMS De Abeel 2007 – 2011 en 2011-2015
16. Schoolondersteuningsprofiel (SOP) 2013
17. Strategisch beleidsplan MZH 2013-2017
18. Uitslag tevredenheidsonderzoek ouders 2015
19. RI + E 2015

⁹ Op verzoek aan te leveren