

2009 -
2013

Schoolplan Koningin Julianaschool



We
geloven
in de unieke
mogelijkheden
van elk
kind

Colofon

Koningin Julianaschool, Schoolplan 2009 – 2013, Culemborg, September 2009

Koningin Julianaschool

Oranje Nassaulaan 41

4101 JS Culemborg

Telefoon 0345 512951

Julianaschool@gmail.com

www.julianaschool-culemborg.nl

jij bent zo
mooi
anders
dan ik

natuurlijk
niet meer of
minder
maar

zo mooi
anders

ik zou je
nooit
anders dan
anders willen

Hans Andreus

Inhoud

Inleiding en werkwijze.....	5
1. Onze missie en visie	6
2. Kwaliteitszorg	8
3. Evaluatie schoolplan 2005-2009	13
4. Consequenties zelfevaluatie en externe evaluatie voor schoolontwikkeling.....	19
5. Externe en interne ontwikkelingen	28
6. Beleidsvoornemens m.b.t. onderwijsleerproces en onderwijszorgcentrum.....	31
7. Overige beleidsvoornemens	43
8. Lijst met gebruikte afkortingen	55
Formulier instemming schoolplan door de MR	57
Formulier instemming schoolplan door het bevoegd gezag	58

Inleiding en werkwijze

Het schoolplan van de Koningin Julianaschool (KJS) geeft aan waar we als school voor staan en waar we voor gaan.

In de kern is dat samengevat in de missie van onze school: “We geloven in de unieke mogelijkheden van elk kind”. Het schoolplan is geïnspireerd op onze visie op kinderen. Die visie is door de dichter Hans Andreus treffend onder woorden gebracht: “Je bent zo mooi anders dan ik. Natuurlijk niet meer of minder maar zo mooi anders. Ik zou je nooit anders dan anders willen”.

Wie onze school binnenkomt ziet als eerste dit gedicht op de muur. We hebben gemerkt dat deze doeltreffende woorden van Hans Andreus niet alleen de kern van speciaal basisonderwijs raakt, maar ook de emotie van ouders en de motivatie van leerkrachten. Onderwijs vergt niet alleen een professionele inzet van leerkrachten en stafmedewerkers, maar ook een geloof in de unieke mogelijkheden van elk kind, een besef dat elk kind zo mooi anders is.

Het schoolplan 2009 – 2013 beschrijft onze kwaliteitsopvattingen op het gebied van onderwijs en zorg en laat zien wat onze beleidsvoornemens voor 2009-2013 zijn. Het schoolplan geeft ook inzicht in de wijze waarop ons beleid op het gebied van personeelszaken, huisvesting, financiën en communicatie, onderwijs en zorg ondersteunen.

In het schoolplan zijn de ervaringen verwerkt die wij de afgelopen jaren hebben opgedaan en de terugkoppeling die wij kregen in de vorm van tevredenheidsonderzoeken onder ouders, leerkrachten en leerlingen. Ook de feedback die wij kregen uit de periodieke tevredenheidsonderzoeken onder directies en leerkrachten van de scholen die zijn aangesloten bij Samverkan en de kwaliteitsonderzoeken door de Inspectie van het Onderwijs zijn in dit plan verwerkt.

De KJS maakt onderdeel uit van CPOB. Het strategisch beleid op het gebied van personeel, huisvesting, financiën en communicatie volgt het beleid dat op bovenscholniveau is vastgesteld.

Het **schoolplan** wil een informatief en inspirerend beleidsdocument zijn voor het team en de maatstaf op basis waarvan de KJS verantwoording aflegt aan de medezeggenschapsraad, het bestuur, het samenwerkingsverband Samverkan en de inspectie.

In de **schoolgids** werken we de voor ouders en belangstellenden relevante onderdelen van het schoolplan verder uit en leggen we een aansprekende relatie met de dagelijkse praktijk.

In het **kwaliteitshandboek** wordt beschreven hoe wij de kwaliteit van ons werk verankeren en welke werkwijzen en instrumenten wij daarbij hanteren. Alle scholen behorend bij de stichting CPOB werken momenteel aan de verdere ontwikkeling van dit document. Het document ‘Schoolplan in relatie tot kwaliteitsbeleid’ geeft richting aan dit ontwikkelingsproces.

Het schoolplan is tot stand gekomen in overleg met ons team en onze samenwerkingspartners over de koers die we met ons onderwijs en onze zorg willen varen. Teamleden hebben de gelegenheid gehad bij te dragen aan eerste versies van dit schoolplan waarna het schoolplan aan de MR en het bevoegd gezag is voorgelegd.

Marianne van der Schee
Margreeth Boeschoten-Ploeger
Directie Koningin Julianaschool

1. Onze missie en visie

1.1. Schoolbeschrijving en kenmerken van onze werkwijze

De KJS is een school voor: Christelijk Speciaal Basisonderwijs (SBO).

De school staat open voor kinderen met een christelijke en voor kinderen met een andere levensbeschouwelijke achtergrond. We willen de godsdienstige (christelijke) waarden een duidelijke plaats geven in het schoolgebeuren. Als samenwerkingschool wil de KJS een plaats zijn waar kinderen, team en ouders met verschillende levensbeschouwelijke en culturele achtergronden elkaar treffen op basis van gelijkwaardigheid, verdraagzaamheid, verantwoordelijkheid en respect voor elkaar. De KJS besteedt aandacht aan de verschillende godsdiensten en levensvisies, met respect voor ieders overtuiging. Daarmee is de KJS onderdeel van een multiculturele samenleving.

Kinderen moeten zich later zelfstandig kunnen redden binnen het vervolgonderwijs en later hun plek vinden als volwaardige burgers in de maatschappij. Het onderwijs op de KJS moet daar een bijdrage aan leveren. Dat houdt in dat het onderwijs binnen bepaalde grenzen afgestemd is op de behoeften, mogelijkheden en kenmerken van de leerlingen. Dat vraagt van het team in het algemeen, maar van de individuele leerkracht in het bijzonder, aanpassingen van het onderwijs in pedagogisch, didactisch en organisatorisch opzicht. Dit om een doorgaande ontwikkelingslijn voor de kinderen te realiseren die past bij een voor elk kind bij plaatsing vastgesteld ontwikkelingsperspectief.

1.2. School binnen Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Culemborg e.o.

De KJS participeert in een samenwerkingsverband van scholen voor primair onderwijs, voorheen Weer Samen Naar School (WSNS) genoemd. In dit samenwerkingsverband "Samverkan" werken alle scholen voor primair onderwijs uit Culemborg en de bijzondere scholen voor primair onderwijs uit de gemeenten Buren en Geldermalsen (w.o. Asch, Beesd en Meteren) samen. In totaal is dit een samenwerkingsverband van 7 besturen, 20 scholen en ruim 4.000 leerlingen. Aangezien er in de regio Culemborg maar een beperkt aantal scholen voor speciaal basisonderwijs is, heeft de school een streekfunctie. Ongeveer een derde deel van de leerlingen woont buiten de gemeente Culemborg.

1.3. Onze rol en positie in het samenwerkingsverband

Als SBO-school willen we een centrale positie in het samenwerkingsverband innemen. We willen initiatieven nemen in zaken omtrent onderwijs en zorg voor kinderen. Wij willen dit als onderwijszorgcentrum en als kwalitatief hoogstaande school. Daarbij spelen we in op hulpvragen van kinderen die niet langer verantwoord kunnen worden opgevangen binnen het reguliere basisonderwijs en die qua problematiek binnen de toelatingscriteria van onze school vallen.

Middels een jaarlijks te houden enquête meten we de resultaten van onze inspanningen en stellen we de dienstverlening waarnodig bij op basis van verwachtingen van de scholen. Tevens brengen wij jaarlijks onze uitstroomgegevens in kaart en bekijken wij hoe onze positie is binnen het samenwerkingsverband. Genoemde aspecten worden jaarlijks besproken met de coördinatoren van het Samenwerkingsverband.

1.4. Ouders

Op de KJS wordt hard gewerkt om goed onderwijs te verzorgen. Dit geldt voor leerkrachten, medezeggenschapsraad, ouderraad en ouders.

Een geregeld contact met de ouders is één van de zaken waar we niet buiten kunnen en willen. Voor een goede afstemming van de verwachtingen van school en ouders is het belangrijk dat wij hierover voortdurend met elkaar in gesprek blijven.

1.5. Missie

De missie van de KJS luidt:

“Wij geloven in de unieke mogelijkheden van elk kind”

In deze missie komt de centrale waarde van onze school tot uitdrukking. Elk kind is uniek en heeft recht op de ontwikkeling van al zijn mogelijkheden zodat het de best denkbare kans krijgt op volwaardige participatie in de samenleving.

De missie van onze school is daarmee ook de uiterste maatstaf voor de kwaliteit van het onderwijs op basis waarvan wij ons verantwoorden, naar onszelf, naar ouders en hun kinderen en naar de samenleving. De missie geeft betekenis aan ons werk.

1.6. Visie

Wij respecteren kinderen zoals zij zijn. Wij accepteren dat ieder kind verschilt in talent, tempo en temperament en stimuleren hiermee de ontwikkeling van een positief zelfbeeld. De dichter Hans Andreus brengt dit treffend onder woorden: “Je bent zo mooi anders dan ik. Natuurlijk niet meer of minder maar zo mooi anders. Ik zou je nooit anders dan anders willen”.

De KJS wil aan leerlingen optimale begeleiding bieden door hen:

- een veilige leeromgeving aan te bieden waarbinnen zij zichzelf kunnen ontplooiën;
- hen te leren verantwoordelijkheid te dragen voor zichzelf, voor elkaar en voor hun leefomgeving;
- hen voor te bereiden op een zelfstandige en zinvolle rol in de samenleving.

2. Kwaliteitszorg

2.1. Visie op integrale kwaliteitszorg

2.1.1. Kwaliteit is: De goede dingen doen en de dingen goed doen

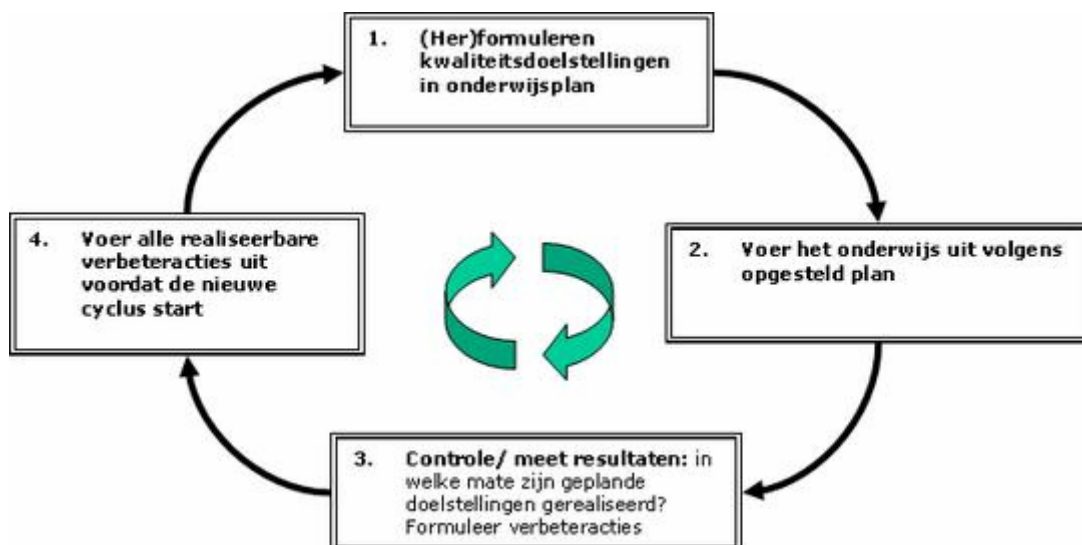
Hierbij gaat het om de mate waarin we erin slagen de gestelde doelen naar tevredenheid van de leerlingen en ouders, het schoolteam, het bestuur en de overheid (inspectie) te realiseren. Heldere en aanvaarde doelen enerzijds en normerende uitspraken (wanneer ben je tevreden) anderzijds geven richting aan de nagestreefde kwaliteit.

Het beleid m.b.t. de schoolorganisatie, de interne en externe communicatie, het personeel, de financiën, de huisvesting en de materiële middelen staan in dienst van de kwaliteit van het onderwijs, dat wij willen realiseren, in hun onderlinge samenhang (integraal):



2.1.2. Systematische en cyclische aandacht voor kwaliteit

Kwaliteitszorg is de permanente, systematische en cyclische aandacht voor het plannen, uitvoeren, checken en verbeteren (de plan-do-check-act (PDCA) cyclus) van beleid t.a.v. de verschillende beleidsgebieden in hun onderlinge samenhang.



Een schoolorganisatie dient zich voortdurend de volgende vragen te stellen:

- Doet de school de goede dingen?
- Doet de school de dingen goed?
- Hoe weet de school dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doet de school met die wetenschap?

2.1.3. Kwaliteitszorg vraagt een professionele leercultuur

Kwaliteitszorg vraagt een professionele cultuur waarin de onderstaande kenmerken herkenbaar zijn:

1. Een gedeelde missie en visie;
2. Denken in samenhangen: verbanden zien en de goede dingen doen;
3. Het expliciteren van persoonlijke werkconcepten: waarom doe ik de dingen, zoals ik het doe?
4. Van en met elkaar leren: in schoolteam en in bovenschools verband;
5. Persoonlijk meesterschap: individueel verantwoordelijkheid nemen voor je eigen professionele ontwikkeling (o.a. via een persoonlijk ontwikkelingsplan).

2.1.4. Kwaliteitszorg start intern en eindigt extern (verantwoording afleggen)

Wij verantwoorden onze beloofde en gerealiseerde kwaliteit naar ouders, het schoolbestuur, de overheid en andere belanghebbenden. Dit doen we aan de hand van schoolplan, schoolgids, jaarplannen en jaarverslagen.

Dit cyclisch proces noemen wij ons **intern kwaliteitszorgsysteem**. Al ons handelen zal via dit cyclisch proces opgezet en uitgevoerd worden. Bij het onderdeel 'borging' wordt gebruik gemaakt van een 'kwaliteitshandboek'. In dit handboek wordt in concrete termen vastgelegd:

- de besproken en beschreven kwaliteit,
- de gerealiseerde kwaliteit,
- de procedures,
- de besluiten en
- de voortgangsafspraken.

Belangrijk is dat het team zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten en dat stappen die genomen worden om de kwaliteit te verbeteren door iedere betrokkene worden gedragen. Dit betekent ook dat er conclusies worden getrokken en maatregelen worden genomen op individueel/leerkracht niveau en schoolniveau. Wij vinden het van belang om hiervoor instrumenten te gebruiken die valide en betrouwbaar zijn (zie hoofdstuk 2.2.).

2.2. Kwaliteitszorgdocumenten

Kwaliteitszorgdocumenten hebben twee functies: ontwikkelen en verantwoorden. We onderscheiden de volgende kwaliteitszorgdocumenten. Deze documenten zijn onderdeel van het interne kwaliteitszorgsysteem.

Schoolplan

Dit is een document waarin de evaluatie van de afgelopen 4 jaar en de te ontwikkelen kwaliteit voor de komende 4 jaar beschreven wordt. De gewenste kwaliteit staat centraal.

Het schoolplan vervult een functie op het gebied van schoolontwikkeling en van interne en externe verantwoording en is nauw verbonden met de PLAN fase in de PDCA-cyclus.

Jaarplan

In het jaarplan worden de beleidsvoornemens in het schoolplan uitgewerkt in concrete activiteiten. Het jaarplan heeft vooral een functie op het gebied van schoolontwikkeling en hoort bij de PLAN-fase in de PDCA-cyclus.

Kwaliteitshandboek

In het kwaliteitshandboek staan de gehanteerde werkwijzen en procedures m.b.t. de uitvoeringspraktijk op de verschillende beleidsterreinen: onderwijs en leerlingenzorg, personeel, huisvesting en andere materiële voorzieningen, financiën; in- en externe communicatie en samenwerking. Het bestaande beleid en de bestaande kwaliteit staan centraal. Het kwaliteitshandboek kan gebruikt worden voor verantwoording aan inspectie en andere belanghebbenden. In de PDCA-cyclus heeft een kwaliteitshandboek primair een DO-functie.

Jaarverslag

In een jaarverslag worden de resultaten m.b.t. de verschillende beleidsterreinen beschreven. Het jaarverslag heeft primair een interne verantwoordingsfunctie. Het wettelijk verplichte financiële jaarverslag heeft primair een externe verantwoordingsfunctie. In de PDCA-cyclus heeft het jaarverslag een CHECK- en een ACT-functie.

Schoolgids

In een schoolgids worden de voor ouders relevante en wettelijk verplichte onderdelen uit schoolplan, kwaliteitshandboek, jaarplan en jaarverslag beschreven. De schoolgids heeft primair een verantwoordingsfunctie naar de ouders.

In de PDCA-cyclus heeft de schoolgids zowel een PLAN-, DO-, als een CHECK-functie.

2.3. Instrumenten voor kwaliteitszorg

2.3.1. Zelfevaluatie m.b.t. leerlingen

Ontwikkelingsperspectief

Voor alle leerlingen wordt het instroomprofiel gekoppeld aan de mogelijkheden van het kind. Het daarbij behorend ontwikkelingsperspectief geeft de voorlopige uitstroommogelijkheid aan. Deze gegevens zijn een leidraad voor de leerling-bespreking en het oudergesprek.

Cito-toetsresultaten

Jaarlijks wordt bekeken hoe de resultaten zich ontwikkelen en of het resultaat overeenstemt met de verwachtingen die we bij de groep hadden. Daarnaast worden jaarlijks trendanalyses gemaakt van de toetsresultaten uit het Cito-LVS.

Leerling-besprekingen en groepsplanbesprekingen

De intern begeleider bespreekt met de groepsleerkrachten de toetsresultaten; de problematiek van de leerlingen, de groepsplannen en de handelingsplannen. Dit gebeurt in totaal vier keer per jaar. Aan het eind van het jaar vindt de overdracht plaats van leerling-gegevens aan de nieuwe leerkracht.

Het aantal verwijzingen naar scholen voor speciaal onderwijs en de REC-scholen en terugplaatsingen

Deze worden jaarlijks in het jaarverslag opgenomen.

Uitstroom van leerlingen naar voortgezet onderwijs

Deze worden jaarlijks in het jaarverslag opgenomen.

Tevredenheidonderzoek bij leerlingen

Iedere schoolplanperiode wordt een tevredenheidonderzoek onder de leerlingen van de bovenbouw gehouden.

2.3.2. Zelfevaluatie m.b.t. het onderwijsleerproces

Lesobservaties

De intern begeleiders wonen structureel lessen bij ter voorbereiding op de leerling-bespreking. De directie observeert ter voorbereiding op het jaarlijks functioneringsgesprek. De werkgroepleden in de commissies rekenen, taal, lezen en spelling brengen incidenteel een bezoek om de doorgaande lijn in de groepen te bewaken.

Team- en bouwvergaderingen en studiedagen

Op deze vergaderingen wordt regelmatig gesproken over de kwaliteitsverbetering/professionele deskundigheid van de leerkrachten. Tevens wordt gesproken over de (kwaliteit van) gebruikte lesmethodes en de resultaten die daarmee behaald worden, zie ontwikkelingsperspectief.

2.3.3. Zelfevaluatie m.b.t. het personeel

Professionalisering/competentieontwikkeling

In het kader van IPB (intervisie) maken leerkrachten persoonlijke actieplannen (PAP's) die tijdens een functioneringsgesprek aan de orde komen.

In-, door- en uitstroom van personeel

Jaarlijks krijgen leerkrachten de gelegenheid aan te geven of zij binnen of buiten de school (mobiliteit) een andere taak of functie ambiëren. Met nieuwe leerkrachten worden evaluatiegesprekken gehouden over hun ervaringen.

Personeelsgesprekken: functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en voortgangsgesprekken

Jaarlijks hebben personeelsleden een gesprek over het functioneren, de wederzijdse samenwerking en professionalisering respectievelijk competentieontwikkeling.

Ziekteverzuimcijfers

Deze worden in het jaarverslag opgenomen; op eventuele trends kan worden gereageerd.

Tevredenheidonderzoek bij leerkrachten

Iedere schoolplanperiode wordt een tevredenheidonderzoek onder de leerkrachten gehouden.

Een welzijnscan door CPOB voor alle personeel door CPOB, i.s.m. de ARBO

Periodiek vindt er een scan plaats van het welbevinden van personeelsleden.

2.3.4. Zelfevaluatie m.b.t. ouders

Tevredenheidonderzoek bij ouders

Iedere schoolplanperiode wordt een tevredenheidonderzoek onder alle ouders gehouden.

OR en MR

Ouders uit de OR en MR hebben regelmatig gelegenheid hun visie op de kwaliteit van de school met de schoolleiding bespreekbaar te maken.

Oudergesprekken

Tijdens oudergesprekken signaleren leerkrachten wat ouders bezighoudt en stellen elkaar en de directie daarvan op de hoogte.

2.3.5. Zelfevaluatie m.b.t. samenwerkingspartners

De directie en het bestuur van de Koningin Julianaschool hebben Sardes in 2008 opdracht gegeven een notitie te laten ontwikkelen die de drie mogelijke posities van de SBO school schetst in 2012, gegeven een variatie van ontwikkelingen van Passend Onderwijs in Culemborg e.o.

Tevens heeft de school in 2005, 2008 en 2009 een tevredenheidonderzoek afgenomen over de kwaliteit van de geleverde expertise van de Koningin Julianaschool aan het basisonderwijs. Deze enquête werd gehouden onder de directies en de ib-ers van de 20 scholen die aangesloten zijn bij het Samenwerkingsverband Culemborg e.o.

2.3.6. Visie op kwaliteitszorg vanuit de school

De school bewaakt de bovengenoemde procedures zorgvuldig. Elke vier jaar wordt een nieuw schoolplan samengesteld waarin aangegeven wordt wat de hoofdlijnen zijn voor het onderwijskundig beleid. In het schoolplan wordt beschreven welke ontwikkeling de school in de komende periode zal doormaken.

Vanuit het schoolplan worden jaarplannen opgesteld. Elk jaarplan heeft betrekking op het komende schooljaar. De te ondernemen acties worden zoveel mogelijk SMART geformuleerd. Aan het eind van het schooljaar worden de activiteiten geëvalueerd en wordt vastgesteld of de streefdoelen zijn behaald. De evaluatie is tevens uitgangspunt voor het nieuwe jaarplan. Daarnaast wordt vastgesteld hoe het kwaliteitshandboek dient te worden bijgesteld op basis van de ontwikkelingen die de school heeft doorgemaakt.

De zelfevaluatie instrumenten zullen een steeds grotere rol gaan spelen bij het vaststellen van de bereikte kwaliteit. Het is van belang vanuit zoveel mogelijk gezichtspunten informatie te verkrijgen over de behaalde resultaten.

3. Evaluatie schoolplan 2005-2009

De evaluatie van het schoolplan 2005-2009 heeft plaatsgevonden op twee momenten. De eerste studiedag was tijdens de reguliere evaluatie van het jaarplan, in juni 2008. De tweede studiedag vond plaats op 12 juni 2009. Tijdens deze evaluatiemomenten is gekeken naar wat de school heeft willen bereiken, wat daarvan is gelukt, om daarna vervolgstappen te bepalen.

In de beleidsvoornemens van het vorige schoolplan stonden de volgende onderwerpen :

- Levensbeschouwelijke identiteit
- Kwaliteit
- Onderwijsleerproces
- Deskundigheidsbevordering
- Imago KJS

3.1. Levensbeschouwelijke identiteit

De KJS heeft tijdens een studiedag in oktober 2007 op de identiteit van de school gereflecteerd. Tijdens deze studiedag is gesproken over hoe wij onze identiteit willen uitdragen. De school heeft gekozen voor gezamenlijke vieringen en een gecombineerde weekopening en weeksluiting. De methode Kind op maandag is besproken en ook de invulling van het godsdienstonderwijs.

Kenmerken van de KJS zijn:

- Pluriformiteit, d.w.z. dat er ruimte dient te worden geboden aan de verschillende godsdienstige en levensbeschouwelijke opvattingen die er in onze samenleving bestaan.
- Emancipatie en tolerantie, dat wil zeggen dat in de school de principiële gelijkwaardigheid van opvattingen wordt gegarandeerd.

Voornemen: De school zal in oktober 2009 deelnemen aan een gezamenlijke CPOB studiedag over identiteit.

3.2. Kwaliteit

In de afgelopen jaren is op de KJS de leerlingenzorg geïntensiveerd in reactie op een toenemende complexe leerlingenproblematiek. De KJS heeft onder invloed van deze ontwikkeling gekozen voor een uitbreiding van haar staf zodat het hulpaanbod verbreed kon worden. In het afgelopen jaar zijn er interventies gepleegd om te komen tot verhoging van de kwaliteit van de leerlingenzorg. Deze interventies waren gericht op afstemming van het aannamebeleid, behandelingsduur, op eenduidige registratie en het protocoliseren van eenduidige procedures.

Het LVS op de KJS was vooral een registratiesysteem; het is nog geen instrument voor leren en verantwoorden van leerkrachten en geen middel voor sturing in het proces van planmatige zorg dat er op gericht is optimale leerresultaten te garanderen. Het inspectierapport signaleerde (PKO 2006) op dit punt dan ook ruimte voor verbetering. De directie heeft een verbeterproces in gang gezet. De oprichting van een kwaliteitsgroep was een eerste stap. Zij gebruikt daarbij het inspectierapport als prikkel van buiten en de missie van de KJS als intrinsieke prikkel.

Als eerste stap in het proces om de leerkracht eigenaar te maken van een optimaal leerresultaat van zijn leerling, zijn door het MTZ streefdoelen per leerling opgesteld n.a.v. eerdere toetsuitslagen. Deze streefdoelen fungeren als nulmeting en dragen bij aan kwaliteitsverbetering van de zorg.

Deze benadering leidt tot verbeteringen op drie niveaus: de leerling, de leerkracht en de school. Op het eerste niveau zorgt analyse van toetsgegevens voor afstemming van de leerstof en zorg. Op het tweede niveau zijn door de directie initiatieven genomen om de leerkracht te begeleiden in het reflecteren op zijn/haar leerkrachtstijl. Ter verbetering van de communicatie en samenwerking tussen leerling en leerkracht heeft de orthopedagoog de Interactiewijzer en de Bots-vragenlijst gebruikt om, na observatie, de sterke en zwakke punten van leerkrachten te bespreken. Op het derde niveau van het verbeterplan zijn vijf werkgroepen opgericht waarin de leerkrachten participeren. In plaats van passief studiedagen te consumeren worden leerkrachten uitgedaagd in de werkgroepen zelf hun verantwoordelijkheid te nemen (taal, rekenen, spelling, lezen, sociaal-emotionele problematiek en daaraan gekoppeld de invoering van de methode Vreedzame school). Binnen elke werkgroep worden de teamleden uitgedaagd te praten over de samenhang tussen praktijk en theorie en te reflecteren op hun eigen functioneren, zodat leerkrachten hun competenties kunnen verbreden en verdiepen. De werkgroepen presenteren de resultaten regelmatig in het gehele team.

De eerste ervaringen van de verschillende werkgroepen blijken positief te zijn. Op deze manier is er een proces van teamleren ontstaan. De teamleden zijn eigenaar van het leerproces. De diversiteit van het team werkt niet langer verlamdend, maar is potentieel verrijkend en kan stap voor stap bijdragen aan de persoonlijke en interpersoonlijke capaciteit. Leerkrachten staan niet langer aan de zijlijn maar hebben als beginnende leergemeenschap verantwoordelijkheid genomen voor verbetering van de leraar als persoon en daarmee ook voor de kwaliteit van het onderwijs. Het resultaat van de werkgroepen en een procesbeschrijving zijn te lezen in het document: Werkgroepprocessen.

Voornemen: Continuering van de werkgroepen met als doelstelling voor 2009-2010: streefdoelen voor rekenen, spelling, lezen en taal; het bespreken van methodegebonden toetsen; een analyse van CITO rekenen, taal en spelling.

3.3. Onderwijsleerproces

Methode De Vreedzame School

De KJS werkt sinds augustus 2007 met de methode De Vreedzame School. De Vreedzame school heeft tot doel het verbeteren van het sociale en emotionele klimaat in de klas en school. Een Vreedzame School is een gemeenschap, waarin iedereen (leerlingen, ouders en personeel) zich betrokken en verantwoordelijk voelt en op een positieve manier met elkaar omgaat. Het is een school, waar leerlingen een stem hebben, waar leerlingen invloed kunnen uitoefenen op en verantwoordelijk zijn voor het klimaat in de klas en school, op hun eigen leeromgeving en hun eigen ontwikkeling.

De school is bij uitstek een leerschool waarin leerlingen ervaringen kunnen op doen door aan concrete maatschappelijke taken deel te nemen en op die manier vaardigheden te leren die passen bij een actief en betrokken democratisch burgerschap. Onderwijs is niet alleen een voorbereiding op deelname aan de samenleving, het is zelf een belangrijke vorm van samenleven.

De doelen van het programma zijn:

- Vergroting van sociale competentie en met name van vaardigheden in conflictoplossing bij leerlingen, personeel en ouders.
- Verantwoordelijkheid vergroten van kinderen voor de sfeer in school en klas.
- Verbetering van het groepsklimaat. Betere relaties binnen de groep en respect en waardering voor verschillen.

- De school als een democratische gemeenschap. De leerling heeft een stem en iedereen heeft de kans om mee te denken en zich verantwoordelijk en betrokken te voelen.

Het blijkt dat als leerlingen zich verantwoordelijk voelen, er beduidend minder problemen zijn. In de Vreedzame School streven we er nadrukkelijk naar om leerlingen een stem te geven. We nemen leerlingen serieus en we laten hen leren door te doen.

Dit doen we o.a. in de vorm van een **leerlingenraad**. Sinds augustus 2008 nemen 8 leerlingen uit de bovenbouwgroepen zitting in de leerlingenraad samen met een ouderraadslid en een teamlid. De leerlingenraad denkt mee over het wel en wee van school en vergadert 4x per jaar. Zij denken bijvoorbeeld mee over de invulling van activiteiten zoals de startdag, sportdag of naleving van de schoolregels.

Ook vanuit de leerlingen kunnen er vragen aan de leerlingenraad gesteld worden.

- De leerlingenraad gaat hierover in overleg en maakt een plan.
- De leerlingen kunnen zich verkiesbaar stellen.
- De leerlingen die door hun groep gekozen worden, mogen zitting nemen in de leerlingenraad.

Voornemen: Het invoeringstraject van de Vreedzame School heeft twee jaar in beslag genomen. De school is hierin begeleid door de Schooladviesdienst Marant en heeft diverse studiedagen gevolgd over de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind en de toepassing van de methode. Tijdens de evaluatie in juni 2009 is besloten te starten met de 2^{de} fase van de Vreedzame School: het opleiden en inzetten van mediators. Deze training zal door 12 leerlingen en drie collega's in 2009-2010 worden gevolgd en wordt in oktober 2009 gestart.

Methode Taaltrapeze

De invoering van de methode Taaltrapeze in 2006 is goed verlopen voor de onderbouwgroepen (1 t/m 3). Het vergroten van de woordenschat is bij deze methode een belangrijk item en werkt goed in de onderbouw. Het is een voorwaarde voor het leren lezen en spellen. In 2007 is Taaltrapeze in de bovenbouw aangeschaft en uitgetest. Bij de evaluatie van deze methode in juni 2008 is afgesproken de methode niet in te voeren. De enorme nadruk op mondelinge taal, het beperkte schriftelijk taalgebruik bij de verwerking van de instructie, de minimale toetsen c.q. aansluiting bij de CITO Taalschaal en daarnaast het beperkte aanbod van begrijpend lezen, waren hier belangrijke argumenten om op zoek te gaan naar een andere methode die aansluit op de Taaltrapeze en voldoet aan de wensen van de bovenbouw. In 2009 heeft het team gekozen voor Taal op Maat.

Voornemen: Invoering van Taal op Maat voor de groepen 4 t/m 7, groep 8 volgt in 2010. De taalwerkgroep zal in samenwerking met de taalcoördinator hier het voortouw in nemen. De invoering van Taal op Maat past in het taalverbeter-traject waarin het verbeteren van het taalonderwijs centraal staat.

3.4. Deskundigheidsbevordering IPB/ studies

De KJS heeft in de periode 2005-2009 geïnvesteerd in het door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen gepropageerde integraal personeelsbeleid (IPB). Het IPB richt zich op verbetering van de loopbaanperspectieven in het onderwijs, het arbeidsmarktimage en de kwaliteit van het onderwijs. De KJS participeerde in het invoeringstraject IPB voor schooljaar 2005/2006 dat zich onder begeleiding van "adviesbureau le Chapeau" richtte op directeurs en adjunct-directeurs binnen

CPOB. In 2006/2007 richtte het invoeringstraject zich op de schoolteams. De periode 2008 – 2013 staat in het teken van intensieve interne deskundigheidsbevordering door middel van PAP, POP en thematische intervisie bijeenkomsten.

De KJS heeft met de invoering van het IPB een start gemaakt met de organisatie van permanente professionele ontwikkeling van professionals en leert mensen een methodiek aan, die voor hun ontwikkeling fundamenteel is: systematisch reflecteren.

Het IPB hangt nauw samen met het strategisch beleid. Uit het strategisch beleid leiden we af welke werkzaamheden, functies en taken noodzakelijk zijn en beschrijven we noodzakelijke competenties. Op basis hiervan kan het functioneren van medewerkers worden vastgesteld. Daar waar medewerkers onvoldoende scores formuleren ze doelen en werken die uit in een POP.

Op deze wijze streeft de KJS er naar dat iedereen op de juiste plaats met bijbehorende rechtvaardige beloning werkt, want mensen werken niet alleen voor hun noodzakelijke levensonderhoud, maar ook om hun talenten, competenties te ontplooiën en daarmee een bijdrage te leveren aan de samenleving. Het is het belang en de verantwoordelijkheid van de school te zorgen dat het personeel zich permanent ontwikkelt (professionaliseert) en daarbij op een planmatige wijze kennis, vaardigheden en houding ontwikkelt t.b.v. school, leerlingen, ouders en collega's.

De KJS investeerde de afgelopen jaren in het opstarten van:

- Intervisie waarin circa vijf deelnemers systematisch leren reflecteren op hun werk (problemen) en hun eigen aandeel daarin.
- Het opstellen van Persoonlijke Actie Plannen (PAP). Elk intervisierondje wordt afgesloten met een PAP. Wanneer dit gehanteerd wordt in alle begeleidingssituaties (schoolbegeleider, ib-er, coach, klassenbezoek etc.) ontstaan er in een jaar wel 3 tot 4 PAP's per persoon. Binnen het IPB geldt de slogan: 3 x PAP = POP, want 3 PAP's laten de ontwikkeling van een collega net zo goed zien als een POP. Op het einde van een schooljaar heeft iedere leerkracht 2 of 3 PAP's en kan aan de hand daarvan uitstekend gedocumenteerd een functioneringsgesprek voeren. Daar kan besloten worden tot aanvullende professionaliseringsactiviteiten. Zo ontstaat een permanente ontwikkeling, het doel van IPB.
- Thematische intervisie. Na enige tijd worden de intervisiebijeenkomsten thematisch. Het veranderingstopic van de school kan een thema zijn, maar ook een onderwerp uit de competentieset.
- Basic Competentie Menu. Na verloop van tijd zijn de intervisiegroepen in staat een beperkt aantal gedragsindicatoren te selecteren die op basis van de intervisiegesprekken van belang kunnen zijn voor de school.
- Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid. De belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid zijn individuele nascholing en opleidingen en trainingen voor het hele team.
- Invoeren van een bekwaamheidsdossier voor elke leerkracht. De wet introduceerde het bekwaamheidsdossier: een map (al of niet elektronisch) waarin leerkrachten individueel bewijzen verzamelen, die aantonen dat zij belangrijke competenties beheersen en/of aan professionalisering werken.

Voornemens

Voor de komende jaren willen we verder gaan met trainingen en/of cursussen op maat voor het hele team:

- Investeren in “leerkrachtstijlen”, individuele vaardigheden die voor de KJS vitaal zijn gelet op de visie op zorg en onderwijs;
- Completeren van de bekwaamheidsdossier door de teamleden;
- Continuering van IPB voor teamleden, minimaal 4x per jaar;
- Bespreking van de PAP’s tijdens het jaarlijks functioneringsgesprek;
- Continuering van intervisie directie groepen binnen het CPOB;
- Stimulering van individuele nascholing.

3.5. Imago

Het beeld van de KJS was als gevolg van ontbrekend communicatiebeleid diffuus en de positie in het samenwerkingsverband was door directiewisselingen en personeelsverloop begin 2004 verzwakt. De directie heeft doelbewust gewerkt aan imagoverbetering door te investeren in communicatiebeleid en in de relaties van belanghebbenden in de regio en het samenwerkingsverband.

Op dit moment heeft de KJS een positief imago zoals blijkt uit de periodieke tevredenheidsonderzoeken onder scholen, ouders en leerlingen. Factoren die bijdragen aan deze positieve beeldvorming zijn:

- De verhuizing naar een andere locatie en de professionele inrichting van de school met behulp van binnenhuisarchitecten en kunstenaars heeft de school een unieke en open uitstraling gegeven;
- De locatie functioneert hierdoor als een open huis, voor ouders die makkelijk de school binnenlopen, voor bestuurders, directies en leerkrachten die in het gebouw vergaderen, voor buurtgenoten die de school bezoeken tijdens open dagen;
- De KJS huisvest tevens andere diensten – dyslexie poli van de GGD, praktijk voor sensomotorische training – waardoor meer buitenstaanders kennismaken met de KJS;
- Door een professionele dienstverlening van de KJS binnen Samverkan waarderen aangesloten directies en leerkrachten de KJS. De periodieke tevredenheidsonderzoeken dragen bij aan de kwaliteit van de dienstverlening;
- De KJS geeft ook vorm aan zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid door samenwerking met het Beatrix Verpleeghuis (bezoeken van ouderen door kinderen) en door de buurt te vrijwaren van zwerfvuil (periodieke schoonmaakacties);
- De KJS investeert actief in zijn public relations door een actuele website en actief publiciteitsbeleid richting lokale media;
- Met het oog op de invoering van passend onderwijs en andere onderwijskundige vernieuwingen participeert de KJS in internationale, nationale en regionale initiatieven en samenwerkingsverbanden, deze samenwerking draagt niet enkel bij aan de kwaliteit van het onderwijs en de positionering van de KJS, maar ook aan oriëntatie van de school en de leerkrachten op de buitenwereld;
- De KJS investeert in de kwaliteit van het onderwijs en in de kwaliteit van relaties met ouders door middel van koffieavonden. Tevreden ouders zijn de beste ambassadeurs die een school zich kan wensen.

Voornemen: De komende jaren zal de KJS deze lijn voortzetten. In het communicatiebeleid wil de KJS twee aspecten benadrukken. De centrale boodschap aan ouders is: de KJS biedt kwalitatief onderwijs aan kinderen die gewoon anders zijn: “Wij gaan voor uw kind!” De boodschap voor professionals in

onderwijs en zorg is: de KJS is het regionale expertisecentrum op gebied van onderwijs en zorg.
Uitgangspunt voor ons imago beleid is: "Doe het goed en vertel er over."

4. Consequenties van zelfevaluatie en externe evaluatie voor schoolontwikkeling

4.1. Analyse ken- en stuurgetallen en opbrengsten van andere evaluatiebronnen

In de afgelopen jaren zijn diverse instrumenten gebruikt om de kwaliteit van het onderwijs in kaart te brengen. Sommige zijn van redelijk recente datum; andere van wat langer geleden, maar deze zijn toch opgenomen, omdat zij nog steeds van toepassing zijn op het gevoerde beleid.

4.1.1. Klanttevredenheidsonderzoek Samenwerkingsverband

In 2009 heeft de KJS een tevredenheidsonderzoek gehouden onder de directeuren en ib-ers van de scholen die aangesloten zijn bij het Samenwerkingsverband Culemborg e.o.

Informatie aanbod KJS

Conclusie: SOVA-trainingen en het aanbod PAB is bekend bij de scholen; daar wordt ook veelvuldig gebruik van gemaakt (resp. 55% en 57%). De helpdesk functie van de KJS wordt door 78% van de geënquêteerde ib-ers gebruikt. Het telefonisch spreekuur is slechts bij 14 % bekend.

SOVA-training

Conclusie: Er is een duidelijke behoefte onder IB-ers om leerkrachten te laten deelnemen aan de intake en eindgesprekken (85%). Dit vraagt bij de uitvoering van de SOVA-training om een gedegen opzet, ook wat betreft de afstemming van de SOVA-lesbrieven met de leerkrachten.

Ambulante begeleiding

Conclusie: Na vier jaar ambulante begeleiding is PAB bij 57% van de ib-ers in gebruik. De waardering voor de geboden diensten is voldoende, tot goed (resp. 28% en 72%). Woorden als snelle begeleiding, praktische tips en goede “nazorg”, staan hier in de kantlijn. PAB wordt zeer gewaardeerd door de geënquêteerden die er gebruik van maken.

IB-netwerken

Conclusie: De ib-ers vinden dat de KJS zich moet profileren als onderwijszorgcentrum en haar kennis op het gebied van het speciale kind moet delen met andere collega's (80%). Van de ondervraagden vindt 20% dat de KJS hierin geen extra taak heeft.

Kwaliteit van de KJS service

Conclusie: De tevredenheid over de service is verder gegroeid van 80% tevreden in 2005 tot 85% in 2009. Het aanbod van de KJS sluit aan op de verwachtingen voor 100% ! van de ib-ers. Conclusie: Een grote meerderheid van de respondenten is tevreden over de service van de KJS. De laagdrempeligheid, de betrokkenheid en de adviezen worden zeer op prijs gesteld. De voornaamste kritiek betreft de extra begeleiding en gesprekken samen met de ouders kosten veel tijd en niet te vergeten de wachttijden voor de Sova-training zijn soms nog te lang.

Onderwijszorgcentrum

Conclusie: Er is zeer ruime steun onder de ib-ers voor een verdere profilering van de KJS als onderwijszorgcentrum. Dat is ook een indicatie van waardering van de expertise van de KJS. De verwachting is daarom dat de KJS in netwerkvergaderingen een nog actievere rol gaat spelen.

Aanbevelingen:

- Meer voorlichting over het brede aanbod van de KJS vooral wat betreft ambulante begeleiding, sensomotorische training, de dyslexie poli, speltherapie en telefonisch spreekuur. Dit zal plaatsvinden op de ib-netwerken en/of teamvergaderingen.
- Overleg met Samverkan over het in de gaten houden van de wachttijden SOVA-trainingen.
- Het actiever betrekken van leerkrachten bij de SOVA-trainingen en gesprekken m.b.t. ambulante begeleiding leerling i.s.m. ouders, ib'er en de desbetreffende school.

4.1.2. Rapport Sardes

De KJS heeft in 2008 een toekomstverkenning laten uitvoeren door Luc Greven verbonden aan Sardes, Unit Onderwijszorg / Passend onderwijs. Met deze toekomstverkenning wilde de KJS de toekomstige verwachtingen ten aanzien van de KJS bij schooldirecties in de regio peilen tegen de achtergrond van de invoering van passend onderwijs. De toekomstige positie van de KJS hangt immers in belangrijke mate af van de wijze waarop scholen in de regio invulling zullen geven aan passend onderwijs.

Uit het onderzoek komt naar voren dat het merendeel van de reguliere scholen in Culemborg en omgeving de ambitie hebben zich tot een brede zorgschool te ontwikkelen. Tevens blijkt er een brede steun te leven voor de ontwikkeling van de KJS tot een onderwijszorgcentrum.

Het rapport identificeert de volgende functies voor de KJS als onderwijszorgcentrum:

Functie	Taken	Omschrijving
Onderwijsfuncties	1. Onderwijs	Afhankelijk van hetgeen de nieuwe wetgeving straks toelaat, kan gedacht worden aan een voorziening die de volle breedte van de leerlingen onderwijs biedt die (nog) niet in de reguliere school opgevangen kan worden (verbreed S(B)O).
	2. Time out	Het is denkbaar dat (rugzak)leerlingen met, vooral, ernstige gedragsproblemen gedurende een kortere of langere periode niet opgevangen kunnen worden binnen de reguliere school. In dergelijke gevallen zou het OZC kunnen voorzien in tijdelijke opvang, gericht op zo spoedig mogelijke terugplaatsing en intensieve therapie.
	3. Observatie	Bieden van observatieplaatsen.
Diagnostische functies	4. Diagnostiek t.b.v. indicatie	Onder de nieuwe wetgeving zal de indicatiestelling langs 1 loket op regionaal netwerkniveau gaan verlopen. In de praktijk zal dat, zo is aannemelijk, betekenen dat op het niveau van de subregio's een voorziening voor indicaties gerealiseerd moet worden.
	5. HGD	Daarnaast kan gedacht worden aan meer handelingsgerichte vormen van diagnostiek ten behoeve van de reguliere scholen: toegankelijk, snel beschikbaar tegen lage kosten.
Begeleidings- en ondersteuningsfuncties	6. Preventieve Ambulante begeleiding	Directe ondersteuning van de reguliere school bij de opvang van (geïndiceerde) leerlingen met speciale onderwijsbehoeften. In de praktijk kan hierbij op termijn gedacht worden aan het clusteren met de PAB vanuit het SBO en de AB vanuit de REC's.
	7. Schoolontwikkeling	Mogelijk ook ondersteuning bij de schoolontwikkeling (in de richting van Passend Onderwijs).
	8. Professionalisering	Bieden van specifieke praktijkgerichte professionalisering voor leerkrachten, intern begeleiders en anderen uit het regulier onderwijs.

	9. Pool van specialisten	Passend Onderwijs op de reguliere scholen vereist de flexibele inzet van een aantal specialisten. Dat kan zowel gaan om een logopedist als om een onderwijsassistent gespecialiseerd in de begeleiding van ZML-kinderen. Deze specialisten aanstellen aan een school is doorgaans slechts voor kortere tijd mogelijk, immers zolang een leerling met een specifieke beperking en daaraan gekoppelde middelen die school bezoekt. Koppeling van deze specialisten aan het OZC maakt een langduriger aanstelling en flexibele inzet over de scholen mogelijk.
	10. Netwerkfuncties	Hierbij moet gedacht worden aan activiteiten die nu binnen het samenwerkingsverband veelal vorm krijgen, specifiek ondermeer aan het vormen van/continueren van de netwerken van intern begeleiders.
	11. Loket	Schakel/loket naar jeugdzorg en andere voorzieningen.
	12. Depot	Voorziening voor specifieke leermiddelen (depot).
	13. Ouders	Ouderbegeleiding.
Maatschappelijke functies	14. Opvang	Speciale BSO voor leerlingen met speciale opvoedingsvragen
	15. Ondersteuning BSO	Ondersteunen van scholen of instellingen die (geïntegreerde) buitenschoolse opvang verzorgen voor kinderen met speciale hulpvragen.
	16. Gezinsondersteuning	Ondersteuning gericht op gezinnen in een wijk vanuit de specifieke beschikbare expertise.

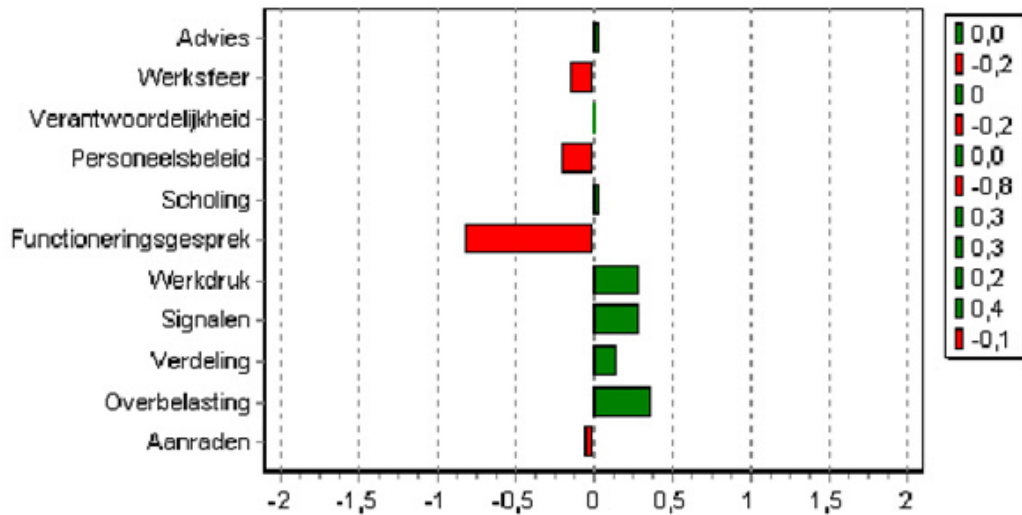
Deze toekomstverkenning geeft, mede vanwege de brede medewerking van belanghebbenden en experts uit Culemborg en omstreken, een stevige legitimiteit aan de ontwikkeling van de KJS tot onderwijszorgcentrum. Deze ontwikkeling is inmiddels in volle gang. Uiteraard kan de KJS niet alle functies en taken vervullen die door Sardes in de toekomstverkenning zijn gesignaleerd. De toekomstverkenning geeft echter een sterke impuls aan de toekomstige ontwikkeling van nieuwe functies door de KJS ten behoeve van Samverkan.

Aanbevelingen:

- De aandacht zal de komende jaren vooral gericht zijn op de verdere ontwikkeling van de onderwijs-, de begeleidings- en ondersteuningsfuncties.
- De komende jaren zal blijken of er ook ruimte is voor het vervullen van meer diagnostische functies.

4.1.3. Welzijns scan onder de personeelsleden van de KJS

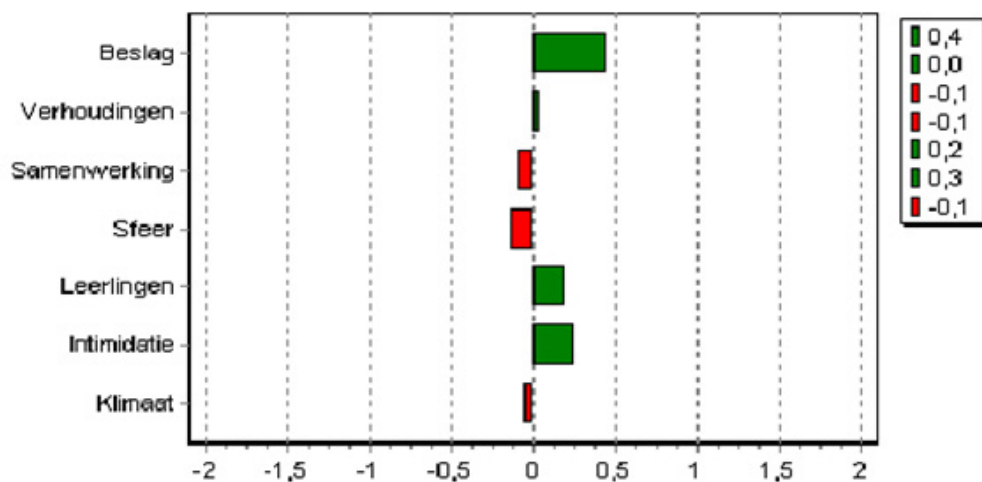
Periodiek vindt er een scan van het welzijn van personeelsleden plaats. De resultaten van de scan in het schooljaar 2008 – 2009 zijn in dit schoolplan opgenomen:



Legenda:

Opschrift	Vraag
Advies	a. Mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.
Werksfeer	b. Mijn direct leidinggevende draagt bij aan een goede werksfeer.
Verantwoordelijkheid	c. Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk.
Personeelsbeleid	d. Ik ben tevreden over het personeelsbeleid binnen de school.
Scholing	e. Ik krijg voldoende gelegenheid om scholing en opleiding te volgen.
Functioneringsgesprek	f. Ik ervaar het functioneringsgesprek als zinvol.
Werkdruk	g. Binnen de school wordt er voldoende gedaan om de werkdruk binnen de perken te houden.
Signalen	h. Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding.
Verdeling	i. Op onze school zijn de taken eerlijk verdeeld.
Overbelasting	j. Ik voel mij vaak overbelast.
Aanraden	k. Ik zou mijn vrienden aanraden om op deze school te gaan werken.

In de scan is ook de mate onderzocht in hoeverre personeelsleden zich belast voelen bij de uitoefening van het werk:



Legenda:

Opschrift	Vraag
Beslag	a. Het beslag dat door het werk wordt gelegd op de vrije tijd.
Verhoudingen	b. De onderlinge verhoudingen tussen collega's.
Samenwerking	c. De mate van samenwerking met collega's.
Sfeer	d. De sfeer binnen de school.
Leerlingen	e. Leerlingen die zich voortdurend misdragen.
Intimidatie	f. Intimiderend (agressief) gedrag van ouders.
Klimaat	g. Klimatologische omstandigheden in het gebouw (koude, tocht, hitte, gebrek aan frisse lucht, vochtigheid).

Procentuele verdeling van de mate waarin men zich bij de uitoefening van het werk belast voelt door:

	niet of n.v.t.	nauwe lijks	in enige mate	in sterke mate	in zeer sterke mate	totaal
a. Verbale agressie zoals (cyber)pesten, bedreigen, intimideren.	58,8%	29,4%	11,8%	0,0%	0,0%	100%
b. Fysiek geweld zoals duwen, slaan, vernieling eigendom, mishandeling.	58,8%	41,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
c. Ongewenste seksuele intimiteiten.	88,2%	11,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100%
d. Discriminatie.	70,6%	29,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100%

Aanbevelingen:

- Er bestaat een duidelijke behoefte aan periodieke functioneringsgesprekken als basis voor personeelsbeleid, deze hebben door omstandigheden enige tijd niet plaatsgevonden.

4.1.4. Resultaten tevredenheidonderzoek leerlingen, maart 2009

Het tevredenheidonderzoek is afgenomen in de bovenbouw. De meest markante resultaten zijn:

De vakken

Conclusie: Leerlingen hebben de grootste waardering voor het vak gymnastiek, 87% vindt gymnastiek leuk. Ook is er relatief veel waardering voor de vakken handvaardigheid (84% leuk) en lezen (77% leuk).

Taal en lezen wordt ook voldoende gewaardeerd.

Veel leerlingen, 34%, geeft aan het vak geschiedenis niet zo leuk te vinden; 36% vindt het "wel gaan".

De groep

Conclusie: Leerlingen zijn opvallend positief over de groep, 79% van de leerlingen heeft het naar zijn zin. Zij vinden de regels over wat er wel of niet mag duidelijk (78%) en hebben redelijk tot veel vriendjes en vriendinnetjes (69%) in de groep. Leerlingen spelen graag met andere leerlingen (68%). Een minderheid van 27% van de leerlingen geeft aan gepest te worden, 78% geeft aan dat zij niet gepest worden of dat dat wel meevalt; 22% van de kinderen geeft aan ook zelf wel eens te pesten. Een grote meerderheid van 63% vindt dat de juf of meester pesten goed aanpakt.

De juf of meester

Conclusie: Een grote meerderheid (88%) vindt dat de juf of meester aardig is en 75% vindt dat de juf of meester goed kan uitleggen. Zo'n 96% van de leerlingen vindt dat de juf of meester goed tot redelijk naar hen luistert. Er is voldoende openheid in de groep, 86% van de kinderen zal problemen altijd of redelijk vaak delen met de juf of meester. Een minderheid van 28% vindt dat het in de klas niet zo rustig is.

De school

Conclusie: De school is (redelijk) schoon en netjes zegt 90% van de leerlingen, een ruime meerderheid vindt het schoolgebouw van binnen (93%) en van buiten (91%) redelijk mooi en 89% vindt het schoolplein redelijk leuk.

Algemeen

Conclusie: Van de leerlingen is 82% tevreden en 14% redelijk tevreden over de kennisoverdracht van de school. De leerlingen denken dat hun ouders tevreden zijn over de school (75% zegt ja). Zo'n 46% van de leerlingen geeft aan het niet leuk te vinden om op school te moeten overblijven.

Aanbevelingen:

- De leerlingen zijn positief over de school, hun juf of meester en het pedagogisch klimaat. De deelname van de KJS aan de Vreedzame School zal de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen alleen maar vergroten (mediatoren);
- Het vak geschiedenis moet d.m.v. de invoering van een nieuwe methode aan populariteit gaan winnen.

4.1.5. Resultaten tevredenheidonderzoek ouders maart 2009

Het tevredenheidonderzoek is afgenomen in de onderbouw en bovenbouw van de KJS. De meest markante resultaten zijn:

Kennisoverdracht

Conclusie: Er bestaat grote tevredenheid over de kennisontwikkeling, 97% is tevreden tot zeer tevreden over de aandacht voor rekenen en taal/lezen. De waardering voor overige vakken is over de gehele linie groot tot zeer groot. De meest matige score betreft de aandacht voor aardrijkskunde en godsdienst, 5% van de ouders is licht ontevreden.

Schoolgebouw en –omgeving

Conclusie: Een grote meerderheid (63%) van de ouders is zeer tevreden (37% tevreden) over het schoolgebouw en de sfeer die het gebouw uitstraalt; 5% is minder tevreden over de hygiëne en de netheid binnen de school en over de speelmogelijkheden die het schoolplein biedt.

Schoolregels, orde

Conclusie: Net als bij de kinderen is een grote meerderheid van de ouders, meer dan 90%, tevreden over de schoolregels, de rust en orde binnen de school. Over de opvang van leerlingen bij afwezigheid van de leerkracht is 3% minder tevreden t.o.v. 97% tevreden tot erg tevreden.

Betrokkenheid

Conclusie: De ouders tonen, zeker voor een school voor speciaal basisonderwijs, behoorlijke betrokkenheid: 95% bezoekt ouderavonden en 62% leest de nieuwsbrief van de KJS. 56% helpt zijn kind bij zijn of haar huiswerk. 26% is actief als hulpouder of binnen de MR of OR. In de bovenbouw maken slechts weinig ouders (13%) gebruik van de koffieochtenden.

Contact met de school

Conclusie: De ouders zijn tevreden met de informatie die zij krijgen over hun kind: 36% zeer tevreden, 53% is tevreden. Ook op andere aspecten scoort de KJS hoog: 98% is tevreden tot zeer tevreden met het rapport en over de gelegenheid om over hun kind te praten met leerkrachten en/of directie; 92% is tevreden tot zeer tevreden over de informatie over wat er op school gebeurt, slechts 10% is hierover licht ontevreden.

Imago

Conclusie: De resultaten voor het imago van de school leveren een meer diffuus, maar toch overwegend positief beeld op. Een meerderheid vindt dat de school goed (70%) tot zeer goed (23%) bekend staat. Van de ouders vindt 7% dat de school minder goed bekend staat. Ook de vraag of voldoende duidelijk naar buiten komt wat de school te bieden heeft roept een gevarieerd beeld op: 13% meent dat de KJS dat minder goed doet, 72% vindt dat de KJS dat goed en 17% zeer goed aanpakt.

Zo'n 2% vindt dat ouders niet enthousiast over de school praten en 98% vindt dat juist wel.

Aanbevelingen:

- Het team zal een eenduidige aanpak in het omgaan met "pestgedrag" verder moeten uitkristalliseren. Uitvoering pestprotocol en verdere integratie methode Vreedzame school, "mediatie" moet leiden tot verder terugdringen van pestgedrag.
- Ruim 45% van de leerlingen geeft aan wel van werkplek te willen veranderen dit m.b.t. tot rust en samenwerkingsbevordering. Regelmatig checken groepsopstelling en optimalisering werkplekken door leerkracht.
- Problematiek vervanging bespreekbaar houden in MT en met Bovenschools Management.
- Invoering nieuwe geschiedenis methode
- Aangrijpingspunt voor versterking imago: KJS is een veilige school, regelmatig concrete informatie naar ouders en leerlingen. Promotie KJS buiten de regio en concreet binnen samenwerkingsverband. Aangrijpingspunt voor imago: KJS school met betrokken ouders.
- Ouders van de bovenbouw als "ervaringsdeskundigen" uitnodigen tijdens koffieochtenden.

4.1.6. Studiedag communicatie

In november 2005 organiseerde de Stichting CPOB i.s.m. het CPS voor alle medewerkers een studiedag met als thema: Communicatie een hele prestatie.

Hieronder staan de belangrijkste uitkomsten van die studiedag.

Aanbevelingen:

- Duidelijke grenzen stellen aan wat we kunnen en willen bieden.
- Geen eindeloze gesprekken met ouders zonder duidelijk einddoel.
- De verantwoordelijkheid leggen waar hij hoort.
- Elkaars kernkwaliteiten erkennen en benutten.
- Balans tussen empathie en zakelijkheid.

4.2. Conclusies inspectierapport

De onderwijsinspectie voerde in april 2006 een periodiek kwaliteitsonderzoek (onderzoeksnummer 73086) uit. In december 2008 stelde de onderwijsinspectie een kwaliteitsprofiel (onderzoeksnummer 107885) van de KJS op in het kader van een landelijk onderzoek naar kwaliteitsverbetering van het speciaal basisonderwijs in vervolg op het rapport "De kwaliteit van het speciaal onderwijs in 2005 en 2006 – rapportage van een onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs".

Deze paragraaf beschrijft in hoofdlijnen de conclusies van beide onderzoeken.

In het periodieke onderzoek in 2006 signaleert de inspectie twee planmatige ontwikkelingsprocessen binnen de KJS. Enerzijds is er sprake van een procesmatige invoering van een meer resultaatgerichte benadering van het onderwijs. Anderzijds werkt de KJS aan systematische verzameling en analyse van harde gegevens. In beide processen worden planmatig vorderingen gemaakt. De school sluit op deze wijze aan bij wat in het dagelijkse werk van leerkrachten voorop staat, terwijl over de hele linie versterking van de professionaliteit, ontwikkeling van “good practices” en explicitering van kwaliteitsstandaarden centraal staan. De wijze waarop aan beleidsvoornemens wordt gewerkt karakteriseert de inspectie als voldoende planmatig, stelt de Inspectie. Over de gehele linie scoort de KJS voldoende, dat geldt in het bijzonder in de belangrijke domeinen leerstofaanbod, pedagogisch handelen, didactisch handelen en zorg. Opvallend is ook de voldoende score in het domein sfeer op school. De voornaamste uitdagingen voor de KJS liggen bij het systematisch vaststellen van en sturen op het ontwikkelingsperspectief en de leerresultaten op basis waarvan een betrouwbaar en valide beeld gevormd kan worden van de leeropbrengst van de KJS.

In 2008 signaleert de Inspectie positieve ontwikkelingen met betrekking tot de implementatie van een ontwikkelingsperspectief voor leerlingen. Een systematische koppeling van instroomniveau en verwacht uitstroomniveau vindt echter nog onvoldoende plaats. Voor individuele leerlingen wordt onvoldoende beredeneerd vastgesteld en uitgewerkt welke leerwinst zij per periode moeten behalen om het uitstroomniveau te bereiken.

De Inspectie focust in zijn kwaliteitsonderzoek vooral op de kernindicatoren die betrekking hebben op de voornaamste kenmerken van goed onderwijs binnen de domeinen kwaliteitszorg, begeleiding en resultaten. Deze indicatoren stonden ook centraal in het landelijk onderzoek. Deze focus maakt het tevens mogelijk een ontwikkeling in beeld te brengen tussen beide kwaliteitsonderzoeken in 2006 en 2008.

Domeinen	Indicatoren	Score 2006	Score 2008
Kwaliteitszorg	Jaarlijkse systematische evaluatie van de kwaliteit van de opbrengst.	2	2
	Regelmatige evaluatie van het leren en onderwijzen.	2	3
	Kwaliteitsborging van het leren en onderwijzen.	2	3
Begeleiding	Vaststelling ontwikkelingsperspectief bij plaatsing leerling.	2	2
	Volgen van ontwikkeling leerling afgezet tegen ontwikkelingsperspectief en maken van beredeneerde keuzes.	2	2
Resultaten	Resultaten aan einde schoolperiode voldoen aan verwachtingen op grond van leerlingenpopulatie.	5	5

1. Draagt niet of nauwelijks bij
2. Draagt onvoldoende bij
3. Draagt voldoende bij
4. Draagt in hoge mate bij
5. Niet te beoordelen, nog geen betrouwbare en valide gegevens beschikbaar

Omdat de KJS nog maar recent met ontwikkelingsperspectieven werkt was het in 2008 voor de Inspectie nog niet mogelijk een oordeel te geven over de leerresultaten. De verwachting is dat door

de invoering van het ParnasSys ter ondersteuning van de opbrengstgerichtheid van het onderwijs de scores in de domeinen kwaliteitszorg, begeleiding en resultaten de komende planperiode verder zullen stijgen. Een begin van deze positieve ontwikkeling tekent zich al af in de vergelijking van de scores op kernindicatoren in 2006 en 2008.

Aanbevelingen:

- Een systematische koppeling van instroomniveau en verwacht uitstroomniveau.
- Voor individuele leerlingen beredeneerd vaststellen en uitwerken welke leerwinst zij per periode moeten behalen om het uitstroomniveau te bereiken.

5. Externe en interne ontwikkelingen

5.1. Ontwikkelingen die van invloed zijn op het schoolbeleid

Onderwijs en zorgen vinden plaats in een maatschappelijke context die voortdurend in verandering is en mede van invloed is op het schoolbeleid. Deze paragraaf signaleert enkele trends in de taakomgeving van de KJS die van invloed zijn op het beleid.

- De samenstelling van de leerlingenpopulatie verandert. De zwaarte van de problematiek neemt toe. Bovendien is er sprake van een groeiende meervoudige problematiek waardoor kinderen instromen met gestapelde problemen op gebied van leren en gedrag en een complexe thuissituatie.
- De instroom van leerlingen verandert, er is sprake van een groeiende instroom op jonge leeftijd en een toename van het aantal (crisis)plaatsingen van leerlingen op oudere (11-12 jarige) leeftijd die onder invloed van leerling-gebonden financiering en passend onderwijs langer op het gewoon basisonderwijs verblijven.
- Hoewel het aantal leerlingen in het schooljaar 2009 – 2010 is gegroeid (van acht naar negen groepen) zal het aantal leerlingen in de komende jaren onder invloed van het streven naar passend onderwijs naar verwachting gelijk blijven of licht dalen.
- De invoering van passend onderwijs leidt er toe dat de grenzen tussen gewoon en speciaal basisonderwijs en tussen speciaal basisonderwijs en cluster 3 scholen vervagen. Verwijzing en terugplaatsing zullen vaker voorkomen, de samenwerking tussen SBO en enerzijds BAO en cluster 3 en 4 anderzijds zal toenemen.
- De transformatie van de KJS van een school naar een onderwijszorgcentrum zal zich voortzetten. De KJS zal meerdere onderwijs- en zorgfuncties vervullen of in huis hebben en onder invloed van passend onderwijs meerdere functies vervullen. Naast de onderwijsfunctie (binnen de KJS en ten behoeve van het regionale samenwerkingsverband) zal er ook vraag zijn naar diagnostische functies, naar begeleiding- en ondersteuningsfuncties en naar meer maatschappelijke functies. De regionale samenwerking zal intensiveren. Door de integratie van zorg en onderwijs zal de Gemeente Culemborg actiever betrokken raken bij de KJS.
- De nadruk op opbrengstgericht onderwijs zal blijven voortduren.
- De rol van ouders neemt onder invloed van passend onderwijs toe. Meer nog dan nu het geval is zullen ouders betrokken zijn bij de keuze van het best passende onderwijs voor hun kind.

5.2. Externe kansen en bedreigingen; interne sterktes en verbeterpunten

Als onderdeel van de strategievorming ten behoeve van het schoolplan is een SWOT analyse opgesteld. Deze analyse legt een verband tussen de belangrijkste sterke en verbeterpunten van de KJS en de voornaamste kansen en bedreigingen in de taakomgeving van de school. Deze analyse geeft mede richting aan de strategie voor de komende jaren. Ons personeel heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de inventarisatie van sterke en verbeterpunten, kansen en bedreigingen, deze participatie genereert extra draagvlak voor de strategische conclusies op basis van deze SWOT analyse.

De kwaliteit van leerkrachten is het sterke punt van de KJS. Onze leerkrachten beschikken over ruime werkervaring. Door actieve stimulering van bijscholing beschikken onze leerkrachten over een meer dan gemiddelde expertise. De externe waardering hiervoor motiveert leerkrachten. Leerkrachten

beschouwen het als een sterk punt dat de KJS participeert in het traject Opleiden in School, het begeleiden van en delen van kennis met stagiaires werkt motiverend.

De kwaliteit van onze leerkrachten komt tot uitdrukking in een passend pedagogisch klimaat en een gestructureerde en een (voor buitenstaanders opvallend) rustige leeromgeving voor onze leerlingen.

Een verbeterpunt dat leerkrachten breed onderkennen, betreft de interne communicatie die er voor moet zorgen dat alle medewerkers over voldoende informatie (need to know) beschikken voor de uitoefening van hun taken. Daarnaast vraagt de uitvoering van gemaakte afspraken aandacht, de implementatie en naleving van deze afspraken moet vooral op een consistente wijze plaatsvinden.

Er is nog winst te boeken in het delen van kennis en ervaring binnen de school door intervisie en andere vormen van intercollegiale ondersteuning.

Ook wijzen leerkrachten op de noodzaak van vernieuwing van onderwijsmethodes (in het bijzonder wereldoriëntatie).

De toenemende vraag naar en waardering van de expertise van de KJS, zoals tot uitdrukking komt in de vraag naar preventie ambulante begeleiding, is de grootste kans voor de KJS. Expertise van de KJS kan ingezet worden in de regio en de netwerken waarin de KJS een stevige positie heeft opgebouwd, als expertisecentrum voor zorg en onderwijs.

De toenemende verzwaring van de problematiek van onze leerlingenpopulatie ervaren leerkrachten als een bedreiging. De verbreding van de doelgroep voor het SBO in het algemeen en de KJS in het bijzonder trekt een wissel op het vermogen van leerkrachten om goede onderwijsresultaten te blijven realiseren. Onder personeelsleden leeft tevens zorg over de toekomstige positionering van de KJS als relatief kleine SBO tegen de achtergrond van regionale samenwerking, invoering passend onderwijs etc.

SWOT Analyse	Sterke punten	Verbeterpunten
Intern	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise en ervaring van leerkrachten - Pedagogisch klimaat, gestructureerde leeromgeving - Participatie in traject Opleiden in school verhoogt werkmotivatie 	<ul style="list-style-type: none"> - Interne communicatie - Consistente implementatie van werkafspraken - Intercollegiale ondersteuning stimuleren - Vernieuwing onderwijsmethodes
	Kansen	Bedreigingen
Extern	<ul style="list-style-type: none"> - Toenemende vraag naar expertise KJS - Sterke positionering KJS in plaatselijke en regionale samenwerkingsverbanden 	<ul style="list-style-type: none"> - Verzwaring problematiek leerlingen - Invloed van passend onderwijs en regionale samenwerking op positie KJS als kleine school

5.3. Consequenties voor onze beleidsvoornemens

Op basis van de ontwikkelingen die het schoolbeleid raken en de SWOT analyse kunnen wij strategische statements formuleren die richting geven aan de strategievorming voor de komende jaren.

Strategisch statement 1.

De KJS moet de expertise en ervaring van leerkrachten inzetten om aan de groeiende vraag te voldoen en om de positionering als school en als onderwijszorgcentrum te versterken.

Strategisch statement 2.

De KJS moet scholings- en opleidingsbeleid en vormen van intercollegiale ondersteuning inzetten op het opvangen van de gevolgen van de verzwaring van de problematiek van de leerlingenpopulatie en de invoering van passend onderwijs.

Strategisch statement 3.

Een goede communicatie over de toekomstige positie van de KJS moet bijdragen aan betrokkenheid bij en ondersteuning door leer- en stafkrachten van de verdere ontwikkeling van de KJS.

Strategisch statement 4.

Heldere communicatielijnen, goede informatievoorziening en consistente naleving van werkafspraken dragen bij aan de kwaliteit van werken.

6. Beleidsvoornemens met betrekking tot onderwijsleerproces en onderwijszorgcentrum 2009 - 2013

De evaluatie van het schoolplan 2005 – 2009; de externe en interne terugkoppeling via tevredenheidsonderzoeken en kwaliteitsonderzoeken; de SWOT-analyse en de toekomstverkenning geven input voor de beleidsvoornemens voor 2009 – 2013. De opbrengst van deze terugkoppeling is samengevat in onderstaande tabel:

Bron	Conclusie respectievelijk aanbevelingen
Evaluatie Schoolplan 2005 – 2009 (hoofdstuk 3)	<ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan CPOB-studiedagen over identiteit. • Vaststelling streefdoelen rekenen, spelling, lezen en taal. • Bespreking methodegebonden toetsen. • Analyse CITO resultaten rekenen. • Start 2^{de} fase Vreedzame school. • Invoering van Taal op Maat . • Inzet leerlingenraad advies functie plein. • Investeren in “leerkrachtstijlen”, individuele vaardigheden die voor de KJS vitaal zijn gelet op de visie op zorg en onderwijs. • Completeren van de bekwaamheidsdossier door de teamleden. • Continuering van IPB voor teamleden, minimaal 4x per jaar. • Bespreking van de PAP’s tijdens het jaarlijks functioneringsgesprek. • Continuering van intervisie directiegroepen binnen het CPOB. • Stimulering van individuele nascholing. • Imago positief blijven laden.
Klanttevredenheidsonderzoek Samverkan (hoofdstuk 4.1.1.)	<ul style="list-style-type: none"> • Meer voorlichting over het brede aanbod van de KJS vooral wat betreft ambulante begeleiding, senso-motorische training, de dyslexie poli, speltherapie en het telefonisch spreekuur. Dit zal plaatsvinden op de ib-netwerken en/of teamvergaderingen. • Overleg met Samverkan over het in de gaten houden van de wachttijden SOVA-trainingen. • Het actiever betrekken van leerkrachten bij de SOVA-trainingen en gesprekken m.b.t. ambulante begeleiding leerling i.s.m. ouders, ib-er en de desbetreffende school.
Onderzoek Sardes (hoofdstuk 4.1.2.)	<ul style="list-style-type: none"> • De aandacht zal de komende jaren vooral gericht zijn op de verdere ontwikkeling van de onderwijs-, de begeleidings- en ondersteuningsfuncties. • De komende jaren zal blijken of er ook ruimte is voor het vervullen van meer diagnostische functies.
Welzijnscaan personeel (hoofdstuk 4.1.3.)	<ul style="list-style-type: none"> • Er bestaat een duidelijke behoefte aan periodieke functioneringsgesprekken als basis voor personeelsbeleid, deze hebben door omstandigheden enige tijd niet plaatsgevonden.
Tevredenheidsonderzoek leerlingen (hoofdstuk 4.1.4.)	<ul style="list-style-type: none"> • De leerlingen zijn positief over de school, hun juf of meester en het pedagogisch klimaat. De deelname van de KJS aan de Vreedzame School zal de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen alleen maar vergroten (mediatoren); • Het vak geschiedenis moet d.m.v. de invoering van een nieuwe methode aan populariteit gaan winnen.
Tevredenheidsonderzoek	<ul style="list-style-type: none"> • Eenduidige aanpak “pestgedrag”, uitvoering pestprotocol en integratie methode Vreedzame school moet leiden tot verder terugdringen van

<p>ouders (hoofdstuk 4.1.5.)</p>	<p>pestgedrag.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmatig checken groepsopstelling en optimalisering werkplekken door leerkracht. • Problematiek vervanging bespreekbaar houden in MT en met Bovenschools Management. • Invoering nieuwe geschiedenis methode . • Aangrijpingspunt voor versterking imago: KJS is een veilige school, regelmatig concrete informatie naar ouders en leerlingen. Promotie KJS buiten de regio en concreet binnen samenwerkingsverband. Aangrijpingspunt voor imago: KJS school met betrokken ouders. • Ouders van de bovenbouw als “ervaringsdeskundigen” uitnodigen tijdens koffieochtenden.
<p>Studiedag communicatie (hoofdstuk 4.1.6.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Duidelijke grenzen stellen aan wat we kunnen en willen bieden. • Geen eindeloze gesprekken met ouders zonder duidelijk einddoel. • De verantwoordelijkheid leggen waar hij hoort. • Elkaars kernkwaliteiten erkennen en benutten. • Balans tussen empathie en zakelijkheid.
<p>Kwaliteit- onderzoek Inspectie (hoofdstuk 4.2.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Een systematische koppeling van instroomniveau en verwacht uitstroomniveau. • Voor individuele leerlingen beredeneerd vaststellen en uitwerken welke leerwinst zij per periode moeten behalen om het uitstroomniveau te bereiken.
<p>SWOT analyse (hoofdstuk 5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De KJS moet de expertise en ervaring van leerkrachten inzetten om aan de groeiende vraag te voldoen en om de positionering als school en als onderwijszorgcentrum te versterken. • De KJS moet scholing- en opleidingsbeleid en vormen van intercollegiale ondersteuning inzetten op het opvangen van de gevolgen van de verzwaring van de problematiek van de leerlingenpopulatie en de invoering van passend onderwijs. • Een goede communicatie over de toekomstige positie van de KJS moet bijdragen aan betrokkenheid bij en ondersteuning door leer- en stafkrachten van de verdere ontwikkeling van de KJS. • Heldere communicatielijnen, goede informatievoorziening en consistente naleving van werkafspraken dragen bij aan de kwaliteit van werken.

Deze input kan uiteraard niet één op één vertaald worden in beleidsconsequenties. Er is een synthese noodzakelijk waarbij de focus ligt op een beperkt aantal strategische beleidsvoornemens voor de periode 2009 – 2013. Andere aanbevelingen hebben minder een strategisch karakter en zullen vertaling krijgen in jaarplannen.

6.1. Beleidsvoornemens onderwijsleerproces

Voor de periode 2009 – 2013 heeft de KJS de volgende beleidsvoornemens:

1. De KJS participeert in een taalverbetertraject en realiseert groeiende leeropbrengst op gebied van taal en lezen.
2. De KJS evalueert systematisch de kwaliteit van haar opbrengst.
3. De KJS borgt kwaliteit door interne audits.
4. De KJS werkt aan onderwijsvernieuwing en realiseert extra handen in de klas.
5. De KJS vernieuwt lesmethoden en evalueert gebruik.
6. De KJS draagt structureel bij aan de culturele en kunstzinnige vorming van leerlingen door middel van cultuureducatie.
7. De KJS voert vervolgfases van de Vreedzame School in en levert een positieve bijdrage aan het respectvol met elkaar omgaan.
8. De KJS maakt optimaal gebruik van ParnasSys bij het maken van beredeneerde keuzes op gebied van onderwijs en zorg en het realiseren van het voor leerlingen vastgestelde ontwikkelingsperspectief.
9. De KJS biedt leerlingen in overleg met ouders en andere betrokken partijen bijtijds en planmatig optimale zorg.

Deze beleidsvoornemens met betrekking tot het onderwijsleerproces zijn uitgewerkt in tabellen:

Domein	KWALITEITZORG
Beleidsvoornemen 1	De KJS participeert in een taalverbetertraject en realiseert groeiende leeropbrengst op gebied van taal en lezen.
Inhoud	De school werkt samen met CPS en de POraad aan het verbeteren van het taalonderwijs.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • Streefdoel eind groep 3 minimaal AVI 2 (AVI 3 instructieniveau) en voldoende scores op de DMT (streefdoel 85% in 2011). • Aan het eind van groep 5 wordt AVI 8 beheerst (streefdoel 85% in 2011).
Activiteiten	Invoering van Taal op Maat voor de groepen 4 t/m 7, groep 8 volgt in 2010. De taalwerkgroep zal in samenwerking met de taalcoördinator hier het voortouw in nemen. Kritisch bekijken methode leeslijn. Start tutorlezen en stimulering zelfstandig lezen. Tussendoelen beginnende geletterdheid in groep 1/2 formuleren. Toetsresultaten bespreken en groepsplan onderdeel taal. Klassenobservaties en video-opnames: effectieve leesinstructie. Coaching leerkrachten. Stimuleren voorlezen, dagelijks. Aanvullende begeleiding en middelen voor zeer zwakke lezers. Invoering begripend lezen, krant in de klas. Voldoende onderwijsleestijd inroosteren. Opzetten van voortgezet technisch lezen.
Tijdpad	2009-2011
Evaluatie	Eindevaluatie juni 2011
Betrokkenen	Coaching traject Ebelien Nieman, CPS en Taalcoördinator KJS Teamleden en werkgroepleden taalpilot, leeswerkgroep en

	taalwerkgroep. Teambijeenkomsten en studiedagen. Ouders d.m.v. een ouderavond.
Middelen	Totale subsidie Ministerie OCW van 18.000 euro. De KJS betaalt zelf ook 18.000 voor de taal-leesverbeteractiviteiten.

Domein	KWALITEITSZORG
Beleidsvoornemen 2	De KJS evalueert systematisch de kwaliteit van haar opbrengst.
Inhoud	De KJS werkt systematisch aan de verbetering van kwaliteit door periodieke analyses van de leeropbrengst van leerlingen zoals deze is vastgelegd in ParnasSys.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatierapport van de leeropbrengst • Trendanalyses op groeps- en schoolniveau • Conclusies voor verbetering van onderwijs
Activiteiten	<p>IB'ers stellen jaarlijks een evaluatierapport op van de leeropbrengst op basis van informatie uit ParnasSys.</p> <p>IB'ers analyseren opbrengsten op groeps- en schoolniveau en identificeren trends.</p> <p>IB'ers bespreken en analyseren evaluatierapport en trendanalyses en verbinden hier conclusies aan ter verbetering.</p> <p>Het geheel wordt besproken en vastgesteld in het MTZ.</p> <p>Conclusies worden met team besproken en vertaald in beleidsvoornemens per schooljaar.</p>
Tijdpad	In schooljaar 2009 – 2010 wordt met deze periodieke evaluatie een start gemaakt. Er wordt geïnvesteerd in het vermogen van IB'ers en bouwcoördinatoren om gegevens uit ParnasSys te analyseren en relevante trends te identificeren. Deze cyclus vindt jaarlijks plaats.
Evaluatie	Vindt jaarlijks plaats in MTZ.
Betrokkenen	<p>IB'ers</p> <p>Bouwcoördinatoren</p> <p>MTZ</p> <p>Alle teamleden</p>
Middelen	Tijd investeren (deskundigheidsbevordering) Scholingskosten uit het budget "Ontwikkeling en Ondersteuning".

Domein	KWALITEITSZORG
Beleidsvoornemen 3	De KJS borgt kwaliteit door interne audits.
Inhoud	De KJS borgt de kwaliteit door jaarlijks twee interne audits uit te voeren die zich richten op twee kernindicatoren binnen twee domeinen.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • Getrainde auditoren • Jaarlijks auditrapport • Presentatie en bespreking van auditrapporten • Verbeterplan
Activiteiten	<p>Twee auditoren ontvangen training.</p> <p>Selectie van kernindicatoren en domeinen door de directie op advies van MTZ.</p> <p>Auditoren identificeren relevante afspraken en processen.</p> <p>Audit vindt plaats.</p>

	Auditoren schrijven hun auditrapport. Presentatie in MTZ en voor het gehele team. Op basis daarvan wordt verbeterplan opgesteld dat draagvlak heeft onder personeel. Dit verbeterplan maakt onderdeel uit van het volgende jaarplan.
Tijdpad	In schooljaar 2009 – 2010 wordt met interne audit gestart. Jaarlijks vinden twee audits plaats.
Evaluatie	Auditoren schrijven na twee jaar een zelfevaluatie
Betrokkenen	Alle teamleden
Middelen	Tijd en middelen investeren (training auditoren) Voor auditoren wordt tijd vrijgemaakt

Domein	KWALITEITZORG
Beleidsvoornemen 4	De KJS werkt aan onderwijsvernieuwing en realiseert extra handen in de klas.
Inhoud	De KJS participeert in het Project Opleiden in School.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • Opbouw van een kweekvijver voor CPOB; gekwalificeerde leerkrachten met ervaring in het SBO kunnen instromen in de kweekvijver. • KJS als opleidingsschool: specifieke deskundigheid van de SBO-leerkrachten worden gedeeld. • Binnenhalen van studenten zorgt voor reflectie leerkrachten op eigen handelen, geeft extra handen in de klas voor de zorgleerlingen en draagt bij aan onderwijsvernieuwing/uitwisseling binnen de KJS.
Activiteiten	Begeleiding en beoordeling stagiaires door leerkrachten Volgen van de opleiding ICO coordinator. Coördinatie en eindbeoordeling i.s.m. de Marnix Academie door ICO-er en mentoren. Scholingsactiviteiten team, studiedagen. Collegiale consultatie: mentor en student, ICO-er en student, mentor en ICO-er.
Tijdpad	2009-2013
Evaluatie	ICO coördinator, student en teamleden evalueren elk schooljaar in januari en juni.
Betrokkenen	Alle teamleden Stagiaires Marnix Academie
Middelen	Tijd investeren (deskundigheidsbevordering) Scholingskosten uit het budget "Ontwikkeling en Ondersteuning".

Domein	LEERSTOFAANBOD
Beleidsvoornemen 5	De KJS vernieuwt lesmethoden en evalueert gebruik.
Inhoud	Invoering nieuwe methode geschiedenis. Het tevredenheidsonderzoek onder de leerlingen -april 2009 - geeft aan dat de leerlingen het vak geschiedenis niet interessant vinden: een nieuwe methode is gewenst. Dit is ook al een aantal jaren het verzoek van de bovenbouwleerkrachten van de Koningin Julianaschool. In 2010 – 2011 wordt een nieuwe leesmethode aangeschaft. Planning voor de daarop volgende jaren wordt later opgesteld, mede op basis van tevredenheidsonderzoeken en

	nieuw aanbod.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • Oriëntatie op een nieuwe methode • Keuze/aanschaf van nieuwe methode • Invoering • Evaluatie
Activiteiten	<p>In teamvergaderingen worden de criteria besproken waaraan de nieuwe methode moet voldoen.</p> <p>Een ingestelde werkgroep maakt een keuze van twee à drie methodes, aan de hand van de criteria.</p> <p>In alle groepen 4 t/m 8 worden de methodes een aantal weken daadwerkelijk uitgetoetst. Evaluatie in het team volgt en een methode wordt aangeschaft. In het eerste jaar ligt het accent op de invoering, afstemming en werkwijze. In het tweede jaar vindt evaluatie plaats.</p>
Tijdpad	<p>2009-2010 aanschaf nieuwe methode geschiedenis</p> <p>2010-2011 aanschaf nieuwe methode lezen</p>
Evaluatie	Jaar na invoering
Betrokkenen	Bovenbouwcoördinator met bovenbouwleerkrachten
Middelen	Financiële middelen: begroting schoolbegeleiding 6000 euro Werkgroepvergaderingen, bouwvergaderingen en teamvergaderingen.

Domein	LEERSTOFAANBOD
Beleidsvoornemen 6	De KJS draagt structureel bij aan de culturele en kunstzinnige vorming van leerlingen door middel van cultuureducatie.
Inhoud	<p>De KJS maakt gebruik van de stimuleringsbijdrage van het Ministerie van OCW voor culturele activiteiten. De school beschikt over een cultuurbeleidsplan.</p> <p>In alle groepen vinden activiteiten plaats in het kader van cultuureducatie.</p> <p>Presentatie, teamvoorlichting door cultuurcoördinator.</p>
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • In 2013 maken alle leerlingen van de KJS met een vaste regelmaat kennis met drama, tekenen, koken, muziek, schilderen, beeldend werken, techniek, dans en theater. • Leerlingen maken kennis met culturele instellingen in hun eigen leefomgeving. • Deelname aan leesbevorderende activiteiten. • Presentaties naar ouders en buurt. • KJS beschikt over eigen netwerk van culturele instellingen en kunstenaars die bijdragen aan cultuureducatie.
Activiteiten	<p>Groepsdoorbrekende activiteiten (groep 4 t/m 8) op het gebied van dans, theater, muziek, schilderen, beeldend werken, tekenen, koken, drama en techniek. Begeleiding door leerkrachten, ouders of medewerkers van Kultuurkonnekt Tiel.</p> <p>Verplichte deelname aan een excursie voor leerlingen naar culturele instellingen tijdens elk project.</p> <p>Aanschaffen van lesmateriaal/methode voor cultuuronderwijs.</p> <p>Deelname aan activiteiten die leesbevordering stimuleren (kinderjury, voorleeswedstrijd, theaterbezoek, voorleesontbijt, bibliotheek, schrijvers op school enz.).</p> <p>Start cultuuractiviteiten in groep 1 t/m 3 in 2010.</p>

	Presentatie naar ouders en buurt.
Tijdpad	Drie projecten van zes weken op de dinsdagmiddag voor de groepen 4 t/m 8.
Evaluatie	Evaluatie cultuurplan door CE commissie en team.
Betrokkenen	Cultuurcoördinator en werkgroepleden Teamleden, stagiaires Ouders Medewerkers van cultuurinstellingen zoals de Plantage, de Fransche School, de bibliotheek Culembor en Culemborgse kunstenaars.
Middelen	Budget: € 2500 per jaar

Domein	PEDAGOGISCH HANDELEN
Beleidsvoornemen 7	De KJS voert vervolgfases van de Vreedzame School in en levert een positieve bijdrage aan het respectvol met elkaar omgaan.
Inhoud	In de voorafgaande jaren is de methode De Vreedzame School geïmplementeerd. Het komend jaar willen we als team onze leerlingen inschakelen bij mediatie. Invoering 2 ^{de} fase van de Vreedzame School (3 ^{de} jaar) en leerlingenmediatie.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • Leerkrachten en leerlingen dragen zorg voor een respectvolle omgang met elkaar; • Leerlingen krijgen meer zelfvertrouwen en vergroten hun probleemoplossend vermogen; • Leerlingen zijn in staat complimenten en correcties te ontvangen en te geven; • Pestgedrag wordt voorkomen en gecorrigeerd.
Activiteiten	Cursus mediatie voor 12 bovenbouwleerlingen.
Tijdpad	2009-2010
Evaluatie	Juni 2010
Betrokkenen	Twaalf door de leerlingen uitgekozen mediatoren, Werkgroepleden o.l.v. Jacqueline Kenter en Fernanda de Hoop (Marant) en het team.
Middelen	Studiedag en teamveragdering. Werkgroepvergaderingen. Financiële middelen: begroting schoolbegeleiding 5000 euro.

Domein	BEGELEIDING
Beleidsvoornemen 8	De KJS maakt optimaal gebruik van ParnasSys bij het maken van beredeneerde keuzes op gebied van onderwijs en zorg en het realiseren van het voor leerlingen vastgestelde ontwikkelingsperspectief.
Inhoud	Door invoering van ParnasSys is de KJS in staat de prestaties en ontwikkeling van leerlingen te volgen en (extra) te ondersteunen aan de hand van een opgesteld ontwikkelingsperspectief en gerealiseerde voortgang. Tijdens de intakefase worden beschikbare gegevens verzameld en ingevoerd. Daarbij worden tevens risicofactoren en compenserende factoren geïdentificeerd. De vaststelling van het ontwikkelingsperspectief, een inschatting van de leeropbrengst en het uitstroomniveau, is gebaseerd op assumpties

	waarbij niet vergeten mag worden dat elk kind uniek is en er veel exogene factoren een rol spelen bij de ontwikkeling van kinderen.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • De KJS hanteert één samenhangend systeem en daaraan gerelateerde procedures voor het volgen van prestaties en ontwikkeling van leerlingen. • De KJS stelt bij plaatsing van elke leerling het ontwikkelingsperspectief vast. • De KJS volgt de prestaties en ontwikkeling van leerlingen en maakt op basis daarvan beredeneerde keuzes voor de inzet van extra zorg en begeleiding en – indien noodzakelijk – bijstelling van het ontwikkelingsperspectief.
Activiteiten	ParnasSys wordt geladen met relevante gegevens per leerling. De teamleden maken zich ParnasSys eigen en gebruiken het systeem voor de vastlegging van HP, groepsplan, verslagen. Methodegebonden toetsen worden in ParnasSys ingevoerd. Op basis van gegevens vinden trendanalyses plaats en worden verbeteracties geformuleerd.
Tijdpad	2009-2013
Evaluatie	Tussenevaluatie in december 2009 naar inspectie i.v.m. PKO 2008 Eindvaluatie in augustus 2010 ivm PKO 2008 Jaarlijkse evaluatie met het team
Betrokkenen	Intern begeleiders en directie Teamleden
Middelen	Financiële middelen: jaarlijks 300 euro Overleg MTZ (Managent Team van Zorg): twee keer per maand. Teamvergaderingen en studiedagen voor het team o.l.v. intern begeleiders. Introductiecursussen voor nieuwe teamleden.

Domein	ZORG
Beleidsvoornemen 9	De KJS biedt leerlingen, in overleg met ouders en andere betrokken partijen, bijtijds en planmatig optimale zorg.
Inhoud	Met behulp van ParnasSys signaleert de KJS bijtijds welke zorg gegeven moet worden. Deze zorg zet de KJS planmatig en resultaatgericht in. De effecten worden geëvalueerd. Ouders worden hierbij zo goed mogelijk betrokken.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • De KJS beschikt over een actueel overzicht van leerlingen die extra zorg behoeven op basis van achterblijvende prestaties en ontwikkeling. • De KJS biedt planmatig zorg op maat en evalueert de effecten daarvan. • De KJS betreft ouders en leerlingen bij het realiseren van het ontwikkelingsperspectief. • De KJS voert overleg met instanties die bij de zorg betrokken zijn.
Activiteiten	De ib-ers maken twee keer per jaar een overzicht van de leerlingen die zich anders ontwikkelen dan op grond van het perspectief mag worden verwacht. In het management team zorg (ib'ers en directie) worden de analyses besproken en zal een plan van aanpak worden gemaakt. Twee maal per jaar wordt in de leerlingbespreking met de leerkrachten en de staf (en waar nodig de ouders) het ontwikkelingsperspectief

	<p>besproken.</p> <p>Tijdens de rapportageavonden met ouders zal het ontwikkelingsprofiel leidraad voor het gesprek zijn.</p> <p>In de bovenbouwgroepen wordt het perspectief ook met de leerlingen besproken: leerlingen worden eigenaar van hun eigen leertraject.</p>
Tijdpad	2009-2013
Evaluatie	<p>Tussenevaluatie in december 2009 naar inspectie i.v.m. PKO 2008</p> <p>Eindvaluatie in augustus 2010 i.v.m. PKO 2008</p> <p>Jaarlijkse evaluatie met het team</p>
Betrokkenen	<p>Intern begeleiders en directie</p> <p>Teamleden</p>
Middelen	<p>Overleg MTZ (Managent Team van Zorg), twee keer per maand.</p> <p>Teamvergaderingen en studiedagen voor het team o.l.v. intern begeleiders.</p> <p>Leerlingbesprekingen met leerkrachten, staf en waar nodig ouders.</p> <p>Rapportageavonden met ouders.</p>

6.2. Beleidsvoornemens onderwijszorgcentrum

De KJS is niet enkel een school met een intern onderwijsleerproces. De KJS is ook een onderwijszorgcentrum met externe functies.

Als onderwijszorgcentrum heeft de KJS voor de periode 2009 – 2013 de volgende beleidsvoornemens:

1. De KJS consolideert de crisisopvang voor leerlingen uit het regulier onderwijs binnen Samverkan en ontwikkelt deze functie verder;
2. De KJS verkent mogelijke dienstverlening als onderwijszorgcentrum op gebied van handelingsgerichte diagnostiek (HGD) ten behoeve van reguliere scholen;
3. De KJS zet PAB voort en verbreedt begeleiding en ondersteuning als onderwijszorgcentrum ten behoeve van reguliere scholen;
4. De KJS levert door samenwerking met cluster 3 een bijdrage aan passend onderwijs, waardoor kinderen langer in het regulier onderwijs blijven;
5. De KJS start en verbreedt het ZAT en vervult als onderwijszorgcentrum een centrale rol in Culemborg.

Deze beleidsvoornemens voor het onderwijszorgcentrum zijn in de volgende tabellen uitgewerkt:

Domein	ONDERWIJSFUNCTIE
Beleidsvoornemen 1	De KJS consolideert de crisisopvang voor leerlingen uit het regulier onderwijs binnen Samverkan en ontwikkelt deze functie verder.
Inhoud	De KJS vangt (rugzak-)leerlingen met ernstige gedragsproblemen voor korte of langere tijd op.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • Zorgplan voor gedragsproblematiek (mogelijk intensieve therapie) • Terugplaatsing in regulier onderwijs
Activiteiten	Onderzoek, besluitvorming en plaatsing in korte tijd conform richtlijnen crisisplaatsing. Terugplaatsing volgens protocol.
Tijdpad	2009 – 2013
Evaluatie	Onderdeel jaarlijkse verantwoording van onderwijszorgcentrum aan Samverkan
Betrokkenen	Directies betrokken scholen en KJS Orthopedagoog PAB Ouders en leerkrachten
Middelen	Samverkan bekostiging

Domein	DIAGNOSTISCHE FUNCTIE
Beleidsvoornemen 2	De KJS verkent mogelijke dienstverlening als onderwijszorgcentrum op gebied van handelingsgerichte diagnostiek (HGD) ten behoeve van reguliere scholen.
Inhoud	Inventarisatie van de vraag binnen Samverkan naar snel beschikbare HGD tegen lage kosten
Opbrengsten/resultaten	Plan van Aanpak.
Activiteiten	Verkennde gesprekken. Haalbaarheidsonderzoek. Plan van aanpak opstellen.
Tijdpad	2011 – 2012
Evaluatie	2013
Betrokkenen	Directie KJS Samverkan
Middelen	Bekostiging Samverkan.

Domein	BEGELEIDING– EN ONDERSTEUNINGSFUNCTIE
Beleidsvoornemen 3	De KJS zet PAB voort en verbreedt begeleiding en ondersteuning als onderwijszorgcentrum ten behoeve van reguliere scholen.
Inhoud	Voortzetten PAB, leespoli, senso-motorische en sociale vaardigheidstrainingen met acceptabele wachttijd. Nieuw aanbod sociale vaardigheden: Train de trainersprogramma. Dit programma wordt door de KJS ontwikkeld en geïmplementeerd in de scholen die aangesloten zijn bij Samverkan.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • Verbreding dienstverlening onderwijszorgcentrum; • Helpdesk ondersteunt leerkrachten regulier onderwijs; • Leerlingen blijven langer in regulier onderwijs; • Actievere betrokkenheid van leerkrachten regulier onderwijs en

	<p>ouders;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beperking wachtlijstproblematiek; • Expertise leerkrachten in regulier onderwijs vergroot.
Activiteiten	<p>Aanbod dienstverlening. Periodieke tevredenheidsonderzoeken. Verantwoording aan Samverkan.</p>
Tijdpad	2009 – 2013
Evaluatie	Onderdeel jaarlijkse verantwoording van onderwijszorgcentrum aan Samverkan.
Betrokkenen	<p>Staf onderwijszorgcentrum Leerkrachten en ouders</p>
Middelen	Bekostiging door Samverkan.

Domein 4	BEGELEIDING EN ONDERSTEUNINGSFUNCTIE
Beleidsvoornemen	De KJS levert door samenwerking met cluster 3 een bijdrage aan passend onderwijs waardoor kinderen langer in het regulier onderwijs blijven.
Inhoud	In een verkenningsfase staan de volgende vragen centraal: wat kan de Cambier van Nootenschool (SO-ZMLK) voor het swv Samverkan (BAO en SBAO) betekenen in het aanbieden van expertise? En hoe kan de KJS voor Samverkan kinderen langer in het reguliere onderwijs houden door de expertise van de Cambier van Nootenschool naar de eigen scholen te halen?
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt een helpdeskfunctie ingericht en gestart, waarin ambulante begeleiders van de Cambier van Nootenschool expertise bieden aan de scholen van het swv Samverkan Culemborg. • Er wordt gezamenlijk geëxperimenteerd met de wijze waarop de Cambier van Nootenschool de observatie en verwijzing in haar regio vormgeeft. Hiertoe wordt een commissie ingesteld vanuit het swv Culemborg en SO-ZMLK, Tiel. Hierin zitten IB-ers, een orthopedagoog, een leerkracht van het betreffende kind uit de regio Culemborg om de tafel met een specialist van de Cambier van Nootenschool. Andere specialisten worden op afroep betrokken indien dit voor de problematiek van het kind noodzakelijk is. • Deze commissie behandelt het komende jaar minimaal 10 kinderen die nu 'grens- of twijfelgeval' zijn. • In het schooljaar 2009-2010 wordt gezamenlijk gewerkt met de observatie- en behandelingsmethode die de Cambier van Nootenschool al langere tijd succesvol hanteert in de eigen regio.
Activiteiten	<p>Onderzoek- en diagnosefase. Experimenteerfase. Evaluatie en verbreding.</p>
Tijdpad	2009-2013
Evaluatie	2010 eerste evaluatie.
Betrokkenen	<p>Directies REC 3 Directie KJS Samverkan Leerkrachten</p>
Middelen	Stimuleringsbijdrage vanuit de regio Tiel/Culemborg van in totaal 20.000 Euro voor betrokken partijen.

Beleidsvoornemen 5	BEGELEIDING EN ONDERSTEUNINGSFUNCTIE
Inhoud	De KJS start en verbreedt ZAT team en vervult als onderwijszorgcentrum centrale rol in Culemborg.
Opbrengsten/resultaten	<ul style="list-style-type: none"> • Verbrede zorg voor zorgleerlingen • Opvoedingsondersteuning aan ouders • Afstemming van verschillende disciplines
Activiteiten	Overleg en afstemming met instanties
Tijdpad	2009-2013
Evaluatie	Jaarlijks met belanghebbenden.
Betrokkenen	Directie KJS GGD BJZ MEE Maatschappelijk Werk Gemeente Culemborg
Middelen	Financiering onderwerp van overleg met belanghebbenden.

7. Overige beleidsvoornemens

De KJS maakt onderdeel uit van CPOB. CPOB is verantwoordelijk voor de formulering van uniforme beleidskaders op gebied van personeelszaken, huisvesting, materiële zaken, financiën, schoolorganisatie en communicatie. Deze beleidskaders zijn bepalend en richtinggevend voor het beleid van de KJS. Niet alle beleidsinstrumenten zullen door de KJS ingezet kunnen worden. Waar wenselijk zijn voor de KJS specifieke aanpassingen ingevoerd.

7.1. Personeelontwikkeling

De overheid wil met de invoering van integraal personeelsbeleid (IPB) de loopbaanperspectieven in het onderwijs, het arbeidsmarktimage en de kwaliteit van het onderwijs verbeteren. Het Ministerie van OCW omschrijft IPB als het regelmatig afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school.

Alle directieleden van scholen hebben in het schooljaar 2005-2006 een invoeringstraject IPB^{HR} gevolgd. De toevoeging^{HR} staat voor **hoog rendement** en **human resources**. De schoolteams volgden dit traject in de jaren 2006-2008. Medewerkers werken permanent aan hun professionele ontwikkeling en leren systematisch te reflecteren op hun eigen handelen.

7.1.1. Doelen van personeelsbeleid

7.1.1.1. Professionele organisatie

CPOB streeft naar realisering van de volgende kenmerken van een professionele schoolorganisatie:

- Medewerkers zijn geschoold in en reflecteren op de manier waarop ze de leerlingen aanspreken en structuur bieden;
- Medewerkers maken de vertaalslag van de identiteit naar de verschillende doelgroepen binnen de school. Ze zijn hierin geschoold en worden hierin begeleid ondermeer door de organisatie van jaarlijkse studiedagen;
- Medewerkers zijn geschoold en worden begeleid, zodat ze op een professionele manier communiceren met ouders;
- CPOB zorgt voor een kweekvijver van toekomstig management en het mee opleiden van nieuwe leerkrachten en onderwijsassistenten;
- Medewerkers wordt een ontwikkelingsperspectief geboden, zodat talenten benut en uitgebreid kunnen worden;
- Onder andere i.v.m. onderwijsvernieuwingen worden leerkrachten regelmatig bijgeschoold om zo hun pedagogisch en didactisch handelen aan te kunnen laten sluiten bij deze vernieuwing;
- Medewerkers leggen tijdens een functioneringsgesprek verantwoording af over de inzet van bestede tijd aan professionele ontwikkeling;
- CPOB streeft een grotere mobiliteit van de medewerkers na.

De KJS zal invulling geven aan het IPB door te werken aan realisering van de volgende toekomstige doelstellingen:

- Leerkrachtstijl en bijhorende competenties zijn afgeleid van visie en strategie van de KJS en gelden als norm voor leerkrachten;
- Bekwaamheidsdossiers zijn compleet en actueel;
- Vier intervisiebijeenkomsten voor het gehele team;

- Jaarlijkse functioneringsgesprekken waarin PAP's besproken worden;
- Directie participeert actief in intervisie binnen CPOB;
- Een toenemend aantal leerkrachten doet aan nascholing die relevant is voor de KJS.

7.1.1.2. Aantoonbare permanente professionele ontwikkeling

De wet op de beroepen in het onderwijs (BIO) vormt sinds 2004 het kader voor integraal personeelsbeleid in het onderwijs. De wet bepaalt dat er voor leraren een aantal bekwaamheidseisen wordt vastgelegd. De Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) onderhoudt deze bekwaamheidseisen. De eisen moeten zowel in de opleidingen als op de scholen sturing geven aan de ontwikkeling van de leerkracht. Er zijn ook bekwaamheidseisen voor schoolleiders vastgesteld en voor onderwijsassistenten zijn de bekwaamheidseisen in ontwikkeling. Elke school moet in haar beleidsdocumenten vastleggen welke instrumenten zij inzet om deze bekwaamheden te waarborgen. In het IPB^{HR} noemen we dat: aantoonbare permanente professionele ontwikkeling.

7.1.2. Operationalisering

Voor een personele en functionele ontwikkeling van medewerkers kunnen de volgende instrumenten worden ingezet:

- Ontwikkeling van de pedagogische, didactische en communicatieve kwaliteiten;
- Vanuit het schoolontwikkelingsplan (innovatietrajecten);
- Vanuit het schoolconcept (coöperatief leren);
- Teamscholing in het kader van vernieuwingstrajecten (studiedagen);
- Persoonlijke begeleiding door IB, schoolbegeleider, directielid, video-interactiebegeleiding;
- Bijhouden van vakliteratuur;
- Individuele scholing;
- Maatjesleren;
- Collegiale consultatie;
- Teambuilding;
- Intervisie;
- Loopbaanterugblik;
- Gezamenlijke vieringen;
- Themadagen;
- Zelfkennis, zelfreflectie, persoonlijke feedback;
- Bij elk veranderingsproces worden de functionele competenties benoemd.

7.1.3. Hulpmiddelen

7.1.3.1. Basiscompetentiemenu zowel voor de functionele als persoonlijke ontwikkeling.

Het basiscompetentie menu wordt gebruikt voor zelfreflectie, om feedback aan elkaar te geven en als kijkwijzer bij collegiale visitaties.

7.1.3.2. Persoonlijk ActiePlan (PAP)

Hierin worden voornemens en ontwikkelingen vastgelegd. Het PAP wordt in elk geval in alle begeleidingssituaties gebruikt.

7.1.3.3. Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)

Meerdere PAP's (3 à 5) vormen een POP.

7.1.3.4. GroepsOntwikkelingsPlan (GOP)

Ontwikkelingen kunnen soms voor meerdere teamleden gelden; zij schrijven niet een individueel PAP, maar een gezamenlijk GOP.

7.1.3.5. Portfolio

Personeelsleden verzamelen relevante documenten die aantonen welke ontwikkeling zij hebben doorgemaakt.

7.1.3.6. Bekwaamheidsdossier

Alle hierboven genoemde documenten vormen samen het bekwaamheidsdossier, waarmee de professionele ontwikkeling wordt aangetoond.

7.1.4. Evaluatie en borging

Zijn de afspraken nagekomen en hebben we onze doelstellingen bereikt?

7.1.4.1. Voortgangsgesprekken

Oplossingsgerichte gesprekken die naar behoefte worden gehouden om te voortgang van de ingezette ontwikkeling te bewaken.

7.1.4.2. Tevredenheidsonderzoeken

Elke 4 jaar worden metingen verricht om de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen in kaart te brengen; hiervoor wordt gebruik gemaakt van vragenlijsten van DigiDoc.

7.1.4.3. Functioneringsgesprekken

Elk jaar wordt door de directie met alle personeelsleden een functioneringsgesprek gevoerd. Op alle CPOB-scholen wordt hiervoor hetzelfde model gespreksformulier gebruikt. In dit gesprek wordt d.m.v. het bekwaamheidsdossier aangetoond welke ontwikkeling het personeelslid in het afgelopen jaar heeft doorgemaakt t.a.v. de doelen van personeelsbeleid (zie 1.1). Door de directeur wordt feedback gegeven en er vindt reflectie plaats.

7.1.4.4. Beoordelingsgesprekken

Met tijdelijk aangesteld personeel wordt 3 maanden voor het aflopen van de benoeming een beoordelingsgesprek gevoerd ten einde te bepalen of het tijdelijk dienstverband kan worden omgezet in een vast dienstverband.

7.1.4.5. Inspectieonderzoek

Het 4-jaarlijks gehouden PKO geeft aan in hoeverre doelstellingen naar de mening van een onafhankelijk deskundige zijn bereikt.

7.2. Overig personeelsbeleid

Op het gebied van personeelsbeleid zijn binnen CPOB al diverse zaken gerealiseerd. Zo zijn verschillende beleidsdocumenten, procedures en regelingen vastgesteld die zorg dragen voor een gelijke uitgangspositie voor alle medewerkers. Dit geldt bijvoorbeeld voor het Arbobeleid, procedures bij ziekte, jubilea en vertrek van medewerkers, functioneringsgesprekken en werving en selectie van medewerkers. Jaarlijks wordt onder medewerkers een belangstellingsregistratie gehouden waarbij medewerkers kunnen aangeven wat eventuele wensen zijn voor de nabije en verdere toekomst.

7.2.1. De huidige situatie

Jaarlijks bieden de scholen de mogelijkheid aan stagiaires van PABO's (lerarenopleiding) en ROC's (opleidingen voor onderwijsassistent, administratief medewerker) om stage te lopen in de school. Enerzijds wordt zo de kloof tussen theorie en praktijk verkleind, anderzijds betekent dit extra handen in de klas. De KJS participeert in het project Opleiden in School.

De betrokkenheid van de medewerkers bij CPOB is een sterk punt en vormt een kernpunt in de mogelijkheid om beleidsambities te realiseren (kansen te benutten, bedreigingen aan te pakken). Aandacht vanuit het management, maar ook het creëren van ontwikkelingsperspectieven voor medewerkers en het toedelen van nieuwe verantwoordelijkheden aan medewerkers versterken het gevoel van medewerkers dat ze serieus genomen worden.

Een belangrijke voorwaarde voor een optimale betrokkenheid van medewerkers is een breed gedragen onderwijskundige visie, die wordt toegepast en helder wordt gecommuniceerd. Binnen CPOB is niet alle, maar wel veel expertise bij medewerkers beschikbaar. Het delen van deze expertise gebeurt nog te weinig.

7.2.2. Toekomstige doelen personeelsbeleid

Voor de komende jaren heeft CPOB de belangrijkste doelstellingen van beleid verwoord in een strategisch beleidsplan (SBP). Daaruit zijn op het gebied van personeelsbeleid de onderstaande doelen geformuleerd:

- CPOB is een professionele en transparante organisatie die een structuur heeft waarin taken en verantwoordelijkheden duidelijk en logisch zijn verankerd;
- Medewerkers realiseren zich dat zij met hun school onderdeel uitmaken van een groter geheel, CPOB, en tonen betrokkenheid bij de CPOB-organisatie;
- CPOB zorgt voor een kweekvijver van toekomstig management en het mee opleiden van nieuwe leerkrachten en onderwijsassistenten door samen te werken met hogescholen en ROC's;
- Medewerkers wordt een ontwikkelingsperspectief geboden zodat talenten benut en uitgebreid worden;
- Onder andere in verband met onderwijsvernieuwingen worden leerkrachten regelmatig bijgeschoold om zo hun pedagogisch en didactisch handelen aan te kunnen laten sluiten bij deze vernieuwing;
- Kennisuitwisseling tussen medewerkers en teams wordt gestimuleerd zodat de kennis en ervaring binnen de CPOB-instellingen breed beschikbaar is en gebruikt wordt.

7.2.3. Evaluatie en borging

In het SBP zijn o.a. de volgende criteria/maatregelen genoemd waaraan getoetst zal worden of en in hoeverre de diverse doelstellingen zijn gerealiseerd:

- De aanwezigheid van een kweekvijver van toekomstig management;
- Medewerkers geven aan dat er voldoende ontwikkelingsmogelijkheden zijn;
- Een scholingsaanbod dat ruimte geeft voor ontwikkeling;
- Mogelijkheden voor collegiale consultatie over de scholen heen;
- Het scholingsplan van de scholen heeft een aantoonbare relatie met de onderwijsvernieuwing in de school;
- In de strategische gesprekken geven de schooldirecties aan dat de invulling van POP's en PAP's bijdraagt aan de onderwijskundige vernieuwing;
- Invulling van CPOB-scholingsdagen;

- CPOB-breed deskundigenoverleg;
- Medewerkers passen intervisie toe;
- Door medewerkers wordt aangegeven dat er voldoende ondersteuning en scholingsaanbod aanwezig is.

7.3. Ouders

De KJS vindt het contact met ouders erg belangrijk. Ouders zijn de opvoeders en verzorgers van hun kind en zijn daarmee tevens partner van de school waar het gaat om het realiseren van ontwikkeling en prestaties van het kind.

Ouders mogen zich welkom voelen op de KJS. De KJS houdt zich geruime tijd bezig met ouderactiviteiten. Focus ligt daarbij op: onderwijs; mogelijkheden en behoeften; opvoeding en de wijze waarop ouders dat kunnen ondersteunen.

7.3.1. Huidige situatie

Oudercontact

We stellen oudercontact bijzonder op prijs. Voor en na de lestijden zijn de leerkrachten aanwezig om de ouder te woord te kunnen staan en eventueel een afspraak te maken als het op dat moment niet schikt. Verder is de KJS altijd telefonisch bereikbaar.

Rapportage

Drie maal per jaar is er een rapportagegesprek met de ouder en de leerkracht. Tijdens dit gesprek worden de leerling-resultaten besproken. Daarnaast komt de leerkracht op huisbezoek. De planning is dat dit voor de kerstvakantie is afgerond. Als een kind onder behandeling is van logopedist, sensorisch motorisch therapeut en/of spel-creatief therapeut zal deze contact met ouders zoeken over de werkwijze.

Nieuwsbrief

Eén maal per zes weken wordt aan elk kind een nieuwsbrief meegegeven met daarin allerlei zaken, die voor ouders/verzorgers van belang of interessant kunnen zijn.

Medezeggenschapsraad

Doel van de medezeggenschapsraad is om ouders en leerkrachten de gelegenheid te geven invloed uit te oefenen op beslissingen van het schoolbestuur. De raad is samengesteld uit 3 ouders en 3 leerkrachten. De leden worden door ouders en leerkrachten uit hun midden gekozen via een verkiezingsprocedure. De MR heeft verschillende bevoegdheden met betrekking tot het organisatorisch, onderwijskundig en personeelsbeleid, deze zijn vastgelegd in het reglement. De bevoegdheden van de MR vallen uiteen in adviesrecht en instemmingsrecht.

Ouderraad

De ouderraad stelt zich ten doel de samenwerking tussen school en ouders te bevorderen bijvoorbeeld door onder andere activiteiten te organiseren, die leiden tot een betere gang van het onderwijs en tot een hoger welzijn van de kinderen. De ouderraad probeert het contact tussen de ouders te verstevigen. Verder staat de ouderraad paraat bij allerlei activiteiten zoals: excursies, dagje uit, schoolfeesten, etc. Voor deze zaken doet zij ook vaak een beroep op een groep hulpouders.

Koffieavonden

Vier keer per jaar organiseert de school met een aantal ouders een thema-avond waarin ouders over hun kind kunnen praten en met elkaar kunnen kennismaken.

7.3.2. Toekomstige doelen

De KJS streeft naar een voortzetting en verdieping van de betrokkenheid van ouders bij school, onderwijs en zorg. Wij willen de volgende doelstellingen realiseren:

- De KJS heeft een lage drempel, ouders kunnen elkaar en leerkrachten aanspreken. De KJS streeft daarbij naar een goede balans tussen empathie en zakelijkheid, gesprekken met ouders moeten een duidelijk einddoel hebben;
- De KJS informeert ouders over en betreft hen bij de voortgang in ontwikkeling en prestaties tijdens rapportageavonden.
- Leerkrachten bezoeken ouders en zijn door dit huisbezoek in staat de thuissituatie in beredeneerde keuzes mee te wegen;
- De MR is actief betrokken bij de ontwikkelingen binnen de KJS en is in staat zijn formele rol naar behoren te spelen;
- De OR levert een concrete bijdrage aan schoolactiviteiten en draagt actief bij aan oudercontacten;
- De KJS continueert de koffieavonden, betreft ouders actief bij de voorbereiding en nodigt ervaringsdeskundigen (ouders uit de bovenbouw) en externe deskundigen uit voor presentaties;
- Ouders zijn voldoende geïnformeerd over actuele ontwikkelingen binnen de KJS door de nieuwsbrief en de website;
- Ouders zijn de ambassadeurs van de KJS en dragen bij aan een positief imago van de KJS als een veilige school met goed onderwijs en betrokken ouders.

7.3.3. Evaluatie en borging

De KJS borgt de ouderactiviteiten in het schoolplan en de daarvan afgeleide jaarplannen. Evaluatie, van de mate waarin de KJS voldoet aan de verwachtingen van ouders, vindt plaats door middel van periodieke tevredenheidsonderzoeken.

7.4. Beleid t.a.v. huisvesting, materiële en financiële voorzieningen

7.4.1. De huidige situatie

CPOB kent een gezonde financiële situatie, met reserves en voorzieningen die voor de meeste peuterspeelzalen en scholen redelijk tot goed op peil zijn. Onder andere vanwege de invoering van de lumpsum-bekostiging in het basisonderwijs wordt de aanwezige inrichting van scholen momenteel geïnventariseerd en gewaardeerd (zgn. 0-meting). Daaraan gekoppeld zullen meerjaren-investeringsplannen gemaakt worden. Op basis van een extern onderzoek zullen in de komende maanden ook de gebouwen worden geïnspecteerd, zodat een meerjaren onderhoudsplan kan worden opgesteld.

In verband met de lumpsumbekostiging vindt momenteel nadere studie en overleg plaats over de (centrale) toedeling van de diverse budgetten aan scholen. Daartoe is een beleidsnotitie opgesteld

die nauw is afgestemd op het strategisch beleidsplan van CPOB. Vertaling van de beleidsvoornemens in cijfers zal na vaststelling van de beleidsmatige uitgangspunten plaatsvinden.

De scholen worden aangestuurd op een taakstellende begroting die in nauw overleg met hen wordt opgesteld. Verantwoording vindt plaats via de jaarrekening. CPOB heeft voor de scholen gezamenlijke contracten afgesloten voor bijvoorbeeld kopieerapparatuur, veiligheid, afvalverwijdering, ICT, Arbobeleid, financiële administratie, gebouwbeheer en onderhoudsinventarisatie. Voor schoonmaak is een centrale (Europese) aanbesteding in voorbereiding. Waar nodig vindt bovenschoolse ondersteuning plaats bij de aanvraag van subsidies.

Het huisvestingsoverleg met de gemeenten (nieuwbouw, uitbreiding, renovatie, groot onderhoud) gebeurt in z'n geheel bovenschools, uiteraard in nauw overleg met de schoolleiding. Momenteel wordt geparticipeerd in overlegsituaties met gemeenten en schoolbesturen t.b.v. het realiseren van zgn. Brede Scholen in: Culemborg-West, Culemborg-Oost, Maurik en Tiel-Oost.

7.4.2. Toekomstige doelen van huisvesting, materieel en financieel beleid

Voor de komende jaren heeft CPOB de belangrijkste doelstellingen van beleid verwoord in een strategisch beleidsplan (SBP). Daaruit zijn op financieel en materieel terrein met name de volgende doelen te herleiden:

Modern Onderwijs

- De lesmethoden en leermiddelen zijn afgestemd op de visie waarmee onder andere een goede onderwijskwaliteit, die hoger gewaardeerd wordt dan het niveau van 2006, gerealiseerd wordt;
- De omgeving en het schoolgebouw zijn zo ingericht dat leerlingen die als veilig en gestructureerd ervaren en medewerkers in een prettige en inspirerende omgeving werken.

Professionele organisatie

Er wordt een financieel beleid gevoerd dat zorg draagt voor de continuïteit van het onderwijsproces, maar tevens ruimte geeft aan ontwikkelingen en vernieuwingen. CPOB heeft om deze reden een meerjarenbegroting voor onderhoud, innovatie en investeringen. Door middel van kengetallen en vergelijking met andere instellingen (benchmarking) heeft CPOB inzicht in de financiële positie en toekomstverwachtingen waardoor de sterke financiële positie behouden blijft en het marktaandeel minimaal gelijk blijft ten opzichte van 2006.

In de reeds genoemde lumpsumnotitie -die voor een belangrijk deel is afgestemd op het SBP- zijn als basis voor het te voeren beleid o.a. de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- alle CPOB-scholen moeten op een vergelijkbare wijze in staat gesteld worden hun werk op een kwalitatief goede wijze te doen. Dit betekent o.a. dat zonedig een beroep mag worden gedaan op onderlinge solidariteit;
- ook wordt het onwenselijk geacht om scholen te belasten met de zorg omtrent de kosten van een personeelslid (jong of ervaren), enerzijds om ongewenste afwegingen bij vacaturevervullingen te voorkomen en anderzijds omdat de interpretatie van cijfers en het maken van allerhande afwegingen onnodig ingewikkeld wordt gemaakt. Dat laat onverlet dat een kostenbewuste instelling van scholen natuurlijk in z'n algemeenheid wel van belang is;
- gelet op de ambitieuze doelstellingen sinds de fusie (zie o.a. SBP), de felle concurrentie en de over het geheel genomen gezonde financiële situatie van de CPOB-organisatie, dient aan scholen zo veel mogelijk hulp te worden geboden om die doelstellingen te bereiken en om

de marktpositie te behouden/te versterken. Het hebben van reserves is noodzakelijk voor de bedrijfsvoering, maar geen doel op zichzelf;

- daarnaast zal -teneinde die intenties ook op langere termijn te kunnen waarmaken- de continuïteit gewaarborgd moeten zijn, zowel op CPOB- als op schoolniveau. Daarom zullen op basis van externe toetsing of via benchmarking (vergelijking op kengetallen) geobjectiveerde normen voor reservevorming moeten worden ontwikkeld;
- met het oog op de aanwezige en/of verwachte problemen op de arbeidsmarkt, heeft het bestuur van CPOB onlangs uitgesproken dat goed werkgeverschap en een kweekvijver voor het management van scholen ontwikkeld moeten worden. In het SBP zijn die zaken daarom terug te vinden. Dit vergt niet alleen de inzet van middelen, maar vraagt ook van individuele scholen een bredere benadering op CPOB-niveau;
- vermindering van de werkdruk van het bovenschools management.

Huisvesting KJS

De KJS ontwikkelt zich van een SBO-school tot een SBO-school en onderwijszorgcentrum. De komende jaren zullen meer functies vanuit de KJS vervuld worden. Ook zullen meerdere instanties vanuit de KJS werken. Dit stelt eisen aan de inrichting van het schoolgebouw. In de komende planperiode zal de KJS een programma van eisen opstellen en in overleg met het bovenschools management en andere belanghebbenden zorg dragen voor aanpassing en uitbreiding van de huisvesting.

7.4.3. De operationele uitwerking van de doelen

In diezelfde notitie zijn bovenstaande doelen en uitgangspunten vertaald naar meer operationele doelen. In veel gevallen zijn concrete voorstellen gedaan die in de planperiode verder ontwikkeld en of uitgevoerd zullen worden.

We volstaan hier met het noemen van de operationele doelen en verwijzen voor de verdere toelichting naar de lumpsumnotitie zelf:

- Inhoud staat voorop en middelen zijn volgend binnen de grenzen van de zorg voor financiële continuïteit;
- Het SBP is een belangrijk uitgangspunt voor de discussie;
- Solidariteit binnen de CPOB-organisatie;
- Maximale groepsgrootte;
- Deskundigheidsbevordering;
- Innovatie;
- Verdeling personeelsbudgetten;
- Voorzieningen/reserves;
- Kweekvijver directieleden CPOB;
- Stages en goed (potentieel) werkgeverschap;
- Goede en moderne leermiddelen;
- Veilige gebouwen en terreinen waar het goed toeven is;
- Vermindering werkdruk BM;
- Overschrijdingsuitkeringen.

7.4.4. Evaluatie en borging

In het SBP zijn o.a. de volgende criteria/maatregelen genoemd waaraan getoetst zal worden of en in hoeverre de diverse doelstellingen zijn gerealiseerd:

- Tevredenheid van leerlingen en ouders over een veilige en gestructureerde omgeving en schoolgebouw;
- Tevredenheid van medewerkers over een prettige en inspirerende werkomgeving;
- Begroting en jaarrekening;
- Bestuursformatieplan;
- Meerjaren investerings- en onderhoudsplan;
- Gerealiseerd hebben van een innovatiebudget;
- Financieel beleidsplan;
- Openbaar CPOB-jaarverslag.

Voorts zal aan de hand van de door benchmarking verkregen kengetallen een oordeel gevormd kunnen worden over de diverse uitgangspunten (o.a. continuïteit en financiële mogelijkheden om de doelstellingen te verwezenlijken).

7.5. Het beleid t.a.v. schoolorganisatie en interne communicatie

7.5.1. Huidige situatie

De schoolleiding bestaat uit een directeur en een adjunct directeur, de directie heeft een taakverdeling die is afgestemd op competenties van de directieleden. De taakverdeling moet aansluiten bij het CPOB-beleid en helder zijn voor personeelsleden.

De KJS heeft twee intern begeleiders die samen met de directie het management team zorg (MTZ) vormen. Daarnaast functioneren er twee bouwcoördinatoren die zorg dragen voor afstemming binnen hun bouw en daarover rapporteren en verantwoording afleggen aan de directie.

Daarnaast beschikt de KJS als onderwijszorgcentrum over een uitgebreid netwerk aan staffuncties:

- Logopedist;
- Remedial teacher;
- Speltherapeut;
- Creatief therapeut;
- Orthopedagoog;
- Sociale vaardigheidstrainers;
- Sensomotorische therapeut;
- Ambulante begeleiders;
- Preventief ambulante begeleiders;
- Dyslexie specialist.

Deze stafkrachten vormen een pool van specialisten die ter beschikking staan van de KJS en deels van het regulier onderwijs binnen Samverkan.

Interne communicatie en overleg binnen de KJS vindt plaats binnen reguliere teamvergaderingen en studiedagen. IB'ers en bouwcoördinatoren hebben eigen vormen van overleg en afstemming.

Daarnaast participeert de KJS in een reeks van stedelijke en regionale netwerken en overleggen, waaronder het Betuws Passend Onderwijs. Een belangrijke ontwikkeling is de oprichting en verbreding van het ZAT waarin diverse bij onderwijs, zorg en opvoeding betrokken instanties (voor zover mogelijk) informatie uitwisselen en interventies op elkaar af stemmen.

7.5.2. Toekomstige doelen m.b.t. schoolorganisatie en interne communicatie

De KJS streeft op gebied van de interne schoolorganisatie en communicatie de volgende doelen na:

- De KJS streeft naar een zo groot mogelijke transparantie van beleid en betrokkenheid van personeel;
- We ondersteunen elkaar, erkennen en benutten elkaars kernkwaliteiten en stellen duidelijke grenzen aan wat we elkaar kunnen en willen bieden;
- De KJS streeft naar delegatie van bevoegdheden waar dat bijdraagt aan een goede en snelle beleidsvorming en besluitvorming. We noemen dit: de verantwoordelijkheid leggen waar hij hoort. Werkgroepen en commissies binnen de KJS moeten een helder mandaat hebben, zodat niet alle besluitvorming via de directie of de teamvergadering behoeft te lopen. Werkgroepen en commissies zorgen voor adequate informatievoorziening aan het hele team;
- De directieleden bevorderen een goede onderlinge afstemming van de werkzaamheden uit hun portefeuille, zodat voor henzelf en de overige teamleden duidelijkheid bestaat t.a.v. de organisatorische en beleidsmatige ontwikkelingen die de school betreffen;
- De KJS zet ervaring en deskundigheid van eigen leerkrachten en staf in bij de versterking van het onderwijszorgcentrum;
- De organisatie en taakverdeling wordt afgestemd op een groeiend aantal functies van het onderwijszorgcentrum;
- De KJS streeft naar een goede interne communicatie over de toekomstige ontwikkelingen op gebied van passend onderwijs en de gevolgen daarvan voor de KJS als school en onderwijszorgcentrum;
- De KJS streeft naar heldere communicatielijnen, goede informatievoorziening en consistente naleving van werkafspraken;
- Het MTZ houdt zich (naast de leerlingenzorg) in toenemende mate bezig met het ontwikkelen van initiatieven betreffende schoolverbeteringsonderwerpen, zoals de invoering van interne audits op basis van CPOBbeleid.

7.5.3. Evaluatie en borging

De evaluatie en borging vindt plaats door middel van:

- Jaarlijkse functioneringsgesprekken;
- Periodieke welzijsscans;
- Open sfeer tijdens teamvergaderingen en studiedagen moet constructieve terugkoppeling over het functioneren van de schoolorganisatie waarborgen.

7.6. Beleid t.a.v. externe relaties en communicatie

Mede in verband met de start van CPOB als nieuwe onderwijsorganisatie in 2004 was en is het van belang gerichte aandacht te besteden aan het opbouwen van externe relaties en het op een moderne wijze verzorgen van de communicatie naar buiten.

Hoewel alle scholen bleven bestaan en relaties en contacten met hun omgeving bezaten, moest e.e.a. in een ander perspectief worden geplaatst en moest ook CPOB als schoolbestuur hieraan opnieuw invulling geven.

7.6.1. De huidige situatie

Op basis van het SWOT-onderzoek dat ten grondslag heeft gelegen aan het strategisch beleidsplan (SBP) van CPOB kunnen o.a. de volgende conclusies worden getrokken m.b.t. de actuele situatie op dit punt:

- Op verschillende punten is naar voren gekomen dat het voor de CPOB-organisatie belangrijk is zich meer naar buiten te richten in plaats van vooral naar binnen. Een omgevingsgerichte organisatie geeft de kans om beter in te spelen op relevante signalen van buiten en hierover te communiceren. De scholen hadden hierdoor bijvoorbeeld eerder aansluiting van begin- en eindtijden op de voor-, tussen- en naschoolse opvang kunnen realiseren.
- Communicatie/profilering is een zwak punt van de CPOB-organisatie. Door een beperkte profilering van de CPOB-scholen komt het imago ten opzichte van andere scholen momenteel niet uit de verf. Dit terwijl de scholen wel een aantal sterke kanten hebben die, als ze uitgedragen worden, kansen bieden (bijv. goed geïnformeerde ouders, veilige scholen en respect belangrijk vinden).

Inmiddels is er het nodige tot stand gebracht, hetgeen in het SBP als volgt is weergegeven:

Profilering en p.r. krijgen binnen CPOB steeds meer aandacht. Mede op basis van adviezen van een p.r.-werkgroep uit het DB is op tal van terreinen, zowel beleidsmatig (o.a. communicatie, persberichten) als praktisch (o.a. advertenties bij consultatiebureaus, gezamenlijke huisstijl, professionele websites etc.) het nodige werk verzet en een meer eigentijdse aanpak gerealiseerd.

Vanuit hun functie houden de leden van het bovenschools management zich voornamelijk bezig met de externe contacten op CPOB-niveau (collega besturen, gemeenten, inspecties, bestuurlijke netwerken, begeleidende instellingen etc.).

De schooldirecties onderhouden contacten met alle personen en instellingen waarmee hun school een relatie heeft en die doorgaans beperkt blijven tot de belangen van hun eigen school. Op verzoek van het BM kunnen directeuren eveneens actief zijn voor schooloverstijgende zaken.

7.6.2. Toekomstige doelen m.b.t. externe relaties en communicatie

Voor de komende jaren heeft CPOB de belangrijkste doelstellingen van beleid verwoord in een SBP. Daaruit zijn op het terrein van communicatie en relaties met name de volgende doelen te herleiden:

Profilering:

- Communicatie sluit aan bij wat ouders weten willen en belangrijk vinden, maar ook bij wat de school belangrijk vindt;
- Het profiel van de CPOB-scholen is herkenbaar in alle uitingen;
- De school communiceert op een professionele manier met ouders, leerlingen en andere betrokkenen bij de school; medewerkers zijn in staat daaraan op een goede wijze vorm te geven;
- De scholen dragen vanuit een christelijke levensvisie informatie uit over bijbelse normen en waarden;
- Medewerkers zijn geschoold en worden begeleid zodat ze op een professionele manier communiceren met ouders;
- CPOB heeft in overleg met de organisaties van kinderopvang schoolnabije BSO bevorderd met aandacht voor de afstemming van begin- en eindtijden.

Professionele organisatie:

- CPOB onderzoekt regelmatig de wenselijkheid/noodzaak van verdere bestuurlijke schaalvergroting;

- Medewerkers realiseren zich dat zij met hun school onderdeel uitmaken van een groter geheel, CPOB, en tonen betrokkenheid bij de CPOB-organisatie.

Voorts is door het bestuur uitgesproken dat de BM-leden meer tijd zouden moeten hebben om aandacht te besteden aan het onderhouden en uitbouwen van de externe contacten. Het opbouwen en onderhouden van netwerken wordt van belang geacht (zowel bestuurlijk als politiek). Momenteel beperkt zich dit vaak tot de noodzakelijke contacten bij de directe uitoefening van het werk.

7.6.3. Evaluatie en borging

In het SBP zijn o.a. de volgende criteria/maatregelen genoemd waaraan getoetst zal worden of en in hoeverre de diverse doelstellingen zijn gerealiseerd:

- Oordeel van ouders over de vertaling van de identiteit naar de verschillende doelgroepen in de school gemaakt wordt;
- Medewerkers geven aan dat ze zich ondersteund/begeleid voelen bij de vertaling van de identiteit naar de dagelijkse praktijk;
- Ouders vinden dat de communicatie aansluit bij wat ze willen weten en belangrijk vinden;
- Medewerkers ervaren dat zij op een juiste manier met ouders communiceren en vinden dat ze ook de punten die de school belangrijk vindt goed communiceren;
- Het profiel komt tot uiting in het schoolplan, de schoolgids, maar ook op de website van de school en in nieuwsbrieven;
- Oordeel van medewerkers, leerlingen en ouders over de wijze van communiceren;
- Beschreven competenties in het kader van IPB;
- Concreet scholingsaanbod voor (startende) medewerkers;
- Gemaakte afspraken met organisaties voor kinderopvang voor schoolnabije BSO;
- Uitspraak bestuur m.b.t. wenselijkheid/noodzaak verdere bestuurlijke schaalvergroting;
- Contacten met P.C. schoolbesturen voor PO in de nabije omgeving;
- Onderzoek onder medewerkers of ze zichzelf en collega's betrokken vinden bij CPOB.

8. Lijst met gebruikte afkortingen

Afkorting	Betekenis
AB	Ambulante begeleiding
ARBO	Arbo-dienst, Arbeidsomstandigheden
AVI	Analyse van Individualiseringsvormen (Moeilijkheidsgraad en leesvaardigheid teksten)
BAO	Basisonderwijs
BIO-wet	Wet Beroepen in het Onderwijs
BJZ	Bureau Jeugdzorg
BM	Bovenschools Management
BNT-orthopedagoog	BNT-consult is een landelijk opererende psychologenpraktijk die gespecialiseerd is in de diagnostiek en de behandeling van leer-, ontwikkelings- en opvoedingsproblemen.
CE commissie	Cultuur educatie commissie
CPOB	Stichting Christelijk Primair Onderwijs Betuwe
CPS	Christelijk Pedagogisch Studiecentrum, tegenwoordig CPS Onderwijsontwikkeling en advies
DB	Directeurenberaad
DMT	Drie Minuten Toets, Leesvaardigheid
GGD	Gemeentelijke Gezondheidsdienst
GOP	Groepsontwikkelingsplan
HGD	Handelingsgerichte diagnostiek
HP	Handelingsplan
IB-er	Intern Begeleider
IPB	Integraal Personeelsbeleid
KJS	Koningin Julianaschool
Lumpsum	Systeem van bekostiging door het ministerie van OCW
LVS	Leerlingvolgsysteem
Marant	Onderwijsbegeleidingsdienst Tiel e.o.
MEE	Informatie, advies en ondersteuning
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Management Team
MTZ	Management Team van Zorg
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
OR	Ouderraad
OZC	Onderwijszorgcentrum
PAB	Preventieve Ambulante Begeleiding
PABO	Pedagogische Academie basisonderwijs
PAP	Persoonlijk Actieplan
PDCA	Plan, Do, Check, Act. <i>Integraal cyclisch model voor bedrijfsvoering, kwaliteitszorg, organisatie en personeelsontwikkeling.</i>
PKO	Periodiek Kwaliteitsonderzoek van de onderwijsinspectie
PO – raad	Primaire Onderwijs Raad
POP	Persoonlijk Ontwikkelingsplan
PR	Public Relations
REC-scholen	Regionaal Expertise Centrum-scholen
ROC	Regionaal opleidingscentrum

Samverkan	Samenwerkingsverband scholen Primair onderwijs Culemborg en primair onderwijs gemeente Buren en Geldermalsen
Sardes	Onafhankelijk adviesbureau op het gebied van onderwijs en educatie, Utrecht
SBAO	Speciaal Basisonderwijs
SBL	Stichting Beroepskwaliteit leraren
SBO	Speciale school voor Basisonderwijs. Zie SBAO.
SBP	Strategisch beleidsplan
SMART	Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden
SO	Speciaal onderwijs
SOVA-trainingen	Sociale Vaardigheidstrainingen
SWOT	Sterkte Zwakte analyse (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)
WSNS	Weer samen naar school (Samenwerkingsverband)
ZAT	Zorg en Advies Team
ZML	Zeer moeilijk lerenden, school voor zeer moeilijk lerende kinderen

Formulier instemming schoolplan door de MR

Instemming met schoolplan van de Koningin Julianaschool

Verklaring

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het schoolplan 2009 - 2013.

Namens de medezeggenschapsraad,

plaats: Culemborg

datum: 28 september 2009

naam: Mevrouw M. Lisman

functie: Voorzitter MR

handtekening:

Formulier instemming schoolplan door het bevoegd gezag

Instemming met schoolplan van de Koningin Julianaschool

Verklaring

Hierbij verklaart het bevoegd gezag van bovengenoemde school in te stemmen met het schoolplan 2009 - 2013

Namens het bevoegd gezag,

plaats: Culemborg

datum: 30 september 2009

naam: Dhr. H.J. Huibers

functie: Directeur CPOB

handtekening:



Koningin Julianaschool
Oranje Nassaulaan 41
4101 JS Culemborg