



Het schoolondernemingsplan van de Kardinaal Alfrinkschool

Periode 2011 - 2015

VOORWOORD.

Alle kinderen, ongeacht hun beperkingen en/of mogelijkheden, moeten kunnen terugkijken op een zo goed mogelijke basisschoolperiode. Dat is mijn drijfveer. De kinderen moeten daar vol trots en met plezier over kunnen vertellen in hun latere leven, omdat zij er daadwerkelijk iets aan hebben gehad (voor wat betreft hun algehele ontwikkeling).

Net zoals ik vol trots en met plezier over onze school vertel bij welke gelegenheid dan ook, maar vooral als er nieuwe ouders voor een intakegesprek op bezoek zijn. En hoe meer ik me van dat laatste bewust werd, hoe meer ik begreep dat ik onze school aan het 'verkopen' was. De Kardinaal Alfrinkschool is een goed product en ik gun alle kinderen van de wijk Bargeres, maar ook van daarbuiten, een basisschoolperiode bij ons op school, omdat je bij ons op een veilige, vertrouwde, plezierige en verantwoorde manier jezelf kunt ontwikkelen. En bij die gedachte komt mijn gevoel voor ondernemen naar boven, ik wil een onderneming leiden die realiseert, dat er inderdaad zoveel mogelijk kinderen gebruik van kunnen maken.

Om dit alles niet te laten bij 'een gevoel dat naar boven komt' is het goed om dit in een plan te beschrijven, een schoolondernemingsplan waarin beschreven staat hoe een en ander strategisch, tactisch en operationeel zal moeten verlopen om mijn ondernemersdroom te verwezenlijken.

Voor de school betekent dat concreet, dat nog helderder dan voorheen wordt waar we op afkoersen, maar ook waarom we dat doen en hoe. Mijn eigen positie in dat proces wordt daardoor duidelijker; 'staande' te midden van de kinderen, de leerkrachten, de onderwijsondersteuners, onze educatieve partners (ouders en verzorgers), ben ik degene die aan deze onderneming leiding geeft.

Dat alles staat in dit schoolondernemingsplan beschreven. Een plan dat tot stand kwam volgens een democratisch proces, te weten: ondersteunend, overtuigend, delegerend en sturend. Kortom, die procesvorm werd gehanteerd, die het beste paste bij wat we moesten bereiken of uitvoeren.

Overtuigd van het feit, dat het plan gedragen wordt door een ieder (een ieder is ook medeverantwoordelijk voor het tot stand komen van dit plan), zal de implementatie plaatsvinden volgens de weg der geleidelijkheid, waarbij absoluut niet uit het oog mag worden verloren, dat deze onderneming er is voor KINDEREN. Kinderen met hun eigen unieke persoonlijkheid, waar we vol respect mee zullen moeten omgaan!

Arie Heemskerk, directeur.

VERANTWOORDING

A. Verantwoording algemeen.

Context en aanleiding

Artikel 16 van de WPO geeft aan dat het bevoegd gezag tenminste één maal in de 4 jaar het schoolplan vaststelt en het na vaststelling aan de inspecteur toezendt. Het schoolplan is derhalve een wettelijk verplicht document en dus een bekostigingsvoorwaarde. In de vierjarige schoolplancyclus die gestart is in 1999 vormt de periode 2011-2015 de vierde planperiode.

Doel

Het schoolondernemingsplan 2011-2015, met daarin verwerkt het schoolplan, is ons beleidsplan voor de komende planperiode. Het geeft antwoord op twee belangrijke vragen: Waar staan we nu als school (positiebepaling)?

Waar willen we naar toe met onze school (schoolontwikkeling)?

Daarmee is duidelijk dat ons schoolplan het beleidsdocument bij uitstek is voor de sturing van onze schoolontwikkeling op de middellange termijn.

Functie

De functie van ons schoolondernemingsplan is meerledig:

- Intern sturingsdocument (richting, houvast, kompas)
- Verantwoordingsdocument (interne en externe verantwoording)
- Ondernemingplan (sturen op doelen, middelen en mensen voor de middellange termijn)
- Kwaliteitsdocument (centraal document binnen de cyclus voor kwaliteitszorg)

Totstandkoming en tijdpad

De procedure, met tijdpad, voor de totstandkoming van dit plan geven we hier op hoofdlijnen weer:

1	Informatiebijeenkomst scholing 'de ondernemende basisschooldirecteur'	directie	Einde schooljaar 2009 – 2010
2	Start scholing 'de ondernemende basisschooldirecteur' (OBD) – 13 bijeenkomsten	directie	Sept. 2010 (loopt tot mei 2011)
3	Informatie naar team en oudergeledingen	directie	Najaar 2010
4	SWOT-analyse en Visie opstellen	Directie, team en oudergeledingen	Okt. – dec. 2010
5	Schrijven strategisch, tactisch en operationeel deel	directie	Nov. 2010 – april 2011
6	Informatie blijven verstrekken naar team en oudergeledingen	Directie	Dec. 2010 – april 2011
7	Pre- presentatie in Directieberaad	Directie	April 2011
8	Conceptversie totaal	Directie	April 2011 – juni 2011
9	Instemming MR	Directie en MR	Juni 2011

10	Presentatie voor team en oudergeledingen	directie	Juli 2011
11	Vaststelling	CvB (College van Bestuur)	Juli 2011

Vaststelling en instemming

Het schoolplan 2011-2015 is vastgesteld door het bevoegd gezag, conform de bepalingen in art. 16 van de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) met instemming van de medezeggenschapsraad conform de bepalingen in art. 6 van de Wet Medezeggenschap Onderwijs (WMO), dan wel art. 10b van het wetsvoorstel Medezeggenschap op Scholen (WMS).

B. Verantwoording specifiek.

De school heeft te maken met verschillende processen en ontwikkelingen. Er zijn veel vragen die op de schoolorganisatie afkomen.

Eenzijds ten aanzien van de maatschappelijke verantwoording van het onderwijs en haar resultaten. In het algemeen wordt dit getoetst door de onderwijsinspectie. Aan de hand van allerlei beleidsplannen en de uitvoering daarvan in de onderwijspraktijk toetst de inspectie of deze voldoen aan de in de wet vastgestelde eisen.

Anderzijds heeft de school een verantwoording naar de gemeenschap toe. Niet alleen met betrekking tot de resultaten van het onderwijsleerproces ten aanzien van de ontwikkeling van de kinderen, de voortgang van hun leerproces en het vervolg onderwijs maar ook in bijvoorbeeld de voor-, tussen- en naschoolse opvang.

Niet op de laatste plaats heeft de school een verantwoordingsplicht van haar beleid naar het College van Bestuur en indirect naar de Raad van Toezicht. Middels dit plan worden de contouren van het beleid aangegeven en de doelstellingen vastgelegd.

Uiteraard heeft de school een verantwoording naar de instandhouding van de eigen organisatie. Basis is de (te verwachten) instroom van leerlingen.

Er zijn verschillende beleidsplannen die de organisatie borgen, zoals ten aanzien van het onderwijs "het Schoolplan". In de uitvoering is dat het lesrooster en het activiteiten plan.

Voor de invulling van het personeel is dat het formatieplan, het scholingsplan, taakbeleid.

Voor het financiële beleid is dat de (meerjaren-)begroting. T.a.v. het beheer en onderhoud

van het gebouw is dat het meerjaren onderhoudsplan. De vastgelegde procedures borgen de doelstellingen van de school. Het gaat dan aan de ene kant om het inspelen op

ontwikkelingen en aan de andere kant om het afstemmen van de gang van zaken in de

praktijk van alle dag. Wanneer plannen op elkaar zijn afgestemd en er wordt goed leiding

gegeven aan de uitvoering van die plannen, dan kunnen deze plannen voor de school-

organisatie in zijn geheel een op elkaar versterkend effect hebben. Dit komt vervolgens ten

goede aan het bereiken van de doelstellingen van de organisatie. Aangezien er in en om de

school zoveel verschillende ontwikkelingen zijn waarmee voortdurende afstemming moet

zijn, vraagt dit om een specifiek handelings- en afstemmingspatroon. Dit patroon laat zich

het best vertalen in de definitie van een ondernemer zoals professor Lievegoed die geeft in

zijn werk: "Organisaties in ontwikkeling: een inleiding betreffende ondernemerschap in de

toekomst":

De taak van een ondernemer valt uiteen in twee soorten werkzaamheden. Stabiliserende en dynamiserende. De stabiliserende taak omvat de gebieden van leiding geven aan een groep

mensen wier arbeid omschreven wordt door de organisatie, die bestaat uit een nauwkeurig op elkaar afgestemd netwerk van delegaties en controles. Zij omvatten ook de verzorging van de markt, de verdediging van het marktaandeel, de kwaliteit van het product, de instandhouding van het technische apparaat van de productie, evenals de graad van kennis van het personeel. De tweede, dynamiserende taak omvat het zoeken en vaststellen van nieuwe producten, nieuwe diensten, nieuwe middelen, nieuwe organisatievormen, nieuwe strategieën. Kortom het ontwerpen van een nieuwe toekomst. De verzorging van de bestaande organisatie zal slechts een betrekkelijk klein deel van de werktijden en de werkkraft van de directie in beslag mogen nemen. De bestaande organisatie wordt lopende gehouden door het niveau onder de directie. Een verhouding tot de toekomst hebben is de belangrijkste eigenschap van de ondernemer. Deze verhouding is niet eenzijdig of onbegrensd. Zij omvat o.a. een notie van maatschappelijke, culturele, politieke, technische, economisch, commerciële en monetaire ontwikkelingen. Een eenzijdige voorkeur voor de te nemen beslissingen is gevaarlijk voor het voortbestaan van de onderneming.

Voor de hedendaagse schoolorganisatie is het belangrijk dat stabiliserende en dynamiserende werkzaamheden op een goede wijze op elkaar zijn afgestemd. Het schoolondernemingsplan geeft een kader voor de afstemming van de verschillende plannen. De visie van de school op de eigen organisatie en het handelen daarin is leidend.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD.	1
VERANTWOORDING.	2
A. Verantwoording algemeen.	2
B. Verantwoording specifiek.	3
INHOUDSOPGAVE	5
HOOFDSTUK 1: ONDERNEMEN.	8
1.1 MIJN ONDERNEMERSDROOM.	8
HOOFDSTUK 2: STRATEGISCH.	9
2.1. ONDERNEMINGSDOELSTELLING	9
2.1.A. De ondernemingsdoelstelling:	9
2.1.B. Veranderingen:	9
2.1.C. De strategie om dat te bereiken:	9
2.2. MISSIE.	10
2.2.A. Het bestaansrecht van de Kardinaal Alfrinkschool.	10
2.2.B. Onze kernactiviteiten.	10
2.2.C. De accenten.	10
2.2.D. De regio.	10
2.3. VISIE	10
2.3.A. De toekomst.	10
2.3.B. De toekomst van school en onderwijs.	10
2.3.C. Wat betekent dat voor mijn plan/voor onze school?	10
2.3.D. Thema's om mee te beginnen:	11
2.4. POSITIONERING.	11
2.4.A. Positionering en waarom?	11
2.4.B. Een belofte aan ouders en kinderen.	11
2.4.C. Welke zekerheden bieden wij de ouders en hun kind?	11
2.4.D. Unique Selling Points.	11
2.4.E. Merkwaarden.	12
2.4.F. Wat zijn daarmee de ingrediënten voor ons onderscheidend onderwijsconcept?	12
2.5. SWOT-ANALYSE	12
2.5.a. SWOT-ANALYSE.	12
2.5.a.1. Sterktes intern:	12
2.5.a.2. Zwaktes intern:	12
2.5.a.3. Kansen extern:	12
2.5.a.4. Bedreigingen extern.	12
2.5.b. VISIE-ONDERZOEK BIJ DE OUDERGELEDINGEN (Hoe kijken ouders, zittend in de SAC, de MR en OR, tegen onderstaande zaken aan?)	13
2.5.b.1. Wat de leerlingen willen.	13
2.5.b.2. Wat de ouders willen.	13
2.5.b.3. Wat de inspectie wil.	13
2.5.b.4. Wat de wijk wil.	13

2.5.b.5. Wat de trends zijn in leren.	13
2.5.b.6. Wat de trends zijn in opvoeden.	13
2.5.b.7. De rol van de school.	14
2.5.c. de TEVREDENHEIDPEILING – 2011 (Scholen met succes).	14
2.5.d. CONCLUSIES	14
2.5.d.1 Welke conclusies trekken we uit deze gegevens? Welk beleid komt daaruit voort?	14
2.5.d.2. Het gewenste imago:	15
2.5.d.3. Conclusies:	15
2.5.d.4. ONZE SLOGAN:	15
HOOFDSTUK 3: TACTISCH.	16
3.1. ONDERWIJS.	16
3.1.A. Onze visie op onderwijs.	16
3.1.B. Centrale doelstelling.	17
3.1.C. Twee hoofddoelstellingen.	17
3.1.D. Ons onderwijsconcept.	17
3.1.E. Vakgebieden en tijdsbeslag.	18
3.1.F. Wijze van omgaan met elkaar.	18
3.1.G. Inrichtingseisen.	18
3.1.H. Kerndoelen.	19
3.1.I. Actief burgerschap.	19
3.1.J. Zorgstructuur.	19
3.1.K. Ons onderwijsbeleid op hoofdlijnen.	19
3.1.L. Doelstellingen SMART onderwijs.	20
3.2. PERSONEEL.	20
3.2.A. Onze visie op de ontwikkeling van het personeel.	20
3.2.B. Ons beleid is gericht op:	20
3.2.C. Twee hoofddoelstellingen die hierbij passen.	21
3.2.D. Uitgangspunten bij het opstellen van de formatie	21
3.2.E. Uitgangspunten voor het taakbeleid	22
3.2.F. Nascholing	22
3.2.G. IPB-Integraal Personeelsbeleid	22
3.2.H. Arbo-beleid	22
3.2.I. Ons personeelsbeleid op hoofdlijnen.	22
3.2.J. Doelstellingen SMART personeel.	22
3.3. MARKETING.	23
3.3.A. Onze visie op marketing.	23
3.3.B. Ons beleid is gericht op:	23
3.3.C. Drie hoofddoelstellingen .	23
3.3.D. Ons marketingbeleid op hoofdlijnen.	23
3.3.E. Doelstellingen SMART marketing.	23
3.4. COMMUNICATIE.	24
3.4.A. Onze visie op communicatie.	24
3.4.B. Ons beleid is gericht op:	24
3.4.C. Drie hoofddoelstellingen.	24
3.4.D. Ons communicatiebeleid op hoofdlijnen.	24

3.4.E. Doelstellingen SMART communicatie.	24
3.5. ORGANISATIE.	25
3.5.A. Onze visie op organisatie.	25
3.5.B. Ons beleid is gericht op:	25
3.5.C. Doelstellingen SMART organisatie.	25
3.6. IDENTITEIT.	26
3.6.A. Onze visie op identiteit.	26
3.6.B. Ons beleid is gericht op:	27
3.6.C. Doelstellingen SMART identiteit.	27
3.7. HUISVESTING.	28
3.7.A. Onze visie op huisvesting.	28
3.7.B. Ons beleid is gericht op:	28
3.7.C. Doelstellingen SMART huisvesting.	28
3.8. FINANCIËN.	29
3.8.A. Onze visie op financiën.	29
3.8.B. Ons beleid is gericht op:	29
3.8.C. Doelstelling SMART financiën.	29
Bijlage 1: Lesurentabel.	30
Bijlage 2: Met welke methodes bereiken we de kerndoelen.	31
Bijlage 3: Afkortingen	32
HOOFDSTUK 4: OPERATIONEEL.	33
4.1. Positionering schoolondernemingsplan binnen de kwaliteitszorg	33
4.2. Kwaliteitszorg	34
4.3. Schooljaarplan 2011 – 2012.	35
4.3.1. Onderwijs.	35
4.3.2. personeel.	37
4.3.3. Marketing.	39
4.3.4. Communicatie.	41
4.3.5. Organisatie.	43
4.3.6. Identiteit.	44
4.3.7. Huisvesting.	45
4.3.8. Financiën.	45

HOOFDSTUK 1: ONDERNEMEN.

1.1 MIJN ONDERNEMERSDROOM.

De Kardinaal Alfrinkschool is de grootste school van de wijk met leerlingenaantallen variërend tussen de 320 en 360 kinderen. Een gemêleerd team van jong en oud, man en vrouw, voldoende onderwijsgevend en voldoende onderwijsondersteuners (onderwijsassistenten, conciërge, administratie en schoonmaaksters). Dat team geeft op betrokken manier onderwijs aan de kinderen. Het is onze gezamenlijke zorg om dat zo goed mogelijk te doen. Als school hebben we voor ogen waar we naar toe willen. Daar waar nodig sturen we hier en daar wat bij, maar gaan nooit drastisch koers veranderen. Wij bepalen hoe we dat doen, waarbij we ons zullen moeten houden aan de wettelijke voorschriften. Onze omgang met de twee belangrijkste groepen van onze klantenkring, de kinderen en hun ouders/verzorgers, moet erop gericht zijn dat men zich thuis voelt bij ons op school. Een plek waar het veilig en prettig toeven is, waardoor kinderen zich in meerdere opzichten optimaal kunnen ontplooiën. Dit alles volgens de slogan: "De Kardinaal Alfrinkschool: Thuis in schoolwerk!"

Het is ons samen-school-zijn met een sterke zorgstructuur, die ervoor moet zorgen dat de Kardinaal Alfrinkschool tot in lengte der dagen bekend staat als de school, waar ouders van horen in de wijk, dat het een goede school is, omdat kinderen er met zo veel plezier naar school gaan/gingen, omdat ze zich op een pedagogisch verantwoorde manier hebben ontwikkeld. Dat die kinderen zich, voor zo ver mogelijk, goed voorbereid voelen/voelden op dat wat er verder in hun leven gaat/ging volgen. Een school die zich niet zo zeer kenmerkt in vernieuwingsdrift, maar in het leveren van kwaliteit. Waar het kind/de mens vóór de papieren gaat.

Maar ik wil, dat we meer worden dan alleen maar school, we moeten uitgroeien naar een zoals het genoemd wordt, een "Kindcentrum", waar kinderen van 0 tot 12 jaar vanaf 07.30 uur tot 18.30 uur terecht kunnen. Hiermee inspelend op de verdergaande ontwikkeling in de maatschappij waarbij steeds vaker ouders gebruikmaken van voor-, tussen- en naschoolse opvang. Een Kindcentrum waarvan de accommodatie aangepast is/wordt met gemeenschappelijke ruimtes, een sportzaal en buitenspeelmogelijkheden en waar verregaande samenwerking is met sportverenigingen, cultuurclubs en andersoortige verenigingen en instellingen om de kinderen ook buiten schooltijd om een programma te bieden. Maar ook een Kindcentrum, waar kinderen in de leeftijd tot 4 jaar al op een leeftijd verantwoorde en een bij school passende manier worden voorbereid op de basisschool.

Dit alles gerealiseerd hebbend ben ik er van overtuigd, dat we (met 4 scholen in de wijk) 50% van het kinderaantal in de wijk moeten 'scoren'. Het Kindcentrum "Kardinaal Alfrinkschool" heeft en houdt daarmee het grootste marktaandeel van de wijk Bargeres.

HOOFDSTUK 2: STRATEGISCH.

2.1. ONDERNEMINGSDOELSTELLING

Deze doelstelling is gerelateerd aan wat beschreven staat in het Stichtings-ondernemingsplan.

2.1.A. De ondernemingsdoelstelling:

1. naast een school is er op onze locatie over 7 jaar (2018) ook een buitenschoolse opvang gerealiseerd voor kinderen van 0 t/m 12 jaar, dagelijks van 07.30 – 18.30 uur. Met buitenschoolse opvang bedoel ik in dit document: de opvang buiten de schooltijden (dus ook in vakanties) om en voor de 0 – 4 jarigen.
2. het totaal aantal kinderen in de basisschoolleeftijd bedraagt vanaf dat jaar minstens 50% van de totale hoeveelheid kinderen, die in de wijk Bargeres naar school gaan.

2.1.B. Veranderingen:

1. de accommodatie zal moeten worden aangepast voor wat betreft:
 - a. lokalen
 - b. sportvoorzieningen (gymzaal en buitensportmogelijkheden)
 - c. binnen- en buitenspel voorzieningen
 - d. de aan- en afrijdroute moet worden aangepast, inclusief de parkeermogelijkheden
 - e. naast een onderwijstak heeft dit Kindcentrum ook een buitenschoolse opvang tak
2. de cultuur van het Kindcentrum zal gebaseerd moeten zijn op de cultuur zoals die nu is binnen de Kardinaal Alfrinkschool:
 - a. wij zijn er voor de kinderen en hun ouders
 - b. open en respectvol naar elkaar
 - c. betrokken bij de gehele organisatie
 - d. een organisatie met een school en een opvang
3. er zal ook een andersoortige groep werknemers moeten worden aangesteld, werknemers die zijn opgeleid om kinderen te begeleiden tijdens de buitenschoolse opvang. Er zal dus een ander personeelsbeleid gevoerd gaan worden.
4. de leiding krijgt te maken met twee teams, een voor school (dat blijft) en een voor de opvang, die een teamleider krijgt. Deze teamleider moet verantwoording afleggen aan de directie. Voor de directie betekent dit goed onderscheid te maken tussen de verschillende en de gezamenlijke belangen.
5. Financieel komt het werken met een tweede begroting (van de opvang) erbij.

2.1.C. De strategie om dat te bereiken:

1. ondersteuning vragen/krijgen van het College van Bestuur
2. de huidige organisatie voorbereiden op de komende veranderingen
3. samenwerken met de gemeente
4. samenwerken met de buurtbewoners

2.2. MISSIE.

2.2.A. Het bestaansrecht van de Kardinaal Alfrinkschool.

Kwalitatief goed onderwijs bieden, met een sterke zorgcultuur, gedurende vele jaren. Als "Kardinaal Alfrinkschool: Het Kindcentrum" willen we alle kinderen uit de wijk Bargeres (en eventueel daarbuiten) een goede voorbereiding op hun verdere toekomst bieden op cognitief gebied, maar zeker ook sociaal-emotioneel. Zodat deze kinderen als zelfbewuste, positief kritische, sociale mensen kunnen participeren in onze samenleving. Dit willen wij doen samen met de ouders.

2.2.B. Onze kernactiviteiten.

1. Bieden van onderwijs aan 4- tot 12-jarigen en
2. Buitenschoolse opvang verzorgen van 's morgens 07.00 tot 's avonds 18.30 uur.

2.2.C. De accenten.

1. Onderwijs bieden en
2. Buitenschoolse opvang.

2.2.D. De regio.

De wijk Bargeres staat centraal, maar kinderen uit andere wijken en/of buitendorpen zijn ook welkom.

2.3. VISIE

2.3.A. De toekomst.

Kijkend naar de huidige maatschappelijke ontwikkelingen is te verwachten, dat onze maatschappij nog meer behoefte zal gaan krijgen aan goede en goed te betalen buitenschoolse opvang. Als blijkt dat het aantal werklozen sterk afneemt, met als gevolg nog meer werkende ouders, die belang hebben bij opvang van kinderen soms van ruim voor tot lang na de reguliere schooltijd, dan willen we op die ontwikkeling voorbereid zijn.

2.3.B. De toekomst van school en onderwijs.

Nog nadrukkelijker dan nu het geval is, krijgen we als school te maken met ons educatieve partnerschap. Omdat steeds meer kinderen gebruik zullen maken van het Kindcentrum en derhalve meer uren aanwezig zijn binnen onze locatie zullen we als organisatie ook meer met opvoedingsvraagstukken geconfronteerd worden.

2.3.C. Wat betekent dat voor onze school?

1. Er zullen aanpassingen moeten komen voor wat betreft de organisatie, het Kindcentrum heeft twee 'takken' te weten:
 - a. De School
 - b. De buitenschoolse opvang
 - o Een aanpassing zou kunnen zijn, de verandering van de schooltijden.
2. Het gebouw en de buitenspeelplaats moeten aangepast worden.
3. Het personeelsbeleid moet worden aangepast, omdat er niet alleen onderwijsgevendenden werken in het Kindcentrum, maar ook leiders/leidsters (die goed

gescreend moeten worden) in de buitenschoolse opvang, van wie binnen de laatste groep één persoon teamleider zal zijn.

4. Er zullen financiële middelen moeten worden gegenereerd.
5. Met wettelijke wijzigingen ten aanzien van de opvang zal, voor zover mogelijk, rekening moeten worden gehouden.
6. De wettelijke eisen waaraan de opvang zal moeten voldoen.
7. Bereikbaarheid en parkeergelegenheid moeten worden afgestemd op de wensen en mogelijkheden van het Kindcentrum en de buurtbewoners.

2.3.D. Thema's om mee te beginnen:

1. Mogelijkheden van het huidige gebouw.
2. De voorschoolse opvang.
3. Andere schooltijden.

2.4. POSITIONERING.

2.4.A. Positionering en waarom?

De eerste en tot nu toe enige school in de wijk Bargeres waar uw kind, in de leeftijd van 0 tot 12 jaar, van 's morgens 07.30 uur tot 's avonds 18.30 uur terecht kan voor een pedagogisch verantwoorde manier van opvang en begeleiding van uw kind in zijn/haar ontwikkeling. Ontwikkeling op sociaal-emotioneel, cognitief, motorisch, sportief, creatief, expressief en zelfstandig gebied.

Dit is wat ik alle ouders gun: een kind dat zich zo compleet mogelijk ontwikkeld heeft en zichzelf daarmee goed weet voorbereid op de rest van zijn/haar leven. Waarbij we tegelijk tegemoet komen aan het maatschappelijke fenomeen: ouders en scholen van nu hebben elkaar nog nadrukkelijker nodig bij de opvoeding van kinderen.

2.4.B. Een belofte aan ouders en kinderen.

Uw kind is bij ons niet alleen aan het juiste adres voor een goede school, maar ook voor een prima opvang, waardoor u met een gerust hart datgene kunt doen wat u in uw dagelijks leven wenst. Wij dragen met u samen de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en ontplooiing van uw kind, tot een goed voorbereide tiener, op weg naar het Voortgezet Onderwijs.

2.4.C. Welke zekerheden bieden wij de ouders en hun kind?

1. Al jarenlang door de inspectie als voldoende bestempeld onderwijs en
2. Kwalitatief goede buitenschoolse opvang in samenwerking met diverse instanties (CQ, sportverenigingen, enz.).

2.4.D. Unique Selling Points.

1. Veiligheid (geestelijk en lichamelijk)
2. Verbinding (samen school zijn)
3. Verwondering (schoolkamp vanaf groep 5 t/m 8)
4. Veelzijdig (kinderen en begeleiding, een gemêleerd gezelschap)
5. Vertrouwen (in onszelf en in de ander)
6. Verwachtingsvol (het beloofde wordt nagekomen)

2.4.E. Merkwaarden.

In willekeurige volgorde:

- het optimale uit kinderen halen
- veiligheid en geborgenheid
- een goed pedagogisch klimaat
- doorgaande leerlijn
- laagdrempelig
- positief kritisch zijn
- rust in de groep
- sterke zorgstructuur
- zelfstandig leren

2.4.F. Wat zijn daarmee de ingrediënten voor ons onderscheidend onderwijsconcept?

- Rust (ordelijk verlopende organisatie), Ruimte (geestelijk en lichamelijk) en Regelmaat (structuur).

2.5. SWOT-ANALYSE

2.5.a. SWOT-ANALYSE.

Team en directie hebben samen een Sterkte-Zwakte (SWOT) analyse gemaakt. Hieruit kwamen de volgende zaken naar voren:

2.5.a.1. Sterktes intern:

Onze school kenmerkt zich door haar goede zorgstructuur met een sterk team, waarbinnen het klimaat van omgang met elkaar (maar ook met kinderen en ouders) een belangrijke basis is voor al ons doen en laten. Wij zijn als school goed in staat om in te spelen op vernieuwingen, zonder dat we daarvoor het roer rigoureuus moeten omgooien. Tot slot is onze school laagdrempelig, waardoor het karakter ontstaat van een 'open' school, waar kinderen, ouders en uiteraard de werknemers zich thuis voelen.

2.5.a.2. Zwaktes intern:

Zaken waar we meer moeite mee hebben zijn de volgende: het teveel willen doen (een te vol lesrooster en teveel nieuwe zaken aanpakken), waarbij de borging van de lopende en startende onderdelen nog wel eens achterwege blijft; de vaak te grote groepen en de onderlinge communicatie aangaande het professionele gedrag van een ieder.

2.5.a.3. Kansen extern:

Onze school heeft in de wijk een goede naam. De mond-tot-mondreclame legt ons geen windeieren. Er is samenwerking op het gebied van de Brede School, waarbij ook de Buitenschoolse opvang, de peuterspeelzaal, cultureel werk en de andere 3 basisscholen betrokken zijn. Dit alles past mogelijk in de wijkvernieuwing (o.a. het naastgelegen winkelcentrum) wat momenteel plaatsvindt.

2.5.a.4. Bedreigingen extern.

Als verreweg de grootste bedreiging wordt genoemd datgene wat van bestuurszijde (ministerie, inspectie, gemeente en directiebestuur) aan de school wordt opgelegd. Daar

komt bij dat we komend jaar, een binnen het directiebestuur afgesproken, nieuwe zorgstructuur met Meerschoolse Interne Begeleiders gaan invoeren. En ten slotte is het personeelsbeleid niet optimaal, omdat je vaak afhankelijk bent van (bij ontstane vacatureruimte) wat je moet en niet van wat je zou willen.

2.5.b. VISIE-ONDERZOEK BIJ DE OUDERGELEDINGEN (Hoe kijken ouders, zittend in de SAC, de MR en OR, tegen onderstaande zaken aan?)

2.5.b.1. Wat de leerlingen willen.

Een leuke, 'coole' school, waar de zaken goed geregeld zijn en waar je met plezier en een veilig en vertrouwd gevoel naar toe gaat, wetende dat je gewaardeerd wordt. Een school waar je erbij hoort en waar je onder (bege)leiding van goed gekwalificeerd personeel voldoende kennis en vaardigheden opdoet als voorbereiding op de rest van je leven. Waar je jezelf kan en mag zijn zonder het groepsproces tekort te doen en waar je voldoende spel- en speelruimte hebt om in een afwisselend programma met de cognitieve vakken jezelf optimaal te ontplooien.

2.5.b.2. Wat de ouders willen.

Eigenlijk hetzelfde als de kinderen met daaraan toegevoegd: kleinere klassen, een open en transparante communicatie tussen alle geledingen, aansluiting op maatschappelijke ontwikkelingen, maar vooral een gelukkige schooltijd beleven.

2.5.b.3. Wat de inspectie wil.

Goed, degelijk onderwijs waarbij de school zich aan de regels houdt en zorg draagt voor goede opbrengsten (leerresultaten). Dit is waar de inspectie op toeziet.

2.5.b.4. Wat de wijk wil.

Een keuze uit verschillende scholen, die ook uiterlijk een goede uitstraling hebben. Scholen die sociaal betrokken zijn, waar rond de scholen het verkeer- en parkeergedrag bijdraagt aan veiligheid, en scholen die een positieve bijdrage leveren aan het wijkklimaat.

2.5.b.5. Wat de trends zijn in leren.

Verdergaande differentiatie om nog beter te kunnen ingaan op de individuele behoeften en mogelijkheden van een kind, gebruikmakend van de moderne technieken en een toename van de opvoedkundige kant van het werk van het onderwijs(ondersteunend) personeel, waarbij zelfs gesproken kan worden van een overname van een aantal taken van ouders, kort voor of na schooltijd. Schooltijden die mogelijk onder maatschappelijke druk aangepast gaan worden.

2.5.b.6. Wat de trends zijn in opvoeden.

Het bijbrengen van normen en waarden, in samenspel met het team van de school. Door TV, internet en mobiele telefonie wordt er van ouders andere opvoedvaardigheden gevraagd. De overheid zet daarbij ook in op de Centra voor Jeugd en Gezin, om zo opvoedvaardigheden en –mogelijkheden op meerdere plekken in te zetten.

2.5.b.7. De rol van de school.

Visie en beleid ontwikkelen die aansluit bij maatschappelijke ontwikkelingen. Trouw blijven aan de eigen identiteit, maar wel antwoord geven op alledaagse thema's, zoals bijv.: de opvoedkundige taak voor, tijdens en na schooltijd; internet, kwalitatief goed onderwijs en een nog duidelijker zorgstructuur opbouwen met behulp van de Bovenschoolse Interne Begeleider.

2.5.c. de TEVREDENHEIDPEILING – 2011 (Scholen met succes).

Top 10 tevredenheid ouders	Top 10 ontevredenheid ouders
1. Sfeer en inrichting schoolgebouw	1. Veiligheid op weg naar school
2. Uiterlijk van het gebouw	2. Speelmogelijkheden op het plein
3. Omgang leerkracht met de leerlingen	3. Overblijven tussen de middag
4. Sfeer in de klas	4. Hygiëne en netheid binnen de school
5. Aandacht voor gymnastiek	5. Veiligheid op het plein
6. Mate waarin leerkracht naar ouders luistert	6. Aandacht voor soc.-emot. ontwikkeling
7. Inzet en motivatie leerkracht	7. Rust en orde in de klas
8. Informatievoorziening over de school	8. Aandacht voor pestgedrag
9. Vakbekwaamheid leerkracht	9. Aandacht voor creatieve vakken
10. Duidelijkheid van de schoolregels	10. Huidige schooltijden

Top 10 tevredenheid leerlingen	Top 10 ontevredenheid leerlingen
1. Waardering uitstapjes met de klas	1. Inzet ouders op school
2. Oudertevredenheid	2. Waardering geschiedenis
3. Juf/meester is aardig	3. Vindt het rustig in de klas
4. Mate van internetpesten	4. Extra opdrachten
5. Mate van bang zijn op het schoolplein	5. Vertelt leerkracht over pesten
6. Waardering gymnastiekles	6. Waardering natuur en biologie
7. Leert veel op school	7. Vindt overblijven leuk
8. Wil naar andere school (VO)	8. Waardering taal
9. Juf/meester legt goed uit	9. Waardering aardrijkskunde/topografie
10. Schoolgebouw van binnen mooi	10. Mate van hulp bij de computer

2.5.d. CONCLUSIES

2.5.d.1 Welke conclusies trekken we uit deze gegevens? Welk beleid komt daaruit voort?

Uit de SWOT analyse zijn een aantal aspecten die van invloed zijn op de te ondernemen plannen. We zullen in het operationele deel rekening houden met de kansen en sterke punten uit de SWOT evenals de zwakke punten en bedreigingen. Vanuit het team wordt het samenwerken met de "omgeving" als kans gezien. Hier kunnen we goed gebruik van maken met buitenschoolse activiteiten. Als bedreiging wordt aangegeven dat we als school te veel nieuwe dingen op ons nemen waardoor de werkdruk toeneemt en de structuur afneemt. Bij het uitzetten van het operationele deel, moet hier goed rekening mee worden gehouden. Als zwak punt wordt het professioneel communiceren aangegeven. Er is op dit punt nog veel verbetering mogelijk. Daarom zal een studiedag het komende schooljaar over dit thema gaan, zodat de professionele communicatie een kans wordt voor de Kardinaal

Alfrinkschool. Voor verdere informatie uit de SWOT-analyse en de tevredenheidpeiling 2011 verwijs ik u naar de bijlagen.

2.5.d.2. Het gewenste imago:

Het imago dat de Kardinaal Alfrinkschool reeds bezit is het imago dat ik wens voor de school. Uit de SWOT-analyse komt dit ook als zeer sterk punt naar voren. De mond-tot-mond reclame werkt goed, op deze manier komen er veel nieuwe gezinnen binnen de school. We moeten er met elkaar voor zorgen dat het imago van een goede zorgschool met structuur, respect voor elkaar en een huiselijke sfeer behouden blijft. Daarom moeten we goed inzetten op deze punten zodat het kwaliteitsniveau minimaal behouden blijft.

2.5.d.3. Conclusies:

Uit de SWOT-analyse en de tevredenheidpeiling blijkt dat er meer tevredenheid bij alle geledingen is ten opzichte van landelijke gemiddelde scores van andere scholen. Prachtig, maar tegelijkertijd verraderlijk. Het gevaar bestaat dat we gaan 'achterover leunen' en dat is niet op zijn plaats. We moeten er voor zorgen, dat we de goede naam, die we nu hebben, nog tot in lengte der dagen behouden. Daarvoor zullen we een aantal stappen moeten zetten, gebaseerd op onze innerlijke sterkte en de externe kansen en inspeland op de innerlijke zwaktes en externe bedreigingen.

Dat houdt in, dat we werk moeten maken van:

1. Nieuwe ontwikkelingen (op onderwijskundig gebied) starten, maar dan ook zorgen voor borging. Borging die uiteraard moet gelden voor lopende zaken.
2. Verdere verbetering van de professionele communicatie voor het hele team.
3. Onderzoek doen naar de wens van ouders met betrekking tot:
 - a. voor-, tussen- en naschoolse opvang en
 - b. de huidige schooltijden.

2.5.d.4. ONZE SLOGAN:

Uiteindelijk willen we de school zo gerealiseerd hebben, dat we ten alle tijden kunnen zeggen:

"KARDINAAL ALFRINKSCHOOL: THUIS IN SCHOOLWERK".

HOOFDSTUK 3: TACTISCH.

3.1. ONDERWIJS.

3.1.A. Onze visie op onderwijs.

Het klimaat van de school.

Wij, Onderwijs en onderwijsondersteunend personeel van de Kardinaal Alfrinkschool, proberen een zo veilig en vriendelijk mogelijk klimaat te scheppen voor zowel de kinderen, als voor de ouders. Wij willen de kinderen met respect en liefde behandelen. Wij willen een open school zijn waar leerlingen en ouders onbelemmerd naar binnen kunnen gaan. Dit proberen we te bereiken door de bouw en aankleding van de school en door onze omgang met kinderen, ouders en collega's.

Dit alles met als uitgangspunt: de school is een plaats van en voor de kinderen, waar natuurlijk wel regels gelden.

Visie op kind en ontwikkeling.

De visie van de Kardinaal Alfrinkschool is, dat:

ieder kind uniek is en dat we zijn gevoelsleven en eigenwaarde respecteren;

we kinderen veiligheid moeten bieden;

kinderen leren met elkaar om te gaan op basis van gelijkwaardigheid;

we kinderen creatief leren omgaan met hun eigen mogelijkheden;

kinderen zelf verantwoordelijkheid moeten leren dragen, op school en voor later;

we kinderen zoveel mogelijk zelfstandig, weerbaar en zelfredzaam willen maken.

Visie op mens en maatschappij.

We vinden, dat:

onze maatschappij behoefte heeft aan positieve mensen die zich weerbaar opstellen en bereid zijn de schouders onder problemen te zetten;

kinderen vanzelfsprekend tolerant en respectvol met anderen dienen om te gaan;

kinderen een eigen weg moeten kunnen vinden in de grote hoeveelheid informatie die op hen afkomt en daar kritisch mee kunnen omgaan;

kinderen, zonder hun eigenwaarde uit het oog te verliezen, leren te beseffen, dat ze niet alleen op de wereld zijn.

Visie op levensbeschouwing en school.

Onze school is een katholieke school, waarbij catechese als vast onderdeel op het lesrooster voorkomt. Wij maken hierbij gebruik van Bijbelse verhalen.

Wij willen met het kind verwonderd zijn om alles wat ons omringt.

We willen kinderen bewustmaken van normen en waarden door hen erover te laten nadenken en hen erover te laten praten vanuit hun eigen ervaringen.

Als school willen we open staan voor mensen (los van geloofsovertuigingen) die achter onze doelstelling willen staan.

Visie op vorming, leren en onderwijzen.

We vinden dat:

we onze kinderen zo moeten onderwijzen, dat ze:

zelfstandig in onze maatschappij kunnen staan en

kritisch zijn t.a.v. zichzelf en de wereld om zich heen;

we in ons onderwijs variatie in leersituaties moeten aanbrengen, omdat we ons bewust zijn dat niet alle kinderen op dezelfde manier leren (adaptief onderwijs);

kinderen hun eigen mogelijkheden moeten kunnen ontplooien;

het belangrijk is, dat kinderen zich prettig voelen.

3.1.B. Centrale doelstelling.

- De Kardinaal Alfrinkschool is binnen nu en 7 jaar een Kindcentrum, waar voor kinderen (van wie de ouders dat willen) de mogelijkheid is om gebruik te maken van de buitenschoolse opvang (tussen 07.30 en 18.30 uur) en waar voor alle kinderen de mogelijkheid is om goed onderwijs te volgen.

3.1.C. Twee hoofdvoorwaarden.

1. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 is bekend of er bij 50% van de ouders bij ons op school, behoefte is aan voor-, tussen- en naschoolse opvang voor hun kind(eren) in ons centrum en daar dus gebruik van wil maken en of 70% van de ouders zich kan vinden in een rooster met schooltijden van 08.30 – 14.00 uur gedurende 5 schooldagen (maandag t/m vrijdag).

2. Aan het eind van schooljaar 2011 – 2012 weet 100% van de leerkrachten, gebruikmakend van de trendanalyses uit Parnassys, hoe men met behulp van groeps- en individuele handelingsplannen het beste ontwikkelingsresultaat bij kinderen weet te bewerkstelligen.

3.1.D. Ons onderwijsconcept.

We werken op school volgens het leerstofjaarklassensysteem, waarbij kinderen met een specifieke hulpvraag zoveel mogelijk in de eigen klas geholpen worden. De school is opgedeeld in drie bouwen: onderbouw (groep 1 en 2), middenbouw (groep 3, 4 en 5) en bovenbouw (groep 6, 7 en 8) met elk een eigen bouwcoördinator, die samen met de IB-ers en de directie, de Staf vormen.

Vanaf de start in groep 1 werken we in principe met 3 belangrijke pijlers, te weten: identiteit (zie 3.4), structuur en zelfstandigheid. In groep 1 en 2 wordt gewerkt met de methode "Schatkist", die onder andere gebruik maakt van een schijf met daarop de dagen van de week, waarbij elke dag zijn eigen kleur heeft en een pop genaamd Pompom. In de onderbouw hangt de leerkracht dagelijks kaarten met afbeeldingen van Pompom op. Daarop is te zien wat Pompom doet (kring, spellokaal, fruit eten, constructiemateriaal, enz.), zodat kinderen kunnen zien wat hen dat dagdeel te wachten staat. In groep 3 wordt tot aan de kerst met pictogrammen gewerkt, waarna (dan kunnen de kinderen immers lezen) de leerkrachten hetzelfde systeem hanteren als in de groepen 4 t/m 8. Dagelijks wordt het 'rooster' van die dag op een whiteboard geplakt, waarbij de dagnaam op eenzelfde kleur

papier staat als die van de schijf van Schatkist. We hanteren dit tot en met groep 8 om die kinderen die dat behoeven wat extra structuur te bieden. Daarnaast heeft elk lokaal een timetimer, waarmee duidelijk is te zien hoeveel tijd ergens nog voor is. Tegelijkertijd beginnen we in groep 1 met het oefenen van leerkrachtonafhankelijk gedrag. Hierbij gebruiken we in groep 1 en 2 de pop Pompom. Als deze op de stoel van de leerkracht zit, mag de leerkracht niet door de kinderen worden gestoord. Zij moeten zich als het ware zelf maar even redden, een vooral bij de jongere kinderen kortdurende oefening op weg naar zelfstandigheid. Vanaf groep 3 is een rode of groene schijf bepalend voor de oefening of uitvoering van zelfstandigheid. Wij hanteren dit systeem van structuur en zelfstandigheid om het klassenmanagement zo te organiseren, dat je als leerkracht alle kinderen die aandacht kan geven die ze nodig hebben. Leerkrachten zijn mede hierdoor in staat het directe instructiemodel met de drie niveaugroepen, waarin we de kinderen per groep hebben onderverdeeld, te hanteren. Om het proces goed te faciliteren, gaan we vanaf schooljaar 2011 – 2012 met een instructietafel per lokaal (groep 3 t/m 8) werken. Het gehele leerproces wordt ondersteund door een digitaal schoolbord per lokaal (gr. 1 t/m 8) en gemiddeld 2,7 computer per lokaal. Lukt het niet om een kind die hulp te bieden die nodig is (inclusief individuele en/of groepshandelingsplannen) dan zetten we onze Remedial Teacher en een onderwijsassistente in om die kinderen ook buiten de klas te helpen. Het proces van de zorg wordt aangestuurd door een Meerschools Interne Begeleider. Deze functie gaat van start in schooljaar 2011 – 2012.

3.1.E. Vakgebieden en tijdsbeslag.

De groepen 1 en 2 hebben eenzelfde soort rooster. Dit rooster kent een doordachte planning door de week en is op de verschillende kleutergroepen afgestemd. Dit heeft o.a. te maken met de activiteiten buiten en in het speellokaal.

Vanaf groep 3 wordt tijdens de ochtenden gewerkt aan de vakgebieden taal/lezen en rekenen. In de middagen is dan ruimte voor de zaakvakken, de lichamelijke opvoeding (voor zover dat door de gemeente gehonoreerd kan worden) en de creatieve vakken. Vanaf groep 4 vindt de planning van de roosters zodanig plaats, dat daar waar nodig/mogelijk, kinderen op hun eigen niveau, eventueel in een andere groep, kunnen werken.

Lesurentabel

Zie bijlage 1.

3.1.F. Wijze van omgaan met elkaar.

Het uitgangspunt in de wijze van het omgaan met elkaar op De Kardinaal Alfrinkschool is respect. Ieder mens mag zijn wie hij of zij is. Dit betekent dat niet iedereen hetzelfde is. Wij gaan hier begripvol en zorgvuldig mee om. Dit respect is naar elkaar toe, maar ook naar anderen. Het heeft ook gevolgen voor de manier waarop wij ons opstellen in de school – met een gepaste rust - en ook hoe (netjes) wij omgaan met de spullen van onszelf en van anderen.

Basisregel nummer één bij ons is: “GEBRUIK JE GEZONDE VERSTAND!”

3.1.G. Inrichtingseisen.

In principe werken wij in de klas in groepen. Als bepaalde activiteiten anders vragen, gaan we hier flexibel mee om: tijdens toetsen zitten de kinderen in rijen of apart, tijdens tutoractiviteiten, maar ook tijdens methodespelletjes wordt gebruik gemaakt van de hal.

Groepen kunnen ook terecht in het multifunctionele lokaal of in de hal. In alle groepen van 3 t/m 8 staat een aparte instructietafel, die de leerkracht bij diverse vormen van instructie kan gebruiken. Bij de kleuters wordt veelvuldig gebruik gemaakt van de gangen en een tussenlokaal voor spel.

3.1.H. Kerndoelen.

De school gebruikt voor het bereiken van de kerndoelen de methoden zoals opgenomen in bijlage 2.

3.1.I. Actief burgerschap.

De basishouding in de omgang met elkaar op De Kardinaal Alfrinkschool, t.w. respect, biedt voedingsbodem voor een groot aantal aspecten voor het kind als deelgenoot van onze maatschappij. Respectvol en zorgvuldig met elkaar omgaan, maar ook met de natuur, elkaars spullen, enz.

Middels onze manier van werken, gestructureerdheid in aanbod en zelfstandigheid in uitvoering, proberen we de kinderen resp. een stevige basis en een eigen verantwoordelijkheid mee te geven.

In detail vind je de bevordering van burgerschapszin in vele elementen van ons onderwijs terug; bij kleuters die elkaar helpen in een gecombineerde kleutergroep, bij tutoren die andere kinderen begeleiden en bij het geven van presentaties middels een spreekbeurt. Verder dragen hier tevens aan bij de methode voor sociaal emotionele ontwikkeling ("Kinderen en ...hun sociale talenten") alsmede activiteiten t.b.v. de maatschappij, zoals acties voor het goede doel, zingen met bijv. Sinterklaas en Kerst in verschillende bejaardentehuizen of voor dezelfde mensen een musical opvoeren.

3.1.J. Zorgstructuur.

Op onze school is een zorgplan aanwezig. Hierin staat de wijze van zorg bieden beschreven.

Voor kinderen met verschillen in niveau, tempo, of werkwijze worden aparte leerlijnen uitgezet. Leerlijnen worden vooral uitgezet voor rekenen en spelling als dit aan de orde is natuurlijk. Als kinderen een eigen leerlijn krijgen gaat dit in principe eerst in overleg met het zorgteam van WSNS 409. Het kan dan zo zijn dat er een Psychologisch Onderzoek wordt afgenomen, met daarbij ook vaak vragenlijsten in verband met het sociaal-emotioneel functioneren. Op didactisch gebied heeft de school zelf al toetsen geanalyseerd, bijv. methodetoetsen en Cito (methodeonafhankelijke) toetsen. Uiteraard start het traject altijd in overleg met de groepsleerkracht, meerschools intern begeleider, ouders en medewerker van het Zorgteam.

De taken van de MIB-er, groepsleerkracht, directie zijn door de SKOD vastgesteld. In het zorgplan staat een routebeschrijving van gehanteerde procedures en afspraken. Vergoeding voor materiële zaken blijven voor de Kardinaal Alfrinkschool beschikbaar, voor het personele deel (middelen) kan de Kardinaal Alfrinkschool niet formatief iemand benoemen. Beleid van de SKOD / CvB.

3.1.K. Ons onderwijsbeleid op hoofdlijnen.

1. Het leerstofjaarklassensysteem hanteren
2. een kwalitatief sterke zorgstructuur in stand houden

3. kinderen en ouders serieus nemen (wat je belooft moet je waarmaken)
4. het thuisgevoel (veiligheid en geborgenheid) creëren

3.1.L. Doelstellingen SMART onderwijs.

1. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 is bekend of er bij 50% van de ouders van de ouders bij ons op schoolbehoefte is aan voor-, tussen- en naschoolse opvang voor hun kind(eren) en of 70% van de ouders zich kan vinden in een rooster met schooltijden van 08.30 – 14.00 uur gedurende 5 schooldagen (maandag t/m vrijdag).
2. Aan het eind van schooljaar 2011 – 2012 weet 100% van de leerkrachten, gebruikmakend van de trendanalyses uit Parnassys, hoe men met behulp van groeps- en individuele handelingsplannen het beste ontwikkelingsresultaat bij kinderen weet te bewerkstelligen.
3. Alle leerkrachten werken vanaf het schooljaar 2011 – 2012 met de instructietafel om de kinderen op drie niveaus te kunnen begeleiden en uiteraard te instrueren.
4. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 is het voor alle betrokkenen duidelijk, hoe we met het nieuwe zorgsysteem, voor wat betreft de meerschools intern begeleider, werken.
5. In schooljaar 2011 – 2012 (en de jaren daarna) moeten de leerkrachten hun groepsroosters op elkaar afstemmen, om groepsdoorbrekende activiteiten te kunnen organiseren.
6. Om bovenstaande doelstelling (5) nog beter te kunnen realiseren moet bij de gemeente een verzoek zijn ingediend om de gymtijden op de middag te mogen invullen, met ingang van 2011 – 2012.
7. Vanaf schooljaar 2011 – 2012 worden ieder jaar gezamenlijk door het team, MIB en directie vier WMK-kaarten behandeld.

3.2. PERSONEEL.

3.2.A. Onze visie op de ontwikkeling van het personeel.

Personeel, werkzaam bij ons op het Kindcentrum, zal zich er bewust van moeten zijn, dat er van hen voortdurend gevraagd wordt om:

1. zich te blijven ontwikkelen (een leven lang leren),
2. maximale inzet te leveren,
3. betrokkenheid bij alle zaken aangaande het Kindcentrum,
4. een positief kritische houding om zo het proces van ontwikkeling te bewaken,
5. zich bewust zijn van hun werknemerschap bij de SKOD en zich daarmee te conformeren aan het bovenschools personeelsbeleid en
6. een open cultuur in stand te houden, waarbij je elkaar op professionele manier op zaken kunt aanspreken of aangesproken kunt worden.

3.2.B. Ons beleid is gericht op:

1. een cultuur van werken waarbinnen bovenstaande verwachtingen als normaal worden ervaren en
2. gekwalificeerd personeel voor zowel de school als de buitenschoolse opvang.

3.2.C. Twee hoofddoelstellingen die hierbij passen.

1. In het schooljaar 2012 – 2013 zijn er minimaal 2, goed gekwalificeerde, personeelsleden aangesteld om de voorschoolse opvang te bemensen.
2. Voor zowel het onderwijs als de buitenschoolse opvang moet, met ingang van schooljaar 2011 – 2012 bij aanstelling, goed gekwalificeerd personeel werkzaam zijn binnen het Kindcentrum.

Uitwerking.

In de strategische doelen staat beschreven, dat wij van onze reguliere basisschool een Kindcentrum willen maken. Dit betekent, dat mensen die bij ons (komen) werken zich bewust zijn van het volgende uitgangspunt, de kinderopvang en de school zijn op elkaar afgestemd in cultuur, structuur en inhoud.

Voor het reeds aangestelde personeel betekent dat, dat er een bewustwordingsproces moet plaatsvinden en voor de nieuw aan te stellen mensen dat zij dit beseffen op het moment, dat men gaat solliciteren.

Dit houdt een aantal zaken in voor het domein Personeel:

1. We willen steeds weer en meer gebruik maken van de kwaliteiten binnen ons team. Daarvoor is het nodig dat die duidelijk in kaart komen.
2. Er wordt uitvoering gegeven aan de wet BIO (Beroepen In het Onderwijs), gebruik makend van Coö7 (Om ons het antwoord te geven op onze competentievragen, heeft Coö7, in samenwerking met een (test- en toetsontwikkeling)psycholoog en een onderwijskundige, een laagdrempelig en positief gericht *Competentie Onderzoek Onderwijs* ontwikkeld).
3. De leerkrachten leggen (het werken aan) hun kwaliteiten vast in een POP.
4. We zullen op zoek gaan naar die kwaliteiten die wij als team erbij willen, vooral in een periode van werving en selectie. Dit is niet de enige mogelijkheid om die kwaliteiten in huis te halen: scholing is een andere.
5. We zullen onszelf constant bijscholen. Dit zal in eerste instantie gericht zijn op de school(organisatie) als geheel. Deze scholing kan zowel een teamscholing als een scholing op individueel niveau inhouden.
6. Van het personeel wordt verwacht dat zij de visie van de school onderschrijven, dat zij zich ten volle zullen inzetten om deze gestalte te geven en dat zij bereid zijn nascholing, indien gewenst door de organisatie, te volgen. Aan persoonlijke wensen kan, mits passend bij de organisatie en binnen de financiële middelen, ook gehoor worden gegeven.
7. Verder gaan met veel in gesprek gaan tussen de collega's over onderwijs en gerelateerde zaken.
8. Om dit alles te realiseren is er belang bij een goed communicatieklimaat, zeker als je er vanuit gaat, dat er een 'team' (buitenschoolse opvang) bijkomt.

3.2.D. Uitgangspunten bij het opstellen van de formatie

Het eerste uitgangspunt bij het opstellen van de formatie is de haalbaarheid: kunnen wij als schoolteam goed uit de voeten met deze formatie. Financieel uitgangspunt is per definitie de bekostiging middels het schoolbudget uit de lumpsumgelden en andere middelen verstrekt van overheidswege, zoals de LGF middelen en de onderwijsachterstandenfinanciering.

Wij willen kwalitatief goed onderwijs bieden. Mocht dit met de hierboven genoemde middelen niet haalbaar zijn, zullen wij naar andere bronnen op zoek gaan, zoals onze stichting en / of beschikbare subsidies.

Bij een extra impuls aan de formatie valt te denken aan (extra) inzet van onderwijsassistenten, taakverlichting van collegae of de inzet van externe expertise.

3.2.E. Uitgangspunten voor het taakbeleid

De uitgangspunten voor het taakbeleid zijn opgenomen in het beleidsstuk Taakbeleid 1.5.1. van de SKOD.

3.2.F. Nascholing

In nascholing kan een onderscheid worden gemaakt in teamscholing en individuele scholing. Teamscholing vindt plaats als de scholing schoolbreed dient vorm te vinden; individuele scholing vindt plaats als op kleine schaal behoefte aan expertise binnen de organisatie is.

3.2.G. IPB-Integraal Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid is een gezamenlijk beleid vanuit de SKOD. Het komende jaar zal hier verder uitvoering aan worden gegeven, middels "Coo7".

3.2.H. Arbo-beleid

De school verplicht zich tot zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en bevordering van het welzijn van de leerlingen en de medewerkers op de school. Veiligheid van alle leerlingen en medewerkers staat daarbij voorop.

3.2.I. Ons personeelsbeleid op hoofdlijnen.

1. Middels individuele en teaminformatie duidelijkheid verschaffen over het realiseren van het Kindcentrum.
2. Vanaf 1 augustus 2012 is er de mogelijkheid tot voorschoolse opvang in het Kindcentrum.
3. Een doorgaande lijn in ontwikkeling aanbrengen tussen de voor- en vroegschoolse periode.

3.2.J. Doelstellingen SMART personeel.

1. In het schooljaar 2012 – 2013 zijn er minimaal 2, goed gekwalificeerde, personeelsleden aangesteld om de voorschoolse opvang te bemensen.
2. Voor zowel het onderwijs als de buitenschoolse opvang moet, met ingang van schooljaar 2011 – 2012 bij aanstelling, goed gekwalificeerd personeel werkzaam zijn binnen het Kindcentrum.
3. Er is in schooljaar 2011 – 2012 door middel van een studiedag een bredere basis gelegd voor professionele communicatie, waarbij alle personeelsleden aanwezig moeten zijn. Thema: feedback.
4. 100% van de personeelsleden weet hoe hij/zij moet werken met Coo7 aan het einde van schooljaar 2011 – 2012.

3.3. MARKETING.

3.3.A. Onze visie op marketing.

Het geheel aan bewuste en/of onbewuste acties die we als school, alle betrokkenen (personeel, kinderen en ouders/verzorgers) ondernemen, om te beseffen, hoe ouders en andere bewoners van de wijk tegen ons aankijken, daar op in te spelen en er zorg voor te dragen, dat het effect daarvan ons als school voordeel oplevert.

3.3.B. Ons beleid is gericht op:

Vanaf schooljaar 2014 – 2015 beschikken we, de afdeling basisonderwijs, over 50% van het aantal schoolgaande kinderen uit de wijk Bargeres in de basisschoolleeftijd.

3.3.C. Drie hoofddoelstellingen .

1. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 weten of ouders en kinderen tevreden zijn over de school, of de ouders belang hebben bij een voorschoolse opvang en eventueel bij andere schooltijden.
2. 98% van alle betrokkenen verwoordt vanaf 2012 – 2013 zijn/haar tevredenheid over de Kardinaal Alfrinkschool naar 'buitenstaanders' en zal daarmee de Kardinaal Alfrinkschool bij hen aanraden.
3. Aan het einde van schooljaar 2012 - 2013 kan minimaal 2/3 deel van het personeel de waarde van de school voor de kinderen benoemen in gelijke bewoordingen (wij hebben een goede school, omdat:).

3.3.D. Ons marketingbeleid op hoofdlijnen.

1. Het tevredenheidonderzoek uitvoeren, de uitkomsten analyseren en de resultaten meenemen in het lopende schoolondernemingsplan.
2. Het bewustwordingsproces nog verder doorvoeren in de gesprekken met het personeel.
3. Met het team een aantal kernwaarden van onze school op papier krijgen en deze daar waar mogelijk ook uitdragen naar de 'buitenwacht'.

3.3.E. Doelstellingen SMART marketing.

1. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 weten of 90% van de ouders en kinderen tevreden is over de school, of de ouders belang hebben bij een voorschoolse opvang (50%) en eventueel bij andere schooltijden (70%).
2. 98% van alle betrokkenen verwoordt vanaf 2012 – 2013 zijn/haar tevredenheid over de Kardinaal Alfrinkschool naar 'buitenstaanders' en zal daarmee de Kardinaal Alfrinkschool bij hen aanraden.
3. Aan het einde van schooljaar 2012 - 2013 kan minimaal 2/3 deel van het personeel de waarde van de school voor de kinderen benoemen in gelijke bewoordingen (wij hebben een goede school, omdat:).

3.4. COMMUNICATIE.

3.4.A. Onze visie op communicatie.

Communicatie moet er bij ons in alles op gericht zijn wat we willen weten van onze klanten: de kinderen, ouders, de maatschappij, en wat we vinden dat deze zelfde groeperingen van ons als school moeten weten. DUIDELIJKHEID KRIJGEN/VERSCHAFFEN (waar ben je aan toe!).

3.4.B. Ons beleid is gericht op:

1. Alle ouders/verzorgers moeten op ieder moment een beeld kunnen krijgen van de ontwikkeling van hun kind, waarbij wij een rapportagemodel moeten ontwikkelen, dat is aangepast aan de huidige methodes en snel en makkelijk aanpasbaar, wanneer we in de rapportage voor nieuwe keuzes gaan.
2. Alle betrokkenen moeten zich goed geïnformeerd weten over alles aangaande het Kindcentrum.
3. Het personeel moet op een professionele manier met elkaar over werkinhoudelijke zaken kunnen communiceren (niet langer een wandelgangencultuur)

3.4.C. Drie hoofddoelstellingen.

1. In 2011 – 2012 moeten alle ouders/verzorgers de mogelijkheid hebben (als zij thuis zelf voor de benodigde hardware zorgen) om via e-mail de nieuwsbrief te ontvangen
2. Vanaf schooljaar 2013 – 2014 moeten alle ouders/verzorgers kunnen inloggen in Parnassys om daar de ontwikkeling van hun kind in beeld te kunnen zien (zie 1 voor hardware).

3.4.D. Ons communicatiebeleid op hoofdlijnen.

1. Continuering van het invoeren van Parnassys volgens het dit jaar opgestelde implementatieplan.
2. Zorg dragen voor optimale communicatie naar alle geledingen.
3. uitdragen van een professionele communicatiecultuur voor het personeel.

3.4.E. Doelstellingen SMART communicatie.

1. In 2011 – 2012 moeten alle ouders/verzorgers de mogelijkheid hebben (als zij thuis zelf voor de benodigde hardware zorgen) om via e-mail de nieuwsbrief te ontvangen.
2. In het schooljaar 2012 – 2013 voeren we voor alle kinderen een digitaal schoolrapport in, dat wordt 'aangemaakt' in Parnassys.
3. Vanaf schooljaar 2013 – 2014 moeten alle ouders/verzorgers kunnen inloggen in Parnassys om daar de ontwikkeling van hun kind in beeld te kunnen zien (zie 1 voor hardware).
4. Na schooljaar 2011 – 2012 geven en ontvangen de teamleden op professionele wijze feedback.

3.5. ORGANISATIE.

3.5.A. Onze visie op organisatie.

De organisatie van het Kindcentrum zal moeten bestaan uit een tweetal geledingen, te weten: de school en de buitenschoolse opvang. De directeur is belast in het algemeen met de gehele organisatie en in het bijzonder de school, voor de buitenschoolse opvang zal een teamleider worden aangesteld, die de gemandateerde verantwoordelijkheid voor de bso draagt. Deze teamleider zal ook de contacten moeten leggen en onderhouden met bijvoorbeeld de combinatiefunctionaris van de gemeente Emmen en daarmee ook de contacten met mogelijke instanties die voor een invulling van het dagprogramma van de bso gaan zorgen. De school zal, onder leiding van de directeur en in samenspel met de bovenschoolse interne begeleider, de bouwcoördinatoren, de teamleider kinderopvang en de remedial teacher de koers blijven uitzetten en volgen.

3.5.B. Ons beleid is gericht op:

Een organisatie die korte lijnen heeft waardoor er slagvaardig sturing kan worden gegeven aan het Kindcentrum.

3.5.C. Doelstellingen SMART organisatie.

1. Aan het einde van schooljaar 2012 – 2013 is er een organogram ontwikkelt, die een ieder duidelijkheid biedt: waar, wanneer, hoe en vooral bij wie je terecht moet/kunt om datgene te doen/vragen wat goed is voor het reilen en zeilen van het Kindcentrum.
2. In schooljaar 2017 – 2018 zijn de accommodatie en de dagindeling op de locaties (school en kinderopvang) zo aangepast dat er voor kinderen van 0 – 12 jaar opvang is buiten de schooltijden (dus ook in vakanties) om, dat er voor 4 – 12 jarigen basisonderwijs is en dat dit Kindcentrum volledig operationeel is.

3.6. IDENTITEIT.

3.6.A. Onze visie op identiteit.

Waarden-volle beelden van mens en God

Mensen zijn betrokken op elkaar: het samenzijn en verbinding zoeken is heel belangrijk. Door in harmonie met elkaar samen te leven en het leven te delen, oud en jong samen, komen mensen tot hun recht en kunnen genieten van het leven en van elkaars aanwezigheid en bijdrage.

We staan open voor iedereen met alle verschillen die er zijn en die we willen zien als een kleurrijk geheel. Ieder heeft daarin zijn eigen talenten en het is belangrijk om die talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Belangrijk is dat de kinderen - met hun eigen talenten - losgelaten worden en de wereld ontdekken.

In de ontmoeting en de verbondenheid kan er iets bijzonders gebeuren. De verwondering over dat je bij elkaar past en dat je samen iets kunt dragen raakt mensen op een bijzondere manier. Het kan mensen op weg helpen en het gevoel geven dat je het zelf kunt. In de vieringen en in de herinneringen en verhalen die mensen delen kan dit heel goed voelbaar worden.

In het samenzijn van mensen kan zo iets van God en van nieuw leven oplichten.

Dit alles willen we nog eens nader beschrijven door vanuit de katholieke traditie te spreken over: vieren, leren, zorgen en gemeenschap.

1. Vieren

Wij vinden het belangrijk dat er vieringen in de school zijn. Zo beleven wij samen de grote feesten gedurende het jaar en de bijzondere momenten in het leven.

Het vieren helpt ons het leven te leren kennen in vreugde en verdriet, maar ook helpt het ons om vertrouwen en hoop voor de toekomst te ervaren.

Vieringen zijn belangrijk om dankbaarheid, geborgenheid en verbondenheid met elkaar te beleven en te bevorderen.

Voorbeelden van vieringen gedurende het jaar: Kinderboekenweek, Sint Maarten, Sinterklaas, Kerstmis, Carnaval en Pasen, met daarnaast vieringen n.a.v. bijzondere gebeurtenissen.

Elke dag wordt begonnen met gebed, elke groep verzorgt twee maal per jaar de weeksluiting en elke maand wordt er een aubade voor alle jarigen gehouden.

Als bijzondere momenten uit het leven vieren wij de verjaardag van de kinderen in de groep, naast de geboortes, jubilea en huwelijken, zo ook het afscheid van kinderen van groep 8 of van leerkrachten.

2. Leren

Wij vinden het belangrijk om kinderen kennis te laten maken met het goede en waardevolle uit de katholieke traditie en ook uit andere godsdiensten en levensbeschouwingen om de kinderen hun eigen levensvisie te laten ontwikkelen.

Daarvoor gebruiken we de methode Trefwoord, omdat daarin de verhalen verteld worden uit de bijbel, het dagelijks leven en de tradities, en omdat daarin met passende liederen gewerkt wordt. Zo nodig wordt Trefwoord aangevuld met SchoolTV, prentenboeken en andere bronnen.

3. Zorgen

Iedereen heeft zorg en aandacht nodig. Als school bieden wij die aandacht en zorg voor elkaar, vooral voor degenen die extra steun nodig hebben, bijvoorbeeld bij ziekte of overlijden. Wij kunnen dan troost bieden door elkaar verhalen en eigen ervaringen te vertellen om elkaar op die manier een houvast te geven.

Bij ingrijpende gebeurtenissen in het leven van kinderen wordt er op een passende en zorgzame manier stilgestaan, bijvoorbeeld door een kaars aan te steken.

De zorg voor mensen buiten onze school wordt o.a. concreet door de inzet voor verschillende acties zoals: Actie Schoenendoos, Vastenactie, Jantje Beton en Kinderpostzegels.

De zorg voor elkaar binnen de school wordt versterkt door te werken aan sociaal-emotionele vorming binnen de groep aan de hand van de methode 'Kinderen en hun sociale talenten' en de 'Kanjertaining'. De sociale vaardigheidstraining gebeurt in kleine groepjes.

4. Gemeenschap

De school wil een gemeenschap vormen met mensen binnen en buiten de school en maakt daarin een bewuste keuze. Om een goede band op te bouwen is de communicatie met elkaar belangrijk.

Openheid, vertrouwen, respect en laagdrempeligheid staan voor ons voorop.

Deze waarden willen we verbinden met de wortels van het katholieke/christelijke geloof.

We willen de kinderen die gemeenschap laten ervaren en bij hen sociale vaardigheden ontwikkelen om actief in die gemeenschap te kunnen gaan staan.

Voorbeelden van gemeenschapsvorming binnen de school met kinderen, ouders/verzorgers en het team onderling zijn: vieringen, aubades, kringgesprekken, schoolkamp naar Ameland, betrokkenheid bij lief en leed.....

Voorbeelden van gemeenschapsvorming naar buiten toe zijn: met de buurt (buurtvereniging Bargeres, wijkagent, bezoek verzorgingstehuis, bejaardentehuis), met de parochie (klassenbezoek van de pastor, betrokkenheid bij kinderen die de Eerste Heilige Communie doen).

Voor de goede omgang met elkaar heeft de school enkele regels opgesteld. Zie schoolgids.

De gemeenschap met de ouders benoemen we als educatief partnerschap. Zie schoolgids.

Verder heeft de school externe contacten met diverse organisaties. Zie lijst met externe contacten in de schoolgids.

3.6.B. Ons beleid is gericht op:

Dat de identiteit die we met elkaar scheppen en in stand houden aanvoelt als dat thuisgevoel: veilig en geborgen.

3.6.C. Doelstellingen SMART identiteit.

1. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 hebben alle teamleden zich de gemeenschappelijke visie eigengemaakt en wordt er dienovereenkomstig gehandeld.
2. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 moet duidelijk zijn of we de methode Trefwoord nog voldoende ondersteunend vinden aan onze visie op identiteit.

3.7. HUISVESTING.

3.7.A. Onze visie op huisvesting.

De huisvesting, maar ook de bereikbaarheid en parkeergelegenheid, moet op alle mogelijke manieren ondersteunend zijn aan het doel van het Kindcentrum: kunnen zorgen voor een goede buitenschoolse opvang en goed onderwijs.

3.7.B. Ons beleid is gericht op:

1. Werkplekken inrichten voor samenwerkend leren en ict-gebruik (VO-scholen als voorbeeld)
2. Het gebouw inrichten, mogelijk uitbreiden, voor de voor-, tussen- en naschoolse opvang en een crèche. Kinderen moeten er kunnen worden opgevangen en onderwijs kunnen volgen tussen 07.30 en 18.30 uur.
3. Een gebouw dat past binnen onze slogan: **THUIS IN SCHOOLWERK!**

3.7.C. Doelstellingen SMART huisvesting.

1. Aan het eind van schooljaar 2012 – 2013 moet duidelijk zijn welke onderdelen van de huisvesting, zowel binnen als buiten aangepast moeten worden om het Kindcentrum goed onderdak te bieden.
2. De bereikbaarheid en de parkeergelegenheid moet eind schooljaar 2012 – 2013 ook in kaart zijn gebracht in samenwerking met buurtbewoners en gemeente.

3.8. FINANCIËN.

3.8.A. Onze visie op financiën.

De eerste stap is kijken wat je wilt doen, vervolgens begroten wat het kost, waarna beoordeeld moet worden of we de financiële middelen (mogelijk van het bestuur van de SKOD) hebben. Zo niet, dan kijken of er andere inkomstenbronnen zijn aan te boren. De beschikbare financiën zullen telkens worden ingezet om een goed werkbare situatie te verwezenlijken voor alle betrokkenen, zowel kinderen als professionele krachten.

3.8.B. Ons beleid is gericht op:

Door een goed uitgevoerd beleid op alle terreinen komen tot een gezonde financiële situatie, waardoor we ons als Kindcentrum zelfstandig kunnen bedruipen, inclusief mogelijke toekomstige investeringen (we moeten onze eigen broek ophouden), maar waarbij steeds gekeken wordt of het een (opvang) niet ten kosten van het andere (onderwijs) zal gaan (of andersom).

3.8.C. Doelstelling SMART financiën.

1. De begrotingen van kalenderjaar 2011 en 2012 moeten gehaald worden (minimaal exploitatiesaldo van € 0,=).

Bijlage 1: Lesurentabel.

In deze weektabel staat een indicatie van het aantal uren en minuten per vak per leerjaar. Jaarlijks kan daar een lichte afwijking inzitten, indien de organisatie daarom vraagt.

<u>Leerjaar</u> vak	1	2	3	4	5	6	7	8
Lichamelijke opvoeding	4.00	4.00	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30
(Buiten)spel	2.30	3.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Taal	1.30	3.00	7.00	7.00	8.00	9.00	9.00	9.00
Schrijven	0.30	1.00	1.30	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Rekenen/Wiskunde	1.30	3.00	6.15	6.00	4.30	4.30	4.30	4.30
Engels	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.45
Wereldoriëntatie (incl. aardrijkskunde, geschiedenis en natuur/techniek) en Werken met ontwikkelingsmateriaal	6.00	5.45	2.15	2.45	6.45	4.15	3.15	3.30
Sociale redzaamheid/verkeer	0.00	0.00	0.30	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45
Sociale vorming	0.30	0.30	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45
Expressie	2.00	2.30	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
Catechese	0.30	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45
Pauze	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15
Totaal	20.15	23.45	23.45	23.45	25.45	25.45	25.45	25.45

Bijlage 2: Met welke methodes bereiken we de kerndoelen.

Vakgebied	Methode	Leerjaar:							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Vorbereidend lezen	Schatkist	X	X						
Aanvankelijk lezen	Veilig Ler Lezen			X					
Begrijpend/studerend lezen	Nieuwsbegrip extra				X	X	X	X	X
Nederlandse taal	Taal op maat			X	X	X	X	X	X
Engelse taal	Hello World							X	X
Vorbereidend rekenen	Schatkist	X	X						
Rekenen/Wiskunde	Alles telt			X	X	X	X	X	X
Schrijven	Schrijven in de Basisschool	X	X	X	X	X	X	X	X
Technisch lezen	Estafette				X	X	X	X	X
Aardrijkskunde	Hier en daar					X	X	X	X
Geschiedenis	Bij de tijd					X	X	X	X
Natuur/Techniek	Natuniek					X	X	X	X
Techniek	Techniekkasten	X	X	X	X	X	X	X	X
Verkeer	Wegwijs	X	X	X	X	X	X	X	X
Catechese	Trefwoord	X	X	X	X	X	X	X	X
Sociaal emotionele vorming	Kinderen en ... hun sociale talenten	X	X	X	X	X	X	X	X
Lichamelijke opvoeding	Basislessen bewegingson- derwijs	X	X	X	X	X	X	X	X
Kunstzinnige oriëntatie (tekenen, handvaardigheid, muziek en dans/drama)	Bronnenboeken	X	X	X	X	X	X	X	X

Bijlage 3: Afkortingen

1. Arbo	= Arbeidsomstandigheden
2. Coö7	= Competentie onderzoek onderwijs (7 competenties)
3. CvB	= College van Bestuur
4. IB-er	= Intern Begeleider
5. IPB	= Integraal personeelsbeleid
6. (G)MR	= (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad
7. M.I.B.-er	= Meerschools Intern Begeleider
8. OA	= Onderwijsassistente
9. OBD	= Ondernemende Basisschool Directeur
10. OR	= Ouderraad
11. OV	= Oudervereniging
12. POP	= Persoonlijk Ontwikkelingsplan
13. RT	= Remedial Teacher
14. RvT	= Raad van Toezicht
15. SAC	= School Advies Commissie
16. SKOD	= Stichting Katholiek Onderwijs Drenthe
17. SMART	= Specifiek – Meetbaar – Acceptabel – Realistisch – Tijdgebonden
18. SWOT	= Strength – Weakness – Opportunities – Threats
19. Wet BIO	= Wet Beroepen in het Onderwijs
20. WMO	= Wet Medezeggenschap Onderwijs
21. WMK	= Werken Met Kwaliteitskaarten
22. WMS	= Wetsvoorstel Medezeggenschap op Scholen
23. WPO	= Wet op het Primair Onderwijs
24. WSNS	= Weer Samen Naar School

Begrip:

De Staf: de Staf is een groep, samengesteld uit de MIB-er, de Bouwcoördinatoren, de RT-er en de directie, die het beleid van de school ontwikkelt, aanstuurt en volgt.

HOOFDSTUK 4: OPERATIONEEL.

4.1. Positionering schoolondernemingsplan binnen de kwaliteitszorg

Het planmatig werken in school aan schoolverbetering en ontwikkeling is gevat in een cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. (PDCA cyclus)

Die cyclus ziet er als volgt uit:

Stap	Korte beschrijving
Plan	plannen maken en doelstellingen formuleren
Do	plannen uitvoeren en registreren
Check	uitkomst plannen vergelijken met realisatie en deze bespreken
Act	plannen en doelstellingen actualiseren en bijsturen



De vier stappen

De PDCA cyclus bestaat uit vier stappen Plan Do Check Act die het kwaliteitsmanagement en de strategie & besturing van een organisatie kunnen ondersteunen.

Binnen de kwaliteitscyclus neemt het schoolondernemingsplan een centrale positie in. Het is bij uitstek het kwaliteitsdocument dat het kwaliteitsbeleid zichtbaar maakt.

Intern: team, directie, bestuur, MR

Extern: ouders, onderwijstoezicht, overheid, samenleving.

Het schoolplan is het kompas voor de schoolontwikkeling en de kwaliteitsverbetering. Het geeft richting aan voor de keuzes die de school maakt en geeft het sturing aan de uitwerking in concrete activiteiten die per schooljaar beschreven en uitgewerkt worden in het schooljaarplan en verantwoord in het schooljaarverslag en (deels) in de schoolgids voor ouders.

4.2. Kwaliteitszorg

Binnen de school is er voortdurend aandacht voor kwaliteitsverbetering van onderwijs en opvoeding. De directie zorgt er voor dat iedere leerkracht:

- de goede dingen doet en de dingen goed doet;
- verder kijkt dan de eigen groep;
- inzicht heeft in de sterkte en zwakte van zichzelf en de school;
- concrete aanknopingspunten vindt voor verbetering van haar onderwijs,

Kortom: het team richt zich gezamenlijk op beleidsdoelen en verbeter- en veranderdoelen. Adequate instrumenten, kengetallen en een heldere plannings- en beleidscyclus zijn hierbij van belang. Het gaat bij het gebruik van de instrumenten uitdrukkelijk niet om de resultaten zelf, maar om er lering uit te trekken, die leidt tot het verhogen van de veranderingscapaciteit van de basisschool.

In een in- en extern kwaliteitsbeleidsdocument wordt uitleg gegeven en verantwoording afgelegd over de manier van werken binnen de school.

Kwaliteit is de mate waarin scholen erin slagen hun doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, team en ouders en kinderen.

Dit houdt in:

1. Zicht krijgen en houden op de kwaliteit van alles wat er gebeurt, waarmee en hoe.
2. Goede kwaliteit behouden en borgen.
3. Kwaliteit die niet goed is, verbeteren.

Vijf aspecten spelen een rol bij het ontwikkelen van onze zorg voor kwaliteit in relatie tot de geformuleerde visie, missie en doelen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we de goede dingen ook goed?
3. Hoe weten/meten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die wetenschap?

Voor onze school betekent dit concreet, dat er weliswaar diverse toetsmetingen, procedures en formulieren worden gebruikt, maar dat de cyclische aanpak een ontwikkelpunt voor de komende planperiode is. Cyclisch werken aan kwaliteitszorg betekent:

- kwaliteitsbepaling;
- kwaliteitsborging (of kwaliteitsbewaking);
- kwaliteitsverbetering.

4.3. Schooljaarplan 2011 – 2012.

4.3.1. Onderwijs.

3.1.L.1. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 is bekend of er bij 50% van de ouders behoefte is aan voor-, tussen- en naschoolse opvang voor hun kind(eren) en of 70% van de ouders zich kan vinden in een rooster met schooltijden van 08.30 – 14.00 uur gedurende 5 schooldagen (maandag t/m vrijdag).							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Een ouderenquête	50% van alle ouders op onze school wenst kinderopvang en 70% stemt in met een continu-rooster	In november een enquête uitschrijven onder de ouders en controleren dat er 100% respons is	Dir.	Nvt	Enquête	Tijdens een Staf-bespreking	

3.1.L.2. Aan het eind van schooljaar 2011 – 2012 weet 100% van de leerkrachten, gebruikmakend van de trendanalyses uit Parnassys, hoe men met behulp van groeps- en individuele handelingsplannen het beste ontwikkelingsresultaat bij kinderen weet te bewerkstelligen.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Trendanalyses, groeps- en indiv. handel.plannen	100% van de lkr. werkt hiermee	Informatie geven over de trendanalyses	Dir./MIB/Lkr.	Nvt	Verslagen Bouwvergade- ringen	Bouw- en Stafvergad.	

3.1.L.3. Alle leerkrachten werken vanaf het schooljaar 2011 – 2012 met de instructietafel om de kinderen op drie niveaus te kunnen begeleiden en uiteraard te instrueren.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Instructietafels met zitplaatsen	Alle lokalen met een groep	Tafels en krukken aanschaffen	Dir.	Eerste inrichting- gelden 2008	Lokalen bezoeken	Klassenconsultaties	

3.1.L.4. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 is het voor alle betrokkenen duidelijk, hoe we met het nieuwe zorgsysteem, voor wat betreft de bovenschools intern begeleider, werken.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Samenwerking MIB en team	100% team, MIB-er en Dir. Weet het in juli 2012	Overlegmomenten en uitvoeringsdagen plannen	Dir./MIB-er	Nvt	Notulen van de slotvergadering van het jaar 2011 – 2012	Zorgvergadering	

3.1.L5. In schooljaar 2011 – 2012 (en de jaren daarna) moeten de leerkrachten hun groepsroosters op elkaar afstemmen, om groepsdoorbrekende activiteiten te kunnen organiseren.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Groepsroosters	Groepen 4 t/m 8	De roosters samenstellen en tegelijk afstemmen	Dir./Lkr.	Nvt	Het jaarplan	Bouwvergaderingen	

3.1.L6. Om bovenstaande doelstelling (5) nog beter te kunnen realiseren moet bij de gemeente een verzoek zijn ingediend om de gymtijden op de middag te mogen invullen, met ingang van 2011 – 2012.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Aanvraag gymtijden in 'onderwijsloket'	100% gymtijden in de middag vanaf begin 2011 - 2012	Aanvraag indienen bij de gemeente via 'onderwijsloket'	'Dir.	Nvt	Rooster van de gemeente	Verdeling van de gymtijden	

3.1.L7. Vanaf schooljaar 2011 – 2012 worden ieder jaar gezamenlijk door het team, IB en directie vier WMK-kaarten behandeld.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
WMK-kaarten	4 kaarten per schooljaar	Tijdens een viertal bijeenkomsten op woensdagmiddag. Evaluatie ingevulde kaart + invullen nieuwe kaart	Dir./Lkr/MIB	Nvt	Werken met kwaliteitskaarten (WMK)	Vier keer per jaar	

4.3.2. personeel.

3.2.J.1. In het schooljaar 2012 – 2013 zijn er minimaal 2, goed gekwalificeerde, personeelsleden aangesteld om de voorschoolse opvang te bemensen.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Formatielijst	In juli 2012 weten welke 2 personeelsleden werkzaam zullen zijn in de voorschoolse opvang	Vacature opstellen, sollicitaties houden en kiezen	Dir.	Geld dat wordt betaald voor de opvang	Formatie	Slotvergadering 2011 - 2012	

3.2.J.2. Voor zowel het onderwijs als de buitenschoolse opvang moet, met ingang van schooljaar 2011 – 2012 bij aanstelling, 100% goed gekwalificeerd personeel werkzaam zijn binnen het Kindcentrum.

PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Formatielijst	100% van het aangestelde personeel is gekwalificeerd	Zie vorige doelstelling	Dir.	Nvt	Formatielijst	Slotvergadering 2011 - 2012	

3.2.J.3. Er is in schooljaar 2011 – 2012 een studiedag gewijd aan communicatie, waarbij alle personeelsleden aanwezig moeten zijn. Thema: feedback.

PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Studiedag op de jaarplanning	100% aanwezig van de leerkr.	Studiedag plannen, expertise inhuren	Dir./MIB	Nascholingsgeld	Presentielijst	Teamvergadering	

3.2.J.4. 100% van de personeelsleden weet hoe hij/zij moet werken met Coö7 aan het einde van schooljaar 2011 – 2012.

PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Coö7	Actieve status voor alle lkr.	Begin schooljaar 2011 – 2012 starten de lkr. met Coö7 na uitleg door expert	Dir./Lkr.	Nvt	Coö7	Het instrument geeft acties aan. M.b.v. deze acties is de voortgang te monitoren	

4.3.3. Marketing.

3.3.E.1. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 weten of 90% van de ouders en kinderen tevreden is over de school, of de ouders belang hebben bij een voorschoolse opvang (50%) en eventueel bij andere schooltijden (70%).							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Een enquête	90% van alle ouders tevreden over school, 50% van alle ouders geeft aan of men een voorschoolse opvang wenst en 70% van alle ouders is voor andere schooltijden	In januari de enquête opstarten, in februari de resultaten verwerken	Dir.	Nvt	Enquête	Uitslag enquête bespreken tijdens een Stafvergadering	

3.3.E.2. 98% van alle betrokkenen verwoordt vanaf 2012 – 2013 zijn/haar tevredenheid over de Kardinaal Alfrinkschool naar 'buitenstaanders' en zal daarmee de Kardinaal Alfrinkschool bij hen aanraden.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
De mond-tot-mond reclame	98% van alle betrokkenen praat tevreden over de KAS en raadt de school aan bij buitenstaanders	Als team het voorbeeld geven en dat uitspreken naar bijv. MR, SAC en OV/OR	Dir./lkr/oop/ouders	Nvt	Notulen slotvergadering en aanmeldingen nieuwe leerlingen	Prognose leerlingaantallen	

3.3.E.3. Aan het einde van schooljaar 2012 - 2013 kan minimaal 2/3 deel van het personeel de waarde van de school voor de kinderen benoemen in gelijke bewoordingen (wij hebben een goede school, omdat:).

PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Verslagen functio- neringsgesprekken	67% van de leerkrachten	Aan de hand van dit plan in een teamverg. een korte, bondige opsomming formuleren over de kwaliteit van onze school	Dir./Lkr.	Nvt	Functionerings- gesprekken	De directie bevraagt de leerkrachten	

4.3.4. Communicatie.

3.4.E.1. In 2011 – 2012 moeten alle ouders/verzorgers de mogelijkheid hebben (als zij thuis zelf voor de benodigde hardware zorgen) om via e-mail de nieuwsbrief te ontvangen.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Adressenbestand e-mail nieuwsbrief	Technisch en organisatorisch is het geregeld, dat alle ouders de nieuwsbrief via de mail kunnen krijgen	Een werkgroep op school samenstellen die dit organiseert	Dir./werkgroep	Nvt	De adressenlijst van ouders die de nieuwsbrief via de mail ontvangen	Het aantal gekopieerde nieuwsbrieven is met 90% afgenomen	

3.4.E.2. In het schooljaar 2012 – 2013 voeren we voor alle kinderen een digitaal schoolrapport in, dat wordt 'aangemaakt' in Parnassys.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Een digitaal rapport	Vanaf 2012 – 2013 wordt er op school gewerkt met digitale schoolrapporten	In schooljaar 2011 – 2012 gaat de werkgroep verder met de voorbereiding van dit rapport	Dir./Werkgroep	De uitgaven die er nu nog zijn worden verplaatst van de gedrukte versie naar de digitale versie	Het digitale rapport	Presentatie van het rapport in het team aan het eind van schooljaar 2011 - 2012	

3.4.E.3. Vanaf schooljaar 2013 – 2014 moeten alle ouders/verzorgers kunnen inloggen in Parnassys om daar de ontwikkeling van hun kind in beeld te kunnen zien (zie 1 voor hardware).							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Lijst met inlogcodes van alle ouders	100% van de ouders kan inloggen bij Parnassys	In de Staf dit jaar bespreken hoe we dit gaan vormgeven	Dir./Staf	Nvt	Notulen Stafvergadering	Welke stappen kunnen we ondernemen in 2012 – 2013 om de voorbereiding af te ronden	

3.4.E.4. Na schooljaar 2011 – 2012 geeft 60% van het personeel op professionele wijze feedback.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Verslagen functioneringsgesprekken	60% van het personeel geeft professionele feedback	Studiedag organiseren (zie 3.2.J.3)	Dir./Lkr.	Nvt	Functioneringsgesprekken, team- en bouwvergaderingen	Begint de cultuur te veranderen. Kunnen/moeten/mogen/durven we elkaar professioneel op zaken aan te spreken	

4.3.5. Organisatie.

3.5.C.1. Aan het einde van schooljaar 2012 – 2013 is er een organogram ontwikkeld, die een ieder duidelijkheid biedt: waar, wanneer, hoe en vooral bij wie je terecht moet/kunt om datgene te doen/vragen wat goed is voor het reilen en zeilen van het Kindcentrum.

3.5.C.1. Aan het einde van schooljaar 2012 – 2013 is er een organogram ontwikkeld, die een ieder duidelijkheid biedt: waar, wanneer, hoe en vooral bij wie je terecht moet/kunt om datgene te doen/vragen wat goed is voor het reilen en zeilen van het Kindcentrum.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Organogram van het Kindcentrum	In schooljaar 2011 – 2012 zijn de voorbereidingen gestart	De uitkomst van de ouderenquête (zie o.a. doelst. 3.1.L.1) goed analyseren en op grond daarvan vervolgstappen nemen	Dir.	Nvt	Notulen Team, MR, SAC en OV/OR vergaderingen		

3.5.C.2. In schooljaar 2017 – 2018 zijn de accommodatie en de dagindeling op de locaties (school en kinderopvang) zo aangepast dat er voor kinderen van 0 – 12 jaar opvang is buiten de schooltijden om, dat er voor 4 – 12 jarigen basisonderwijs is en dat deze Thuischool volledig operationeel is.

3.5.C.2. In schooljaar 2017 – 2018 zijn de accommodatie en de dagindeling op de locaties (school en kinderopvang) zo aangepast dat er voor kinderen van 0 – 12 jaar opvang is buiten de schooltijden om, dat er voor 4 – 12 jarigen basisonderwijs is en dat deze Thuischool volledig operationeel is.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Het Kindcentrum	Aan het eind van schooljaar 2011 – 2012 is duidelijk of de termijn van, dan nog 6 jaar, realistisch is.	Zie voorgaande doelstellingen, betrekking hebbend op de organisatie van het Kindcentrum	Dir.	Nvt	Zie voorgaande instrumenten, betrekking hebbend op de organisatie van het Kindcentrum	Er moet blijken voldoende draagkracht te zijn bij de geledingen.	

4.3.6. Identiteit.

3.6.C.1. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 hebben alle teamleden zich de gemeenschappelijke visie eigengemaakt en wordt er dienovereenkomstig gehandeld.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
De visie van school aangaande 'identiteit'	De visie moet klaar zijn aan het eind van 2010 – 2011 en gehanteerd worden vanaf 2011 – 2012	De werkgroep 'vieringen' presenteert in samenwerking met Dhr. Tom Knippers (id. begeleider) de visie	Dir/Lkr/ Tom Knippers	Nvt	De visie	Het team is zich bewust van wat in de visie staat en handelt dienovereenkomstig	

3.6.C.2. Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 moet duidelijk zijn of we de methode Trefwoord nog voldoende ondersteunend vinden aan onze visie op identiteit.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Besluit over de methode 'Trefwoord'	Aan het einde van schooljaar 2011 – 2012 is een besluit genomen: 'Trefwoord' ja of nee	De werkgroep gaat samen met Tom Knippers een voorstel voorbereiden aangaande het wel/niet gebruik van 'Trefwoord'	Dir./Werkgroep/ Tom Knippers	NvT	Het eindverslag van de werkgroep	Het besluit om wel of niet verder te gaan met 'Trefwoord'	

4.3.7. Huisvesting.

3.7.C.1. Aan het eind van schooljaar 2012 – 2013 moet duidelijk zijn welke onderdelen van de huisvesting, zowel binnen als buiten aangepast moeten worden om het Kindcentrum goed onderdak te bieden.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Principebesluit	Aan het eind van schooljaar 2011 – 2012 is duidelijk in welke vorm we het Kindcentrum kunnen 'gieten'	Zie alle voorgaande acties aangaande het Kindcentrum	Dir	Nvt	Notulen Stafvergadering waar het besluit genomen zal worden	De inhoud van die notulen	

3.7.C.2. De bereikbaarheid en de parkeergelegenheid moet dan ook in kaart zijn gebracht in samenwerking met buurtbewoners en gemeente.							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Plan van Aanpak	In schooljaar 2012 – 2013 kunnen starten met een Plan van Aanpak	Werkgroep benoemen die zich daar mee bezighoudt	Dir./werkgroep	Nvt	Notulen van de Stafvergadering	De inhoud van die notulen	

4.3.8. Financiën.

3.8.C.1. De begrotingen van kalenderjaar 2011 en 2012 moeten gehaald worden (minimaal exploitatiesaldo van € 0,-).							
PLAN		DO			CHECK		ACT
INDICATOR	NORM	ACTIES/ PLANNING	VERANT- WOORDELIJK	FINANCIËN	INSTRUMENT	EVALUATIE	VERVOLGSTAP
Het financiële jaarverslag	Het saldo van de exploitatie moet minimaal € 0,- zijn	Bezuinigingen doorvoeren, daar waar nodig en mogelijk.	Dir.	Nvt	Het jaarverslag	Het resultaat	