



OPENBARE BASISCHOOL

De Bussel

Schoolplan 2015 - 2019

obs De Bussel

obs De Bussel

Directie	Francis Schruer
Adres	James Grievelaan 23A
Plaats	Blokker
Telefoon	0229-233532
E-mail	info@obsdebussel.nl

Inhoudsopgave

1 Voorwoord en verantwoording	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie van het schoolplan	4
1.3 Verantwoording op schoolniveau	4
2 Missie en Visie	5
2.1 De missie en visie van Talent en onze school	5
2.2 Evaluatie schoolplan 2011-2015	6
3 Schoolbeschrijving	7
3.1 Contactgegevens school	7
3.2 Kenmerken populatie	7
3.3 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen	7
4 Beleidsthema's	9
4.1 Toelichting	9
4.2 Taal, Rekenen en lezen	9
4.3 Hoogwaardige inzet van ICT	10
4.4 Ruimte geven / ruimte nemen t.b.v. eigenaarschap en regie	12
4.5 Leiderschap: het nemen van initiatief en verantwoordelijkheid	14
4.6 Samenwerken: delen is vermenigvuldigen	15
4.7 Passend Onderwijs	16
4.8 Overige ontwikkelpunten	17
5 Kwaliteitsbeleid	19
5.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking	19
6 Personeelsbeleid	20
6.1 Personeelsbeleid op bestuursniveau	20
6.2 Personeelsbeleid op onze school	20
7 Financieel beleid / materieel beleid	21
7.1 Lumpsum financiering - ondersteuning	21
7.2 Sponsoring	22
7.3 Begrotingen	22
8 Aanvullende documenten	23
8.1 Bijlagen schooloverstijgende documenten	23
8.2 Bijlagen schoolspecifieke documenten	23
9 Formulier Vaststelling Schoolplan	24
9.1 Vaststelling van /instemming Schoolplan 2015 – 2019	24

10 Meerjarenplanning	25
Missie en Visie	26
Implementeren: NAAMLOOS	26
Implementeren: NAAMLOOS	26
Schoolbeschrijving	27
Implementeren: NAAMLOOS	27
Kwaliteitsbeleid	28
Implementeren: NAAMLOOS	28

1 Voorwoord en verantwoording

1.1 Voorwoord

Eens in de vier jaar maken scholen een meerjarenplanning. Hierin staat een samenvatting van de doelen en speerpunten waaraan de school gedurende 4 jaar gaat werken. Deze doelen en speerpunten worden vervolgens jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan.

Onze school maakt deel uit van Stichting Talent, openbaar onderwijs in Hoorn. De uitgangspunten van het strategisch beleid van het bestuur vormen de basis voor ons eigen meerjarenplan. Deze uitgangspunten zijn verwoord in het Koersdocument. Dit document wordt als bijlage aan dit schoolplan toegevoegd. De speerpunten en doelen voor de komende vier jaar zijn in onderling overleg tot stand gekomen. Binnen deze speerpunten formuleert elke school van Talent zijn eigen accenten en doelen.

OBS De Bussel vaart binnen het bovenschools koersplan specifiek op profilering van de school en groei van het aantal leerlingen. We zullen inzetten op nog beter onderwijs waarbinnen we ons zullen richten op verdieping van de al aanwezige kwaliteiten, ons aanbod, onze pedagogiek en didactiek en onze aanpak. We zullen ons richten op de drie niveaus in de school: de leerling, de groep, de leerkracht. Deze koers vaklt samen met de koers van Talent.

1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Stichting Talent- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen, plannen en acties. Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze verbeterdoelen voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2015-2019. Op basis van het meerjarenplan stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag en in de schoolgids zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Verantwoording op schoolniveau

OBS De Bussel legt verantwoording af op drie niveaus:

- aan de ouders /MR: middels het meerjarenplan, de schoolgids en het jaarverslag. Daarnaast legt de school, eenmaal per jaar, verantwoording af aan de ouders over de opbrengsten (analyse).
- aan het bestuur: middels managementrapportages, beleidsdocumenten, jaarverslag en schoolgids
- aan de inspectie van het onderwijs: middels de schoolgids, het meerjarenplan en de jaarplanning.

2 Missie en Visie

2.1 De missie en visie van Talent en onze school

Missie van Talent

Werken aan morgen!

We geven goed onderwijs, dit betekent voor ons: begeleiden (onderwijzen en coachen) van leerlingen in het samen werken, samen leven en samen leren. Hierbij leren we kinderen om leiderschap te tonen, te ondernemen door middel van ruimte te geven en ruimte te nemen en de samenwerking te zoeken. Dit vinden wij belangrijke aspecten om na de basisschool zelfstandig en verantwoordelijk verder te kunnen. Dit betekent onderwijs waarin actieve betrokkenheid van leerlingen tot uiting komt om met behulp van 21^e eeuw vaardigheden de wereldkennis te vergaren. Samenwerkend leren, lerend leren van en met elkaar past hierbij.

Om aan bovenstaande een goede invulling te geven leggen we de komende jaren de focus op 5 vijf speerpunten. De speerpunten gelden van leerling tot bestuurder:

1. Taal, rekenen en lezen blijft de basis. De basiskwaliteit van een school is op orde.
2. Hoogwaardige inzet van ICT op alle vlakken is één van de voorwaarden voor goed onderwijs.
3. Ruimte geven en ruimte nemen om de gestelde doelen te realiseren op de manier die past bij de persoon zodat er eigenaarschap en regie is.
4. Het nemen van initiatief en verantwoordelijkheid
5. Delen is vermenigvuldigen.

De visie van Talent

Bij Talent zijn de 21^e eeuw vaardigheden leidend voor al het handelen. Het handelen volgens de 21^e eeuw vaardigheden is terug te zien in alle lagen van de organisatie: leerlingen, personeel en bestuur.

We gebruiken hiervoor het model zoals dit is ontwikkeld door Kennisnet (zie onderaan).

Bij Talent is iedereen ondernemend, betrokken en nieuwsgierig. Dit is het gedrag en de houding die de basis vormen voor een lerende organisatie.

Het ontwikkelen en gebruiken van die vaardigheden is onderdeel van de doelen die gesteld worden in het meerjarenplan vanuit het bestuur. Scholen kunnen daarin hun eigen accenten aanbrengen.

Het leidende principe is dat de professional er toe doet en de professionele ruimte en verantwoordelijkheid krijgt en neemt om hieraan invulling te geven. We verwachten een professional die ernaar streeft elk jaar beter te functioneren dan het jaar er voor.

Dit bereiken we met en door ambitieuze professionals. Een proactieve houding bij de professional en commitment om de organisatiedoelen uit te dragen en vorm te geven beschouwen we bij Talent als vanzelfsprekend.

Kernbegrippen zijn autonomie, vertrouwen, ontwikkeling en eigenaarschap. Hierbij hoort ook het afleggen van verantwoording en rekenschap. Dit betekent: het laten zien hoe goed je het gedaan hebt en hier trots op zijn. Scholen/locaties en bestuur hebben vier jaar de tijd om zich te ontwikkelen naar het onderwijs van de 21^e eeuw. De 5 gekozen speerpunten zijn daarbij leidend.

Een uitwerking van deze speerpunten wordt toegevoegd als bijlage.

De missie van de school.

Waar De Bussel voor staat:

Met RESPECT voor de ander
elkaar INSPIREREN
om samen te LEREN

De visie van de school

Onze missie geven we gestalte door middel van de volgende

visie:

1. Op de Bussel inspireren en stimuleren leerlingen en leerkrachten elkaar, maken we gebruik van ieders talenten en delen we onze passies.
2. We bieden leerlingen een brede ontwikkeling in een uitdagende leeromgeving, waar binnen de bandbreedte van de school ruimte is voor ideeën van leerlingen, leerkrachten en educatieve partners en samenwerken een belangrijke pijler is.
3. Veiligheid en respect zorgen voor een echt vreedzame school. Deze visie krijgt gestalte door gebruikmaking van pedagogische, didactische en organisatorische middelen.

2.2 Evaluatie schoolplan 2011-2015

[school]

Hier een beknopte evaluatie (op hoofdlijnen) van het schoolplan 2011-2015

Voor de specifieke evaluatie per schooljaar kun je uiteraard verwijzen naar de evaluaties in het jaarverslag van het betreffende jaar. Die zou je ook als bijlage in schoolmonitor kunnen hangen.

3 Schoolbeschrijving

3.1 Contactgegevens school

De school maakt deel uit van:
Stichting Talent Openbaar Onderwijs Hoorn
Nieuwstraat 23 A
1621 EA Hoorn

Telefoon: 0229-282040
info@talenthoorn.nl
www.talenthoorn.nl

OBS De Bussel
James Grievelaan 23 -a
1695 HZ Blokker

Telefoon: 0229 - 233532
info@obsdebussel.nl
www.obsdebussel.nl

3.2 Kenmerken populatie

OBS De Bussel is een kleine openbare basisschool in Blokker, een dorp met ongeveer 5000 inwoners, wat deel uitmaakt van de gemeente Hoorn. Blokker kenmerkt zich als een vrij hechte, traditionele gemeenschap. De school staat midden in het dorp en heeft een woonwijk (bouwjaar 1885 en ouder) met zowel koop- als huurwoningen om zich heen liggen. De wijk Kersensbogerd van Hoorn ligt vlakbij, evenals

De school telt per 1 oktober 2015 148 leerlingen en kent een licht stijgende groei in de onderbouw. De prognose is dat de school in het schooljaar 2016-2017 op 1 oktober meer leerlingen heeft dan in dit jaar. In de periode 2015-2019 verwachten we een groei van één klas.

De school voert beleid op profilering en groei. De school richt zich op optimalisering van de inhoud van het onderwijsaanbod en wenst een school te zijn waarin elke leerling zich kan ontplooien en optimale slagingskansen heeft in het vervolgonderwijs wat volgt na De Bussel.

De leerlingpopulatie wordt gevormd door kinderen voornamelijk wonend in het dorp Blokker. Een klein aantal leerlingen komt uit de wijk Kersensbogerd/Hoorn. Tweederde deel van de leerlingen functioneert op uitstroomniveau TL, daarnaast een deel wat functioneert op HAVO/VWO niveau. De school kent weinig tot geen verwijzingen naar het speciaal onderwijs. Voor actuele informatie m.b.t. prognose, populatie en uitstroom verwijst ik u naar de schoolgids 2015-2016 en/of naar Vensters PO (managementvenster).

3.3 Prognoses: interne en externe ontwikkelingen

[school: hieronder een korte beschrijving van de kansen en bedreigingen]

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

SWOT analyse (sterkte, zwakte, kansen , bedreiging)

Interne ontwikkelingen	
Kansen	Bedreigingen
groei	concurrentie
aanbod	
profilering	
professionalisering	
ouderparticipatie	
ondernemerschap	crisis

Externe ontwikkelingen	
Kansen	Bedreigingen
samenwerking buitenschoolse opvang	krimp
samenwerking buurt	
samenwerking gemeente	
samenwerking bedrijven	
samenwerking stichtingen	

4 Beleidsthema's

4.1 Toelichting

Binnen het bestuur hebben wij, zoals eerder genoemd, 5 speerpunten bepaald voor de komende periode. Binnen deze speerpunten zijn bestuursbrede doelen en / of ontwikkelpunten bepaald. Daarnaast hebben wij als school onze eigen ontwikkelpunten binnen deze speerpunten. Deze speerpunten raken deels aan het onderwijskundig beleid en deels aan het personeelsbeleid. Deze ontwikkelpunten hebben we samengevat in ons "One Page One Plan document"

Dat document is toegevoegd als bijlage.

Op onze school hanteren wij diverse lesmethodes voor ons onderwijs. Een overzicht van deze methodes is als bijlage toegevoegd aan dit plan. Hierop is ook te zien wanneer een methode (indien van toepassing) zal worden vervangen.

4.2 Taal, Rekenen en lezen

In onderstaande tabel zijn de bestuursbrede doelen en ontwikkelpunten die de komende vier jaar gerealiseerd moeten worden. Afsproken is dat elke school zelf bepaalt (aan de hand van de huidige stand van zaken) in welk jaar (of welke jaren) het betreffende onderdeel in de jaarplanning wordt opgenomen.

Hieronder is de globale planning van onze school m.b.t. de bestuursbrede doelen aangegeven. De specifieke uitwerking wordt uitgezet in de jaarplanningen in Schoolmonitor.

Ontwikkelpunt	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Elke school heeft opbrengstdoelstellingen geformuleerd op minimaal het landelijk gemiddelde, gerelateerd aan de populatie van de school.				
Uiterlijk in 2019 is een route uitgestippeld om te presteren boven het landelijk gemiddelde.				
Er is een gedifferentieerd aanbod,				

passend bij de mogelijkheden van de leerlingen				
Leerlingen werken met data mappen en portfolio's die door hen zelf worden gerepresenteerd aan ouders.				
Er is een minimaal toetspakket vastgelegd om tussen scholen te kunnen vergelijken				
Datamuur, trendanalyses en groepsanalyses worden gebruikt om opbrengsten te bespreken.				

[schoolspecifieke ontwikkelpunten die je aan dit onderdeel wil toevoegen]

Ontwikkelpunt	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019

4.3 Hoogwaardige inzet van ICT

In onderstaande tabel zijn de bestuursbrede doelen en ontwikkelpunten die de komende vier jaar gerealiseerd moeten worden. Afsproken is dat elke school zelf bepaalt (aan de hand van de huidige stand van zaken) in welk jaar (of welke jaren) het betreffende onderdeel in de jaarplanning wordt opgenomen.

Hieronder is de globale planning van onze school m.b.t. de bestuursbrede doelen aangegeven. De specifieke uitwerking wordt uitgezet in de jaarplanningen in Schoolmonitor.

Ontwikkel punt	2015-201 6	2016-201 7	2017-201 8	2018-201 9
Goed functioneren draadloos internet				
Voldoende hardware				
Invoering digitale lesmethoden				
Investeringsplan gericht op invoeren en ontwikkelen 21st century skills				
Beleidsplan waarin minimale basisvaardigheden voor medewerkers zijn vastgelegd				
Scholing voor medewerkers die niet voldoende ICT vaardigheden bezitten				
Mogelijkheden ICT zijn geïntegreerd in dagelijks onderwijs aanbod.				
Alle digitale instrumenten die er zijn worden ingezet en benut door de medewer				

kers				
Leerlingen maken gebruik van de mogelijkheden en kansen die ICT biedt				
Leerlingen gaan kritisch om met internet; o.a. sociale media				
Leerlingen worden in staat gesteld interactief te leren				
Leerlingen worden gestimuleerd om nieuwe oplossingen en strategieën uit te proberen				

[schoolspecifieke ontwikkelpunten die je aan dit onderdeel wil toevoegen]

Ontwikkelpunt	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019

4.4 Ruimte geven / ruimte nemen t.b.v. eigenaarschap en regie

In onderstaande tabel zijn de bestuursbrede doelen en ontwikkelpunten die de komende vier jaar gerealiseerd moeten worden. Afgesproken is dat elke school zelf bepaalt (aan de hand van de huidige stand van zaken) in welk jaar (of welke jaren) het betreffende onderdeel in de jaarplanning wordt opgenomen.

Hieronder is de globale planning van onze school m.b.t. de bestuursbrede doelen aangegeven. De specifieke uitwerking wordt uitgezet in de jaarplanningen in Schoolmonitor.

Ontwikkelpunt	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Directie				

stelt kaders op waarbinnen een ieder (leerkracht en leerling) zelf de regie neemt.				
Leerkrachten worden door de directie gestimuleerd om keuzes te maken in hun eigen ontwikkeling				
Leerlingen worden door de leerkracht gestimuleerd om keuzes te maken in hun eigen ontwikkeling				
Leerkrachten leggen verantwoording af m.b.t. de gemaakte keuzes				
Leerkrachten maken optimaal gebruik van alle beschikbare middelen (ESIS, SCOL, WMK, e.d.) om hun eigen leerproces (en dat van de leerlingen)				

te plannen en te analyseren				
-----------------------------	--	--	--	--

[schoolspecifieke ontwikkelpunten die je aan dit onderdeel wil toevoegen]

Ontwikkelpunt	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019

4.5 Leiderschap: het nemen van initiatief en verantwoordelijkheid

In onderstaande tabel zijn de bestuursbrede doelen en ontwikkelpunten die de komende vier jaar gerealiseerd moeten worden. Afgesproken is dat elke school zelf bepaalt (aan de hand van de huidige stand van zaken) in welk jaar (of welke jaren) het betreffende onderdeel in de jaarplanning wordt opgenomen.

Hieronder is de globale planning van onze school m.b.t. de bestuursbrede doelen aangegeven. De specifieke uitwerking wordt uitgezet in de jaarplanningen in Schoolmonitor.

Ontwikkelpunt	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Alle medewerkers van Talent hebben een kritische houding en leggen verantwoording af over hun eigen handelen				
Alle leerlingen van Talent hebben een kritische houding en leggen verantwoording af over hun eigen handelen				
Door alle geledingen worden vooraf doelen opgesteld				

Alle medewerkers van Talent zetten passende innovaties in				
Men voelt zich verantwoordelijk voor zichzelf en het collectief (:=X)				
Alle medewerkers hebben een actieve en proactieve houding				

[schoolspecifieke ontwikkelpunten die je aan dit onderdeel wil toevoegen]

Ontwikkelpunt	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019

4.6 Samenwerken: delen is vermenigvuldigen

In onderstaande tabel zijn de bestuursbrede doelen en ontwikkelpunten die de komende vier jaar gerealiseerd moeten worden. Afgesproken is dat elke school zelf bepaalt (aan de hand van de huidige stand van zaken) in welk jaar (of welke jaren) het betreffende onderdeel in de jaarplanning wordt opgenomen.

Hieronder is de globale planning van onze school m.b.t. de bestuursbrede doelen aangegeven. De specifieke uitwerking wordt uitgezet in de jaarplanningen in Schoolmonitor.

Ontwikkelpunt	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Leerkrachten maken gebruik van elkaars talenten				
Leerkrachten stellen gezamenlijke doelen en er worden m				

momenten van evaluatie gepland				
Ontwikkel en bovenschools beleid m.b.t. collegiale consultatie en peer-review				
Zichtbare ontwikkelingslijn samenwerken				
Er wordt gewerkt vanuit een gezamenlijk doel / visie				
Ouders krijgen een rol en betrokkenheid in de samenwerking met school				

[schoolspecifieke ontwikkelpunten die je aan dit onderdeel wil toevoegen]

Ontwikkelpunt	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019

4.7 Passend Onderwijs

Passend onderwijs legt een zorgplicht bij scholen. Dat betekent dat zij er per 1 augustus 2014 voor verantwoordelijk zijn om alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben een goede onderwijsplek te bieden. Daarvoor werken reguliere en speciale scholen samen in regionale samenwerkingsverbanden.

Onze school valt onder het samenwerkingsverband de Westfriese Knoop. Van daaruit is een ondersteuningsplan opgesteld. Dit is te vinden op de website van het samenwerkingsverband: www.dewestfrieseknoop.nl

Het systeem van ondersteuning op onze school hebben wij beschreven in ons eigen ondersteuningsplan. Hierbij houden we rekening met de wet- en regelgeving, de afspraken binnen ons samenwerkingsverband en de mogelijkheden van onze school.

Dit ondersteuningsplan is als bijlage toegevoegd.

Daarnaast hebben wij een aantal jaren geleden een ondersteuningsprofiel opgesteld. *Dit is te vinden op.....*



5 Kwaliteitsbeleid

5.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

Binnen Stichting Talent maken wij gebruik van WMK PO. In samenhang met het strategisch beleidsplan is een vierjarenplanning voor WMK gemaakt (is toegevoegd als bijlage). Doordat de verschillende QuickScans en vragenlijsten bovenschools worden uitgezet, kunnen de resultaten vergeleken worden. Dit geeft zowel het bestuur als de afzonderlijke scholen de mogelijkheid de kwaliteit te monitoren. De afgenomen QuickScans geven elk jaar de input voor het nieuwe schoolplan en geven inzicht in hoever we zijn met het realiseren van onze doelen. We streven ernaar, dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Door onze plannen uit te zetten in ons managementsysteem Schoolmonitor wordt de PDCA cyclus voor elk onderdeel doorlopen.

Een ander aspect van het borgen van de kwaliteit is het analyseren en bespreken van de opbrengsten. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit het LVS die gegenereerd kunnen worden vanuit ESIS.

De opbrengsten worden zowel op schoolniveau als op bestuursniveau (directieberaad), minimaal 2 keer per jaar, besproken. Deze besprekingen leveren input voor beleid op school- en bestuursniveau.

Andere gegevens die wij gebruiken om de kwaliteit van ons onderwijs te evalueren en waar nodig bij te stellen zijn inspectierapporten en resultaten van uitgezette vragenlijsten op het gebied van tevredenheid en sociale veiligheid.

[Hier nog school specifiek een tekst over de gewenste kwaliteit (moet namelijk wettelijk iets over vermeld worden)]

6 Personeelsbeleid

6.1 Personeelsbeleid op bestuursniveau

Goed personeelsbeleid is een voorwaarde voor het realiseren van kwalitatief goed onderwijs. De kaders van het personeelsbeleid binnen Talent zijn te vinden op de website: www.talenthooorn.nl

Hier zijn ook de afspraken rondom ziekteverzuim en diverse functiebeschrijvingen te vinden.

De komende jaren werkt Talent toe naar een lerende organisatie. Dit heeft gevolgen voor alle geledingen binnen de organisatie. In dit traject worden bestuur en de scholen begeleid door School Aan Zet. Het plan dat hiervoor is opgesteld is toegevoegd als bijlage.

Daarnaast staan de doelen m.b.t. professionalisering beschreven in het beleidsdocument Strategisch leren en ontwikkelen. Ook dit document wordt toegevoegd als bijlage.

Voor de komende jaren zijn er bovendien de volgende drie belangrijke speerpunten:

1. Alle personeelsleden van Talent voldoen aan de bekwaamheidseisen en competenties die voor de specifieke functies van toepassing zijn. Vanuit de organisatie worden hiervoor faciliteiten geboden.
2. Alle personeelsleden van Talent ontwikkelen zich op de 21st century skills. Zij verzamelen de informatie waarmee zij dit kunnen aantonen in hun bekwaamheidsdossier. Er wordt binnen WMK een competentieset ontwikkeld (in samenspraak met leerkrachten) waarop leerkrachten zichzelf op deze competenties kunnen scoren.
3. Het ziekteverzuim op de scholen van Talent ligt per 1 augustus van elk schooljaar onder de 6%, de ziekmeldingsfrequentie onder de 1%. Mocht een directeur lopende het kalenderjaar inschatten dat dit, vanwege aantoonbare specifieke omstandigheden, niet haalbaar is, dan wordt dit z.s.m. gemeld aan P&O. aansluitend wordt gezamenlijk nagegaan welke acties ingezet kunnen worden om de doelstellingen alsnog te behalen.

6.2 Personeelsbeleid op onze school

(Wettelijk kader: biedt het schoolplan informatie over het personeelsbeleid dat gericht is op de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school, alsmede de maatregelen en instrumenten die waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt?)

Mocht je dit al in een document hebben beschreven dan kun je hier uiteraard naar verwijzen. Verder kan je (indien van toepassing) in onderstaand schema de ontwikkelpunten aangeven.

Ontwikkelpunt	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019

7 Financieel beleid / materieel beleid

7.1 Lumpsum financiering - ondersteuning

N.B. Deze tekst zal ik in overleg met Victor nog aanpassen. Op schoolniveau hoef je hier niets toe te voegen. Zodra de tekst gewijzigd is zie je vanzelf de goede tekst in je document verschijnen.

Het financieel beleidsplan van Stichting Talent brengt externe en interne ontwikkelingen samen in financiële kaders. Een aantal belangrijke ontwikkelingen van de afgelopen jaren zijn mede aanleiding geweest voor het actualiseren van het financiële beleidsplan. In het beleidsplan worden de volgende ontwikkelingen met name genoemd:

Een van die belangrijke ontwikkelingen is een demografisch gegeven. We hebben in onze maatschappij momenteel te maken met de gevolgen van de veranderde bevolkingsopbouw. Voor ons betekent dit dat we rekening moeten gaan houden met teruglopende leerlingaantallen op onze scholen. Hoewel we bij Talent, vanwege het stedelijke karakter, minder last hebben dan bij de omringende gemeentes zullen ook wij rekening moeten houden met krimp van onze leerlingaantallen en dus van de organisatie. Een bijkomend verschijnsel zal zijn dat we in de komende jaren te maken krijgen met een andere verhouding tussen onder- en bovenbouw leerlingen.

Een andere belangrijke ontwikkeling is dat er momenteel sprake is van een periode van bezuiniging bij overheid en semioverheid. Er zullen minder subsidies verstrekt worden en we hebben momenteel te maken met aangekondigde en reeds doorgevoerde bezuinigingsmaatregelen. Talent zal dit nauwgezet moeten volgen om tijdig in te springen op gevolgen in onze financiële huishouding.

Als laatste melden we hier nog dat we nu een beter inzicht hebben in de mogelijkheden en gevolgen van de lumpsum financiering. De invoering van lumpsum gaf ons allen het idee dat we meer ruimte en vrijheid zouden krijgen bij de inrichting van onze organisatie. In de praktijk merken we echter dat die vrijheid zich feitelijk beperkt tot een bandbreedte op onderdelen van de lumpsumfinanciering. Zo merken we nu dat we personele inkomsten en uitgaven nog steeds in verband met elkaar moeten houden omdat effecten van prijsstijgingen als gevolg van pensioenlasten of cao verhogingen anders niet afdoende opgevangen kunnen worden.

Uiteraard zijn er meerdere ontwikkelingen maar dit zijn de meest essentiële zaken.

De financiële kaderafspraken zoals beschreven in het financieel beleidsplan zijn een uitwerking van de onderstaande doelen:

- Realiseer dat de bekostiging zoveel mogelijk daadwerkelijk wordt ingezet voor de primaire taak: het geven van goed onderwijs en het uitdragen van onze identiteit.
- Zorg dat de continuïteit van Talent wordt gewaarborgd door het vormen van adequate reserves en voorzieningen en het realiseren van een sluitende exploitatie.
- Herverdeel de beschikbare middelen op een manier die getuigt van onderlinge solidariteit en die maakt dat individuele scholen niet onnodig worden getroffen door niet-verwijtbare tegenvallers.
- Handhaaf een zinvolle mate van financiële autonomie voor individuele scholen, biedt hen ruimte om in te gaan op de behoeften van de gemeenschap van ouders en leerlingen en stimuleer onderwijskundig ondernemerschap.
- Maak dat alle betrokkenen zicht hebben op de financiële situatie en biedt hen de mogelijkheid om een actieve rol te spelen bij begroting- en budgetteringsactiviteiten.
- Realiseer een efficiënt ingerichte financieel-administratieve organisatie die ons in staat stelt bovengenoemde doelen waar te maken.

Administratiekantoor:

De personele en financiële administratie wordt verzorgd door het administratiekantoor Kinobi.

7.2 Sponsoring

[school: hier aangeven of de school gebruik maakt van (een vorm van) sponsoring en waar dit dan voor ingezet wordt.]

De letterlijke tekst uit de wet is als volgt; Het schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd.

7.3 Begrotingen

De meerjarenschoolplannen vormen een belangrijke informatiebron voor de op centraal niveau vastgestelde meerjarenplannen voor huisvesting, IPB en ICT.

Naast het opstellen van een meerjareninvesteringsbegroting stelt de school ook jaarlijks een (autonome) begroting op.

Het administratiekantoor (Kinobi) en het bestuursbureau (Victor Reinders) ondersteunen de directies bij het opstellen van de begroting. De scholen ontvangen periodiek een rapportage /overzicht van hun uitgaven en inkomsten gekoppeld aan de eigen (autonome) begroting.

Talent legt jaarlijks financiële verantwoording af aan de Raad van Toezicht van Stichting Talent en aan het ministerie van OC en W middels het schrijven van een Jaarverslag. Het jaarverslag wordt gecontroleerd door een onafhankelijke accountant. Deze accountant geeft ook een verklaring af ten aanzien van de juistheid en correctheid van het Jaarverslag.

[school] Indien van toepassing kun je hier schoolspecifieke ontwikkel- en/ of aandachtspunten benoemen. Hierbij kun je ook verwijzen naar je begroting.

8 Aanvullende documenten

8.1 Bijlagen schooloverstijgende documenten

Onderstaande documenten zijn te vinden in Schoolmonitor en kunnen desgevraagd meegeleverd worden met het Schoolplan.

1. Koersdocument Talent
2. Uitwerking 5 speerpunten
3. Vierjarenplanning WMK
4. Plan School Aan Zet
5. Beleidsdocument Strategisch leren en ontwikkelen
6. Plan Sociale Veiligheid
7. Financieel beleidsplan
8. Protocol Sponsoring

Overige documenten:

1. Ondersteuningsplan Westfriese Knoop (www.dewestfrieseknoop.nl)
2. Kaders werkgelegenheid (www.talenthooorn.nl)
3. Functieboek Talent (www.talenthooorn.nl)
4. Verzuimprotocol (www.talenthooorn.nl)

8.2 Bijlagen schoolspecifieke documenten

Onderstaande documenten zijn te vinden in Schoolmonitor en kunnen desgevraagd meegeleverd worden met het Schoolplan.

[hieronder staan een aantal documenten die bij dit schoolplan horen. Je kunt uiteraard de lijst zelf aanvullen of wijzigen. Dit hangt ook af van waarnaar je zelf nog verwijst in de schoolspecifieke delen van het meerjarenplan]

1. Jaarverslag(en)
2. Zelfevaluaties
3. Ondersteuningsplan
4. One Page One Plan
5. Overzicht van lesmethodes

Overige documenten:

1. Schoolgids (*website school vermelden*)
2. Inspectierapport (*website inspectie of andere vindplek vermelden*)
3. Ondersteuningsprofiel (*vindplek vermelden*)

9 Formulier Vaststelling Schoolplan

9.1 Vaststelling van /instemming Schoolplan 2015 – 2019

Formulier Instemming / Vaststelling schoolplan 2015-2019

Vaststelling schoolplan Naam van de school

Het bevoegd gezag van naam van de school heeft het schoolplan 2015– 2019 van deze school **vastgesteld** op:

Datum: Hoorn.....

Directeur bestuurder:

.....

(Dhr. GJ Nelson)

Instemming Schoolplan Medezeggenschapsraad [Naam school]

Hierbij verklaart de Medezeggenschapsraad van *[naam school]*
in te stemmen met het schoolplan 2015– 2019

Datum:

Voorzitter:

.....

(naam)

10 Meerjarenplanning

Missie en Visie

Trajecten	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Implementeren: NAAMLOOS				
Implementeren: NAAMLOOS				

Schoolbeschrijving

Trajecten	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Implementeren: NAAMLOOS				

Kwaliteitsbeleid

Trajecten	2015 - 2016	2016 - 2017	2017 - 2018	2018 - 2019
Implementeren: NAAMLOOS				

Missie en Visie

Implementeren: NAAMLOOS

Missie en Visie

Implementeren: NAAMLOOS

Schoolbeschrijving

Implementeren: NAAMLOOS

Kwaliteitsbeleid

Implementeren: NAAMLOOS