

# SCHOOLPLAN 2016-2020



'SAMEN VERDER KOMEN'

OSBS DE KAMELEON

## **INHOUDSOPGAVE**

<b>1. SCHOOLGEGEVENS</b>	<b>3</b>
<b>2. ALGEMEEN DEEL</b>	<b>4</b>
2.1 KADERS VANUIT HET BESTUUR	4
2.2 GEMEENTELIJK ONDERWIJSBELEID	5
2.3 PASSEND ONDERWIJS	5
2.4 RELEVANTE BRONDOCUMENTEN	6
<b>3. BESCHRIJVEND DEEL</b>	<b>7</b>
3.1 WIE ZIJN WE?	7
3.1.1. MISSIE	7
3.1.2. VISIE	7
3.1.3. KERNWAARDEN, BURGERSCHAPSVORMING EN VISIE OP ONDERWIJS	7
3.2 VOOR WIE WE ZIJN	8
3.2.1. INLEIDING	8
3.2.2. LEERLINGPOPULATIE, AANTALLEN & VOEDINGSGEBIED	8
3.3 RELEVANTE DATA IN ÉÉN OVERZICHT	10
3.4 VORMGEVEN AAN ONDERWIJS	14
3.4.1. ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS	14
3.4.2. LEERTIJDUITBREIDING EN MAATWERK	15
3.4.3. OVERZICHT ONDERWIJSAANBOD	15
3.4.3. SAMENWERKINGSPARTNERS	17
3.4.3.1. Ouders	17
3.4.3.2. Coalitie Carnisse	17
3.4.3.3. Hogeschool Rotterdam	17
3.4.3.4. Edina	18
3.4.3.5. Stichting peuter&Co	18
3.4.3.6. Zorgpartners	18
3.4.4. Passend Onderwijs	18
3.5 PERSONEEL	19
3.5.1. TAAKBELEID	19
3.5.1.1. Invoering nieuwe CAO	19
3.5.1.2. Taakbeleid	19
3.5.2. COLLECTIEVE EN INDIVIDUELE SCHOLING	21
3.5.3. FORMATIEPLAN	21
3.5.3. DE GESPREKKENCYCLUS	22
3.5.4. BEGELEIDING	22
3.5.4.1. Begeleiding van Stagiaires	22
3.5.4.2. Begeleiding beginnende leerkrachten	22
3.5.5. PROFESSIONELE LEERGEMEENSCHAP	23
3.6 KWALITEIT	23
3.6.1. EVALUATIE EN VERBETERING	23
3.6.2. KWALITEITSCULTUUR	24
3.6.3. VERANTWOORDING EN DIALOOG	25
3.7. FINANCIËN	28
3.7.1. DE (MEERJAREN)BEGROTING	28
3.7.2. BELEID MET BETREKKING TOT SPONSORING	30
3.8. DE OPENBARE SCHOOL IN HAAR OMGEVING	30
3.8.1. ONGANG MET ELKAAR	30

<b>4. PLANVORMEND DEEL</b>	<b>32</b>
4.1. SCHOOLANALYSE	32
4.2. ONZE AMBITIES	35
4.3. VAN AMBITIE NAAR SPEERPUNTEN VOOR BELEID	41
4.4. OVERZICHT SPEERPUNTEN	42
<b>5. EVALUATIE EN BIJSTELLING SCHOOLPLAN</b>	<b>44</b>
<b>6. VERANTWOORDING</b>	<b>46</b>
6.1	CHECK OP KOERSDOCUMENT 46

## 1. SCHOOLGEGEVENS

<b>Schoolgegevens:</b>	Openbare Sportieve Basisschool De Kameleon
Brinnummer:	18GY
Directie:	Mevrouw F. Durgut
Adres hoofdvestiging:	Fazantstraat 105-107 3083 ZG Rotterdam
Telefoonnummer:	010-4817135
Adres dependance:	Carnissedreef 2-4 3084 NN Rotterdam
Telefoonnummer:	010-4816966
Email:	directie@osbsdekameleon.nl
Website:	www.osbsdekameleon.nl
Bevoegd gezag:	Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam (BOOR)
Adres bevoegd gezag:	Prins Hendrikkade Rotterdam
Datum vaststelling:	

Handtekening directeur:

Handtekening MR:

Handtekening Bestuur:

## 2. ALGEMEEN DEEL

De scholen van BOOR ronden in het volgende schooljaar de schoolplanperiode 2012-2016 af. Daarom moet voor de periode 2015-2020 een nieuw schoolplan gemaakt worden. Wederom voor een periode van 4 jaar dus. BOOR koerst daarmee op een werkwijze, waarbij het schoolplan een schoolontwikkelplan wordt, dat jaarlijks wordt geëvalueerd en bijgesteld (middels jaarplan en jaarverslag). In de kern wordt het schoolplan daarmee een levend document, waarbij de scholen de gelegenheid hebben om zich de vraag te stellen of er nog de goede dingen gedaan worden en of dat goed gebeurt. Het vierjarig schoolplan schuift zo eigenlijk ieder jaar één jaar op.

De onderwijsinspectie toetst de schoolplannen op de uitvoering van de wet op het primair onderwijs (artikel 12). Dat betekent, dat in het schoolplan het volgende moet zijn opgenomen:

Beschrijving van het beleid m.b.t. kwaliteit van onderwijs, in ieder geval:

- Onderwijskundig beleid (onderwijsprogramma en schoolondersteuningsprofiel)
- Personeelsbeleid
- Beleid tot bewaking en verbetering van het onderwijs
- Beleid t.a.v. aanvaarding van materiële of geldelijke bijdragen in samenhang met activiteiten die onder verantwoordelijkheid van bevoegd gezag worden uitgevoerd
- De manier waarop invulling gegeven wordt aan het openbare karakter

Het bestuur legt verantwoording af over de uitvoering van de wettelijke taken en de afspraken die gemaakt zijn op, zowel landelijk niveau (bestuursakkoord) en gemeentelijk niveau (Leren Loont). Daarom is het nodig om eenduidigheid in de wijze van planvorming en verantwoording te realiseren. Bij een te grote verscheidenheid in vormgeving wordt het ondoenlijk om op een goede manier te monitoren.

Aan de andere kant moet het schoolplan het sturingsinstrument zijn voor het schoolteam. Zaken die daarin beschreven staan moeten voor teamleden herkenbaar en richting gevend zijn. Het moet 'ons' schoolplan zijn.

Op grond van het bovenstaande is het schoolplan 2016-2020 opgesteld in drie delen:

1. Het beschrijvend deel: de beschrijving van de manier waarop het huidige beleid vorm krijgt op onderwijskundig gebied, personeel en financiën.
2. Het planvormend deel: als spannend deel, waar ambities geformuleerd worden en speerpunten voor toekomstig beleid worden uitgewerkt.
3. Het verantwoordingsdeel: als check op de gestelde verwachtingen vanuit bestuur (koersdocument) en de gemeente (Leren Loont!).

### 2.1 Kaders vanuit het bestuur

Om richting te geven aan de ontwikkeling van scholen in de nieuwe schoolplanperiode heeft het bestuur een koersdocument opgesteld.

Het bestuur van BOOR heeft in haar koersdocument 2015-2019 de missie-visie als volgt verwoord:

**Koersdocument SBP 2015/2019**

**missie**

Maximale kansen creëren voor kinderen in Rotterdam. Kinderen worden volwassen wereldburgers die bijdragen aan een rechtvaardige samenleving en weten hoe zij hun talenten kunnen benutten.

**visie**

**motto** Met uitstekend personeel realiseren scholen goed onderwijs en een toegevoegde waarde aan de talentontwikkeling van ieder kind.

Het Best denkbare Openbare Onderwijs in Rotterdam in een lerende organisatie.

In haar uitwerking betekent dat, dat in de schoolplannen aangegeven moet worden op welke wijze de scholen aandacht besteden aan:

1. Leren voor de toekomst,
2. Leren op maat,
3. Leren met de beste leraren,
4. Leren in de samenleving,
5. Leren door leiderschap,
6. Bedrijfsvoering.  
(zie voor uitwerking koersdocument)

## 2.2 Gemeentelijk onderwijsbeleid

In het kader van het Rotterdams onderwijsbeleid 2015-2018 zijn de volgende thema's centraal gesteld onder de titel Leren Loont:

1. Een vliegende start (vergroten van deelname driejarigen aan VVE-programma's),
2. De beste leraren voor de klas,
3. Werken aan vakmanschap (m.n. loopbaanleren, digitaal portfolio),
4. Aansluiting onderwijs en jeugdhulp,
5. Kwaliteit door schoolontwikkeling.

In het voorjaar heeft het bestuur gemeentelijke subsidie aangevraagd en deze aanvraag is onderbouwd met de jaarplannen voor 2015-2016. In de jaarplannen is aangegeven welke speerpunten van de school samenhangen met de thema's van Leren Loont.

## 2.3 Passend Onderwijs

De missie van PPO Rotterdam, zoals verwoord in het ondersteuningsplan, is er op gericht om leerlingen een passend onderwijsaanbod aan te bieden waarbij thuis-nabij onderwijs het uitgangspunt is. Binnen de realisatie van deze opdracht vragen de volgende aspecten in het bijzonder de aandacht:

1. Realisatie van de basisondersteuning,
2. Uitvoering van de gecomprimeerde Schoolondersteuningsprofielen (SOP),
3. Integratie van het SBO/SO binnen het reguliere basisonderwijs.

Over uiterlijk 2 jaar (einde cursusjaar 2016 – 2017) is een plan van aanpak opgesteld, in alle (9) OAT-gebieden, waarin staat beschreven hoe de integratie van het SBO/SO naar het reguliere basisonderwijs gerealiseerd zal worden. Om deze ambitie te realiseren is het volgende nodig:

- Professionaliseren vaardigheden van leerkrachten. Hierbij dient een relatie te zijn tussen wat de ambitie/intentieverklaring vraagt van leerkrachten en wettelijke kaders bijvoorbeeld van uit de nieuwe CAO. Ook een relatie met het subsidieprogramma van de gemeente Rotterdam "Leren Loont" is hierbij vanzelfsprekend. Aansluiting bij dit programma kan o.a. plaats vinden door een koppeling met de actielijn 'beste leraren voor de klas'.
- De basisondersteuning moet op basis van collegiale ondersteuning verder ontwikkeld en uitgevoerd worden. Dit moet gebeuren vanuit een "leer-cultuur"; leren van elkaar en vooral bereid zijn hiertoe. Scholen zullen in hun formatie rekening moeten houden met het realiseren van ambulante tijd voor personeel om externe uitwisseling van kennis/expertise mogelijk te maken. Hiermee kan direct ook een (gedeeltelijke) oplossing worden gerealiseerd voor de tijdsinvestering die ontstaat vanwege de participatie aan het dekkend ondersteuningsnetwerk in de wijk en de overleggen die hiermee gepaard gaan (het gaat bij het bovenstaande dus daadwerkelijk om menskracht en middelen).

- Uittesten van experimenten zoals hulpklassen, co-teaching, de plaatsing van kleuters op het SBO en samenwerkingsprojecten tussen SBO- en BAO-scholen, om invulling te geven aan succesfactoren m.b.t. de realisatie van een dekkend ondersteuningsnetwerk.
- Ten aanzien van het bovenstaande moet een duidelijk onderscheid komen tussen (kortdurende) handelingsverlegenheid van scholen en leerkrachten en structurele problematiek die ook niet op te lossen is wanneer kwalitatief hoogwaardig personeel actief is. Vanuit deze invalshoek kan vervolgens ook verantwoord om worden gegaan met scholen die beperkte middelen hebben voor de realisatie van de basisondersteuning of vastlopen in de ondersteuning aan leerlingen terwijl de basisondersteuning op orde (of zelfs hoog niveau is). Scholen kunnen extra (financiële) ondersteuning vanuit PPO Rotterdam ontvangen voor een bepaalde, kortdurende periode, maar moeten daarna wel zelf de ondersteuning oppakken.

## 2.4 Relevante brondocumenten

Om het schoolplan te maken is gebruik gemaakt van kaders en informatie die in verschillende documenten te vinden is:

- Strategisch plan om de koers van BOOR terug te laten komen in het schoolplan;
- COS (feitenkaart bevolkingsmonitor 2015) om te bepalen wat de populatie nodig heeft
- Financiële paragraaf jaarverslag BOOR om richting te geven aan het sturing op uitgaven van de school binnen de financiële doelen van BOOR;
- Ambitiedocument Boor-huisvesting om gezonde bedrijfsvoering te realiseren;
- PPO, om professionalisering in te zetten op ondersteunen van leerlingen met specifieke behoeften (zie paragraaf 2.3)
- Eigen jaarplan om de lijn van beleid voort te zetten;
- Kwaliteitsprofiel BOOR om te gebruiken voor de SWOT-analyse

## 3. BESCHRIJVEND DEEL

### 3.1 Wie zijn we?

#### 3.1.1. MISSIE

Uitstekend onderwijs: op maat, toekomst- en oplossingsgericht, uitgaande van diversiteit en gegeven vanuit onze passie.

#### 3.1.2. VISIE

Kinderen zijn mede-eigenaar van hun leerproces en ontwikkelen zich tot verantwoordelijke burgers. Dit realiseren wij door uitdagend, ondersteunend en kansrijk onderwijs, uitgaand van ieders talent.

#### 3.1.3. KERNWAARDEN, BURGERSCHAPSVORMING EN VISIE OP ONDERWIJS

##### ‘ Samen verder komen ’

Handelend vanuit onze kernwaarden **vertrouwen**, **verantwoordelijkheid** en **verbondenheid** leggen wij de focus op de volgende doeldomeinen en maken we daarmee ook de verbinding met burgerschapsvorming:

- kwalificatie, omdat kennis en vaardigheden kinderen kwalificeren voor participatie aan de samenleving;
- socialisatie, waarbij het kind normen, waarden, cultuur en tradities overneemt met als doel om sociaal en ecologisch bewustzijn te ontwikkelen;
- identiteitsontwikkeling, omdat onderwijs de ruimte biedt aan het kind om de persoonlijkheid te vormen.

##### Kwalificatie

Ons onderwijs is op maat, toekomst- en oplossingsgericht. De kinderen verschillen van elkaar qua kennis, vaardigheden en houding bij aanvang van hun schoolloopbaan. Deze vindt op onze school, vanwege tussentijdse in- en uitstroom, in verschillende groepen plaats. Daarom hebben wij het motto ‘ Samen **verder** komen’. Wij zien het onderwijs als een plezierige wedstrijd voor ieder kind. <sup>1</sup>Een wedstrijd met zichzelf, niet net wat sneller dan een ander, maar telkens wat meer uit zichzelf halend. De kerndoelen en eindtermen vormen de basis voor ons curriculum. Wij vertrouwen op het streven van kinderen naar ontwikkeling van wat ze kunnen, dagen ze uit om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces. Daarin nemen wij ook onze verantwoordelijkheid door onze expertise, kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen. Wij richten het onderwijs op maat in en gaan daarbij doel- en oplossingsgericht te werk. De samenleving en onze schoolpopulatie veranderen immers snel en stellen continu nieuwe eisen aan ons.

##### Socialisatie

Kwalificatie kan nooit los worden gezien van socialisatie, het leerproces waarbij het kind normen, waarden, cultuur en tradities overneemt. Gert Biesta beschrijft dit als ‘in de wereld komen van het kind’. Het gezin, de school, wijk en de samenleving zijn hier onlosmakelijk mee verbonden.

Ons onderwijs daagt de kinderen uit om een kritisch democratische burger te zijn waarbij het kind autonomie en kritisch denken combineert met sociale betrokkenheid: ‘Zorg goed voor jezelf, voor de ander en voor je omgeving.’ Wij bieden een curriculum met diepte, variatie en rijke ervaringsmogelijkheden in verbinding met situaties in en buiten de schoolpraktijk en –context. Wij handelen daarbij vanuit onze kernwaarden vertrouwen, verantwoordelijkheid en verbondenheid. Dit verwachten wij ook van de kinderen en directe partners zoals de ouders, het bestuur, de gemeente en partners in de wijk.

##### Identiteitsontwikkeling

Handelend vanuit onze kernwaarden vertrouwen, verantwoordelijkheid en verbondenheid dragen wij bij aan de vorming van de persoonlijkheid van het kind. Het kind krijgt de ruimte en verantwoordelijkheid om zich te vormen. Wij bieden het kind hierbij veiligheid en ondersteuning passend bij zijn behoeften en talenten. Het kind ontwikkelt zich in verbinding met de omgeving. De uitgangspunten van de Kanjertraining en onze kernwaarden staan centraal bij ons handelen en dat van het kind. De kinderen krijgen handvaten voor de vraag: ‘Is wat jij wenst inderdaad wenselijk voor jezelf en voor je leven dat je met anderen deelt?’ Het kind wordt uitgedaagd tot het ontwikkelen van zelfkennis, zelfsturing en verantwoordelijkheidsbesef.

Bij de ontwikkeling van onze visie hebben we het gedachtegoed van Gert Biesta en het NIVOZ als inspi-

---

<sup>1</sup> HetKind Jaarboek 2014, Waardevolle verhalen voor goed onderwijs



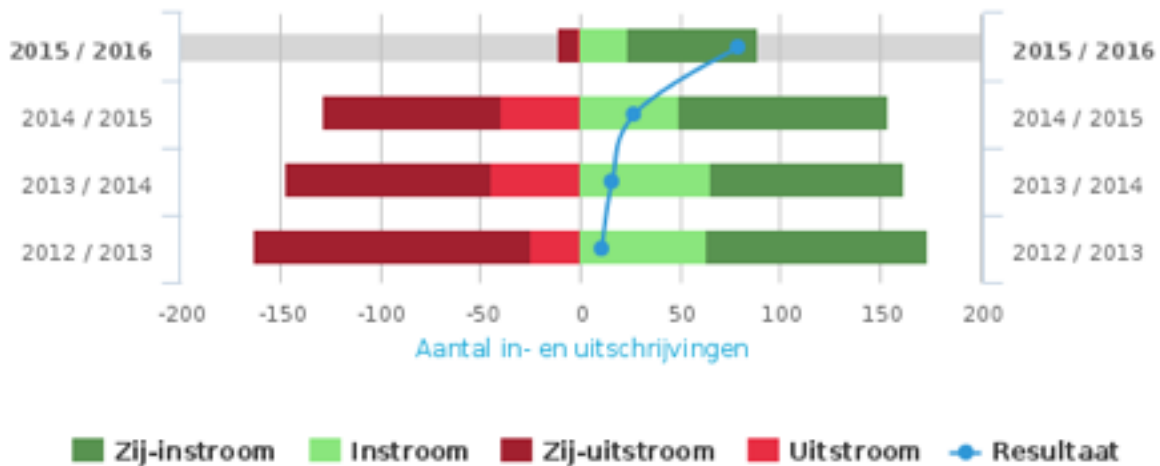
ratiebron gebruikt. Het NIVOZ (Nederlands Instituut voor Onderwijs en Opvoedingszaken) is een onafhankelijk onderzoeks-, ontwikkelings- en opleidingsinstituut ten dienste van goed onderwijs en opvoeding in onderwijs. Het vervult de functies van een pedagogische universiteit. Voor meer informatie verwijzen we naar [www.nivoz.nl](http://www.nivoz.nl).

## 3.2 Voor wie we zijn

### 3.2.1. INLEIDING

De Kameleon staat met beide locaties in één van de vooroorlogse Charloise wijken, nl. Carnisse. De locatie Carnissedreef staat aan de zuidrand met een groot gebouw, veel ruimte en voorzieningen en het Zuiderpark als een prachtige ‘achtertuin’. De locatie Fazantstraat, gelegen aan de westelijke kant, vormt met de karakteristieke laagbouw midden in de woonwijk, een trektpleister voor ouders die een kleinschalige school zoeken voor hun kind.

De wijk Carnisse ligt centraal op Zuid en telt bijna 11.000 inwoners. Een kwart van de huishoudens bestaat uit gezinnen en driekwart uit 1- en 2-persoonshuishoudens. Een zeer groot deel van de woningen bestaat uit naoorlogse portiekwoningen verdeeld in veelal kleine VvE’s met een lage WOZ-waarde (meer dan 80% onder de modale waarde). Planmatig onderhoud aan de woningen ontbreekt met als gevolg dat de meerderheid van de gezinnen zich doorgaans tijdelijk vestigen in de wijk, de zgn. instapwijk die weinig biedt aan sociale stijgers. Dit gegeven is van grote invloed op de in- en uitstroomcijfers van De Kameleon. Zie figuur hieronder.



Op sociaal gebied zijn taalbeheersing, opleiding, inkomen, veiligheid en sociale cohesie aandachtspunten. De wijk behoort daarmee tot 1 van de focuswijken waar het Nationaal Programma Rotterdam Zuid, de NPRZ, zich op richt. De prioriteiten liggen op het investeren in woningvoorraad, goed klimaat voor en talentontwikkeling van kinderen, ondernemerschap, leefomgeving en integrale stratenaanpak.

Bovenstaande heeft ook consequenties voor de maatschappelijke taak van onze school. Zoals benoemd in het vorige hoofdstuk liggen onze prioriteiten op kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van kinderen handelend vanuit vertrouwen, verantwoordelijkheid en verbondenheid. Deze domeinen en uitgangspunten vormen de basis voor ons onderwijs. Wij vinden het onze taak om de kinderen te verbinden met de omgeving waarin ze opgroeien en waar ze hun toekomst kunnen bouwen.

### 3.2.2. LEERLINGPOPULATIE, AANTALLEN & VOEDINGSGBIED

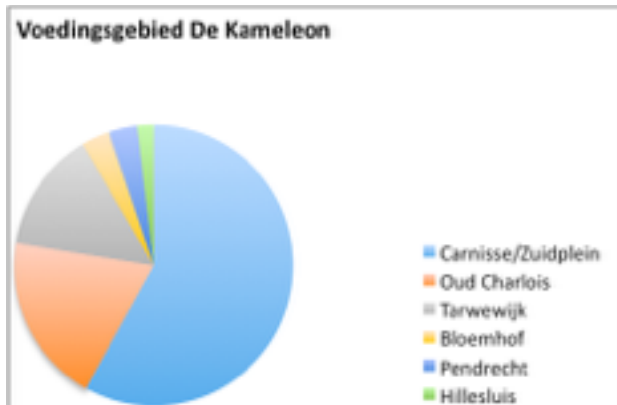
De Kameleon telt per 1 oktober 2015 438 leerlingen.

Het leerlingenaantal laat in de afgelopen jaren een groeiende trend zien. Deze groei is met name te danken aan de expertise op het gebied van taal en de goede naamsbekendheid. Zie figuur hiernaast.

Het merendeel van de kinderen



woont in de directe omgeving van de school, nl. Carnisse/Zuidplein. Het overige deel komt uit omliggende wijken. Zie figuur 3 hieronder



De Kameleon biedt met de schakelklassen onderwijs aan nieuwkomers, leerlingen die korter dan een jaar in Nederland zijn en de Nederlandse taal niet beheersen. Per 1 oktober 2015 telt De Kameleon 86 leerlingen die tot deze categorie leerlingen behoren. Deze kinderen hebben de tijd en aandacht nodig om 'zich thuis te voelen' en de Nederlandse taal, samenleving en cultuur te leren kennen.

Het merendeel van deze leerlingen woont in de wijk. Dit heeft als gevolg dat het merendeel na het cursusjaar doorstroomt naar de reguliere groepen op De Kameleon. Het doorstroompercentage ligt rond 75-80%.

De verdeling tussen het jonge en oude kind, nl. 4-7 jaar en 8 jaar en ouder, verloopt vanaf 2012-2013 vrij stabiel. De verhoudingen liggen respectievelijk rond 40-60%. Zie figuur hierboven.

De basisgeneratie van 4-11-jarigen in de wijk zal volgens de bevolkingsprognose tussen 2015 en 2030 naar verwachting stijgen met 3%. Wij verwachten daarmee onze stijgende trend in leerlingenaantallen te kunnen behouden.

Het percentage gewichtenleerlingen op De Kameleon volgt de landelijke trend en daalt. Het opleidingsniveau van ouders stijgt gestaag in Nederland. Per huidig schooljaar telt De Kameleon 21 % gewichtenleerlingen, de zgn. leerlingen waarvan de ouders een lagere opleiding hebben genoten dan VMBO Gemengde Leerweg. In 2014 was dat nog 27%.

In tegenstelling tot stijgend opleidingsniveau van ouders, stijgt het aantal uitkeringsgerechtigden in de wijk en heeft 2/3 deel van de bewoners een laag inkomen en ongeveer 1/3 deel midden inkomen. Het merendeel van de werkende ouders verricht werk onder zijn opleidingsniveau, maakt lange werkdagen, heeft een laag inkomen en betaalt hoge huurprijzen. Dit gegeven is van invloed op de materiële mogelijkheden van het thuismilieu.

Per huidig schooljaar behoren 210 leerlingen, 47% tot de categorie NOAT/CUMI (NOAT staat voor Nederlands Onderwijs Anderstaligen en CUMI voor Culturele Minderheden). Nederlands is de tweede taal voor deze kinderen. Ook onder de categorie leerlingen met een Nederlandse nationaliteit is dit doorgaans het geval. In totaal telt De Kameleon 31 nationaliteiten waarvan 36% met de Nederlandse nationaliteit en 64% afkomstig uit 30 verschillende landen. Daarmee is De Kameleon een prachtige afspiegeling van de superdiverse Rotterdamse samenleving en staat voor meerdere uitdagingen die effect hebben op de onderwijskansen van de kinderen, nl.:

- De thuistaal, een indicator van communicatie- en leermogelijkheden van kinderen;
- Het gezinsinkomen en huisvesting, een indicator van materiële mogelijkheden van het thuismilieu;
- Sociale binding, een indicator voor vaardigheden op sociaal gebied.

**Speerpunten:** Prioriteiten van de school liggen op het gebied van taal, curriculumaanbod met diepte, variatie, rijke ervaringsmogelijkheden en verbinding met de omgeving.

### 3.3 Relevante data in één overzicht

Onderwijskwaliteit is essentieel bij het realiseren van onze missie en visie. In dit hoofdstuk geven we een beeld van de huidige situatie van onze school met relevante data in één overzicht. Deze data gebruiken wij om jaarlijks onze ambities vast en bij te stellen, onze resultaten te toetsen en te legitimeren, in de eerste plaats ten dienste van de leerlingen en school. Wij zijn van mening dat goed onderwijs plaatsvindt in een lerende organisatie waarin leraren, ouders en de leerlingen zelf willen weten hoe zij ervoor staan. De keuzes die wij maken ten behoeve van het onderwijsproces en de resultaten worden naar hen, ons bestuur en naar overheden verantwoord.

Onderdeel	norm	2013	2014	2015	2016	Beschrijving
Aantal leerlingen		381	404	438		1 oktober telling
Thuiszittende leerlingen		1	1	1		
<b>Onderwijskwaliteit</b>						
Oordeel inspectie	Basisarrangement Zwak Zeer zwak	basis	basis	basis		De kwaliteit van het onderwijs op De Kameleon in Rotterdam is voldoende.
Indicatoren die bij een kwaliteitsonderzoek de doorslag geven of een school (zeer) zwak is, de zogeheten normindicatoren:						
Indicator 1.1	1= slecht 2= onvoldoende 3 = voldoende 4= goed Paars= Inspectierapport schakelklassen	3	3	3		De resultaten aan het eind v/d basis-school liggen ten minste op het niveau dat op grond v/d kenmerken v/d leerlingenpopulatie mag worden verwacht.*

Indicator 1.2	idem	3	3	3		De resultaten van de leerlingen voor Nederlandse taal en voor rekenen en wiskunde tijdens de schoolperiode liggen ten minste op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht.*
Indicator 2.1	Zwart= Inspectierapport reguliere klassen Paars= Inspectierapport schakelklassen	3	3 3	3 3		Bij de aangeboden leerinhouden voor Nederlandse taal en rekenen en wiskunde betreft de school alle kerndoelen als te bereiken doelstellingen.
Indicator 2.2		3	3	3		De leerinhouden voor Nederlandse taal en voor rekenen en wiskunde worden aan voldoende leerlingen aangeboden tot en met het niveau van leerjaar 8.
Indicator 2.4	Zwart= Inspectierapport reguliere klassen Paars= Inspectierapport schakelklassen	4	4 3	4 3		De school met een substantieel aantal leerlingen met een leerlinggewicht biedt bij Nederlandse taal leerinhouden aan die passen bij de onderwijsbehoeften van leerlingen met een taalachterstand.
Indicator 5.1	idem	3	3	3		De leraren geven duidelijke uitleg v/d leerstof.
Indicator 5.2	idem	4	4	4		De leraren realiseren een taakgerichte werksfeer.
Indicator 5.3	idem	4	4	4		De leerlingen zijn actief betrokken bij de onderwijsactiviteiten.
Indicator 7.1	Idem Zwart= Inspectierapport reguliere klassen Paars= Inspectierapport schakelklassen	3	4 3	4 3		De school gebruikt een samenhangend systeem van genormeerde instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.
Indicator 8.3	Idem Zwart= Inspectierapport reguliere klassen Paars= Inspectierapport schakelklassen	4	4 3	4 3		De school voert de zorg planmatig uit.
Onderdeel	norm	2013	2014	2015	2016	Beschrijving
<b>Opbredingen</b>						

DMT 3	33	39,4	32,8	30 (31% vd leerlingen tellen mee)	Vergelijk met inspectienorm
RW 4	56	63,6	56,4	49,7 (52% vd leerlingen tellen mee)	Idem
RW 6	84	85,4	88,9	92,8 (67% vd leerlingen tellen mee)	Idem
BL 6	26	25,1	26	28 (59% vd leerlingen tellen mee)	idem
Cito Eind	2013: 27 O 531 2014: 27 O 531 2015: 23 O= 531,6	529,4	531,7	531,9	O= ondergrens Vergelijk met landelijke norm behorende bij de scholengroep op basis van percentage gewichtenleerlingen*
<b>Gemiddeld schooladvies afgerond in %</b>					
Praktijk/ VSO		4	2	8	Op De Kameleon is de tussentijdse in- en uitstroom erg groot. De doorstroom vanuit schakelgroepen 1 <sup>e</sup> opvang voor nieuwkomers is ook erg groot. De school maakt per leerling en groep een analyse en formuleert op basis daarvan ambities op groep en individueel niveau.
VMBO BB		12,5	16	29	
VMBO KB		12,5	19	16	
VMBO GL/TL		33	26	16	
HAVO		33	26	18	
VWO		4	12	13	

Onderdeel	norm	2013	2014	2015	2016	Beschrijving
<b>Personeelsgegevens in FTE</b>						
Aantal OOP		3,7625	3,7625	3,7625		Onderwijsondersteunend personeel
Aantal OP		28,016	25,66	29,2781		Onderwijzend personeel
Aantal DIR		1,0000	1,0000	1,0000		Directie

Ziekteverzuim personeel						
Onderdeel	norm	2013	2014	2015	2016	Beschrijving
Ziekteverzuim	Landelijk: Percentage 6,5 (2013) Duur 21 (2013) Frequentie 1,1 (2013)	11,6 45 0,8	7,5 42 0,9	8,4 16 1,1		
Opleiding leerkrachten en directie						
Scholing extern intern	HBO Master : 1. status afgerond 2. status volgt Teamscholing en Individuele scholing	1.0 2.1 Woorden in de Weer en Kanjer- training	1.2 2.2 Woorden in de Weer, Kanjertrai- ning, Begrijpend lezen, Veiligheid	1.5 2.6 Begrijpend le- zen, HGW, Veil- igheid, Kanjer- training Woorden in de Weer, Pestcoör- dinator, Autisme, Leesbevorde- ring, Ped. Lei- derschap		
Directie	Schoolleidersregis- ter: Aantoonbaar erva- ring of schoollei- dersopleiding	Gereg- streerd schoollei- der en in het bezit v a n : Schoollei- dersdiplo- ma	Geregistreerd schoolleider en in het bezit van: Schoolleidersdi- ploma	Geregistreerd schoolleider en in het bezit van: Schoolleidersdi- ploma		
Specialisten		Taalcoör- dinator: 1	Gedragsspecialist: 1 Taalcoördinator: 2	Gedragsspecial- list: 3 Leesspecialist: 1 Taalcoördinator: 1		
HRM						

gesprekkencyclus		Functioneringsgesprekken: 80%	Functioneringsgesprekken: 20% afronding van vorige cyclus	BG: 95% afgerond Functioneringsgesprekken: 90% afgerond. Start nieuwe cyclus met startende leerkrachten: 2 KK voor invalers: 3		BG= beoordelingsgesprek FG= functioneringsgesprek KK= kwaliteitskaart
<b>Tevredenheidsonderzoeken</b>						
OTP		7,6	7,6	7,7		Oudertevredenheidspelling
LTP		-	-	Afname binnenkort		Leerlingtevredenheidspelling
PTP		7,5	8,1	8,1		Personeeltevredenheidspelling

## 3.4 Vormgeven aan onderwijs

### 3.4.1. ORGANISATIE VAN HET ONDERWIJS

De Kameleon realiseert op beide locaties onderwijsaanbod van groep Nul t/m 7. De groepen 8 zijn in verband met ruimte gehuisvest op de locatie Carnissedreef. Hier zijn tevens ook de schakelklassen gehuisvest en is er ook een peuterspeelzaal aanwezig.

In de groepen Nul en de peuterspeelzaal wordt onderwijs geboden aan leerlingen van 2 tot 4 jaar. Groep Nul is een samenwerking tussen school en welzijnsorganisatie Peuter & Co. De peuters volgen daar 4 of 5 dagdelen per week spelonderwijs onderwijs en stromen met 4 jaar door naar de school. Deze doorstroom loopt vanwege de inhoudelijke afstemming soepel voor de peuters, zodat ze een vliegende start maken in groep 1.

In de onderbouw zitten de oudste en jongste kleuters, oftewel groep 1 en 2, bij elkaar. Leerlingen in deze leeftijd leren spelonderwijs van en met elkaar. De leerkracht organiseert het onderwijs waarbij hij/zij afwisselend instructie geeft aan de hele groep of groepjes leerlingen. De leerkrachten worden 4 dagdelen ondersteund door de onderwijsassistenten.

Vanaf groep 3 tot en met 8 zijn de groepen volgens het leerjaarklassensysteem samengesteld. Binnen de groepen bestaan uiteraard verschillen tussen leerlingen in cognitieve en sociaal- emotionele ontwikkeling. De leerkracht werkt met een zogenaamd didactisch werkplan om in de verschillende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen te kunnen voorzien. In dit plan worden de instructie niveaus en de bijbehorende aanpak van leerlingen beschreven, waarbij leerlingen met dezelfde behoeften zo veel mogelijk worden geclusterd.

De leerlingen in de schakelklassen 1<sup>e</sup> opvang voor nieuwkomers worden naar leeftijd ingedeeld. Afhankelijk van de leerlingenaantallen worden de groepen samengesteld. In de schakelklassen ligt de focus op Nederlandse taalverwerving. Daarnaast wordt alles in het werk gesteld om de leerling voor te bereiden op doorstroom naar regulier onderwijs door aanbod van vakken, zoals (begrijpend) lezen, schrijven, rekenen, sociaal emotionele vorming en deelname aan de Leertijdutbreiding.

De schooltijden:

Maandag	8.20-15.30
Dinsdag	8.20-15.30
Woensdag	8.20-12.30
Donderdag	8.20-15.30
Vrijdag	8.20-15.30

### 3.4.2. LEERTIJDUITBREIDING EN MAATWERK

Het onderwijs, de wijk en maatschappij veranderen continu en vereisen van de leerlingen, ouders, leerkrachten en de school een actieve en verbindende houding. De school is gericht op verbetering en vergroten van kansen voor haar leerlingen rekening houdend met de veranderingen.

In dit kader zijn wij continu op zoek naar verbinding van ons curriculum met kansen en mogelijkheden die gemeente Rotterdam ons biedt. Op De Kameleon maken we al jaren gebruik van de gemeentelijke middelen om ons onderwijstijd en -aanbod te verlengen en verrijken. Sinds 2006 hebben wij onze onderwijstijd verlengd met 6 uur voor de leerlingen van groep 3 t/m 8 en de schakelklasleerlingen. Het aanbod in de onderwijstijdverlenging stemmen wij af op het curriculum en onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingenpopulatie.

Naast de onderwijstijdverlenging hebben wij sinds het schooljaar 2014-2015 een maatwerkprogramma opgezet. Het maatwerkprogramma is bedoeld om het reguliere onderwijsaanbod in de groepen te versterken, verdiepen en te verrijken. Versterking en verdieping vindt op het gebied van schoolspeerpunten plaats door inzet van extra leerkrachten en/of materialen en verrijking voor de meer- en/of hoogbegaafde kinderen.

Ieder jaar wordt er op basis van een opbengstenanalyse een plan van aanpak gemaakt en de focus voor de leertijd uitbreiding en het maatwerkprogramma bepaald. Dit wordt sinds huidig schooljaar opgenomen in het jaarplan.

### 3.4.3. OVERZICHT ONDERWIJSAANBOD

Vak-/vormingsgebied:	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Schakelbouw
Nederlandse taal	Ik&Ko Fonemisch Bewustzijn Vanuit doelen BOSOS	Veilig Leren Lezen (gr. 3) Zin in Taal (vanaf gr. 4) Met Woorden in de Weer Zin in spelling (vanaf gr. 4)	Zin in Taal Met Woorden in de Weer Zin in spelling	Mondeling Nederlands Met Woorden in de Weer
(Voortgezet) Technisch Lezen	Fonemisch Bewustzijn Vanuit doelen BOSOS	Veilig leren lezen Estafette	Estafette	Veilig leren lezen Estafette
Leesbevordering/Leesplezier	Schoolbibliotheek	Schoolbibliotheek	Schoolbibliotheek	Schoolbibliotheek
Begrijpend Luisteren/Lezen	Ik &KO Fonemisch Bewustzijn Vanuit doelen BOSOS Aanbod prentenboeken	Nieuwsbegrip XL V.L.L. Aanbod prentenboeken	Nieuwsbegrip XL	Nieuwsbegrip (SK3,SK4) Prentenboeken
Rekenen & Wiskunde	Ik&Ko Gecijferd Bewustzijn Vanuit doelen BOSOS	Wereld in getallen Kien	Wereld in getallen Kien	Wereld in getallen Kien
Schrijven	Schrijfdans	Pennenstreken	Pennenstreken	Pennenstreken
Geschiedenis		Wijzer door de tijd (vanaf gr.5)	Wijzer door de tijd	
Aardrijkskunde		Geobas (vanaf gr. 5)	Geobas	
Topografie		Geobas (vanaf gr. 5)	Geobas	



Natuur & Techniek	Natuur en techniek in thema's Ik&Ko Koekeloere	Huisje boompje beestje gr. 3, 4 Leefwereld (vanaf gr. 5) Nieuws uit de natuur (gr. 5) Techniektorens	Nieuws uit de natuur (gr. 6) Leefwereld Techniektorens	
Expressie	Werkjes bij de thema's	Laat maar zien	Laat maar zien	Laat maar zien
Studievaardigheden		Blits (vanaf gr. 5)	Blits	
Muziek	Geen methode	Geen methode	Geen methode	Geen methode
Drama	Idem	Idem	Idem	Idem
Verkeer	Idem	Idem	Idem	
Sociaal emotionele vorming	Kanjertraining	Kanjertraining	Kanjertraining	Kanjertraining
Burgerschapsvorming	Kanjertraining  Structurele wijkactiviteiten Internationaal Kinderfeest Diverse uitstapjes	Kanjertraining W.O. Structurele wijkactiviteiten Internationaal Kinderfeest Diverse uitstapjes Nieuwsbegrip Jeugdjournaal	Kanjertraining W.O. Structurele wijkactiviteiten Internationaal Kinderfeest Werkweek (gr. 7&8) Diverse uitstapjes Nieuwsbegrip Jeugdjournaal	Kanjertraining  Structurele wijkactiviteiten Internationaal Kinderfeest
Bewegingsonderwijs	Lekker Fit! Voor kleuters	Lekker Fit!	Lekker Fit!	Lekker Fit!
Zwemmen		Groep 5,6 schoolzwemen		Schoolzwemmen
Engels			Just do it	

## Extra Aanbod Leertijduitbreiding en projecten

Vak-/vormingsgebied:	Onderbouw	Middenbouw	Bovenbouw	Schakelbouw
Expressie	Keuzeaanbod Leertijduitbreiding (LTU)	LTU	LTU	LTU
Creatief met taal/taalplezier		LTU	LTU	
Muziek		LTU in blokken	LTU in blokken	
Drama	LTU	LTU in blokken	LTU in blokken	
Techniek		LTU in blokken	LTU in blokken	
Beweging en spel	LTU	LTU	LTU	LTU
Multimedia/ICT			LTU in blokken	
Bieb op school en schoolbibliotheek	Project	Project	Project	Project
Loopbaanoriëntatie			JINC Haventrip Taaltrip	
Maatwerk plusgroepen		LTU-project (vanaf gr. 4)	LTU-project	
Maatwerk	LTU-project: Begrijpend Luisteren Leesvoorwaarden Woordenschat	Technisch lezen (gr 3, 4) Begrijpend lezen (vanaf groep 4) Woordenschat (gr. 3)	Begrijpend lezen	
Studieklassen			Project i.s.m. HR naschools	

Schoolsportvereniging		Project naschools: extra aanbod bewegingsonderwijs	Project naschools	Project naschools
Mentoren op Zuid			Mentorproject i.s.m. HR Groep 6 Taalontwikkeling	
Ouder & Kindactiviteiten	Brede talentontwikkeling, burgerschapsvorming en educatief partnerschap naschools	Brede talentontwikkeling, burgerschapsvorming en educatief partnerschap naschools	Brede talentontwikkeling, burgerschapsvorming en educatief partnerschap naschools	Brede talentontwikkeling, burgerschapsvorming en educatief partnerschap naschools
Children's Zone: coalitieaanbod		Creatief met Taal Robotica Wereldkoken naschools	Creatief met Taal Robotica Wereldkoken naschools	

### 3.4.3. SAMENWERKINGSPARTNERS

De Kameleon heeft diverse samenwerkingspartners om de ambities op het gebied van de drie domeinen kwalificatie, socialisatie, persoonsvorming zoals geformuleerd in H3.1.4. en professionalisering van het team te realiseren.

#### 3.4.3.1. OUDERS

Ouders zijn onze partners in het ondersteunen van de ontwikkeling van de leerlingen. Naast de gesprekken over de ontwikkeling van hun kinderen en deelname aan activiteiten ter verankering van educatief partnerschap, participeren er veel ouders in de school: Als vrijwilliger bij ons LTU-programma, ter ondersteuning van de vakleerkrachten, als begeleider bij diverse educatieve uitstapjes en activiteiten, in de schoolbibliotheek, in de Ouderraad(OR) en de Medezeggenschapsraad(MR). Ouders hebben via de OR en MR inspraak op respectievelijk de aangeboden activiteiten en het schoolbeleid.

**Speerpunten:** Het verstevigen van:

1. het contact tussen school en ouders; positieve attitude, wederkerige relatie.
2. de samenwerking tussen school, ouders en leerlingen: betrekken van ouders en leerlingen, zoeken naar stimulerende factoren van leerling en ouders, onderwijsondersteunend gedrag stimuleren.
3. het toekomstperspectief van de leerlingen door intensieve samenwerking tussen school, ouder en leerling; schoolloopbaanontwikkeling, rol en bijdrage ouders en school aan de ontwikkeling van de leerlingen, samen zoeken naar nieuw perspectief.

#### 3.4.3.2. COALITIE CARNISSE

In het kader van Children's Zone neemt De Kameleon deel aan de coalitie Carnisse en is een duurzame samenwerking aangegaan met basisschool De Cosmicus, De Klaver, De Elisabeth en het Voortgezet Onderwijs Calvijn Maarten Luther. Met Maarten Luther hebben wij de ambitie om de overstap naar het Voortgezet Onderwijs te versoepelen. Op directieniveau vindt er structureel overleg plaats om van en met elkaar te leren en de verbinding met elkaar en diverse wijkpartners te optimaliseren. Daarnaast biedt de coalitie al jaren activiteiten aan voor de kinderen in de wijk.

#### 3.4.3.3. HOGESCHOOL ROTTERDAM

De intensieve samenwerking met Hogeschool Rotterdam (HR) biedt zowel de leerlingen, ouders, en onze school extra kansen. Sinds het schooljaar 2013-2014 geven studenten van de PABO studieklassen aan de leerlingen van de bovenbouw. In het huidige schooljaar is de pilot 'Mentoren op Zuid' opgestart. Een programma waarbij studenten van HR mentor worden van leerlingen. Deze mentorschap is 1 op 1 en gericht op de taalontwikkeling van kinderen.

Daarnaast doen we jaarlijks mee aan projecten op het gebied van lezen, waarbij studenten van de HR in kleine groepjes gedurende 12 tot 20 weken met kinderen uit de middenbouwgroepen lezen.

De Kameleon neemt ook deel aan het programma BOSS 'Beter opleiden in samenhang en synergie' met als doel het versterken van de samenwerking van primair onderwijs, PABO en Kenniscentrum Talentontwikkeling Hogeschool Rotterdam, zodat nieuwe leerkrachten beter opgeleid worden voor de praktijk en de startende leerkrachten beter begeleid in hun eerste werkjaren. Het programma bestaat uit ver-

schillende thema's:

- samen opleiden van aankomende leerkrachten
- begeleiding beginnende leerkrachten

Professionaliseringsthema's voor startende en ervaren leerkrachten:

- ouderbetrokkenheid: effectieve programma's en leerkringen
- opbrengstgericht werken en omgaan met verschillen
- de sociaal veilige school

**Speerpunten:** Opleidingsschool worden met keurmerk B. Educatief partnerschap met ouders verbeteren.

#### 3.4.3.4. EDINA

Ook binnen onze schakelbouw ligt de focus op ontwikkeling en verbetering. De Kameleon is door de gemeente Rotterdam gevraagd om te participeren aan het EDINA-project, EDUcation International for Newly Arrived migrant pupils. Het project is een samenwerking tussen Gent, Helsinki, Rotterdam, een aantal scholen en onderzoekers van Universiteit van Utrecht, Gent en Helsinki en heeft als doel om de ontvangst en integratie van nieuwkomers in het onderwijs te ondersteunen.

**Speerpunten:** Onderzoeken en implementeren van een effectieve werkwijze om de integratie van nieuwkomers in het regulier onderwijs te optimaliseren. J&O ondersteunen bij het verspreiden van deze werkwijze over andere scholen.

#### 3.4.3.5. STICHTING PEUTER&CO

De Kameleon werkt samen met stichting Peuter & Co in het kader van voor- en vroegschoolse educatie, namelijk 2 groepen Nul en één peuterspeelzaal. Jaarlijks maken wij met Peuter & Co locatiewerkplannen om doelgericht te werken aan een vliegende start van peuters in groep 1.

**Speerpunten:** Realisatie plan van aanpak, locatiewerkplannen en het pedagogisch werkplan.

#### 3.4.3.6. ZORGPARTNERS

Passend onderwijs wordt vormgegeven door een planmatige samenwerking met de zorgpartners PPO Rotterdam, CJG, SMW en het wijkteam. Met de andere basisscholen in de wijk zijn er netwerkbijeenkomsten om een dekkend aanbod in de wijk te realiseren.

**Speerpunten:** Transitie in de jeugdzorg en invoering van Passend Onderwijs integreren in de werkwijze van school en de (wijknetwerk)partners. Hoe zorgen we voor een dekkend netwerk, hoe realiseren we zo snel mogelijk een passend aanbod voor het kind en hoe kunnen we preventief te werk gaan en elkaar daarin versterken? Realiseren doelen van de professionaliseringaanvraag wijknetwerk Carnisse.

### 3.4.4. PASSEND ONDERWIJS

Per 1 augustus 2014 is de wet op Passend Onderwijs en daarmee de zorgplicht van kracht. Dit betekent dat scholen ervoor moeten zorgen, dat ieder kind dat op hun school zit, of dat zich bij hun school aanmeldt, een passende onderwijsplek krijgt in of buiten de school. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat een beschrijving van de voorzieningen die op onze school zijn getroffen voor leerlingen die extra ondersteuning behoeven. In het SOP staat dus de extra ondersteuning die wij kunnen verzorgen. Onze ambitie en die van het samenwerkingsverband PPO Rotterdam is dat wij in ieder geval voldoen aan de basisondersteuning.

Op De Kameleon hebben we in 2014 diverse zelfevaluaties gedaan om te bepalen of onze basisondersteuning op orde is. Deze evaluaties hebben geleid tot het formuleren van onze ambities op het gebied van handelingsgericht werken, organisatie van de onderwijsondersteuning en aanbod van preventieve en licht curatieve interventies. Deze ambities zijn als meerjarendoelen opgenomen in de jaarplannen 2014-2015, 2015-2016.

**Speerpunten:** De Kameleon gaat de komende jaren werken aan verdere professionalisering van het team op het gebied van de volgende onderwerpen:

- Handelingsgericht Werken: focus op stimulerende factoren van het kind, leerlingen mede-eigenaar van het leerproces, ouders actief betrekken bij de ontwikkeling van de kinderen;
- Aanpak ernstige rekenproblemen en dyscalculie op wijkniveau: realiseren van de ambities conform de wijknetaanvraag 'professionaliseringsgelden';
- Aanpak voor plusleerlingen in de klas: beleidsplan Hoogbegaafdheid uitrollen;
- Vroegtijdige signalering en aanpak door optimalisering zorg in groep Nul en 1/2; implementatie BO-SOS, trendanalyses Cito en BOSOS, betere overdracht en optimaliseren samenwerking zorgpartners bij peuters.

## 3.5 Personeel

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied.

### 3.5.1. TAAKBELEID

#### 3.5.1.1. INVOERING NIEUWE CAO

De invoering van de nieuwe CAO heeft consequenties voor het personeelsbeleid. Op het moment van het opstellen van dit document heeft het team gekozen voor het overlegmodel zonder een uitgewerkt invoeringsplan. Het invoeringsplan wordt in 2015-2016 opgesteld en gedurende de planperiode uitgerold volgens de PDCA-cyclus (Plan Do Check Act). Het zal de volgende onderdelen bevatten:

- Werkdrukvermindering en werktijden
- Taakbeleid
- Duurzame inzetbaarheid en verantwoording
- Professionalisering: individueel en collectief

**Speerpunt:** De uitwerking van deze onderdelen zal per 2016-2017 toegevoegd worden aan het schoolplan.

#### 3.5.1.2. TAAKBELEID

Op De Kameleon werkt men met een eigen ontwerp op het gebied van taakbeleid, het zgn. ABC-taakbeleid. De taken zijn qua zwaarte onderverdeeld in:

- A. Beleidsgroepen
- B. Werkgroepen en
- C. Feesten & Activiteiten

De beleids- en werkgroepen werken doel- en planmatig aan onderwijsinhoudelijke domeinen, zoals Technisch Lezen, Rekenen, Begrijpend Lezen, Sociaal emotioneel, Hoogbegaafdheid, Passend Onderwijs en Zorg, Ouderbetrokkenheid, Veiligheid en Sport.

De C-groepen werken jaarlijks aan verschillende thema's en organiseren de traditionele feesten en verschillende educatieve activiteiten voor de kinderen, ouders en de buurt.

Jaarlijks worden de beleids- en werkgroepen bepaald en ingedeeld op basis van de school-/jaarplandoelen. Bij de indeling wordt rekening gehouden met de expertise van individuele teamleden en de vertegenwoordiging vanuit de verschillende bouwen om het beleid zo goed en breed mogelijk te formuleren en door te voeren.

Elke groep heeft een eindverantwoordelijke die de kartrekker wordt genoemd. Hij is verantwoordelijk voor het opstellen en de realisatie van het jaar(activiteiten)plan. Aan het einde van het schooljaar wordt het plan afhankelijk van de inhoud geëvalueerd op school-, bouw en beleidsgroepniveau. Deze evaluaties gelden als oplegger voor de volgende planperiode.

Jaarlijks worden de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het Managementteam en van de leerkrachten met een LB-functie bekeken. De LB'ers, MT-leden en ib'ers maken jaarlijks een werkplan waarin ze de te behalen doelen vanuit het jaarplan uitwerken.

**Speerpunt:** De invoering van het overlegmodel. Deze heeft consequenties voor bovenstaand taakbeleid.



### 3.5.2. COLLECTIEVE EN INDIVIDUELE SCHOLING

De onderwerpen voor de collectieve nascholing wordt bepaald door de schoolspeerpunten die op team- en beleidsgroepniveau worden bepaald. Deze speerpunten worden opgenomen in het jaarplan. Naar aanleiding van het jaarplan wordt een jaarplanning opgesteld met daarin opgenomen de studiemiddagen en bijbehorende scholingsactiviteiten, de werkmiddagen en de zorgcyclus.

Nascholing vindt door zowel externe als interne experts plaats. Bij interne experts wordt gerefereerd naar beleidsgroepen, specialisten en/of leerkrachten die vanuit hun Masteropleiding onderzoek verrichten.

De individuele scholing hangt altijd samen met de ambities van school of komt voort uit de gesprekken-cyclus. Daarnaast vindt er ook individuele scholing plaats voor (nieuwe) leerkrachten die de collectieve scholing gemist hebben, zoals Met Woorden in de Weer en Kanjertraining. De scholing die uit gespreks-cyclus voortkomt kan opgedragen zijn i.v.m. onvoldoende functioneren of juist aanbevolen met als doel de goed functionerende leerkracht uit te dagen in zijn ontwikkeling.

**Speerpunt:** De invoering van het overlegmodel behelst ook op dit gebied herziening van beleid en afspraken.

### 3.5.3. FORMATIEPLAN

Het formatieplan wordt jaarlijks in mei vastgesteld. Op basis van het leerlingenaantal krijgt de school geld om de formatie in te vullen. Het formatieplan geeft een overzicht van de plaatsen per functie, per salarisschaal en maakt een onderscheid in tijdelijke en structurele formatie. Op basis van schoolontwikkelingen en –speerpunten worden keuzes gemaakt die van invloed zijn op het formatieplan, denk daarbij aan het aanstellen van vak- en LB-leerkrachten of vrijstelling van lesgevende taken om een andere taak uit te voeren.

Het formatieplan wordt aan de hand van de begroting besproken met de Medezeggenschapsraad (MR). De personeelsgeleding van de MR heeft instemmingsbevoegdheid bij de vaststelling van het formatieplan. De oudergeleding wordt geïnformeerd en kan erover meepraten.

Na de vaststelling van de formatie doet de directeur een voorstel voor de verdeling van personeelsleden over de verschillende functies en taken. De directeur wordt hierbij bijgestaan door het Managementteam. Dit laatste vormt geen onderdeel van het formatieplan en wordt dus ter kennisgeving voorgelegd aan zowel de personeels- als oudergeleding van de MR.

Hieronder het formatieoverzicht in fte's in een meerjarenperspectief. Van onderwijzend personeel zijn er 12 leerkrachten die LB-schaal hebben en 31 LA-schaal. Van onderwijs ondersteunend personeel hebben 4 medewerkers schaal 4 en 1 schaal 2. De school heeft 1 directiefunctie, nl. directeur. Zie figuur hieronder.

teldatum / prognose (vanaf 2015/2016)	01-10-13	01-10-14	01-10-15	01-10-16	01-10-17	01-10-18
leerlingaantal	382	405	438	438	438	438
schoolgewicht	84	71	66	66	66	66
directie	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
onderwijspersoneel	29,1677	30,7281	31,1916	30,4916	30,3916	30,2666
onderwijs ondersteunend personeel	3,7625	3,3271	3,1250	3,1250	2,3250	2,3250
<b>totaal formatie</b>	<b>33,9302</b>	<b>35,0552</b>	<b>35,3166</b>	<b>34,6166</b>	<b>33,7166</b>	<b>33,5916</b>

De Kameleon heeft de volgende LB-functies:

- intern begeleider en managementteamlid
- bouwcoördinatoren en managementteamleden
- projectcoördinator (Leren Loont)
- ICT-coördinator
- gedragsspecialist
- leesspecialist
- taalcoördinator

**Speerpunt:** Per 2016 wordt ook een rekenspecialist benoemd. Dit in verband met ons doel om een passend aanbod te realiseren voor leerlingen met ernstige rekenproblemen en dyscalculie. Dit valt binnen de basisondersteuning van Passend Onderwijs.

Per schooljaar worden ook de interne en externe (vak)leerkrachten in het kader van Leren Loont bepaald.

### 3.5.3. DE GESPREKKENCYCLUS

Binnen het integraal personeelsbeleid (IPB) vormt de gesprekkencyclus een instrument waarmee de persoonlijke inzet en de bekwaamheden van de medewerker optimaal kunnen worden afgestemd op de werkwijze en het doel van de organisatie. Wij werken volgens de richtlijnen van de gesprekkencyclus van Stichting BOOR.

De reguliere gesprekkencyclus ziet er voor alle medewerkers als volgt uit:

- Taakgesprek (jaarlijks): vaststellen normjaartaak en takenpakket.
- Functioneringsgesprek (fg): verbeteren van het functioneren van de leerkracht en de organisatie.
- Persoonlijk Ontwikkelingsplan: in het fg worden ontwikkelingsdoelen vastgesteld, uitwerking vindt plaats in het POP.
- Voortgangsgesprek: vaststellen gehaalde doelen en het maken van nieuwe afspraken.
- Beoordelingsgesprek: het uitspreken van een waardeoordeel over het functioneren.

### 3.5.4. BEGELEIDING

#### 3.5.4.1. BEGELEIDING VAN STAGIAIRES

De Kameleon begeleidt elk jaar vele stagiaires. Wij zien het als onze maatschappelijke taak om een passende leerplek te bieden voor toekomstige leraren. Op De Kameleon begeleiden we jaarlijks studenten van de Academische PABO (AcPA), Hogeschool Rotterdam en van diverse MBO opleidingen. De stagiaires werken onder de verantwoordelijkheid van de leerkrachten en de stagecoördinator. Een Leraar In Opleiding begeleidt zelfstandig een groep en wordt gecoacht door de mentor. Tijdens hun stageperiode worden beelden of gegevens gevraagd van kinderen voor opleidingsdoeleinden. Deze worden strikt voor deze doeleinden gebruikt met in achtname van de wet op Privacy. De school ziet toe op de naleving hiervan.

Zoals vermeld in 3.4. participeert De Kameleon aan het programma BOSS 'Beter opleiden in samenhang en synergie' met als doel het versterken van de samenwerking van primair onderwijs, PABO en Kenniscentrum Talentontwikkeling Hogeschool Rotterdam.

**Speerpunt:** De Kameleon ambieert het behalen van keurmerk opleidingsschool type B. In 2016 krijgen de leerkrachten de 'mentorentraining' vanuit Hogeschool Rotterdam en is een activiteitenplan opgesteld om te groeien naar een opleidingsschool.

#### 3.5.4.2. BEGELEIDING BEGINNENDE LEERKRACHTEN

De Kameleon introduceert en begeleidt al jaren beginnende leerkrachten met een professioneel team, dat starters warm ontvangt en begeleidt. Teamleden staan altijd voor elkaar klaar. We werken nog niet met gedocumenteerd introductie- en begeleidingsprogramma om nieuwe en beginnende leerkrachten in te werken. De introductie en begeleiding is afhankelijk van de behoefte van de nieuwe personeelsleden. De Kameleon zet instrumenten in voor inhoudelijke en persoonlijke coaching voor nieuwe en beginnende leerkrachten, zoals begeleiding door de IB'er op het gebied van zorg, bouwcoördinator op het gebied

van doorgaande lijn en afspraken, de gedragsspecialist op het gebied van Kanjertraining en groepsvorming en de taalcoördinator op het gebied van woordenschatdidactiek.

De beginnende leerkracht krijgt in het eerste jaar conform het bestuursbeleid in week 6, 16 en 26 een klassenbezoek, waarbij een kwaliteitskaart wordt ingevuld en leerdoelen en –adviezen worden vastgelegd.

De Kameleon is in 2015 gestart met het opzetten van een gezamenlijke intervisieprogramma samen met Hogeschool Rotterdam. De intervisie wordt georganiseerd door een PABO-docent en een MT-lid van De Kameleon.

**Speerpunt:** In het kader van het BOSS-programma heeft de school de ambitie om in 2016 een gedocumenteerd introductie- en begeleidingsprogramma gedifferentieerd naar de behoefte van de nieuwe en beginnende leerkracht op te zetten met in acht neming van de nieuwe CAO.

### 3.5.5. PROFESSIONELE LEERGEMEENSCHAP

Op De Kameleon is al jaren sprake van een professionele leergemeenschap die elk jaar weer verder reikt naar verbetering en ontwikkeling. De verbetering en ontwikkeling is zowel intern als extern gericht: met en van elkaar leren zowel binnen als buiten is de schoolcultuur geworden. De Kameleon krijgt regelmatig op directie-, specialisten-, en leerkrachtniveau bezoek van andere scholen en instanties binnen en buiten Rotterdam die op advies van bestuur, inspecteur of gemeente van ons willen leren. Desondanks hebben wij ambities om ons verder te ontwikkelen. In het planvormend deel van dit schoolplan is een overzicht van het ontwikkelmodel lerende organisatie van School Aan Zet opgenomen met vermelding van ons beheersing- en ambitieniveau.

**Speerpunten:** Zie overzicht ‘Samen leren inhoud geven’ in H4 Het planvormend deel.

## 3.6 Kwaliteit

Kwaliteitszorg heeft betrekking op alle beleidsterreinen, maar heeft als basis het primaire proces, nl. het leren van de leerlingen en het didactisch en pedagogisch handelen van leraren. Vanuit deze basis richt kwaliteitszorg zich op De Kameleon op alle beleidsterreinen en vooral op de samenhang daartussen. Alle geledingen in de school, leraren, ouders, leerlingen, schoolleiding en bestuur zijn vanuit een eigen beeld betrokken bij de zorg voor kwaliteit. De Kameleon is tevreden met de kwaliteit als ze erin slaagt om haar doelen te bereiken naar tevredenheid van het bestuur, de overheid, het team, de ouders en de leerlingen.

Cruciaal hierbij is het formuleren van ambities en doelen die helder, aanvaardbaar, genormeerd en aanvaard zijn. De Kameleon houdt bij het bepalen van haar koers rekening met wat de bovengenoemde geledingen, de overheid, het samenwerkingsverband PPO Rotterdam en gemeente Rotterdam (interne en externe belanghebbenden) willen, met behoud van haar eigen verantwoordelijkheid hierin. De wensen en voorstellen van belanghebbenden worden met elkaar geïnventariseerd.

De Kameleon neemt het ‘Voorlopig waarderingskader PO december 2014’ van de Inspectie van het Onderwijs als uitgangspunt om het eigen kwaliteitsbeleid inzichtelijk te maken.

### 3.6.1. EVALUATIE EN VERBETERING

De Kameleon evalueert regelmatig de realisatie van haar ambities en doelen en verbetert op basis daarvan systematisch haar onderwijs. De kwaliteitszorg begint intern met zelfevaluaties van het team en wordt op de volgende domeinen qua inhoud en resultaat ook extern getoetst:

- onderwijsresultaten: tussen en eindopbrengsten door bestuur, Onderwijsinspectie en gemeente Rotterdam
- onderwijsproces:
  - aanbod door bestuur, gemeente Rotterdam en ouders
  - zicht op ontwikkeling door onderwijsinspectie, bestuur en samenwerkingsverband PPO Rotterdam
  - didactisch handelen door bestuur en onderwijsbegeleidingsdiensten zoals School Aanzet, Kanjertraining, Rezulto, etc.
- schoolklimaat: door bestuur, ouders en onderwijsinspectie
- veiligheid: door bestuur, ouders en onderwijsinspectie



De interne toetsing van kwaliteitszorg gebeurt door leerkrachten, ib'ers, directie, specialisten en beleids-groepleden. De resultaten van interne en externe toetsing leiden tot (bijstelling) beleidsdoelen die worden opgenomen in het school- en jaarplan. De school doorloopt hierbij een integrale cyclus van plan-do-check-act op zowel bestuurlijk als schoolniveau.

De Kameleon legt op transparante wijze verantwoording af middels het jaarverslag en zelfevaluaties. Alle rapportages, zoals inspectierapporten, jaarplannen en jaarverslag, worden via de website openbaar gemaakt.

Hieronder is te zien dat het merendeel van de indicatoren behorende bij de kwaliteitszorg op De Kameleon van voldoende (3) of goede (4) kwaliteit is.

bron: *Inspectie, Rapport van bevindingen stelselonderzoek 20 november 2014.*

Zorg		1	2	3	4
8.1	De school signaleert vroegtijdig welke leerlingen zorg nodig hebben.				•
8.2	Op basis van een analyse van de verzamelde gegevens bepaalt de school de aard van de zorg voor de zorgleerlingen.				•
8.3*	De school voert de zorg planmatig uit.				•
8.4	De school evalueert regelmatig de effecten van de zorg.				•

Kwaliteitszorg		1	2	3	4
9.1	De school heeft inzicht in de onderwijsbehoeften van haar leerlingenpopulatie.				•
9.2	De school evalueert jaarlijks de resultaten van de leerlingen.				•
9.3	De school evalueert regelmatig het onderwijsleerproces.			•	
9.4	De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten.			•	
9.5	De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces.			•	
9.6	De school verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.			•	
9.7	De school draagt zorg voor de kwaliteit van het onderwijs gericht op bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, met inbegrip van het overdragen van kennis over en kennismaking met de diversiteit van de samenleving.		•		

**Speerpunt:** Burgerschapsvorming is in 2015 opgepakt door De Kameleon. De Kameleon kreeg een onvoldoende voor het ontbreken van een gedeelde visie op burgerschapsvorming. Inmiddels is de visie geformuleerd en de doorgaande lijn geïnventariseerd. Ook de indicatoren van 9.3 t/m 9.6 zijn opgepakt middels het jaar- en schoolplan.

### 3.6.2. KWALITEITSCULTUUR

De Kameleon kent een professionele kwaliteitscultuur en functioneert transparant en integer. Het beleid van de school wordt zowel bottom-up als top-down gemaakt. Het team formuleert in beleidsgroepen en/of in bouwen doelen en ambities per schooljaar. Draagvlak is hierdoor breed, waardoor de voorgenomen doelen beter gerealiseerd worden. Het grote verantwoordelijkheidsgevoel en wij-gevoel is sterk aanwezig. Er is een grote bereidheid om gezamenlijk het onderwijs en onszelf te ontwikkelen en te verbeteren met een kritisch opbouwende houding.

Het team en andere betrokkenen bij de school werken resultaatgericht, zijn aanspreekbaar op gemaakte afspraken en zijn zich bewust van de effecten van hun handelen op de onderwijskwaliteit en op de ontwikkeling van de leerlingen. Het bestuur en de schoolleiding vertonen onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn. Het bestuur en de schoolleiding begeleiden en ondersteunen het team en zien toe op realisatie en borging van kwaliteitszorg.

Bron, inspectierapport 20 november 2014

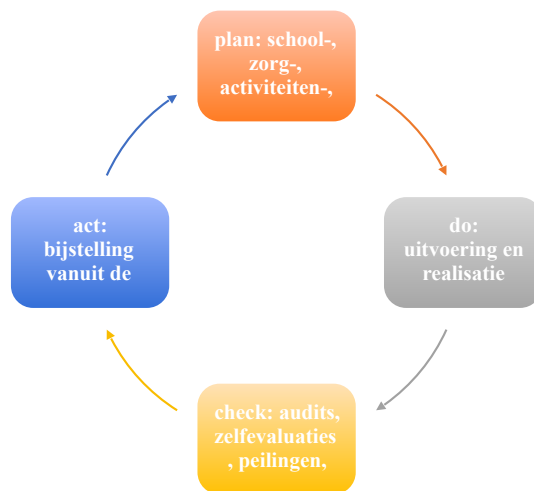
De schoolleiding stuurt de kwaliteitszorg optimaal aan. De Kameleon is een school die zich kenmerkt door een gedreven directie en team dat gericht is op gezamenlijk werken aan kwalitatief goed onderwijs voor deze leerlingen. Met elkaar werken en beleid maken om de specifieke doelgroep optimale kansen te bieden is een van de belangrij-

ste pijlers van het onderwijs. De schoolontwikkeling is gericht op het optimaliseren van het onderwijsleerproces en op het versterken van de voorwaarden voor goed onderwijs.'

### 3.6.3. VERANTWOORDING EN DIALOOG

De Kameleon legt toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over haar ambities, doelen en behaalde resultaten en voert daarover actief een dialoog met alle belanghebbenden.

In de afgelopen jaren is een kwaliteitskader ontwikkeld waarmee systematisch geëvalueerd wordt of de toegezegde kwaliteit bereikt wordt. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel eisen die de overheid aan ons stelt (de basiskwaliteit) als om onze eigen schoolambities. De doelen worden SMARTI (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden en inspirerend) geformuleerd, zodat we ze met elkaar kunnen realiseren en er op sturen. Het sturen en bijstellen doen we m.b.v. de PDCA-cyclus:



Plan: Het schoolplan wordt voor vier jaar gemaakt. De ambities worden vertaald naar concrete doelen per schooljaar. De speerpunten worden SMARTI geformuleerd en opgenomen in het jaarplan. Collectieve en individuele scholing wordt bepaald en qua data en inhoud opgenomen in de jaarplanner. Ter ondersteuning van de speerpunten en andere doelen worden door de beleids- en werkgroepen bij aanvang van het schooljaar de doelen uitgewerkt in doelen-/activiteitenplannen: audits en andere belangrijke activiteiten worden opgenomen in de jaarplanner. De directie plant jaarlijks de gesprekkencyclus in en communiceert deze bij aanvang van het schooljaar. De ib'ers, MT-leden en andere LB'ers maken werkplannen behorend bij hun functie en de ambities in het schoolplan. Het zorgplan wordt jaarlijks bijgesteld en alle activiteiten behorend bij zorg aan leerlingen worden opgenomen in de jaarplanner.

Do:

In de uitvoering heeft elk teamlid verantwoordelijkheid om tot realisatie van de ambities te komen. De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor kwalitatief sterk onderwijs in de klas. De bouwen zijn samen verantwoordelijk voor het onderwijsaanbod en leerproces in hun bouw. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van ib' er, MT, en andere LB'ers zijn vastgelegd en gecommuniceerd. De verbinding van de verantwoordelijkheden met het school- en jaarplan wordt opgenomen in de werkplannen. Directie is eindverantwoordelijk voor alle onderwijskundige, organisatorische, financiële, personele en huisvestingszaken en draagt zorg voor de dagelijks praktijk van het onderwijs.

Check:

Om te checken of we de kwaliteit die we nastreven realiseren, hebben we een aantal instrumenten ingezet om informatie te verzamelen, voortgang te monitoren en te evalueren. Zie hieronder de planning van kwaliteitsinstrumenten.

Act:

Het jaarplan wordt jaarlijks geëvalueerd door het team. Alle (bouw)doelen worden nagelopen en er wordt gekeken of de geplande activiteiten in uitvoering zijn en waar bijstelling nodig is.

Het jaarverslag wordt naar aanleiding van deze evaluatie opgesteld door directie en ter verantwoording voorgelegd aan het bestuur en inspectie van het onderwijs. Het wordt ook op de website geplaatst ter verantwoording aan ouders en andere belanghebbenden. De evaluatie op teamniveau en het jaarverslag leveren conclusies op voor het nieuwe jaarplan. Het nieuwe jaarplan krijgt invulling door nieuwe en/of bijgestelde doelen en wordt in juni vastgesteld. De nieuwe cyclus start.

Planning inzet van kwaliteitsinstrumenten:

Domein	Instrument	Planning	16/17	17/18	18/19	19/20
<b>Onderwijsresultaten</b>						
Resultaten	cito gr 1- 8 cito SK BOSOS Resultaatvergaderingen Leerlingrapporten Ken- en stuurgetallen	2x p.j. 2x p.j. maandelijks 2x p.j. 3x p.j. 2x p.j.	Idem	Idem	Idem	idem
Sociale en maatschappelijke competenties	Op school (overgangsjaar) Kanjertaining	2x p.j.  2x p.j.	-  idem	-  idem	idem	idem
Vervolgsucces	Parnassys Integraal Schoolgids Jaarplan	1x p.j. 1x p.j. 1x p.j.				
<b>Schoolklimaat</b>						
Veiligheid	Kanjertaining LVS OTP LTP PTP RI&E	- x - x x	1x p.j. - x - -	Idem - - - x	Idem x - x -	Idem - x - x
Ondersteunend en stimulerend leerklimaat	Groepssfeerdocument OTP LTP Klassenbezoeken KC Evaluatie schoolniveau door dir+KC+ib Gesprekkencyclus	2x p.j. x - 2x p.j. 3x p.j.  x	Idem - x idem idem  x	Idem - - idem idem  x	Idem x - idem idem  x	Idem - x idem idem  x
<b>Kwaliteitszorg en ambitie</b>						
Doelen, evaluatie en verbetering	Schoolplan Jaarplan Evaluatie jaarplan Jaarverslag	x x x x	- x x x	- x x x	- x x x	- x x x

Structuur en cultuur	Managementstatuut TB&V (jaarlijks bijstelling)	x	x	x	x	x
	Personeels-Taakbeleid	x	x	x	x	x
	Relevante onderdelen van bovengenoemde peilingen Gesprekkencyclus	x zie planning hierboven	x	x	x	x
Verantwoording en dialoog	Jaarplan en -verslag	x	x	x	x	x
	Nieuwsbrief	Wekelijks	idem	idem	idem	idem
	Medezeggenschapsraad	6x p.j.	idem	idem	idem	idem
	Schoolgids	x	x	x	x	x
	Managementcontract directie	x	x	x	x	x
<b>Domein</b>	<b>Instrument</b>	<b>Planning</b>	<b>16/17</b>	<b>17/18</b>	<b>18/19</b>	<b>19/20</b>
<b>Financieel beheer</b>						
Continuïteit, doelmatigheid, rechtmatigheid	Meerjarenbegroting	x	x	x	x	x
	MARAP	x	x	x	x	x
	Forecast	x	x	x	x	x
	MR	x	x	x	x	x
<b>Onderwijsproces</b>						
Aanbod	Leerstofjaarplanning	x	x	X	X	X
	Logboeken	dagelijks	idem	Idem	Idem	Idem
	Didactische werkplannen (DWP)	3x p.j.	idem	Idem	Idem	Idem
	Zelfevaluaties (cockpit Integraal)	x	x	x	x	x
Zicht op ontwikkeling	DWP	3x p.j.	Idem	Idem	Idem	Idem
	OPP volgens criteria	2x p.j. evaluatie	Idem	Idem	Idem	Idem
	LVS Parnassys: Cito, BOSOS, Kanjertraining	2x p.j. +bosos maandelijks min. 2x p.j. min. 2x p.j. 2x p.j.	Idem	Idem	Idem	Idem
	Groepsbesprekingen	2-wekelijks	Idem	Idem	Idem	Idem
	Leerlingbesprekingen		Idem	Idem	Idem	Idem
	Trendanalyses en Resultaatvergaderingen		idem	idem	idem	idem
	Dir/ib overleg		idem	idem	idem	idem
Didactisch handelen	Gesprekkencyclus	X	X	X	X	X
	Audits door BG+ib+KC	X	X	X	X	X
	Collegiale consultaties	2x p.j.	idem	idem	idem	idem
Extra ondersteuning	Groeidocument OPP Eigen leerlijn	Volgens criteria				
Samenwerking	MDO	6x p.j.	idem	idem	idem	idem
	PeuterMDO	6 p.j.				
	Zorgoverleg; ib + SCP	maandelijks				
	Overleg VVE+ groep nul	maandelijks				
	Bouwvergaderingen Peuter&Co en ob	8x p.j.				
Toetsing en afsluiting	Pre-advies groep 7	Volgens richtlijnen en plan van aanpak				
	Adviesgesprekken gr. 8					
	FOKOR- Plaatsingswijzer					
	Cito Eindtoets					
	Eventueel bijstellen advies					

## 3.7. Financiën

### 3.7.1. DE (MEERJAREN)BEGROTING

De Kameleon ontvangt jaarlijks vanuit het Rijk en de gemeente Rotterdam middelen. Daarnaast ontvangt De Kameleon incidentele middelen vanuit samenwerking met externe partners, bijvoorbeeld van de HR met het BOSS-programma. Op De Kameleon worden de personele en materiële middelen doelmatig ingezet. Daarbij zoeken we steeds naar een goede balans en juiste verdeling om de schoolambities te kunnen realiseren. Uitgangspunt is dat de middelen het schoolbeleid volgen. Afhankelijk van de ambities worden de materiële en personele inzet bepaald en jaarlijks bijgesteld. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van deze middelen:

- formatieplan: bestuur, MR en de gemeente
- begrotingen (jaar- en meerjarenbegroting): bestuur, MR en de gemeente
- jaarrekening: bestuur en MR

De Kameleon is een financieel gezonde organisatie en voldoet met het weerstandvermogen aan de gestelde norm van 10%.

Onderstaand de meerjarenbegroting van De Kameleon:

18GY De Kameleon		Realisatie 2014	Budget 2014/2015	Begroting 2015/2016	Begroting 2016/2017	Begroting 2017/2018	Begroting 2018/2019	Begroting 2019/2020
<b>Leerlingaantallen</b>								
	<i>teldatum / prognose</i>	01-10-13	01-10-14	01-10-15	01-10-16	01-10-17	01-10-18	
	<i>leerlingaantallen</i>	382	405	405	405	405	405	405
	<i>schoolgewicht</i>	84	71	71	71	71	71	71
<b>Formatie</b>								
	<i>directie</i>	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
	<i>OP</i>	29,1677	29,2781	28,5416	28,3916	28,3916	28,3916	28,4416
	<i>OOP</i>	3,7625	3,7625	3,7625	3,7625	2,9625	2,9625	2,9625
	<i>totaal formatie</i>	33,9302	34,0406	33,3041	33,1541	32,3541	32,4041	32,4041
<b>BATEN</b>								
	Rijksbijdragen pers	1.472.550	1.521.968	1.530.468	1.547.600	1.564.732	1.581.864	1.598.996
	Rijksbijdragen materieel	246.596	238.563	257.244	269.991	269.991	269.991	269.991
	Overige subsidies OCW	360.679	386.649	414.589	414.589	414.589	419.589	419.589
	<b>Totaal (rijks)bijdr. Min. van OCW</b>	<b>2.079.825</b>	<b>2.147.180</b>	<b>2.202.301</b>	<b>2.232.179</b>	<b>2.249.311</b>	<b>2.271.443</b>	<b>2.288.575</b>
	Overige overheidsbijdragen	625.181	734.445	703.348	645.680	642.329	642.329	642.329
	Overige baten	52.792	27.243	35.770	19.923	17.243	17.243	17.243
	Ouderbijdragen baten	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Totaal baten</b>	<b>2.757.798</b>	<b>2.908.868</b>	<b>2.941.418</b>	<b>2.897.782</b>	<b>2.908.883</b>	<b>2.931.015</b>	<b>2.948.147</b>
<b>LASTEN</b>								
	Lonen en salarissen	1.813.587	1.946.386	2.033.271	2.060.798	2.115.597	2.141.730	2.163.141
	Overige personele lasten	385.818	334.904	361.474	320.039	317.239	323.613	322.517
	<b>Totaal personele lasten</b>	<b>2.199.405</b>	<b>2.281.290</b>	<b>2.394.745</b>	<b>2.380.838</b>	<b>2.432.836</b>	<b>2.465.343</b>	<b>2.485.658</b>
	Afschrijvingen	21.904	22.239	29.165	26.212	25.143	22.314	20.671
	Huisvestingslasten	169.416	194.304	208.263	193.057	188.057	190.557	191.057
	Administratie en beheerslasten	198.377	282.213	207.016	190.526	168.748	163.816	161.520
	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	41.894	98.245	73.944	70.102	57.500	53.715	53.888
	Overige lasten	-2.563	3.000	6.055	5.971	2.471	5.971	5.971
	Ouderbijdragen lasten	2.196	-	-	-	-	-	-
	<b>Totaal lasten</b>	<b>2.630.629</b>	<b>2.881.291</b>	<b>2.919.187</b>	<b>2.866.705</b>	<b>2.874.755</b>	<b>2.901.717</b>	<b>2.918.765</b>
	<b>Totaal resultaat</b>	<b>127.169</b>	<b>27.577</b>	<b>22.231</b>	<b>31.077</b>	<b>34.128</b>	<b>29.298</b>	<b>29.382</b>
1%	Te behalen rentabiliteit	27.578	29.089	22.231	31.077	34.074	29.298	29.382

### 3.7.2. BELEID MET BETREKKING TOT SPONSORING

Onze school onderschrijft het convenant van 2009. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gezondheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met goed smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen;
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.
- Tevens zijn de volgende principes van kracht:
- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen;
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van kinderen;
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

**Speerpunt:** Op dit moment heeft De Kameleon geen sponsors, maar heeft de ambitie om sponsors te zoeken voor de schoolbibliotheek.

## 3.8. De openbare school in haar omgeving

### **Samen verder komen!**

De Kameleon is een van de scholen behorende bij het Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam (BOOR). De identiteit en kernwaarden van BOOR worden door het team onderschreven en uitgedragen (zie hieronder) in het dagelijkse handelen.

De Kameleon heeft een goede naam in de wijk en neemt duidelijk zijn positie in als openbare school. Er wordt met verschillende (wijk)partners samen gewerkt met als doel de missie en visie te realiseren en te focussen op burgerschapsvorming.

Wij onderschrijven de volgende waarden vanuit BOOR:

- Kwaliteitsonderwijs aan onze kinderen en onderwijs dat onderscheidend en innovatief is.
- Onderwijs waarbij wij het kind maximale kansen bieden om talenten te vergroten en waarbij de rechten van het Kind centraal staan. De kinderrechten zijn afkomstig uit het Verdrag voor de Rechten van het Kind, de Nederlandse grondwet en de Verklaring van de Rechten van de Mens
- Onderwijs dat kinderen maakt tot volwassen wereldburgers die bijdragen aan een rechtvaardige samenleving.
- De overtuiging dat een goede samenwerking met ouders de sleutel is tot het laten slagen van onze missie.

### 3.8.1. ONGANG MET ELKAAR

#### **Respect**

Respect is het uitgangspunt voor ons dagelijks handelen. Wij tonen respect in woord, gedrag en kleding over de grenzen van religie en levensbeschouwing. Het gaat om respect binnen de kaders die in onze Nederlandse samenleving gelden. Discriminerende opvattingen en uitsluitingen tolereren we niet.

#### **Dialogoog**

De dialoog helpt ons een veilig schoolklimaat te scheppen voor onze kinderen, ouders en personeel om zo samen te werken aan een inspirerende samenleving, n.l. een samenleving waarbij niet iemands achtergrond of cultuur centraal staat maar het individu. Met elkaar in gesprek gaan en blijven is een voorwaarde. Dit leidt tot: Leren van elkaar, elkaar begrijpen en respect te hebben voor elkaars standpunten.

### **Participatie**

Deelnemen en meedoen zijn in onze samenleving belangrijk. Wij bereiden onze leerlingen voor op participatie in een cultureel diverse samenleving. Elke BOOR school heeft een aanbod gericht op bevordering van sociale integratie en actief burgerschap met inbegrip van het overdragen van kennis en kennis maken met de diversiteit van de samenleving.

### **Vrijheid en verantwoordelijkheid**

Onze leerlingen zijn erbij gebaat de wereld in vrijheid tegemoet te treden. Verschillen in godsdienstige en culturele normen mogen onze leerlingen niet belemmeren in hun fundamentele rechten als emancipatie en gelijkheid.

Wij verwachten van alle belanghebbenden dat zij bovenstaande waarden en normen onderschrijven.



## 4. PLANVORMEND DEEL

### 4.1. Schoolanalyse

Om voor de komende jaren de strategie van de school te bepalen en/of bij te stellen, willen we weten of we de goede dingen doen om onze ambitie te realiseren. En als we er mee bezig zijn, willen we ook weten of we het goed doen. In dit hoofdstuk beschrijven we de input van het team, ouders en anderen op vier vragen. De antwoorden op deze vragen leiden tot bijstelling van speerpunten van beleid en/of het formuleren van nieuwe speerpunten; speerpunten die in hun samenhang bijdragen aan het realiseren van de ambitie van de school.

#### 1. Waarin zijn we succesvol en wat moeten we vasthouden?

Uit interne analyse van het team komen de volgende onderwerpen naar voren:

- Grote toegevoegde waarde van ons onderwijs
- De kracht van het team: betrokken, gedreven, collegiaal, lerende houding, ontwikkelingsgericht, goede sfeer, hart voor de zaak/kinderen, schoolbreed inzet van individuele kwaliteiten van teamleden, oplossingsgericht denken en werken, samen onderwijs maken en bedenken, flexibel, laagdrempelig voor ouders, open houding, leren van en met elkaar, transparant en liefdevol.
- Sterk pedagogisch klimaat, doorgaande lijn Kanjertraining
- Zeggen wat we doen en doen wat we zeggen
- Expertise op het gebied van taal
- Goed onderwijs: kansrijk en kwalitatief goed
- Maatwerkprogramma behouden en uitbreiden voor rekenen
- Veilige haven bieden voor kinderen/ een luisterend oor en hulp aan kind/ouder
- Kinderen laten stralen
- Sportief en gezond leven stimuleren bij de kinderen
- Genereren van betrokkenheid bij de lessen, kinderen motiveren
- Het werken met beleidsgroepen
- Openheid en transparantie
- Prettige ontmoetingsplek voor ouders
- Goede omgang met diversiteit
- Je mag er zijn als kind, ouder en teamlid
- Efficiënte onderwijstijd, geen lesuitval
- Voorlopen op andere scholen qua ontwikkelingen op het gebied van Passend Onderwijs
- Sterke interne organisatie
- Vliegende start (samenwerking Peuter &Co)
- Plusgroepen

Hieronder de resultaten van de personeeltevredenheidspeiling (PTP) met daarin de rapportcijfers die het team zelf geeft aan verschillende domeinen en vergelijk met de vorige peiling en de referentiegroep.

Rubriek	2016	vorige peiling	2010	Referentie
Vensters	8.1	-	-	7.7
Schoolgebouw	6.6	5.9	5.9	6.7
Schoolklimaat *	8.5	8.6	8.0	7.7
Pedagogisch klimaat *	7.8	7.7	7.9	7.7
Leerstofaanbod en leermiddelen	7.3	7.8	7.7	7.1
Werkklimaat *	7.5	7.7	7.5	7.1
Primaire Arbeidsvoorwaarden	5.9	7.1	7.6	7.1
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	7.1	6.7	7.1	6.7
Loopbaanmanagement	8.1	7.6	7.8	7.4
Interne communicatie	7.9	7.5	7.3	7.0
Externe communicatie	7.9	7.2	7.4	7.7
Management *	9.1	8.8	7.8	7.4
Organisatie	8.0	7.0	7.2	7.2

**Oudertevredenheidspeiling:** Ouders zijn zeer tevreden over onze school. Hieronder een overzicht van de rapportcijfers die ouders onze school geven. Op alle domeinen scoren we beter dan in de vorige peiling en beter dan de referentiegroep en daar zijn we erg trots op.

Rubriek	2015	2012	Referentie
Vensters	8.5	-	7.9
Schoolgebouw	7.6	7.2	6.9
Omgeving van de school	7.2	7.0	6.4
Begeleiding *	8.1	7.5	7.3
Sfeer	8.1	7.4	7.3
Kennisontwikkeling *	8.3	7.8	7.4
Persoonlijke ontwikkeling	8.2	7.7	7.3
Schooltijden	8.5	8.0	7.7
Schoolregels, rust en orde *	8.1	7.3	7.2
De leerkracht *	8.7	8.1	8.2
Contact met de school *	8.2	7.8	7.3

Hieronder de bevindingen van de Inspectie van het onderwijs:

*'De Kameleon is een school die zich kenmerkt door een gedreven directie en team dat gericht is op gezamenlijk werken aan kwalitatief goed onderwijs voor deze leerlingen. Met elkaar werken en beleid maken om de specifieke doelgroep optimale kansen te bieden is een van de belangrijkste pijlers van het onderwijs. De schoolontwikkeling is gericht op het optimaliseren van het onderwijsleerproces en op het*

versterken van de voorwaarden voor goed onderwijs. De optimalisering van het onderwijsleerproces vindt plaats door onder andere aandacht voor de vernieuwing van het leerstofaanbod en de implementatie daarvan. Speerpunten zijn het woordenschatonderwijs, het begrijpend lezen en de sociale competenties. Het versterken van de voorwaarden gebeurt onder andere in het kader van de leertijduitbreiding, de schakelklas, de pilot maatwerk het invoeren van een plusklas en de ontwikkelgesprekken met het team.’

Verder staan nog de volgende sterke punten in het inspectierapport:

- taalbad voor kinderen
- prettige werksfeer
- leerkrachten geven op een effectieve, aansprekende en interactieve wijze les
- rust in alle lessen, doorgaande lijn in klassenmanagement
- leerlingen tonen hoge mate van actieve betrokkenheid bij lessen
- goede afstemming onderwijstijd
- zorg en begeleiding voor leerlingen is optimaal en volledig afgestemd op de behoefte van leerlingen
- meerdere gespecialiseerde leerkrachten
- de schoolleiding stuurt de kwaliteitszorg optimaal aan
- enthousiast en gedreven directeur en team

## 2. Waarin moeten we ons verbeteren?

Interne analyse van het team:

- Nieuwe visie op ouderbetrokkenheid laten leven: ouders als gelijkwaardige partner
- Leerlingen mede-eigenaar maken van hun leerproces; dit gebeurt nog niet structureel in alle groepen.
- Talentontwikkeling op het gebied van kunst & cultuur met een doorgaande lijn
- Zorg voor omgeving, cultuur, milieu
- Visie op Burgerschapsvorming implementeren
- Verbeteren van effectiviteit en efficiency van het LTU-programma
- Elkaar feedback geven
- Samenwerking tussen de groepen stimuleren
- Meer tijd inruimen voor plusleerlingen en niet alleen voor zwakke leerlingen
- Thematisch gaan werken, meer projecten
- Meer inhoudelijk/praktisch overleg tussen parallelgroepen
- Overleg tussen de bouwen
- HGW: ouders en leerlingen meer als gelijkwaardige partner betrekken bij zorg en ontwikkeling
- Onderwijsaanbod verbeteren voor het vakgebied Engels
- Taal- en spellingmethode vernieuwen
- Onderwijsvisie in de onderbouw aanscherpen
- Groepsdoorbroken/parallel werken, zoals groepen 8
- Betere overdracht vanuit groep Nul
- Onderwijsaanbod meer individueel afstemmen: naar gepersonaliseerd leren

Hieronder de kritiekpunten die teamleden benoemen in de PTP:

	Kritiekpunten op onze school
1.	Sanitair voor personeel (79%)
2.	Hygiene binnen de school (74%)
3.	Ouderbetrokkenheid (71%)
4.	Ontspanningsmogelijkheden in pauze (59%)
5.	Functioneren van de OR (53%)
6.	Extra mogelijkheden snelle leerlingen (47%)
7.	Salaris (41%)

8.	Onderhoud van het gebouw (38%)
9.	Netheid binnen de school (35%)
10.	Werkdruk binnen het team (29%)

Ouders geven slechts 4 kritiekpunten aan in de OTP:

Kritiekpunten op onze school	
1.	Veiligheid op weg naar school (26%)
2.	Veiligheid op het plein (22%)
3.	Speelmogelijkheden op het plein (19%)
4.	Hygiëne en netheid binnen de school (18%)

Inspectie van het onderwijs heeft op 20 november 2014 onze school bezocht en de volgende 3 verbeterpunten aangegeven:

- Meten van de veiligheidsbeleving van de kinderen in een tweejaarlijkse cyclus
- beter afstemmen van de instructie op de betere leerlingen: eerder loslaten en niet onnodig aan de instructie laten deelnemen
- Gedeelde visie op burgerschap

### 3. Waarmee moeten we stoppen, omdat het niet bijdraagt?

- het jaarklassensysteem
- te veel administratielast voor de leerkrachten

### 4. Wat moeten we anders/nieuw gaan doen?

Interne analyse van het team:

- Starten met Promise Academy Charlois
- Onderwijs niet alleen met elkaar, maar ook met de kinderen maken
- Groepsoverstijgend en meer projectmatig werken
- Doorgaande lijn ontwikkelen voor kunst/cultuur en brede ontwikkeling in de Leertijduitbreiding
- Keuzevakken voor leerlingen aanbieden (geven de leerlingen zelf aan)

## 4.2. Onze ambities

De Kameleon heeft de ambitie om uitstekend onderwijs te realiseren, op maat, toekomst- en oplossingsgericht, uitgaande van diversiteit en gegeven vanuit een gezamenlijke passie.

Gedreven vanuit deze ambitie zijn wij ons aan het oriënteren op een intensieve samenwerking met OSG Hugo de Groot die verregaande gevolgen heeft voor onze onderwijskundige visie en inrichting van het onderwijs. De ambitie is om met elkaar een nieuwe onderwijsconcept te realiseren en samen op te gaan in een nieuwe school, nl. Promise Academy Charlois (PAC).

PAC is gebaseerd op een doorgaande lijn van 2 tot 18 en behelst op meerder vlakken onderwijsvernieuwingen en -verbeteringen. De teams van De Kameleon en Hugo de Groot gaan dit plan gezamenlijk uitwerken. Dit plan heeft gevolgen voor het planvormend deel van dit schoolplan. In dit hoofdstuk wordt daarom volstaan met een opsomming van de speerpunten die in hoofdstuk 3 zijn opgenomen. De speerpunten worden in de jaarplannen geconcretiseerd.

Naast deze speerpunten heeft het team ook ambities geformuleerd op het gebied van koers houden, lerende professional, gebruik van data en feedback, samen leren en gedeeld leiderschap. Deze ambities zijn hieronder opgenomen in het ontwikkelmodel "Samen Leren Inhoud geven" van School Aanzet.

	ONTWIKKELNIVEAU de mate waarin..	HUDIG ONTWIKKELNIVEAU Planmatig en aandacht voor proces: afstemmen en verbinden	AMBITIES 2016-2017 Cyclisch en georganiseerd samen leren: synergie, empowerment, eigenaarschap	AMBITIES 2017-2020 Innovatie, gebruik en creëren van netwerken, doorgaande lijn, partnerschap
Koers	<p>...de school weet wat voor leerlingen zij in huis heeft, wat zij hen wil leren, hoe en waarmee zij dat gaat doen en hoe het leer- en ontwikkelproces zichtbaar wordt gemaakt.</p> <p>... de doelen voor onderwijskundig en personeelsbeleid herkenbaar en zichtbaar zijn in de school en in de klas. De koers gericht is op wat leerlingen nodig hebben om effectief en met plezier te leren. De school leerlingen en ouders betreft bij de koers en zij op de hoogte zijn van de gestelde én de behaalde doelen.</p> <p>Door middel van Vensters PO de school transparant maakt hoe zij aan brede schoolkwaliteit werkt.</p>	<p>De koers is gebaseerd op een analyse van de leerlingpopulatie en de leer- en ontwikkeldoelen. Het team is betrokken bij het bepalen van de koers. De schoolleiding, bouwen en beleidsgroepen formuleren doelen voor onderwijskundig en personeelsbeleid.</p> <p>***</p> <p>Het team vertaalt de doelen naar aanpakken, eigen gedrag en houding in de school én in de klas. Het leerplezier van leerlingen staat centraal. De school heeft een start gemaakt met het formuleren van vak- en vormingsdoelen en beheersingsniveaus op het gebied van Begrijpend luisteren/lezen. Bij de doelbepaling houdt de school haar eigen ambitie aan en rekening met het enorme verloop.</p>	<p>De koers is gebaseerd op een analyse van de leerlingpopulatie en de leer- en ontwikkeldoelen in <u>relatie tot de visie op leren en ontwikkelen</u>. Het team is eigenaar van de koers.</p> <p>***</p> <p>Het team vertaalt <u>gezamenlijk en individueel</u> de doelen naar aanpakken, eigen gedrag en houding in de school én in de klas. Het leerplezier van leerlingen staat centraal.</p> <p>***</p> <p>De school bereidt haar doelen en beheersingsniveaus uit <u>met het vakgebied rekenen en technisch lezen</u>. Bij de doelbepaling houdt de school haar eigen ambitie aan en rekening met het enorme verloop.</p>	<p>De doelen van de school zijn herkenbaar en zichtbaar in het handelen van alle teamleden, zowel in de klas als binnen het team.</p> <p>***</p> <p>De koers maakt onderdeel uit van de evaluatieve cyclus en wordt zo actueel gehouden.</p> <p>***</p> <p>De school heeft voor alle domeinen leerdoelen geformuleerd op basis van de context van de school en de onderwijsbehoefte van alle leerlingen. Leerlingen en ouders zijn op de hoogte van en betrokken bij de doelen.</p>

	ONTWIKKELNIVEAU de mate waarin..	HUDIG ONTWIKKELNIVEAU  Planmatig en aandacht voor proces: afstemmen en verbinden	AMBITIES 2016-2017  Cyclisch en georganiseerd samen leren: synergie, empowerment, eigenaarschap	AMBITIES 2017-2020  Innovatie, gebruik en creëren van netwerken, doorgaande lijn, partnerschap
Gebruik van data en feedback	<p>...de school beredeneert wat voor data zij verzamelt en hoe zij deze data analyseert en vergelijkt. De school data gebruikt over het leren en ontwikkelen van leerlingen voor systematisch en cyclisch aanpassen, verbeteren en optimaliseren van het onderwijs. De school een onderzoekende cultuur heeft en op elk niveau in de organisatie de evaluatieve cyclus toepast.</p> <p>...teamleden data gebruiken als directe feedback op de pedagogisch-didactische aanpak.</p>	<p>De school gebruikt, beredeneerd, aanvullende informatiebronnen bij het volgen van de ontwikkeling van leerlingen. De school analyseert op alle niveaus de opbrengsten.</p> <p>***</p> <p>De schoolleiding en/of IB'ers gebruiken de volgende data (dwp's, groepssfeerdocument, op-school, logboeken, POP, klassenbezoeken) om leerkrachten feedback te geven op de pedagogisch-didactische aanpak.</p>	<p>De analyse op schoolniveau (horizontaal en verticaal) wordt uitgevoerd door beleidsgroepen onder regie van de schoolleiding en/of IB'er. De beleidsgroepen trekken conclusies en bepalen de interventies.</p> <p>***</p> <p>Schoolleiding, MT, ib en kartrekkers onderzoeken de inzet en bruikbaarheid van andere informatiebronnen /instrumenten naast CITO om de ontwikkeling van leerlingen te volgen.</p> <p>***</p> <p>De schoolleiding, MT, IB'ers en de gedragspecialist gebruiken de volgende data (dwp's, groepssfeerdocument, op-school/Kanjertraining, logboeken, klassenbezoeken) om leerkrachten feedback te geven op de pedagogisch-didactische aanpak.</p>	<p>De school analyseert op alle niveaus de opbrengsten en brengt de leerwinst in kaart. Bij de analyse wordt de expertise van het hele team betrokken. Het team trekt conclusies en bepaalt interventies op alle niveaus en evalueert het effect van de interventies.</p> <p>***</p> <p>Het team gebruikt de data en analyse als directe feedback op het eigen pedagogisch-didactisch handelen. De schoolleiding heeft een faciliterende rol.</p>

	ONTWIKKELNIVEAU de mate waarin..	HUDIG ONTWIKKELNIVEAU  Planmatig en aandacht voor proces: afstemmen en verbinden	AMBITIES 2016-2017  Cyclisch en georganiseerd samen leren: synergie, empowerment, eigenaarschap	AMBITIES 2017-2020  Innovatie, gebruik en creëren van netwerken, doorgaande lijn, partnerschap
lerende professional	<p>...de schoolleiding de visie op het leren van individuele teamleden uitwerkt en bepaalt welke competenties in het team nodig zijn om de koers te varen. De schoolleiding een competentiestandaard vaststelt voor verschillende loopbaanfasen en functies en hierop stuurt door begeleiding en beoordeling.</p> <p>...de schoolleiding stuurt op de landelijke professionaliseringsdoelen: vakbekwaamheid</p> <p>leraren, leraren met masters, leraren met onderzoeksvaardigheden en registratie van schoolleiders</p> <p>...de schoolleiding nieuw personeel selecteert en zorg draagt voor een professionele introductie en begeleiding.</p> <p>...teamleden zich eigenaar voelen van de ontwikkeling van het persoonlijk meesterschap en dit kunnen verbinden aan de koers van de school. Individuele teamleden in staat zijn feedback te geven én te ontvangen.</p>	<p>Met teamleden wordt gesproken over de doelen</p> <p>in hun leerloopbaan voor het komende leerjaar (POP). Professionaliseringsactiviteiten vanuit de school worden op basis van schooldoelen en het jaarplan georganiseerd.</p> <p>****</p> <p>Nieuwe teamleden worden ad hoc ingewerkt.</p>	<p>De teamleden spiegelen <u>zichzelf aan de competentiestandaard</u> en stellen doelen in het kader van de eigen leercyclus en reflecteren planmatig op de stappen die zij zetten.</p> <p>***</p> <p>Er is een standaard introductie en begeleidingsplan voor nieuwe leerkrachten (BOSS-Joyce eindverantwoordelijk).</p>	<p>Teamleden gaan in dialoog met hun collega's en de schoolleiding om feedback te krijgen op de eigen competenties. Teamleden tonen in hun handelen dat zij beseffen hoe belangrijk hun bijdrage is binnen het collectief. Er is een individuele verantwoordelijkheid en wederzijdse afhankelijkheid.</p> <p>***</p> <p>Nieuwe teamleden worden geselecteerd en begeleid op basis van de competentiestandaard en krijgen een introductieprogramma op maat.</p>

	ONTWIKKELNIVEAU de mate waarin..	HUDIG ONTWIKKELNIVEAU	AMBITIES 2016-2017	AMBITIES 2017-2020
Samen leren in het team	<p>...door het schoolteam zichtbaar, samen en met een focus op het verbeteren van het onderwijs wordt geleerd.</p> <p>...samen leren gericht wordt georganiseerd en gefaciliteerd. De schoolleiding betrokken is bij het collectieve leerproces en hieruit lering trekt voor de wijze van leiding geven.</p> <p>...samen leren een cultuurkenmerk is van de school.</p>	<p>Er is zichtbaar sprake van teamleren. Het inrichten van de collegiale ontmoetingen is een verantwoordelijkheid van de schoolleiding en het MT.</p> <p>Kartrekkers van beleidsgroepen initiëren vormen van samen leren bij vraagstukken binnen hun specialisme.</p> <p>***</p> <p>De gezamenlijke leerdoelen zijn gebaseerd op het jaarplan van de school.</p> <p>De schoolleiding bewaakt de samenhang.</p> <p>Teamleden zijn zich ervan bewust dat zij van elkaar kunnen leren.</p> <p>***</p> <p>De schoolleiding draagt zorg voor een structuur en een planning voor het samen leren, initieert de evaluatie van de effecten en maakt de ontwikkeling van het team zichtbaar.</p>	<p>Het team functioneert als een professionele leergemeenschap. Er heerst een open en veilige schoolcultuur waarin teamleden vanzelfsprekend vinden om van elkaar te leren. Zij vragen en geven elkaar feedback.</p> <p>Collegiale ontmoetingen, klassenbezoeken, intervisies, collegiale consultaties vinden op eigen initiatief plaats.</p> <p>***</p> <p>Het team evalueert de resultaten van het samen leren en stelt doelen bij. De schoolleiding heeft daarbij de rol van inspirator en verbinder.</p> <p>***</p> <p>De gezamenlijke leerdoelen zijn gebaseerd op de koers van de school.</p> <p>Bij het opstellen en het uitvoeren van het gezamenlijke programma worden ook externe partners betrokken.</p>	<p>Innovatie, gebruik en creëren van netwerken, doorgaande lijn, partnerschap</p> <p>Er is sprake van erkende ongelijkheid. Het team is in staat om elkaars kwaliteiten te benutten ten behoeve van het gezamenlijke handelen. De schoolleiding differentieert in haar aansturing; de vakbekwaamheid van individuele teamleden is bepalend voor de aansturing.</p> <p>***</p> <p>Expertise van buiten de school wordt benut om het eigen leren te verbreden en te verdiepen.</p> <p>***</p> <p>Het team is gericht op het benutten van nieuwe kennis en ontwikkelingen in de omgeving van de school. Met de inbreng van externe partners stelt het team haar leerdoelen bij. De schoolleiding heeft daarbij een faciliterende rol.</p>



	ONTWIKKELNIVEAU de mate waarin..	HUDIG ONTWIKKELNIVEAU Planmatig en aandacht voor proces: afstemmen en verbinden	AMBITIES 2016-2017 Cyclisch en georganiseerd samen leren: synergie, empowerment, eigenaarschap	AMBITIES 2017-2020 Innovatie, gebruik en creëren van netwerken, doorgaande lijn, partnerschap
Georganiseerd leiderschap	<p>...de schoolleiding schoolontwikkeling in gang zet en teamleden verantwoordelijkheid nemen voor het bereiken van de schooldoelen.</p> <p>...de schoolleiding zicht heeft op de reeds aanwezige competenties en vaardigheden in het team en wat voor potentie in het team zit. De schoolleiding de kwaliteiten in het team effectief inzet en laat ontwikkelen in dienst van de koers van de school.</p>	<p>De schoolleiding maakt gebruik van kwaliteiten van teamleden bij het in gang zetten, volgen en aansturen van schoolontwikkelactiviteiten.</p> <p>***</p> <p>De schoolleiding brengt schoolontwikkelactiviteiten onder bij teamleden met specifieke expertise. Verantwoordelijkheid en bevoegdheden liggen op afgesproken thema's bij deze experts.</p>	<p>De schoolleiding geeft leiding aan een team dat functioneert als een professionele leergemeenschap met een hoge mate van zelfsturing. De koers van de school is hierbij richtinggevend.</p> <p>***</p> <p>De schoolleiding en enkele experts betrekken externe (kennis)netwerken (bijvoorbeeld coalitiepartners CZ, PPO wijknetwerk Carnisse, HR, BOSS, EDINA).</p> <p>***</p> <p>Onder regie van de schoolleiding is er een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling.</p>	<p>De professionele leergemeenschap betreft externe (kennis)netwerken.</p> <p>***</p> <p>Onder regie van de schoolleiding is er een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling.</p>

### 4.3. Van ambitie naar speerpunten voor beleid

Speerpunten van beleid om onze ambitie te realiseren zijn voor de komende vier jaar:	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Promise Academy Charlois: - Lesaanbod in een ononderbroken leerlijn op maat van 2 tot 18 jaar - Gemeenschappelijk curriculum in een ononderbroken leerlijn voor algemeen vormende vakken met als doel het kind te vormen tot verantwoordelijke en participerende burger; grens- en tijdoverschrijdend - Bewust betreden van de buitenwereld - Mogelijkheid tot uitstel van vroege selectie en een zo laat mogelijke profielkeuze (comprehensief onderwijs) - Afscheid van het agrarisch jaarritme binnen het onderwijs - Excellent team - Doorgaande lijn op het gebied van ouderbetrokkenheid - Doorgaande lijn op het gebied van interne en externe zorg.	x	x	x	x
Implementeren visie op Identiteit en Burger­schapsvorming	X	x		
Uitwerken ambitie: toekomstgericht, op maat en oplossingsgericht onderwijs	x			
Implementeren ambitie: toekomstgericht, op maat en oplossingsgericht onderwijs	X	X	X	X
Passend Onderwijs: - Voldoen aan de basisondersteuning - Taalexpertise verder ontwikkelen en inzetten voor het wijknetwerk	x	x	x	x
Leren Loont: - LTU als verrijking en verdieping inzetten in een doorgaande lijn - Beste leraren - Vliegende start	x	x	x	x
Samen Leren inhoud geven	X	X	X	X
Ouderbetrokkenheid	X	X	X	X
Invoering nieuwe CAO	X			
Invoering en implementatie Harmonisatie­model	X	X	X	X

## 4.4. Overzicht speerpunten

In deze paragraaf werken de speerpunten uit in één overzicht. Dit overzicht is meteen de basis voor de komende jaarplannen, waarin de doelen specifiek worden uitgewerkt.

Speerpunten	Looptijd
De Kameleon ambieert het behalen van keurmerk opleidingsschool type B. In 2016 krijgen de leerkrachten de 'mentorentaining' vanuit Hogeschool Rotterdam en is een activiteitenplan opgesteld om door te groeien naar een opleidingsschool.	2016-2018
Prioriteiten van de school liggen op het gebied van taal, curriculumaanbod met diepte, variatie, rijke ervaringsmogelijkheden en verbinding met de omgeving.	2016-2020
De Kameleon gaat de komende jaren werken aan verdere professionalisering van het team op het gebied van de volgende onderwerpen: - Handelingsgericht Werken: focus op stimulerende factoren van het kind, leerlingen mede eigenaar van het leerproces, ouders actief betrekken bij de ontwikkeling van de kinderen; - Aanpak ernstige rekenproblemen en dyscalculie op wijkniveau: realiseren van de ambities conform de wijkmetaanvraag 'professionaliseringsgelden'; - Aanpak voor plusleerlingen in de klas: beleidsplan Hoogbegaafdheid uitrollen; - Vroegtijdige signalering en aanpak door optimalisering zorg in groep Nul en 1/2; implementatie BOSOS, trendanalyses Cito en BOSOS, betere overdracht en optimaliseren samenwerking zorgpartners bij peuters.	2016-2020
Ouderbetrokkenheid: 1. het contact tussen school en ouders; positieve attitude, wederkerige relatie. 2. de samenwerking tussen school, ouders en leerlingen: betrekken van ouders en leerlingen, zoeken naar stimulerende factoren van leerling en ouders, onderwijsondersteunend gedrag stimuleren. 3. het toekomstperspectief van de leerlingen door intensieve samenwerking tussen school, ouder en leerling; schoolloopbaanontwikkeling, rol en bijdrage ouders en school aan de ontwikkeling van de leerlingen, samen zoeken naar nieuw perspectief.	2016-2020
Onderzoeken en implementeren van een effectieve werkwijze om de integratie van nieuwkomers in het regulier onderwijs te optimaliseren. J&O ondersteunen bij het verspreiden van deze werkwijze over andere scholen.	2016-2019

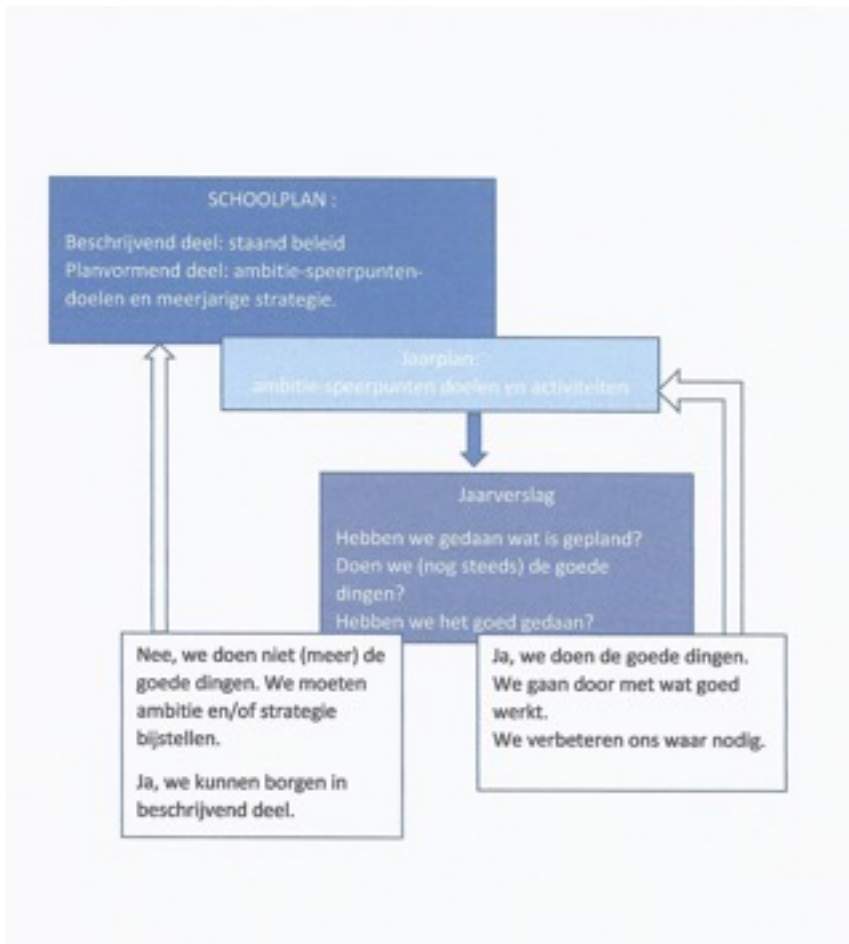
<p>Transitie in de jeugdzorg en invoering van Passend Onderwijs integreren in de werkwijze van school en de (wijknetwerk)partners. Hoe zorgen we voor een dekkend netwerk, hoe realiseren we zo snel mogelijk een passend aanbod voor het kind en hoe kunnen we preventief te werk gaan en elkaar daarin versterken? Realiseren doelen van de professionaliseringaanvraag wijknetwerk Carnisse.</p>	2016-2020
<p>Beste Leraren - samen opleiden van aankomende leerkrachten - begeleiding beginnende leerkrachten Professionaliseringsthema's voor startende en ervaren leerkrachten: - ouderbetrokkenheid: effectieve programma's en leerkringen - opbrengstgericht werken en omgaan met verschillen - de sociaal veilige school</p>	2016-2019
<p>De Kameleon kreeg een onvoldoende voor het ontbreken van een gedeelde visie op burgerschapsvorming. Inmiddels is de visie geformuleerd en de doorgaande lijn geïnventariseerd. Ook de indicatoren van 9.3 t/m 9.6 zijn opgepakt en opgenomen in het jaar- en schoolplan.</p>	2016-2020
<p>Invoering nieuwe cao en implementatie nieuw Personeelsbeleid</p>	2016-2020
<p>Per 2016 wordt een rekenspecialist benoemd. Dit in verband met ons doel om een passend aanbod te realiseren voor leerlingen met ernstige rekenproblemen en dyscalculie. Dit valt binnen de basisondersteuning van Passend Onderwijs. Per schooljaar worden ook de interne en externe (vak)leerkrachten in het kader van Leren Loont bepaald.</p>	2016-2018
<p>Invoering en implementatie Harmonisatiemodel (VVE) Realisatie plan van aanpak, locatiewerkplannen en het pedagogisch werkplan.</p>	2016-2020

## 5. EVALUATIE EN BIJSTELLING SCHOOLPLAN

Zoals in de inleiding is aangegeven is het schoolplan bedoeld als levend document. Gedurende de planperiode willen we de gelegenheid hebben om te sturen op onze ontwikkeling in samenspel met de omgeving. Geen plan dat rigide voor vier jaar vaststaat, maar flexibel inspelen op wat nodig is om de ambitie van de school te realiseren. Dus steeds de vraag durven stellen: Doen we de goede dingen en doen we ze goed!

Daarom zal voor de scholen van BOOR de komende jaren een systematiek uitgewerkt gaan worden, waar het schoolplan onderlegger is voor de jaarplannen. De jaarplannen (en daarmee dus ook het schoolplan) worden jaarlijks geëvalueerd en deze evaluatie wordt uitgewerkt in een jaarverslag. Het jaarverslag is dan weer de opstap naar het nieuwe jaarplan. In feite wordt het schoolplan op deze manier ieder jaar geactualiseerd.

In stroomschema:



De planning van activiteiten voor de evaluatie van het schoolplan en de jaarplannen is als volgt:

Mei 2016:	Jaarverslag jaarplan 2015-2016
Juni 2016	Jaarplan 2016-2017 (op basis van schoolplan)
Mei 2017	Jaarverslag 2016-2017
Juni 2017	Bijstelling schoolplan en jaarplan 2017-2018
Mei 2018	Jaarverslag 2017-2018
Juni 2018	Jaarplan 2018-2019
Mei 2019	Jaarverslag 2018-2019
Juni 2019	Bijstelling schoolplan en jaarplan 2019-2020
Mei 2020	Jaarverslag 2019-2020
Juni 2020	Bijstelling schoolplan en jaarplan 2020-2021

## 6. VERANTWOORDING

In dit hoofdstuk geven we in één overzicht op welke punten dit schoolplan beantwoordt aan de verwachtingen die gesteld worden door bestuur en gemeente. We geven aan op welke wijze de school op die betreffende onderdelen uitvoering geeft aan beleid.

### 6.1 Check op koersdocument

Voor deze check is het koersdocument van mei 2015 gebruikt.

Thema uit koersdocument	Motivatie/verwijzing
1. Leren voor de toekomst	Promise Academy Charlois
2. Leren op maat	Promise Academy Charlois
3. Leren met de beste leraren	Ontwikkelmodel 'Samen Leren inhoud geven' 3.3. 3.4.2. 3.5.
4. Leren in de samenleving	Promise Academy Charlois
5. Leren door leiderschap	Ontwikkelmodel 'Samen leren inhoud geven' 3.3.
6. Bedrijfsvoering	3.7.1

Verantwoording Leren Loont

ROB beleid: Leren Loont	Activiteiten opgenomen in het schoolplan 2016-2020
Een vliegende start:	3.4.3.5.
De beste leraren voor de klas:	3.3. 3.5. 4.2.
Werken aan vakmanschap,	3.4.3.

<b>Aansluiting onderwijs en jeugdhulp</b>	3.4.3.6 3.4.4.
<b>Kwaliteit door Schoolontwikkeling</b>	3.3. 3.4.3. 3.4.2 3.6. 4.2.

#### Aanvraag professionaliseringsgelden PPO BOOR

Activiteiten	Motivatie
Scholing nieuwe en startende leerkrachten op het gebied van Pedagogisch klimaat Kanjertraining	Borging doorgaande lijn Kanjertraining
Scholing van interne Kanjercoördinatoren	Borging kwaliteit en doorgaande lijn Kanjertraining
Scholing directie Kanjertraining	Borging positief pedagogisch klimaat en doorgaande lijn Kanjertraining

#### Samenhang met relevante beleidsdocumenten

In deze paragraaf geven we een overzicht van relevantie beleidsdocumenten, die van betekenis zijn voor de uitvoering van beleid in de komende planperiode.

- Promise Academy Charlois – Inhoudelijke onderbouwing
- Kwaliteitshandboek
- Ondersteuningsplan PPO Rotterdam
- Schoolondersteuningsprofiel Kameleon
- Professionaliseringsaanvraag wijknetwerk Carnisse
- Coalitieplan Carnisse Children's Zone
- Leren Loont
- Nieuwe CAO
- RI&E/ Arbomeester
- Jaarplan 2015-2016
- Rapport van bevindingen inspectiebezoek
- Waarderingskader Inspectie
- School Aanzet





- Veiligheidsplan
- BOSS
- EDINA