



IMMANUELSCHOOL
Boomgaard 2 Boskoop

Cees de Graaf
Daniëlle de Jong

SCHOOLPLAN

IMMANUELSCHOOL

2018-2019

Inhoud

1.	Inleiding en toelichting	2
2.	Visie en kwaliteitsbeleid	3
2.1	Missie en Visie van SPCO LEV	3
2.2	De strategie van LEV	4
2.3	Missie en Visie Immanuelschool	5
	Missie van de Immanuelschool	5
	Visie van de Immanuelschool	5
2.4	Drie hoofdthema's van de Immanuelschool	6
3.	Onderwijskundig beleid	7
3.1	De leidende principes van LEV	7
3.2	Beschrijving school en leerling populatie	7
3.3	Consequentie leerling-populatie voor ons onderwijs	7
3.4	Schoolondersteuningsprofiel	8
4.	Personeelsbeleid SPCO LEV	8
4.1	Leidende principes van LEV	8
4.2	Professionalisering	8
4.3	Taakbeleid	8
5.	Kwaliteitsbeleid	9
5.1	Uitgangspunten en achtergronden	9
5.2	Het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs	9
5.3	Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs	9
5.4	Het borgen van de kwaliteit van het onderwijs	9
6.	Schoolanalyse	10
6.1.	Resultaten	10
6.2.	Inspectierapport	10
7.	Ontwikkeldoelen:	10

1. Inleiding en toelichting

De Immanuelschool is een school van LEV. Deze stichting; SPCO LEV, is een organisatie voor protestants christelijk basisonderwijs die onderwijs verzorgt op vijf basisscholen in Boskoop en Waddinxveen.

LEV betekent in het Hebreeuws 'hart hebben voor', 'moed tonen'. 'Hart hebben voor' is liefde voelen voor, is staan voor een goede zaak. 'Moed tonen' gaat over 'in een complexe tijd en maatschappij een eigenzinnige en standvastige koers varen'. Een koers waar 'harten van leerlingen en medewerkers sneller van gaan kloppen'. Ons Nederlandse woord 'lef' in de betekenis van 'eigenzinnig' en 'moed' is afgeleid van 'Lev'.

LEV staat ook voor Leren En Vertrouwen. De Stichting PCO LEV wil de leerlingen stimuleren en motiveren om hun talenten te ontdekken. Dat doen wij door hen te leren leren in een veilige, maar zeker ook uitdagende omgeving. Vertrouwen wil zeggen dat onze kinderen zich ontwikkelen in een veilige schoolomgeving, waarin het geloof in de ander en de Ander centraal staat. Ouders mogen er op vertrouwen dat hun kinderen bij ons in goede handen zijn. Medewerkers mogen vertrouwen dat de SPCO LEV een goed werkgever is.

SPCO LEV heeft hart voor hoogwaardig onderwijs, voor nieuwsgierige leerlingen, voor leergierige medewerkers en voor allen die bij onze Stichting betrokken zijn.

In het koersdocument worden de ambities van de SPCO LEV beschreven en worden richtinggevende uitspraken gedaan over het beleid voor de komende vier jaar.

Dit schoolplan, dat geënt is op het koersdocument van LEV richt zich voornamelijk op drie belangrijke veranderonderwerpen voor het komende jaar. Deze thema's worden voortdurend geëvalueerd en bijgesteld. Op die manier werken we systematisch aan ons kwaliteitsbeleid. Daarnaast beschrijft het onze ambities voor de komende vier jaar.

Cees de Graaf
Daniëlle de Jong

2. Visie en kwaliteitsbeleid

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste elementen uit het strategisch beleidsplan van LEV weergegeven die van belang zijn voor onze school.

2.1 Missie en Visie van SPCO LEV

Missie

De SPCO LEV is een Stichting die zich ten doel stelt om protestants christelijk basisonderwijs aan te bieden. Voor de komende vier jaren wil de SPCO LEV haar opdracht samenvatten onder de volgende slogan:

Geworteld en gevleugeld

De SPCO LEV staat in de protestants christelijke traditie. Daarin is zij geworteld. SPCO LEV wordt gevoed door de bron, dat is de bijbel. Gevleugeld straalt ambitie uit, beweging en dynamiek.

Wij willen onze leerlingen vaardigheden bieden om stevig te kunnen staan in de maatschappij, zodat zij met lef zichzelf zien en worden gezien en gewaardeerd.

Visie

De SPCO LEV staat midden in de samenleving en heeft veel te bieden voor Boskoop en Waddinxveen. De SPCO LEV geeft kinderen bagage mee waarvan wij vinden dat zij dat nodig hebben om zelfstandig en volwaardig deel te nemen aan de samenleving, zodat zij na hun schooltijd hun vleugels uit kunnen slaan. LEV daagt leerlingen uit om hun talenten te gaan ontdekken en helpt leerlingen die talenten verder te ontplooiën. LEV is geïnspireerd door de bijbel en het christelijk geloof. De toegevoegde waarde om te kiezen voor onderwijs bij de SPCO LEV ligt dan ook in haar identiteit, waarin waarden als respect, verantwoordelijkheid en zorg voor elkaar richtinggevend zijn.

De SPCO LEV wil een goed werkgever zijn en daarom biedt de SPCO LEV haar werknemers de mogelijkheid zich professioneel te blijven scholen, zodat zij enthousiast blijven in hun vak. LEV stimuleert mobiliteit vanuit ambitie, beweging en dynamiek. LEV is een Stichting waar je aan elkaar leert.

Onze visie samengevat op het niveau van de leerling, de leerkracht, de ouder, de directeur en de bestuurder:

SPCO LEV gunt haar leerlingen dat zij:

- Hun talenten kennen en ontwikkelen;
- In staat zijn om in de veelheid van aanbod keuzes te kunnen maken;
- Leren aan elkaar; (daar zit uitwisseling in en relatie)
- Aan het einde van de basisschooltijd kunnen zeggen 'ik heb een fijne tijd gehad, ik heb veel bagage meegekregen en ik heb geleerd om te leren'.

Dit betekent voor de ouders dat zij van SPCO LEV mogen verwachten en er op mogen vertrouwen:

- Dat hun kinderen op de scholen van SPCO LEV in goede handen zijn;
- Dat onze leerkrachten er alles aan doen om hun kinderen een goede basisschooltijd te geven;
- Dat zij goed geïnformeerd worden over het wel en wee van hun kinderen;
- Dat zij gastvrij op school worden behandeld;
- Dat zijzelf ook met respect omgaan met de medewerkers van de SPCO LEV.

Dit betekent voor onze leerkrachten dat zij:

- Kennis en vaardigheden meegeven aan leerlingen en inspelen op de talenten en leerbehoefte van de individuele leerling;
- Een rijk aanbod van onderwijsmateriaal aanbieden;
- Nieuwsgierig zijn naar hun leerlingen;
- Een positieve grondhouding hebben die gericht is op ontwikkeling en door hun positieve mentale instelling beseffen dat zij 'het verschil kunnen maken';
- Graag leren en een onderzoekende houding hebben;
- Het onderwijs zo vormgeven dat de leerlingen geprikkeld worden om samen te gaan werken, samen te leren ontdekken en samen te presteren;
- Zelf ook hun talenten en passies tot hun recht laten komen in en buiten de school.

Dit betekent voor haar directeuren dat zij:

- Voldoende faciliteiten weten te bieden om aan dat onderwijs gestalte te kunnen geven;
- Een veilig klimaat realiseren waarin medewerkers tot hun recht komen en zich uitgedaagd voelen om zicht verder te ontwikkelen;
- Zelf ook een lerende en onderzoekende houding hebben;
- Gericht zijn op de ander en dus ook leren aan elkaar.

Dit betekent voor de bestuurder dat hij:

- Voldoende faciliteiten biedt om goed en christelijk onderwijs mogelijk te maken;
- Een lerende omgeving creëert; we leren immers 'aan elkaar';
- Zelf ook die lerende en onderzoekende houding heeft.

2.2 De strategie van LEV

De strategische doelen van SPCO LEV ten aanzien van de hoofddomeinen onderwijs, identiteit en personeel zijn voor de komende jaren als volgt samengevat:

- De SPCO LEV heeft een professionele cultuur die herkenbaar is bij al haar medewerkers. Die attitude is zichtbaar in gedrag en in communicatie. Onze normen en waarden zijn daarbij het uitgangspunt. Deze uitgangspunten zijn mede geworteld in de protestants christelijke traditie.
- De SPCO LEV is een lerende organisatie vanuit de gedachte dat je in gezamenlijkheid tot leren kan komen. Resultaten bij SPCO LEV geven feedback over ons eigen handelen.
- De SPCO LEV heeft een helder kwaliteitsbeleid dat uitgerold is over de gehele organisatie.

- Vanuit de wetenschap dat schoolleiders het verschil maken, een omgeving weten te creëren waarin de organisatie tot leren komt, zijn onze schoolleiders geregistreerde schoolleiders en voldoen ze aan criteria om als schoolleider geregistreerd te blijven.
- Onze schoolleiders zijn ambitieus, denken school overstijgend, denken LEV.
- Onze leerkrachten zijn professionals, zij 'leren aan elkaar', werken dagelijks aan hun professie door op de hoogte te zijn van actuele onderwijs veranderingen en weten hun kennis te delen. Ze hebben een onderzoekende houding, zijn vragend ingesteld. Ze weten een optimaal leerklimaat te scheppen in de groep, in de school en in alle lagen van de organisatie.
- Binnen de SPCO LEV scholen zijn leerwerkgemeenschappen actief. Alle SPCO LEV scholen zijn gecertificeerde 'opleidingsscholen'.
- SPCO LEV biedt elk kind onderwijs dat aansluit bij eigen mogelijkheden en talenten naast de maatschappelijke vaardigheden die van ze gevraagd worden. Binnen 'passend onderwijs' werken we daarom ook samen met scholen in de wijk en de regio.
- De SPCO LEV en haar scholen zoeken ten behoeve van hun onderwijs actief verbinding met de samenleving.
- Leren doe je samen; onze leerlingen zijn allereerst kinderen van ouders en leerlingen van de school en leerlingen van SPCO LEV.

2.3 Missie en Visie Immanuelschool

Missie van de Immanuelschool

Elke dag leren met plezier!

Daar willen we voor gaan. Het is voor ons vanzelfsprekend dat we ons inzetten om de leerlingen zoveel mogelijk te leren; maar we willen meer dan goede cijfers. We zetten ons in om de kinderen zichzelf, de ander en de wereld om hen heen te leren kennen. De Immanuelschool wil een plek zijn waar ieder kind uitgedaagd wordt om zijn kwaliteiten en talenten optimaal te ontwikkelen. Een plek waar het een plezier is om te leren.

Jij bent belangrijk: Je mag er zijn zoals je bent! Wat kun je allemaal? Wat wil je? Waar liggen jouw grenzen? Hoe graag wil je?

De ander is belangrijk: Ken je de ander? Wat kan ik voor je doen? Wil je mij helpen? Waarom doe je dat zo? Wat kunnen we van elkaar leren?

De wereld om je heen is belangrijk. De wereld is groot, ik wijs je de weg! Wil je wat weten, we zoeken het samen op!

De Immanuelschool is een christelijke school. We laten ons inspireren door het verhaal van Jezus waarin liefde, vergeving en omzien naar elkaar zichtbaar wordt. Wij zijn een open christelijke school. Iedereen die onze christelijke identiteit respecteert is van harte welkom.

Visie van de Immanuelschool

Wij zien het op de Immanuelschool als onze passie om kinderen gedurende een aantal jaren te begeleiden bij hun groei richting volwassenheid. Volwassen zijn betekent dat je zelfstandig in het leven kunt staan, dat je jezelf kunt sturen en reguleren bij de vragen die elke dag op je af komen. Daarvoor is het nodig dat kinderen zichzelf kennen, dat ze weten wat ze kunnen en wat ze willen leren. Door op je eigen gedrag te reflecteren is het mogelijk de juiste beslissingen te nemen en om uiteindelijk goed te functioneren. Wij zijn er van overtuigd dat zelfkennis, zelfvertrouwen en

vertrouwen in anderen, voorwaarden om deze zelfstandigheid te bereiken. We leren, denken en leven graag vanuit de mogelijkheden van het kind.

Pedagogische visie:

Om van elkaar te leren zijn: vertrouwen, eerlijkheid en veiligheid onmisbaar. De Immanuelschool wil een plek zijn waar ieder kind zichzelf mag zijn en waar het wordt uitgedaagd zijn grenzen te verleggen. We vinden het van wezenlijk belang dat kinderen leren functioneren in een groep. De Kanjertraining is voor ons daarom een belangrijk onderdeel van ons onderwijs.

Bij de begeleiding en opvoeding van onze leerlingen is de samenwerking met ouders noodzakelijk. Openheid en eerlijkheid zijn in die samenwerking essentieel.

Kernwaarden: Veiligheid, erkenning, gezien worden

Onderwijskundige visie:

Leren gaat op verschillende manieren.

In de klas wordt lesgegeven op verschillende niveaus. Zo willen we ieder kind de aandacht en instructie geven die het verdient. Daarnaast leren we kinderen coöperatief te leren omdat we weten dat, 'van en met elkaar leren' de meest effectieve vorm van leren is. Daarbij is zelfstandigheid een onmisbare vaardigheid. Door actief leren zijn kinderen betrokken op hun eigen leerproces. Ze hebben zelfinzicht, ze kennen hun eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten en zijn ambitieus om de volgende stap te maken. De leerkracht is in dit proces zowel aanjager als begeleider.

Onze samenleving is steeds meer een kennissamenleving. Internet is voortdurend onder handbereik. Digitale netwerken maken een belangrijk deel uit van het leven van onze leerlingen. Daar liggen grote kansen voor hen. Wij zien het als onze taak kinderen wegwijs te maken in de digitale wereld en hen te leren, op verantwoordelijke wijze hierin te functioneren.

Kernwaarden: Verantwoordelijk, ambitieus, enthousiast

2.4 Drie hoofdthema's van de Immanuelschool

Om deze visie te realiseren willen we ons het komende jaar richten op de volgende drie grote veranderonderwerpen:

1. **De school als lerende organisatie door ontwikkelen, het versterken van de professionele cultuur.**
Dit doen we door de inzet van onze onderwijsspecialisten voor ict, taal en lezen, rekenen en gedrag.
2. **Ontwikkelen van een sterke zorgstructuur en een inspirerende zorgcultuur.**
3. **We kiezen een nieuwe methode voor de zaakvakken. Bij de keuze voor deze methode willen we ruimte geven voor onder andere 21 century skills, eigenaarschap en executieve vaardigheden.**

3. Onderwijskundig beleid

3.1 De leidende principes van LEV

De SPCO LEV staat voor goed onderwijs, waarbij christelijke waarden en normen worden uitgedragen. Zij vervult een belangrijke rol in haar maatschappelijke omgeving en kiest bewust om in die omgeving antwoorden te geven op nieuwe ontwikkelingen. De scholen hebben een centrale rol in de samenleving.

Een overheid die sterk de nadruk legt op verbeteren van opbrengsten en verantwoording, activeert de school om opnieuw naar de eigen overtuigingen te kijken: doen wij de goede dingen en doen we die goed? Het doet de SPCO LEV bewust stilstaan bij de vraag wat wij verstaan onder kwalitatief goed onderwijs en hoe wij resultaten definiëren. Wij zien deze meer opbrengst- en handelingsgerichte benadering als een kans om bewuster aan te sluiten bij behoeften en talenten van onze leerlingen. Daarmee streeft de SPCO LEV naar een optimale balans tussen 'leren en ontwikkelen'. Zoals eerder gezegd, willen wij in een complexe samenleving, na 8 jaar basisonderwijs, onze leerlingen graag horen zeggen: 'Wij hebben een fijne tijd gehad'.

Samenvattend kunnen we stellen dat we met onze scholen en onze Stichting goed op weg zijn, maar dat de zoektocht door moet gaan om de organisatie zo goed mogelijk te laten functioneren in de toekomst.

Het koersdocument van SPCO en dit schoolplan getuigen van deze inzet.

3.2 Beschrijving school en leerling populatie

De Immanuelschool heeft een managementteam, bestaande uit de directeur, directeur in opleiding en twee Intern Begeleiders. De eindverantwoording berust bij de directeur. De directeur legt verantwoording af aan de algemeen directeur van de stichting.

Op de Immanuelschool zijn 34 mensen werkzaam: een directeur, een directeur i.o., twee intern begeleiders, een remedial teacher, 22 groepsleerkrachten, een vakdocent bewegingsonderwijs vier onderwijsassistenten, een administratief medewerkster en een conciërge. Op onze school hebben tien mensen een fulltime aanstelling. De GGL van het team is in 2018: 43,8

De school is in de zomer van 2015 gestart in een nieuw, modern gebouw in het centrum van Boskoop. Een school met zestien lokalen, een gymzaal veel ruimte voor werkgroepjes buiten de klas, alle technische voorwaarden om met een modern computernetwerk te werken en een ruim schoolplein. In ons gebouw werken we samen met Stichting Junis. Zij verzorgen peuterspeelzaal werk, BSO en kinderdagverblijf.

Sinds het schooljaar 2015-2016 werken we met een continuooster. De Immanuelschool heeft veel berokken ouders. De ouderraad en de MR zijn zeer betrokken bij de activiteiten en de ontwikkelingen van de school. De school heeft ruim 370 leerlingen uit heel Boskoop. Onze populatie is een eerlijke dwarsdoorsnee van de Boskoopse bevolking. 'Echte Boskopers', import, een groep allochtone, vooral Marokkaanse, gezinnen en tegenwoordig ook een kleine maar groeiende groep Poolse gezinnen.

3.3 Consequentie leerling-populatie voor ons onderwijs

Sinds de Taalunie, in de jaren 90, Boskoop als taalarm gebied heeft gemarkeerd, krijgt het taalonderwijs extra aandacht. In eerste plaats in de laagste groepen maar ook in de hogere groepen is er extra tijd gereserveerd voor Taal-, spelling-, woordenschat-, en begrijpend leesonderwijs.

3.4 Schoolondersteuningsprofiel

De school voldoet aan de eisen die het Samenwerkingsverband stelt aan de basisondersteuning. Er is een aanbod voor preventieve en licht curatieve interventies.

De school heeft een talentbegeleider die het onderwijs aan de meer begaafde leerlingen coördineert. Zij coördineert ook de activiteiten m.b.t. de plusklas. Daarnaast is er een docent die motorische remedial teaching geeft, en een Kanjercoach die leerlingen begeleidt die in hun sociaal emotionele ontwikkeling hulp nodig hebben.

4. Personeelsbeleid SPCO LEV

4.1 Leidende principes van LEV

Goed personeel is de basis voor goed onderwijs. De teamleden bepalen in hoge mate de kwaliteit van het primaire proces. Dat vergt zorg voor en investering in een hoogwaardig personeelsbeleid. Het bestuur houdt zich aan de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het primair onderwijs.

SPCO LEV heeft haar personeelsbeleid vastgelegd in het Integraal Personeelsbeleidsplan (IPB). Dit plan wordt regelmatig bijgesteld. LEV volgt de actualiteit van het personeelsbeleid en doet regelmatig voorstellen aan de directies en de GMR met als doel het IPB-plan actueel te houden.

In het IPB zijn o.a. opgenomen de doelen van het personeelsbeleid, sociale afspraken, begeleiding van personeel, de gesprekscyclus, deskundigheidsbevordering, mobiliteitsbevordering, taakbeleid en rechtspositioneel beleid.

Voor al deze onderwerpen verwijzen we hier dan ook naar het IPB.

4.2 Professionalisering

Er vindt jaarlijks teamgerichte scholing plaats -gekoppeld aan de schoolontwikkeling- en individuele scholing. Deze laatste is veelal ook gerelateerd aan de schoolontwikkeling.

Tijdens de POP- en beoordelingsgesprekken is professionalisering en individuele scholing altijd een gespreksonderwerp. Er wordt dan besproken welke specifieke scholing en ondersteuning gewenst is.

Op onze school willen we 'de school als lerende organisatie' meer inhoud geven. Daarbij willen we onder andere de collegiale consultaties verder uitbreiden en verankeren binnen de organisatie. Binnen SPCO LEV leren we immers aan elkaar.

Naast cursussen vindt begeleiding/professionele ontwikkeling van de leerkrachten op groepsniveau plaats door de intern begeleiders en de directie. Zij zijn in staat om de voortgang van de leerlingen en de onderwijskundige kwaliteiten van de leerkrachten te monitoren en te coachen. De directeur bezoekt de leerkrachten minimaal 1 keer per schooljaar in de klas. Daarbij is vooraf door de leerkracht een POP-formulier ingevuld, waarop is aangegeven wat sterke punten zijn en waar de ontwikkelpunten liggen. Het is nadrukkelijk de bedoeling om deze groepsbezoeken te koppelen aan de ontwikkeling van de competenties van de leerkrachten.

Zie voor begeleiding van beginnende leerkrachten de pagina's begeleidingsplan nieuwe personeelsleden, zoals dat is opgenomen in het IPB.

4.3 Taakbeleid

De SPCO LEV heeft haar taakbeleid vastgelegd in het document 'arbeidsduur, formatie en taakbeleid'. Aan het begin van elk schooljaar vindt een evaluatie plaats en wordt een nieuwe

taakverdeling vastgesteld. De werktijdfactor van een werknemer is daarbij bepalend voor het aantal uren waarvoor taken moeten worden vervuld. In het beheersen van de taakbelasting van het personeel ziet de directie toe op een zo evenredig mogelijke spreiding van de werkzaamheden over het jaar, de week en de dag en op een zo evenwichtig mogelijke taakbelasting van de individuele personeelsleden.

5. Kwaliteitsbeleid

5.1 Uitgangspunten en achtergronden

Onze school werkt continu aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. We doen dit planmatig en cyclisch. Dit schooljaarplan maakt onderdeel uit van die cyclus. Jaarlijks bekijken we welke verbeteringen zijn bereikt en welke vervolgstappen er nodig zijn. Deze cyclus wordt geïntervenieerd door kwaliteitsmetingen. Dat kan zijn een analyse van onze leerresultaten, een tevredenheidspeiling of een inspectiebezoek.

5.2 Het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs

De bewaking van de onderwijskwaliteit doen we als volgt:

- Half-jaarlijks analyseren de directie en Interne Begeleider onze behaalde leerresultaten op schoolniveau en bespreken deze met het team. Deze analyse vindt plaats n.a.v. de toetsrondes van de cito-toetsen. Bij de analyse leggen we de resultaten naast de inspectienormen en beoordelen we aan de hand van de vaardigheidsgroei het leerrendement dat wij bereiken met onze leerlingen. Er worden verbeterpunten bedacht en acties die daarvoor nodig zijn besproken.
- De directeur houdt met elke leerkracht een gesprekscyclus, bestaande uit: een POPgesprek een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek. In het POPgesprek ligt de nadruk op de betrokkenheid van de leerkracht op het schoolplan en de eigen ontwikkeling. In de aanloop naar dit gesprek woont de directeur minimaal één keer een les bij.
- Om de twee jaar nemen we tevredenheidspeilingen af onder ouders, leerkrachten en leerlingen.
- De Algemeen Directeur van de Stichting houdt jaarlijks een gesprek met de directie. Tijdens dat gesprek worden een aantal kwaliteitsindicatoren besproken, die de adviseur verzameld heeft.

5.3 Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs

Aan de hand van de uitkomsten van de schoolanalyse wordt bepaald welke verbeteronderwerpen de aandacht behoeven. Meestentijds zullen dit geen heel nieuwe verbeteronderwerpen zijn, maar zal dit leiden tot een aanpassing van de al geplande verbeteronderwerpen. Dat past binnen het gedachtengoed van Continuous Improvement en de PDSA-cyclus.

5.4 Het borgen van de kwaliteit van het onderwijs

Alle verbeteringen leiden uiteindelijk tot een verandering in werkwijze, didactiek of leerstofaanbod. Deze veranderingen worden geborgd door (ver-)nieuwe afspraken vast te leggen in de diverse schooldocumenten.

6. Schoolanalyse

6.1. Resultaten

Bij de Cito-eindtoets zijn de scores als volgt:

	Gemiddelde standaardscore	Score Immanuel
2015	534,9	534,9
2016	534,6	532
2017	535,2	532
2018	534,9	533,4

In de afgelopen jaren hebben we een aantal keer onder de norm gescoord. De inspectie heeft ons op grond van de tussenopbrengsten een voldoende gegeven, het Basisarrangement.

6.2. Inspectierapport

In het voorjaar 2014 bezocht de inspectie de school in het kader van een steekproef. 'De inspectie concludeert dat de kwaliteit van het onderwijs op de Immanuelschool op de onderzochte onderdelen op orde is. Uit het onderzoek is gebleken dat de school op het gebied van de zorg een aantal aandachtspunten heeft, te weten:

- Opbrengsten
- Doorgaande lijn in klassenmanagement
- Planmatigheid van de zorg

Het toegekende basisarrangement blijft gehandhaafd.

7. Ontwikkeldoelen:

We kiezen als school voor de komende jaren drie grote ontwikkelonderwerpen. Dit zijn onderwerpen die ons als school in zijn geheel naar een hoger niveau moeten tillen. Het eerste onderwerp wordt in de hele Stichting gevoerd. Een professionele cultuur. Dit is een onderwerp dat zijn oorsprong vindt in de PTP en in de nascholing die in het directieoverleg heeft plaatsgevonden. Het tweede en derde onderwerp vloeien direct voort uit de ontwikkelingen binnen de school.

De drie grote veranderonderwerpen zijn:

- Professionele cultuur
- Opzetten zorgstructuur en zorgcultuur
- Zaakvakken