



**Prinses
Ireneschool** **Schoolplan 2019-2023**



0. Inhoudsopgave

0. Inleiding

0.1. Doel schoolplan	4
0.2. Totstandkoming	4
0.3. Samenhang met andere documenten	5
0.4. Vaststelling	6

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding	7
1.2. De missie	7
1.3. De visie	7
1.4. Strategieën	8

2. De opdracht van onze school

2.1. Inleiding	9
2.2. Onze missie	9
2.3. Onze visie	9
2.4. Interne en externe analyse	10
2.5. Kwalitatief doel (hoofdambitie)	11
2.6. Kwantitatieve doelen	12
2.7. Strategieën	13
2.8. Meetpunten	13
2.9. Schoolplan op 1A4	15

3. Onderwijskundig beleid

3.1. Inleiding	16
3.2. Wettelijke opdracht van het onderwijs	16
3.2.1. Doorlopende leerlijn	
3.2.2. Burgerschapsonderwijs	
3.2.3. Ontwikkeling in beeld	
3.2.4. Onderwijstijd	
3.2.5. Anderstaligen	
3.2.6. Sponsoring	
3.3. Kerndoelen en referentieniveaus	18

3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften	19
3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen	21
3.6. Veiligheid	22
3.7. Pedagogisch en didactisch klimaat	22

4. Personeelsbeleid

4.0. Een evenredige vertegenwoordiging in samenhang in de schoolleiding	24
4.1. Visie op personeel	24
4.1.1. Vakinhoudelijke bekwaamheid	
4.1.2. Vakdidactische bekwaamheid	
4.1.3. Pedagogische bekwaamheid	
4.2. Hoe de school zicht heeft op de bekwaamheden en de professionele ontwikkeling van de teamleden	25
4.3. Hoe we werken aan de bekwaamheden en de professionele ontwikkeling	26
4.4. Bekwaamheid en kwalificatie	27
4.5. Meerjarenplanning	27

5. Kwaliteitszorg

5.1. Inleiding	28
5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren	29
5.2.1. Identiteit	
5.2.2. Socialisatie	
5.2.3. Persoonsvorming	
5.2.4. Kwalificatie	
5.3. Zicht op onderwijskwaliteit	32
5.3.1. Inleiding	
5.3.2. Hulpmiddelen en werkwijzen	
5.3.3. Hoe we zicht krijgen op merkbare opbrengsten.	
5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit	35
5.4.1. Wat we vragen van onze medewerkers in hun didactisch en pedagogisch handelen en hun bijdrage aan school/onderwijsontwikkeling.	
5.4.2. Wat het werken aan onderwijskwaliteit aan leiderschapstijl(en) vraagt op verschillende niveaus in de organisatie.	
5.4.3. Hoe we de maatschappelijke omgeving en ouders bij ons onderwijs betrekken.	
5.4.4. Wat voor schoolgebouw en materiaal we nodig hebben om onderwijs kwaliteit te kunnen bieden.	

5.4.5. Wat het werken aan kwaliteit van het handelen van ons bestuur, de bestuurlijke staf en van de schoolleiders vraagt.

5.4.6. Hoe we ervoor zorgen dat onze mensen en middelen zo worden ingezet dat het de onderwijskwaliteit verder verbetert.

5.5. Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

38

Bijlagen

- 1 Schoolplan op 1 A4
- 2 Overzicht van de Inspectie

0. Inleiding

0.1. Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2019-2023.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur, welke is samengevat in hoofdstuk 1. Hoofdstuk 2 gaat over het onderwijs op onze school en hoe we dat verder willen ontwikkelen in de periode van 2019-2023. Dit hoofdstuk is vertaald naar een 'schoolplan op 1 A4', dat ons helpt om onze richting en focus scherp te houden. Dit plan is terug te vinden als bijlage.

In hoofdstuk 3 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de Inspectie heeft gesteld. Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

0.2. Totstandkoming

We hebben als team de missie en visie herijkt tijdens een teamoverleg. Op basis daarvan hebben we onze doelen voor 2023 geformuleerd en de strategieën geselecteerd waarmee we onze visie in de jaren 2019 tot 2023 willen realiseren.

Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school.
- De meest recente inspectierapporten.
- Het audit rapport van november 2018.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
- Analyses van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.
- Enquête MR uit 2018.

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategieën, die voor ons team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door de managementrapportage. Deze rapportage vindt tweemaal per jaar plaats.

0.3. Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2019-2023 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan. In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- kwaliteitshandboek
- integraal personeelsbeleidsplan
- schoolgids
- schoolondersteuningsplan
- ondersteuningsplan samenwerkingsverband
- jaarplan
- schoolveiligheidsplan
- cultuurbeleidsplan
- ict beleidsplan
- analyse schoolpopulatie
- analysedocument toetsresultaten leerlingvolgsysteem
- sponsorbeleid

0.4. Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. 12-06-2019

C.J. Sturm directeur



De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 18-6-2019

E. Cadders voorzitter van de MR.



Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. 01-07-2019

R.H. Vis Voorzitter van het bestuur van Albero



1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een bottom up proces de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Alle teams hebben hierbij hun inbreng gehad. Het Strategisch beleidsplan (SBP) is kaderstellend voor het op te stellen schoolplan van onze school.

Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen is hierover overlegd met het directieberaad, de GMR en de Raad van Toezicht en hebben teams de gelegenheid gehad adviezen uit te brengen.

De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2019-2023.

Hetgeen hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid.

1.2. De missie

De scholen van Albero bieden vanuit respect en vertrouwen duurzaam onderwijs aan, waarbij dit onderwijs interessant, boeiend, motiverend, uitdagend en betekenisvol is, gelijke kansen biedt aan alle kinderen en voorbereidt op de toekomst. Het onderwijs wordt door professionele medewerkers verzorgd in een gezonde, veilige en passen speel- en leeromgeving. De eigen identiteit van de afzonderlijke scholen is leidend.

1.3. De visie

- Albero is een professionele organisatie voor primair onderwijs. Scholen verzorgen kwalitatief hoogwaardig onderwijs vanuit de eigen, schoolgebonden identiteit en met respect voor de identiteit van andere scholen.
- De medewerkers van Albero zijn professionals, die vanuit een collectieve verantwoordelijkheid, gericht zijn op de ontwikkeling van leerlingen vanuit hoge verwachtingen en moreel besef. Zij delen expertise via collegiale consultatie, netwerken, kenniskringen en relevante social media, teneinde de kwaliteit van het onderwijs voortdurend te ontwikkelen. Zij maken gebruik van interne en externe scholingsmogelijkheden, zowel individueel als in teamverband. Kernbegrippen hierbij zijn “professionele ruimte” en “een leven lang leren”.
- Albero voert een gezond en duurzaam financieel beleid, om nu en in de toekomst hoogwaardig onderwijs te kunnen verzorgen voor alle kinderen in de regio.
- De scholen van Albero zijn gevestigd in duurzame, goed onderhouden gebouwen. Gebouw en omgeving vormen een stimulans om te komen tot spelen en leren.
- Als lerende organisaties richten de scholen van Albero zich op de omgeving en anticiperen proactief op ontwikkelingen in de maatschappij.
- Albero als geheel is een lerende organisatie. De stichting werkt proactief samen met andere organisaties op lokaal, regionaal en landelijk niveau.
- Albero speelt een belangrijke rol in en voor de regio.
- De interne en externe communicatie staat altijd in het belang van het kind. Dit vraagt van iedereen betrokkenheid, openheid, transparantie en een proactieve houding.
- Albero is een professionele organisatie, waarbij de belangen van kinderen, ouders en medewerkers centraal staan.

1.4. Strategische keuzes

De negen visie-statements zijn uitgewerkt in de beleidsterreinen onderwijs, personeel, financiën, huisvesting en organisatie. De ontwikkelrichting van de stichting wordt hierbij per beleidsterrein beschreven aan de hand van “sleutels tot verandering”:

- | | |
|-----------------------------|--|
| Beleidsterrein onderwijs: | <ul style="list-style-type: none">- inclusiever onderwijs;- mediawijsheid;- kwaliteitsbeleid;- talentontwikkeling;- pedagogisch handelen. |
| beleidsterrein personeel: | <ul style="list-style-type: none">- HRM-beleid in 4 kwadranten;- professioneel kapitaal;- intervisie en (zelf)reflectie;- persoonlijke meesterschap;- teamleren. |
| beleidsterrein financiën: | <ul style="list-style-type: none">- professionalisering;- duurzame bedrijfsvoering;- herijken beleid;- planning en control. |
| beleidsterrein huisvesting: | <ul style="list-style-type: none">- totaalpakket exploitatie en beheer;- uitdagende werk- en leeromgeving;- verbinden binnen en buiten;- duurzaamheid. |
| beleidsterrein organisatie: | <ul style="list-style-type: none">- communicatie;- IKC-ontwikkeling;- primair onderwijs - voortgezet onderwijs;- onderwijs - zorg;- kwaliteitsbeleid. |

De sleutels tot verandering worden vertaald in jaarplannen waar activiteiten in opgenomen worden om de gewenste veranderingen te realiseren.

2. De opdracht van onze school

2.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam tijdens een studiedag getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid.

Daarnaast is een interne en externe analyse (SWOT) van onze school uitgevoerd. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst.

In november 2018 heeft de school een interne Audit ondergaan. In de rapportage van deze Audit worden een aantal aanbevelingen gedaan. Tevens heeft de MR in de zomer van 2018 een aantal ouders geïnterviewd en van de bevindingen een rapportage gemaakt.

Al deze gegevens samen zijn gebruikt om de meest passende strategieën te kiezen voor de komende vier jaar.

2.2. Onze missie

Je mag zijn wie je bent en we zien het als ons missie om jou als mooi mens te ondersteunen bij jouw ontwikkeling.

2.3. Onze visie

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

We zijn een eigentijdse, open Christelijke basisschool waar iedereen, die achter onze normen en waarden staat, welkom is. We handelen vanuit respect voor de ander en andere levensbeschouwelijke overtuigingen.

We starten de schooldag met een dagopening. We gebruiken hiervoor de methode Trefwoord. In Trefwoord staat de leefwereld van kinderen centraal. Kinderen worden uitgedaagd om aan de hand van eigentijdse verhalen en Bijbelverhalen na te denken over levensbeschouwelijke thema's. Aan het eind van de schooldag wordt deze afgesloten met een gebed of gedicht. Daarnaast besteden we aandacht aan de Christelijke feestdagen meestal in de vorm van een viering.

We werken vanuit 4 kernwaarden: veiligheid, bloei, creativiteit en plezier.

- **Veiligheid:**
 - We vinden het belangrijk dat een kind zich snel thuis voelt op school. Vanuit een gevoel van veiligheid kan het kind vrijuit tot ontwikkeling komen.
 - Je mag zijn wie je bent en je bent mooi zoals je bent.
 - We werken met duidelijke afspraken en benaderen kinderen vanuit positiviteit.
 - We benoemen gewenst gedrag als we elkaar aanspreken.

- **Bloei:**
 - Om een kind tot bloei te zien komen, is een van de mooiste facetten van ons vak. Om dit te bereiken, is het belangrijk dat we aansluiten bij het talent van het kind. Bij alle vakken zetten we creativiteit, spel, beweging en muziek in om kinderen tot bloei te laten komen.
 - We kennen de talenten van de kinderen en van elkaar en maken hier gebruik van in ons onderwijs aan de kinderen en bij de schoolontwikkeling.

“Real learning only happens when you are in the groove with your talents” (Jef Staes)

- **Creativiteit:**
 - We hanteren verschillende manieren waarmee we de diversiteit van kunst en kunstzinnige werkvormen koppelen aan inzichten over leren.
 - We betrekken kunst, natuur en techniek, beweging en de wereld om ons heen in ons onderwijs en passen diverse kunstzinnige werkvormen toe in het leerproces, om vorm te geven aan leren en leven vanuit het totale wezen. (hoofd, hart en handen)
 - Leerstof krijgt vorm op verschillende manieren en hierdoor komen kinderen dichter bij hun eigen leerstijl.
 - We stimuleren kinderen om hun creativiteit te ontdekken en toe te passen.

- **Plezier:**
 - We zien veel stralende kinderen op school. Kinderen komen graag naar onze school. Plezier hebben in wat je doet maakt dat je betrokken bent en dat je wilt leren.
 - Kinderen zijn betrokken bij hun onderwijs. Ze zijn in staat eigen elementen toe te voegen aan het aanbod. We zijn ons bewust van de betrokkenheids bevorderende factoren en creëren daarmee een omgeving waarin de betrokkenheid gestimuleerd wordt.
 - We bieden kinderen een passend aanbod waarbij we bewust rekening houden met kinderen die meer instructie nodig hebben en kinderen die meer uitdaging nodig hebben.

2.4. Interne en externe analyse

Tijdens een teambijeenkomst hebben we met elkaar een SWOT ingevuld. Met deze analyse hebben we positie van de school vastgesteld. Per gebied (sterk, zwak, kans, bedreiging) hebben we een top drie van de, in onze ogen relevante, belangrijkste factoren gemaakt. Als vervolg op de SWOT hebben we een confrontatiematrix gemaakt. Het gaat er daarbij om op welke wijze we onze sterktes kunnen inzetten om bedreigingen tegen te gaan of hoe we kansen kunnen benutten om zwaktes te versterken. De uitkomsten hiervan zijn verwerkt in de strategieën.

De belangrijkste factoren van de interne analyse:

Sterke punten van onze school	“Zwakke” of ontwikkelpunten van onze school
1 pedagogisch klimaat	1 gedeeld ‘eigenaarschap’ van leerlingen
2 samenstelling team	2 enthousiasme -> moeilijk keuzes maken
3 zichtbare visie	3 doorgaande leerlijnen cultuur, hoeken, sociale vaardigheden en uitdagend aanbod

De belangrijkste factoren (waar we geen invloed op hebben) van de externe analyse:

Kans voor onze school	Bedreiging voor onze school
1 samenwerking VVE en VO	1 werkdruk
2 nieuwbouwwijken	2 lerarentekort -> kwalitatief goede medewerkers
3 de ligging in de wijk/stad	3 veranderende factoren in de omgeving van jonge kinderen die hun ontwikkeling beïnvloeden

In de confrontatiematrix hebben we gekeken hoe we onze sterktes kunnen gebruiken om een bedreiging weg te nemen en op welke wijze kansen benut kunnen worden om een zwakte te versterken. We kwamen tot de volgende

1. Onze sterke en zichtbare visie op ouderbetrokkenheid levert samen met de goede samenwerking met de kinderopvangorganisaties kansen op om sneller te signaleren en in te spelen op de specifieke onderwijsbehoeften van onze toekomstige leerlingen. Daardoor bereiken we dat we snel actie kunnen ondernemen om te voorkomen dat hun ontwikkeling al vroegtijdig verstoord wordt.
2. In het team is veel expertise aanwezig op verschillende gebieden (talenten). Door momenten te organiseren dat we dit kunnen delen (gesprekken, collegiale consultatie, flictsbezoeken) kunnen we de ervaren werkdruk verminderen. Niet ieder hoeft het wiel uit te vinden en delen van successen levert meer energie op dan het kost.

Bovenstaande geeft inspiratie voor het kwalitatief doel en geeft richting aan de strategieën.

2.5. Vertaling van onze visie naar een kwalitatief doel (hoofdambitie)

Als we onze visie vertalen naar een kwalitatief doel dan luidt dit voor onze school als volgt:

“Kinderen kunnen zich op onze school optimaal ontwikkelen binnen een veilig, gestructureerd en positief groepsklimaat waar elk kind echt wordt gezien. We sluiten daarbij aan bij de verschillen tussen kinderen, de beleving, behoeftes en ervaringen van kinderen. Die kennen we vanuit betrokkenheid bij ieder kind en zijn/haar ouders. We maken hierbij gebruik van betekenisvol boeiend onderwijs, afwisselende werkvormen en spelend leren in een rijke omgeving.

Dit doen we met een plezierig samenwerkend en deskundig team dat zich wil ontwikkelen om haar expertise te vergroten, met ouders als gelijkwaardige partner en met betrokken kinderen”.

2.6. Kwantitatieve doelen

Het kwalitatieve doel hebben we vertaald in de volgende kwantitatieve doelen. De kwantitatieve doelen stellen ons in staat om te kunnen bepalen in hoeverre we de hoofdambitie hebben behaald.

- *De doorgaande lijnen in het levensecht leren met onderdelen zoals circuits, hoeken, ICT, lego, programmeren, cultuur en MI zijn beschreven en dagelijks zichtbaar in het leerproces.*
- *Er is een methode/werkwijze voor de zaakvakken gekozen die past bij onze visie en kernwaarden. De methode/werkwijze is geïmplementeerd en beschreven in het kwaliteitshandboek.*
- *De werkwijze van het vakgebied Engels is geëvalueerd en waar nodig aangepast. Er is een doorgaande lijn in het aanbod van groep 1 t/m 8.*
- *Er is een doorgaande lijn in het aanbod voor kinderen die meer uitdaging nodig hebben. Werkwijze, criteria en materialen zijn beschreven en worden toegepast.*
- *100% van de medewerkers is betrokken en neemt deel aan individuele en/of teamscholingen die bijdragen aan het behalen van de hoofdambitie en deze zijn vastgelegd in het POP. Jaarlijks wordt een scholingsplan opgesteld.*
- *De oudertevredensmeting laat over vier jaar een 3.8 zien (nu 3.4) bij het onderdeel: de leerkracht betreft mij bij het onderwijsleerproces van mijn kind. Dit bereiken we door ouderbetrokkenheid 3.0 verder vorm te geven in het komende schooljaar.*
- *Gesprekken tussen ouders, kinderen en leerkrachten vinden plaats met de ‘kansencirkel’ als uitgangspunt. Samen met het kind en de ouders wordt bekeken hoe kansen voor het kind verbeterd kunnen worden.*
- *We zetten de werkvorm ervaringsreconstructie in tijdens bespreking van leerlingen om op die wijze ruimte te maken om los te komen van eigen emoties en beelden zodat het mogelijk wordt om in de rol van leerling te stappen om hem of haar beter aan te voelen en te begrijpen. (dit n.a.v. de scholing Pedagogisch Contact)*
- *De kinderen zijn betrokken bij het onderwijsleerproces. Er is een speel-leeromgeving waarin betrokkenheidsverhogende onderdelen ingezet worden om betrokkenheid te stimuleren. Om betrokkenheid in beeld te krijgen wordt een observatie instrument (Leuvense Betrokkenheidsschaal) ingezet.*
- *Er is sprake van gedeeld eigenaarschap van leerkracht en leerling voor het onderwijs leerproces. Er vinden kindgesprekken plaats waarbij we echt naar kinderen luisteren en hun inbreng zien als kans om hun ontwikkeling positief te beïnvloeden.*
- *De elementen van leren zichtbaar vullen de huidige werkwijze aan zodat ons onderwijs versterkt wordt.*
- *Er is een kindgericht afgestemde overgang van voor- naar vroegschool door vier keer per jaar individuele contactmomenten met inzet van het KIJK!-leerlingvolgsysteem van 0-7 jaar. Daarbij wordt de individuele leerpotentie van het kind in beeld gebracht door observaties en informatie van de pedagogisch medewerker en de leerkracht.*
- *Het primaire proces zoals beschreven in het kwaliteitshandboek is geactualiseerd n.a.v. de bouwstenen uit het nieuwe curriculum.*

2.7. Strategieën

Onze strategieën geven de wegen aan welke we kiezen om ons punt op de horizon, het kwalitatief doel, te bereiken. Ze zijn onze routeplanner naar succes.

Op basis van ons kwalitatieve doel, de uitkomsten van de confrontatiematrix en onze ambities focussen we ons op de volgende strategieën:

1	Het team biedt vormen van informeel leren aan. Daarbij is aandacht voor het ontwikkelen van talenten, spelend leren en betekenisvol boeiend onderwijs voor alle kinderen door inzet / gebruik van doorgaande lijnen in het levensecht leren aanbod, circuits, hoeken, ICT, lego, programmeren, cultuur, MI, verrijking en verdieping.
2	Een professioneel met plezier samenwerkend team door ruimte voor diversiteit, inspiratie, vertrouwen, ontwikkeling, vernieuwing en borging van waardevolle werkwijzen. Werkdruk verminderen door duidelijke keuzes te maken en deze te beschrijven in het werkverdelingsplan en door jaarlijks een transparant proces te doorlopen.
3	Optimaal aansluiten bij en uitdagen van de ontwikkeling van ieder kind door professionals die het kind echt zien en die samen met ouders en (bij jonge kinderen) voorschoolse organisaties vanuit vertrouwen in elkaar de waardevolle kennis over het kind uitwisselen.
4	Het kind gedeeld eigenaar laten zijn van het leerproces door aandacht voor de individuele leer-potentie in relatie met passend en uitdagend onderwijs dat rekening houdt met diversiteit, verschillen in leerstijl en door teamafspraken op visie-niveau wat we deze kinderen willen bieden en hoe we dat organiseren. Het onderwijs is gebaseerd op de kerndoelen en referentieniveaus.

2.8. Meetpunten

onderwerpen	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Het team biedt vormen van informeel leren aan. Daarbij is aandacht voor het ontwikkelen van talenten, spelend leren en betekenisvol boeiend onderwijs voor alle kinderen door inzet / gebruik van doorgaande lijnen in het levensecht leren aanbod, circuits, hoeken, ICT, lego,	evaluatie juni 2020: cultuurbeleidsplan verrijking verdieping hoekenwerk en werken in circuits	evaluatie juni 2021: ict beleidsplan programmeren lego leerlijn	evaluatie juni 2022: boeiend onderwijs MI	

<p>Een professioneel met plezier samenwerkend team door ruimte voor diversiteit, inspiratie, vertrouwen, ontwikkeling, vernieuwing en borging van waardevolle werkwijzen. Werkdruk verminderen door duidelijke keuzes te maken en deze te beschrijven in het werkverdelingsplan en door jaarlijks een transparant proces te doorlopen.</p>	<p>bij Marap: scholingsplan</p> <p>evaluatie juni 2020: collegiale consultatie is georganiseerd</p> <p>mei 2020: werkverdelingsplan opgesteld</p> <p>jan-apr 2020: Pop Gesprek</p>	<p>bij Marap: scholingsplan</p> <p>evaluatie juni 2021: borgingsdocumenten uit evaluatiecyclus kwaliteitshandboek</p> <p>mei 2021: werkverdelingsplan opgesteld</p> <p>jan-apr 2021: Pop Gesprek</p>	<p>bij Marap: scholingsplan</p> <p>evaluatie juni 2022: borgingsdocumenten uit evaluatiecyclus kwaliteitshandboek</p> <p>mei 2022: werkverdelingsplan opgesteld</p> <p>jan-apr 2022: Pop Gesprek</p>	<p>bij Marap: scholingsplan</p> <p>evaluatie juni 2023: borgingsdocumenten uit evaluatiecyclus kwaliteitshandboek</p> <p>mei 2023: werkverdelingsplan opgesteld</p> <p>jan-apr 2023: Pop Gesprek</p>
<p>Optimaal aansluiten bij en uitdagen van de ontwikkeling van ieder kind door professionals die het kind echt zien en die samen met ouders en (bij jonge kinderen) voorschoolse organisaties vanuit vertrouwen in elkaar de waardevolle kennis over het kind uitwisselen volgens de uitgangspunten van ouderbetrokkenheid 3.0</p>	<p>evaluatie juni 2020: VVE overleggen invoering KIJK 0-7</p>	<p>evaluatie juni 2021 VVE overleggen</p> <p>tevredenheidsmeting/ ouders voelen zich betrokken</p>		<p>tevredenheidsmeting</p>
<p>Het kind gedeeld eigenaar laten zijn van het leerproces door aandacht voor de individuele leer-potentie in relatie met passend</p>	<p>januari 2020: inspiratie visible learning op studiedag</p> <p>teambijeenkomst (en) waarop</p>	<p>visible learning</p> <p>evaluatie juni 2021: borgingsdocumenten uit evaluatiecyclus</p>	<p>evaluatie juni 2022: borgingsdocumenten uit evaluatiecyclus</p>	<p>evaluatie juni 2023:</p>

en uitdagend onderwijs dat rekening houdt met diversiteit, verschillen in leerstijl en door teamafspraken op visie-niveau wat we deze kinderen willen bieden en hoe we dat organiseren. Het onderwijs is gebaseerd op de kerndoelen en referentieniveaus.	<p>besproken is hoe leren zichtbaar maken ons onderwijs kan versterken</p> <p>congres 7 & 8 november voor directie en IB</p> <p>evaluatie juni 2020:</p> <p>kindgesprekken</p> <p>ervaringsreconstructie is ingezet tijdens gesprekken</p> <p>studiemiddag denkstrategieën vanuit kunst en cultuur</p> <p>borgingsdocument en uit evaluatiecyclus kwaliteitshandboek</p>	<p>kwaliteitshandboek</p> <p>observatie instrument betrokkenheid is ingezet</p>	<p>kwaliteitshandboek</p> <p>keuze methode zaakvakken</p> <p>leerdoelen burgerschap</p>	<p>alle items uit de evaluatiecyclus uit het kwaliteitshandboek zijn aan bod gekomen</p> <p>aanpassen kwaliteitshandboek n.a.v. nieuw curriculum en leerdoelen</p>
---	--	---	---	--

Op grond van het voorgaande zal jaarlijks een gedetailleerd jaarplan worden opgesteld. Daarin staan in ieder geval de volgende items beschreven:

- Meetpunten;
- Acties om deze doelen te realiseren;
- Verantwoordelijke persoon binnen de school voor de uitvoering;
- In welke periode van het schooljaar de acties uitgevoerd worden;
- Eventueel: welke financiële middelen door de school ingezet moeten worden om de verandering uit te voeren.

Dit jaarplan wordt weer verwerkt in het 'Schoolplan op 1 A4' en wordt 2 maal per jaar geëvalueerd.

2.9. Schoolplan op 1 A4

Zie bijlage 1 voor het schoolplan op 1 A4.

3. Onderwijskundig beleid

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk geven we aan hoe het onderwijs op onze school vorm gegeven wordt. We beschrijven hoe invulling wordt gegeven aan de wettelijke opdracht van het onderwijs. Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkelen mogelijk te maken. Omgangsvormen, respect voor anderen, burgerschap, samenwerking enz. zijn wezenlijke aspecten van ons onderwijs.

3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs

In de wet op het primair onderwijs staat beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. Ook de wet Passend Onderwijs stelt eisen aan de inrichting van ons onderwijs. In de hierna volgende paragrafen wordt aangegeven op welke wijze wij invulling geven aan deze wettelijke eisen.

3.2.1. Doorlopende leerlijn (OP1)

Artikel 8 lid 1 van de wpo geeft aan: Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een **ononderbroken ontwikkelingsproces** kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

Op de Prinses Ireneschool gaan we uit van een leerstofjaarklassensysteem. Dat wil zeggen dat in elk leerjaar een van te voren afgesproken hoeveelheid leerstof door de leerlingen moet worden opgenomen. De leerlijn van het vakgebied is daarbij leidend. We werken daarbij met 5 planperiodes in een schooljaar. Iedere periode wordt afgesloten met een groepsbespreking tussen leerkracht en ib-er. Na afloop van een groepsbespreking wordt een nieuw periodeplan geschreven waarin beschreven staat aan welke doelen er gewerkt gaat worden. Tweemaal per schooljaar toetsen we de (cognitieve) ontwikkeling van kinderen met behulp van het Cito leerlingvolgsysteem. We gebruiken ZIEN! voor het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling en KIJK! 0-7 voor de jonge kinderen. Op deze wijze houden we zicht op de ontwikkeling van kinderen en de kwaliteit van ons onderwijs.

We houden heel bewust rekening met verschillen tussen de kinderen. Dit doen we op verschillende manieren:

- bevorderen van zelfstandig werken en zelfstandig leren mbv de 'Kroonkaart'
- werken vanuit de mindmap boeiend onderwijs
- aanbieden van verschillende vormen van informeel leren bij het verwerken van leerstof
- instructie van nieuwe leerstof volgens de vier fases van EDI
- een uitdagend aanbod voor kinderen die meer aankunnen en extra ondersteuning voor kinderen die belemmeringen ervaren

3.2.2. Burgerschapsonderwijs (OR2)

Burgerschap is de manier waarop mensen deelnemen aan de maatschappij. In Nederland is dat met respect voor elkaar, voor de democratie en de rechtsstaat en voor de vrijheden die iedereen heeft. Die gemeenschappelijke waarden zijn van belang om met allerlei verschillende mensen vreedzaam samen te leven. Kinderen kennen die waarden niet vanzelf: die moeten worden onderwezen en onderhouden vanuit het uitgangspunt dat de school een plek is om op te leiden voor het leven.

De doorgaande lijn op onze school is geborgd middels het werken met de methode “Leefstijl” en het aanbod uit de verschillende methodieken voor de zaakvakken.. Naast deze werkwijze hebben we per domein nog aanvullingen beschreven. Deze staan vermeld in het borgingsdocument 08 Actief burgerschap en sociale integratie behorende bij ons kwaliteitshandboek.

In het kader van de curriculumherziening worden nieuwe leerdoelen geformuleerd voor o.a. burgerschap. In afwachting van deze herziening blijft ons borgingsdocument leidend in hoe we burgerschap vormgeven op school en zal dit document aangepast worden zodra de nieuwe leerdoelen bekend zijn.

3.2.3. Ontwikkeling in beeld (OP2)

Op onze school volgen we de ontwikkeling van kinderen met behulp van verschillende instrumenten. We gebruiken naast de methodegebonden toetsen ook:

- KIJK! in groep 1 en 2
- Cito leerlingvolgsysteem voor groep 2 t/m 8
- ZIEN voor monitoring van de sociaal emotionele ontwikkeling
- ZIEN vragenlijst voor kinderen in groep 5 t/m 8
- IEP eindtoets

De gegevens van het leerlingvolgsysteem worden tweemaal per jaar geëvalueerd en geanalyseerd door leerkrachten en ib-er. De analyse wordt tijdens een teambijeenkomst aan elkaar gepresenteerd. De acties die voortkomen uit deze analyse worden in het jaarplan opgenomen in de paragraaf acties n.a.v. opbrengsten. Directeur en ib-er verwerken de gegevens in een analysedocument dat onderdeel is van de Marap.

De gegevens worden digitaal bewaard in het leerlingvolgsysteem. (Parnassys)

Naast het werken met een leerlingvolgsysteem werken we met periodeplannen. Het schooljaar wordt in 5 perioden ingedeeld. Per periode wordt er een plan opgesteld en geëvalueerd door leerkracht en ib-er. Deze werkwijze staat beschreven in ons ondersteuningsplan welke als bijlage bij het schoolplan is toegevoegd.

3.2.4. Onderwijstijd

De schooltijden op onze school zijn van 8.30 uur tot 14.00 uur. We werken volgens een continurooster volgens het vijf-gelijke-dagen model. Alle jaargroepen maken minimaal 940 uur. Jaarlijks wordt een vakantierooster opgesteld waarin inzichtelijk is hoeveel uren en hoeveel vrije uren in dat schooljaar gemaakt worden. Het vakantierooster wordt dusdanig gepland dat voldoende marge uren over blijven voor calamiteiten.

Op onze school zijn we erop gericht dat de beschikbare tijd zo optimaal mogelijk wordt besteed. Daartoe hebben we de volgende afspraken gemaakt:

- de lessen starten stipt om 8.30 uur
- we hanteren de groepsroosters zoals die in ParnasSys ingevoerd zijn
- het trakteren (rond van de klassen) van kinderen die jarig zijn aan de overige meesters en juffen vindt aan begin van de middagpauze plaats.

De hoeveelheid tijd die besteed wordt per vakgebied staat beschreven in het kwaliteitshandboek. Ook staan deze tijden vermeld op vensters.nl.

3.2.5. Anderstaligen (OP1)

Op onze school zit een klein aantal nieuwkomers. Deze kinderen krijgen ondersteuning in de klas door de leerkracht en een maatje. Ze krijgen buiten de klas in een klein groepje extra ondersteuning om de Nederlandse taal sneller onder de knie te krijgen als daarvoor extra handen in de school beschikbaar zijn. Er is binnen de school geen expertise aanwezig om kinderen met trauma op te vangen.

We gebruiken bij de ondersteuning van deze kinderen *Zien is snappen*. Dit is een boek met praktische handreikingen voor onderwijs aan anderstaligen. Het beschrijft hoe met eenvoudige middelen anderstalige kinderen meer Nederlands aangeboden kan worden. Het doel is om anderstalige kinderen meer grip te geven op hun Nederlandse taalverwerving. Kinderen krijgen een maatje in de klas waarmee ze samenwerken aan de opdrachten. Na verloop van tijd zullen ze steeds vaker zelf aan de slag gaan.

Het aanbod buiten de klas is vooral gericht op vergroten van de woordenschat van deze kinderen en op het bespreken en uitleggen van gebruiken en gewoontes. Ook betrekken we de ouders hierbij door te stimuleren dat kinderen ook thuis Nederlands gaan spreken.

3.2.6. Sponsoring

De Prinses Ireneschool conformeert zich aan het “Convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2009”. Dit houdt onder meer in dat:

- sponsoring niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de school in gevaar mag brengen;
- sponsoring verenigbaar moet zijn met de statutaire grondslag van de rechtspersoon van wie de school uitgaat, alsmede de doelstellingen van de school en het onderwijs;
- de school niet in een afhankelijkheidsrelatie tot de sponsor(s) mag komen te verkeren. Sponsors dienen de uitgangspunten van het convenant te accepteren.

Het sponsorbeleid van de Prinses Ireneschool ligt ter inzage op school. Ook is het te vinden via de website van de school.

3.3. Kerndoelen en referentieniveaus (OP1)

Artikel 9 lid 5 wpo geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld.

En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert.

Aanvullend op de kerndoelen geven de **referentieniveaus** Rekenen en Taal een specifieke beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

Voor een beschrijving van de leerstofgebieden waarvoor kerndoelen geformuleerd zijn en hoe deze op onze school aan de orde komen verwijzen we naar ons kwaliteitshandboek hoofdstuk 3.

Ambities:

In de komende schoolplanperiode willen we voor de volgende onderdelen veranderingen doorvoeren:

- Voor de zaakvakken gaan we zoek naar een andere methode die aansluit bij onze werkwijze. We willen op een meer thematische wijze gaan werken. Aangezien in het kader van de curriculumherziening nieuwe leerdoelen worden geformuleerd voor o.a. de leergebieden kunst en cultuur, mens en maatschappij, mens en natuur en digitale

geletterdheid, zullen we deze ontwikkeling meenemen in onze zoektocht naar een meer geïntegreerde werkwijze.

- De overgang van groep 2 naar 3 wordt nog altijd als vrij groot ervaren. We willen in groep 3 de ingezette werkwijze vanuit de hoeken verder vormgeven. Daarbij krijgt ook de aansluiting met de werkwijze in groep 4 aandacht. Er moet een geleidelijke overgang ontstaan van de werkwijze van groep 1 t/m groep 4.
- We willen onze werkwijze waarbij we beweging en creativiteit inzetten bij het verwerken van de leerstof verder vormgeven. Leerkrachten volgen daartoe bijeenkomsten en we organiseren jaarlijks minimaal 1 studiemiddag over dit thema.
- De school heeft een mooi auditrapport en goede resultaten. We willen gaan voor het predicaat goede school. De methodieken voor de kernvakken zijn de laatste drie jaar vernieuwd en hebben een aanbod dat is afgestemd op de referentieniveaus. We zien de methodieken als een goed hulpmiddel om, samen met onze aanpak dit predicaat te behalen.

3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (OP2)

Artikel 8 wpo geeft aan: Ten aanzien van leerlingen die extra ondersteuning behoeven, is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling.

En verder: De scholen voorzien in een voortgangsregistratie omtrent de ontwikkeling van leerlingen die extra ondersteuning behoeven.

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. Elke leerling is echter uniek, dus zullen we altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of en hoe wij daar aan kunnen voldoen. Indien nodig kunnen wij voor extra ondersteuning een beroep doen op het samenwerkingsverband passend onderwijs in onze regio. In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband staat beschreven welke ondersteuning alle scholen zelf moeten bieden (basisondersteuning) en voor welke ondersteuning, onder welke voorwaarden, we bij het samenwerkingsverband terecht kunnen. Alvorens we hulp van buitenaf inroepen gaan we aan de slag binnen onze eigen mogelijkheden. We geven hierna beknopt weer op welke wijze de structuur op onze school functioneert.

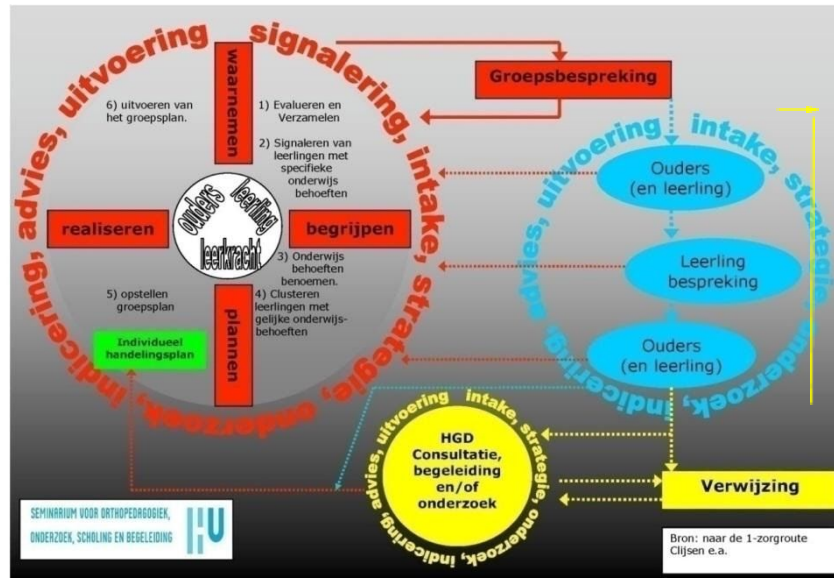
De basis van ons onderwijs is afstemming. Met een goed functionerende afstemming kunnen wij het grootste deel van de kinderen dat onze school bezoekt, een optimaal aanbod verschaffen. Soms blijkt dat de normale gang van zaken in de groepen niet toereikend is. Om alle kinderen de kans te geven zich goed te ontwikkelen, bieden we extra ondersteuning voor kinderen die meer nodig hebben dan het basisaanbod.

Om de onderwijsbehoeften vast te stellen wordt er gewerkt vanuit een interactioneel referentiekader: Wat heeft dit kind, in deze groep, met deze leerkracht in deze school en met deze ouders nodig. In deze manier van werken krijgt het handelingsgericht werken een belangrijke rol. Handelingsgericht werken bestaat uit een cyclus van vier fasen:

- waarnemen
- begrijpen
- plannen
- uitvoeren

Het onderstaande schema laat zien hoe HGW op schoolniveau wordt

vormgegeven.



Er zijn 3 niveaus te onderscheiden:

- De rode cirkel (links bovenin het schema): ondersteuning op groepsniveau, uitgevoerd door de leerkracht (de groepsbespreking samen met de IB-er vormt de natuurlijke brug met HGW op individueel leerlingniveau);
- De blauwe cirkel (rechts bovenin het schema): ondersteuning op individueel niveau, afhankelijk van aanwezige competenties uitgevoerd door de leerkracht, of een zorgfunctionaris als IB-er en OA. Via de gespreksarrangementen zijn ouders en kinderen betrokken bij dit proces.
- De gele cirkel (onderin het schema): ondersteuning uitgevoerd door externen (diensten ambulante begeleiding en andere onderwijs ondersteuningsdiensten) en Handelingsgerichte Proces Diagnostiek (HGPD), uitgevoerd door bevoegde diagnostici als orthopedagogen en psychologen.

In elke groep worden de onderwijsbehoeften vastgesteld. Van daaruit worden de periodeplannen gemaakt. Er zijn vijf planperiodes in een schooljaar. Iedere periode wordt afgesloten met een groepsbespreking waarin de periodeplannen worden geëvalueerd. Daarbij is veel aandacht voor de keuze voor en het effect van uitgevoerde acties en de doelen waaraan gewerkt is in deze periode. Aan de hand van die evaluatie en de doelen voor de komende periode wordt een nieuw periodeplan gemaakt.

Een uitwerking van bovenstaande treft men aan in ons ondersteuningsplan.

Ambitie voor de komende schoolplanperiode zijn:

- We willen een structureel goed aanbod voor kinderen die meer uitdaging nodig hebben. We willen uitgaan van een doorgaande lijn van groep 1 t/m groep 8 met daarbij ruimte voor 'eigen' projecten die we met deze kinderen kunnen uitvoeren. We werken daarbij k met Levelwerk. Ook willen we samen met de kinderen en hun ouders tot een vorm van rapportage komen passend bij de werkwijze en de doelen waaraan deze kinderen werken.
- We willen bij de ondersteuning aan kinderen nog meer samen met kind en ouders bedenken wat het kind nodig heeft. We laten ons daarbij inspireren door Girfec (getting it right for every child) en de Nederlandse uitwerking daarvan de kansencirkel. Het sluit mooi aan bij de ontwikkeling van ouderbetrokkenheid 3.0 in de school en bij het vormgeven van gedeeld eigenaarschap van kinderen bij hun leerproces.

3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

Artikel 9a wpo gaat over: ondersteuning bij het onderwijs aan zieke leerlingen

1. Bij het geven van onderwijs aan een leerling die is opgenomen in een ziekenhuis of die in verband met ziekte thuis verblijft, kan het bevoegd gezag van een school worden ondersteund.
2. De ondersteuning bedoeld in het eerste lid wordt verzorgd door:
 - a. een educatieve voorziening bij een academisch ziekenhuis of
 - b. een schoolbegeleidingsdienst als bedoeld in artikel 179, indien de leerling is opgenomen in een ziekenhuis niet zijnde een academisch ziekenhuis dan wel indien de leerling in verband met ziekte thuis verblijft.

Sinds 1 augustus 1999 zijn basisscholen zelf verantwoordelijk voor het onderwijs aan langdurig zieke kinderen. Een uitzondering hierop zijn kinderen die in een academisch ziekenhuis worden behandeld. Het gaat om die kinderen die gedurende langere tijd in een ziekenhuis zijn opgenomen of langdurig ziek thuis zijn. Voor kortdurende ziekmeldingen kunnen de bestaande schoolafspraken worden gehandhaafd.

Het is van groot belang, dat de school tijdens het ziek zijn contacten organiseert met het zieke kind. Het is natuurlijk belangrijk ervoor te zorgen dat het leerproces zo goed mogelijk doorloopt. Nog belangrijker is het gevoel van het zieke kind “erbij te blijven horen”. Dat kan op allerlei manieren plaatsvinden. Het zieke kind kan worden bezocht door de leerkracht en medeleerlingen en/of op bepaalde tijden volgens afspraak de school bezoeken. Als dit om medische redenen niet mogelijk is, kan er gebruik gemaakt worden van bv. video-opnamen in de klas en/of thuis, telefonisch contact met klasgenootjes en evt. contact met behulp van e-mail en webcam.

Het spreekt vanzelf, dat brieven, kaartjes en tekeningen een belangrijke rol spelen in het onderhouden van het contact tussen school en het zieke kind. Per situatie wordt bekeken wat de mogelijkheden van zijn. Veel hangt af van de medische behandeling en de draagkracht van kind, ouders en school.

De school kan deze activiteiten natuurlijk alleen in goed overleg met de ouders van het zieke kind uitvoeren. We realiseren ons, dat de ouders van een langdurig ziek kind een moeilijke periode doormaken en dat er op verschillende gebieden veel van hen wordt gevraagd.

Volgens de wet: Ondersteuning aan zieke leerlingen, kan de school een beroep doen op de schoolbegeleidingsdienst. In ons geval is dat het RPCZ. Medewerkers van het RPCZ kunnen scholen helpen bij het zo goed mogelijk begeleiden van het onderwijsproces tijdens de periode van ziekte.

De procedure, die wij binnen onze school volgen om in zo'n geval beslissingen te kunnen nemen is als volgt:

1. Als duidelijk is, dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de groepsleerkracht en/of de intern begeleider van de school contact op met de ouders om de situatie door te spreken.
2. De groepsleerkracht(en) en de intern begeleider nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp van de schoolbegeleidingsdienst in te schakelen.
3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders een planmatige aanpak. (wel of niet met externe begeleiding)
4. De school blijft verantwoordelijk, voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders plaats.

3.6. Veiligheid (SK1)

Veiligheid is een van de basisvoorwaarden om tot ontwikkeling te komen. Wij gaan ervan uit, dat in principe alle betrokkenen er alles aan willen doen om daar een bijdrage aan te leveren. Daarbij worden we geholpen door een aantal grondregels die we in dit kader met elkaar afgesproken hebben en die systematisch ‘levendig’ gehouden worden. Daarnaast hebben we een aantal procedures die in werking treden als om welke reden dan ook ouders, leerlingen en/of leerkrachten zich onvoldoende veilig voelen op onze school.

We hebben een aantal beleidsstukken die afspraken omvatten om de sociale veiligheid van leerlingen, team en ouders te bevorderen:

- SchoolVeiligheidsplan. Hierin is op drie niveaus omschreven welke maatregelen we treffen om de sociale en fysieke veiligheid van alle participanten op de Prinses Ireneschool te bevorderen. Het betreft hier preventieve maatregelen, om personeel en leerlingen te laten werken en leren in een veilige omgeving, waardoor uitval wordt voorkomen.
- Gedragscode Albero scholen. Hierin wordt aandacht besteed aan gedragsregels in algemene en specifieke zin, zoals die gelden voor personeelsleden. Extra aandacht wordt hier besteed aan preventie van seksuele intimidatie. Tevens bevat de gedragscode richtlijnen voor het gebruik van internet door medewerkers, leerlingen en ouders.
- Er is een positief social-media protocol.
- Er is een protocol privacy
- Er is beleid voor “Schorsing en/of verwijdering”. We hopen dit te kunnen voorkomen, maar het is wel achter de hand om veiligheid van alle betrokkenen bij school te garanderen.
- Er is een veiligheidscoördinator.
- Er is een bovenschools vertrouwenspersoon.
- Er is een vertrouwenspersoon in school.

Alle documenten zijn voor ouders en andere belangstellenden te vinden op de website van school.

Onze ambitie voor de komende schoolplanperiode:

- De doelstelling is om bij de volgende tevredenheidsmeting op dit onderdeel voor alle subitems een score te halen van < 1,3 op een 5 puntsschaal. Hoe lager de score hoe beter het resultaat. Daarmee handhaven we de hoge mate van tevredenheid op dit onderdeel.

3.7. Pedagogisch klimaat (SK2) en didactisch handelen (OP3)

Ons pedagogisch-didactisch schoolbeleid is beschreven in het kwaliteitshandboek en de daarbij behorende borgingsdocumenten. Uitgangspunt van het pedagogisch handelen van leerkrachten is dat het leidt tot een fysiek en psychisch veilige en ondersteunende leeromgeving. We benaderen kinderen vanuit een positieve houding en spreken hen bij ongewenst gedrag aan door het gewenste gedrag te benoemen. Leerkrachten vervullen een voorbeeldrol. Ze tonen in gedrag en taalgebruik respect voor kinderen, ouders en collega's. We zorgen er daarbij voor dat kinderen ook op een respectvolle manier met elkaar omgaan.

We bevorderen het zelfvertrouwen van kinderen door af te stemmen op hun mogelijkheden zodat ze succeservaringen kunnen opdoen. We maken bewust gebruik van complimenten. Belonen werkt beter dan straffen.

In ons pestprotocol staat beschreven hoe we handelen in geval van pestgedrag. Er is in vastgelegd wat wel en niet acceptabel is als het gaat om pesten. Uiteraard trachten we preventieve maatregelen te nemen om te voorkomen dat we de stappen in het protocol moeten

uitvoeren. Dit doen we door duidelijke afspraken te maken en hier consequent mee **om te gaan**. We spreken met elkaar dezelfde taal en daardoor weten kinderen precies wat er van hen verwacht wordt.

Het didactisch handelen van leerkrachten is erop gericht om alle kinderen in ieder geval de basisstof eigen te laten maken. We hanteren daarbij een duidelijk instructiemodel dat opgebouwd is uit 4 fasen: De leerkracht doet het voor, de leerkracht doet het samen met de kinderen, de kinderen doen het samen en tenslotte doet en kind het alleen. Belangrijke onderdelen in dit model is het modelen van leerkrachten en de controle van begrip voordat de kinderen zelf aan de slag gaan. Op basis van controle van begrip wordt bepaald welke kinderen in aanmerking komen voor verlengde instructie of verkorte instructie.

Leerkrachten passen verschillende werkvormen toe. Dit kunnen cooperatieve werkvormen zijn of werkvormen die uit boeiend onderwijs voortkomen. Ook worden regelmatig beweegactiviteiten gekoppeld aan leerstof tijdens de verwerking.

Kinderen krijgen van de leerkracht feedback over hun leer- en ontwikkelingsproces. Dit gebeurt na de les maar ook tijdens kindgesprekken.

We bevorderen het zelfstandig werken en zelfstandig leren van kinderen door het werken met de kroonkaart. Kinderen bepalen mby de kaart aan welke opdrachten er gewerkt wordt. Leerkrachten kunnen op deze kaart aangeven welke onderdelen een kind nog eens moet herhalen. Bij jonge kinderen gebruiken we een planbord ipv een kroonkaart.

Onze ambitie voor deze schoolplanperiode:

- We willen diverse denkstrategieën vanuit kunst en cultuur gaan inzetten om de diversiteit in werkvormen verder te vergroten om die manier nog dichterbij de eigen leerstijl van kinderen te komen.
- Afgelopen jaar hebben directie en ib-er de bijeenkomsten over EDI gevolgd. We willen de komende jaren onze instructie verder versterken door het toepassen van elementen uit deze aanpak.

4. Personeelsbeleid

Inleiding

Het personeelsbeleid geven we weer op een vergelijkbare manier als “Regie op onderwijskwaliteit” (ROOK). Dit betekent dat we eerst formuleren wat onze visie is, vervolgens beschrijven hoe we er zicht op hebben en hoe we eraan werken, om af te sluiten met een paragraaf over de meerjarenplanning.

4.0. Evenredige vertegenwoordiging in samenhang in de schoolleiding

Albero voert een actief beleid om conform de WPO een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding te waarborgen.

4.1. Visie op personeel

De medewerkers van Albero zijn professionals die vanuit een collectieve verantwoordelijkheid gericht zijn op de ontwikkeling van leerlingen vanuit hoge verwachtingen en moreel besef.

De kwaliteit van het onderwijs wordt in grote mate bepaald door de professionaliteit van de leraar voor de klas. De leraar moet voldoende professionele ruimte hebben om het onderwijs op een kwalitatief hoog niveau vorm te geven. Aangezien het onderwijs voortdurend in ontwikkeling is, wordt van alle medewerkers gevraagd een leven lang te leren, zowel individueel (onderdeel van het streven naar persoonlijk meesterschap) als gezamenlijk (onderdeel van teamleren). De scholing wordt vastgelegd in een scholingsplan.

De Bekwaamheidseisen Leraar Primair Onderwijs (van 16 maart 2017) - zie ook Functiereeks Leraren Primair Onderwijs zijn uitgangspunt voor de wijze waarop het personeelsbeleid binnen Albero vormgegeven wordt. Hierin wordt een onderscheid gemaakt in drie bekwaamheden:

- de vakinhoudelijke bekwaamheid;
- de vakdidactische bekwaamheid; en
- de pedagogische bekwaamheid

4.1.1. Vakinhoudelijke bekwaamheid

Vakinhoudelijk bekwaam wil zeggen dat de leraar de inhoud van zijn onderwijs beheerst. Hij ‘staat boven’ de leerstof en kan die zo samenstellen, kiezen en/of bewerken dat zijn leerlingen die kunnen leren. De leraar kan vanuit zijn vakinhoudelijke expertise verbanden leggen met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap en bijdragen aan de algemene vorming van zijn leerlingen. Hij houdt zijn vakkennis en -kunde actueel.

4.1.2. Vakdidactische bekwaamheid

Vakdidactisch bekwaam wil zeggen dat de leraar de vakinhoud geschikt maakt voor zijn leerlingen, in afstemming met zijn collega’s en passend bij het onderwijskundige beleid van zijn school. Hij weet die vakinhoud te vertalen in leerplannen of leertrajecten. Hij doet dit met een

professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze. Hij is in staat de afstemming voor alle leerlingen te bewerkstelligen.

4.1.3. Pedagogische bekwaamheid

Pedagogische bekwaamheid wil zeggen dat de leraar met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze en in samenwerking met zijn collega's een veilig, ondersteunend en stimulerend leer- en leefklimaat voor zijn leerlingen kan realiseren. Hij volgt de ontwikkeling van zijn leerlingen in hun leren en de totale sociaal emotionele ontwikkeling en stemt daarop zijn handelen af. Hij draagt bij aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van zijn leerlingen. Hij kan zijn pedagogisch handelen afstemmen met zijn collega's en met anderen die voor de ontwikkeling van de leerling verantwoordelijk zijn. Deze uitspraak heeft een brede betekenis en impliceert ook de bijdrage van de leraar aan burgerschapsvorming en de ontwikkeling van de leerling tot een zelfstandige en verantwoordelijke volwassene.

4.2. Hoe de school zicht heeft op de bekwaamheden en de professionele ontwikkeling van de teamleden

Binnen een professionele (kwaliteits)cultuur zijn de leraren zelf verantwoordelijk voor hun professionele ontwikkeling. Zij houden hun eigen bekwaamheidsdossier bij en zorgen ervoor dat deze ook in het bezit komt van de schoolleiding. Op schoolniveau heeft deze een totaaloverzicht van de bekwaamheden van de teamleden. Op basis van deze gegevens wordt een meerjarenplanning voor de professionele ontwikkeling van alle personeelsleden gemaakt, waarbij helder is op welke wijze de leraren werken van startbekwaam naar basisbekwaam naar vakbekwaam (professionaliseringsbeleid)*

De schoolleiding heeft zicht op de individuele professionele ontwikkeling en scholing van het personeel door:

- flits- en groepsbezoeken; gesprekken als vervolg op of naar aanleiding van de flits- en groepsbezoeken. De dialoog hierover is essentieel (het verhaal achter de observaties);
- het jaarlijks in kaart brengen van de kwaliteit van het pedagogische didactisch handelen*;
- gesprekkencyclus *
- overzicht van de bekwaamheidsdossiers
- gesprekken met leerlingen (bijv.. middels de leerlingenraad);
- gesprekken met ouders (bijv. klankbordgroep);
- tevredenheidsmetingen (deze worden 1x in de 2 jaar afgenomen).

Er wordt een scholingsplan opgesteld, waarin afspraken worden gemaakt over de individuele en team scholingen en de wijze waarop deze vorm krijgen. In het scholingsplan wordt tevens vastgelegd hoe en wanneer de scholingen worden geëvalueerd, bijgesteld en geborgd. Individuele leraren werken gericht aan hun eigen professionele ontwikkeling. Het College van Bestuur heeft overzicht over en inzicht in de scholingsplannen van de individuele scholen en hun gerichte acties.

4.3. Hoe we werken aan de bekwaamheden en de professionele ontwikkeling

Werken aan de bekwaamheden en professionele ontwikkeling krijgt vorm middels:

- A. **aanbod bladwijzer Albero:** gericht op het realiseren van een cultuur waarin het leren van kinderen en het leren van leraren hand in hand gaan. In de bladwijzer Albero is opgenomen:
- **kenniskringen:** de leden van deze kringen ontwikkelen samen kennis en leveren een bijdrage aan het realiseren van een opdracht. Mensen worden benaderd om in een kenniskring zitting te nemen, op basis van interesse, expertise en/of ervaring.
 - **netwerken:** kennen een thematische indeling. De leden van een netwerk melden zich zelf vrijwillig (maar niet vrijblijvend) aan. Het doel van het netwerk is uitwisseling, elkaar inspireren en leren van elkaar.
 - **PLG:** in een professionele leergemeenschap werken verschillende professionals samen. Belangrijk in dit collectieve leerproces is de reflectieve dialoog tussen de professionals over hun handelen in het onderwijs en praktijkgericht onderzoek. De leerkrachten reflecteren op hun eigen praktijk en die van de ander samen met anderen. In deze reflectieve dialoog is er ruimte om ervaringen te delen, worden praktijken verhelderd, achterliggende opvattingen geëxpliciteerd en worden nieuwe werkwijzen onderzocht en ontwikkeld. Ook studenten van de Hogeschool Zeeland kunnen deel uitmaken van deze PLG's.
 - **nascholingsgroepen:** in het kader van deskundigheidsbevordering komen mensen samen om scholing te ontvangen. Tijdens deze bijeenkomsten staan kennisoverdracht, kennisdeling en samen leren centraal;
 - scholing gericht op individuele persoonlijkheidsontwikkeling.
- B. **Overig:**
- Alberodag: jaarlijks wordt op de eerste schooldag van het nieuwe kalenderjaar een thematische studiedag georganiseerd.
 - bovenschoolse projecten, bijvoorbeeld het project Didactisch Handelen.
 - maatjesleren;
 - collegiale samenwerking;
 - collegiale consultatie;
 - coaching en begeleiding door de opleidingsmentoren;
 - intervisie;
 - co-teaching;

De directeur is vanuit zijn verantwoordelijkheid als onderwijskundig leider de hefboom om te komen tot de ontwikkeling van een professionele cultuur. Directeuren van Albero volgen gezamenlijke scholingen en individuele scholingen op maat.

Dat betekent dat er ook gericht gewerkt wordt aan de professionele en vakinhoudelijke ontwikkeling van de directeur, waarbij hij zorgt draagt voor de noodzakelijke herregistratie in het schoolleidersregister.

Hij/zij zorgt voor:

- een scholingsplan (jaarlijks), met daarin een overzicht van de individuele en teamscholingen; beide komen mede voort uit de onderwijskundige ontwikkeling
- elke halfjaar een (tussentijdse) evaluatie van het scholingsplan;
- gerichte feedback, feed up en feed forward op basis van observaties;

- teamleren, zowel formeel als informeel;

4.4. Bekwaamheid en kwalificatie

Een bekwame leraar is een leraar die heeft aangetoond dat hij met zijn vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis en kunde zijn werk als leraar kan verrichten op een professionele, doelmatige en verantwoorde wijze.

Werving en selectie:

In de schoolplanperiode gaan veel leraren met pensioen, waardoor er veel vacatures ontstaan. Albero zet zich actief en gericht in om adequate leraren te werven om de ontstane vacatures in te vullen. De wijze waarop dit geschiedt is beschreven in het document “werving en selectie”*.

Startende leerkrachten:

Startende leraren worden de eerste jaren binnen Albero intensief begeleid. De werkwijze is beschreven in het protocol “begeleiding leerkrachten”.

Zittende leerkrachten:

De Opleidingsmentoren kunnen ook worden ingezet voor de begeleiding en coaching van de zittende leerkrachten van Albero.

4.5. Meerjarenplanning

	'19 - '20	'20 - '21	'21 - '22	'22 - '23
Werving en selectie				
Talentontwikkeling				
Alberodag				
Professionaliseringsbeleid				
Seniorenbeleid				
Gesprekkencyclus				
Functiedifferentiatiebeleid				
Medewerker betrokkenheid				
Bekwaamheidsdossier				
kwaliteitsoverzicht didactisch handelen en ambities				
Inrichten bekwaamheidsdossier in ESS				

5. Kwaliteitszorg

5.1. Inleiding

Kwaliteitszorg beschouwen we als ‘het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren’.

Zelfevaluatie, onderzoeken en audits staan steeds in dienst van deze systematiek en de verdere ontwikkeling van de school. Niet de instrumenten maar de aanpak staat centraal.

Kwaliteitszorg is een aangelegenheid van iedereen binnen een school. Er is aandacht voor de positie van het management waar het gaat om de aansturing van de extra ondersteuning, het onderwijs en de kwaliteitsverbetering: visie- ontwikkeling, processen van sturing en zelfevaluatie in relatie tot kwaliteitszorg binnen de eigen school. Er is aandacht voor het personeel door hen direct te betrekken bij de kwaliteitszorg en de zelfevaluatie. Er is zeker aandacht voor de leerlingen, de ouders/verzorgers en de schoolomgeving en de kwaliteitsopvattingen van deze groepen.

Het beleid van de school om haar visie op de onderwijskwaliteit en ambities te realiseren is breed gedragen. Er is een grote bereidheid om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren. Het bestuur en de schoolleiding vertonen onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn. Er wordt gehandeld vanuit een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling.

De schoolleiding en de leerkrachten werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren 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. De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor de resultaten van hun groep. De school werkt vanuit een transparante en integere cultuur waarin sprake is van zichtbaar zorgvuldig handelen.

Binnen Albero werken we met een bovenschoolse analyse van de resultaten. Dit gebeurt transparant en integer en geeft (gedeeltelijk) inzicht m.b.t. de kwaliteit op de scholen en waarbij het benutten van elkaars kwaliteiten en delen van (bestaande) good practice, geheel in lijn met het strategisch beleidsplan, wordt vormgegeven.

De volgende kernbegrippen zijn door het directieboard geformuleerd:

Het Albero-kwaliteitsbeleid biedt een **basisstandaard**, die op alle scholen toepasbaar is. Per school is er ruimte voor **eigen invulling**. Afwijking van/aanvulling op het kwaliteitsbeleid is mogelijk mits helder beredeneerd/beargumenteerd. Hiermee komen we tegemoet aan de eigenheid van de scholen en hebben de scholen de ruimte om keuzes te maken m.b.t. ontwikkelingen in het onderwijs die gerelateerd zijn aan hun organisatie.

Kwaliteitsbeleid is een zaak van alle geledingen binnen de organisatie. In de uitwerking van de aspecten is daarom helder beschreven welke betrokkenheid van welke geleding wordt verwacht. ‘**Eigenaarschap**’ staat centraal.

Binnen Albero wordt op dit moment gewerkt met functionele instrumenten t.b.v. een gedegen kwaliteitszorg. **Good-practice** en **kennisdeling** krijgt door het uitwisselen van functionele instrumenten invulling binnen onze stichting.

Als basis voor onze kwaliteitszorg gebruiken we het model ‘**Regie op Onderwijskwaliteit**’ van de PO-Raad. Het start met een beschrijving van wat wij verstaan onder onderwijskwaliteit (paragraaf 5.2). Dit wordt hierin nader uitgewerkt voor identiteit, socialisatie, persoonsvorming en kwalificatie.

Vervolgens beschrijven we in paragraaf 5.3 hoe wij zicht hebben op de onderwijskwaliteit, In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Ook nemen we hierin op hoe we verbetermaatregelen inzetten als de kwaliteit onvoldoende is.

In paragraaf 5.4 beschrijven we wat het vraagt van alle medewerkers om de beoogde kwaliteit te realiseren en hoe we daar zicht op hebben. In paragraaf 5.5 leggen we vast op welke wijze we ons intern en extern verantwoorden.



5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

Elk kind heeft recht op goed onderwijs, en het is onze primaire taak hiervoor al het personeel en alle middelen in te zetten om dat te bereiken. In onze missie is dit beschreven. In het Strategisch Beleidsplan van Albero is het volgende opgenomen in het kader van de kwaliteit van ons onderwijs:

“Verzorgen van kwalitatief hoogwaardig, adaptief onderwijs voor alle kinderen is de basisopdracht voor alle scholen van Albero. Dit betekent dat gestreefd wordt naar het behalen van zo hoog mogelijke resultaten op alle terreinen. Voor de instrumentele vakken (taal, lezen en rekenen) formuleren de scholen streefdoelen op basis van een analyse van de schoolpopulatie. Leerkrachten formuleren de doelen voor de kinderen vanuit hoge verwachtingen van ieder kind en passen instructie, werkvormen en materialen zodanig aan dat alle kinderen tot hoge prestaties komen, uiteraard binnen de grenzen van hun mogelijkheden”.

5.2.1. Identiteit

Welke rol speelt identiteit in ons onderwijs en wat dat betekent voor onze ambities:

Albero-scholen hebben ieder een eigen identiteit met betrekking tot denominatie, maar ook op onderwijskundig en pedagogisch vlak mogen eigen keuzes gemaakt worden.

Het onderwijs op de scholen wordt verzorgd vanuit de normen en waarden, passend bij de identiteit van de school. De wijze waarop de identiteit wordt vormgegeven, is vastgelegd in het schoolplan van de school. Leerkrachten werken vanuit de normen en waarden van de school en zorgen er, samen met kinderen en ouders voor, dat de beschreven identiteit ook een beleefde identiteit is.

Albero is een organisatie voor openbaar en christelijk onderwijs en de scholen geven zelf vorm aan de verschillende denominaties (openbaar, christelijk en samenwerkingschool), passend bij de schoolpopulatie. Hierbij hebben wij een open houding waardoor iedereen zich welkom voelt. Het afstemmen op de schoolpopulatie wordt vormgegeven door steeds het gesprek aan te gaan met ouders over hun wensen en verwachtingen met betrekking tot de identiteit.

We gaan uit van het volgende principe, benoemd door prof. Luc Stevens:

Ieder mens is gebouwd om zichzelf te ontwikkelen en heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie.

Als in voldoende mate is voldaan aan de behoefte aan relatie ('anderen waarderen mij en willen met mij omgaan'), aan de behoefte aan autonomie ('ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen') en aan de behoefte aan competentie ('ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen') is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren.

Vanuit dit principe mag er ruimte zijn voor verschil, ruimte voor talent, ruimte voor eigenheid van ieder kind en elke werknemer.

5.2.2. Socialisatie

Welke waarden, normen en gebruiken willen we onze leerlingen meegeven zodat zij volwaardig kunnen meedoen in de samenleving:

Wij gaan respectvol om met elkaar en de wereld om ons heen. Kinderen leren dit al jong door samen te werken en samen te vieren. We zijn betrokken op elkaar, zorgen voor elkaar, accepteren elkaar volledig en geven elkaar de ruimte. Ook goed zorgen voor jezelf (gezond gedrag) en voor de wereld om je heen (duurzaamheid) zijn hierin erg belangrijk. Leerkrachten zijn hierin rolmodel. Zij leven dit voor en creëren een omgeving waarin kinderen zich veilig voelen op emotioneel en fysiek gebied.

We willen kinderen leren zelfstandig te zijn en de verantwoording te nemen voor hun eigen handelen en eigenaar te zijn van hun eigen leerproces.

We stimuleren kinderen om flexibel en creatief te zijn en kritisch om te gaan met kennis en informatie. Op onze scholen ontwikkelen kinderen vaardigheden voor nu en in de toekomst zodat zij goed kunnen participeren in de samenleving.

5.2.3. Persoonsvorming

**Wat hebben onze leerlingen nodig om zicht te krijgen op: wie ben ik? Wat wil ik (worden)?
Wat vind ik belangrijk? En hoe wil ik omgaan met anderen?**

Persoonsvorming is erop gericht dat kinderen zichzelf leren kennen, hun talenten en kwaliteiten kunnen ontdekken. Ieder kind mag zichzelf zijn op onze scholen en mag uitgroeien tot een evenwichtig persoon die weet wat hij/zij wil.

We willen kinderen leren om kritisch te denken en eigen keuzes te maken. Door onze kinderen moreel besef bij te brengen willen we ze de juiste keuzes leren maken voor een goed leven. Ze kunnen dit alleen ontwikkelen in de omgang met anderen, waardoor ze leren om zichzelf in te leven in anderen en leren om goed te communiceren. Hierbij ontwikkelen kinderen verantwoordelijk gedrag.

De school is voor de persoonsvorming een oefenplaats, waarbij de leerkrachten in relatie met de leerlingen deze persoonsvorming begeleiden.

5.2.4. Kwalificatie

Met welke kennis en vaardigheden wij onze leerlingen willen toerusten zodat ze volwaardig kunnen meedoen in de samenleving.

Albero is een professionele organisatie voor primair onderwijs, en onze scholen verzorgen kwalitatief hoogwaardig, passend onderwijs voor alle kinderen. We gaan uit van hoge verwachtingen, waarbij we voor ieder kind streven naar zo hoog mogelijke resultaten. Hierbij houden we rekening met de mogelijkheden van ieder kind.

Bij het aanbod van kennis en vaardigheden richten wij ons op hoofd, hart en handen. Deze focus op brede ontwikkeling beoogt dat ieder kind zijn/haar talenten kan ontplooiën, en wel in een betekenisvolle context.

Deze brede ontwikkeling omvat:

- de basisvaardigheden (rekenen, taal, lezen en wereldoriënterende vakken) conform de kerndoelen
- de 21ste eeuwse vaardigheden
- wetenschap en techniek
- culturele vaardigheden (muziek, beeldende vorming, drama en cultureel erfgoed)
- mediawijsheid
- sociaal en emotioneel leren
- burgerschap

Ons aanbod is erop gericht kinderen kundig en vaardig te maken voor de uitdagingen van de toekomst. We willen dat onze kinderen volwaardig kunnen participeren in de samenleving wanneer zij volwassen zijn.



5.3. Zicht op onderwijskwaliteit

De hulpmiddelen/ werkwijzen die wij gebruiken of willen gaan gebruiken om onderwijskwaliteit in beeld te krijgen en waarom.

5.3.1. Inleiding

De onderwijskwaliteit benaderen we vanuit een systeembenadering, waarbij we zowel op het niveau van de school als op bovenschools niveau werkwijzen en hulpmiddelen inzetten die de kwaliteit van ons onderwijs in beeld brengen en borgen.

Bovenschools is een kwaliteitshandboek in ontwikkeling, waarin de kaders voor het kwaliteitsbeleid beschreven staan. Iedere school heeft een eigen kwaliteitshandboek waarin de werkwijzen beschreven staan voor alle vakgebieden. Ook staat hierin beschreven op welke wijze geëvalueerd wordt middels de PDCA-cyclus.

Bovenschools is er een team “Onderwijs” waar de werkgroep ‘Onderwijskwaliteit’ onder valt. Hierin zitten directeuren en opleidingsmentoren. Deze werkt met het bestuursjaarplan aan de daarin opgestelde doelen en ambities.

Ons streven is dat er een breed gedragen kwaliteitscultuur is in de hele organisatie, maar ook op iedere school, waarbij alle medewerkers verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitszorg. Dat betekent dat alle medewerkers betrokken worden bij het opstellen van de missie en de visie van de school. 1 keer in de vier jaar worden deze opnieuw vastgesteld, en in het schoolplan worden strategische doelen voor de komende vier jaar beschreven. Het schoolplan wordt vertaald naar jaarplannen, waardoor systematisch gewerkt wordt aan de te behalen doelen.

In de volgende paragraaf beschrijven we meer specifiek de hulpmiddelen en werkwijzen.

5.3.2. Hulpmiddelen en werkwijzen

Diverse documenten zijn hulpmiddel om zicht te krijgen en houden op de onderwijskwaliteit. In combinatie met hulpmiddelen vormt het geheel een goede werkwijze om zowel op schoolniveau als op bovenschools niveau de kwaliteit in beeld te krijgen en daar waar nodig interventies te doen.

Werkwijzen en documenten:

Bovenschools niveau

- Bovenschools wordt een bestuursanalyse van de leeropbrengsten opgesteld. Deze wordt met alle directies en intern begeleiders twee keer per jaar bekeken, en op basis hiervan worden conclusies getrokken op bovenschools niveau. Tevens geeft het mogelijkheden voor reflectie op de eigen resultaten (leren met en van elkaar)
- In “De Bladwijzer” staat het nascholingsaanbod van Albero beschreven. Hierin worden specifieke netwerkbijeenkomsten opgenomen rondom vakgebieden die vanuit de bestuursanalyse deskundigheidsbevordering vragen. Tevens zijn hierin allerlei vormen van professionalisering opgenomen waarvoor medewerkers zich jaarlijks kunnen opgeven al naar gelang hun interesse en persoonlijke ontwikkeling.
- Eén keer in de vier jaar wordt op iedere school een audit afgenomen. De rapportage en aanbevelingen worden naar school en bestuur gestuurd.
- School- en klasbezoeken door CVB
- Managementgesprekken

- Bij risico's t.a.v. kwaliteit werken de scholen met een Plan van Aanpak en is er een stuurgroep
- Monitoring van het Strategisch Beleidsplan als onderdeel van het marap gesprek

Schoolniveau

- De directeur stelt jaarlijks een analyse van de schoolpopulatie op. Hierin wordt omschreven hoeveel gewichtenleerlingen er op de school zijn. Ook staat hierin het aantal leerlingen met Nederlands als tweede taal, en meer specifieke informatie over de bevolking van het dorp of in de wijk. Tevens wordt in deze analyse de in- en uitstroom van de leerlingen en prognose opgenomen.
- De school heeft een actueel beschreven Schoolondersteuningsplan
- De intern begeleider stelt jaarlijks een overzicht op van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, zodat er zicht is op passend onderwijs in de school. Hierbij wordt ook het aantal leerlingen met arrangementen vermeld.
- De leerkracht is verantwoordelijk voor de leerresultaten en is in staat om 2 keer per jaar een analyse te maken van de leeropbrengsten en deze te vertalen naar een beredeneerd aanbod.
- Onze school analyseert twee keer per jaar de leeropbrengsten op schoolniveau, waarbij de vaardigheidsgroei per groep, maar ook een trendanalyse op schoolniveau wordt bekeken. Hiervan wordt in het document "Analyse leeropbrengsten" een overzicht gemaakt met conclusies en concrete acties inclusief streefdoelen voor het komende half jaar. Deze acties worden vertaald in een beredeneerd aanbod op groepsniveau welke beschreven staan in de periodeplannen.
- Er wordt 5 keer per jaar een periodeplan opgesteld tijdens een groepsbespreking tussen leerkracht en ib-er.
- Leerkrachten presenteren twee keer per jaar de resultaten van hun groep aan elkaar tijdens een studiedag. Deze presentatie draait vooral om het proces dat tot de resultaten heeft geleid.
- Twee keer per jaar stelt de directeur een Marap op(=managementrapportage) m.b.v. een vastgesteld format. Naar aanleiding hiervan wordt een managementgesprek gevoerd.
- Klassenbezoeken en flitsbezoeken door directie en intern begeleiders zijn van belang om zicht te houden op het pedagogisch en didactisch handelen in de groepen. Per periode (5x per jaar) voeren directie en ib-er deze bezoeken uit.
- Hieraan zijn feedbackgesprekken gekoppeld. Daarnaast vinden volgens een vaste cyclus vanuit het Integraal Personeelsbeleidsplan (is in ontwikkeling) functionerings- en beoordelingsgesprekken plaats.
- Iedere medewerker heeft een POP (=persoonlijk ontwikkelplan), dat jaarlijks geëvalueerd wordt met directie en medewerker als onderdeel van het functioneringsgesprek.
- In ons kwaliteitshandboek staat een beschrijving van het onderwijs op onze school. Systematisch worden de beschrijvingen getoetst aan de praktijk en bijgesteld op momenten dat verbeteringen en/of veranderingen hebben plaatsgevonden. Daartoe is een evaluatiecyclus opgenomen. De directeur is kwaliteitscoördinator. Het is zijn taak om het handboek up-to-date te houden en ervoor te zorgen dat alle onderdelen cyclisch geëvalueerd en bijgesteld worden.

Instrumenten:

- 1 keer per twee jaar wordt onder ouders, team en leerlingen een tevredenheidsmeting gehouden. Rapportages hiervan worden geanalyseerd, en verbeterpunten worden meegenomen in de plannen, zowel op schoolniveau als op bovenschools niveau. MR en team worden meegenomen in de bespreking van de analyses en acties.
- Iedere school stelt één keer in de vier jaar een schoolplan op, waarin missie, visie en strategische keuzes worden beschreven voor de komende vier jaar. Voor het opstellen hiervan worden resultaten van tevredenheidsmetingen meegenomen, en wordt vooraf een SWOT opgesteld.
- Jaarlijks gaat de directeur na in hoeverre de schooldoelstellingen uit het schoolplan zijn gerealiseerd.
- Iedere school stelt een jaarplan op met concreet meetbare doelen. Twee keer per jaar wordt middels de evaluatie van het jaarplan bepaald of de daarin genoemde doelstellingen zijn gerealiseerd. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een format.
- De leerresultaten worden in beeld gebracht met een valide leerlingvolgsysteem. In groep 1 en 2 volgen we de ontwikkelingen met een observatie-instrument.
- De sociaal-emotionele ontwikkeling wordt door de school met een instrument gevolgd.
- De Eindtoets van groep 8 geeft zicht op de eindresultaten van de school. Deze wordt door IB-er en leerkracht geanalyseerd, en indien nodig worden op schoolniveau aanpassingen gedaan in het aanbod.
- Jaarlijks wordt de zgn. Veiligheidsmonitor afgenomen en geanalyseerd.
- Scholingsplan. Jaarlijks stelt de directeur het scholingsplan op, waarbij de scholing van het gehele team, maar ook van individuele medewerkers inzichtelijk is.
- Het schooljaar wordt verdeeld in 5 periodes. Per periode wordt een periodeplan opgesteld.

5.3.3. Hoe we zicht krijgen op merkbare opbrengsten van ons onderwijs

Merkbare opbrengsten kunnen we in kaart brengen door gebruik te maken van gesprekken met leerkrachten, ouders en leerlingen. Informele gesprekken met alle betrokkenen geven weer hoe de sfeer in een school is, zonder dat dit gemeten kan worden.

Formeel kan de input van MR en klankbordgroepen van waarde zijn om te merken hoe de school en de onderwijskwaliteit door ouders en team wordt ervaren. De MR bestaat uit 2 leerkrachten en 2 ouders. Daarnaast zijn er een aantal ouders die bij MR vergaderingen aanwezig zijn en als klankbord fungeren. Deze laatste groep heeft geen stemrecht maar geeft de OMR advies.

Op onze school is een kinderraad. In de kinderraad zitten kinderen uit groep 5 t/m 8. Doel is om kinderen te betrekken bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit, en om door het gesprek aan te gaan te kunnen peilen wat er onder leerlingen leeft. De kinderraad komt 5 keer per jaar bij elkaar o.l.v. een eigen voorzitter en begeleiding van de directeur of de ib-er. Ook voeren leerkrachten kindgesprekken. Deze zijn ook een belangrijke informatiebron voor merkbare opbrengsten.

5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

5.4.1. Wat we vragen van onze medewerkers in hun didactisch en pedagogisch handelen en hun bijdrage aan school/onderwijsontwikkeling

De persoon van de leerkracht doet ertoe, en hiermee begint het: de leerkracht dient een professional te zijn met oprechte interesse voor het kind. Hij moet zich goed kunnen inleven in het kind, en op een goede manier kunnen communiceren. Hij moet een veilig leer- en leefklimaat kunnen neerzetten, waarin ieder kind optimaal tot leren komt.

Iedere leerkracht is een professional, die gericht is op de optimale ontwikkeling van ieder kind. Hiervoor dient hij/zij een goed klassenmanagement te kunnen organiseren, en de leerkracht moet beschikken over goed didactisch handelen.

Eenzijds moet de leerkracht goed zicht hebben op de leerlijnen, anderzijds moet deze goed kunnen afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerling om deze optimale leerresultaten te laten behalen. Pro-actief handelen is een voorwaarde, evenals analytisch kunnen denken.

De leerkracht maakt deel uit van een team, en moet goed kunnen samenwerken. Hij/zij moet een leven lang willen leren, en dit met name in samenwerking met anderen. Daarnaast krijgt de leerkracht bij Albero voldoende professionele ruimte om zijn eigen ambities te volgen.

5.4.2. Wat het werken aan onderwijskwaliteit aan leiderschapstijl(en) vraagt op verschillende niveaus in de organisatie

Een leider op onze scholen moet, net als een leerkracht, zijn medewerkers echt kennen. Relatie is van groot belang om met een team te bouwen aan een school.

Een leider moet visionair zijn, en daarbij inspirerend zijn om samen met het team bottom-up de visie te realiseren. Door de juiste strategische keuzes te maken waar de school om vraagt, is voortdurend willen verbeteren een voorwaarde.

Leiderschap moet sturend zijn en dienend, net waar de context van de school of de situatie van de medewerkers om vraagt.

Naast de directie krijgen intern begeleiders bij Albero een steeds grotere rol. Zij hebben een meer coachende en begeleidende rol, waardoor zij het mogelijk maken dat de leerkrachten kunnen ontwikkelen.

De individuele leerkracht heeft in sommige scholen ook een coachende rol met specifieke taken, zoals de digicoaches.

Er is dus op meerdere niveaus leiderschap in de scholen aanwezig.

5.4.3. Hoe we de maatschappelijke omgeving en ouders bij ons onderwijs betrekken.

Iedere school heeft zijn eigen plek in de samenleving, afhankelijk van waar de school staat is de rol van de school heel divers.

Ouders zijn de belangrijkste partners in een school en we gaan open en respectvol met hen om. Om tot optimale leeropbrengsten te komen voor onze leerlingen, is ouderbetrokkenheid noodzakelijk. We verwachten van onze ouders een actieve rol door het tonen van belangstelling voor de ontwikkeling van hun kind en de school.

Naast kindgerichte contacten, worden ouders ook betrokken in de organisatie van de school. Formeel middels de MR (=medezeggenschapsraad) en AC (=activiteitencommissie), informeel door inzet als hulpouder in en om de school.

Naast ouders werken we, gericht op de ontwikkeling van onze leerlingen, samen met diverse partners:

- GGD
- Kind-op-1
- Kinderopvangorganisaties
- logopedie
- bibliotheek
- ZAT (zorg-advies-team) Goes-oost
- PI-Spello

Vanuit burgerschap betrekken we, afhankelijk van de plaats van de school, diverse doelgroepen bij onze school. Daarnaast is er samenwerking met sportverenigingen, culturele raden en bibliotheek.

We werken samen met de muziekschool en Mad Science bij het verzorgen van een naschools aanbod op het gebied van muziek en techniek. Dit aanbod willen we verder uitbreiden.

Alle groepen bezoeken meerder keren per jaar de bibliotheek in het kader van leesbevordering en één maal per jaar bezoeken de groepen een museum zoals beschreven staat in het cultuurbeleidsplan. Dit zijn enkele concrete voorbeelden van de wijze waarop we de omgeving bij ons onderwijs betrekken.

5.4.4. Wat voor schoolgebouw en materiaal we nodig hebben om onderwijskwaliteit te kunnen bieden.

De scholen van Albero zijn gevestigd in duurzame, goed onderhouden gebouwen. Gebouw en omgeving vormen een stimulans om te komen tot spelen en leren. Ook voor medewerkers moeten ze een veilige en gezonde werkomgeving zijn.

Door te werken met meerjareninvesteringsplannen wordt beleidsmatig gewerkt om te kunnen werken met goede materialen in en om de school, nu en in de toekomst.

Deze toekomst is leidend, omdat het huidige onderwijs snel verandert: de gebouwen moeten steeds meer geschikt worden gemaakt, of nieuw worden gebouwd, waarbij innovatieve concepten kunnen worden ontwikkeld. Dit vraagt gebouwen die flexibel zijn, met goede voorzieningen voor ICT.

5.4.5. Wat het werken aan kwaliteit van het handelen van ons bestuur, de bestuurlijke staf en van de schoolleiders vraagt.

Bestuurders, bestuurlijke staf en schoolleiders moeten gezamenlijk alle expertise in huis hebben om optimale kwaliteit te leveren in de scholen. Hierbij is samenwerking van groot belang, waarbij ieder met zijn talenten of specifieke taken een bijdrage levert.

Structureel overleg tussen alle geledingen en planmatig werken vormen de basis voor kwaliteit. Het systeem en de overleggen zijn beschreven in diverse documenten zoals het kwaliteitshandboek Albero, het financieel beleidsplan en het huisvestingsplan.

Scholen krijgen voldoende ruimte om hun eigen ambities te bereiken omdat er een cultuur van vertrouwen is. Door de managementrapportages en -gesprekken en analyses van leerresultaten zijn er voldoende mogelijkheden om zicht te houden op de kwaliteit van de scholen.

5.4.6. Hoe we ervoor zorgen dat onze mensen en middelen zo worden ingezet dat het de onderwijskwaliteit verder verbetert.

Albero is als geheel een lerende organisatie, waarbij in alle geledingen met en van elkaar geleerd wordt. Er is voldoende ruimte in tijd en middelen om iedere professional in de organisatie kwalitatief te laten groeien.

Uitgangspunt is om gezamenlijk verantwoordelijk te zijn voor goede kwaliteit van onderwijs op alle Albero scholen. Door uit te gaan van wat een school of een groep nodig heeft, worden zoveel als mogelijk de juiste mensen met de benodigde competenties ingezet.

Mobiliteitsbeleid is in ontwikkeling. Jaarlijks wordt aan medewerkers gevraagd wat hun wensen zijn t.a.v. mobiliteit. Hiermee wordt met de formatieplanning zoveel mogelijk rekening gehouden.

5.5. Hoe we ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Waarover, wanneer en hoe voeren we de dialoog voeren met medewerkers, ouders en andere belanghebbenden in onze omgeving:

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Iedere school heeft voldoende autonomie, evenals iedere leerkracht. Volgens vaste procedures verantwoorden we ons aan alle geledingen. Dit doen we op de volgende manier:

- **Het CVB van Albero** verantwoordt zich extern door middel van tussentijdse rapportages en via het jaarverslag aan de Raad van Toezicht.

Daarnaast worden structureel bestuursgesprekken gevoerd met de onderwijsinspectie.

- **De directies** verantwoorden zich twee keer per jaar aan het CVB met managementrapportage en jaarverslag.

De leerresultaten worden met de 'Analyse leeropbrengsten' verantwoord aan het CVB

De directies bespreken in de MR de jaarplannen en evaluaties hiervan.

Verantwoording aan ouders gebeurt formeel via de MR. Daarnaast kunnen directies jaarverslagen maken en deze aan ouders ter beschikking stellen. Ook samenvattingen van tevredenheidsmetingen worden aan ouders verstrekt.

Vensters PO wordt actueel gehouden, zodat externen zicht hebben op de kwaliteit.

Schoolgids en schoolplan worden aangeleverd aan de Onderwijsinspectie.

- **Leerkrachten** bespreken in het team en met directie en intern begeleider structureel de behaalde leerresultaten.

Leerkrachten informeren extern ouders via rapportages en oudergesprekken.

Ambities voor de komende 4 jaar:

Bestuursniveau:

- bovenschools kwaliteitshandboek
- leerlingen breder volgen
- het ontwikkelen van kwaliteitszorg op bovenschoolse en schoolse ambities

Schoolniveau:

- uitbreiden naschools aanbod
- versterken van ons onderwijs door werken in hoeken/circuits, inzet boeiende en betekenisvolle werkvormen, betrokkenheid van leerlingen en bewustwording van de effecten van ons handelen
- behalen van het predicaat goed!