

Schoolplan 2019-2023



Inhoud:		Bldz.
1	Inleiding	5
1.1	Doel en functie	5
1.2	Relatie met andere beleidsdocumenten	5
1.3	Totstandkoming	5
1.4	Procedures	5
1.5	Identiteit Stichting	6
1.6	Kwaliteit	6
1.7	Bestuur en financiën	7
1.8	Sponsoring	7
2.0	Onze school	8
2.1	Zakelijke gegevens	8
2.2	Bevoegd gezag en bestuursconcept	8
2.3	Relatie met bovenschoolse organisaties	9
2.4	Leerlingen	9
2.4.1	Het bevorderen van gewenst gedrag en veiligheid	9
2.5	Ouders en verzorgers	10
2.6	Personeel	11
2.6.1	De begeleiding van startende en meer ervaren leerkrachten	11
2.6.2	Personele maatregelen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid	13
2.6.3	Het vormgeven van het didactisch handelen van de leerkrachten	13
2.7	Huisvesting en situering van de school in de omgeving	14
3.0	Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg	15
3.1	Uitgangspunten en voorwaarden	15

3.2	Resultaten prestatie-indicatoren	15
3.3	Visie op integrale kwaliteitszorg	15
3.3.1	De evaluatie-cyclus ten behoeve van de maximalisering van de leerprestaties	16
3.3.2	De ondersteuning aan de leerlingen	19
3.3.3	Borging van de schoolontwikkeling	20
3.4	Overlegstructuur	23
3.5	Schoolontwikkeling in praktijk, missie en visie	24
4	Onderwijskundige uitgangspunten en doelstellingen	27
4.1	Leer- en vormingsgebieden	28
4.2.	Schoolorganisatie	29
5	Beleidssterreinen	30
5.1	Identiteit van de organisatie	30
5.2	Inrichting van het onderwijs	31
5.3	Personeel en organisatie	32
5.4	Communicatie	32
5.5	Huisvesting en inrichting	33
5.6	Financiën	33
6	Analyse en de huidige stand van zaken	33
6.1	Terugblik op de vorige schoolplanperiode 2015-2019	33
6.2	De ambities van het schoolteam voor de schoolplanperiode 2019-2023	33
6.2.1	De ambities van de ouders/verzorgers.	35

6.3	Functioneren van leerlingen na drie in het voortgezet onderwijs	35
7	Actuele interne en externe ontwikkelingen	37
7.1	Interne ontwikkelingen	38
7.2	Externe ontwikkelingen	40
7.3	Kansen en bedreigingen.	40
8.	Bijlagen: Bijlage 1: A3 schoolplan 2019-2023 Bijlage 2: een overzicht van de doelstellingen Bijlage 3: terugblik op de vorige schoolplanperiode.	40

1. Inleiding

1.1. Doel en functie

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- > het functioneren als een richtinggevend document voor de schoolontwikkeling;
- > het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- > het geven van inzicht in de ambities en plannen voor de komende jaren.

Dit schoolplan heeft verder de volgende functies:

- > beschrijven van de missie, de visie en uitgangspunten;
- > verwijzen naar onderliggende documenten waarin bepaalde zaken nader omschreven en uitgewerkt zijn;
- > het op koers houden van de school bij de realisatie van het beleid tijdens de komende jaren;
- > het afleggen van verantwoording (intern en extern) over de deugdelijkheid en kwaliteit van ons onderwijs.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen is het ook een dynamisch document. Aan de hand van deze jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

1.2. Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal beleidsdocumenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Het schoolverbeterplan;
- De schoolgids;
- De evaluatieve cyclus ter maximalisering van de leerprestaties;
- Het schooljaarplan;
- Het schoolondersteuningsplan;
- Het meerjarenbeleidsplan;
- Het schoolontwikkelingsperspectief
- “Werken met groepsplannen en het management in de klas”.
- Het activerende directe instructiemodel
- De kwaliteitscyclus en de borging van de kwaliteitszorg.

1.3. Totstandkoming

Op basis van de laatste teamafspraken is dit schoolplan mede tot stand gekomen. Het team heeft hier een belangrijke bijdrage geleverd. De ouders hebben een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van het schoolplan. De oudergeleding van de MR heeft meegewerkt aan de totstandkoming van ideeën voor de komende schoolplanperiode. Op de algemene ouderavond (5-11-19) hebben ruim 40 ouders kunnen meedenken en praten over de vormgeving van het onderwijs aan hun kinderen. De ouders hebben dit als zeer prettig en informatief ervaren.

1.4. Procedures

1. Opstellen en vaststellen van dit schoolplan

Dit schoolplan is door de directie, passend binnen de kaders van het bestuursbeleid, in overleg met het personeel opgesteld en na instemming/positief advies door de MR/adviesraad, door het bevoegd gezag vastgesteld.

2. Klachtenregeling

In geval van klachten of geschillen is de klachtenregeling van toepassing. Deze regeling is opgenomen in de schoolgids.

1.5 Identiteit Stichting

Waar staan en gaan wij voor?

De SKOV biedt vanuit haar katholieke identiteit onderwijs van hoge kwaliteit aan de leerling met de aandacht die hen toekomt. Alle leerlingen zijn welkom op onze scholen, wij zien hen en hebben vertrouwen in hen. Zij zijn belangrijk en wij doen ons best voor hen. Wij bieden een veilige en gestructureerde leeromgeving op basis van katholieke normen en waarden. Onze leerlingen krijgen de gelegenheid hun cognitieve en sociale vaardigheden te ontwikkelen in een eigentijdse en uitdagende leeromgeving. Wij willen samen met onze ouders de kinderen opvoeden en begeleiden, zodat zij succesvol kunnen zijn in het voortgezet onderwijs en later ook in de maatschappij. Wij stimuleren hen om sociale medemensen te worden. Wij willen onze leerlingen optimale ondersteuning bieden.

Hoe kijken wij naar leerlingen en ouders? Wij willen dat kinderen zich op school veilig en gewaardeerd voelen. Ieder kind is uniek en heeft z'n eigen aanpak nodig. Ouders zijn voor ons partner en deskundige wat betreft hun kind. Samen werken wij aan een optimale ontwikkeling van hun kind vanuit wederzijds respect.

Kernwaarden

Hoge kwaliteit van onze leerkrachten, respectvol met elkaar omgaan, veiligheid bieden, goede leerresultaten, leerlingen uitdagen en onze katholieke identiteit. Wij willen deze waarden realiseren met doelgericht onderwijs, door duidelijkheid te bieden en door samen te werken met alle geledingen.

Wanneer zijn wij tevreden?

- Als ouders en school actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van het kind.
- Als het ons lukt om opbrengstgericht te werken en de gewenste resultaten te bereiken.
- Als wij zien dat kinderen met plezier naar school gaan.
- Als onze kinderen hun talenten kunnen ontplooien.
- Als het ons lukt kinderen eigentijds te laten leren.
- Als wij voldoende aandacht aan individuele kinderen kunnen geven, zodat zijn conform of boven de gestelde prognose kunnen uitstromen.

1.6 Kwaliteit

Wij willen dat de inspectie-oordelen over ons onderwijs in de volle breedte minimaal voldoende zijn. Daarnaast hanteren wij een zelf-evaluatie middels een extern auditteam. Scholen zullen bij elkaar kijken/onderzoeken naar aanleiding van gerichte vragen, hoe het gaat en wat verbeterd kan worden. Deze manier van kwaliteitsonderzoek wordt sinds 2017 toegepast voor alle scholen van de S.K.O.V.

Verder zullen wij de kwaliteit verhogen door pilots op te zetten en nieuwe plannen uit te werken op de hierboven genoemde gebieden. Daarnaast handhaven wij ons kwaliteitsbewakingssysteem waarbij de BMPO de resultaten van het onderwijs tweemaal per jaar met de directeurs bespreekt en de tevredenheidsonderzoeken jaarlijks. Jaarlijks zal in plannen per school en in het jaarplan van de SKOV geëvalueerd worden hoe het met bovengenoemde plannen en ontwikkelingen staat.

1.7 Bestuur en financiën

Wij willen voldoen aan de toets van rechtmatigheid en doelmatigheid en de financiële middelen die wij ter beschikking hebben gekregen inzetten om goed en zinvol onderwijs te realiseren. De verhouding tussen personele en materiële inzet is in balans en is dienend aan het onderwijsproces. Onze organisatie is

financieel gezond en biedt daarmee een stabiele basis voor het realiseren van het onderwijs dat wij onze leerlingen en ouders willen bieden. Wij hebben een verantwoorde buffer om eventuele onvoorziene omstandigheden te kunnen opvangen en extra ondersteuning te kunnen bieden.

Met instemming van de GMR zijn de uitgangspunten voor financieel beleid vastgelegd. Deze uitgangspunten vormen het kader voor de begroting.

Het verzorgen van kwalitatief uitstekend onderwijs vormt de grondslag en daarmee het belangrijkste uitgangspunt. Aanvullend is gekeken naar:

- Efficiëntie (o.a. schaalvoordeel, specifieke deskundigheid)
- Solidariteit (niet beïnvloedbare factoren mogen de individuele school niet benadelen)
- Verantwoordelijkheid daar waar de keuzes gemaakt worden (geld volgt visie)

De belangrijkste uitgangspunten van de stichting op een rij:

- De bekostiging wordt 100 % toe berekend aan de scholen. Scholen dragen een percentage van hun budget af t.b.v. de bekostiging van het bestuurskantoor en voor gemeenschappelijk bovenschools beleid. Tevens dragen de scholen een percentage af om de kosten van jubilea, Duurzame Inzetbaarheid, Ouderschapsverlof en ziektevervanging onderling te verevenen. Het percentage voor de afdracht wordt voor een periode van vier jaar vastgesteld maar wordt jaarlijks geëvalueerd.
- In principe wordt er neutraal (op 0) begroot, dat wil zeggen dat de directeuren hun budget volledig mogen inzetten maar dit niet mogen overschrijden. In bijzondere gevallen of omstandigheden kan overleg plaatsvinden met de UB om af te mogen wijken van dit uitgangspunt. Jaarlijks wordt in een kaderbrief bij de begroting vastgesteld of en tot in hoeverre overschrijding toegestaan wordt.
- Als de kaderbrief is vastgesteld, maakt de directeur, samen met de controller een begroting t.b.v. de eigen school. Hiervoor wordt een gezamenlijk vastgesteld format gebruikt.
- De directeur van de school is verantwoordelijk voor het schoolbudget en wordt in deze verantwoordelijkheid ondersteund door het bestuurskantoor. Elk kwartaal wordt een rapportage opgesteld waarbij de uitputting van het budget en de inzet van personeel geanalyseerd en gemonitord wordt. De kwartaalrapportage wordt besproken met de directeur zodat deze inzicht krijgt in de financiële stand van zaken. Afwijkingen t.o.v. de begroting worden onderzocht en waar nodig worden afspraken gemaakt voor bijsturing. Vanaf de tweede kwartaalrapportage wordt ook een prognose gemaakt van het financieel resultaat dat aan het eind van het jaar wordt verwacht.

1.8 Sponsoring

Er is geen sprake van sponsoring. Alle middelen en werknemers worden betaald uit de jaarlijkse Rijksbijdrage van het ministerie. De school ontvangt wel een vrijwillige bijdrage van de ouders. In overleg met de ouderraad en de oudergeleding van de MR wordt bepaald wat de hoogte van die bijdrage is. Middels deze bijdrage worden alle festiviteiten van de kinderen bekostigd. Denk aan het Sinterklaasfeest, het kerstdiner, de sportdag e.d. De ouders weten dat hier sprake is van een vrijwillige bijdrage.

2. Onze school

2.1. Zakelijke gegevens

Brinnummer	02RQ
Schoolnaam	RK SBO St. Vincentius
Telefoonnummer	0299 363308
Gemeente	EDAM-VOLENDAM
Provincie	Noord-Holland
Vestigingsadres	Meidoornstraat 17, 1131BJ VOLENDAM
Correspondentie adres	Postbus 125
Naam bevoegd gezag	Stichting Katholiek Onderwijs Volendam
Correspondentie adres bevoegd gezag	Postbus 58 1130AB VOLENDAM
E-mail school	info@sintvincentius.nl

2.2. Bevoegd gezag en bestuursconcept

Onze school valt wordt bestuurd door de Stichting Katholiek Onderwijs Volendam.
De stichting is opgericht op 20 feb. 1964.

Vanaf schooljaar 2011-2012 spreken we over een bestuur dat bestaat uit een uitvoerend deel en een toezichthoudend deel.

Het uitvoerend deel van het bestuur bestaat uit: mevr. M. Runderkamp

Toezichthoudend bestuur:

Hans Schoorl (voorzitter), Erik Tuijp, Frans Sleebos, Huub Bexkens

Het Bestuur van de Stichting Katholiek Onderwijs Volendam vormt het bevoegd gezag over een tiental scholen verdeeld over de volgende sectoren:

- Primair Onderwijs (PO)
- Voortgezet Onderwijs (VO)

Elke sector kent eigen uitgangspunten en doelstellingen passend bij de doelgroep. Wat de sectoren verbindt is het gemeenschappelijk belang om kwalitatief goed onderwijs te bieden aan de jeugd in Volendam van 4 tot 18 jaar. Vanuit dit gemeenschappelijk belang wordt er ingezet op het versterken van samenwerking tussen PO en VO, maar ook het versterken van samenwerking met ketenpartners als kinderopvang en hoger onderwijs. Denk aan:

Het versterken van de samenwerking PO-VO en de ketenpartners;

Het versterken van kwalitatief goed onderwijs voor de leerlingen in ons voedingsgebied van 4 tot 18 jaar met een optimale aansluiting binnen de keten;

Rector en bovenschoolsmanager werken een plan van aanpak uit. De uitvoerend bestuurder monitort de uitvoering en bespreekt de voortgang tijdens het 'breed overleg';

De uitvoerend bestuurder overlegt met bestuurlijke organen binnen de keten om de mogelijkheden van samenwerking te onderzoeken en de bestaande samenwerking te versterken.

Door de krimp in de regio worden beide sectoren geconfronteerd met teruglopende leerlingaantallen. Dit betekent minder klassen en minder leerkrachten. Ondanks dat zal het lerarentekort ook hier voelbaar

worden. Voor het primair onderwijs is vooral de vervangingsvraag steeds moeilijker te beantwoorden, voor het voortgezet onderwijs zijn voor een aantal vakken steeds minder docenten beschikbaar. Dit vraagt om bezinning op de situatie binnen de organisatie en het uitwerken van scenario's om tekorten op te kunnen vangen met behoud van de onderwijskwaliteit. In samenwerking met de besturen uit de regio is een subsidie aangevraagd bij het arbeidsplatform en zullen er plannen worden ontwikkeld om de problematiek gezamenlijk op te pakken.

Het adres van de Stichting is:
Postbus 58
1130 AB Volendam
Tel: 0299-399290

2.3 Relatie met bovenschoolse organisaties

Het Samenwerkingsverband bestrijkt de gehele regio Waterland en omvat de volgende gemeenten: Purmerend, Zeevang, Beemster, Landsmeer, Edam-Volendam en Waterland. In totaal maken 63 scholen voor basisonderwijs, 3 speciale scholen voor basisonderwijs en 2 scholen voor speciaal onderwijs deel uit van het Samenwerkingsverband. Het aantal leerlingen bedraagt ruim 14.000. Het Samenwerkingsverband is verantwoordelijk voor een dekkend netwerk Passend Onderwijs. Het beleid van het Samenwerkingsverband is vastgelegd in het ondersteuningsplan. Hierin worden de missie, visie, doelstellingen en activiteiten beschreven. De missie luidt:

- Leerlingen kansen bieden om zich optimaal en ononderbroken te ontwikkelen in hun eigen omgeving.
 - Leerlingen ondersteuning bieden bij hun ontwikkeling. Die ondersteuning wordt zo vroeg mogelijk, zo licht mogelijk en zo thuisnabij mogelijk gegeven.
 - Ondersteuning is gericht op mogelijkheden van deze leerling, bij deze leerkracht, in deze school, met deze ouders, in deze omgeving.
- Het ondersteuningsplan is te vinden op de www.swvwaterland.nl

2.4 Leerlingen

De leerlingen komen uit Oost-Waterland, het gebied tussen Oosthuizen en Broek in Waterland. Op verzoek van de ouders komen er ook wel eens leerlingen uit Purmerend. Ongeveer 90% van het aantal leerlingen komt uit Volendam, en de overige 10% komt uit de regio Oost-Waterland. Deze regio ligt tussen Hoorl en Amsterdam. Wij werken al jaren met een leuke groep leerlingen en met betrokken ouders. De wijze waarop de leerling zich na plaatsing ontwikkelt, versterkt de betrokkenheid van de ouders. In die zin wordt de 'onderwijsgemeenschap' gedeeld met deze ouders.

2.4.1. Het bevorderen van gewenst gedrag en veiligheid.

Voor alle leerlingen, ouders en medewerkers heerst een veilig klimaat. In het bewaken van de veiligheid willen we de ouders zo goed mogelijk betrekken. Er wordt gewerkt vanuit de drie basisbehoeften van de leerlingen: relatie, competentie en autonomie. Wij kiezen voor een voorspelbare leer- en speelomgeving waarbinnen aan kinderen positieve verwachtingen worden uitgesproken en haalbare doelen worden gesteld. Door middel van een proactieve aanpak en doelmatige strategieën willen we gewenst gedrag bij leerlingen bekrachtigen en ongewenst gedrag ontmoedigen en ombuigen. Alle medewerkers handelen zowel preventief als curatief. De basis van de sociale veiligheid is besloten in drie kernwaarden die het kader zijn voor de omgangsnormen van leerlingen, medewerkers en ouders.

- Zorg goed voor jezelf
- Voor de ander
- Voor de spullen en de omgeving

Het veiligheids- en gedragsprotocol kent een aantal basiselementen:

Preventief: structureel aandacht schenken aan en belonen van gewenst gedrag. Signaleren en interpreteren van het gedrag (ZIEN), het houden van overzicht en toezicht om ongewenst gedrag te voorkomen.

Curatief: In die momenten dat er toch grensoverschrijdend gedrag is (een incident), consequent handelen conform gemaakte afspraken.

Afronding: De nazorg voor alle betrokkenen. Incidenten bevredigend afhandelen en afsluiten.

Handhaving en borging van de veiligheid en het gewenste gedrag:

- Jaarlijks, in juni organiseert de werkgroep Veiligheid een evaluatie, waarna het protocol kan worden bijgesteld.
- De werkgroep Veiligheid zorgt ervoor dat het Protocol Veiligheid wordt onderschreven en uitgedragen en uitgevoerd door alle teamleden.
- Nieuwe medewerkers worden hierover ingelicht (actie: IB of naaste collega).
- Er is jaarlijks een opfrismoment voor het team, waarin o.a. casuïstiek een plaats heeft.
- Het leerlinggedrag wordt vanuit de drie kernwaarden op het rapport beoordeeld en met de ouders besproken.
- De 'Regel van de maand' hangt zichtbaar in de school en in de klas, wordt met de leerlingen besproken en via de mail naar de ouders gecommuniceerd.
- Twee keer per maand en zo nodig vaker, worden er lessen gegeven uit 'Goed Gedaan'. Deze lessen worden gekoppeld aan de regel van de maand en aan wat nodig is. Gewenst gedrag wordt dagelijks besproken, aangeleerd en geoefend.
- De gedragsmeter wordt gehanteerd in alle groepen.

2.5. Ouders en verzorgers

De school onderhoudt op verschillende manieren contact met de ouders van de leerlingen.

* Schriftelijk:

Via de website wordt elk jaar de schoolgids aangereikt. Hierin vinden ouders informatie die in de loop van een schooljaar van belang kan zijn;

Periodiek ontvangen de ouders het nieuwsbulletin van het bestuur van de stichting;

De rapporten voor alle groepen behalve de JRK-groep, worden uitgereikt in februari en voor de zomervakantie. De ouders van de kinderen uit de JRK-groep ontvangen in december en in juni de rapportage van de schoolvorderingen.

* Mondeling:

- Aan het begin van elk schooljaar worden de ouders van alle groepen uitgenodigd voor een algemene kennismaking/informatieavond. Op deze avond kunnen zij kennismaken van de gehanteerde methodes, de manier van werken, de materialen, en kennismaken met de leerkracht van het kind;
- De oudergesprekken vinden plaats in november, maart en juni. De ouders ontvangen een uitnodiging.
- De ouders van de uitstromende leerlingen ontvangen een uitnodiging om de resultaten van het eindonderzoek (NIO) en het eindadvies voor de keuze voor het voortgezet onderwijs te bespreken
- Gesprekken op afspraak, voor en na schooltijd indien nodig of op verzoek;
- Gesprekken met de ambulant begeleider/ interne begeleider/directeur.

Onze kernwaarde is: "Wij zorgen goed voor elkaar, onszelf en onze omgeving." Veiligheid, flexibiliteit, leerling centraal.

Medezeggenschapsraad

In de MR zijn leerkrachten en ouders vertegenwoordigd. De scholen zijn gezamenlijk vertegenwoordigd in de GMR. Voorafgaande aan elke GMR-vergadering vindt een MR-vergadering plaats. De MR komt 4 keer per schooljaar bij elkaar, ter voorbereiding op de GMR-vergaderingen. De oudergeleding van de MR wordt jaarlijks geïnformeerd over de behaalde leerresultaten van de schoolverlaters en de overige groepen. Deze informatie wordt zeer op prijs gesteld.

Ouderraad

De ouderraad vormt een vertegenwoordiging van de ouders. Enkele keren per jaar wordt samen met de leerkrachten vergaderd over allerlei zaken, die niet altijd direct betrekking hebben op de inhoud van het onderwijs, maar wel een onmisbare en ondersteunende schakel vormen in de dagelijkse onderwijspraktijk. Hierbij valt te denken aan de organisatie van feesten zoals, Sinterklaas, Kerstmis en de afsluiting van het schooljaar. Daarnaast verleent de ouderraad ondersteuning bij het schoolreisje en helpt het team bij de organisatie van de sportdag en andere evenementen.

2.6 Personeel

Het schoolteam is een betrokken team dat weinig verloop kent. De leerkrachten kennen elkaar goed en delen de kennis met elkaar. De leeftijdsspreiding is gelijk een normaalverdeling. De deskundigheid van het team is te lezen in het schoolondersteuningsprofiel.

De leerkracht

- Streeft een zo hoog mogelijke kwaliteit van het onderwijs na.
- Zorgt voor een veilige, prettige, sociaal –emotionele leeromgeving voor het kind, waarbij het onderwijs voor ieder kind een uitdaging blijft.
- Streeft ernaar in woord en daad, doen en laten een voorbeeld te zijn voor het kind.
- Bezit brede vak kennis en blijft die onderhouden en ontwikkelen.
- Neemt deel aan en voert taken uit die voortvloeien uit zijn kerntaak lesgeven en alle andere zaken die behoren bij het goed laten functioneren van de school, geformuleerd in de normjaartaak en de taakafspraken.
- Beseft dat hij lid is van een team en in samenwerking met zijn collega's alle doelstellingen, in goede harmonie dient te realiseren.

-

2.6.1 De begeleiding van startende en meer ervaren leerkrachten.

Jaarlijks komen leerkrachten binnen SKOV in aanmerking voor een assessment. In samenspraak met de BMPO nemen de directeurs van de basisscholen de assessments af. Om te voldoen aan de CAO PO hebben we gekozen om op drie momenten een assessment af te nemen.

Waarom een assessment?

Er zijn verschillende redenen om een assessment af te nemen. Je kunt zeggen dat er onderscheid te maken is tussen ontwikkelingsgerichte assessments en beoordelingsgerichte assessments.

Bij de SKOV organiseren we op een aantal cruciale momenten in de loopbaan een assessment.

Deze assessments maken onderdeel uit van een beoordeling en/of hebben een effect op de beloning.

Dit betreft de volgende overgangen:

- Van een tijdelijke naar een vaste benoeming
- Van de fase startbekwaam naar de fase basisbekwaam
- Van de fase basisbekwaam naar de fase vakbekwaam

De uitkomsten van deze assessments leveren een bijdrage aan de totale beoordeling. Het eerste en belangrijkste deel van de beoordeling doet de direct leidinggevende (directeur) zelf. Alle onderdelen vanuit

de gesprekkencyclus leveren samengevat een beeld op. De input van de direct leidinggevende samen met de uitkomsten van het assessment leveren een totaalbeeld op wat recht doet aan het functioneren van de leerkracht. De assessoren (directeuren van andere basisscholen) nemen assessments af, echter uitsluitend voor leerkrachten die niet op de eigen school werkzaam zijn. Het gaat hierbij steeds om assessments met een beoordelend karakter. Assessments in het kader van loopbaanontwikkeling kunnen wel door de eigen directeur worden afgenomen. Daarmee maakt een dergelijk assessment onderdeel uit van de gesprekkencyclus. Het instrument dat gebruikt wordt is de Competentie Thermometer. Het observatie instrument in de Competentie Thermometer is opgenomen in de inventarisatie 'beproefde observatie instrumenten' genaamd 'Wijzer over Zien en Kijken' van de PO-raad.

Afname:

Gedurende het eerste jaar dat mensen bij de SKOV aan het werk zijn (Module PO-001 (OC)). De bedoeling hiervan is om te kijken of we evt. verder willen met deze leerkracht. Het beoordelingsinstrument wordt ingezet om vast te stellen of de leerkracht voldoet aan de eisen van startbekwaamheid. In voorkomend geval kan het zijn dat we voortijdig afscheid nemen of een tijdelijk contract niet verlengen. Ook kan duidelijk worden of er potentieel goede leerkrachten aan zitten te komen. Gedurende het derde jaar dat de leerkracht aan het werk is, kan vastgesteld worden of deze leerkracht basisbekwaam is. Volgens de CAO PO moet deze kwalificatie binnen 3 jaar behaald worden.

Een leidinggevende kan aangeven dat een “startende leerkracht” al eerder kan deelnemen aan een assessment om de genoemde Basisbekwaamheid vast te stellen. In dat geval wordt dit afgenomen in het tweede jaar (Module PO-004).

Tussen het 5 en 7 jaar wordt voor de vaststelling van Vakbekwaam wederom module PO-004 afgenomen. Het is mogelijk om al eerder voor vakbekwaamheid in aanmerking te komen. Dit gaat op voorspraak van de directeur van de betreffende school.

Procedure:

Hoewel afwijkingen van deze werkwijze mogelijk zijn en ook in de praktijk voorkomen, worden voorafgaande aan de observatie in de klas meestal eerst de interessevragenlijst, de persoonlijkheidsvragenlijst en de 360°-feedback vragenlijst ingevuld. Deze gestandaardiseerde vragenlijsten worden door de leraar zelf en de overige respondenten (collega's en leidinggevende) online ingevuld, via een computer met internetaansluiting op de werkplek of thuis. Vervolgens vindt in de regel de observatie in de klas plaats en vervolgens worden direct aansluitend de capaciteitentest, het interview en de steekproef afgerond. De drie laatstgenoemde onderdelen vinden bij voorkeur plaats in een rustige ruimte op de school, nadat een vervanger de klas of groep eventueel heeft overgenomen. Het gehele proces van afnemen neemt daarmee ruim een ochtend in beslag, exclusief het vooraf invullen van de vragenlijsten door de leraar. Veelal zal de assessor ervoor kiezen om direct de rapportage met de uitkomsten per onderdeel op te stellen en dezelfde middag na te bespreken. Het gehele proces kan in één werkdag worden afgerond en vraagt minder dan een werkdag aan tijd. Uiteraard kunnen hier ook andere keuzes in gemaakt worden, afhankelijk van de situatie. De leerkracht krijgt voorafgaande aan het assessment het draaiboek opgestuurd. Dit draaiboek is een klassieke volgordelijke verzameling van taken waarmee het werk van de leraar valt te typeren. Op deze manier weet hij/zij wat er tijdens de observatie verwacht wordt en is de assessor ervan verzekerd dat er voldoende zal zijn waar te nemen.

Waarom een capaciteitentest?

De capaciteitentest maakt onderdeel van het totaalbeeld. We willen een zo breed mogelijk beeld hebben van onszelf en van onze (toekomstige) collega. Je kunt onderscheid maken tussen leerkrachten die wat meer tijd nodig hebben ten opzichte van anderen en leraren met een zeer hoge "snapsnelheid". Leerkrachten met een lage score moeten harder dan gemiddeld werken en vaak meer tijd nemen om nieuwe dingen aan te leren. De test geeft een goede voorspelling voor de ontwikkelpotentie van de deelnemer. In hoeverre kan de deelnemer zijn/haar huidige functioneren in de toekomst nog verder verbeteren.

Wordt de capaciteitentest gebruikt voor de selectie van leerkrachten?

De capaciteitentest is het onderdeel waar leerkrachten zenuwachtig over zijn. Het is onderdeel van de psychodiagnostiek van de Competentie Thermometer en bedoeld voor bovenstaande. Het vormt geen doorslaggevend onderdeel voor het wel of niet aannemen van een leerkracht. In volgorde van belang staat het lesgeven voorop. Daarna de documentanalyse, de 360 graden feedback en tenslotte de antwoorden in het interview. De psychodiagnostiek (Interesse, Persoonlijkheid en Capaciteiten) kunnen het best worden beschouwd als een zelftest om inzicht te geven.

Wat gebeurt er met de uitslag?

Vooropgesteld staat dat de deelnemer de reikwijdte van de rapportage bepaald. M.a.w. de deelnemer bepaalt of de rapportage verstuurd wordt naar de direct leidinggevende (de directeur) en/of de BMPO. De deelnemer aan het assessment is eigenaar van de uitkomst en de rapportage.

Wanneer een assessment is afgenomen in het kader van beoordeling dan biedt de deelnemer de rapportage zelf aan. Bij de bovengenoemde beoordelende situaties (met civiel effect) wordt een voordracht gedaan via de bovenschouls manager primair onderwijs aan de Uitvoerend Bestuurder. De assessmentrapportage en/of een samenvatting van de uitslag maakt, samen met een onderbouwd beeld van het functioneren door de direct leidinggevende, onderdeel uit van de voordracht aan het bestuur.

2.6.2. Personele maatregelen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

De ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid vraagt van het team een proactieve houding. Een bepaalde mate inzicht en kennis is gewenst om hiermee professioneel om te kunnen gaan.

De leerkrachten handelen overeenkomstig de gemaakte afspraken en het beoogde onderwijskundige beleid. Regelmatig is er overleg met als doel meer overeenstemming en eenduidigheid te bereiken in het denken en handelen. Eenheid in de uitvoering van het onderwijskundige beleid is van essentieel belang voor de kinderen en hun ouders/verzorgers. Het onderwijskundig beleid wordt o.a. bepaald door:

- - de wet en regelgeving
- - het bestuur
- - het samenwerkingsverband
- - de doelgroep en de ouders/verzorgers
- - het werkverband speciaal (basis)onderwijs
- - het directieoverleg primair onderwijs Volendam.

Mutaties in voorgesteld beleid vanuit de bovengenoemde actoren worden benoemd en voor het onderwerp van gesprek met als doel: vorming en eventuele aanpassing van het onderwijskundig beleid. Het team is vaak bezig met collectieve reflectie om van elkaar te leren en om de eenheid te bevorderen. Het investeren in de draagkracht van het team is van belang om te kunnen anticiperen op de 'veranderende' omgeving. Reflectie en flexibiliteit zijn hierbij kernbegrippen. Teamscholing is vaak een mogelijkheid om te komen tot een rijker en groter collectief inzicht.

2.6.3. Het vormgeven van het didactisch handelen van de leerkrachten.

De leerkrachten werken volgens het directe instructie model (D.I.M.). Twee keer per schooljaar wordt van elke leerkracht een les gezien, waarin dit model wordt toegepast. Het werken met dit model komt tegemoet aan de diverse ondersteuningsbehoeften binnen de groep. De leerkrachten hebben regelmatig overleg om de gang van zaken in hun klas te bespreken om zo de didactiek nog beter te kunnen afstemmen op de diversiteit binnen de groep. Door vragen/problemen met elkaar te delen, voelt men zich gesterkt in de rol als leerkracht. Men voedt elkaar. We zeggen dan ook vaak: "als een leerkracht een probleem heeft, is dat een probleem van het team." Samen werken is het uitgangspunt, met als mogelijk resultaat:

- aanpassing van het didactisch handelen;
- het veranderen van de inrichting van de klasruimte
- een andere organisatie van het groepsdoorbrekend werken;
- het betrekken van externe deskundigen;

- het structureler betrekken van de interne begeleider en/of ambulant begeleider.

Het streven is om het didactisch handelen van de leerkrachten naadloos af te stemmen op de diverse ondersteuningsvragen uit de groep.

2.7 Huisvesting en situering van de school in de omgeving

Wij zijn een veilige school: de school heeft 7 leslokalen en een ruimte voor fysiotherapie/bewegingsonderwijs. Daarnaast zijn er 2 kamertjes voor werkzaamheden van de psycholoog, de orthopedagoog, de jeugdarts, de logopediste en de ambulant begeleider. De gemeenschapsruimte wordt gebruikt voor activiteiten die meer ruimte behoeven. Kinderen die per fiets komen, maken gebruik van de fietsenstalling. Bij het verlaten van de school zijn er leerkrachten die toezicht houden op de vertrekkende leerlingen in de fietsenstalling.

De omgeving rond de school: de stilte is tastbaar en het verkeer is op afstand. Deze locatie is voor de leerlingen en de leerkrachten een prima plaats om te leren en te werken. Wanneer leerlingen de school verlaten en wachten op het vervoer, is er altijd een leerkracht aanwezig, die erop toeziet dat de leerlingen op een veilige manier wachten op hun taxi.

3. Schoolontwikkeling en kwaliteitszorg

Schoolontwikkeling is een cyclisch leer- en ontwikkelingsproces waarbij het gaat om het borgen en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De kwaliteit van het onderwijs is in kaart gebracht door middel van (zelf)evaluatie. De zelfevaluatie resulteert in de vaststelling van gerealiseerde kwaliteit en van nog te ontwikkelen punten. De gerealiseerde kwaliteit wordt geborgd en ontwikkelpunten worden opgenomen in een schoolontwikkelingsperspectief. Op basis van dit perspectief worden jaarplannen opgesteld. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt afgestemd op de veranderonderwerpen van de school.

3.1 Uitgangspunten en voorwaarden

Professionele schoolcultuur en betrokkenheid.

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Integrale benadering en evaluatie.

Gelet op de meerwaarde van de integrale benadering kiezen we er nadrukkelijk voor om de persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht af te stemmen op de schoolontwikkeling. Dat komt tot uitdrukking, doordat we de verbinding leggen tussen doelen van de school en de vakbekwaamheid van de medewerkers. De persoonlijke ontwikkeling van het team als geheel en van ieder teamlid afzonderlijk kan niet los gezien worden van de ontwikkeling van de school. In onze oordeelsvorming onderzoeken we de samenhang tussen de verschillende beleids- en kwaliteitsterreinen. Hoe is de kwaliteit van het onderwijsleerproces van invloed op de onderwijsresultaten? Welke relatie en wisselwerking zien we tussen de verschillende kengetallen? Welke relatie zien we tussen opbrengsten of kwaliteit van de leerling ondersteuning en bekwaamheden van het personeel. Enz.

3.2. Resultaten prestatie-indicatoren.

- Leerlingen zijn mede-eigenaar van hun eigen leerproces.
- Ouders zijn betrokken bij het onderwijsleerproces van hun kind
- Het merendeel van de leerlingen kan samenwerken in tweetallen of groepjes.
- Elke leerling krijgt onderwijs op maat.
- Leerkrachten maken gebruik van elkaars kwaliteiten, hulp vragen en samenwerken is vanzelfsprekend.
- Leerkrachten zijn verantwoordelijk voor de eigen professionele ontwikkeling.
- Leerkrachten betrekken ouders bij het onderwijs.

3.3 Visie op integrale kwaliteitszorg

Ons kwaliteitsbeleid is mede gebaseerd op het toetsingskader van de Inspectie van het onderwijs. Dat betekent dat wij in ieder geval de onderdelen die de Inspectie van het onderwijs belangrijk vindt in ons kwaliteitsbeleid hebben opgenomen. Daarnaast hebben wij eigen onderwerpen toegevoegd. Wij hanteren de volgende cyclus:

- vaststellen van de doelen van de school;
- de doelen realiseren in de praktijk;
- controle of de doelen in voldoende mate worden gerealiseerd;
- behouden wat goed is, en verbeteren waar nodig blijkt;
- Kwaliteitsbeleid moet ook met meer nadruk gekoppeld worden aan personeelsbeleid. Ontwikkeling van onze medewerkers is van belang voor de ontwikkeling van het onderwijs.

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert.

Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hieraan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de school zelf heeft geformuleerd.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. De uitwerking van deze aspecten is opgenomen in het schoolontwikkelingsperspectief.

Kwaliteitszorgsysteem.

Schoolontwikkeling

Voor het systeem van kwaliteitszorg maken we gebruik van WMK. Met behulp van dit instrument kunnen vragenlijsten in het kader van de zelfevaluatie uitgezet worden bij de medewerkers. Dezelfde vragenlijsten kunnen binnen een interne of externe audit gebruikt en ingevuld worden. Met behulp van WMK wordt ook vormgegeven aan het peilen van de tevredenheid van personeel, ouders en leerlingen. De combinatie van vragenlijsten geeft inzicht in de kwaliteit die wordt nagestreefd. Ook het oordeel van de inspectie wordt opgenomen in het systeem. De resultaten van de verschillende vragenlijsten worden samenhangend getoond in WMK. Vandaaruit kunnen de jaarplannen geschreven worden. Het schoolontwikkelingsperspectief vormt de leidraad voor de schoolontwikkeling. Het overzicht van gemaakte keuzes en beleidsinitiatieven is te vinden in dit perspectief.

Opbrengsten en kengetallen onderwijs

Naast de resultaten uit de vragenlijsten worden ook de resultaten van tussentijdse- en eindopbrengsten, de kengetallen onderwijs vanuit ParnasSys getoond. Voor verschillende resultaten wordt de vergelijking gemaakt met de inspectienormen en de school specifieke streefdoelen. Jaarlijks worden de resultaten besproken met het team. Indien gewenst worden er afspraken gemaakt of passende maatregelen getroffen.

Vakbekwaamheidsdossier

Elke medewerker beschikt over een vakbekwaamheidsdossier. Dit is te onderscheiden van het personeelsdossier of maakt daar onderdeel van uit. Het personeelsdossier is het zakelijk dossier van het bevoegd gezag. Het vakbekwaamheidsdossier is het dossier van de werknemer, gericht op de persoonlijke ontwikkeling onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Het vakbekwaamheidsdossier bevat naast gegevens van de betrokkene in ieder geval een beschrijving van opleiding, ontwikkeling en ervaring, een overzicht van competenties, plan voor de persoonlijke ontwikkeling en verslagen van gesprekken rondom de persoonlijke ontwikkeling.

3.3.1 De evaluatie-cyclus ten behoeve van de maximalisering van de leerprestaties.

Uitgangspunten die van belang zijn voor het opbrengstgericht werken:

- opbrengstgericht werken wordt gezien als een belangrijke opdracht van het onderwijs;
- de leerkrachten hebben hoge verwachtingen ten aanzien van de prestaties van de leerlingen
- de leerkrachten hebben zicht op de capaciteiten en mogelijkheden/beperkingen van hun leerlingen;
- op basis van de recente leerprestaties maken de leerkrachten bewuste en doelgerichte keuzes voor de inrichting van het onderwijs en voor de afstemming van het onderwijs op de instructiebehoeften van de leerlingen;;
- het verwerven en evalueren van de leerprestaties wordt systematisch toegepast gedurende het schooljaar. De bevindingen en conclusies worden omgezet in concrete aanbevelingen voor de verdere schoolontwikkeling;
- bovengenoemde factoren leiden tot het ontwikkelen en versterken van een opbrengstbewuste en -gerichte schoolcultuur.

Juni:

De leerresultaten worden geïnventariseerd en geanalyseerd. De leerresultaten worden ingevuld in het ontwikkelingsperspectief van elke leerling. De gemaakte groepsanalyse geeft een beeld van de leerprestaties (van technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen & wiskunde) op groepsniveau, aan het eind van het schooljaar. Deze resultaten worden:

- vergeleken met de beoogde doelstellingen;
- gebruikt om de loop van het onderwijsproces bij te sturen;
- gebruikt om de effectiviteit van het onderwijs op groepsniveau vast te stellen;
- gebruikt om te bepalen of het eerder gestelde ambitieniveau is gehaald;
- gebruikt voor het vaststellen van het ambitieniveau voor het volgend schooljaar. Voor elke groep, vanaf de aanvangsgroep, wordt een ambitieniveau voor technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen en wiskunde vastgesteld;
- besproken met de ouders/verzorgers;
- besproken met het gehele team;
- vermeld in de schoolgids;
- doorgegeven aan het bestuur en de MR en de OR.

De groepsanalyse wordt besproken met de directeur/interne begeleider. Bij het niet behalen van de gestelde doelen wordt door de leerkracht duidelijk aangegeven wat de verklarende redenen zijn. Afhankelijk van deze motivering worden de gevolgen nader bepaald. Hierbij kan het gaan om de volgende verbeteracties:

- aanschaf van nieuw methode of aanvullende materialen
- aanpassing van de onderwijstijd, instructie- en/of begeleidingstijd
- het inzetten van scholing en/of begeleiding door de interne begeleider
- observatie van het didactisch handelen van de leerkracht in de groep
- acties gericht op leerlingen, vaststellen van handelingsplannen
- extra huiswerk.

Juli:

Het groepsplan wordt overgedragen aan de leerkracht van de volgende groep. In dit plan zijn de instructiebehoeften van de leerlingen inzichtelijk gemaakt door het bepalen van de beoogde doelstellingen en de wijze van uitvoering. Voor de doorstromende leerlingen naar de volgende groep, wordt het groepsplan (GP) bijgesteld.

In de eerste week van september wordt het GP besproken met de directeur/interne begeleider, en met de groepsleerkracht van de volgende groep worden de overeenkomstige leerlijnen en leerinhouden bepaald. Daarnaast worden er afspraken gemaakt over de te volgen werkwijze, en de doelstellingen.

Na clustering van de resultaten van de methode afhankelijke en methode onafhankelijke toetsen, wordt het groepsplan gewijzigd en geactualiseerd. Bij de groepsanalyse is de 80% norm de minimale norm. Daar waar onder de norm wordt gepresteerd, zal naar mogelijke verklaringen worden gezocht en passende handelingen worden ingezet. Een gevolg is, dat leerlingen die onder de norm presteren eventueel nader kunnen worden onderzocht op bijvoorbeeld dyslexie of dyscalculie. De scores van juni (van het vorige schooljaar) vormen de basis voor de streefdoelen in januari van het volgende schooljaar. De doelen zijn vastgelegd in de groepsanalyse. Deze doelen kunnen hoger zijn dan het minimum doel, de ondergrens van 80%. De resultaten van de meting in januari vormen het uitgangspunt voor de bepaling van de doelstellingen voor juni. De afspraak voor het toepassen van het handelingsplan zijn:

- leerlingen scoren aanhoudend onvoldoende in het overzicht van de groepsanalyse in relatie tot hun dl en IQ, hun prognose;
- de leerlingen ontwikkelen zich niet conform de verwachtingen van het ontwikkelingsperspectief.
- De afwijkende leerontwikkeling is niet te verklaren vanuit de leerbelemmerende factoren zoals beschreven in het ontwikkelingsperspectief.

De leerkracht maakt inhoudelijke analyses naar aanleiding van de methode afhankelijke en – onafhankelijke toetsen. Deze analyses vormen de basis voor het plannend en doelstellingsgericht werken. De behaalde leerresultaten worden regelmatig besproken met de leerkrachten. Ons uitgangspunt is: “wij werken aan maximale opbrengsten”.

Januari:

De eerste afname van het GSO in het schooljaar. De leerresultaten van het G.S.O. worden gemeten, geïnventariseerd en geanalyseerd. De leerresultaten worden ingevuld in het ontwikkelingsperspectief van elke leerling. De gemaakte groepsanalyse geeft een beeld van de leerprestaties (van technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en rekenen & wiskunde) op groepsniveau, aan het eind van het schooljaar. Deze resultaten worden vergeleken met de beoogde doelstellingen en besproken met de ouders/verzorgers. De groepsanalyse wordt direct besproken met de directeur/interne begeleider. Bij het niet behalen van de gestelde doelen wordt duidelijk aangegeven wat de verklarende redenen zijn. Afhankelijk van deze motivering worden de maatregelen nader bepaald. Hierbij kan het gaan om de volgende verbeteracties:

- aanschaf van nieuw methode of aanvullende materialen
- aanpassing van de onderwijstijd
- het inzetten van scholing en/of begeleiding
- observatie van het didactisch handelen van de leerkracht in de groep
- een andere aanpak
- acties gericht op leerlingen, vaststellen van handelingsplannen.

De procedure, criteria voor signalering en diagnose van zorgleerlingen.

Na elke toetsmeting (in januari en juni van elk schooljaar) worden van alle leerlingen de leerverwachtingen in het ontwikkelingsperspectief vergeleken met de behaalde leerresultaten. De groepsleerkracht is hierbij in overleg met de directeur/interne begeleider. Indien het leerresultaat bij spelling, technisch lezen, begrijpend lezen, en rekenen en wiskunde lager is dan de geplande leerverwachting, dan is dat voor ons een indicatie voor het geven van extra ondersteuning. Dit is ook van toepassing op de sociaal emotionele ontwikkeling. Deze wordt gevolgd en gepland middels ZIEN. Deze leerlingen vormen een groep die binnen het groepsplan in aanmerking voor:

- verlengde instructie/andere benadering;
- gebruik van aangepast materiaal/leerstof (indien gewenst)

Tijdens de gesprekken met de interne begeleider en directeur zullen deze leerlingen worden besproken.

De extra begeleiding van de zorgleerlingen wordt beschreven in het groepsplan. Indien tijdens dit proces bijzonderheden ontstaan, kan de leerkracht de leerling inbrengen in drie vormen van overleg:

1. het ondersteuningsteam m.b.v. het begeleidingsformulier; (planning naar behoefte)
2. het consultatiegesprek (6 keer per schooljaar)
3. het breed ondersteuningsteam (1 keer per schooljaar)

De resultaten van dit overleg worden als een beredenering van passend aanbod opgenomen in het groepsplan. Voor alle leerlingen geldt het volgende: de groepsleerkracht is niet alleen eigenaar van de problematiek, het gehele team is eigenaar. Hier is sprake van een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. Vanuit deze situatie is het overleg met collega's een basisactiviteit, en kunnen aanbevelingen en aangereikte initiatieven effectief benut worden. De ouders/verzorgers worden regelmatig geïnformeerd over de ontwikkelingen voortkomend uit de onderwijskundige handelingen en het ontwikkelingsperspectief. Ook met de leerlingen vanaf middenbouwgroep 2 wordt het ontwikkelingsperspectief besproken. Zo wordt er “met” de leerling gesproken in plaats van “over” de leerling.

Evaluatie van de zorg:

- Gesprekken met de leerkracht.

Twee keer per jaar gaat de interne begeleider en directeur in gesprek met de groepsleerkracht. Deze gesprekken vinden plaats na de toetsperiode in januari en juni. Tijdens dit gesprek wordt de groepsanalyse besproken. Indien nodig worden er afspraken gemaakt betreffende hertoetsing. Dit kan wanneer een leerling tijdens de toetsperiode niet lekker in zijn vel zat, waardoor de behaalde score geen reëel beeld vormt van zijn/haar niveau op dat moment. Deze twee gesprekken worden aan het begin van elk schooljaar gepland.

Uit de groepsanalyse blijkt welke leerling op welke domeinen (technisch lezen, spelling, begrijpend lezen en rekenen en wiskunde) zich niet conform hun prognose ontwikkelen. Voor deze leerlingen worden om de 8 weken evaluatiegesprekken gevoerd met de leerkracht en de interne begeleider. De ondersteuning van inhoudelijke en organisatorische aard worden besproken. Het is de bedoeling dat de leerling en leerkracht worden gesteund in het optimaliseren van het leerproces. Die ondersteuning kan gegeven worden tijdens de leerlingbespreking/ondersteuningsteam (OT) en het breed ondersteuningsteam (BOT). Daarnaast kunnen externe deskundigen, zoals de ondersteuningsadviseur en de orthopedagoog/psycholoog worden ingezet voor bepaalde vormen van begeleiding. Denk aan observatie of nader onderzoek.

- Bespreking van de groepsresultaten met het team.

De resultaten van elke groep worden doorgenomen. Er wordt duidelijk in welke mate bepaalde onderdelen in de groepen wel of niet aan de 80% norm voldoen. Deze besprekingen vinden plaats in juni/augustus en in februari/maart in het verlengde van de toetsperiode in januari en juni. Voor de waarneembare ontwikkelingen worden verklaringen besproken, daarnaast worden er afspraken gemaakt om bepaalde trends in opgaande zin te versterken.

- Het bespreken van de resultaten in vergelijking met de afgelopen schooljaren.

De scores van juni worden van jaar op jaar naast elkaar gelegd. Middels deze scores wordt nagegaan of de norm op schoolniveau is behaald. De waarneembare trend kan ons wijzen op een groei/stabilisatie/afname van het bereikte leerniveau. Uit deze beelden zullen conclusies en afspraken worden gemaakt. De maatregelen kunnen op groepsniveau worden uitgevoerd.

- Het bespreken van de inspectiecriteria voor technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen & wiskunde.

Deze criteria zijn van toepassing op de leerlingen die jaarlijks uitstromen. Ook hier zullen –indien nodig– nadere afspraken worden gemaakt. Het streven is om deze criteria als basisniveau, minimale ondergrens te hanteren. Deze informatie wordt gedeeld met de oudergeleding van de MR en de leden van de ouderraad.

In een SBO-school is de organisatie van de ondersteuning een belangrijke pijler. Een goed functionerend ondersteuningssysteem is als het ware het fundament van onze schoolorganisatie. Alle leerlingen dienen conform hun potentie en prognose te worden begeleid. De beschrijving van de organisatie van de zorg/ondersteuning binnen onze school leest u in het document: “schoolondersteuningsplan St. Vincentiuschool.

3.3.2. De ondersteuning aan de leerlingen.

De school heeft een gedegen ondersteuningsstructuur, dit staat beschreven in het schoolondersteuningsplan. Voor de inrichting van de ondersteuning vinden wij het volgende van belang:

- Alle leerlingen dienen zich conform hun ontwikkelingsprognose te ontwikkelen;
- Het streven is de prognoses waar mogelijk bij te stellen naar een hoger ambitieniveau;
- Leerlingen die zich niet conform hun prognoses ontwikkelen, verdienen extra aandacht en begeleiding (zie het groepsplan);
- Minimaal 80% van de leerlingen op groepsniveau, dienen zich conform hun prognose te ontwikkelen. Dit percentage wordt vanaf middenbouwgroep 2 in ruime mate gehaald;
- De ouders/verzorgers worden middels overleg en het bespreken van het ontwikkelingsperspectief betrokken bij de ondersteuning van hun kind(eren).

3.3.3. Borging van de schoolontwikkeling.

Onderwerpen/documenten:	Evaluatiemomenten:	Bijzonderheden:
Document: ‘werken met groepsplannen en het management in de klas’ Het directe instructiemodel, gedifferentieerde instructie.	Zie kwaliteitszorg afname overzicht.	Staat centraal bij elk bezoek in de klas, zie de verslagen van de groepsbezoeken die twee keer per schooljaar plaatsvinden. Per aug. ’19: twee nieuwe collega’s inwerken.
Observatie en evaluatie leerkrachtgedrag De directeur bezoekt elk schooljaar twee lessen van een leerkracht.	Jaarlijks	Start per oktober ’12. Zie de observatieverslagen. Elk observatiemoment wordt geëvalueerd met de leerkracht. In de schooljaren 2012 –2013 / 2013 – 2014 / 2014 – 2015 /2015-2016 staat het directe instructie model (Bron: “Effectieve instructie” CPS) en de betrokkenheid van de leerlingen tijdens de instructie steeds centraal.
Document: “Het ondersteuningsplan van de St. Vincentiuschool”	Zie kwaliteitszorg afname overzicht.	Dit document wordt regelmatig aangevuld en actueel gemaakt. 20-09-’15: update uitgevoerd. November 2017 update uitgevoerd. Maart 2019; update uitgevoerd.
De organisatie van de ondersteuningsteams	Jaarlijks in samenwerking met de schoolpsycholoog, de maatschappelijk werker en de ambulant begeleider vanuit het samenwerkingsverband.	Per augustus 2019: het aangepaste begeleidingsformulier vormt de basis voor het voeren van dit overleg. Voorafgaande aan de bespreking heeft de interne begeleider een overleg met de betreffende leerkrachten om de specifieke ondersteuningsvragen te bespreken en om de agenda vast te stellen.
Evaluatie van de leerresultaten van elke groep in januari en aan het eind van elk schooljaar.	Zie kwaliteitszorg afname overzicht.	Zie het overzicht van de scores jaar op jaar.

De groepsanalyses.	Vanaf middenbouwgroep 1 tot en met de eindgroep.	Na elke toetsperiode worden de groepsanalyses met de leerkracht en interne begeleider doorgenomen. Dit is relevant voor het bepalen van gerichte initiatieven voor bepaalde leerlingen.
Het bestuur informeren over de leerresultaten van elke groep aan het eind van het schooljaar.	Zie kwaliteitszorg afname overzicht.	De resultaten zijn overgedragen aan het bestuur, de oudergeleding van de MR, de bovenschoolsmanager, de kwaliteitscommissie en de coördinatiegroep passend onderwijs. In het jaarlijkse managementgesprek met de BMPO worden de gegevens besproken.
Afsprakenlijst	Zie kwaliteitszorg afname overzicht.	Deze lijst wordt voortdurend geactualiseerd. Na elke teamvergadering worden de gemaakte afspraken vastgelegd in deze lijst.
Schoolgids	Elk schooljaar.	De schoolgids wordt jaarlijks door de oudergeleding van de MR besproken en geaccordeerd.
Schoolplan	De meerjarenplanning is opgenomen in het schoolontwikkelingsperspectief.	Februari-oktober 2019: het team bezint zich over de keuze en vaststelling van schoolambities voor de komende 5 schooljaren.
Jaarverslag	Jaarlijks in oktober.	Het jaarverslag wordt jaarlijks besproken met de bovenschoolsmanager.
De leerresultaten van elke groep.	Jaarlijks in mei/juni.	De leerresultaten zijn besproken met het team tijdens het overleg op 12/7 (zie de agenda). Conclusie: spelling blijft een punt van aandacht vooral voor leerlingen met concentratie- en werkhoudingsproblemen Afspraak: deze leerlingen in januari in een kleine setting toetsen. Zie de scores jaar op jaar. Deze worden elk jaar in augustus besproken met het hele team.
De leerresultaten van juni, een vergelijking van jaar op jaar.	Elk jaar in september.	In september '14 voor het eerst gestart met deze vorm van evalueren. Deze worden elk jaar

		in augustus besproken met het hele team.
Meerjarenbeleidsplan	Jaarlijks in mei/juni.	Aanvulling: jaarlijks. In het schoolplan 2019-2023 wordt het nieuwe meerjarenplan beschreven.
Schoolverbeterplan	Jaarlijks in september	Aanvulling: jaarlijks. Aandachtspunten worden beschreven in het schoolontwikkelingsperspectief.
Sociaal-emotionele ontwikkeling OVM- groepsanalyse. ZIEN	Jaarlijks in februari en juni.	Per 01-08-'13 werkt men met groepsplannen voor soc-em ontwikkeling. Per januari is gekozen voor ZIEN. De groepsplannen zijn hier ook op aangepast.
Leesverbeterplan	Jaarlijks in maart.	Conclusie: een extra impuls voor het voortgezet technisch leesonderwijs door de nieuwe Estafette groepsoverstijgend toe te passen. Beginnend per april '12. De leervorderingen van technisch lezen worden jaarlijks (en na elke testperiode) structureel besproken met het team.
Evaluatie technisch leesonderwijs Estafette	Jaarlijks in mei/juni.	Mei 2019: Conclusie: de resultaten zijn goed, de aanpak blijkt effectief te zijn.
Rekenverbeterplan	Jaarlijks in maart	In januari '13 wordt de aanschaf van een nieuwe methode voorbereid. Juni '12-sept. '19: in alle groepen scoort het vak rekenen en wiskunde boven de norm van 80%. Initiatieven ter verbetering van de leerresultaten worden (half) jaarlijks besproken in het team.
Vergelijken/ordenen van de mappen 1,2 en 3	Jaarlijks in september.	
Taakspel	Jaarlijks in mei. Eerste observatieronde door de taakspelcoördinator. De leerlingen moeten het geleerde van vorig schooljaar weer	Mei '19: na invoering van het Taakspel in de taakgerichtheid in alle groepen toegenomen en is het pedagogisch klimaat verbeterd. De

	toepassen in de nieuwe groep. De taakspelcoördinator ziet hierop toe.	taakspelcoördinator ziet erop toe dat Taakspel consequent wordt toegepast in de groepen.
Veiligheidsprotocol (gedrag & veiligheid)	Twee keer per schooljaar	Maart '19: let erop dat iedereen op dezelfde wijze de afspraken toepast in de praktijk. Je mag elkaar daarop aanspreken. Dit is een document dat regelmatig aan de orde komt. Een gedragscommissie is hiervoor verantwoordelijk.
Taakverdeling van het team.	Elk schooljaar, zie SharePoint	Augustus 2019: mutaties ingevoerd als gevolg van vertrek van een leerkracht en de benoeming van twee nieuwe leerkrachten.
Uitvoering van audits door andere schooldirecteuren.	Het auditverslag staat op SharePoint.	Jaarlijks worden van de acht scholen twee bezocht. De auditvraag wordt bepaald door de betreffende school. De audit wordt uitgevoerd door externe collega-directeuren.

3.4. Overlegstructuur

Overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier wordt het gesprek gevoerd over wat goed onderwijs is en waar verbeterpunten liggen. Het proces van kwaliteitsborging en verbetering start als het ware binnen deze overleggen. Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde veranderonderwerpen en vereiste vakbekwaamheden worden vastgesteld. Het proces wordt ook binnen deze overleggen afgerond in de vorm van evaluatie.

Teamoverleg

Het teamoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen dit overleg worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. In het teamoverleg worden de veranderonderwerpen besproken waaraan gewerkt gaat worden. Bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten worden vastgesteld. Tegelijkertijd wordt besproken welke vakbekwaamheden hiervoor vereist zijn en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen, wordt er tijdens het teamoverleg regelmatig gerapporteerd over de voortgang en over het effect van de verbeteractiviteiten.

Overleg met de ouders van de ouderraad en de MR

De ouders worden elk jaar geïnformeerd over de behaalde leerresultaten per groep en op schoolniveau. De ouders waarderen deze informatie en vinden het leuk om te zien welke gevolgen het heeft voor de schoolorganisatieontwikkeling. Deze vorm van betrokkenheid wordt zeer op prijs gesteld.

Gesprekkencyclus

Gesprekken n.a.v. de lesbezoeken (2 gesprekken per schooljaar per leerkracht)

Bij het bezoeken van de lessen staat het activerende directe instructiemodel centraal. Deze wijze van lesgeven en didactiek wordt door alle leerkrachten gehanteerd. De bezoeken dienen ter stimulering en bewaking van het toepassen van dit instructiemodel. Elke les wordt nabesproken met de betreffende leerkracht, tijdens de bespreking ontvangt de leerkracht het observatieverslag.

De persoonlijke vakbekwaamheden worden binnen de gesprekkencyclus besproken. Na bespreking en vaststelling van de te ontwikkelen vakbekwaamheden stelt iedere medewerker zelf een persoonlijk ontwikkelingsplan op. Dit persoonlijk ontwikkelingsplan wordt besproken met de leidinggevende en, al dan niet aangepast en vervolgens vastgesteld.

Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen worden regelmatig gesprekken gevoerd, waarin de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan ter sprake komt. Er wordt geëvalueerd welke vakbekwaamheden eigen gemaakt zijn en er wordt afgesproken welke vakbekwaamheden nog eigen gemaakt moeten worden in het persoonlijk handelen.

De gesprekkencyclus bestaat uit twee 'typen' gesprekken, te weten het functioneringsgesprek en het beoordelingsgesprek. Deze gesprekken komen aan de orde binnen een cyclus van vier jaar.

3.5. Schoolontwikkeling in praktijk, missie en visie

Missie

Onze school stelt zich ten doel om al zijn leerlingen in een veilige en plezierige leer- en leefomgeving, zo goed mogelijk voor te bereiden op het Voortgezet Onderwijs en hen helpen groeien naar zo volwaardig mogelijke leden van de samenleving. Er moet sprake zijn van een heldere aanpak en regelgeving gestoeld op duidelijke normen en waarden. Een voorbeeldfunctie in deze is weggelegd voor gemotiveerde leerkrachten. Het handelen van het team staat in dienst van de optimale ontwikkeling van het kind.

Visie

Elk kind beschikt over een bepaalde leerpotentie, het is aan de school om conform deze potentie het leer- en ontwikkelingsproces vorm te geven. De leerkracht is de ontwerper en de dienaar van het leerproces, bij stagnaties of problemen is het geen probleem van het kind, maar van de leerkracht/het team. Ieder kind is uniek, heeft talenten, kan gemotiveerd worden, verschilt in kennis, vaardigheden, achtergrond, creativiteit, kent een ander ontwikkelingstempo en -verloop, reageert anders, heeft verschil in attitudes, wordt anders opgevoed, heeft een eigen leertempo, heeft zijn eigen bijzonderheden en heeft ook z'n eigen aanpak nodig. Iedere leerkracht (h)erkent dat en gaat daar met respect mee om.

Pedagogische visie

Wij willen dat kinderen zich op school veilig en gewaardeerd voelen in een uitdagende leeromgeving. Wij gaan ervanuit dat ieder kind zoveel mogelijk zichzelf moet kunnen zijn. Kernwoorden daarbij zijn: goede sfeer, respect voor elkaar, stimuleren zelfvertrouwen, structuur bieden, duidelijke afspraken, consequent zijn, eerlijkheid, beleefdheid, betrokkenheid, erbij horen, gelijkwaardigheid en opbouwen van sociale vaardigheden. Het zijn de factoren die bijdragen tot de ontwikkeling van burgerschap bij de kinderen.

Onze belofte aan leerlingen en ouders.

- Leerlingen kunnen zich optimaal ontwikkelen of cognitief- en sociaal-emotioneel gebied.
- Wij realiseren een goed pedagogisch klimaat waarin veiligheid, het creëren van succeservaringen en aandacht voor verschillen in onderwijsbehoeften voorop staan.
- Wij werken vanuit de pedagogische driehoek kind-ouder-school.
- Wij betrekken ouders bij de ontwikkeling van hun kind.
- Goed voorbeeld doet goed volgen, leerkrachtgedrag doet ertoe.

Wanneer hebben wij onze belofte ingelost.

- Als we zien dat leerlingen met plezier naar school gaan en zich veilig voelen.
- Als leerlingen actief betrokken worden bij hun eigen leerproces.

- Als er een respectvolle, open communicatie is tussen leerlingen, leerkrachten en ouders.
- Als leerkrachten aantoonbaar werken aan eigen deskundigheid en zorgen voor eigentijds onderwijs.
- Als ouders betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind.

Visie op directie

De directie bepaalt het beleid van de school binnen de wettelijke kaders en voor zover mogelijk in samenspraak met het team. De directeur is eindverantwoordelijk voor de gehele gang van zaken binnen de school en voor de verantwoording naar ouders en alle externe instanties toe. De kwaliteit van het onderwijs staat centraal, maar ook het welzijn, het sociale klimaat, van alle kinderen en personen die werkzaam zijn op de school, spelen een belangrijke rol. Goede communicatie is hierbij van groot belang.

Visie op leerkrachten

De leerkracht:

- De leerkracht streeft een zo hoog mogelijke kwaliteit van het onderwijs na.
- Zorgt voor een veilige, prettige, sociaal –emotionele leeromgeving voor het kind, waarbij het onderwijs voor ieder kind een uitdaging blijft.
- Streeft ernaar in woord en daad, doen en laten een voorbeeld te zijn voor het kind.
- Bezit brede vakkennis en blijft die ontwikkelen.
- Neemt deel aan en voert taken uit die voortvloeien uit zijn kerntaak lesgeven en alle andere zaken die behoren bij het goed laten functioneren van de school, geformuleerd in de normjaartaak en de taakafspraken.
- Beseft dat hij lid is van een team en in samenwerking met zijn collega's alle doelstellingen, in goede harmonie dient te realiseren. Met staat open voor het leren van en met elkaar.

Identiteit is wat we zijn, zowel in het dagelijks leven, in onze idealen en op papier. Wat onze gemeenschappelijke denkbeelden en de weg die we uitwerken om dat streefbeeld te benaderen bepaalt, is een deel van de identiteit. De realiteit (identiteit) op de scholen en het streefbeeld dat anderen van ons hebben (imago) moet tot ieders tevredenheid kunnen functioneren.

Uitgangspunten en doelstellingen

De Stichting Katholiek Onderwijs Volendam heeft zonder winstoogmerk ten doel de bevordering van het onderwijs aan de scholen voor primair onderwijs en voortgezet onderwijs en een scholengemeenschap voor Volendam en omstreken. Zij wil daarbij handelen conform de bepalingen vastgesteld door de Katholieke Nederlandse Schoolraad, alsmede handelen volgens het algemeen reglement voor het Katholiek Onderwijs dat de opdracht van een katholieke school als volgt omschrijft: katholiek onderwijs streeft, in overeenstemming met de leer van de rooms-katholieke kerk en geïnspireerd vanuit de katholieke gemeenschap, naar een:

- a. onderwijskundige inrichting die rekening houdt en recht doet aan de inspiratiebronnen, van waaruit wordt gewerkt: de Heilige Schrift, de kerkelijke leer en traditie;
- b. pedagogisch klimaat, dat gebaseerd is op en ruimte geeft aan de normen en waarden, die mede vanuit de inspiratiebronnen worden nagestreefd;
- c. zinvolle relatie van de onderwijsinstelling met de geloofsgemeenschap.

Wat is praktijk?

Catechese of levensbeschouwelijke vorming is steeds minder een vanzelfsprekende en een eenduidige zaak. Dat vraagt van de leerkracht een andere pedagogische instelling. De leerkracht kan de leerlingen, in aansluiting met hun impliciete levensbeschouwing, helpen en stimuleren om ze te laten opgroeien tot

sociale, verantwoordelijke en weerbare individuen, die in staat zijn zich te verwonderen en een eigen houding en visie te ontwikkelen in hun omgeving.

Doelstellingen.

We vinden het daarom belangrijk dat een vak als levensbeschouwelijke communicatie een grote rol kan spelen om etnische en culturele diversiteit vanuit de beleving van de leerlingen aan bod te laten komen. Daarbij dient het onderwijs voor ieder kind even toegankelijk en zoveel mogelijk herkenbaar te zijn. Etnische of culturele diversiteit is in het onderwijsaanbod aanwezig en wordt positief gewaardeerd, waarbij de erkenning van elkaar vooropstaat. We streven naar overeenkomsten, zonder verschillen te negeren. Dit houdt in dat de:

- leerlingen weet hebben van verhalen, symbolen en rituelen uit het verleden en heden;
- leerinhoud gericht is op de maatschappelijke samenhang waarin kinderen opgroeien en waardoor zij mede bepaald worden;
- leerlingen kennismaken met de joodse verschillende wereldgodsdiensten de zodat ze in staat zijn andere tradities te plaatsen in het kader van de katholieke - christelijke levensbeschouwing;
- lessen aansluiten bij de impliciete levensbeschouwing en de belevingswereld van de kinderen;
- inhoud bestaat uit onderdelen die voortkomen uit en te maken hebben met de leefwereld van kinderen; we werken dan ook met thema's uit verhalen, films, jeugdliteratuur en eigen ervaringen.

Tenslotte gaat het erom eigen ervaringen en herinneringen te plaatsen in een groter verband; te streven naar een wisselwerking tussen de eigen waarden en die van anderen in heden en verleden. Het samengaan van enerzijds inzicht in bestaande levensbeschouwelijke patronen en anderzijds het samengaan van de eigen levensbeschouwing, wordt levensbeschouwelijke communicatie genoemd. Het doel is dat de leerlingen gestimuleerd worden tot bagage. We geven ze geen boodschap, maar we leren ze boodschappen doen.

Normen- en waardenoverdracht.

In de multiculturele- en ontzuilde samenleving doen de katholieke kerk, de overheid en overige instellingen in toenemende mate een beroep op de scholen om juist aandacht te gaan of te blijven besteden aan normen en waarden. Om aan dit beroep tegemoet te komen, stellen we aan de te gebruiken leerinhouden bijzondere eisen, die leiden tot het volgende:

- kinderen zelfstandig leren denken, handelen en vertrouwen op eigen inzichten, zodat ze gemotiveerd worden om zich te ontwikkelen tot weerbare individuen; bijbels geformuleerd: "elk mens is een beeld van God";
- bijbelverhalen en thema's uit de katholieke traditie moeten een vast onderdeel vormen van de levensbeschouwelijke communicatie; generaties in Volendam hebben de katholieke traditie en de bijbel ervaren als iets van HUN; de geloofservaringen van toen zijn de aandacht waard om steeds aan de orde te stellen; daarom is het noodzakelijk om kinderen op een doordachte en systematische wijze in aanraking te brengen met de katholieke traditie en de bijbel; een juiste inhoud brengt die ervaringen, vragen en waarden in beeld en kan zo kinderen het nodige inzicht bieden in het leven;
- kinderen stimuleren een eigen 'taal' te ontwikkelen waarmee ze uitdrukking kunnen geven aan hun identiteit;
- kinderen aanzetten tot het zich eigen maken van de expressievormen die de katholieke traditie en cultuur hebben ontwikkeld om aan gemoedstoestanden en verlangens uitdrukking te geven; ook vinden we het belangrijk dat kinderen zich normen eigen maken die een richtlijn kunnen zijn voor hoe zij in het licht van de katholieke leer en de humaniteit kunnen functioneren;
- het gericht zijn op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, uitgaande van het feit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving en daardoor kennis moeten maken met verschillende achtergronden en culturen;
- kinderen zicht op zingeving bieden; zingend zijn die opvattingen die kinderen, die binnen verschillende betekenissystemen opgroeien, helpen om met elkaar te communiceren; deze

communicatie biedt de leerlingen de mogelijkheid om volwaardig te participeren in een niet eenduidige cultuur.

4. Onderwijskundige uitgangspunten en doelstellingen

De onderwijskundige doelen:

Onze onderwijskundige doelen zijn in de eerste plaats de doelstellingen zoals die in artikel 8 van de Wet op het primair onderwijs zijn omschreven:

Artikel 8.:

- 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.
- Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, op het ontwikkelen van de creativiteit, op het verwerven van de noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.
- Het onderwijs gaat ervanuit dat de leerlingen opgroeien in een multiculturele samenleving.
- Ten aanzien van leerlingen die extra zorg behoeven, is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoefte van de leerling.
- Het onderwijs garandeert een sociaal fysiek en psychisch veilige omgeving.

Het onderwijs, bestemd voor kinderen vanaf vier jaar, is verplicht zich te richten op:

- de emotionele ontwikkeling; - de verstandelijke ontwikkeling; - het ontwikkelen van de creativiteit;
- het verwerven van noodzakelijke kennis;
- het verwerven van sociale vaardigheden;
- het verwerven van culturele vaardigheden;
- het verwerven van lichamelijke vaardigheden.

De school onderschrijft deze wettelijke verplichting en interpreteert de wettekst als volgt:

In de Wet op het Basisonderwijs wordt gesproken over de emotionele ontwikkeling en het verwerven van sociale vaardigheden. Wij kiezen voor de term sociaal-emotionele ontwikkeling. Onder sociaal-emotionele ontwikkeling verstaan we, dat de kinderen leren omgaan met elkaar en met anderen binnen en buiten de school.

Op school werken we aan:

- De sociaal-emotionele ontwikkeling door middel van:
 - het samenwerken, het samen spelen, het samen kunnen delen, hulpvaardig zijn;
 - respect hebben voor elkaars mening en inbreng;
 - elkaar de ruimte geven om zelfontdekkend bezig te zijn;
 - het kunnen oplossen van conflictsituaties;
 - het kunnen inleven in gevoelssituaties;
 - het accepteren en respecteren van anderen;
 - het aankweken van een gevoel van saamhorigheid;
 - het naleven van afgesproken regels.
- De verstandelijke ontwikkeling:
we proberen vaardigheden als kritisch vermogen, zelfredzaamheid en solidariteit te stimuleren. Kennis is deels resultaat van eigen ervaringen, deels overgedragen; door het aanbieden van kennis worden de leerlingen voorbereid op de (steeds) veranderende maatschappij. De school begeleidt de leerprocessen van de kinderen en geeft er vorm aan; wij proberen bij het proces van kennisverwerving de zelfwerkzaamheid van het kind een voorname plaats in te laten nemen.
- Het ontwikkelen van de creativiteit:
creativiteit is niet alleen aangeboren, het kan ook ontwikkeld en aangeleerd worden;

het ontwikkelen van de creativiteit omvat, in ieder geval, alle vormingsgebieden;

aspecten verbonden met de ontwikkeling van de creativiteit zijn onder meer het ontwikkelen van de creativiteit in ruimere zin; op school leggen we accenten op:

zelfontdekkend bezig zijn;

komen met eigen oplossingen;

verschillende oplossingen vinden voor één probleem;

experimenteren, het toepassen van kennis en vaardigheden in uiteenlopende situaties;

het ontwikkelen van creativiteit in de zin van de expressievakken.

- Het verwerven van de noodzakelijke kennis:
in de huidige maatschappij veroudert kennis snel; dit betekent voor de school, dat zij voor de basisleerstof moet uitgaan van de school van nu, mogelijk zelfs die van morgen; de kennis van de leerlingen moet functioneren in de samenleving van morgen.
- Het verwerven van culturele vaardigheden:
Hieronder verstaan we: luisteren, spreken, schrijven, rekenen, gezond gedrag en sociale redzaamheid; daarnaast vinden wij het van belang, dat leerlingen:
 - zich oriënteren op de maatschappij;
 - leren omgaan met anderen: respect kunnen opbrengen voor andermans ideeën, meningen, overtuigingen, levenswijzen, culturen;
 - een evenwichtige aandacht en waardering krijgen voor beeldende vorming, muziek, drama, literatuur, media, erfgoed en bewegen op muziek.
- Het verwerven van lichamelijke vaardigheden: het verwerven van lichamelijke vaardigheden is behalve doel op zich ook van belang voor de verstandelijke en sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen.

Andere onderwijskundige doelstellingen van onze school zijn:

- het leggen van een basis voor een vorm van voortgezet onderwijs, die past bij het niveau en de interesse van het kind;
- de kerndoelen zijn uiteraard ook de doelen van onze school. De stand van zaken wat het realiseren van de kerndoelen betreft is beschreven in “Leer- en vormingsgebieden”;
- het naleven van het opgestelde protocol ‘de Veilige School’, waarin de sociale en fysieke veiligheid beschreven zijn.

4.1 Leer- en vormingsgebieden

Inleiding.

In artikel 9 van de Wet op het Primair onderwijs is globaal aangegeven wat het onderwijs -waar mogelijk in samenhang- moet omvatten:

- a. zintuiglijke en lichamelijke oefening;
- b. Nederlandse taal;
- c. Rekenen en wiskunde;
- d. Engelse taal;
- e. enkele kennisgebieden; in ieder geval wordt aandacht besteed aan:
 - aardrijkskunde;
 - geschiedenis;
 - natuur, waaronder biologie;
 - maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting;
 - geestelijke stromingen;
 - levensbeschouwelijke vorming / catechese;
 - burgerschap
 - Omgaan met mediawijsheid.
- f. expressieactiviteiten; in ieder geval wordt aandacht besteed aan:
 - bevordering van het taalgebruik;

tekenen;
muziek;
handvaardigheid;
wetenschap en techniek;
spel en beweging;

g bevordering van sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer;

h bevordering van gezond gedrag.

I informatietechnologie

De leer- en vormingsgebieden in de praktijk

Een overzicht van de doelstellingen per vakgebied, gekoppeld aan gebruikte methoden en materialen, relatie met kerndoelen, uitvoering in de praktijk en eventuele beleidsvoornemens (zie bijlage).

4.2. Schoolorganisatie

Pedagogisch klimaat

Het pedagogisch klimaat op onze school is erop gericht dat alle kinderen bij ons op school zich veilig kunnen voelen. Dit betekent dat onze leerkrachten met respect omgaan met de leerlingen. Ook is het belangrijk dat kinderen zich geaccepteerd voelen door de leerkrachten en door de overige leerlingen. Dit betekent dat leerlingen regelmatig samenwerken en elkaar helpen. Ook het bespreekbaar maken van problemen in het algemeen vinden wij belangrijk. Veelal gaat het hierbij ook om het leren nakomen van afspraken en regels. Tot slot vinden wij het van belang bij een pedagogisch klimaat dat leerkrachten positieve verwachtingen naar leerlingen uitspreken en leerlingen "uitnodigen" om eigen ideeën, meningen en ervaringen onder woorden te brengen. Het zal duidelijk zijn dat deze aandachtspunten een ontwikkelingsproces zijn om zaken zo consequent en zo ruim mogelijk uit te voeren in de dagelijkse onderwijspraktijk. Zie ook "klassenorganisatie".

Welke groepenDe **groepen** zijn op basis van leeftijd en leer- en ontwikkelingsniveau ingedeeld. Bij de plaatsing in een bepaalde groep wordt verder rekening gehouden met de specifieke vraagstelling van het kind in relatie met het pedagogisch klimaat in de groep. Daarnaast speelt de persoonlijkheidsontwikkeling een belangrijke rol.

De school telt 7 groepen:

- de J.R.K.-groep (= jonge risicokinderen) voor 4 t/m 6-jarigen;
- de aanvangsgroep voor 6 t/m 8-jarigen;
- de middenbouwgroep 1 voor 8 t/m 10-jarigen;
- de middenbouwgroep 2 voor 9 t/m 11-jarigen;
- de middenbouwgroep 3 voor 11 t/m 12-jarigen;
- de middenbouwgroep 4 voor 10 en 11-jarigen;
- de eindgroep voor 12 en 13-jarigen.

Het kan voorkomen dat een kind langer dan een schooljaar in eenzelfde groep zit. Dat wil dan niet zeggen dat het kind is "blijven zitten". De leerbehoefte van de leerling wordt vertaald naar een aanbod ongeacht de groep of leerkracht. Na de zomervakantie gaat de betreffende leerkracht verder met het laatste leerniveau, de beginsituatie van de leerling.

Zelfevaluatie

Voorafgaand aan de nieuwe schoolplanperiode is door middel van zelfevaluatie de kwaliteit van de school als totaliteit in beeld gebracht. Dit is gedaan met behulp van de vragenlijsten van WMK en met behulp van de kengetallen en opbrengsten.

Meerjarenbeleid

De uitkomsten van de zelfevaluatie zijn leidend voor de schoolontwikkeling in de komende schoolplanperiode. De door het team gekozen verbeterpunten zijn 'uitgezet' in een schoolontwikkelingsperspectief. In het meerjarenbeleid worden de ambities uitgezet.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Elke medewerker beschikt over een actueel persoonlijk ontwikkelingsplan. Dit plan beschrijft de doelen die de medewerker nastreeft in het kader van zijn persoonlijke ontwikkeling en wat daarvoor nodig is aan scholing, ondersteuning, begeleiding enz. De medewerkers stellen hun ontwikkeldoelen zoveel mogelijk af op de doelen van de school. Het plan wordt afgesloten met een evaluatie.

Voortgang volgen

Om de voortgang en het effect van de uitvoering te volgen, worden de volgende activiteiten ondernomen:

- Analyseren van de midden- en eindtoetsen van CITO en de leeropbrengsten. Dit wordt gedaan door de leerkrachten voor de eigen groep. De schoolleider doet dit op leerjaar- en op schoolniveau.
- Vanaf 2020 wordt de IEP-toets als verplichte eindtoets afgenomen bij de schoolverlaters.
- Analyseren van de overige opbrengsten en ken- en stuurgetallen die in verband staan met de kwaliteit die de school in het betreffende schooljaar wil realiseren
- De schoolleider onderzoekt de voortgang van de gewenste kwaliteit voor het betreffende schooljaar, onder andere door middel van observaties in de groepen. Deze observaties worden besproken met de leerkrachten.
- Er is een kwaliteitsagenda opgesteld waarin alle activiteiten in functie van kwaliteitszorg opgenomen zijn. De kwaliteitsagenda maakt inzichtelijk:
 - welke activiteiten op welk moment in het schooljaar uitgevoerd worden in het kader van observatie, zelfevaluatie en analyse;
 - op welke momenten in het schooljaar en met wie communicatie plaatsvindt over de voortgang van de plannen op basis van de verkregen observatie- en evaluatiegegevens. De kwaliteitsagenda is vastgelegd in het schoolverbeterplan.
- Het resultaat van de evaluaties wordt vastgelegd in de opgestelde jaarplannen. Indien uit de verzamelde gegevens blijkt dat de voortgang onvoldoende is, wordt de aanpak bijgesteld.
- Overige evaluatie-instrumenten die de school inzet, zijn: de groepsanalyses, de ontwikkelingsperspectieven, het jaarverslag, het schooljaarplan, het schoolontwikkelingsperspectief, het overzicht van de vaardigheidsscores van spelling, technisch lezen, begrijpend lezen en rekenen & wiskunde per jaar, en het overzicht van de scores met een vergelijking op jaarbasis. Met behulp van het document “borging schoolontwikkeling” worden de verschillende kwaliteitsgebieden bewaakt en geëvalueerd.
- Elke vier jaar vindt een risico-inventarisatie plaats met behulp van het veiligheidsbeleidsplan.

Verantwoording

Er wordt belang gehecht aan een transparante verantwoording. Dit gebeurt in de eerste plaats in dit schoolplan. Dit wordt toegestuurd naar de oudergeleding van de MR, alle teamleden, het bestuur en de onderwijsinspectie. Daarnaast is er de schoolgids. In de schoolgids worden de plannen in het kort beschreven. We publiceren de schoolgids op onze website. Wanneer er een verslag is van de onderwijsinspectie worden de conclusies samengevat en opgenomen in de schoolgids. Het inspectierapport ligt op school ter inzage. In de jaarplannen worden de geplande activiteiten en de doelen die we daarmee willen bereiken beschreven. De schoolleiding verantwoordt zich door middel van de verantwoordingsrapportage aan het bevoegd gezag. Door middel van het jaarverslag wordt officieel verantwoording afgelegd. Het jaarverslag wordt op de website gepubliceerd en indien gewenst op papier verstrekt. De schoolvorderingen op schoolniveau worden jaarlijks met de oudergeleding van de MR en de leden van de ouderraad besproken. De ouders waarderen dit zeer. Deze gegevens worden ook overgedragen aan het bovenschools management en het bestuur. De resultaten/eindadviezen van de schoolverlaters worden jaarlijks opgenomen in de schoolgids.

5. Beleidsterreinen

5.1. Identiteit van de organisatie

De school heeft een katholieke identiteit, die vanwege haar regionale functie, ruimte biedt voor kinderen met andere culturele achtergronden. De gemoedelijke opvang en het respecteren van verschillen vormen een belangrijk kenmerk van onze identiteit. Het kind leeft in een multiculturele samenleving. Het is daarom

van belang dat het kind begrip krijgt voor, en kennis opdoet van verschillende groeperingen en de levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden die binnen de samenleving voorkomen. We proberen het kind de waarde te leren kennen van het met elkaar leven. De waarden en normen worden niet opgelegd, maar in gesprekken, spel en vieringen etc. doordacht en ervaren. We willen ze enige kennis laten verkrijgen van de verschillende wereldgodsdiensten opdat ze elkaar leren kennen, accepteren en waarderen.

Het onderwijs op onze school is bestemd voor leerlingen van wie na onderzoek is vast komen te staan, dat zij zich met hun mogelijkheden en vaardigheden niet optimaal kunnen ontplooien in het basisonderwijs. Vaak hebben deze kinderen al minder prettige ervaringen opgedaan als een gevolg van een leerbelemmering. Het team wil vanuit een levensbeschouwelijke visie een sfeer scheppen, waarin alle leerlingen positieve ervaringen kunnen opdoen. Door elkaar te leren waarderen neemt het zelfvertrouwen en het zelfbeeld in positieve zin toe. De kinderen ervaren weer plezier in het leren.

De Eerste Communie en het Vormsel: tijdens het schooljaar worden de ouders van katholiek gedoopte kinderen door de stuurgroep Catechese Volendam uitgenodigd om samen met de school en ouders de kinderen voor te bereiden op de Eerste Communie of het Vormsel. Het feest van de Eerste Communie vindt om het jaar plaats, meestal als het kind 8 jaar is.

Sinterklaas: het sinterklaasfeest heeft vooral voor de jongere kinderen een grote betekenis. Op school haken we hier dan ook op in. Begin december komt Sinterklaas, de echte, met een stoet aan Pieten, op bezoek bij alle groepen. Voor de kinderen van de JRK-groep, aanvangsgroep en middenbouwgroep 1 heeft Piet in zijn rijk gevulde zak meestal een cadeautje. Vanaf middenbouwgroep 2 wordt er leuk gewerkt aan surprises, die ze voor elkaar maken. De hoogte van de prijs van de surprise wordt in goed overleg vastgesteld.

Kerstmis: daags voor de kerstvakantie houden wij een kerstviering in de grote hal. Hieraan levert elke groep zijn deel. Als het even kan, zorgt een van de bovenbouwgroepen voor een sfeervol uitgebeeld kerstverhaal. Voorafgaande aan de viering wordt gelijk om 8.30 uur voor alle kinderen een Kerstontbijt aangeboden. Dit ontbijt wordt door de ouderraad verzorgd.

Pasen: op Goede Vrijdag wordt er een sfeervolle paasviering gehouden. Tijdens de paasviering wordt er door alle groepen iets gezongen of voorgedragen.

5.2. Inrichting van het onderwijs

De organisatie van het onderwijs is zo ingericht dat er gewerkt wordt overeenkomstig artikel 8 lid 1-11 uit de WPO. Bij de inrichting van het onderwijs worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Hoe dit concreet gestalte krijgt in de praktijk, is uitgewerkt in verschillende documenten zoals: schoolgids, ondersteuningsprofiel

De Stichting Katholiek Onderwijs Volendam heeft ten doel de bevordering van het onderwijs aan de scholen voor primair onderwijs en voortgezet onderwijs en een scholengemeenschap voor Volendam en omstreken. Zij wil daarbij handelen conform de bepalingen vastgesteld door de Katholieke Nederlandse Schoolraad, alsmede handelen volgens het algemeen reglement voor het Katholiek Onderwijs dat de opdracht van een katholieke school als volgt omschrijft: katholiek onderwijs streeft, in overeenstemming met de leer van de rooms-katholieke kerk en geïnspireerd vanuit de katholieke gemeenschap, naar een:

- onderwijskundige inrichting die rekening houdt en recht doet aan de inspiratiebronnen, van waaruit wordt gewerkt: de Heilige Schrift, de kerkelijke leer en traditie;
- pedagogisch klimaat, dat gebaseerd is op en ruimte geeft aan de normen en waarden, die mede vanuit de inspiratiebronnen worden nagestreefd;
- zinvolle relatie van de onderwijsinstelling met de geloofsgemeenschap.

Kerdoelen dekkend

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals hierboven verwoord in paragraaf 4.1. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.

Schoolondersteuningsprofiel

In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin welke ambities de school heeft voor de toekomst. De schoolleiding stelt in samenspraak met het team het schoolondersteuningsprofiel op. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door het bevoegd gezag vastgesteld. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren. De school publiceert het profiel via publieke kanalen zoals bijvoorbeeld schoolgids en website, zodat iedereen (ouders, leerlingen en andere partijen) kan zien welke ondersteuning de school biedt.

5.3 Personeel en organisatie

Schoolontwikkeling

Het team werkt vanuit vertrouwen goed samen aan schoolontwikkeling. Onze medewerkers tonen een goede inzet en zijn vakbekwaam. Het team beschikt over voldoende zelfsturend vermogen en veranderkracht om het onderwijs te verbeteren. De school werkt datagestueerd, planmatig en resultaatgericht aan de verbetering van haar onderwijs op basis van gedegen analyse. De activiteiten moeten bijdragen aan het bereiken van de missie en de visie van de school. De schoolorganisatie en het onderwijs dat op school wordt gegeven, moeten op adequate en professionele wijze geleid worden. Daarbij heeft de schoolleiding oog voor alle betrokkenen bij de schoolorganisatie en voor het geboden onderwijs. Het bestuur volgt en stimuleert op effectieve wijze de kwaliteit van het onderwijs

Organisatiebeleid

Er wordt een goed personeelsbeleid gevoerd. De personeelsleden verzorgen het onderwijs vanuit een gezamenlijke visie, gebaseerd op het schoolconcept. Van de collega's wordt verwacht dat ze loyaal in hun functie staan. In de praktijk betekent dit dat ze zich volledig inzetten voor hun werk en dat ze zich blijven ontwikkelen ten behoeve van goed onderwijs. De schoolleiding heeft hierin een stimulerende en ondersteunende rol. Wat betreft stimulering en ondersteuning gaat de aandacht met name uit naar beginnende leerkrachten en naar alle leerkrachten in situaties waarbij vernieuwingen worden ingevoerd en geborgd. Ook voor de oudere leerkrachten hebben we in het kader van duurzame inzetbaarheid extra aandacht. Leraren worden aangesproken op hun professionaliteit. Een goed personeelsbeleid en een prettig leef- en werkklimaat moet bijdragen tot een optimale betrokkenheid van het personeel zich. De administratie en procedures zijn helder, transparant en inzichtelijk. De wettelijk verplichte documenten en procedures worden zorgvuldig gehanteerd en staan op SharePoint.

5.4 Communicatie

In onze communicatie streven we ernaar goed naar elkaar goed te luisteren, in te leven en feedback te geven. We zijn ons ervan bewust dat goede communicatie essentieel is en voortdurend de aandacht vraagt. We vinden het belangrijk om met alle belanghebbenden, zowel intern als extern tijdig, adequaat en doelmatig te communiceren.

Interne communicatie

Interne communicatie vraagt een inspanning van alle betrokkenen. Er is sprake van een functionele overlegcultuur en overlegstructuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor de kinderen en een goede werksfeer voor schoolleiding en leraren. De interne informatievoorziening draagt eraan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden.

Samenwerking met ouders

Ouders geven in vertrouwen het onderwijs en een deel van de opvoeding uit handen aan de school. Goede communicatie is essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. De informatievoorziening houdt rekening met verwachtingen van ouders en stelt ouders in staat om te begrijpen, mee te leven en mee te denken. Er is een schoolcultuur waarin teamleden vanuit een proactieve houding een goede samenwerking met ouders bevorderen. De school stelt ouders in staat mee te denken over de ondersteuning van het kind in de groep en denkt actief mee met ouders over de ondersteuning thuis. De school stelt ouders in staat op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid. De school bevordert dat ouders mee kunnen doen en mee kunnen leven. De ouders

(ouderraad en MR) worden jaarlijks geïnformeerd over de behaalde leerresultaten per groep, inclusief de schoolverlaters. De ouders waarderen deze inhoudelijke informatie.

Communicatie met externen

De communicatie met externen staat in dienst van het op school gegeven onderwijs en degenen die daarbij zijn betrokken. Een goede communicatie met externen is representatief voor de onderwijscultuur en onderwijsstructuur van de school. De communicatie is transparant.

5.5. Huisvesting en inrichting

De mensen die hun werk in en om de school doen, de kinderen die de school bezoeken en ook overige bezoekers in de school, moeten gebruik kunnen maken van adequate voorzieningen (werkruimtes, ICT-voorzieningen enz.). Een goede inzet van middelen, adequate voorzieningen en een prettig leef- en werkklimaat draagt eraan bij dat het personeel zich betrokken voelt bij het werk en bij de school. Ons huidige schoolgebouw is te klein en niet meer van deze tijd. In het schooljaar 2019-2020 zal een aanzet worden gegeven tot de uitvoering van de nieuw te bouwen school. Het is de bedoeling dat het nieuwe schoolgebouw in juni 2021 zal worden opgeleverd.

5.6. Financiën

De middelen die worden ontvangen, zetten we op onze school doelmatig in. Daarbij zoeken we steeds het juiste evenwicht in het belang van het geheel van de schoolorganisatie. De personele middelen worden in overleg met de MR door de schoolleiding ingezet. De materiële middelen worden ingezet door middel van budgettering. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen. De verhouding tussen personele en materiële inzet is in balans en is dienend aan het onderwijsproces.

6. Analyse huidige stand van zaken

6.1. Terugblik op de vorige schoolplanperiode 2015-2019: zie bijlage.

6.2 De ambities van het schoolteam voor de schoolplanperiode 2019 – 2023.

De ambities worden via gestelde doelen bereikt:

Doelen:

Coöperatief leren.

Het toepassen van coöperatief leren in alle groepen. In het schooljaar 2022-2023 zijn alle leerkrachten in staat om structureel coöperatieve werkvormen toe te passen in de dagelijkse onderwijspraktijk.

Wetenschap & techniek

Het ontwikkelen van de creatieve- en praktische vaardigheden middels wetenschap & techniek.

Eigenaarschap bij de leerlingen.

Het bevorderen van eigenaarschap bij de leerlingen. Leerlingen dienen bewust te worden van hun leerproces. In het streven naar eigenaarschap bij de leerlingen nemen de leerkrachten een meer begeleidende rol aan, in plaats van een sturende rol.

Eigenaarschap bij de ouders.

Het vergroten van de betrokkenheid bij de ouders.

Beeldvorming.

De leerkrachten zijn actief betrokken bij het creëren van een positief beeld van de school in de gemeenschap.

Opleiden in school.

De school wordt een opleidingsschool voor de IPABO-studenten.

Activiteiten ter realisatie van de ambities/doelen:

Eigenaarschap bij de ouders.

- De leerkrachten geven tijdens het intakegesprek (augustus-september) aan wat van de ouders wordt verwacht. Tijdens dit gesprek wordt het begeleidingsformulier ingevuld.
- Ouders en leerkrachten werken samen bij het vaststellen van het begeleidingsplan door middel van het begeleidingsformulier. De betrokkenheid wordt vertaald in concrete acties door de ouders.
- De school communiceert met de omgeving over met name de nieuwbouw. De eerste paal wordt door leerlingen geslagen.
- Er wordt meer informatie uitgewisseld door de leerkrachten via PARRO.
- Verwachtingen omtrent de uitstroom vanuit de JRK worden vooraf met de ouders besproken.

Eigenaarschap bij de kinderen.

- De leerkrachten vanaf JRK tot en met de eindgroep houden minimaal 1 keer per jaar kindgesprekken. In het schooljaar 2020 – 2021 worden er 2 tot 3 gesprekken per schooljaar gehouden.
- De leerlingen vanaf middenbouwgroep 2 bepalen zelf de doelen bij rekenen & wiskunde. De doelen worden genoteerd in een doelenboekje.
- De kindgesprekken worden gepland.
- De leerkrachten maken een verslag van het kindgesprek, volgens een apart format. Het kindgesprek wordt teruggekoppeld tijdens de oudergesprekken, waarbij het kind aanwezig is.
- Vanaf MB2 zijn de kinderen aanwezig bij het gesprek.
- Het belang van het voeren van kindgesprekken wordt besproken met de OSA.
- Specifieke behandeling van gedrag wordt gedeeld met de groep, zodat de omgeving een rol kan spelen bij het aanleren van gewenst gedrag.

Coöperatief leren.

- Ouders worden geïnformeerd over coöperatief leren, zij weten wat dit inhoudt.
- Presentatie over coöperatief leren aan de ouders en het team.
- De leerkrachten volgen een cursus over coöperatief leren.
- Streven naar een doorgaande lijn in alle groepen, de groepsplannen en de didactiek worden bij de overdracht naar de volgende groep goed besproken.
- Het uitvoeren van gerichte opdrachten in de groepen ter bevordering van het collectief leren.
- Versterken en borgen van Taakspel in alle groepen (vanaf de aanvangsgroep).

Wetenschap & techniek.

- Een leerkracht wordt opgeleid tot coördinator wetenschap & techniek.
- In de onderbouwgroepen wordt gewerkt met Makedo-educatieset.
- Samenwerking met het Voortgezet onderwijs, er worden 3 themamiddagen georganiseerd.
- De themamiddagen vormen een aanzet voor het creëren van een doorlopende lijn van het aanbod op school.

Beeldvorming.

- Na intrek in het nieuwe gebouw wordt een open dag georganiseerd voor de gemeenschap.
- Succesverhalen van oud-leerlingen worden ingezet. Ouders hebben een positief beeld van de school en zijn zich bewust van de kansen die de school kan bieden.
- Meer benutten van de lokale media, o.a. via de scholenpagina in de NIVO.
- Het organiseren van een algemene ouderavond.
- Het team ziet toe op het verloop van de nieuwbouw, alles moet volgens het programma van eisen worden uitgevoerd.
- Het komen tot 'opleidingsschool' van de IPABO te Amsterdam.

Doelen van het samenwerkingsverband Waterland e.o. (primair onderwijs)

- Het werken met het doelgroepenmodel van LECSO in alle s(b)o-scholen
- Het stroomlijnen van de ontwikkelingen in de kleutergroepen van beide sbo-scholen.
- Het structureel inzetten van de procesbegeleider binnen de scholen van het samenwerkingsverband.

- Het beogen van een directe samenwerking met de jeugdhulpverlening op de werkvloer van de s(b)o-scholen. In samenwerking met de gemeente en de werkgroep “Samen beter” willen wij hieraan vormgeven.

De planning in de schoolplanperiode:

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Coöperatief leren	Toepassing in MB1 en MB2	Cursus voor het team.	Toepassing vanaf MB1 t/m de eindgroep.	Toepassing Vanaf MB1 t/m de eindgroep	Evaluatie en borging.
Voeren van kindgesprekken	Toepassing in alle groepen. Evaluatie	Evaluatie en borging.	Evaluatie en borging.	Evaluatie en borging.	
Leerlingen kiezen zelf doelstellingen.	Toepassing in MB3/MB4 en de eindgroep.	Toepassing in MB2/MB3/ MB4 en de eindgroep	Toepassing in MB1/MB2/ MB3/MB4 en de eindgroep	Evaluatie en borging.	Evaluatie en borging.
Opleiden in school.	Mentortraining voor het team	Leerkrachten zijn in staat studenten te begeleiden.	Evaluatie en borging.	Evaluatie en borging.	Evaluatie en borging.
Wetenschap en techniek.	Samenwerking met het V.O. Opleiding tot coördinator wetenschap & techniek.	Uitbreiding aanbod voor alle groepen. Wij koppel wetenschap & techniek aan de 21 ^e -eeuwse vaardigheden.	Definitieve vaststelling van het aanbod en een doorgaande lijn.	Evaluatie en borging.	Evaluatie en borging.
Digitale mediawijsheid	Toepassen in de JRK- en aanvangsgroep	Toepassen t/m MB1	Toepassen t/m MB2 Evaluatie en borging	Toepassen t/m MB3	Toepassen t/m eindgroep. Evaluatie en borging

6.2.1 De ambities van de ouders/verzorgers.

De ouders/verzorgers hebben op 5-11-'19 de volgende ambities uitgesproken:

- Positieve resultaten van de school delen met de omgeving, de regionale media e.d., ten behoeve van de positieve beeldvorming.
- Meer samenwerken/uitwisselen met de basisscholen.

6.3. Functioneren leerlingen na drie jaar in het VO.

Op basis van het gegeven eindadvies bij de uitstroom worden de leerroute van de leerlingen gevolgd in het voortgezet onderwijs. Jaarlijks ontvangen wij van de v.o. -scholen de rapportages van onze leerlingen. Het

is de bedoeling en de verwachting dat minimaal 80% van de verwezen leerlingen zich conform het eindadvies ontwikkeld. Tot op heden voldoen wij aan die norm.

7. Actuele interne en externe ontwikkelingen.

Bij de toekomstige ontwikkeling van onze school wordt rekening gehouden met de diverse externe en interne ontwikkelingen. In dit hoofdstuk schetsen we deze ontwikkelingen. Consequenties voor de komende schoolplanperiode worden verwerkt in hoofdstuk 7 'Meerjarenbeleid'.

Het onderwijskundige beleid in relatie tot het personeelsbeleid.

De onderwijskundige ontwikkelingen op schoolniveau komen voort uit 3 factoren:

- het beleid van de Rijksoverheid ten aanzien van het primair onderwijs;
- het beleid van het schoolbestuur;
- schoolinterne initiatieven vanuit het team, de ouderraad en/of medezeggenschapsraad.

Het personeelsbeleid in relatie tot het onderwijskundig beleid is erop gericht een voorwaardelijke basis te scheppen, welke het mogelijk maakt een passende ontwikkeling op team- en leerkrachtniveau te initiëren.

Signalering van beleidsmutaties:

Het bovenschoolsmanagement en de directie zijn alert op het tijdig anticiperen op beleidsinitiatieven vanuit de bovengenoemde factoren. Hierbij worden de volgende bronnen benut:

- actuele nieuwsvoorziening;
- vakbladen;
- vakliteratuur;
- nieuwsberichten vanuit SharePoint;
- website van het ministerie van O.C.&W.
- emailservices@ocwduo.nl
- website van de PO-raad;
- Informatie van de landelijke pedagogische centra (CPS, SLO en KPC).

Beleidsvoorbereiding en de transfer naar teamniveau:

Voorafgaand aan de transfer naar het team wordt gepeild in hoeverre het aanwezige kennisniveau een voldoende basis biedt om aan de beleidsinvoering te werken. In deze fase wordt het team voorbereid op de latere beleidsimplementatie. In overleg met het team wordt het "waarom, de achterliggende motieven" van het beoogde beleid nader uitgelegd en uitgediept. Pas wanneer men begrijpt waarom een beleidsinvoering gewenst is, is de kans van slagen van het verdere verloop van het invoeringsproces het grootst. In deze fase worden eventuele belemmeringen opgeheven. De ervaring leert, dat deze fase van groot belang is om de operationalisatie van het beleid goed te implementeren en toe te passen in de dagelijkse onderwijspraktijk.

Maatregelen en instrumenten die waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt:

- Het voeren van voortgangs- functionerings- en beoordelingsgesprekken. Het bezoeken van de lessen, twee bezoeken per leerkracht per schooljaar.

De implementatie van het beleid kan met of zonder externe begeleiding plaatsvinden.

Zonder externe begeleiding:

meerdere teamvergaderingen worden aan het beoogde beleid besteed, totdat het deel gaat uitmaken van het handelingsrepertoire van de leerkrachten. Na implementatie van het beleid wordt het beleidsthema opgenomen in de 'borging van de schoolontwikkeling'. Dit vormt een onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem. Via dit instrument wordt het beleid structureel besproken en geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Met externe begeleiding:

instanties als het C.P.S. , het K.P.C., Gedragpunt, Fontys, het C.E.D., en KLAARR kunnen hier een bijdrage leveren. Gedurende een vastgestelde termijn kunnen zij een ondersteunende rol vervullen tijdens het implementatieproces van het beleid. De nascholing of begeleiding wordt voor het team gerealiseerd.

Naast de bewaking en borging van het beleid op teamniveau, is er ook sprake van bewaking en borging op individueel niveau:

om het gewenste leerkrachtgedrag te bestendigen worden regelmatig voortgangs-, functionerings- en beoordelingsgesprekken gevoerd. Deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd en opgeslagen in het bekwaamheidsdossier van de leerkracht. Om zicht te houden op de uitvoering in de praktijk, worden door de directeur minimaal twee keer per jaar lesbezoeken uitgevoerd. Ook deze worden nabesproken en schriftelijk vastgelegd. Indien de waargenomen praktijk niet overeenkomt met de gemaakte afspraken, worden er direct vervolgacties gepland, zoals meerdere lesbezoeken en evaluatiegesprekken. De leerkrachten bezoeken jaarlijks twee lessen bij elkaar, om van elkaar te leren en ervaringen te delen. Ook dit initiatief versterkt de cohesie van het uit te voeren beleid in de praktijk. Hier is sprake van collectief leren. Wanneer de grondhouding van de leerkracht niet conform de eisen van de praktijk zijn, wordt een individueel scholingstraject voorgesteld.

Hoe bewaakt het bestuur de gewenste kwaliteit van de school?

Het bestuur hecht grote waarde aan de kwaliteitsontwikkeling van haar scholen. Inzicht in de kwaliteit van de school wordt verkregen door:

- het jaarlijkse gesprek met de bovenschools manager;
- de aangeleverde leerprestaties van leerlingen op groeps- en schoolniveau;
- de resultaten voortkomende uit de metingen, zoals gepland in de kwaliteitscyclus.
- informele contacten/gesprekken met ouders;
- het jaarverslag van de school;
- het schoolontwikkelingsperspectief;
- het volgen van de agendacyclus en de notulen van de teamvergaderingen;
- het volgen van de data in het schooladministratiesysteem ParnasSys;
- het volgen van de nascholing op team- en individueel niveau.

De communicatie met het bestuur is adequaat en doelgericht, dat komt ten goede aan de kwaliteitsontwikkeling. Indien gewenst voorziet het bestuur de school van de nodige voorzieningen om het beoogde kwaliteitsniveau te kunnen bereiken.

7.1 Interne ontwikkelingen

De nascholing op teamniveau sluit aan bij de ontwikkelpunten die beschreven zijn in het schoolondersteuningsprofiel/het schoolontwikkelingsperspectief. In dit schoolondersteuningsprofiel leest u welke mogelijkheden onze school heeft voor de ondersteuning van leerlingen met uiteenlopende onderwijsbehoeften. De ondersteuning, die de school kan bieden, wordt beschreven op twee niveaus: basisondersteuning en extra ondersteuning.

De begrippen basisondersteuning en extra ondersteuning

Basisondersteuning omvat vier aspecten:

1. basiskwaliteit, dit is de minimale onderwijskwaliteit die gemeten wordt door het toezichtkader van de inspectie van het onderwijs.
2. preventieve (vooraf) en lichte curatieve (achteraf) interventies, zoals een aanbod voor leerlingen met dyslexie of een aanpak voor het voorkomen van gedragsproblemen.
3. ondersteuningsstructuur, o.a. de manier waarop de school de ondersteuning heeft georganiseerd en met andere organisaties en specialisten samenwerkt.
4. planmatig werken, o.a. de manier waarop de school nagaat welke onderwijsbehoefte leerlingen hebben, daarop een passend onderwijsaanbod organiseert en dat evalueert.

Planmatig werken aan ondersteuning

- In het schoolondersteuningsprofiel wordt een groot aantal gegevens verzameld, die betrekking hebben op de aspecten van de basisondersteuning en de extra ondersteuning.
- De specifieke beschrijving van de basisondersteuning en extra ondersteuning zijn vastgelegd in het ondersteuningsplan van de school.
- Het schoolondersteuningsprofiel is een "foto" van de huidige situatie van de school. De school heeft de ambitie om de mogelijkheden voor ondersteuning op basisniveau en extra niveau te ontwikkelen. Deze ambitie zijn beschreven in het plan van aanpak "passend onderwijs".
- Het ondersteuningsplan en plan van aanpak zijn aan te vragen bij de directie van de school.
- In het volgend overzicht leest u in hoeverre ons school de kwaliteit van ondersteuning heeft gerealiseerd.

Realisatie van de ondersteuning.

1. De school voert een helder beleid op het terrein van leerlingondersteuning. Dit beleid is gebaseerd op de uitgangspunten van handelingsgericht werken. (HGW)
De leerkrachten hanteren een helder gestructureerd en op veilig leren gericht klassenmanagement.
2. De school heeft een gerichte aanpak voor leesproblemen/(rekenproblemen) en dyslexie/(dyscalculie) conform de protocollen 'Leesproblemen en Dyslexie' van het Expertisecentrum Nederlands.
3. Een gerichte aanpak voor leerlingen met een minder dan gemiddelde intelligentie.
4. Extra uitdaging - specifieke aandacht en begeleiding bij het compacten en verrijken van de leerstof, plusactiviteiten en leerstrategieën.
5. Er is specifieke aandacht en begeleiding bij het goed kunnen omgaan met en het hanteren van eigen gevoelens en gedrag in relatie met het leren en de sociale omgang met andere leerlingen op school. De draagkracht voor het omgaan met gedragsproblemen reikt tot de grens van cluster 4.
6. Er is specifieke aandacht en begeleiding bij het toepassen van fijn- en/of grof motorische vaardigheden, sensomotorische vaardigheden of vaardigheden die de aandacht/concentratie ondersteunen.
7. De leerkrachten maken in hun dagelijks werk gebruik van de opgezette ondersteuningsstructuur met alle bijbehorende afspraken en interventies.
8. De school zet in op een goede samenwerking met ouders conform de visie afstemming en handelingsgericht werken.
9. De school benut structureel de specifieke expertise van de scholen uit het Samenwerkingsverband
10. De school werkt samen en zoekt verdergaande structurele samenwerking met ketenpartners, zoals CJG waaronder leerplicht, GGD, SMW en jeugdzorg.

11. De school heeft een goed pedagogisch klimaat en is fysiek en sociaal gezien veilig

7.2 Externe ontwikkelingen

- Het werken aan de inrichting en vormgeving van de nieuwe school. Deze werkzaamheden worden uitgevoerd op bovenschools niveau van het samenwerkingsverband. De werkgroep 'nieuwbouw' komt regelmatig bijeen voor de verdere uitwerking. Als alles volgens planning verloopt zal het nieuwe schoolgebouw in juni 2021 worden opgeleverd.

7.3 Kansen en bedreigingen

- De vormgeving van het nieuwe schoolgebouw zien we als een mooie uitdaging.
- Het lerarentekort in het primair onderwijs baart ons zorgen.
- De verzwaring van de problematiek van de leerlingen.

8.0 bijlagen:

-Een overzicht van de doelstellingen per vakgebied, gekoppeld aan gebruikte methoden en materialen, relatie met kerndoelen, uitvoering in de praktijk en eventuele beleidsvoornemens.