

Schoolplan 2023-2027



Inhoud

Inhoud	2
1. Inleiding	3
2. De schoolsituatie	4
2.1 Populatie	4
2.2 Verbinding dynamisch koersplan SKOWF schoolplan	4
2.3 De school: interne ontwikkelingen en ontwikkelingen in de context van de school	5
2.4 Identiteit	6
3. Onderwijskundig beleid	7
3.1 Missie, visie, motto	7
3.2 Aanbod en onderwijstijd: basiskwaliteit	8
3.3 Begeleiding en ondersteuning: basiskwaliteit	9
3.4 Pedagogisch-didactisch handelen: basiskwaliteit	10
3.5 Afsluiting van het onderwijs: basiskwaliteit	11
3.6 Veiligheid en schoolklimaat: basiskwaliteit	12
3.7 Doelstellingen onderwijskundig beleid	13
Wat staat ons te doen?	13
Aanvullende ambities	14
4. Kwaliteitsbeleid	17
4.1 Visie, ambities en doelen	17
4.2 Zicht op ontwikkeling, uitvoering en kwaliteitscultuur	18
4.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	20
4.4 Doelstellingen kwaliteitsbeleid	20
Wat staat ons te doen?	20
Aanvullende ambities	21
5. Personeelsbeleid	22
5.1 Uitgangspunten en kaders	22
5.2 Gesprekkencyclus	22
5.3 Vergroten van de professionaliteit	23
5.4 De schoolleiding	23
5.5 Doelstellingen personeelsbeleid	24
Wat staat ons te doen?	24
Aanvullende ambities	24
6. Beleidsvoornemens	26
6.1 Meerjaren schoolontwikkeling en geplande zelfevaluaties	26
6.2 Financiën	30
6.3 Beleid aanvaarding van materiële of geldelijke bijdrage	30
7. Vaststelling schoolplan	31
8. Bijlagen	32

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van onze school. Graag willen wij werken met een schoolplan dat goed bij het onderwijs en de kwaliteitsaanpak van onze school past. Het doel is een effectief en bruikbaar plan voor het team, dat sturing geeft aan het onderwijs en waarin de duidelijke visie, onderwijsaanpak en serieuze ambities van de school samenkomen. Eigen keuzes mag, kan en moet het team maken om in een cultuur van vertrouwen en verbinding te komen tot de gewenste onderwijsontwikkeling.

Ons schoolplan is voor de komende vier jaar een handzaam en visueel sterk plan. Op een aantal plekken verwijzen wij naar andere documenten die beschikbaar zijn op school.

Het schoolplan bestaat uit 2 delen. Dit document is deel A; het onderwijskundig beleid, kwaliteitsbeleid, personeelsbeleid en de meerjaren beleidsvoornemens. Deel B is het jaarplan dat voortvloeit uit deel A en ieder jaar wordt opgesteld, geëvalueerd en bijgesteld.

Bij de totstandkoming van dit document zijn de richting van het dynamisch koersplan van SKOWF, de visie van het team op onderwijs en de keuzes die hieruit zijn voortgevloeid, de uitgangspunten. De sterke kanten van de school willen we behouden en versterken, onze aandachtspunten verbeteren en onze ambities ontwikkelen en waarmaken.

In dit document wordt zichtbaar hoe ons team in gezamenlijkheid verder werkt aan de schoolontwikkeling. Het is een dynamisch geheel. Een schoolplan wordt voor langere periode opgesteld waarbij de richting wordt bepaald en uitgewerkt. Niettemin zullen we op onze weg soms andere keuzes moeten maken om onze doelen te behalen. Het uiteindelijke doel zoals geformuleerd in het dynamisch koersplan van SKOWF, 'samen glinsterende ogen door hoogwaardig en betekenisvol leren', blijft ons ankerpunt.

2. De schoolsituatie

2.1 Populatie

Op de Petrus Canisius combineren we de inzichten van modern onderwijs met de voordelen van een dorpsschool. Dat levert de ideale omgeving op voor leerlingen om elke dag een beetje verder te groeien.

De Petrus Canisius is een echte dorpsschool. De leerlingen van de school komen vnl uit de De Weere en Abbekerk. Per 01-02-2023 telt de school 71 leerlingen.

De school bevindt zich in een krimpgebied. Een belangrijke reden is dat er in de omgeving nauwelijks tot niet wordt bijgebouwd. Prognose laat zien dat het leerlingenaantal stabiliseert. De populatie van de school bestaat voornamelijk uit gezinnen met een Nederlandse achtergrond. Een klein percentage (5%) van de gezinnen heeft een migratieachtergrond (vnl. Polen).

Onze schoolweging (2022) is 28,1 en zit vlak onder het landelijk gemiddelde. De schoolweging zegt iets over de complexiteit van de leerlingpopulatie. De schoolweging wordt jaarlijks voor elke school berekend door het CBS en voor elke school gepubliceerd door de Inspectie. Deze schoolweging houdt naast het opleidingsniveau van ouders, ook rekening met andere factoren, zoals het land van herkomst en verblijfsduur in Nederland en of ouders in de schuldsanering zitten. Iedere school heeft een schoolweging tussen de 20 en de 40 (het gemiddelde is 30). Hoe lager de schoolweging, hoe minder complex de leerlingenpopulatie en hoe hoger de resultaten die de Inspectie van de school verwacht.

De schoolweging is een gemiddelde dat berekend is op basis van gegevens over alle leerlingen in een school. Deze gegevens kunnen dichter bij elkaar liggen of juist verder van elkaar af. Dit wordt de spreiding genoemd en het spreidingsgetal geeft dan ook de mate aan waarin de leerlingen in een school van elkaar verschillen wat betreft de vier gezinskenmerken. Is het spreidingsgetal lager, dan is de leerlingpopulatie wat betreft de vier gezinskenmerken homogener dan gemiddeld. Omgekeerd spreek je dan over heterogener dan gemiddeld. De gemiddelde spreiding is 6. Een kleine spreiding is 3, een grote spreiding 9. Onze spreiding ligt met 5,2 rond het gemiddelde.

Voor de uitstroom van de leerlingen verwijzen wij u naar [Scholen op de kaart](#).

2.2 Verbinding dynamisch koersplan SKOWF schoolplan

Een Koersplan moet niet alleen door een kader richting geven, maar ook inspireren tot gewenste actie. Bij een kader stellen moet je koesteren wat goed gaat. Daarnaast is het top als richting en ambities nieuwsgierig maken, energie geven om te ontdekken, te experimenteren en te vernieuwen. Het streven is hoogwaardig, betekenisvol onderwijs. Dat komt tot stand als we gevoed blijven door de bedoeling met de daarbij behorende leidende principes en kernwaarden, de juiste focus aanbrengen, en als we voldoende gemotiveerd en bevlogen zijn om dat te realiseren. Het vraagt om het creëren van een verbindend perspectief, het hebben van vertrouwen en het ondersteunen van de gewenste beweging.

Het realiseren van de bedoeling en ambities vraagt om intensieve samenwerking op alle niveaus, met al het personeel maar ook met partners van buiten de organisatie.

Gezien de enorme dynamiek en snelheid van maatschappelijke ontwikkelingen, willen we ons onderwijs beter aan laten sluiten bij de wereld van morgen en de omgeving waarin kinderen opgroeien. Waar we ons sterk voor willen maken, is onderwijs waarbij het eigenaarschap voor leren en ontwikkelen bij de leerlingen en leraren ligt. Elke school en de omgeving waar de school staat is anders. Deze variëteit vraagt om dynamiek, maatwerk, een lerende en onderzoekende houding om te ontdekken en ontwerpen wat passend is.

De opdracht van het onderwijs is te streven naar hoogwaardig en betekenisvol onderwijs. Hoogwaardig wil zeggen dat het onderwijs gerealiseerd wordt in een goed pedagogisch klimaat, dat het unieke van ieder kind erkent, en hoge verwachtingen heeft van haar/zijn ontwikkeling. Betekenisvol verwijst naar inhouden en opdrachten die in verbinding staan met de ander en nabije omgeving, de wereld van alledag en de uitdagingen voor de toekomst. Talentontwikkeling krijgt vorm door de integrale benadering: hands on, minds on, hearts on.

In het dynamisch koersplan van SKOWF is een ontwikkelrichting aangegeven. Hierin zijn ambities en focuspunten voor elke school breed geformuleerd, waarbij de school de ruimte heeft om een eigen visie op het realiseren van hoogwaardig betekenisvol onderwijs in te vullen.

Het dynamisch koersplan is te vinden op www.skowf.nl

2.3 De school: interne ontwikkelingen en ontwikkelingen in de context van de school

De belangrijkste schoolontwikkelingen, die van invloed zijn op het onderwijs en de uitvoering daarvan, zijn als volgt:

Het team van de P. Canisius is een klein team bestaande uit zes leerkrachten, één ib'er en één directeur. De grootte van het team maakt het team kwetsbaar als het gaat om continueren van ons onderwijs. In het schooljaar 2022/2023 zijn er twee nieuwe leerkrachten bijgekomen en één nieuwe IB'er. In de komende vier jaar bouwen we verder aan onze visie en professionele cultuur, met aandacht voor de gezamenlijke schoolvisie, zodat leerkrachten zich voor langere tijd willen verbinden aan de school. Door het neerzetten van een stevig team, kunnen wij de ingezette veranderingen t.b.v. kwalitatief goed onderwijs blijven borgen.



2.4 Identiteit

Onze school heeft een katholieke identiteit, dit zien wij als de smalle identiteit van de school. Naast deze smalle identiteit is er de brede identiteit van de school. Bij de brede identiteit zijn ook andere kenmerken van de school van betekenis zoals: het pedagogisch klimaat, de didactische aanpak, de leerlingenzorg, het personeelsbeleid, de wijze van communiceren.

Het vormgeven van de identiteit is een dynamisch proces, waarin zingeving, betekenisvol en kwaliteitszorg elkaar versterken.

Binnen onze identiteit nemen 'de uitnodiging en het delen-met-elkaar' een centrale plaats in.

Wij hebben de ambitie om kwalitatief hoogwaardig en waarde(n)vol onderwijs aan te bieden aan alle kinderen. Wij willen ons nu en in de toekomst vooral richten op het delen in en overdragen van de waarden die voor ons van grote betekenis zijn en een dieper laag bereiken. Waarden die in de christelijke, katholieke wereld van bijzonder belang zijn, die breed erkend worden en een menselijke samenleving bepalen.

Respect Gelijkwaardigheid en erkenning

Het fundamentele verlangen van een ieder om gekend te worden vraagt van ons dat we elkaar ook willen (leren) kennen, vanuit de echte ontmoeting. Leerlingen, ouders en personeel moeten zich op school gekend, gezien, gehoord en gewaardeerd weten. In zo'n schoolklimaat zal de een de ander respect kunnen tonen: wat ik van jou verlang, verlang ik ook van mezelf. Ik zie jou, zie ook mij. Iedere leerling en leerkracht krijgt zo de kans, de ruimte zichzelf te ontwikkelen en zijn/haar talenten zo goed mogelijk te ontplooien.

Solidariteit Sociale verbondenheid, geborgenheid, mildheid

Onze school is een plek waar het goed is om te leren, goed is om te leven en goed is om samen te leven. Binnen onze schoolgemeenschap zijn wij ons bewust dat wij belangrijke waarden delen met elkaar en creëren daardoor een gevoel van vertrouwen, geborgenheid en veiligheid. De school is daarmee een veilige oefenplaats voor ontmoeting en samenwerking van mensen van verschillende culturen en religies, het is een lerende gemeenschap. Leren met elkaar, van elkaar en aan elkaar. Het doet er toe om bij het leren gekend, en geraakt te worden. Fouten maken mag en kunnen een belangrijke rol spelen in het leerproces, mild zijn doet er toe. Een gevoel van verbondenheid zorgt ervoor dat iedereen in de gemeenschap solidair kan zijn met elkaar, maar ook solidair zijn met anderen waar dan ook.

Doe goed voor jezelf en de ander.

Perspectief Ontwikkeling toekomstgerichtheid

Wij willen alle leerlingen een zo goed mogelijke start in het leven geven. Hoogwaardig, betekenisvol onderwijs zet het venster open voor de toekomst, 'de wereld'. Daarom wordt er veel tijd en energie gestoken in het samen zoeken naar kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen. Wij willen leerlingen geloof in en liefde voor het leven geven en een

positieve kijk op de toekomst bieden: uitdagend, creatief en optimistisch. Maar ook willen we de leerlingen verantwoordelijkheid leren voor de wereld dichtbij en veraf. Doe goed voor de omgeving, nu en straks.

Bezieling inspiratie, bezinning

Wij kiezen ervoor om waarde(n)vol en geïnspireerd onderwijs te verzorgen. Binnen bezielend onderwijs gaat het om religieuze vaardigheden: verwonderen, symboolgevoeligheid, voorstellingsvermogen en kennis maken met verhalen uit de bijbel. Wij willen tijd en ruimte scheppen voor bezinning en vieren. Bij het vieren gaat het naast het vieren van een aantal christelijke feesten ook om het vieren van het leven en dat houdt ook in bewust stilstaan bij momenten van vreugde en verdriet. De levenshouding die wij willen bevorderen is: Zien, bewogen worden, in beweging komen.

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Missie, visie, motto

Hier staan wij voor!

De Petrus Canisius is een fijne en veilige plek om het leven te leren. Een plek om te ontdekken wie je bent, wat je wilt en wat je kunt.

Wij hebben aandacht voor het welbevinden en de zelfstandigheid van onze kinderen door te werken in een omgeving die veilig en vertrouwd is.

Wij geloven in de kracht van samen. Onze kinderen groeien op in een wereld waarin we samen ontdekken wie we zijn, wat we kunnen en waar onze uitdagingen liggen. Samen kunnen we meer dan alleen. Op de Petrus Canisius leren wij met en van elkaar.

De Petrus Canisius behoort tot het hart van het dorp. Het is een plek om elkaar te ontmoeten, samen te spelen, te werken en te leren.

Op de Petrus Canisius mag jij zijn wie je bent en worden wat je wilt!

Onze beloftes

- ❖ Op de Petrus Canisius vind je een veilige omgeving waar je gezien en gehoord wordt.

- ❖ Op de Petrus Canisius groeien we samen en ontdek je de waarde van samenwerken en samen leren.
- ❖ Op de Petrus Canisius leer je je eigen talenten ontdekken en leer je de talenten van anderen zien.
- ❖ Op de Petrus Canisius is jouw ontwikkeling het uitgangspunt van ons onderwijs. Wij helpen jou iedere dag een beetje verder te groeien.

3.2 Aanbod en onderwijstijd: basiskwaliteit

De school biedt een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod dat ook de referentieniveaus taal en rekenen omvat. Ons aanbod is doelgericht en evenwichtig en in samenhang over de leerjaren verdeeld en sluit aan bij onze leerlingenpopulatie. Dit aanbod wordt waar nodig verdiept en verbreed zodat alle leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.

Wij gaan bij ons aanbod uit van de leerlijnen die de door ons gebruikte methodes aanbieden, zodat een ononderbroken leerlijn wordt doorlopen. In onderstaand overzicht staan de vakgebieden die wij op school aanbieden en de aanpak, methodes en middelen die wij daarbij hanteren.

Domein	Aanpak/methode/middelen
Basisvaardigheden: Nederlandse taal (lezen, taalverzorging, mondelinge taalvaardigheid en schrijven)	Handboek begrijpend lezen Handboek taal Thematisch onderwijs groep 1 t/m 4 Mijn kleutergroep 1/2
Basisvaardigheden: Rekenen-wiskunde	Handboek rekenen
Basisvaardigheden: Burgerschap	Handboek burgerschap
Oriëntatie op jezelf en de wereld (mens en samenleving, natuur en techniek, ruimte, tijd)	Handboek wereldoriëntatie Handboek Lentekriebels
Engelse taal	Handboek Engels
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Handboek Kanjertraining
Kunstzinnige oriëntatie	Kijk Opmeer Kunst
Bewegingsonderwijs	handboek gym
Evt. Digitale geletterdheid	De week van de mediawijsheid

Wij geven leerlingen voldoende tijd om zich het aanbod eigen te maken. In 8 jaar tijd voldoen we aan het wettelijk voorgeschreven minimum aantal uren onderwijs. Jaarlijks laten we in de schoolgids zien hoe we de onderwijstijd ingedeeld hebben.

Wij oefenen daarbij de eigen verantwoordelijkheid bij het inrichten van het onderwijs uit. Wij kunnen van deze indeling afwijken, mits we er samen zorg voor dragen dat de leerlingen de kerndoelen aangeboden krijgen en (voor taal en rekenen) de gewenste referentieniveaus kunnen behalen. Dit wordt zichtbaar gemaakt in de planningen van de leerkracht.

In de schoolgids staat het beleid dat wij hanteren om ongeoorloofd schoolverzuim tegen te gaan. Waar nodig wijken wij af van de verplichte onderwijstijd in het belang van een individuele leerling. Hierbij hanteren wij de wettelijke voorschriften.

Wij rusten leerlingen toe met kennis en vaardigheden voor het functioneren in de toekomstige samenleving. Voor burgerschap betekent dit dat we de leerlingen helpen in de ontwikkeling van hun mogelijkheden om zelf te bepalen wat goed burgerschap is en wat dit betekent voor hun leefwijze, hun oordelen, hun beslissingen en hun doen en laten. In ons burgerschapsonderwijs leren wij leerlingen over de basiswaarden en inrichting van de democratische rechtsstaat zoals verankerd in de Grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens. Wij brengen de leerlingen kennis bij over verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid en laten de leerlingen kennis maken met diversiteit in de wereld buiten de school. Onze doelen voor burgerschap hebben een plek in het domein oriëntatie op jezelf en de wereld. In onze [Handboek Burgerschapsonderwijs \(1\).pdf](#) staat beschreven welke burgerschapsdoelen in welke leerjaren aan de orde komen en welke plaats ze krijgen in het curriculum van de school. Er staat tevens beschreven op welke momenten de school aan burgerschap doet en hoe dit dan zichtbaar is in de school.

3.3 Begeleiding en ondersteuning: basiskwaliteit

Onze school richt zich op het geven van de basisondersteuning. Dit doen wij door handelingsgericht te werken. Door deze doelgerichte, systematische, cyclische en transparante manier van werken stemmen leerkrachten het onderwijs af op de onderwijsbehoeften en de omgeving van de leerling. Ondersteuning wordt geboden op basis van opgestelde plannen die periodiek geëvalueerd worden en aangepast worden op basis van observatiegegevens en onderzoeksgegevens.

In het schoolondersteuningsprofiel van de school staat aangegeven wat wij onder de extra ondersteuning verstaan en welke voorzieningen wij kunnen bieden. Soms heeft een leerling meer of andere ondersteuning nodig dan de eigen school kan bieden. We werken samen met andere scholen, het samenwerkingsverband en andere organisaties, zodat er geen leerling tussen wal en schip valt. Het schoolondersteuningsprofiel is te raadplegen via de Scholen op de kaart.

In het hoofdstuk kwaliteitszorg (hoofdstuk 4) staat uitgewerkt op welke wijze wij zicht houden op de ontwikkeling van al onze leerlingen.

3.4 Pedagogisch-didactisch handelen: basiskwaliteit

De rol van de leerkracht is essentieel bij het verzorgen van hoogwaardig en betekenisvol onderwijs voor alle kinderen. Dat begint bij een positieve verbinding met elk kind; een van onze leidende principes is niet voor niets 'Eerst het kind, dan de leerling'. Het pedagogisch handelen is het vertrekpunt, maar is nauw verbonden aan het didactisch handelen. De leerkrachten hebben de vaardigheden om het onderwijsproces zo in te richten dat alle leerlingen de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en te leren.

Onze schoolvisie is daarbij zichtbaar in het dagelijks handelen van de leraren. Zo is één van onze beloftes: Op de Petrus Canisius groeien we samen en ontdek je de waarde van samenwerken en samen leren. Naast de instructies op groeps- en individueel niveau, krijgen de leerlingen de ruimte om met elkaar te overleggen, problemen op te lossen en elkaar te voorzien van feedback op het gemaakte werk. De school is ingericht met een leerplein waar kinderen ook buiten het klaslokaal kunnen samenwerken.

Pedagogisch handelen

Onze leerkrachten willen het verschil maken en bijdragen aan de groei en ontwikkeling van alle kinderen. Zij hebben hoge verwachtingen van al hun leerlingen. De leerkrachten creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen zich veilig voelen en gezien worden.

Klassenmanagement

De leerkrachten zorgen voor een goed leef- en werkklimaat met duidelijke regels en verwachtingen. De leerkrachten plannen en structureren hun pedagogische en didactische handelen door goed te kijken naar hun leerlingen. Hiervoor gebruiken zij naast dagelijkse observaties en gesprekken met leerlingen ook het dagelijkse werk dat de leerlingen maken, methodegebonden toetsen en gegevens uit het leerlingvolgsysteem.

Zij zorgen voor een ordelijk verloop van het onderwijs en benutten de onderwijstijd efficiënt. De leeromgeving is zo ingericht dat die het leren in de klas ondersteunt. De leerkrachten zorgen ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van leerlingen. De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen alsook binnen één les. Wij hanteren hiervoor de leerlijnen en tussendoelen van de methodes en Mijn Kleutergroep.

Instructie

Met geschikte opdrachten en heldere uitleg structureren de leraren het onderwijsaanbod zo dat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. De lessen hebben een concreet lesdoel, de leraren monitoren tijdens de les of de leerlingen dit lesdoel al dan niet halen en passen hun onderwijs waar nodig aan. De leraren leggen de lesstof duidelijk uit en geven de leerlingen voldoende tijd om te oefenen met de lesstof. De leerkrachten maken

hierbij onder andere gebruik van het EDI-model. De leerkrachten geven de leerlingen effectief en gericht feedback en stimuleren de leerlingen na te denken over hun eigen ontwikkeling.

Actief betrekken op de lesinhoud

De leerlingen worden actief betrokken bij de lesinhoud. Tijdens de lessen worden actieve en afwisselende werkvormen ingezet die alle leerlingen activeren. Zo worden er veel vragen gesteld die alle leerlingen aan het denken zetten en laten leerkrachten leerlingen doelgericht samenwerken tijdens instructies en op andere momenten.

Afstemmen op ontwikkeling van leerlingen

De leraren stemmen de instructies en spelbegeleiding, opdrachten en onderwijstijd af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen. De afstemming is zowel op ondersteuning als op uitdaging gericht, afhankelijk van de behoeften van leerlingen. Deze afstemming vindt plaats tijdens de lessen en instructies (welke leerlingen hebben op basis van de directe signalering van de leerkracht behoefte aan extra, verkorte of verdiepte instructie?). Op basis van deze signalering wordt er flexibel en doelgericht gegroepeerd. De afstemming wordt daarnaast gerealiseerd en zichtbaar gemaakt in groepsplannen en weekplannen.

3.5 Afsluiting van het onderwijs: basiskwaliteit

De afsluiting van het onderwijs verloopt zorgvuldig. Onze school zorgt ervoor dat alle leerlingen goed worden voorbereid op de overgang naar het vervolgonderwijs. Alle leerlingen krijgen een passend en kansrijk advies voor het vervolgonderwijs, waarbij we kijken naar de potentie van de leerlingen.

Onze school hanteert hierbij een zorgvuldige procedure, waaruit blijkt dat zij ernaar streeft leerlingen gelijke kansen te bieden. Schooladviezen zijn gebaseerd op breed inzicht in de ontwikkeling van het kind. Het vaststellen van het schooladvies gebeurt planmatig en gezamenlijk waarin we tegenspraak hebben georganiseerd. De schooladviesprocedure is transparant en toegankelijk voor alle ouders en te vinden in schoolgids. Afwegingen worden inzichtelijk en expliciet gemaakt en worden vastgelegd. We betrekken ouders en leerlingen bij de totstandkoming van het schooladvies.

Alle leerlingen in leerjaar 8 (behoudens wettelijke uitzonderingen) maken een doorstroomtoets. De leraren nemen de toets conform de voorschriften af. Wanneer de uitslag van de doorstroomtoets een hoger schooladvies suggereert dan het gegeven advies, neemt de school het advies in heroverweging. Bij heroverweging na de doorstroomtoets is het uitgangspunt om het advies naar boven bij te stellen. Als hierbij wordt afgeweken van de uitslag van de toets, wordt dit gemotiveerd aan de ouders.

De school informeert de ouders daarnaast over de vorderingen van de leerling en over de informatie over de leerling die aan de ontvangende school wordt verstrekt. We werken goed samen met VO-scholen om de overgang van leerlingen te verbeteren.

3.6 Veiligheid en schoolklimaat: basiskwaliteit

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige omgeving is voor kinderen, ouders en medewerkers. Wij zien een goed pedagogisch klimaat als voorwaarde om te komen tot leren en ontwikkelen. Een van onze leidende principes is niet voor niets 'Eerst het kind, dan de leerling'. Wij werken gericht aan de behoeften relatie, autonomie en competentie van leerlingen, ouders en leerkrachten. Hierin vinden wij het belangrijk dat alle betrokkenen met respect met elkaar omgaan. Een middel dat wij inzetten om ons doel van een veilige omgeving te bereiken, is het inzetten van de Kanjertraining.

De training vormt voor scholen de leidraad om pedagogisch beleid te maken. De Kanjertraining bestaat uit een serie lessen met bijbehorende oefeningen om de sfeer in de klas goed te houden (preventief), of te verbeteren (curatief). De Kanjertraining heeft de volgende doelen:

- Het bevorderen van vertrouwen en veiligheid in de klas.
- Het versterken van de sociale vaardigheden bij leerlingen.
- Beheersing van verschillende oplossingsstrategieën bij pesten en andere conflicten.
- Bewustwording van de eigenheid bij leerlingen.
- Leren om verantwoordelijkheid te nemen.
- Het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie.
- Het bevorderen van ouderbetrokkenheid.

Kanjertraining helpt leerkrachten om anders te kijken naar het gedrag van kinderen.

Kanjertraining helpt om problemen bespreekbaar te maken en te zoeken naar oplossingen die goed zijn voor alle partijen.

Wij zorgen voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen op school gedurende de schooldag. Onze school is veilig als de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen niet door handelingen van anderen wordt aangetast. Dit blijkt onder andere uit de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen op school. Wij monitoren deze veiligheid jaarlijks met de vragenlijst leerlingtevredenheid van Vensters PO in de groepen 6 t/m 8. Als de uitkomsten van de monitor daar aanleiding toe geven, treffen wij maatregelen om de situatie te verbeteren.

De school heeft een veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen. Het beleid is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten, en de school voert dat beleid ook uit. De school voorkomt, zo veel als mogelijk, (digitaal)pesten, agressie en geweld in elke vorm en treedt zo nodig snel en adequaat op. Dat geldt ook bij uitingen die strijdig zijn met basiswaarden van de democratische rechtsstaat, zoals discriminatie en onverdraagzaamheid. De school heeft een persoon aangesteld die voor ouders en leerlingen het aanspreekpunt is in geval van pesten en die het beleid tegen pesten coördineert. De school hanteert de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling. Daarnaast komt de school de verplichtingen na rond het melden, overleggen en aangifte doen van zedenmisdrijven. Het veiligheidsbeleid van de school is te raadplegen via de schoolgids.

De school bereidt de leerlingen voor op het leven in de maatschappij. Onze school is een oefenplaats die leerlingen ondersteunt bij het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. In de school doen leerlingen ervaring op met de omgang met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de pluriforme samenleving. De leraar creëert een leeromgeving waarin de leerling de ruimte krijgt om zichzelf te vormen in samenwerking met medeleerlingen en de leraar. Het gaat er dan bijvoorbeeld om dat leerlingen de ruimte voelen om hun opvatting te delen, dat zij daar niet op afgerekend worden, dat er verschillende perspectieven naar voren kunnen komen in gesprekken en dat de mening van leerlingen op school ertoe doet. Wij zorgen voor een schoolklimaat dat in overeenstemming is met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat.

De leerkracht heeft hierbij een nieuwsgierige, open en kritische houding. Hierbij wordt gewerkt vanuit de waarden respect (alle mensen zijn gelijkwaardig in al hun verschillen), solidariteit (zorg hebben voor elkaar en de wereld om ons heen) en perspectief (geloof hebben in de toekomst). Bij elk onderwerp of maatschappelijk vraagstuk dat zich aandient in de klas, hanteert de leerkracht hierbij een educatieve benadering; het moet altijd een pedagogisch-didactisch oogpunt hebben. De persoonlijke voorkeuren en overtuigingen van leerkrachten worden hierbij losgelaten; we willen leerlingen voldoende kennis bijbrengen om zelf hun morele kaders te ontwikkelen. Dat betekent dat de leerkracht bij maatschappelijke vraagstukken soms “de pauzeknop moet indrukken” als hij er op dat moment (nog) niets mee kan, soms zaken direct bespreekbaar moet maken en regelmatig verschillende perspectieven moet inbrengen.

3.7 Doelstellingen onderwijskundig beleid

Wat staat ons te doen?

Als we kijken naar de basiskwaliteit die wij voor ogen hebben in ons onderwijskundig beleid (hoofdstukken 3.1 t/m 3.6) staat ons de komende vier jaar het volgende te doen: In 2027:

- Is EDI volledig verankerd binnen ons onderwijs. Leerkrachten hebben de expliciete directe instructie eigen gemaakt.
- Is IEP geïmplementeerd in ons onderwijs en blijven we kritisch kijken naar ons toetsbeleid.
- Is onze visie op professionaliteit uiteengezet en heerst er een cultuur in het team van constant werken aan het verbeteren van kwaliteit door zelfstudie (evidence based), zelfevaluaties, leren van elkaar (leerteams).
- Maken we niet of nauwelijks nog gebruik van een methode begripend lezen, maar is het verweven in thema's en wereldoriëntatie. Leerkrachten hebben de kennis om teksten te kiezen die rijk van taal zijn.
- Hebben we een rapport passend bij onze schoolontwikkeling en visie.
- Hebben we als leerkracht genoeg kennis in huis om onderwijs te bieden aan kinderen met een ASS. Dit bereiken we onder andere door het volgen van de training 'Geef me de vijf'.

Aanvullende ambities

Naast doelstellingen voor de basiskwaliteit hebben we ook aanvullende ambities voor het onderwijskundig beleid. De komende vier jaar staan deze doelstellingen centraal.

Onze doelstellingen hebben we gekoppeld aan onze missie en visie. Hierin staan vier beloftes centraal:

Onze beloftes

- 1. Op de Petrus Canisius vind je een veilige omgeving waar je gezien en gehoord wordt.*
- 2. Op de Petrus Canisius groeien we samen en ontdek je de waarde van samenwerken en samen leren.*
- 3. Op de Petrus Canisius leer je je eigen talenten ontdekken en leer je de talenten van anderen zien.*
- 4. Op de Petrus Canisius is jouw ontwikkeling het uitgangspunt van ons onderwijs. Wij helpen jou iedere dag een beetje verder te groeien.*

Op de Petrus Canisius vind je een veilige omgeving waar je gezien en gehoord wordt.

- Gedifferentieerd onderwijs: We ambiëren een onderwijskundig beleid dat differentiatie in de klas bevordert. Hierdoor kunnen leerkrachten rekening houden met de unieke behoeften, interesses en leerstijlen van individuele leerlingen → *Bouw, groepsdoorbrekend werken, thematisch werken groep 1 t/m 4, Snappet, Mijn Kleutergroep, IEP, cursus 'Geef me de 5!'*
- Kwalitatief hoogwaardig onderwijs: Streven naar het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Dit omvat het continu verbeteren van het curriculum, het up-to-date houden van lesmaterialen en het waarborgen van de professionaliteit van leerkrachten → *opleidingen, cursussen (geef me de 5!), zelfevaluaties en het stimuleren van samenwerking tussen leerkrachten*
- Individuele aandacht en ondersteuning: Zorgen voor een omgeving waarin elke leerling zich gezien en gehoord voelt. Dit bereiken we door het hebben van kleine klassen en individuele begeleiding
- Veiligheid en welzijn: Een veilige omgeving creëren waarin leerlingen zich comfortabel voelen om te leren en zichzelf te zijn. Het opstellen en handhaven van gedragsregels, het voorkomen van pesten en het bieden van ondersteuning op het gebied van sociaal-emotioneel welzijn staan hierbij centraal → *Kanjertraining, cursus Geef me de 5!, professionele cultuur, goede sfeer binnen de school*
- 21e-eeuwse vaardigheden: We zorgen dat leerlingen worden voorbereid op de uitdagingen van de 21e eeuw door hen te onderwijzen in vaardigheden zoals

kritisch denken, creativiteit, probleemoplossing, digitale geletterdheid en samenwerking → *samenwerking ICT bovenschols*

Op de Petrus Canisius groeien we samen en ontdek je de waarde van samenwerken en samen leren.

- Stimuleren van samenwerkend leren: Onze ambitie is om samenwerkend leren te integreren in verschillende aspecten van het onderwijs. Dit kan worden bereikt door het organiseren van groepsprojecten en samenwerkingsactiviteiten. Het doel is om leerlingen te leren hoe ze effectief kunnen samenwerken, communiceren en van elkaar kunnen leren → *Groepsdoorbrekend werken, werken op het leerplein, eigenaarschap leerlingen, IEP hart & handen, burgerschapsonderwijs, versterken executieve functies*

Op de Petrus Canisius leer je je eigen talenten ontdekken en leer je de talenten van anderen zien.

De Petrus Canisius richt zich op het ontdekken van individuele talenten en het waarderen van de talenten van anderen. Als het gaat om onderwijskundig beleid, zijn er verschillende ambitieuze doelen die we nastreven om dit concept verder te versterken.

- Brede curriculumopties: We streven naar een curriculum dat een breed scala aan vakken en activiteiten omvat, zodat leerlingen de mogelijkheid hebben om verschillende talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Dit kan onder meer kunst, muziek, sport en techniek omvatten → *organiseren 'PC got talent', verbinding aangaan met bedrijven, ouders/beroepen de school inhalen*
- Talentgerichte begeleiding: het houden van kindgesprekken waarin onder andere de vragen 'wat wil ik, wie ben ik, wat vind ik, wat kan ik, wat doe ik en waar ben ik' aan bod komen → *IEP, rapport*
- Ouderbetrokkenheid: we creëren mogelijkheden voor ouders om de talentontwikkeling van onze leerlingen te ondersteunen → *ouders/beroepen de school in halen, workshops*

Op de Petrus Canisius is jouw ontwikkeling het uitgangspunt van ons onderwijs. Wij helpen jou iedere dag een beetje verder te groeien.

Het streven naar persoonlijke groei en ontwikkeling is van essentieel belang in het onderwijskundig beleid.

- Inclusief onderwijs: Het streven naar een inclusieve leeromgeving waarin elke leerling gelijke kansen krijgt en zich gewaardeerd en ondersteund voelt. Dit omvat het waarborgen van toegankelijkheid, het aanpassen van het curriculum aan verschillende leerstijlen en het bevorderen van een positieve en respectvolle schoolcultuur:
 - Wij vinden dat alle kinderen onderwijs moeten krijgen dat past bij hun onderwijsondersteuningsbehoefte;*
 - Een kind naar een gewone school gaat als dat kan;*
 - Dat de kwaliteiten en de onderwijsbehoefte van het kind bepalend zijn, niet de beperkingen;*
 - Dat een kind pas naar speciaal onderwijs gaat als het welbevinden en veiligheid van zichzelf of anderen in het geding is en intensieve begeleiding nodig is die wij niet kunnen bieden.*
- Samenwerking en sociale vaardigheden: Wij stimuleren de samenwerking, communicatie en sociale vaardigheden bij leerlingen. Dit kan worden bevorderd door groepswork, projecten waarbij samenwerking centraal staat en activiteiten die empathie en begrip bevorderen →*Kanjertraining, werken op het leerplein, rapport*
- Professionele ontwikkeling van leerkrachten: We bieden de mogelijkheid voor voortdurende professionele ontwikkeling van leerkrachten, zodat zij up-to-date blijven met de nieuwste onderwijsmethoden en -technieken. *Dit kan worden bereikt door middel van opleidingen, cursussen, zelfevaluaties, klassenconsultaties en bezoek andere scholen.*

4. Kwaliteitsbeleid

In het stuk kwaliteitszorg SKOWF (te vinden op www.skowf.nl/downloads) staat beschreven hoe wij de kwaliteitszorg binnen SKOWF vormgeven. Hieronder wordt het op schoolniveau verder toegelicht en uitgewerkt.

4.1 Visie, ambities en doelen

Op de Petrus Canisius is jouw ontwikkeling het uitgangspunt van ons onderwijs. Wij helpen jou iedere dag een beetje verder te groeien.

Allereerst is het van belang dat de school voldoet aan de basiskwaliteit. Hiervoor moeten de volgende vragen positief worden beantwoord:

1. Zijn de leerlingen veilig? Klimaat
2. Leren de leerlingen genoeg? Potentieel
3. Is het onderwijsproces goed ingericht? Proces

Hiervoor heeft de school ambities en doelen gesteld. Deze doelen, passend bij de leerlingpopulatie, zijn realistisch, maar ambitieus gesteld. Deze doelen staan in de schoolscan in het jaarplan van de school.

De Petrus Canisius heeft naast de basiskwaliteit die beschreven wordt in dit schoolplan ook aanvullende ambities geformuleerd voor het onderwijskundig beleid, kwaliteitszorg en personeelsbeleid. De belangrijke ontwikkelpunten en ambities van een schooljaar worden als zogenaamde 'Big Rocks' in het jaarplan opgenomen. De instrumenten die gebruikt worden om de kwaliteit zichtbaar te maken, hangen af van het onderwerp en de doelen die worden nagestreefd. Deze worden in het jaarplan van de school beschreven. Vragen hierbij zijn:

- Is duidelijk te maken/te verantwoorden waarom aan deze ambitie wordt gewerkt?
- Is duidelijk wat bereikt wordt met de "big rock"?
- Hoe wordt zichtbaar/merkbaar wat bereikt wordt?

4.2 Zicht op ontwikkeling, uitvoering en kwaliteitscultuur

Wij monitoren onze kwaliteit cyclisch, systematisch en planmatig, waarbij we ons richten op het vasthouden van gerealiseerde kwaliteit en het doelgericht verbeteren van nog niet gerealiseerde kwaliteit en nog niet bereikte ambities. Deze monitoring vindt plaats op bestuursniveau en schoolniveau, waarbij we een maximale wisselwerking voorstaan. Deze monitoring vindt plaats via gesprekken, waarnemingen en data.

De school verzamelt vanaf binnenkomst systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van haar leerlingen. Op basis van onze doelen en ambities gaan we

regelmatig na of groepen en leerlingen de verwachte ontwikkeling hebben doorgemaakt. We gebruiken in groep 3 t/m 8 voor rekenen en taal de toetsen van IEP om ons beeld over de ontwikkeling van leerlingen compleet te maken. Voor het jonge kind doen we dit met Mijn kleutergroep.

De belangrijkste data rondom de basiskwaliteit van de school worden verzameld in de schoolscan die te vinden is in het jaarplan. Hierin houden wij de belangrijkste signalen van de basiskwaliteit bij, waarbij we de behaalde resultaten vergelijken met onze ambities.

Op basis van de schoolscan bepalen we welke signalen verder onderzocht moeten worden. Wanneer groepen of leerlingen niet genoeg lijken te profiteren van het aanbod, analyseren wij waar de ontwikkeling stagneert en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Hierbij kijken we zowel naar de uitkomsten (methodeonafhankelijke toetsen, methodegebonden toetsen etc) als naar de onderliggende processen (didactisch handelen, afstemming, taakgerichtheid etc).

Na deze analyses bepalen we wat er moet gebeuren om knelpunten op te lossen, te verbeteren en daarbij te behouden wat werkt. Dit kunnen interventies op school-, groeps- of leerlingniveau zijn. Doelen en (verbeter)acties worden weergegeven in het jaarplan. Hieraan wordt ook het vergroten van de professionaliteit van de leerkrachten gekoppeld.

We evalueren deze doelen en acties minimaal eens per 10 weken. De analyse, de oorzaakanalyse en de doelen en acties worden naast opname in het jaarplan nader uitgewerkt in schoolanalyses en groepsplannen.

Wij informeren ouders twee keer per jaar over de ontwikkeling van hun kind door rapporten en een bijbehorend oudergesprek (vanaf groep 5 ouder-kindgesprek).

Het in beeld brengen van onderzoekssignalen en ambities in de schoolscan is een manier om snel zicht te krijgen op de basiskwaliteit. Om deze basiskwaliteit verder en diepgaander te onderzoeken voeren we minimaal twee keer per jaar een zelfevaluatie uit. De zelfevaluatie is een middel om met elkaar samen te werken aan betekenisvol en hoogwaardig onderwijs. Het voeren van het professionele gesprek en het directe effect dat het kan hebben op het handelen in de klas zijn hierbij essentieel. Hierbij wordt focus aangebracht, is het gehele team verantwoordelijk en wordt op het juiste moment expertise van buiten betrokken.

De zelfevaluaties worden volgens planning uitgevoerd, waarbij we onderstaand conceptschema hanteren voor onze definitieve planning. De daadwerkelijke planning van de zelfevaluaties is te vinden bij onze meerjarenplanning (hoofdstuk 6)

	onderwerp	onderwerp	optioneel onderwerp (wanneer daar aanleiding voor is)
jaar 1	basisvaardigheden: rekenen	brede ontwikkeling: wereldoriëntatie	bijv. basisvaardigheden , ouderbetrokkenheid, advisering procedure, aanvullende ambitie
jaar 2	basisvaardigheden: taal	brede ontwikkeling: kunst en cultuur	bijv. basisvaardigheden , ouderbetrokkenheid, advisering procedure, aanvullende ambitie
jaar 3	basisvaardigheden: lezen	brede ontwikkeling: bewegingsonderwijs	bijv. basisvaardigheden , ouderbetrokkenheid, advisering procedure, aanvullende ambitie
jaar 4	veiligheid en pedagogisch klimaat en burgerschap	brede ontwikkeling: Engels	bijv. basisvaardigheden , ouderbetrokkenheid, advisering procedure, aanvullende ambitie

4.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

Wij evalueren en analyseren systematisch of we de doelen realiseren en verantwoorden ons daarover via het jaarplan. Deze wordt jaarlijks drie keer besproken met het bestuur via de marap-gesprekken. Na afloop van elk gesprek wordt een reflectie van het gesprek in het jaarplan opgenomen en wordt (wanneer nodig) het jaarplan bijgesteld.

Medezeggenschapsraad (MR):

De MR is een belangrijk orgaan dat de belangen van ouders, leerlingen en personeel vertegenwoordigt. Het is essentieel om de MR vroegtijdig te betrekken bij besluitvormingsprocessen die de school aangaan. Dit gebeurt door regelmatige vergaderingen waarin relevante onderwerpen worden besproken en waarin de MR de gelegenheid krijgt om input te leveren, vragen te stellen en suggesties te doen.

Ouders:

Het betrekken van ouders is cruciaal, aangezien zij een belangrijke rol spelen in het onderwijs en het welzijn van hun kinderen. Wij betrekken de ouders d.m.v. ouderavonden, thematische bijeenkomsten, nieuwsbrieven, digitale platforms en sociale media. Het is belangrijk om ouders op de hoogte te houden van belangrijke ontwikkelingen en beslissingen.

Leerlingen:

Onze school heeft een leerlingenraad. Het is van belang om leerlingen hun standpunten te laten delen, om rekening te houden met de mening en behoeften van leerlingen bij het nemen van beslissingen die direct invloed hebben op hun onderwijservaring. Elk jaar wordt er een leerlingtevredenheidsonderzoek afgenomen

4.4 Doelstellingen kwaliteitsbeleid

Wat staat ons te doen?

Als we kijken naar de basiskwaliteit die wij voor ogen hebben in ons kwaliteitsbeleid (hoofdstukken 4.1 t/m 4.3) staat ons de komende vier jaar het volgende te doen.

- Behouden en streven naar verbetering van de leerresultaten van ons reken-, taal- en leesonderwijs. Door het systematisch evalueren (minimaal drie keer per jaar) van het onderwijsproces en het monitoren van de leerresultaten, door middel van zelfevaluaties, willen we basiskwaliteit waarborgen. Door regelmatig te evalueren, kunnen zwakke punten worden geïdentificeerd en kunnen gerichte verbeteringen worden aangebracht. Middels het verstevigen van het EDI principe zijn de leerkrachten hier vaardiger in.
- Kwaliteit van het onderwijzend personeel behouden en streven naar verbetering: Competente en goed opgeleide leraren zijn essentieel voor het bieden van kwaliteitsonderwijs. Leraren moeten beschikken over de juiste kennis, vaardigheden

en pedagogische benaderingen om effectief les te geven en het leren van de leerlingen te bevorderen.

- Continuering en versterking van de schoolleider: Sterke leiders kunnen een positieve invloed hebben op de kwaliteit van het onderwijs, het creëren van een stimulerende leeromgeving en het bevorderen van een goede samenwerking tussen leraren, ouders en leerlingen. Het volgen van relevante opleidingen en cursussen zal ook in de komende vier jaar aan de orde zijn.

Aanvullende ambities

Naast doelstellingen voor de basiskwaliteit hebben we ook aanvullende ambities voor ons kwaliteitsbeleid. De komende vier jaar staan deze doelstellingen centraal.

- De bibliotheek in school behouden, met daaraan gekoppeld de inbreng van de leesconsulente. We willen de leesmotivatie bij de leerlingen vergroten. Dit kunnen we onder andere controleren door 1 á 2 keer per jaar de leerlingen een monitor leesmotivatie te laten invullen. Hiermee houden we zicht op de leesmotivatie en kunnen we passende doelen creëren die terugkomen in het jaarplan.
- Begrijpend lezen niet meer als vak aanbieden, maar als een vaardigheid geïntegreerd in onze basisvakken.

5. Personeelsbeleid

5.1 Uitgangspunten en kaders

Het personeelsbeleid van SKOWF is erop gericht leidinggevenden en medewerkers te ondersteunen om - nog verder - uit te groeien naar de professional die hoogwaardig en betekenisvol zijn vak uitoefent. Dat betekent ook dat beleid en instrumenten zo worden vormgegeven dat medewerkers zo veel als mogelijk zelf de regie hebben en hun verantwoordelijkheid kunnen nemen; voor zowel de wijze waarop ze hun werk uitvoeren als voor hun persoonlijke professionele ontwikkeling. De vrijheid of (professionele) autonomie-beleving van leraren (medewerkers) is cruciaal om intrinsiek gemotiveerd te zijn en blijven. Dat betekent dat iedere professional manager is van zijn eigen loopbaan.

Hierbij hanteren wij de volgende leidende principes:

- Zorg goed voor jezelf, zorg goed voor de ander, zorg goed voor de omgeving;
- Eerst de mens, dan de professional;
- We nemen medewerkers altijd serieus;
- Wat je doet is van betekenis;
- Samen ontdekken waar je goed in bent.

Wij houden ons aan de wettelijke kaders en de CAO PO. Zo wordt er op onze scholen gewerkt met bevoegde leerkrachten. Werknemers zonder wettelijke lesbevoegdheid (zoals onderwijsassistenten) verrichten werkzaamheden in het onderwijsproces onder toezicht en verantwoordelijkheid van een bevoegde leerkracht. Voor iedere functie (ook voor onderwijsondersteuners, beleidsmedewerkers en directeurs) zijn functieprofielen beschikbaar. In deze documenten wordt overzichtelijk weergegeven wat van een functionaris verwacht mag worden, welke kaders en verantwoordelijkheden gelden en daarmee samenhangend welke competenties nodig zijn om de functie goed uit te kunnen voeren. Deze functieprofielen vormen eveneens een inhoudelijk kader. (Zie <https://www.poraad.nl/toolbox-functiebeschrijvingen-primair-onderwijs>)

5.2 Gesprekkencyclus

Wij voeren met elke medewerker minstens eenmaal per jaar een jaargesprek. Het jaargesprek bij SKOWF is een gesprek waarin wij professionals uitnodigen en uitdagen om na te denken over en te reflecteren op het eigen handelen als professional, als lid van het team en als 'de mens' zoals die zichzelf iedere dag meebrengt naar het werk en om deze reflecties door te trekken naar de toekomst; wat betekent dit voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling? Elke medewerker stemt samen met de leidinggevende vooraf af wat de besprekspunten zijn aan de hand van een helpend format.

Naast het reguliere jaargesprek dat zal gelden voor de overgrote meerderheid van onze medewerkers, wordt in een aantal gevallen een wel formeel - en verplicht - beoordelingsgesprek gevoerd. Enerzijds vloeit dit voort uit wet- en regelgeving, anderzijds

zorgt een formele beoordeling er ook voor dat er SKOWF-breed geen ongewenste verschillen optreden, bijvoorbeeld in beloning. Dergelijke gesprekken zijn aan de orde bij de beoordeling van nieuwe medewerkers (veelal startende leerkrachten) wanneer de omzetting van een tijdelijk contract naar een vast contract (in principe na een jaar) speelt, bij bevordering naar een hogere functie/salarisschaal en ook wanneer geconstateerd wordt dat een medewerker onvoldoende functioneert. Voor deze gesprekken zijn aparte kaders en formats ontworpen.

De eerste drie jaren van de startende leerkracht heet officieel de inductiefase.. Dit betekent dat er drie jaar extra aandacht is voor scholing, coaching en intervisie. Deze begeleiding wordt bij SKOWF in een samenspel van de startende leerkracht, een collega als mentor, de schoolleider en de schoolopleider vormgegeven. Startende leerkrachten kunnen zich op deze wijze binnen drie jaar naar basisbekwame leerkrachten ontwikkelen.

Op iedere school worden klassenbezoeken uitgevoerd met als doel de kwaliteit van het onderwijs te versterken. De directeur, specialisten of collega's kunnen aan de hand van een duidelijke kijk-vraag of een kijk-doel bezoeken afleggen. Er kan onderscheid gemaakt worden tussen klassenbezoeken die gelden als input voor het jaargesprek waarbij de schoolontwikkeling en leerkrachtvaardigheden centraal staan en de klassenbezoeken die gekoppeld zijn aan een formeel beoordelingsgesprek. Het personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers.

5.3 Vergroten van de professionaliteit

Het ontwikkelen van jezelf en anderen in de context waarin je werkt, noemen wij het versterken van de professionaliteit. We verwachten van onze SKOWF collega's en teams een professionele basishouding om diepgaand te (blijven) leren. Door een onderzoekende en lerende houding kunnen teams gezamenlijk de eigen onderwijspraktijk verbeteren om de ontwikkeling en het leren van leerlingen te optimaliseren. Deze gezamenlijkheid betekent niet dat iedereen hetzelfde moet doen. Vanuit ieders kwaliteiten of expertise heeft ieder een unieke bijdrage. Wij stimuleren dat leerkrachten zich ontwikkelen als expert op een onderdeel. Deze expertise wordt binnen en buiten de school ingezet om het onderwijs te verbeteren.

Daarnaast kan de professionaliteit versterkt worden door te leren in netwerken en ons uitgebreide cursus- en workshop aanbod in de SKOWF-academie en daarbuiten.

5.4 De schoolleiding

Voor SKOWF geldt dat we focussen op twee dimensies van onderwijskundig leiderschap. Een hoogwaardige processturing is hierbij van belang.

- Stimuleren van de betrokkenheid, eigenaarschap en professionele ontwikkeling van het team.
- Samen met de leraren werken aan het optimaliseren van het onderwijs in de groepen.

Er is bij SKOWF geen sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding; hierover is derhalve geen beleid geformuleerd.

5.5 Doelstellingen personeelsbeleid

Wat staat ons te doen?

Als we kijken naar de basiskwaliteit die wij voor ogen hebben in ons personeelsbeleid (hoofdstukken 5.1 t/m 5.4) staat ons de komende vier jaar het volgende te doen:

- Aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel: Een van de belangrijkste doelstellingen van het personeelsbeleid is ervoor zorgen dat onze school gekwalificeerd personeel aantrekt en behoudt. Dit omvat het werven van bekwame leraren en ander onderwijspersoneel, en het creëren van een stimulerende werkomgeving waarin personeelsleden gemotiveerd blijven om bij onze school te blijven.
- Professionele ontwikkeling bevorderen: Het personeelsbeleid moet gericht zijn op het bevorderen van de professionele ontwikkeling van het personeel. Dit omvat het bieden van bijscholingsmogelijkheden, trainingen en workshops om ervoor te zorgen dat leerkrachten zich voortdurend kunnen blijven ontwikkelen en op de hoogte blijven van nieuwe onderwijsmethoden en -praktijken.
- Stimuleren van samenwerking en teamwerk: Het personeelsbeleid moet gericht zijn op het bevorderen van een cultuur van samenwerking en teamwerk binnen de school. Dit kan onder andere worden bereikt door het creëren van mogelijkheden voor samenwerking tussen leerkrachten, het stimuleren van gezamenlijke planning en het faciliteren van regelmatige teamvergaderingen.
- Bevorderen van een positieve werkomgeving: Het personeelsbeleid moet streven naar het creëren van een positieve werkomgeving waarin personeelsleden zich gewaardeerd en ondersteund voelen. Dit kan worden bereikt door middel van effectieve communicatie, het bieden van mogelijkheden voor feedback en het erkennen en belonen van prestaties.

Aanvullende ambities

Naast doelstellingen voor de basiskwaliteit hebben we ook aanvullende ambities voor ons personeelsbeleid.

Pabo Inholland Alkmaar en vijf basisschoolbesturen hebben 2 jaar geleden hun krachten gebundeld in de Noord-Hollandse Samenscholing (NHS). Een partnerschap met het doel om theorie en praktijk voor studenten beter met elkaar te verbinden. Tijdens een extra praktijkdag kunnen Pabo-studenten in leerteams het leren, en hun kwaliteiten en vaardigheden verbreden en verdiepen. De NHS biedt een rijke(re) leeromgeving, waarin studenten, docenten en leerkrachten samen van en met elkaar leren. De insteek is samenwerken vanuit een open en onderzoekende houding, waarbij zowel studenten als leerkrachten, lerarenopleiders en docent-onderzoekers zich in leerteams samen ontwikkelen en samen leren.

In de komende jaren zal onze school plek bieden aan meerdere studenten die werken volgens het NHS.

Gedeelde verantwoordelijkheid NHS

Doelstelling is dat voor de student praktijk en theorie niet meer als twee aparte werelden aanvoelen. Ze maken daarom optimaal gebruik van de kennis die aanwezig is op onze school. Dat geeft de leerkracht en de directeur meer invloed op het curriculum en tegelijkertijd weten de studenten beter wat er allemaal speelt op school. De kwaliteit van leraren is de meest bepalende factor voor de kwaliteit van het onderwijs op de Pabo en daar zijn we samen verantwoordelijk voor. De leerteams zijn daar een uitvloeisel van - iedereen neemt zijn eigen kennis en expertise mee.

6. Beleidsvoornemens

6.1 Meerjaren schoolontwikkeling en geplande zelfevaluaties

focuspunten	schooljaar 2023-2024	schooljaar 2024-2025	schooljaar 2025-2026	schooljaar 2026-2027
Onderwijskundig beleid				
Rekenen Versterken basiskwaliteit / werken aan ambities	Behouden en verder versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten. Weten we dmv een zelfevaluatie wat onze sterke en zwakke punten zijn in ons rekenaanbod en kunnen we hierop anticiperen. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit.	Behouden en verder versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten. Gaan we de EDI verder implementeren en versterken binnen ons (reken)onderwijs. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit.	Behouden en verder versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten. Is EDI volledig verankerd binnen ons onderwijs. Leerkrachten hebben de expliciete directe instructie eigen gemaakt. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit.	Behouden en verder versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit. Borgen EDI
Lezen Versterken basiskwaliteit / werken aan ambities	Behouden en versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten om goed leesonderwijs te kunnen geven. Zijn onze leerlingen gemotiveerde lezers en hebben genoeg kennis vervaardigd om teksten te begrijpen. Maken we gebruik, naast onze methode nieuwsbegrip, van	Behouden en versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten om goed leesonderwijs te kunnen geven. Zijn onze leerlingen gemotiveerde lezers en hebben genoeg kennis vervaardigd om teksten te begrijpen. Maken we gebruik, naast onze methode nieuwsbegrip, van	Behouden en versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten om goed leesonderwijs te kunnen geven. Zijn onze leerlingen gemotiveerde lezers en hebben genoeg kennis vervaardigd om teksten te begrijpen. Maken we gebruik, naast onze methode nieuwsbegrip, van	Behouden en versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten om goed leesonderwijs te kunnen geven. Zijn onze leerlingen gemotiveerde lezers en hebben genoeg kennis vervaardigd om teksten te begrijpen. Maken we geen gebruik meer van een methode

	andere tekstsoorten om het taalaanbod aan onze leerlingen te verrijken. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit. Ligt er een leesplan klaar, met daarin opgenomen de samenwerking met dBos.	andere tekstsoorten om het taalaanbod aan onze leerlingen te verrijken. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit. Continueren dBos	andere tekstsoorten om het taalaanbod aan onze leerlingen te verrijken. Het aanbod andere tekstsoort zal steeds een belangrijkere plek innemen in ons onderwijs. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit. Weten we dmv een zelfevaluatie wat onze sterke en zwakke punten zijn in ons leesaanbod en kunnen we hierop anticiperen. Evalueren dBos en eventueel aanpassen leesplan	begrijpend lezen, maar is het verweven in thema's en wereldoriëntatie. Leerkrachten hebben de kennis om teksten te kiezen die rijk van taal zijn. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit. Continueren dBos
Taal Versterken basiskwaliteit / werken aan ambities	Behouden en versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten om goed taalonderwijs te kunnen geven. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit.	Behouden en versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten om goed taalonderwijs te kunnen geven. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit. Weten we dmv een zelfevaluatie wat onze sterke en zwakke punten zijn in ons taalaanbod en kunnen we hierop anticiperen	Behouden en versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten om goed taalonderwijs te kunnen geven. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit.	Behouden en versterken didactische en pedagogische vaardigheden van de leerkrachten om goed taalonderwijs te kunnen geven. Door klassenbezoeken en collegiale consultaties blijvend werken aan verhogen onderwijskwaliteit.

		(nieuwe taalmethode?)		
Kwaliteitszorg				
Systematisch kwaliteit evalueren en verbeteren	Doelstelling	Doelstelling	Doelstelling	Doelstelling
	Drie keer per jaar een zelfevaluatie houden.	Drie keer per jaar een zelfevaluatie houden.	Drie keer per jaar een zelfevaluatie houden.	Drie keer per jaar een zelfevaluatie houden.
	Minimaal één keer per jaar gesprekken met leerkrachten. Deze gesprekken geven informatie over het functioneren van personeelsleden en over de manier waarop zij aankijken tegen de school.	Minimaal één keer per jaar gesprekken met leerkrachten. Deze gesprekken geven informatie over het functioneren van personeelsleden en over de manier waarop zij aankijken tegen de school.	Minimaal één keer per jaar gesprekken met leerkrachten. Deze gesprekken geven informatie over het functioneren van personeelsleden en over de manier waarop zij aankijken tegen de school.	Minimaal één keer per jaar gesprekken met leerkrachten. Deze gesprekken geven informatie over het functioneren van personeelsleden en over de manier waarop zij aankijken tegen de school.
	Meerdere keren per jaar klassenbezoeken/flitsbezoeken: levert informatie op over pedagogisch klimaat en didactisch handelen.	Meerdere keren per jaar klassenbezoeken/flitsbezoeken: levert informatie op over pedagogisch klimaat en didactisch handelen.	Meerdere keren per jaar klassenbezoeken/flitsbezoeken: levert informatie op over pedagogisch klimaat en didactisch handelen.	Meerdere keren per jaar klassenbezoeken/flitsbezoeken: levert informatie op over pedagogisch klimaat en didactisch handelen.
	IEP leerlingvolgsysteem toepassen binnen ons onderwijs.	IEP leerlingvolgsysteem toepassen binnen ons onderwijs.	IEP leerlingvolgsysteem toepassen binnen ons onderwijs.	IEP leerlingvolgsysteem toepassen binnen ons onderwijs.
	Oudertevredenheids onderzoek: geeft de mening weer van ouders over onder andere de kwaliteit van de school.	Leerlingtevredenheids onderzoek: geeft de mening weer van leerlingen over onder andere de kwaliteit van de school.	Oudertevredenheids onderzoek: geeft de mening weer van ouders over onder andere de kwaliteit van de school.	Leerlingtevredenheids onderzoek: geeft de mening weer van leerlingen over onder andere de kwaliteit van de school.
	Leerlingtevredenheids onderzoek: geeft de mening weer van leerlingen over onder andere de kwaliteit van de school.	Minimaal twee keer per jaar het voeren van oudergesprekken.	Leerlingtevredenheids onderzoek: geeft de mening weer van leerlingen over onder andere de kwaliteit van de school.	Minimaal twee keer per jaar het voeren van oudergesprekken.
	Minimaal twee keer per jaar het voeren van oudergesprekken.		Minimaal twee keer per jaar het voeren van oudergesprekken.	

Geplande zelfevaluatie	rapport rekenen wereldoriëntatie	taal kunst en cultuur	leesonderwijs bewegings- onderwijs ouderbetrokkenheid	pedagogisch klimaat burgerschap Engels
Personeelsbeleid				
Onderwerp: Professionele leergemeenschap	Doelstelling Op de PC heerst een professionele cultuur, die zich richt op gedeelde normen en waarden. De focus ligt op de professionele ontwikkeling en op het leren van de kinderen. Het leiderschap is gericht op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren. De organisatiestructuur op de Petrus Canisius maakt samen leren binnen het team mogelijk, maar ook met collega's van andere scholen van SKOWF. Er zijn werkgewoontes ontwikkeld die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen. We gaan actief op zoek naar een activiteitenondersteuner, zodat leerkrachten zich kunnen blijven focussen op het onderwijs en niet aan randzaken zoals	Doelstelling Op de PC heerst een professionele cultuur, die zich richt op gedeelde normen en waarden. De focus ligt op de professionele ontwikkeling en op het leren van de kinderen. Het leiderschap is gericht op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren. De organisatiestructuur op de Petrus Canisius maakt samen leren binnen het team mogelijk, maar ook met collega's van andere scholen van SKOWF. Er zijn werkgewoontes ontwikkeld die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen. Op de PC hebben wij een activiteitenondersteuner, zodat leerkrachten zich kunnen blijven focussen op het onderwijs en niet aan randzaken zoals	Doelstelling Op de PC heerst een professionele cultuur, die zich richt op gedeelde normen en waarden. De focus ligt op de professionele ontwikkeling en op het leren van de kinderen. Het leiderschap is gericht op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren. De organisatiestructuur op de Petrus Canisius maakt samen leren binnen het team mogelijk, maar ook met collega's van andere scholen van SKOWF. Er zijn werkgewoontes ontwikkeld die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen. Op de PC hebben wij een activiteitenondersteuner, zodat leerkrachten zich kunnen blijven focussen op het onderwijs en niet aan randzaken zoals	Doelstelling Op de PC heerst een professionele cultuur, die zich richt op gedeelde normen en waarden. De focus ligt op de professionele ontwikkeling en op het leren van de kinderen. Het leiderschap is gericht op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren. De organisatiestructuur op de Petrus Canisius maakt samen leren binnen het team mogelijk, maar ook met collega's van andere scholen van SKOWF. Er zijn werkgewoontes ontwikkeld die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen. Op de PC hebben wij een activiteitenondersteuner, zodat leerkrachten zich kunnen blijven focussen op het onderwijs en niet aan randzaken zoals

	het organiseren van een sportdag	het organiseren van een sportdag	het organiseren van een sportdag	het organiseren van een sportdag
Onderwerp NHS	Doelstelling Onze school biedt een plek aan voor stagiaires waarin zij alle ruimte krijgen om zich te ontwikkelen tot een goede leerkracht De insteek is samenwerken vanuit een open en onderzoekende houding, waarbij zowel studenten als leerkrachten, lerarenopleiders en docent-onderzoeker s zich in leerteams samen ontwikkelen en samen leren.	Doelstelling Onze school biedt een plek aan voor stagiaires waarin zij alle ruimte krijgen om zich te ontwikkelen tot een goede leerkracht De insteek is samenwerken vanuit een open en onderzoekende houding, waarbij zowel studenten als leerkrachten, lerarenopleiders en docent-onderzoeker s zich in leerteams samen ontwikkelen en samen leren.	Doelstelling Onze school biedt een plek aan voor stagiaires waarin zij alle ruimte krijgen om zich te ontwikkelen tot een goede leerkracht De insteek is samenwerken vanuit een open en onderzoekende houding, waarbij zowel studenten als leerkrachten, lerarenopleiders en docent-onderzoeker s zich in leerteams samen ontwikkelen en samen leren.	Doelstelling Onze school biedt een plek aan voor stagiaires waarin zij alle ruimte krijgen om zich te ontwikkelen tot een goede leerkracht De insteek is samenwerken vanuit een open en onderzoekende houding, waarbij zowel studenten als leerkrachten, lerarenopleiders en docent-onderzoeker s zich in leerteams samen ontwikkelen en samen leren.

6.2 Financiën

SKO West-Friesland voert een verantwoord en solide financieel beleid, waarbij de middelen optimaal worden ingezet voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd de risico's van de organisatie voldoende worden afgedekt. De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel kader van SKO West-Friesland.

6.3 Beleid aanvaarding van materiële of geldelijke bijdrage

Elf organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben in een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwaliteitseisen die de school aan het onderwijs stelt.

- Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Wij houden ons aan het opgestelde convenant. Op onze school is geen sprake van sponsoring in wat voor vorm dan ook.

7. Vaststelling schoolplan

Directie

Schoolplan 2023-2027	
Plaats:	De Weere
Naam:	Diane Gunst
Functie:	Directeur
Handtekening:	

Medezeggenschapsraad

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van de school in te stemmen met het schoolplan.

Schoolplan 2023-2027	
Plaats:	De Weere
Naam:	Linda Olie
Functie:	Voorzitter MR
Handtekening:	

Bevoegd gezag

Het bevoegd gezag heeft het schoolplan van de school vastgesteld.

Schoolplan 2023-2027	
Plaats:	
Naam:	Leo Wijker
Functie:	Voorzitter College van Bestuur

Functie:	Voorzitter College van Bestuur
Handtekening:	

8. Bijlagen

Geen