

Schoolplan

SCHUTTEVAER 2020-2024



Inhoudsopgave schoolplan 2020-2024

Inleiding

1. Uitgangspunten van het bestuur

- 1.1. Inleiding
- 1.2. Visie en ambitie van Prisma-scholengroep in beeld
 - 1.2.1 De kernwaarden
 - 1.2.2 De opdracht van de school
 - 1.2.3 De ambities
 - 1.2.4 De middelen
- 1.3. Uitgangspunten strategisch beleid Prisma-scholengroep

2. De opdracht van onze school

- 2.1. Inleiding
- 2.2. Onze missie
- 2.3. Onze visie
- 2.4. Interne en externe analyse
- 2.5. Kwalitatief doel
- 2.6. Kwantitatieve doelen
- 2.7. Strategieën
- 2.8. Meetpunten
- 2.9. Ons schoolplan op 1 A4

3. Onderwijskundig beleid

- 3.1. Inleiding
- 3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs
 - 3.2.1. Doorlopende leerlijn
 - 3.2.2. Ontwikkeling en vaardigheden
 - 3.2.3. Burgerschapsonderwijs
 - 3.2.4. Ontwikkeling in beeld
 - 3.2.5. Onderwijstijd
 - 3.2.6. Anderstaligen
 - 3.2.7 Sponsoring
- 3.3. Kerndoelen en referentieniveaus
- 3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften
- 3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen
- 3.6. Veiligheid en pedagogisch klimaat

3.7. Didactisch handelen

4. **Personeelsbeleid**

4.1. Inleiding

4.1. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid

5. **Kwaliteitszorg**

5.1. Inleiding

5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

5.2.1. Identiteit

5.2.2. Socialisatie

5.2.3. Opleiding

5.2.4. Persoonsvorming

5.2.5. Kwalificatie

5.3. Zicht op onderwijskwaliteit

5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

5.5. Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Bijlagen

1 Schoolplan op 1 A4

Inleiding

Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2020-2024.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van Prisma-scholengroep, welke is samengevat in hoofdstuk 1. Hoofdstuk 2 gaat over het onderwijs op onze school en hoe we dat verder willen ontwikkelen in de periode van 2020-2024. Dit hoofdstuk is vertaald naar een 'schoolplan op 1 A4', dat ons helpt om onze richting en focus scherp te houden. Dit plan is terug te vinden als bijlage. In hoofdstuk 3 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de Inspectie heeft gesteld. Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

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

Totstandkoming

We hebben als team de missie en visie herijkt, ons doel beschreven voor 2024 geformuleerd en de strategieën geselecteerd waarmee we onze visie in de jaren 2020 tot 2024 willen realiseren.

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

De evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school.

- De meest recente inspectierapporten.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.
- Omgevingsanalyse, die aangeeft hoe de school gewaardeerd wordt in de wijk en de samenwerking met de daar aanwezige instanties en instellingen.
- Scholen op de kaart

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

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

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

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

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door de jaarevaluatie van het actieplan waarin de doelen per schooljaar staan uitgewerkt.

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2020-2024 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- kwaliteitshandboek
- integraal personeelsbeleidsplan
- schoolgids
- schoolondersteuningsprofiel
- schoolondersteuningsplan
- ondersteuningsplan samenwerkingsverband Kind op 1
- Sociaal veiligheidsplan
- cultuurbeleidsplan

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. ...

..... directeur

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d.

..... voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. ...

..... Voorzitter van het bestuur van Prisma scholengroep

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn kaderstellend voor het op te stellen schoolplan van onze school.

Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen is hierover overlegd met het directieboard en hebben teams de gelegenheid gehad adviezen uit te brengen. De Raad van Toezicht en de GMR hebben instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2019-2023.

1.2 De visie en ambitie van Prisma-scholengroep in beeld



1.2.1 Kernwaarden

Wij, Prisma scholengroep, hebben de volgende kernwaarden:

- respect voor diversiteit
- veilige omgeving
- identiteit
- kwaliteit
- coöperatief

Iedereen binnen de organisatie mag zijn wie hij is en kan zichzelf ontplooien in een veilige omgeving. We werken vanuit waarden en normen die voortkomen uit onze identiteit. We beseffen dat we elkaar nodig hebben voor een optimale ontwikkeling. Daarvoor is samenwerking met alle betrokkenen van groot belang. We leveren een hoge kwaliteit. Wat we doen, doen we planmatig en goed.

1.2.2 De opdracht van de school

Als Prisma scholen willen wij zorgen voor een goede basiskwaliteit van ons onderwijs. Daaronder verstaan wij:

- goede basisvaardigheden
- toekomstbestendig onderwijs
- talentontwikkeling

Goede basisvaardigheden

Vanuit goede basisvaardigheden werken aan toekomstbestendig onderwijs met daarin ruimte voor talentontwikkeling. We zorgen ervoor dat leerlingen zich optimaal ontwikkelen op het gebied van; rekenen, taal, lezen, schrijven, Wereldoriëntatie, samenwerken en omgaan met elkaar. Onderwijs(ondersteunend) personeel blijft zich ontwikkelen met betrekking tot pedagogische en didactische vaardigheden.

toekomstbestendig onderwijs

Wij bieden toekomstbestendig onderwijs. Dat betekent dat wij leerlingen vaardigheden leren die zij in het vervolgonderwijs en in hun verdere leven kunnen gebruiken om zichzelf te ontplooien in een voortdurend veranderende wereld. We denken hierbij aan ontwikkeling op het gebied van persoonlijkheid, burgerschap, creatieve vaardigheden, denkvaardigheden, onderzoeksvaardigheden, leren leren, digitale vaardigheden en cultuur.

Talentontwikkeling

Binnen onze lerende organisatie is er ruimte voor talentontwikkeling voor zowel leerlingen als personeel. We vinden het van groot belang dat leerlingen hun eigen specifieke talenten ontdekken en ontwikkelen. Bestuur, directie en onderwijs(ondersteunend) personeel hebben een voorbeeldfunctie en zorgen voor een (school)klimaat waarin leerlingen en personeelsleden leren, met passie over leren praten, trots zijn op wat ze doen, nieuwe dingen uitproberen, hun deuren openzetten en hun talenten uitdragen.

1.2.3 De ambities

Naast het gegeven dat we basis op orde hebben en houden willen we ook ontwikkelen. Daarbij liggen onze prioriteiten op de volgende gebieden:

- eigenaarschap
- onderzoekend leren
- persoonlijkheidsontwikkeling

- integraal kennis delen

Eigenaarschap

Leren op onze scholen en binnen onze organisatie betekent voor de leerlingen en voor het personeel dat je antwoord kunt geven op de drie vragen:

- Wat ben ik aan het leren/ontwikkelen?
- Waar sta ik nu in dat leren/ontwikkelen?
- Wat is mijn volgende stap en hoe kan ik die zetten?

Daarnaast houdt het in dat onderwijs(ondersteunend) personeel de ruimte krijgt om het eigen onderwijs vorm te geven binnen de visie van de school waar zij werken. Hierin nemen zij initiatief en verantwoording waarbij zij samenwerken met anderen in de organisatie en daarbuiten.

Onderzoekend leren

Alle leerlingen worden uitgedaagd om de wereld om hen heen te onderzoeken. Nieuwsgierig zijn is een grote waarde! Leerlingen verlaten met onderzoeksvaardigheden de basisschool. Ze weten hoe je een onderzoek opzet, uitvoert en conclusies trekt. Alle leraren maken bij het ontwerpen van hun onderwijs gebruik van uit onderzoek bewezen effectieve methodes en didactieken. Ze onderzoeken in hun eigen situatie de effecten van hun handelen en passen hun handelen aan op basis van de uitkomsten.

Persoonlijkheidsontwikkeling

In ons onderwijs besteden we aandacht aan persoonlijkheidsontwikkeling omdat we dit van belang vinden voor het verdere leven van onze leerlingen. We ontwikkelen hierbij gedrag en vaardigheden m.b.t.:

- Communiceren
- Samenwerken
- Sociale en culturele vaardigheden
- Zelfregulering
- Kritisch denken
- Creatief denken
- Probleemoplossen

Integraal kennisdelen

We weten dat er veel kennis en kunde in de organisatie bij de personeelsleden aanwezig is en verbinden dit met elkaar. Op die manier vergroten we de kwaliteit van ons onderwijs.

1.2.4 De middelen

Om de opdracht en de ambitie te kunnen realiseren hebben we de volgende middelen ter beschikking:

- samenwerken
- integrale kindcentra
- flexibele organisatievormen
- financieel gezond
- personeelsbeleid
- facilitaire mogelijkheden
- kwaliteitsbeleid

Samenwerken

We werken samen: - leerlingen - personeel - leerlingen en personeel met elkaar - verschillende teams - met ouders (ouderbetrokkenheid) - met externen Met als doel een optimale ontwikkeling van onze leerlingen en personeel.

Integrale Kindcentra

Door de vorming van kindcentra met (buitenschoolse) kinderopvang en overige stakeholders bereiken wij dat:

- We kinderen al ruim voor hun vierde jaar in beeld hebben en we de ontwikkeling continu kunnen volgen en stimuleren.
- We vroeg af kunnen stemmen op ontwikkelings- en of onderwijsbehoeften
- We meer tijd en ruimte hebben om kinderen breed te laten ontwikkelen en we hen kennis kunnen laten maken met andersoortige activiteiten dan binnen de schooluren passen
- We een hoog serviceniveau bieden aan ouders.

Flexibele organisatievormen

Flexibele organisatievormen leiden tot:

- Talentontwikkeling bij leerkrachten en leerlingen
- Optimale ontwikkelingskansen (ook bij lerarentekort)
- Mogelijkheden voor eigenaarschap bij leerkrachten en leerlingen
- Leerkrachten die meer gaan nadenken over het vormgeven en organiseren van het onderwijs
- Autonomie en eigenaarschap bij leerlingen en leerkrachten
- Andere mensen ontmoeten, andere ervaringen opdoen

Financieel gezond

In onze financieel gezonde organisatie zijn er middelen om de opdracht en de ambities te verwezenlijken en komen deze middelen zoveel mogelijk ten goede aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs voor onze leerlingen

Personeelsbeleid

We hebben personeelsbeleid dat bijdraagt aan de organisatie doordat:

- Professionaliteit, collegialiteit en onderling respect gekoppeld worden aan onderwijsdoelen
- Mobiliteit leidt tot een bredere inzet van expertise, spreiding van inzichten en werkwijzen die kwaliteitsverhogend werken
- Er gestuurd wordt op de kwaliteit van de personeelsleden door scholing en opleiding te stimuleren en te faciliteren
- We vitaliteit onder personeelsleden bevorderen en daardoor minder uitval en verzuim hebben
- We pro-actief handelen om de gevolgen van het lerarentekort te beperken.

Facilitaire mogelijkheden

Op hun scholen krijgen directeuren ruimte om vooral onderwijskundig leider te zijn en veel aandacht te besteden aan het primaire proces. Om dit te faciliteren wordt bovenschools een aantal voorwaardelijke zaken geregeld. Daarbij is het uitgangspunt dat scholen binnen de mogelijkheden krijgen wat zij nodig hebben om goed onderwijs te kunnen realiseren.

Kwaliteitsbeleid

Door ons cyclisch kwaliteitsbeleid, vormgegeven binnen het kwaliteitshandboek, de uitvoering van audits en input van onze kwaliteitsmedewerker borgen en bewaken wij de kwaliteit van ons onderwijs en werken wij voortdurend aan verdere verbetering hiervan.

1.3 Uitgangspunten strategisch beleid Prisma

Met name de opdracht van de scholen en de ambities, zoals hierboven beschreven, vragen om een meer concrete uitwerking hoe we deze gaan realiseren in de komende schoolplanperiode.

- Schoolteams hebben op alle basisvaardigheden ambitieuze streefdoelen geformuleerd en halen deze doelen. Dit wordt twee keer per jaar geëvalueerd, waarbij gekeken wordt naar de resultaten op schoolniveau en op leerjaar niveau. Daarnaast wordt gekeken naar de trend in de resultaten. Indien de doelen niet gehaald worden, maakt de directeur met het team een actieplan om de resultaten zo snel mogelijk te verbeteren.
- Schoolteams hebben eigen succescriteria geformuleerd die beschrijven wat zij verstaan onder goede pedagogische en didactische vaardigheden. Alle teams hebben afspraken over de manier waarop zij monitoren of zij hieraan voldoen en zich op deze succescriteria blijven ontwikkelen.
- Schoolteams geven vorm aan passend onderwijs. Zij formuleren doelen voor het leerstofaanbod die zij willen bereiken met hun leerlingen. Ze maken keuzes bij het vormgeven van hun onderwijs die ervoor zorgen dat alle leerlingen deze doelen kunnen halen.
- De leerlingen krijgen gedurende hun schoolloopbaan naast de basisvaardigheden een breed aanbod op het gebied van kunst, cultuur, sport, wetenschap, techniek en persoonlijkheidsontwikkeling zodat zij hun talenten kunnen ontdekken en zich daarin kunnen ontwikkelen.
- Bestuur, directie en onderwijs(ondersteunend)personeel zorgen voor een (school)klimaat waarin leerlingen en personeelsleden leren, met passie over leren praten, trots zijn op wat ze doen, nieuwe dingen uitproberen, hun deuren openzetten en hun talenten uitdragen.
- Zowel leerlingen als het personeel in onze organisatie zijn voortdurend aan het leren. Zij zijn eigenaar van hun eigen leerproces en nemen hiervoor de verantwoordelijkheid.
- Onderwijs(ondersteunend) personeel staat model in het hebben van een onderzoekende houding en stimuleren dit bij hun leerlingen. Als leerlingen de school verlaten weten zij hoe je een onderzoek opzet, uitvoert en conclusies trekt.
- Schoolteams maken bij het vormgeven van hun onderwijs gebruik van uit onderzoek bewezen effectieve methodes en didactieken. Ze onderzoeken in hun eigen situatie de effecten van hun handelen en passen hun handelen aan op basis van de uitkomsten.
- Schoolteams hebben een aanbod geformuleerd en stimuleren de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen op het gebied van communiceren, samenwerken, sociale en culturele vaardigheden, zelfregulering, kritisch denken, creatief denken en probleemoplossen.
- Zowel op het gebied van het basisaanbod als op de verschillende ambities worden bovenschoolse PLG's georganiseerd die als doel hebben om op die gebieden kennis te delen en van en met elkaar te leren over het betreffende onderwerp. Al het personeel neemt jaarlijks deel aan ten minste één professionele leergemeenschap of intervisiegroep binnen de organisatie.
- Binnen de organisatie is zicht op de aanwezige kennis en kwaliteiten van personeelsleden en dit wordt benut om zowel binnen de school als breed in de organisatie met en van elkaar te leren.
- Alle schoolteams hebben samen met hun partners omschreven op welke manier zij vorm willen geven aan een (integraal) kindcentrum en zijn zich aan het ontwikkelen in de omschreven richting.
- Om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen en bewaken op zowel school als bestuursniveau hebben wij een kwaliteitsbeleid waarin o.a. staat beschreven hoe wij op minimaal twee momenten in het jaar de kwaliteit van het onderwijs

en de voortgang van de ontwikkeling monitoren en zonodig bijsturen. Dit beleid staat beschreven in het kwaliteitshandboek.

Wij brengen goed onderwijs
Een uitdagende leertijd voor kinderen
Een goede, professionele werksfeer
Kortom, we staan voor kwaliteit!

2. De opdracht van onze school

2.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid. Daarnaast is een interne en externe analyse van onze school uitgevoerd. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst.

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

2.2 Onze missie

Basisschool Schuttevaer is een veilige plek waar leerlingen talenten mogen ontwikkelen en waar we werken vanuit een identiteit die gebaseerd is op een, van oorsprong Katholieke traditie.

Ons onderwijs is afgestemd op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Vanuit basisvaardigheden bieden wij een uitdagende en rijke leeromgeving zodat de leerlingen optimaal op de toekomst worden voorbereid.

Hierbij nemen respect, samenwerking, oplossingsgericht denken en eigenaarschap een centrale plaats in.

2.3. Onze visie

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

De Schuttevaer is een open RK school, waar iedereen welkom is en waar we kinderen onderwijs bieden in een veilig en warm pedagogisch klimaat. We staan voor een ononderbroken ontwikkeling voor alle kinderen. Een duidelijk en gestructureerd aanbod van de kernvakken; lezen, taal en rekenen, is voor ons de basis waar vanuit de kinderen zich breed ontwikkelen. We gaan daarbij uit van de onderwijsbehoefte van onze leerlingen. Daarnaast nemen de zaakvakken, sport, techniek, kunst en cultuur een belangrijke rol in. Waar we bij de kernvakken maatwerk bieden, steken we bij de zaakvakken in op samenwerking binnen de hele groep.

We blijven ons als team ontwikkelen om onze kwaliteit te waarborgen en leerlingen te blijven bieden wat de hedendaagse maatschappij van hen vraagt.

Ouders en leerkrachten werken nauw samen. Naast het onderwijs neemt de school een centrale en actieve rol op zich in het dorp.

2.4. Interne en externe analyse

Op basis van de evaluatie van een aantal belangrijke documenten en bijbehorende processen in onze school hebben wij een interne en externe analyse gemaakt van de belangrijkste factoren die volgens ons een rol spelen in de komende schoolplanperiode. Deze documenten zijn:

- De evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school.
- De meest recente inspectierapporten.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.
- Omgevingsanalyse, die aangeeft hoe de school gewaardeerd wordt in de wijk en de samenwerking met de daar aanwezige instanties en instellingen.
- Scholen op de kaart

De belangrijkste factoren van de interne analyse:

Sterke punten van onze school	Zwakke of ontwikkelpunten van onze school
1 Bevlogen, zelfstandig team	1 Professionele cultuur
2 Ouderbetrokkenheid op school	2 Aanbod en werkwijze R.T.
3 Zorg voor leerlingen	3 Schrijfonderwijs
4 Letterlijke ruimte van de groepen 1-2	

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

Kans voor onze school	Bedreiging voor onze school
1 LZM/EDI	1 Werkdruk (kleine school)
2 Beredeneerd aanbod verder uitwerken	2 Kwaliteit waarborgen
3 Met kinderopvang werken naar een IKC Schuttevaer groeit, andere dorpsschool krimpt	3 Verandering in zorgvraag van leerlingen (en ouders) mede door maatschappelijke ontwikkelingen.

Met deze analyse hebben we positie van de school vastgesteld. Deze factoren laten we terugkomen in voor een confrontatiematrix.

Confrontatiematrix SWOT

Waardeer iedere combinatie met een:
 0 (geen waarde)
 1 (issue van geringe waarde)
 3 (issue van waarde)
 5 (issue van veel waarde)

		Sterkten			Zwakten			
		1	2	3	1	2	3	
		Bevlogen, zelfstandig team	Ouderbetrokkenheid	Zorg voor leerlingen	Professionele cultuur	Aanbod en werkwijze R.T.	Schrijffonderwijs	
Kansen	1 LYM/EDI	3	3	0	0	5	0	11
	2 Bereideneerd aanbod groepen 1-2/ speel-leerplein	5	1	3	3	1	3	16
	3 Ontwikkeling naar IKC Schuttevaer met kinderopvang	5	5	3	5	3	0	21
Bedreigingen	1 Werkdruk (kleine school)	5	3	3	3	5	0	19
	2 Kwaliteit waarborgen	5	3	5	5	5	3	26
	3 Verandering in zorgvraag van leerlingen (en ouders)	3	3	5	3	1	0	15
		26	18	19	19	20	6	

	Kansen	Bedreigingen
Sterkten	Ontwikkeling naar IKC Schuttevaer Ouderbetrokkenheid	Verandering in zorgvraag van leerlingen (en ouders)
Zwaktes	Aanbod en werkwijze R.T.	Professionele cultuur

1. Ontwikkeling tot IKC- ouderbetrokkenheid- bevlogen, zelfstandig team
 Vanuit een goede ouderbetrokkenheid en bevlogen team doorgroeien naar IKC met een doorgaande lijn voor onze leerlingen.
2. Kwaliteit waarborgen- Aanbod werkwijze RT
 Door structureel en planmatig RT en verlengde instructie te organiseren in

combinatiegroepen.

3. Veranderende zorgvraag- zorg voor leerlingen (en ouders)
Ouders en leerlingen vragen meer dan alleen onderwijs van de school.
4. Kwaliteit waarborgen- professionele cultuur
Door het verbeteren van onze professionele cultuur kunnen we de kwaliteit nog beter waarborgen.

2.5 Vertaling van onze visie naar een kwalitatief doel voor 2020-2024

Basisschool Schuttevaer, een IKC in wording, is een veilige plek waar kinderen in een uitdagende en rijke leeromgeving hun talenten mogen ontwikkelen om zich voor te bereiden op hun toekomst. Vanuit een professionele cultuur werken wij aan goede basisvaardigheden, eigenaarschap, oplossingsgericht denken en samenwerken voor zowel leerlingen als team.

2.6. Kwantitatieve doelen

Het kwalitatieve doel hebben we vertaald in de volgende kwantitatieve doelen:

We hebben op de Schuttevaer een professionele cultuur waarin we in teamverband keuzes en beslissingen nemen. We durven elkaar aan te spreken op de gemaakte afspraken en waarderen feedback.

Vanuit onze IKC vorming hebben we een doorgaande lijn van 0 t/m 12 jaar waarbij ieder kind tot zijn recht komt (dit zowel pedagogisch als didactisch).

De Schuttevaer heeft de onderwijsbehoeften van de leerlingen goed in kaart, we hebben een passende zorgstructuur en een beredeneerd aanbod. De leerdoelen zijn zichtbaar voor onze leerlingen, ze zijn mede eigenaar van hun leerproces, en we hebben een aanbod voor oplossingsgericht denken en samenwerken.

We waarborgen de betrokkenheid van de ouders van de Schuttevaer.

2.7. Strategieën

Onze strategieën geven de wegen aan welke we kiezen om ons punt op de horizon, het kwalitatief doel, te bereiken. Ze zijn onze routeplanner naar succes. Op basis van ons kwalitatieve doel, de uitkomsten van de confrontatiematrix en onze ambities focussen we ons op de volgende strategieën:

1	Er komt een nauwe samenwerking met kinderopvang en school, waardoor de doorgaande lijn van de ontwikkeling van het kind beter tot stand komt. Kinderopvang en Schuttevaer maken een nieuw projectplan voor IKC Hansweert.
---	---

2	We creëren een professionele cultuur, we gaan in gesprek met elkaar en maken hier afspraken over. Deze leggen we vast en we geven elkaar hier feedback op. (zeggen wat je doet en doen wat je zegt).
3	De leerkrachten van groep 1-2 bieden middels hun beredeneerd aanbod een rijke en uitdagende leeromgeving. Ze zoeken daarbij de samenwerking met de peutergroep. De leerkrachten van groepen 3 t/m 8 zijn handelingsbekwaam in de onderwijsbehoeften van de leerlingen met de daarbij de passende zorg en RT. Er is een aanbod voor oplossingsgericht denken en samenwerken.
4	Leerkrachten breiden hun kennis over de mogelijkheden van Snappet uit. LZM speelt hierbij een belangrijke rol m.b.t. eigenaarschap en feedback.
5	We blijven in contact met onze ouders, zodat in alle ontwikkelingen de ouderbetrokkenheid groot blijft. We doen dit middels "He praat je mee avonden".

2.8. Meetpunten

Strategie	Meetpunten 2020-2024
Er komt een nauwe samenwerking met kinderopvang en school, waardoor de doorgaande lijn van de ontwikkeling van het kind beter tot stand komt. Kinderopvang en Schuttevaer maken een nieuw projectplan voor IKC Hansweert.	Er is structureel overleg met team en K.O. Er is een projectplan waarin we in 2024 zijn doorgegroeid in een IKC. Hierin staan de stappen beschreven.
We creëren een professionele cultuur, we gaan in gesprek met elkaar en maken hier afspraken over. Deze leggen we vast en we geven elkaar hier feedback op. (zeggen wat je doet en doen wat je zegt).	We hebben afspraken gemaakt en vastgelegd over de communicatie intern en extern. Deze zijn vastgelegd. We durven elkaar aan te spreken op de gemaakte afspraken. We creëren structureel feedback momenten met elkaar.
De leerkrachten van groep 1-2 bieden middels hun beredeneerd aanbod een rijke en uitdagende leeromgeving. Ze zoeken daarbij de samenwerking met de peutergroep. De leerkrachten van groepen 3 t/m 8 zijn handelingsbekwaam in de onderwijsbehoeften van de leerlingen met de daarbij de passende zorg en RT. Er is een aanbod voor	Traject beredeneerd onderwijs in de kleutergroep is gedeeld met peutergroep. Materialen worden uitgewisseld Vanuit de visie op een beredeneerd aanbod is een speel-leerplein ontwikkeld (zet maar lekker scherp neer hoor, kan altijd aangepast worden) We hebben ons School ondersteunings plan aangepast naar de huidige mogelijkheden en kansen binnen de Schuttevaer en K.O. In de groepen 3 t/m 8 zie je leerkrachten die de onderwijsbehoeften van kinderen in beeld hebben en passende zorg bieden. De RT heeft een duidelijke structuur en is vastgelegd.

oplossingsgericht denken en samenwerken.	
Leerkrachten breiden hun kennis over de mogelijkheden van Snappet uit. LKM speelt hierbij een belangrijke rol m.b.t. eigenaarschap en feedback.	Leerkrachten benutten Snappet optimaal om een berekend aanbod te maken en om leerlingen directe feedback te geven en hen hun eigen keuzes te laten maken op basis van de eigen leerdoelen Snappet is beschreven in ons KHB en er wordt gewerkt volgens deze beschrijving. Leerlingen voelen zich eigenaar van hun eigen leren doordat ze mede zelf hun leerdoelen bepalen en daar feedback op krijgen
We blijven in contact met onze ouders, zodat in alle ontwikkelingen de ouderbetrokkenheid groot blijft. We doen dit middels "He praat je mee avonden".	Elk schooljaar is er 1 "Hé, praat je mee-avond". Oudergesprekken worden gevoerd met als vraag wat is voor u belangrijk wat wij op school moeten weten. Ouders hebben een adviserende rol in het vormgeven van het IKC

Op grond van het voorgaande zal jaarlijks per strategie een gedetailleerd actieplan worden opgesteld:

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

Dit actieplan wordt weer verwerkt in het 'Schoolplan op 1 A4'.

2.9. Ons schoolplan op 1 A4

Kwalitatief doel					
Kwantatieve doelen	Strategieën	Meetpunten	Actieplan	Wie	Wanneer
Vanuit onze IKC vorming hebben we een doorgaande lijn van 0 t/m 12 jaar waarbij ieder kind tot zijn recht komt (dit zowel pedagogisch	Er komt een nauwe samenwerking met kinderopvang en school, waardoor de doorgaande lijn van de ontwikkeling van het kind beter tot stand komt.	Er is structureel overleg met team en K.O.	Agenderen, plannen en realiseren	directie en Ikgroep 1-2	jan 2021- juli 2021
	Kinderopvang en Schuttevaer maken een nieuw projectplan voor IKC Hansweert.	Er is een projectplan waarin we in 2024 zijn doorgroeit in een IKC. Hierin staan de stappen beschreven.	vestigingsmanager maken nieuw projectplan IKC Schuttevaer. met daarna de genoemde strategieën en meetpunten.	directie en vestigingsmanager	2021- 2024

als didactisch).					
We hebben op de Schuttevaer een professionele cultuur waarin we in teamverband keuzes en beslissingen nemen. We durven elkaar aan te spreken op de gemaakte afspraken en waarderen feedback.	We creëren een professionele cultuur, we gaan in gesprek met elkaar en maken hier afspraken over. Deze leggen we vast en we geven elkaar hier feedback op. (zeggen wat je doet en doen wat je zegt).	We hebben afspraken gemaakt en vastgelegd over de communicatie intern en extern. Deze zijn vastgelegd. We durven elkaar aan te spreken op de gemaakte afspraken. We creëren structureel feedback momenten met elkaar.	Agenderen Afspraken maken Borgingsdocument maken	Allen	Jan 2021- Juni 2022
De Schuttevaer heeft de onderwijsbehoefte van de leerlingen goed in kaart, we hebben een passende zorgstructuur en een beredeneerd aanbod. De leerdoelen zijn zichtbaar voor onze leerlingen, ze zijn mede eigenaar van hun leerproces, en we hebben een aanbod voor oplossingsgericht denken en	De leerkrachten van groep 1-2 bieden middels hun beredeneerd aanbod een rijke en uitdagende leeromgeving. Ze zoeken daarbij de samenwerking met de peutergroep. De leerkrachten van groepen 3 t/m 8 zijn handelingsbekwaam in de onderwijsbehoeften van de leerlingen met de daarbij de passende zorg en RT. Er is een aanbod voor oplossingsgericht denken en samenwerken. Leerkrachten breiden hun kennis over de mogelijkheden van Snappet uit. LZM speelt hierbij een belangrijke rol m.b.t. eigenaarschap en feedback	Traject beredeneerd onderwijs in de kleutergroep is gedeeld met peutergroep. Vanuit de visie op een beredeneerd aanbod is een speel-leerplein ontwikkeld. In de groepen 3 t/m 8 zie je leerkrachten die de onderwijsbehoeften van kinderen in beeld hebben en passende zorg bieden. Leerkrachten benutten Snappet optimaal om een beredeneerd aanbod te	aanbod beredeneerd onderwijs groep 1-2 speelleerplein ontwikkelen onderwijsbehoeften en zorg opnieuw in kaart brengen scholing omtrent werken met Snappet uitzetten Verdieping Snappet	Ik gr 1-2 MT, LK Dir met IB nieuwe Ik LK	jan 2021-juni 2021 2021 2022 2020-2021 aug 2020-2021 jan 2021-juli 2021

samenwerken. We waarborgen de betrokkenheid van de ouders van de Schuttevaer		maken en om leerlingen directe feedback te geven en hen hun eigen keuzes te laten maken op basis van de eigen leerdoelen Snappet is beschreven in ons KHB en er wordt gewerkt volgens deze beschrijving. Leerlingen voelen zich eigenaar van hun eigen leren doordat ze mede zelf hun leerdoelen bepalen en daar feedback op krijgen			
	We blijven in contact met onze ouders, zodat in alle ontwikkelingen de ouderbetrokkenheid groot blijft. We doen dit middels "He praat je mee avonden".	Elk schooljaar is er 1 "Hé, praat je mee-avond". Oudergesprekken worden gevoerd met als vraag wat is voor u belangrijk wat wij op school moeten weten. Ouders hebben een adviserende rol in het vormgeven van het IKC .	Directie zet IKC vorming op agenda MR kennismakingsgesprekken uitdiepen Agenderen en betrekken in projectplan	dir allen	okt 2020 sept 2020 mrt 2021 tot 2024

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Inleiding

De volgende voorschriften worden wettelijk gesteld aan het schoolplan op het gebied van onderwijskundig beleid (Artikel 12 WPO):

1. Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg. Het schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd. In het schoolplan wordt aangegeven op welke wijze invulling wordt gegeven aan het openbare karakter onderscheidenlijk de identiteit voor zover het betreft een samenwerkingschool.
2. De beschrijving van het onderwijskundig beleid omvat in elk geval:
 - a de uitwerking van de wettelijke voorschriften betreffende de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs;
 - b. de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma;
 - c. het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat; en
 - d. het zorg dragen voor de veiligheid op school, bedoeld in artikel 4c.

Bij de beschrijving van het onderwijskundig beleid wordt tevens het schoolondersteuningsplan en schoolondersteuningsprofiel betrokken.

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op de school vorm gegeven wordt en hoe invulling wordt gegeven aan de wettelijke opdracht van het onderwijs en wat onze eigen ambities zijn.

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

In de wet op het primair onderwijs staat beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. Ook de wet Passend Onderwijs stelt eisen aan de inrichting van ons onderwijs.

In de hierna volgende paragrafen wordt aangegeven op welke wijze wij invulling geven aan deze wettelijke eisen.

3.2.1. Doorlopende leerlijn (OP1)

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

Op onze school geven we hieraan als volgt vorm:

We zorgen voor een ononderbroken ontwikkelingsproces door duidelijke afspraken te maken over het aanbod (leerstof) en de manier waarop we werken.
Op onze school wordt een breed aanbod gegeven voor alle leerlingen. Er wordt gewerkt met goede, hedendaagse methodes, waardoor we het aanbod op de kerndoelen kunnen waarborgen.

Er zijn op schoolniveau afspraken didactisch handelen, pedagogisch klimaat en het klassenmanagement. Dit alles in combinatie groepen.

Onze afspraken zijn vastgelegd in borgingsdocumenten, deze komen via de cyclus met toerbeurt aan de orde op onze teamvergaderingen.

Middels klassenbezoeken en gesprekken worden ze gemonitord.

3.2.2. Ontwikkeling en vaardigheden (OP1)

Artikel 8 lid 2 van de wpo geeft aan: Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.

Op onze school geven we hieraan als volgt vorm:

De school heeft een evenwichtige verdeling tussen cognitieve en creatieve vakken. Ons aanbod is gericht op het ontwikkelen van leerstrategieën en het leren reflecteren op eigen handelen. We werken met moderne methodes die aansluiten op de referentieniveaus.

Levensbeschouwelijk onderwijs wordt gegeven vanuit Trefwoord. We maken gebruik van het kunstkabinet en de techniektorens. Tijdens deze lessen worden we ondersteund door ouders en opa's en oma's. De leerlingen hebben 2 keer per week bewegingsonderwijs, de groepen 3 en 4 hebben daarin ook de "natte gymles".

We bieden onze leerlingen structureel muziekonderwijs.

De school doet intensief met de kinderkunstweek. Als school zijn we nauw betrokken bij de activiteiten in het dorp.

3.2.3. Burgerschapsonderwijs (OR2)

Uitgaande dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving is ons onderwijs er mede op gericht om het actief burgerschap en de sociale integratie te bevorderen. Ook willen we dat onze leerlingen kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten.

Dit geven wij op de volgende wijze vorm:

Er is een beschreven aanbod voor actief burgerschap en sociale integratie

[\(zie burgerschap scan\)](#)

3.2.4. Ontwikkeling in beeld (OP2)

Artikel 8 lid 6 van de wpo geeft aan: De scholen gebruiken een leerling- en onderwijsvolgsysteem waaruit de vorderingen in de kennis en vaardigheden blijken op het niveau van de leerling, de groep en de school. Het leerling- en onderwijsvolgsysteem bevat toetsen die kennis en vaardigheden van de leerling meten

in elk geval op het terrein van de Nederlandse taal en rekenen en wiskunde, met inachtneming van de referentieniveaus Nederlandse taal en de referentieniveaus rekenen. De manier waarop wij de ontwikkeling van leerlingen volgen:

We gebruiken in de groepen 1 en 2 de KIIK registratie, en de observaties vanuit schatkist.

De groepen 3 t/ 8 gebruiken een betrouwbaar en valide leervolgsysteem (LVS) en we volgen de leerlingen vanuit de doelen in Snappet. De school werkt met Cito- toetsen en met de IEP toetsen, entree groep 7 en eindtoets groep 8. We hebben de streefdoelen opgenomen. Deze worden geregistreerd in ons LVS Parnassys.

De school analyseert de leerresultaten, leerkrachten worden sterk betrokken bij de analyse. De analyses zijn goed beschreven met bijbehorende doelgerichte interventies. De ondersteuningsbehoeften worden tijdig signaleerd. We maken gebruik van groepsgesprekken en groepsoverzichten.

3.2.5. Onderwijstijd

Artikel 9 van de wpo geeft de eisen weer die gesteld worden aan de minimale onderwijstijd die leerlingen krijgen. Op onze school hanteren we de volgende onderwijstijd:

De onderwijstijd wordt effectief en efficiënt ingezet door alle leerkrachten. Om het onderwijs effectief in te zetten, moet er aan een aantal voorwaarden worden voldaan: vakbekwame leerkrachten en een veilige leeromgeving.

Op onze school werken we met een vier gelijke dagen model en een kortere dag.

Maandag t/m donderdag van 8.30 uur tot 14.15 uur

Vrijdag van 8.30 uur tot 12.30 uur.

Bovenstaande op verzoek van ouders en leerkrachten. Op deze manier houden de leerlingen toch een vrije middag. De vrijdag vinden wij een dag met een lagere effectieve leertijd. Daarnaast voorkomt dit verzoeken voor buitengewoon verlof.

3.2.6. Anderstaligen (OP1)

Volgens artikel 8 lid 11 van de wpo moet het onderwijs zodanig worden ingericht dat we structureel en op herkenbare wijze werken aan het bestrijden van achterstanden bij leerlingen in het bijzonder bij het beheersten van de Nederlandse taal. Een onderdeel hiervan is de wijze waarop wij omgaan met leerlingen met een andere voertaal dan het Nederlands. Dit doen wij op de volgende wijze:

Met regelmaat komen er NT2 leerlingen op onze school.

De hebben vaak een Poolse of Portugese achtergrond. Voor deze leerlingen met een andere moedertaal dan het Nederlands, wordt een handelingsplan opgesteld. We maken gebruik van het NT2 programma.

Daarnaast is er een aanbod voor het vergroten van de woordenschat en pre teaching. Indien nodig schakelen we Auris of logopedist in. We stimuleren deze leerlingen ook hun moedertaal te blijven spreken.

Uit onderzoek blijkt dat dit de beste manier is om een 2e taal te verwerven.

3.2.7. Sponsoring

Onze school onderschrijft het Convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2019 vanuit de rijksoverheid en beschouwt het als bijlage bij dit schoolplan.

De 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 kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen;
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen;
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

3.3 Kerndoelen en referentieniveaus (OP1)

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

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

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

Voor een beschrijving van de leerstofgebieden waarvoor kerndoelen geformuleerd zijn en hoe deze op onze school aan de orde komen verwijzen we naar hoofdstuk 1 van ons kwaliteitshandboek. Per leerstofgebied geven wij hieronder aan wat de veranderingen/verbeteringen zijn die wij in de komende schoolplanperiode willen realiseren.

Leerstofgebied	Te realiseren verandering
Nederlandse taal	Oriëntatie op technisch en begrijpend lezen ineen (Atlantis) en mogelijk aanschaf nieuwe methode.
Oriëntatie op jezelf en de wereld	Oriëntatie op en mogelijk aanschaf nieuwe methode. (Blink)

3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (OP2)

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

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

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

Het schoolondersteuningsprofiel en het schoolondersteuningsplan is te vinden via:
[Schoolondersteuningsprocedure RKBS Schuttevaer](#)
[KHB](#)

3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

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

1. Bij het geven van onderwijs aan een leerling die is opgenomen in een ziekenhuis of die in verband met ziekte thuis verblijft, kan het bevoegd gezag van een school worden ondersteund.

2. De ondersteuning bedoeld in het eerste lid wordt verzorgd door:

a. een educatieve voorziening bij een academisch ziekenhuis of

b. een schoolbegeleidingsdienst als bedoeld in artikel 179, indien de leerling is opgenomen in een ziekenhuis niet zijnde een academisch ziekenhuis dan wel indien de leerling in verband met ziekte thuis verblijft.

Sinds 1 augustus 1999 zijn basisscholen zelf verantwoordelijk voor het onderwijs aan langdurig zieke kinderen. Een uitzondering hierop zijn kinderen die in een academisch ziekenhuis worden behandeld.

Het gaat om die kinderen die gedurende langere tijd in een ziekenhuis zijn opgenomen of langdurig ziek thuis zijn. Voor kortdurende ziekmeldingen kunnen de bestaande schoolafspraken worden gehandhaafd.

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

Het spreekt vanzelf, dat brieven, kaartjes en tekeningen een belangrijke rol spelen in het onderhouden van het contact tussen school en het zieke kind.

Per situatie wordt bekeken wat de mogelijkheden van zijn. Veel hangt af van de medische behandeling en de draagkracht van kind, ouders en school.

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

Volgens de wet: Ondersteuning aan zieke leerlingen, kan de school een beroep doen op de schoolbegeleidingsdienst. In Zeeland is dat RPCZ.

Medewerkers van RPCZ kunnen scholen helpen bij het zo goed mogelijk begeleiden van het onderwijsproces tijdens de periode van ziekte.

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

1. Als duidelijk is, dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de groepsleerkracht en/of

de intern begeleider van de school contact op met de ouders om de situatie door te spreken.

2. De groepsleerkracht(en) en de intern begeleider nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp van de schoolbegeleidingsdienst in te schakelen.
3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders een planmatige aanpak. (wel of niet met externe begeleiding)
4. De school blijft verantwoordelijk, voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders plaats

3.6. Veiligheid (SK1) en Pedagogisch klimaat (SK2)

Hoe we op onze school zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat, veiligheid in ons beleid hebben verwerkt, dit beleid monitoren en anti-pestbeleid coördineren staat beschreven in ons Sociaal Veiligheidsplan. Dit plan is te vinden via de link:

<link toevoegen>

Onze ambities op het gebied van veiligheid en pedagogisch klimaat voor de komende schoolplanperiode zijn:

Basisschool Schuttevaer is een plek waar leerlingen en personeel talenten mogen ontwikkelen en waar we een veilig leer- en werkklimaat bieden.
We zijn laagdrempelig en iedereen voelt zich welkom.
We voelen ons allen verbonden met de school.
We werken met het programma Ki-Va (zie veiligheidsplan).
Door gesprekken met leerlingen, Ki-Va meting en vanuit tevredenheidsmeting kijken we steeds weer kritisch naar onszelf. We proberen de huidige tevredenheidsmeting te borgen.
Bij ons pedagogisch klimaat nemen respect, samenwerking, oplossingsgericht denken en eigenaarschap een centrale plaats in.

3.7. Didactisch handelen (OP3)

Wij zien goed didactisch handelen door de leerkracht als een belangrijk middel om kwalitatief goed onderwijs te realiseren. Hieronder verstaan wij:

We staan voor een ononderbroken ontwikkeling voor alle kinderen. Een duidelijk en gestructureerd aanbod van de kernvakken; lezen, taal en rekenen, is voor ons de basis waar vanuit de kinderen zich breed ontwikkelen. We gaan daarbij uit van de onderwijsbehoefte van onze leerlingen. Daarnaast nemen de zaakvakken, sport, techniek, kunst en cultuur een belangrijke rol in. Waar we bij de kernvakken maatwerk bieden, steken we bij de zaakvakken in op samenwerking binnen de hele groep.
Binnen onze groepen 1-2 is er een beredeneerd aanbod.
We zorgen ervoor dat het niveau van de lessen past bij het beoogde eindniveau van de leerlingen. We maken de leerlingen mede eigenaar van dit proces.
We blijven ons als team ontwikkelen om onze kwaliteit te waarborgen en leerlingen te blijven bieden wat de hedendaagse maatschappij van hen vraagt.

Op de volgende manier monitoren wij de kwaliteit van het didactisch handelen:

- Directeur en IB-er hebben jaarlijks 2 klassenbezoeken en 2 flitsbezoeken.
- Zijn er collegiale consultaties van de leerkrachten.
- Tijdens de zorggesprekken worden alle leerlingen besproken zowel didactisch als sociaal emotioneel. Directie voert de gesprekken. IB-er maakt verslag.
- Jaarlijks worden documenten herzien tijdens de teamvergadering, en indien nodig aangepast.

Voor de volgende onderwerpen zijn borgingsdocumenten gemaakt:

- HGW
- EDI
- LZM
- CL

Onze ambities op het gebied van didactisch handelen voor de komende schoolplanperiode zijn:

Het didactisch handelen nog steviger neerzetten in de school. We maken hierbij gebruik van EDI en LZM.
Het eigenaarschap van onze leerlingen, feedback zal in ons komende periode centraal staan.

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

Binnen Prisma is de laatste jaren fors geïnvesteerd in kwaliteitsbeleid. Daarbij heeft de nadruk gelegen op het opzetten en uitvoeren van een kwaliteitssysteem met een cyclisch karakter. Het groeiend besef dat echte kwaliteit gemaakt wordt op de werkvloer heeft ertoe geleid dat in de komende vier jaar de nadruk vooral zal komen te liggen op het investeren in mensen door middel van een uitgebalanceerd personeelsbeleid. Daarbij zijn de diverse beleidsnotities van Prisma over personeelsbeleid het uitgangspunt.

Onderdelen van dit beleid zijn:

- Deeltijdarbeid
- Taakbeleid
- Functiedifferentiatie
- Mobiliteit
- Ziekte en verzuim
- Beloningsdifferentiatie
- Competentieontwikkeling
- Gesprekkencyclus
- Begeleiding startend en nieuw personeel
- Inzet werkdruk

Daarin zijn bovengenoemde zaken op bestuursniveau geregeld. Voor ons als school betekent dit dat met betrekking tot personeelsbeleid al een aantal onderdelen helder geregeld zijn, omdat hierover afspraken zijn gemaakt en deze met instemming van de (G)MR zijn vastgesteld.

'Levenslang leren' geldt zeker voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus erg belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan. Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven zal worden is, dat gebruik gemaakt wordt van 'leren van en met elkaar' rechtstreeks gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. Dit kan invulling krijgen binnen het team, maar zeker ook in samenwerking met collega's van andere scholen.

4.2 Formatie

Op organisatieniveau hanteert het bestuur een aantal uitgangspunten bij het toekennen van formatie aan onze school. Solidariteit staat hoog in het vaandel bij de plaatsing van het personeel. Er wordt niet uitgegaan wat voor de school aan financiële middelen beschikbaar is, maar wat de school nodig heeft.

Daarbij wordt nauwlettend in de gaten gehouden of veranderingen in het personeelsbestand van elke school op een verantwoorde wijze geschieden. Niet te rigoureus en met oog voor het individu en de behoefte van onze school.

Vanuit het individu.

Bij (over)plaatsing wordt o.a. rekening gehouden met factoren als:

- competenties van de leerkracht;
- (re-integratie na) ziekte;
- wensen van de leerkracht.

Vanuit de school.

Rekening wordt gehouden met:

- de grootte van het boven-formatieve deel van de school;

- de hoeveelheid van veranderingen;
- over welke competenties de leerkrachten dienen te beschikken in het kader van lopende projecten op de school;
- inzet werkdruk gelden in de formatie.

4.3 IPB

Het integraal personeelsbeleid is een middel dat we inzetten om een hoge kwaliteit van ons onderwijs te realiseren. Het moet leiden tot:

- een optimale instroom, doorstroom en in voorkomende gevallen uitstroom van het personeel;
- een professionele ontwikkeling van personeel en management op basis van ambitie en competentie;
- het gebruik van een taak- en functiebouwwerk, dat past bij de onderwijskundige visie en ontwikkeling van de door het bestuur via de directies aangestuurde scholen en dat personeelsleden boeit en bindt;
- het uitvoeren van beleid met betrekking tot functiewaardering;
- het afstemmen van de verschillende personeelsinstrumenten om gericht personeelsbeleid te kunnen uitvoeren, zoals protocollen gesprekkencyclus, verzuimbeleid, tevredenheidsmetingen enz.;
- het bevorderen van goede communicatie tussen alle partijen die betrokken zijn bij het personeelsbeleid;
- een organisatie waar mensen prettig werken en hun constructieve bijdrage aan kunnen leveren.

4.4 Competentiemanagement

Goed onderwijs staat of valt met goede leraren. Daarom wordt binnen Prisma veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van competenties bij leraren en leidinggevendenden. Uitgangspunt is een beroepsleven lang leren. We gaan bij Prisma uit van de competenties zoals ze zijn geformuleerd door de SBL (Stichting Beroepskwaliteit Leraren).

Doelstelling

- integrale benadering van persoonlijke ontwikkeling (ontwikkeling van de leerkracht in relatie tot zijn mogelijkheden en de gewenste competenties vanuit de organisatie);
- directies zijn toegerust om deze ontwikkeling te sturen en te stimuleren;
- teamleden hebben een duidelijk en realistisch beeld op hun talenten en competenties door de gesprekkencyclus en het inzetten van het TMA-instrument;
- er wordt gebruik gemaakt van de interne kracht en kwaliteiten van leraren, zowel op school als bovenschools.

Uitgangspunten

- het integreren van leren en werken;
- het verbinden van de ontwikkeling van individuele medewerkers met de ontwikkeling van de organisatie;
- Integraal samenwerken is een ambitie die we willen realiseren. We doen dit door kennisdelen te organiseren op de eigen school en op bestuursniveau.
- het vergroten van de (vakinhoudelijke) deskundigheid van medewerkers;
- het vergroten van eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor het leveren van een actieve bijdrage aan de eigen professionele ontwikkeling en die van de school;

De aanpak

Op onze school maken we gebruik van de gesprekkencyclus als belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat de competenties van leerkrachten verder worden ontwikkeld. Er is sprake van een drie-jaren cyclus

1^e jaar: Ambitiegesprek met Voortgang-lightgesprek

2^e jaar: Voortgangsgesprek.

3^e jaar: Beoordelingsgesprek.

De cyclus voor startende leerkrachten kent een iets aangepaste versie. Hen wordt in het tweede jaar een TMA analyse aangeboden.

4.5 Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid

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

In relatie met het onderwijskundig beleid zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende beleidsvoornemens van belang:

- taakbeleid: kritische analyse van de taken en een evenwichtige verdeling hiervan over de personeelsleden gerelateerd aan de normjaartaak;
- formatie: de formatie wordt zoveel als mogelijk ingezet voor de groepen. Waar mogelijk wordt extra formatie ingezet voor groepen die dit behoeven, dus indien er veel extra ondersteuning binnen een groep nodig is;
- professionalisering: deze is gebaseerd op de specifieke behoeften van de school en op individuele behoeften naar aanleiding van de gesprekkencyclus;
- begeleiding nieuwe leerkrachten: als vastgesteld conform het Prismabeleid;

teamgerichte nascholing is de komende vier jaar gericht op eigenaarschap van het eigen leerproces bij leerlingen en is terug te vinden in het jaarlijks te actualiseren actieplan.

Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

5.1. Inleiding

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Het team moet actief nagaan wat de onderwijsbehoeften van de leerlingenpopulatie is en het onderwijsleerproces moet daarop afgestemd worden. Het team moet ook systematisch nagaan hoe leerlingen zich ontwikkelen en of de gestelde doelen behaald zijn. Evalueren is erg belangrijk als het gaat om kwaliteitszorg, want door het periodiek evalueren van kwaliteit zijn we in staat om zowel de kwaliteit als kwaliteitscultuur van onze school te verbeteren.'

Onder kwaliteitscultuur verstaan we de houding van mensen ten aanzien van kwaliteit en kwaliteitsverbetering vanuit hun onderliggende waarden. De cultuur is zichtbaar in de dagelijkse praktijk, de omgangsvormen in de school en de manier waarop met elkaar gesproken wordt over onderwijs in het algemeen en de kwaliteit ervan in het bijzonder. In een sterke kwaliteitscultuur richten alle betrokkenen zich continu op het definiëren en het behalen van het vereiste kwaliteitsniveau. Door middel van een constructief-kritische houding zijn we in staat om onszelf continu te verbeteren. Om ons te kunnen blijven ontwikkelen en hierbij een zo hoog mogelijke kwaliteit te kunnen leveren werken wij voortdurend aan zowel onze kwaliteitszorg als aan de kwaliteitscultuur. Niet voor niks is ons motto:

Wij brengen goed onderwijs Een uitdagende leertijd voor kinderen Een goede, professionele werksfeer Kortom, we staan voor kwaliteit!

In dit hoofdstuk beschrijven onze kwaliteitszorg a.d.h.v. onderstaande vragen:

1. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren (paragraaf 5.2.)
2. Hoe wij zicht hebben op onze onderwijskwaliteit (paragraaf 5.3)
3. Hoe wij werken aan de onderwijskwaliteit (paragraaf 5.4)
4. Hoe wij de onderwijskwaliteit verantwoorden (paragraaf 5.5)

(bron: Regie op Onderwijskwaliteit, PO raad)



Daarbij werken we voortdurend aan het creëren van een kwaliteitscultuur waarin het leveren van een hoge kwaliteit de norm is.

5.2 Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

De eerste zin uit ons motto luidt: We brengen goed onderwijs'. Wat wij verstaan onder goed onderwijs staat beschreven in de missie en visie van onze school en het kwalitatieve doel dat we daarbij gesteld hebben (zie hoofdstuk 2). Bij het formuleren daarvan hebben wij het strategisch beleid van de Prisma Scholengroep als kader gebruikt. (zie hoofdstuk 1).

Bij het definiëren van de onderwijskwaliteit maken wij onderscheid tussen basiskwaliteit en de eigen aspecten van kwaliteit. Onder basiskwaliteit verstaan we de wettelijke minimeisen waaraan elke school moet voldoen. In het strategisch beleid noemen we dit onze opdracht. Onder de eigen aspecten van kwaliteit verstaan we de eigen ambities die wij als school hebben geformuleerd om goed onderwijs te geven, passend bij onze missie en visie.

5.3 Hoe wij zicht hebben op onze onderwijskwaliteit

*'Alles dat kan worden geteld, telt niet noodzakelijkerwijs;
alles dat telt, kan niet noodzakelijkerwijs worden geteld.'*

Albert Einstein

In ons stelsel voor kwaliteitszorg monitoren wij wat meetbaar is, zoals leeropbrengsten, tevredenheidsmetingen, sociale veiligheidsmeting, evaluaties van jaarplannen enz. Met deze instrumenten meten we vooral de basiskwaliteit van onze school.

Als het gaat om de eigen ambities van onze school, is het soms lastiger dit met harde data te meten. Het gaat dan vooral om leren en innoveren wat minder meetbaar, maar zeker merkbaar is. De dialoog over hoe we ons onderwijs nóg beter kunnen maken stellen we hierin centraal. Het gaat dan zowel om de dialoog met de individuele medewerker als tussen de medewerkers onderling en met het team in zijn geheel. In onze kwaliteitscultuur zijn we er alert op dat in de dagelijkse praktijk die dingen te zien zijn die we hebben afgesproken met elkaar, dat we er blijk van geven ons voortdurend te willen ontwikkelen. Want als we niet ontwikkelen, boeten we op den duur vanzelf aan kwaliteit in.

We gebruiken diverse werkwijzen en documenten als instrument om zicht te krijgen en te houden op onze onderwijskwaliteit en -ontwikkeling. De combinatie van de werkwijzen en documenten zorgt voor een breed beeld en geeft zicht op waar interventies nodig zijn voor een verdere kwaliteitsverbetering en ontwikkeling. In onderstaand overzicht staan deze instrumenten omschreven met daaraan toegevoegd op welke wijze deze ons helpen om zicht te krijgen op de kwaliteit en ontwikkeling:

Bovenschools niveau	
Instrumenten	Geeft zicht op
Strategisch beleidsplan	Beschrijving van de koers van Prisma Scholengroep met een beschrijving van de kernwaarden, opdracht van de school, de ambitie, de middelen die we in handen hebben om uitvoering te geven aan het beleid en een vertaling in uitgangspunten die het kader vormen voor het schoolbeleid.
Actieplan	Jaarlijkse beschrijving van de ontwikkel- en verbeterpunten van Prisma Scholengroep met de beoogde tussenresultaten, de te ondernemen activiteiten, een tijdsplanning en wie verantwoordelijk is voor het resultaat. In januari vindt een tussenevaluatie plaats van de gestelde doelen en in juni de eindevaluatie.
Professionaliseringsplan	Jaarlijks overzicht van de geplande professionaliseringsactiviteiten per school en bovenschools met daarbij een verantwoording van de link tussen de professionalisering en het strategisch beleid van de organisatie.
Cockpit	Verzamelde data van de scholen t.b.v. de kwaliteitsrapportage
Kwaliteitsrapportage	Jaarlijkse analyse van de verzamelde data op bestuursniveau en de conclusies die we daaruit kunnen trekken. Op basis daarvan worden aanbevelingen geformuleerd per school en voor Prisma Scholengroep in het algemeen.
Werkwijzen	Geeft zicht op
Bovenschoolse audit	Elk jaar wordt een bovenschoolse audit georganiseerd om één van de onderdelen van het beleid van Prisma Scholengroep te evalueren.
Managementgesprekken	Jaarlijks vindt er aan het begin van het schooljaar een gesprek plaats tussen CvB en directie waarbij geëvalueerd wordt of alle voorgenomen doelstellingen en acties van de school bereikt zijn.
Schoolafspraken	Eenmaal per jaar vindt er een gesprek plaats tussen CvB en directeur waarbij afspraken gemaakt worden over de te behalen resultaten van de scholen in het komend jaar..

Schoolbezoeken door CvB	Met regelmaat vinden gesprekken plaats tussen CvB en directeur over personele en financiële aangelegenheden. CvB bezoekt minimaal eenmaal per jaar alle scholen om mee te kijken, mee te luisteren en mee te praten over datgene wat het personeel of CvB aan de orde wil stellen.
Evaluaties met kwaliteitsmedewerker	Twee keer per jaar vindt er een gesprek plaats tussen het MT van de school en de kwaliteitsmedewerker om de voortgang van de voorgenomen acties uit het jaarplan (tussentijds) te evalueren en de leerresultaten te monitoren.
Schoolniveau	
Instrument	Geeft zicht op
Schoolplan	Alle medewerkers zijn betrokken bij het opstellen van het schoolplan dat geldt voor vier jaar. In dit schoolplan staan de missie, visie en de ambities van de school beschreven. Deze zijn uitgewerkt in doelen en strategieën.
Actieplan	Het schoolplan wordt vertaald naar het actieplan per schooljaar, waardoor systematisch wordt gewerkt aan de te behalen doelen t.b.v. de basiskwaliteit en de eigen ambities. Daarnaast worden in dit plan de zaken opgenomen die vanuit evaluaties van o.a. de analyse leerresultaten, de sociale veiligheidsmonitor, tevredenheidsmetingen, audits en evaluaties van de onderdelen van het kwaliteitshandboek voor verbetering vatbaar blijken.
Analyse leerresultaten	Alle leerkrachten zijn betrokken bij de tweejaarlijkse analyse van de LOVS toetsen. Hierbij wordt op school en groepsniveau gekeken naar zowel het niveau van de leerlingen als naar hun vaardigheidsgroei. Deze worden vergeleken met de eerder geformuleerde streefdoelen. Hier worden conclusies uit getrokken en indien nodig acties voor de volgende periode.
School Ondersteuningsplan	In het ondersteuningsplan beschrijven we de extra begeleiding die leerlingen mogelijk nodig kunnen hebben bij het leren of functioneren op school. Dit kunnen aanpassingen zijn bij het leren, bij het sociaal emotioneel functioneren of in de omgang met anderen. Het ondersteuningsplan helpt hierbij, omdat in dit plan is vastgelegd wat de school ondersteunt, hoe de school dat precies doet en wie er bij betrokken zijn.
School Ondersteuningsprofiel	In het schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven op welke manier we de ondersteuning van onze leerlingen organiseren. Het gaat zowel om de basisondersteuning als de extra ondersteuning die geboden kan worden.
Professionaliseringsplan	Elk jaar maken we een professionaliseringsplan met

	daarin een overzicht van zowel de teamscholingen als de individuele professionaliseringsactiviteiten van leerkrachten.
Beschrijving leerlingpopulatie	De directeur stelt jaarlijks een analyse van de schoolpopulatie op waarin staat beschreven wat de specifieke zaken zijn waar de school w.b. populatie rekening mee moet houden in het vormgeven van het onderwijs.
Werkwijze	Geeft zicht op
Audits	Op onze school worden jaarlijks twee audits afgenomen t.b.v. de evaluatiecyclus van het kwaliteitshandboek. Daarnaast vindt één keer in de vier jaar een pre-audit plaats door het auditteam van Albero/Prisma waarbij we worden beoordeeld op de indicatoren uit het inspectiekader.
Sociale Veiligheidsmonitor	De sociaal emotionele ontwikkeling en de veiligheidsbeleving van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord m.b.v. een sociale veiligheidsmonitor.
Tevredenheidsmetingen	Eén keer per twee jaar wordt onder ouders, team en leerlingen een tevredenheidsmeting gehouden. De uitkomsten hiervan worden geanalyseerd en verbeterpunten komen terug in het actieplan.
Gesprekkencyclus	We hebben een driejaarlijkse gesprekkencyclus waarmee directeur en medewerkers in gesprek zijn en blijven over de ontwikkeling van de medewerker in de school/organisatie.
Klassenbezoeken	Klassenbezoeken gebruiken we als middel om de ontwikkeling van het didactisch en pedagogisch handelen van de leerkracht te volgen en te stimuleren.
Collegiale consultatie	Om te kunnen leren van elkaar gaan leerkrachten bij elkaar lessen observeren en hebben hierover feedbackgesprekken met elkaar.
Samen lessen voorbereiden	Samen lessen voorbereiden gebruiken we als middel om in gesprek te zijn en blijven met elkaar over de kwaliteit van onze lessen.
Groepsbesprekingen	Groepsbesprekingen vinden drie keer per jaar plaats. Groepsoverzichten en groepsplannen worden geëvalueerd. De groei in resultaat wordt geanalyseerd.

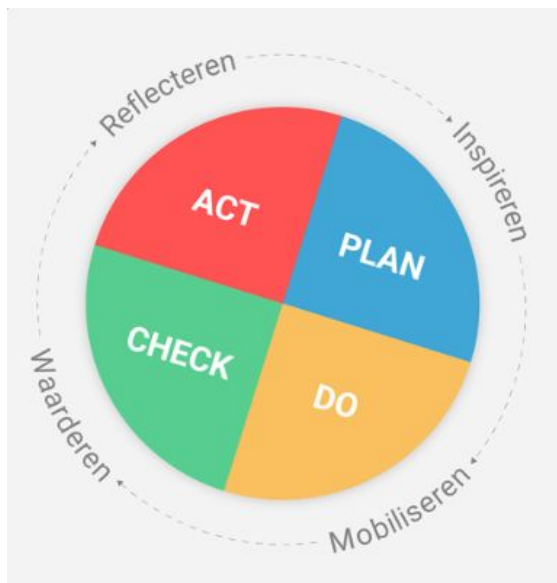
5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

Bij het werken aan onderwijskwaliteit hanteren we de volgende principes :

1. We werken zoveel mogelijk met de PDCA cyclus om de kwaliteit voortdurend te monitoren en te verbeteren.
2. We streven ernaar dat alle medewerkers van de Prisma-scholengroep zich eigenaar voelen van de onderwijskwaliteit.
3. We zien samenwerken als een belangrijk middel om onze kwaliteit hoog te houden.

5.4.1. Werken met de PDCA cyclus

Om de kwaliteit van onze school op hoog niveau te krijgen en te houden doorlopen wij in alle lagen van de organisatie de PDCA cyclus. Deze systematiek is herkenbaar in het handelen van alle medewerkers.



Leerkrachten zijn verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg in de groep. Om een afgestemd onderwijsaanbod te bieden vraagt het van de leerkracht om telkens de cyclus te doorlopen en daarbij te reflecteren op het eigen handelen. Dit gebeurt zowel dagelijks bij de voorbereiding van de lessen als over een langere periode om de ononderbroken ontwikkeling van de leerlingen mogelijk te maken.

De directeur is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg op schoolniveau en zorgt ervoor dat door een systematisch evaluatie van observaties, leerresultaten, ontwikkelplannen, het kwaliteitshandboek en verschillende data de schoolontwikkeling geborgd is.

Ook op bestuurlijk niveau doorlopen we voortdurend de PDCA cyclus. De inrichting van de kwaliteitszorg is in de basis op alle scholen gelijk en maakt onderdeel uit van de kwaliteitszorg en -cultuur binnen Prisma Scholengroep.

De instrumenten zoals genoemd in paragraaf 5.3. helpen ons om op alle niveaus de PDCA cyclus vorm te geven.

5.4.2. Eigenaarschap

De kern van onze kwaliteitscultuur is het gevoel van eigenaarschap van alle medewerkers omtrent de schoolontwikkeling. Wij verwachten van al onze medewerkers dat zij elke dag weer hun best doen om goed onderwijs te bieden en hun steentje bij te dragen aan de schoolontwikkeling. Alle medewerkers zijn dan ook nauw

betrokken bij het maken van plannen om het onderwijs verder te verbeteren en om het onderwijs af te stemmen op de leerlingen. Het evalueren en zonodig bijstellen van die plannen hoort daar vanzelfsprekend bij.

In ons personeelsbeleid is ook aandacht voor eigenaarschap. Binnen het personeelsbeleid worden twee soorten gesprekken gevoerd: informele en formele. Tot de formele gesprekken hoort de gesprekkencyclus. Een goed lopende gesprekkencyclus is een instrument (en geen doel op zich) voor de schoolleider én de medewerkers om met elkaar in gesprek te zijn en te blijven. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling. De gesprekkencyclus is vooral bedoeld hen daarin te ondersteunen, niet om hen onnodig te controleren.

5.4.3. Samenwerken

In onze kwaliteitscultuur streven we naar een hoge kwaliteit van al onze medewerkers en realiseren ons dat de individuele medewerkers zichzelf nog beter kunnen ontwikkelen wanneer zij samenwerken met elkaar. Daarvoor organiseren wij allerlei activiteiten die ervoor zorgen dat medewerkers elkaar ontmoeten en in dialoog zijn over hun vak. Intervisie, professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie en coaching zijn daar voorbeelden van. Deze vinden zowel tussen de scholen van Prisma Scholengroep plaats als op onze eigen school. We hebben daarbij hoge verwachtingen van elkaar en geven elkaar vanuit een professionele houding feedback.

We werken ook samen in onze regio met verschillende partners. Samen met de kinderopvangorganisatie Kibeo werken wij aan het realiseren van een Integraal Kindcentrum. Daarin zijn ook PI-Spello, de kinderyfysio, BONS (Borsele na school) en het CJG betrokken.

Het voortgezet onderwijs is een andere belangrijke partner. De samenwerking heeft als doel om de overgang van het PO naar het VO voor onze leerlingen zo goed mogelijk te laten verlopen.

We maken deel uit van het samenwerkingsverband Kind op Eén om passend onderwijs op onze school mogelijk te maken. Daarnaast werken we samen met verschillende partners in de zorg en welzijn in onze omgeving.

Uiteraard vinden we de samenwerking met ouders ook van groot belang. We weten immers dat een goede ouderbetrokkenheid bijdraagt aan het schoolsucces van onze leerlingen. Daarom organiseren we verschillende activiteiten gedurende het schooljaar om elkaar wederzijds te informeren over de ontwikkeling en het welbevinden van de kinderen. Daarnaast worden ouders via de medezeggenschapsraad betrokken bij het schoolbeleid en

Als school staan we midden in het dorp en de maatschappij en willen wij ook daar onze bijdrage aan leveren. Dat doen wij o.a. door: Goede contacten te onderhouden met de parochie, activiteiten te organiseren voor bewoners van Koriander (woonzorg dementie SVRZ), samen te werken met Heinkenszandse verenigingen en vrijwilligers uit het dorp op het gebied van natuur en techniek.

5.5. Hoe we ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Het bestuur van Prisma scholengroep is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Daarnaast hebben alle medewerkers hier ook een belangrijke rol in. In dialoog met elkaar houden we bij elkaar de zaag scherp en kunnen we de kwaliteit blijven borgen.

Volgens vaste procedures leggen we verantwoordelijkheid af op de volgende manier:

- Het CvB van de Prisma Scholengroep verantwoordt zich naar de Raad van Toezicht door middel van tussentijdse rapportages en het jaarverslag. Daarnaast worden bestuursgesprekken gevoerd met de onderwijsinspectie.
- De directies verantwoorden zich door inzicht te geven in de schooldocumenten zoals het actieplan met evaluaties, de analyse van de leerresultaten, auditverslagen en tevredenheidsmetingen.
- In de (G)MR door middel van een jaarlijkse presentatie van de Kwaliteitsrapportage
- Scholen op de kaart wordt actueel gehouden zodat externen zicht hebben op de kwaliteit.
- Schoolgids en schoolplan worden aangeleverd aan de onderwijsinspectie
- Leerkrachten bespreken in hun team en met directie en intern begeleider structureel de behaalde leerresultaten. Leerkrachten informeren ouders via rapportages en oudergesprekken.

Bijlage 1

Kwalitatief doel					
Kwantatieve doelen	Strategieën	Meetpunten	Actieplan	Wie	Wanneer
Vanuit onze IKC vorming hebben we een doorgaande lijn van 0 t/m 12 jaar waarbij ieder kind tot zijn recht komt (dit zowel pedagogisch als didactisch).	Er komt een nauwe samenwerking met kinderopvang en school, waardoor de doorgaande lijn van de ontwikkeling van het kind beter tot stand komt.	Er is structureel overleg met team en K.O. Er is een projectplan waarin we in 2024 zijn doorgroeid in een IKC. Hierin staan de stappen beschreven.	Agenderen, plannen en realiseren vestigingsmanager maken nieuw projectplan IKC Schuttevaer. met daarna de genoemde strategieën en meetpunten.	directie en Ikgroep 1-2 directie en vestigingsmanager	jan 2021-juli 2021 2021-2024
	Kinderopvang en Schuttevaer maken een nieuw projectplan voor IKC Hansweert.				
We hebben op de Schuttevaer een professionele cultuur waarin we in teamverband keuzes en beslissingen nemen. We durven	We creëren een professionele cultuur, we gaan in gesprek met elkaar en maken hier afspraken over. Deze leggen we vast en we geven elkaar hier feedback op. (zeggen wat je doet en doen wat je zegt).	We hebben afspraken gemaakt en vastgelegd over de communicatie intern en extern. Deze zijn vastgelegd. We durven elkaar aan te spreken op de	Agenderen Afspraken maken Borgingsdocument maken	Allen	Jan 2021-Juni 2022

elkaar aan te spreken op de gemaakte afspraken en waarderen feedback.		gemaakte afspraken. We creëren structureel feedback momenten met elkaar.			
De Schuttevaer heeft de onderwijsbehoefte van de leerlingen goed in kaart, we hebben een passende zorgstructuur en een beredeneerd aanbod. De leerdoelen zijn zichtbaar voor onze leerlingen, ze zijn mede eigenaar van hun leerproces, en we hebben een aanbod voor oplossingsgericht denken en samenwerken.	De leerkrachten van groep 1-2 bieden middels hun beredeneerd aanbod een rijke en uitdagende leeromgeving. Ze zoeken daarbij de samenwerking met de peutergroep. De leerkrachten van groepen 3 t/m 8 zijn handelingsbekwaam in de onderwijsbehoeften van de leerlingen met de daarbij de passende zorg en RT. Er is een aanbod voor oplossingsgericht denken en samenwerken. Leerkrachten breiden hun kennis over de mogelijkheden van Snappet uit. LZM speelt hierbij een belangrijke rol m.b.t. eigenaarschap en feedback	Traject beredeneerd onderwijs in de kleutergroep is gedeeld met peutergroep. Vanuit de visie op een beredeneerd aanbod is een speel-leerplein ontwikkeld. In de groepen 3 t/m 8 zie je leerkrachten die de onderwijsbehoeften van kinderen in beeld hebben en passende zorg bieden. Leerkrachten benutten Snappet optimaal om een beredeneerd aanbod te maken en om leerlingen directe feedback te geven en hen hun eigen keuzes te laten maken op basis van de eigen leerdoelen Snappet is beschreven in ons KHB en er wordt gewerkt	aanbod beredeneerd onderwijs groep 1-2 speelleerplein ontwikkelen onderwijsbehoeften en zorg opnieuw in kaart brengen scholing omtrent werken met Snappet uitzetten Verdieping Snappet	lk gr 1-2 MT, LK Dir met IB nieuwe lk LK	jan 2021-juni 2021 2021-2022 2020-2021 aug 2020-2021 jan 2021-juli 2021

We waarborgen de betrokkenheid van de ouders van de Schuttevaer		volgens deze beschrijving. Leerlingen voelen zich eigenaar van hun eigen leren doordat ze mede zelf hun leerdoelen bepalen en daar feedback op krijgen			
	We blijven in contact met onze ouders, zodat in alle ontwikkelingen de ouderbetrokkenheid groot blijft. We doen dit middels "He praat je mee avonden".	Elk schooljaar is er 1 "Hé, praat je mee-avond". Oudergesprekken worden gevoerd met als vraag wat is voor u belangrijk wat wij op school moeten weten. Ouders hebben een adviserende rol in het vormgeven van het IKC .	Directie zet IKC vorming op agenda MR kennismakingsgesprekken uitdiepen Agenderen en betrekken in projectplan	dir allen	okt 2020 sept 2020 mrt 2021 tot 2024