Schoolplan 2020-2024

RKBS Mgr. Heyligers

"Een school waar we samen in beweging zijn, om jezelf te ontwikkelen en ontdekken"

MGR. HEYLIGERS
PRISMA SCHOLENGROEP

PRISMA
SCHOLENGROEP

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 inhouden 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

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 directieberaad 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

Samen in beweging om jezelf te ontwikkelen en ontdekken.

We zien het als onze missie om samen, onze leerlingen een breed scala aan kennis en vaardigheden mee te geven waarbij we samen de juiste keuzes bepalen en maken, om kinderen goed op hun toekomst voor te bereiden.

<u>Onze kernwaarden zijn:</u>

Kwaliteit

Innovatief

Verantwoordelijkheid / zelfstandigheid

Gezamenlijk

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 Mgr. Heyligersschool is een eigentijdse katholieke basisschool waar leerlingen graag zijn en zich veilig voelen. Vanuit dit fundament realiseren we kwalitatief goed onderwijs dat rekening houdt met de talenten en mogelijkheden van de leerling zelf, in zijn eigen omgeving. Zelf ervaren en zelf doen is binnen ons onderwijs van belang om tot ontwikkeling te komen. Dit is zichtbaar in bewegend leren wat een vaste plaats heeft in ons onderwijsaanbod. Ook het ervaringsgericht onderwijs in ons Tiny forest draagt hieraan bij. Naast de cognitieve vaardigheden nemen de sociaal emotionele vaardigheden een belangrijke rol in. Dit omdat de steeds sneller veranderende maatschappij steeds meer van mensen in de toekomst zal vragen. We denken dan aan vaardigheden als probleemoplossend denken, samenwerking, creativiteit en pro actief.

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 Directie	1 Taal / lezen / spelling
2 Zorg	2 Betrokkenheid ouders
3 Prisma	3 NT2

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

Kans voor onze school	**Bedreiging voor onze school**
1 Onderwijs verandering	1 Lerarentekort
2 Betrokkenheid ouders	2 Krimp
3 Profilering van de school	3 Werkdruk

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

	Kansen	**Bedreigingen**
Sterkten	**Verandering onderwijs-betrokkenheid ouders**	**Werkdruk - Prisma**
Zwaktes	**Betrokkenheid ouders kans en zwakte**	**Lerarentekort-betrokkenheid ouders**

In de confrontatiematrix hebben we bekeken hoe we onze sterktes kunnen gebruiken om een bedreiging weg te nemen en hoe we kansen benutten om een zwakte sterker te maken.

1. Vanuit de directie en zorg willen we de betrokkenheid van ouders vergroten door duidelijk stelling in te nemen wat wij minimaal van ouders verwachten zodat de driehoek kind, ouders school zo optimaal mogelijk wordt ingezet bij de ontwikkeling van de kinderen.

2. Bij het team is veel expertise aanwezig. Door dit beter te organiseren en het het meer over de inhoud te hebben kunnen we de werkdruk verminderen. Delen van successen levert meer positieve energie op.

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

Als we onze visie willen vertalen naar een kwalitatief doel is dat voor de Mgr. Heyligersschool:

Kinderen kunnen zich op de Mgr. Heyligersschool optimaal ontwikkelen binnen een veilig, gestructureerd en positief groepsklimaat waar elk kind echt wordt gezien. We sluiten daarbij aan bij de verschillen tussen kinderen, de beleving, behoeftes en ervaringen van kinderen. Die kennen we, omdat we betrokken zijn bij ieder kind en zijn/haar ouders. We maken hierbij gebruik van betekenisvol ervaringsgericht onderwijs, afwisselende werkvormen en spelend leren.
Dit doen we met een samenwerkend, pro-actief en deskundig team dat zich wil ontwikkelen om haar expertise te vergroten, met ouders als gelijkwaardig betrokken partner, met betrokken kinderen in een rijke leeromgeving.

2.6. Kwantitatieve doelen

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

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

- De basisvaardigheden op orde. De werkwijze van taal, spelling en lezen zijn aangepast, hierdoor worden hogere leerresultaten bereikt. Koppelen aan referentieniveaus.
- Een rijke leeromgeving. Het ervaringsgericht onderwijs is voor de zaakvakken (ipc) beschreven en is wekelijks zichtbaar in het leerproces. Bewegend leren wordt wekelijks aangeboden om de basisvaardigheden van taal, rekenen en spelling eigen te maken.
- Actieve betrokkenheid. De kinderen zijn betrokken bij het onderwijsleerproces. Er is een uitdagende speel- leeromgeving waarin de betrokkenheid van de leerlingen wordt gestimuleerd. Er is sprake van gedeeld eigenaarschap tussen leerkracht en leerling. Er vinden vanaf groep 5 kindgesprekken plaats waarbij er goed naar kinderen wordt geluisterd en hun inzicht wordt gebruikt om zich positief te ontwikkelen. Alle medewerkers zijn pro-actief betrokken bij individuele- of teamscholingen die bijdragen aan de uitvoering van het school- actieplan. Ouders worden actief betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Het is voor ouders duidelijk waaruit deze ondersteuning op onze school uit bestaat.
- IKC. We dagen de kinderen (0 tot 12) uit om in een rijke leeromgeving (7 tot 7) in samenspraak met ouders en professionals zich zo optimaal mogelijk te ontwikkelen. De afstemming met de kinderopvang, het samen voorbereiden van thema's zal hier een belangrijke rol spelen.
- De organisatie van de zorg. Extra ondersteuning wordt geboden aan kinderen die een steuntje in de rug nodig hebben, om van daaruit vaak weer te kunnen aansluiten bij de

leerstof in de klas. Dit geldt ook voor de leerlingen die behoefte hebben aan verrijking van de leerstof.

2.7. Strategieën

Onze strategieën geven de wegen aan welke we kiezen om ons punt op de horizon, het kwalitatieve 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	***De basisvaardigheden op orde.*** Om de leeropbrengsten te verhogen werken we verder aan de didactische vaardigheden van de leerkrachten door de fasen van EDI nog krachtiger in te zetten. We willen de kinderen meer inzicht geven in hun eigen leren door succescriteria aan de te behalen doelen te koppelen. Leerkrachten hebben inzicht in de doorlopende leerlijn van de kernvakken waarbij duidelijke afspraken zijn gemaakt wat kinderen moeten beheersen per leerjaar en wat dit vraagt van de leerkrachten.
2	***Een rijke leeromgeving:*** De leerkrachten op de Mgr. Heyligersschool bieden vormen van informeel leren aan. Daarbij ligt de aandacht op het ontwikkelen van talenten, bewegend leren en betekenisvol ontwikkelingsgericht onderwijs in de directe omgeving van school. We gaan onderzoeken of IPC aansluit bij onze wensen en hoe wij de lesstof voor de zaakvakken willen aanbieden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van ict, het buitenleslokaal en ontwikkelingsgericht leren in en van de omgeving waarbij naast de cognitieve ook de sociale- en motorische vaardigheden worden ontwikkeld. De afspraken leggen we vast in een kwaliteitskaart.
3	***Actieve betrokkenheid:*** We verhogen de kind betrokkenheid door het invoeren van kindgesprekken vanaf groep 6. Bij het aanbieden van EDI lessen worden aan de kinderen succescriteria meegeven. We verhogen de ouderbetrokkenheid door binnen het team afspraken te maken wat we van ouders in de verschillende groepen verwachten als ondersteuning. De afspraken komen in een kwaliteitskaart. We verhogen de betrokkenheid van het team door de nadruk te leggen om proactief te handelen. De afspraken worden vastgelegd in een kwaliteitskaart. We maken ook duidelijke keuzes om de werkdruk te verminderen, beschreven in het werk verdelingsplan.
4	***IKC:*** Bij het realiseren van ons IKC zetten we de activiteiten van het naschools aanbod duidelijk neer, waaraan alle groepen (inclusief peuters) deel kunnen nemen. Afstemming en samenwerking schoolbreed tussen kinderopvang en school worden verder verkend en uitgewerkt. Hierbij gaan we kijken naar de inzet van de PM-ers binnen de school.
5	***De organisatie van de zorg:***

	Regelmatig wordt de zorg geëvalueerd en bijgesteld. Dit gebeurt voornamelijk tijdens de groeps- en leerlingbesprekingen. Hiervoor hebben we 2 klassenassistenten én 1 RT'er in dienst die enkele dagdelen ingezet worden.

2.8. Meetpunten

Strategie	2020-2024
De basisvaardigheden op orde: Om de leeropbrengsten te verhogen werken we verder aan de didactische vaardigheden van de leerkrachten door de fasen van EDI nog krachtiger in te zetten. We willen de kinderen meer inzicht geven in hun eigen leren door succescriteria aan de te behalen doelen te koppelen. Leerkrachten hebben inzicht in de doorlopende leerlijn van de kernvakken waarbij duidelijke afspraken zijn gemaakt wat kinderen moeten beheersen per leerjaar en wat dit vraagt van de leerkrachten.	Leerkrachten geven kwalitatief goede instructie volgens de afspraken die wij gemaakt hebben vanuit het EDI model. Jaarlijks vinden er klassenbezoeken plaats en krijgen leerkrachten feedback op de gegeven lessen. Er is een kwaliteitskaart didactisch handelen waarin alle afspraken staan beschreven en de beschreven werkwijze is terug te zien in de klassen. De resultaten op het gebied van begrijpend lezen liggen tenminste op het niveau dat we van onze leerlingen mogen verwachten en er is jaarlijks sprake van minimaal een gemiddelde groei.
Een rijke leeromgeving: De leerkrachten op de Mgr. Heyligersschool bieden vormen van informeel leren aan. Daarbij ligt de aandacht op het ontwikkelen van talenten, bewegend leren en betekenisvol ontwikkelingsgericht onderwijs in de directe omgeving van school. We gaan onderzoeken of IPC aansluit bij onze wensen hoe wij de lesstof zaakvakken willen aanbieden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van ict, het buitenleslokaal en ontwikkelingsgericht leren in en van de omgeving waarbij naast de cognitieve ook de sociale- en motorische vaardigheden worden ontwikkeld. De afspraken leggen we vast in een kwaliteitskaart.	Er is een plan waarin de inzet van het buitenleslokaal is beschreven. De beschreven werkwijze is terug te zien in de school. Inzet van het buitenleslokaal en groene speeltuin opgenomen in het schooljaarplan. Er is een naschools aanbod waarbij de peuters en kleuters samen in één groep zitten. Naschoolse activiteiten worden zelf door de school geregeld met ondersteuning vanuit Bons. Bewegend leren is structureel ingevoerd en beschreven in een kwaliteitskaart.

Actieve betrokkenheid: We verhogen de kind betrokkenheid door het invoeren van kindgesprekken vanaf groep 6. Bij het aanbieden van EDI lessen worden aan de kinderen succescriteria meegeven. We verhogen de ouderbetrokkenheid door binnen het team afspraken te maken wat we van ouders in de verschillende groepen verwachten als ondersteuning. De afspraken komen in een kwaliteitskaart. We verhogen de betrokkenheid van het team door de nadruk te leggen om proactief te handelen. De afspraken worden vastgelegd in een kwaliteitskaart. We maken ook duidelijke keuzes om de werkdruk te verminderen, beschreven in het werk verdelingsplan.	Bij iedere EDI les zijn er succescriteria aan het te behalen doel gekoppeld. Afspraken binnen snappet liggen vast in kwaliteitskaarten. Onderzoeken of snappet wenselijk is voor groep 5.Kindgesprekken zijn vanaf groep 5 ingevoerd. Het team heeft een duidelijke visie op wat we van ouders verwachten in de verschillende groepen. Dit wordt met ouders gecommuniceerd en er worden ook verwachtingen bij uitgesproken. Afspraken worden vastgelegd in een kwaliteitskaart. Parro is ingevoerd om het contact tussen ouders en school nog laagdrempeliger te maken. Er is een kwaliteitskaart waarin beschreven staat op welke gebieden leerkrachten proactief handelen. Het rekenonderwijs is gepersonaliseerd door de inzet van Snappet. Duidelijke keuzes zijn beschreven voor de werkdrukvermindering.
IKC: Bij het realiseren van ons IKC zetten we de activiteiten van het naschools aanbod duidelijk neer, waaraan alle groepen (inclusief peuters) deel kunnen nemen. Afstemming en samenwerking schoolbreed tussen kinderopvang en school worden verder verkend en uitgewerkt. Hierbij gaan we kijken naar de inzet van de PM-ers binnen de school.	PM ers worden zoveel mogelijk ingezet onder schooluren. Er is een naschools aanbod waarbij de peuters en kleuters samen in één groep zitten.
De organisatie van de zorg: Regelmatig wordt de zorg geëvalueerd en bijgesteld. Dit gebeurt voornamelijk tijdens de groeps- en leerlingbesprekingen. Hiervoor hebben we 2 klassenassistenten en 1 RT-er in dienst die enkele dagdelen ingezet worden.	Werkschema's worden regelmatig bijgesteld en afgesteld op elkaar. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over de wijze van afname van de cito toetsen. De inzet van klassenassistenten, RT en leerkrachten bovenformatief wordt twee keer per jaar geëvalueerd en aangepast.

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 (ambitiekaart)

Kwalitatief doel: Kinderen kunnen zich op de Mgr. Heyligersschool optimaal ontwikkelen binnen een veilig, gestructureerd en positief groepsklimaat waar elk kind echt wordt gezien. We sluiten daarbij aan bij de verschillen tussen kinderen, de beleving, behoeftes en ervaringen van kinderen. Die kennen we, omdat we betrokken zijn bij ieder kind en zijn/haar ouders. We maken hierbij gebruik van betekenisvol ervaringsgericht onderwijs, afwisselende werkvormen en spelend leren in een rijke omgeving.

Dit doen we met een samenwerkend, pro-actief en deskundig team dat zich wil ontwikkelen om haar expertise te vergroten, met ouders als gelijkwaardig betrokken partner, met betrokken kinderen in een rijke leeromgeving.

Kwantitatieve doelen	Strategieën	Meetpunten	Actieplan-Wie-Wanneer
De basisvaardigheden op orde: Om de leeropbrengsten te verhogen werken we verder aan de didactische vaardigheden van de leerkrachten door de fasen van EDI nog krachtiger in te zetten. We willen de kinderen meer inzicht geven in hun eigen leren door succescriteria aan de te behalen doelen te koppelen. Leerkrachten hebben inzicht in de doorlopende leerlijn van de kernvakken waarbij duidelijke afspraken zijn gemaakt wat kinderen moeten beheersen per leerjaar en wat dit vraagt van de leerkrachten.	Om de leeropbrengsten te verhogen werken we verder aan de didactische vaardigheden van de leerkrachten door de fasen van EDI nog krachtiger in te zetten. We willen de kinderen meer inzicht geven in hun eigen leren door succescriteria aan de te behalen doelen te koppelen. Leerkrachten hebben inzicht in de doorlopende leerlijn van de kernvakken waarbij duidelijke afspraken zijn gemaakt wat kinderen moeten beheersen per leerjaar en wat dit vraagt van de leerkrachten.	Leerkrachten geven kwalitatief goede instructie volgens de afspraken die wij gemaakt hebben vanuit het EDI model. Jaarlijks vinden er klassenbezoeken plaats en krijgen leerkrachten feedback op de gegeven lessen. Er is een kwaliteitskaart didactisch handelen waarin alle afspraken staan beschreven en de beschreven werkwijze is terug te zien in de klassen. De resultaten op het gebied van begrijpend lezen liggen tenminste op het niveau dat we van onze leerlingen mogen verwachten en er is jaarlijks sprake van minimaal een gemiddelde groei.	Zie actieplan 2020-2021
Een rijke leeromgeving: De leerkrachten op de Mgr. Heyligersschool bieden vormen van informeel leren aan. Daarbij ligt de aandacht op het ontwikkelen van talenten, bewegend leren en betekenisvol ontwikkelingsgericht onderwijs in de directe omgeving van school. We gaan onderzoeken of IPC aansluit bij onze wensen hoe wij de lesstof zaakvakken willen aanbieden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van ict, het buitenleslokaal en ontwikkelingsgericht leren in en van de omgeving waarbij naast de cognitieve ook de sociale- en motorische vaardigheden worden ontwikkeld. De afspraken leggen we vast in een kwaliteitskaart.	De leerkrachten op de Mgr. Heyligersschool bieden vormen van informeel leren aan. Daarbij ligt de aandacht op het ontwikkelen van talenten, bewegend leren en betekenisvol ontwikkelingsgericht onderwijs in de directe omgeving van school. We gaan onderzoeken of IPC aansluit bij onze wensen hoe wij de lesstof zaakvakken willen aanbieden. Hierbij wordt gebruik gemaakt van ict, het buitenleslokaal en ontwikkelingsgericht leren in en van de omgeving waarbij naast de cognitieve ook de sociale- en motorische vaardigheden worden ontwikkeld. De afspraken leggen we vast in een kwaliteitskaart.	Er is een plan waarin de inzet van het buitenleslokaal is beschreven. De beschreven werkwijze is terug te zien in de school. Inzet van het buitenleslokaal en groene speeltuin opgenomen in het schooljaarplan. Er is een naschools aanbod waarbij de peuters en kleuters samen in één groep zitten. Naschoolse activiteiten worden zelf door de school geregeld met ondersteuning vanuit Bons. Bewegend leren is structureel ingevoerd en beschreven in een kwaliteitskaart.	zie actieplan 2020-2021
Actieve betrokkenheid: De kinderen zijn betrokken bij het onderwijsleerproces. Er is een uitdagende speel- leeromgeving waarin de betrokkenheid van de leerlingen wordt gestimuleerd. Er is sprake van gedeeld eigenaarschap tussen leerkracht en leerling. Er vinden vanaf groep 5 kindgesprekken plaats waarbij er goed naar kinderen wordt geluisterd en hun inzicht gebruiken om zich positief te ontwikkelen. Alle medewerkers zijn pro-actief betrokken bij individuele- of team scholingen die bijdragen aan de uitvoering van het school- actieplan. Ouders worden actief betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Het is voor ouders duidelijk waaruit deze ondersteuning op onze school uit bestaat.	Actieve betrokkenheid: We verhogen de kind betrokkenheid door het invoeren van kindgesprekken vanaf groep 6. Bij het aanbieden van EDI lessen worden aan de kinderen succescriteria meegeven. We verhogen de ouderbetrokkenheid door binnen het team afspraken te maken wat we van ouders in de verschillende groepen verwachten als ondersteuning. De afspraken komen in een kwaliteitskaart. We verhogen de betrokkenheid van het team door de nadruk te leggen om proactief te handelen. De afspraken worden vastgelegd in een kwaliteitskaart. We maken ook duidelijke keuzes om de werkdruk te verminderen, beschreven in het werk verdelingsplan.	Bij iedere EDI les zijn er succescriteria aan het te behalen doel gekoppeld. Afspraken binnen snappet liggen vast in kwaliteitskaarten. Onderzoeken of snappet wenselijk is voor groep 5.Kindgesprekken zijn vanaf groep 5 ingevoerd. Het team heeft een duidelijke visie op wat we van ouders verwachten in de verschillende groepen. Dit wordt met ouders gecommuniceerd en er worden ook verwachtingen bij uitgesproken. Afspraken worden vastgelegd in een kwaliteitskaart. Parro is ingevoerd om het contact tussen ouders en school nog laagdrempeliger te maken. Er is een kwaliteitskaart waarin beschreven staat op welke gebieden leerkrachten proactief handelen. Het rekenonderwijs is gepersonaliseerd door de inzet van Snappet.	zie actieplan 2020-2021

IKC. We dagen de kinderen (0 tot 12) uit om in een rijke leeromgeving (7 tot 7) in samenspraak met ouders en professionals zich zo optimaal mogelijk te ontwikkelen. De afstemming met de kinderopvang zal hier een belangrijke rol spelen. **De organisatie van de zorg:** De organisatie van de zorg. Extra ondersteuning wordt geboden aan kinderen die een steuntje in de rug nodig hebben, om van daaruit vaak weer te kunnen aansluiten bij de leerstof in de klas. Dit geldt ook voor de leerlingen die behoefte hebben aan verrijking van de leerstof.		Duidelijke keuzes zijn beschreven voor de werkdrukvermindering.	
	Bij het realiseren van ons IKC zetten we de activiteiten van het naschools aanbod duidelijk neer, waaraan alle groepen (inclusief peuters) deel kunnen nemen. Afstemming en samenwerking schoolbreed tussen kinderopvang en school worden verder verkend en uitgewerkt. Hierbij gaan we kijken naar de inzet van de PM-ers binnen de school.	PM ers worden zoveel mogelijk ingezet onder schooluren. Er is een naschools aanbod waarbij de peuters en kleuters samen in één groep zitten.	Zie actieplan 2020-2021
	Regelmatig wordt de zorg geëvalueerd en bijgesteld. Dit gebeurt voornamelijk tijdens de groeps- en leerlingbesprekingen. Hiervoor hebben we 2 klassenassistenten én 1 RT'er in dienst die enkele dagdelen ingezet worden.	Werkschema's worden regelmatig bijgesteld en afgesteld op elkaar. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt over de wijze van afname van de cito toetsen. De inzet van klassenassistenten, RT en leerkrachten bovenformatief wordt twee keer per jaar geëvalueerd en aangepast.	Zie actieplan 2020-2021

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 samenwerkingsschool.
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:

Op de Mgr. Heyligersschool gaan we uit van het leerstofjaarklassensysteem. Dat wil zeggen dat in elk leerjaar een van te voren afgesproken hoeveelheid leerstof door de leerlingen moet worden eigen gemaakt. De leerlijn en het vakgebied zijn hierbij leidend. Drie keer per jaar vindt er een groepsbespreking plaats tussen de leerkracht en de IB-er. Twee keer per jaar toetsen we de cognitieve ontwikkelingen door middel van de cito toetsen.

Op basis van de groepsbesprekingen en de cito toetsen zorgen we voor een goede afstemming van de leerstof op kindniveau.

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:

Ieder schooljaar behalen bijna alle leerlingen de 1F doelen voor Nederlandse taal en rekenen. Het percentage wat de 2F en 1S doelen behaalt zou nog iets hoger kunnen liggen als je het gemiddelde over drie jaar neemt.
De verdeling van de leerstof staat aangegeven in de methode handleidingen.
Er zijn kinderen die op een andere manier leren, om deze kinderen tegemoet te komen zetten we vormen van bewegend leren in. Hierbij staat naast het leren en bewegen het samenwerken en probleemoplossend denken centraal.
Naast de centrale hal die we ook bij de klaslokalen trekken hebben we rondom de school een rijke leeromgeving.
In de groepen 6 tot en met 8 heeft iedere leerling de beschikking over een eigen chromebook. Volgend jaar breiden we dit uit naar groep 5.

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:

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

De doorgaande lijn op onze school is geborgd door het werken met de methode Kwink en het aanbod vanuit de verschillende zaakvakken. Naast deze werkwijzen hebben we per domein nog aanvullingen beschreven in het document burgerschap scan.

Burgerschapsscan

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:

Op onze school volgen we de ontwikkeling van kinderen met behulp van verschillende instrumenten. Naast de methode toetsen gebruiken we ook:

- Kijkregistratie in groep 1/2

- Cito leerlingvolgsysteen voor groep 3 tot en met 8
- Zien voor de monitoring van de sociale en emotionele ontwikkeling
- Zien vragenlijsten voor leerlingen van groep 5 tot en met 8.
- De Cito eindtoets.

De gegevens van het leerlingvolgsysteem worden 2x per jaar geëvalueerd en geanalyseerd door de groepsleerkrachten en de IB-er. De analyse wordt in de teambijeenkomsten besproken. De acties die uit deze analyse voorkomen worden in het actieplan voor het komende jaar opgenomen. De directeur en de IB-er verwerken de gegevens in het analysedocument van Prisma.

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 schooltijden op onze school zijn van 8:30 tot 15:00 uur. We werken met het traditionele rooster. Alle jaargroepen maken gemiddeld over 8 jaar meer dan het minimaal aantal uren wat door de wet verplicht is gesteld. Jaarlijks wordt er een vakantierooster opgesteld waarin het inzichtelijk is hoeveel lesuren de verschillende groepen maken. Dit wordt ook verwerkt in een schema waarbij inzicht is over de gemaakte uren over de gehele schoolloopbaan.

Op onze school willen we de beschikbare leertijd zo optimaal mogelijk besteden. Daarom hebben we een aantal afspraken gemaakt:

- De zoemer gaat ‘s ochtend om 8:25 uur en de lessen starten om 8:30 uur.
- We hanteren het groepsrooster zoals dit in Parnassys staat vermeld. De hoeveelheid tijd die besteed wordt per vakgebied staat beschreven in het kwaliteitshandboek. Ook staan deze tijden vermeld op vensters.nl

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 beheersen 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:

Op onze school zit een klein aantal anderstaligen. De kinderen krijgen extra ondersteuning in de klas door de leerkracht en klasgenootjes. Buiten de klas krijgen ze in een klein groepje extra ondersteuning om de Nederlandse taal sneller onder de knie te krijgen. Dit wordt meestal door de onderwijsassistent of een vrijwilliger gedaan. Er is binnen de school geen expertise aanwezig voor kinderen die met een trauma binnenkomen.

Het aanbod buiten de klas is vooral gericht op vergroten van de woordenschat van deze kinderen en op het bespreken en uitleggen van de gewoontes die wij in Nederland hebben. We proberen ook de ouders hierbij te betrekken en stimuleren ze om thuis ook Nederlands te spreken en Nederlandse televisieprogramma's te volgen.

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 onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

Leerstofgebied	**Te realiseren verandering**
Nederlandse taal	Het verhogen van de resultaten van lezen, spelling en begrijpend lezen. Voor begrijpend en technisch lezen willen we de hulp inroepen van Monique van Ombergen om ons team te begeleiden in het verbetertraject
Rekenen en wiskunde	Realiseren van een doorlopende leerlijn waarbij duidelijke afspraken zijn gemaakt wat kinderen moeten beheersen per leerjaar en waar de nadruk per leerjaar op ligt.

Oriëntatie op jezelf en de wereld	Van klassikaal onderwijs meer naar ervaringsgericht onderwijs, waarbij het ontwikkelen van de 21e eeuwse vaardigheden centraal staan.
Bewegingsonderwijs	Doorontwikkelen van bewegend leren. Goede inhoudelijke gymlessen waarbij kinderen veel verschillende bewegingsvaardigheden leren en er ruimte is voor Motorische remedial teaching.

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. Dit gebeurt in de vorm van handelingsplannen die regelmatig geëvalueerd en bijgesteld worden.

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 is te vinden via:

School Ondersteunings Profiel

Het schoolondersteuningsplan is te vinden via:

Zorgstructuur

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.

Basisscholen zijn 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 groepsleerkracht(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:

Sociale Veiligheidsplan

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

Veiligheid is een van de basisvoorwaarden om tot ontwikkeling te komen. Wij gaan ervan uit, dat in principe alle betrokkenen er alles aan willen doen om daar een bijdrage aan te leveren.

Daarbij worden we geholpen door een aantal grondregels die we in dit kader met elkaar afgesproken hebben en die systematisch 'levendig' gehouden worden. Daarnaast hebben we een aantal procedures die in werking treden als om welke reden dan ook ouders, leerlingen en/of leerkrachten zich onvoldoende veilig voelen op onze school.

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:

Het didactisch handelen van leerkrachten is erop gericht om alle kinderen minimaal de basisstof eigen te laten maken. We gebruiken hiervoor het EDI instructiemodel dat in 4 fasen is opgebouwd: De leerkracht doet het voor, de leerkracht doet het samen met de kinderen, de kinderen doen het samen en tenslotte doet het kind het alleen. De belangrijke onderdelen binnen dit instructiemodel zijn: Het modelen van leerkrachten en de controle van begrip voordat de leerlingen zelf aan de slag gaan. Op basis van de controle van begrip wordt bepaald welke leerlingen in aanmerking komen voor de verlengde of verkorte instructie.

Leerkrachten op de Mgr. Heyligers passen verschillende werkvormen toe. Dit kunnen cooperatieve werkvormen zijn of werkvormen die te maken hebben met bewegend leren.

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

Kinderen krijgen van de leerkracht feedback op hun leer- en ontwikkelingsproces. Dit gebeurt tijdens en na de les.

EDI en pedagogisch handelen

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

Onze ambitie is om kindgesprekken in te voeren in de hogere groepen. Hierdoor worden kinderen meer eigenaar van hun onderwijsleerproces.

Voor de zaakvakken willen we ontwikkelingsgericht in de omgeving gaan werken waarbij kinderen ook andere vaardigheden zoals samenwerken en probleemoplossend denken zich eigen maken.

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 werkdrukgelden

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.

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 werkdrukgelden 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 leidinggevenden. 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

1e jaar: Ambitiegesprek met Voortgang-lightgesprek
2e jaar: Voortgangsgesprek.
3e 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 bestaat de komende vier jaar uit EDI toepassen in de verschillende vakgebieden, verhogen van de opbrengsten van begrijpend lezen en spelling 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 minimumeisen 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 nòg 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 afspaken 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 wàt 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.
Leerlingenraad	De leerlingenraad bestaat uit leerlingen van de groepen 5 tot en met 8. Zij komt 9 keer per jaar bij elkaar. Op die manier kan de directeur peilen wat er onder de leerlingen leeft en worden zij betrokken bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit van de school.
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.
Werkvergaderingen over de inhoud	De vergaderingen die we hebben gaan over de inhoud van het onderwijs. We werken volgens de structuur van stichting leerkracht.

* Voeg toe wat je extra doet, haal weg wat op jullie school niet van toepassing is.

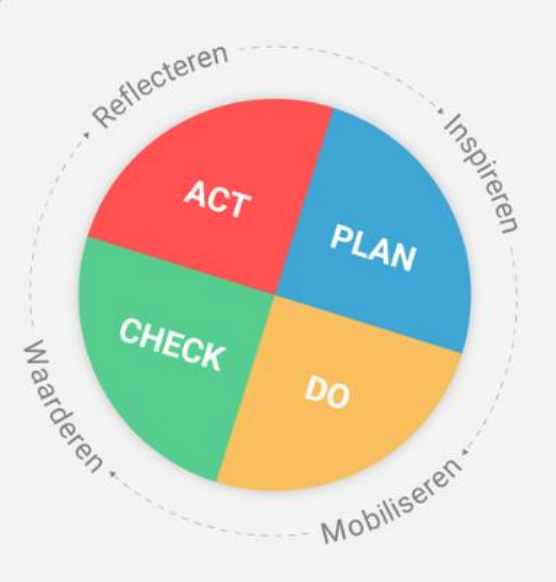
5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

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 gemeente en particuliere partners 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. Samen met de schoolcommissie bespreken wij hier relevante onderwerpen die kinderen, ouders en school aangaan.

Als school staan we midden in het dorp Kwadendamme en de maatschappij en willen wij ook daar onze bijdrage aan leveren. Dat doen wij o.a. door: activiteiten als pannenkoekendag, Koningsdag en kerkvieringen te organiseren.

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.