

SCHOOLPLAN

2019 – 2023

 St. Jozefschool Zieuwent ruimte om te groeien	St. Jozefschool Dorpsstraat 66 7136 LN Zieuwent 0544 351577 05HW	 paraat scholen
--	--	---

Inhoudsopgave

Inhoud

Inhoudsopgave	2
Vaststellingsdocument	3
1. De school en haar omgeving	4
Wie zijn wij? Korte biografie van de school.	4
2. Uitgangspunten Paraat scholen	5
2.1 Strategisch beleid	5
2.1.1 Doelstelling (missie)	5
2.1.2 Doelstelling (visie)	5
2.2 Kwaliteitszorg	6
2.2.1 Kwaliteitseisen	8
2.3 Personeelsbeleid	8
2.3.1 De missie/visie met betrekking tot personeel luidt ‘Attent op talent’.	8
2.3.2 Gesprekscyclus	9
2.3.3 Professionalisering en begeleiding	10
2.3.4 Beleid wat betreft evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	10
3 Ons schoolconcept	11
Missie, visie en kernwaarden van de school	11
Hoofdpijnen van beleid	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd. 11
4 Wettelijke opdrachten	12
4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking	12
4.2 Onderwijstijd	12
4.3 De inhoud van ons onderwijs	13
4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?	14
4.5 De leerlingenzorg	17
5 Analyse van het functioneren van de school	18
Inhoud – houding – verhouding, actie op alle lagen	18
Ijkpunten voor de teamdialoog en de schoolanalyse	18
5.1 Interne analyse	18
5.2 Terugblik schoolplan 2015-2019	18
5.3 Zelfevaluatie en conclusies	18
5.3.1 Succes!Spiegel	18
5.3.2 Trendanalyses opbrengsten	19
5.3.3 Evaluaties klassenbezoeken	19
5.3.4 Verbeteracties voortkomend uit de kwaliteitszorg	19
5.3.5 Inspectierapport	19
5.3.6 Auditrapportage	19
5.4 Wat vraagt dit van de directie en medewerkers	21
5.4.1 Onderwijskundig leiderschap	211
5.4.2 Medewerkers	221
6 Ambities en meerjarenbeleid op hoofdpijnen	233
Schoolambities op hoofdpijnen, Prioritering	233
Meerjarenplan 2019-2022	233

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur Paraat scholen:

Directeur school:

Voorzitter medezeggenschapsraad

1. De school en haar omgeving

Wie zijn wij? Korte biografie van de school.

De Sint Jozefschool is een school die al generaties lang Zieuwentenaren binnen de poorten heeft gehad. In het boek “de historie van Zieuwent”, van de heren Bockelder staat vermeld dat al in 1807 een eerste vorm van onderwijs werd gegeven in Zieuwent. In 1921 is deze school gebouwd.

De St. Jozefschool is een katholieke school en werd in de beginjaren bestuurd door het kerkbestuur. Later is er een eigen schoolbestuur gekomen. Enige jaren geleden is dit bestuur gefuseerd met de besturen in de gemeente Lichtenvoorde en Mariënveld (LiMa). Op dit moment is er een nauwe samenwerking met Reflexis onder de naam “Paraat scholen”.

Kenmerken leerlingen

De St. Jozefschool is een dorpsschool met op dit moment 135 leerlingen. Alle leerlingen zijn autochtoon. Slechts enkele kinderen hebben een gewicht van 0,3. De invloed van het dialect is op school merkbaar. (Beperkte woordenschat) De kinderen hebben veel ruimte om te spelen. Gedragsproblemen komen met mate voor.

In ons dorp wonen veel ouders met een middelbare opleiding. We merken dat steeds meer dat beide ouders (gedeeltelijk) werken en zullen hier rekening mee moeten houden. Vanaf schooljaar 2015-2016 wordt gewerkt volgens een 5-gelijkedagen model.

Het team bestaat op dit moment uit 13 personen; 10 vrouwen en 3 mannelijke teamleden.

Kenmerken leraren en directie

Het team van de St. Jozefschool heeft d.m.v. interne cursussen en door het volgen van nascholingscursussen bij regionale of landelijke instellingen een goed deskundigheidsniveau. Via de functioneringsgesprekken en de op te stellen POP's (persoonlijke ontwikkelingsplannen) moet getracht worden om als organisatie optimaal gebruik te maken van de deskundigheden en vaardigheden van onze teamleden. In het IPB is een en ander nader uitgewerkt.

Op dit moment zijn de volgende deskundigheden aanwezig:

- Opleiding Interne Begeleiding
- Opleiding RT
- Opleiding “Leidinggeven aan Leren”
- Cursus “Meesterlijk coachen”
- Opleiding Leescoach
- Opleiding SEN
- Opleiding “het jonge kind”
- Opleiding middenkader
- Opleiding “Leidinggeven aan gepersonaliseerd onderwijs”

De school is de enige in het dorp en gehuisvest in een gebouw uit 1921. Het is een goed onderhouden schoolgebouw met een warm en gezellig interieur. Op dit moment huisvesten we in 7 lokalen een groep. Verder is er een speelzaal, een centrale ruimte, een handvaardigheidlokaal en enkele kantoren. Allemaal ruimtes die, met de huidige onderwijsvisie, intensief gebruikt worden.

2. Uitgangspunten Paraat scholen

2.1 Strategisch beleid

2.1.1 Doelstelling (missie)

- **Bestaansgrond:** Paraat scholen richt zich op het verzorgen van krachtig, hoogwaardig en onderscheidend onderwijs in de gemeenten Montferland, Oude IJsselstreek, Aalten en Oost Gelre, aan 4 t/m 12-jarigen, dat is afgestemd op (specifieke) kind-kenmerken en daaraan gerelateerde onderwijsbehoeften.
- **Ambitie en richting:** Paraat scholen is breed toegankelijk voor alle leerlingen in de basisschoolleeftijd, ongeacht sociaal-culturele en/of levensbeschouwelijke achtergrond. De organisatie geeft daarbij vorm en inhoud aan passend onderwijs o.a. door het bieden van een organisatie-breed ondersteuningspalet voor alle leerlingen die aangemeld worden op een van de scholen binnen Paraat scholen.
- **Onderscheidende profilering:** Paraat scholen gaat commitment aan met de ouders/verzorgers die hun kind aanmelden op een van de scholen. De organisatie is continu in ontwikkeling en is proactief ten aanzien van maatschappelijke ontwikkelingen. Paraat scholen heeft innovatie op alle beleidsterreinen als speerpunt.
- **Afbakening naar taak en omvang:** Paraat scholen ziet het als taak en uitdaging het beste onderwijs voor ieder kind te bieden en benut daarbij de knowhow van alle medewerkers, collectief en collegiaal, binnen de organisatie.
- **Waarden en normen als grondslag:** De uitvoering van de taken gebeurt met respect voor alle vormen van levensbeschouwelijke identiteit, het zijn echter de scholen (directies, teams, medezeggenschapsraden) die de identiteit in samenspraak bepalen en vormgeven.
- **Strategische positie t.o.v. de markt:** Paraat scholen staat voor het beste onderwijs en daagt daarmee haar omgeving (collega-scholen van andere onderwijsorganisaties) uit om dit vooral ook te bieden aan alle aan hen toevertrouwde leerlingen. Waar nodig gaat Paraat scholen ketenverbindingen aan om passende arrangementen te bieden.
- **Strategische positie t.o.v. de overheid:** Paraat scholen streeft ernaar de ter beschikking gestelde middelen door de overheid zo efficiënt en effectief mogelijk in te zetten ten behoeve van het primaire proces en organiseert haar onderwijs zo dicht mogelijk bij de kinderen.
- **Strategische positie t.o.v. de burger:** Paraat scholen streeft ernaar zo thuisnabij mogelijk onderwijs te bieden, rekening houdend met de diversiteit aan denominaties, daarbij staat de kwaliteit, gemeten op de domeinen: onderwijs en identiteit, personeel, innovatie en financiën en beheer, centraal.

2.1.2 Doelstelling (visie)

- **Onderwijs, kwaliteit en innovatie, ‘dynamische blik op de toekomst’:** Paraat scholen gaat uit van de verschillen in talenten en achtergronden van kinderen. Alle activiteiten

zijn erop gericht om talentontwikkeling te bevorderen. Dit doen we door betekenisvol, onderscheidend, uitdagend en passend onderwijs te realiseren. Naast het aanbod van de basisvaardigheden hebben wij ook een aanbod voor kunst en cultuur, wetenschap en techniek, creativiteit, muziek en sport. Ons onderwijs zorgt ervoor dat leerlingen van nu worden voorbereid op een leven lang leren. Leerlingen zijn deel van hun sociale omgeving en leren daarin zorgdragen voor zichzelf en voor anderen. Tenslotte draagt goed onderwijs bij aan de persoonsvorming van leerling. Paraat scholen biedt ruimte voor onderzoek, vakmanschap en talent om het onderwijs te ontwikkelen. Hierbij worden de nieuwste inzichten bestudeerd, wordt (eigen) onderzoek gedaan en worden ontwikkelingen geïmplementeerd, geborgd en geëvalueerd.

- Identiteit, “divers en breed toegankelijk”. Bij Paraat scholen is ieder kind, ouder/verzorger en leerkracht welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. We realiseren een klimaat waarin kinderen elkaar leren kennen, begrijpen en waarderen op basis van respect en vertrouwen. We leren kinderen wat het betekent om te leven in een democratische samenleving, waarin ze recht hebben op een eigen identiteit en waarin ze ook andere datzelfde recht moeten gunnen. Op alle scholen besteden we aandacht aan burgerschap in relatie tot de samenleving. Alle scholen maken zichtbaar deel uit van hun omgeving en de wereld.
- Communicatie: “In verbinding staan”. Een goede communicatie vraagt samenwerking, luisteren naar elkaar, empathisch vermogen en met een open mind de ander tegemoet treden. Als je onderdeel van Paraat scholen bent of wordt; kind, ouder, medewerker of bestuur verwachten we van elkaar dat je samenwerkt om de communicatie goed te laten verlopen. Het gaat dus om interne en externe communicatie. We gaan ervan uit dat de grondhouding positief is. Respect is voor ons een concreet uitgangspunt voor onze communicatie. We zoeken meer de dialoog en minder de discussie. Zo tonen wij waardering voor de ander en houden wij rekening met elkaar. We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen.
- Personeel, ‘attent op talent’: Paraat scholen handelt en acteert om het beste uit haar personeel te halen. Het personeel is zich bewust van de continu veranderende dynamiek van het onderwijs en de kwalitatieve eisen die daaraan worden gesteld. Derhalve professionaliseren zij zich individueel, als team en als organisatie in samenhang tot de centrale doelstellingen van de organisatie. Hierbij wordt intensief samengewerkt en staat leren van experts en leren van en met elkaar centraal, uitgaande van eigen kennis, kunde, kwetsbaarheid en handelingsverlegenheid.
- Financiën en beheer, ‘effectief en efficiënt’: Paraat scholen zet haar middelen effectief en efficiënt in. Op voorwaarde dat kwaliteit verbetert of minimaal gelijkwaardig blijft, worden waar mogelijk schaalvoordelen gehaald. Het bestuurskantoor is zodanig ingericht dat het optimale dienstverlening biedt.

2.2 Kwaliteitszorg

Elke leerling en elke medewerker (ieder mens) wil zich ontwikkelen. In een professionele organisatie is het belangrijk om iedereen inzicht te geven in hoe die ontwikkeling verloopt en

welke mogelijkheden er zijn om een volgende stap in persoonlijke en professionele ontwikkeling te kunnen zetten.

Het is de ambitie van Paraat scholen om opbrengstgerichtheid te versterken en de opbrengsten van het onderwijs (daarbij bedoelen we ook procesopbrengsten) structureel te verbeteren. Kwaliteit gaat over de mate waarop scholen er in slagen hun ambities waar te maken en gestelde doelen te bereiken. Kwaliteitszorg gaat om de zorg voor die kwaliteit. Hoe lukt het hoge opbrengsten te halen en gestelde doelen te bereiken?

Basis is het primaire proces: het onderwijs. Daarmee begint kwaliteitszorg intern en wordt inhoud en opbrengst van activiteiten, vanuit kwaliteitsdenken, ook extern getoetst. Kwaliteitszorg kan alleen gerealiseerd worden als op de school een passende cultuur, met veranderkundig vermogen, is ontwikkeld. Een cultuur die gekenmerkt wordt door voortdurende aandacht voor kwaliteitsverbetering, reflectie, analyse en ontwikkeling.

Verantwoordelijkheid ligt vanuit de kernwaarde “eigenaarschap” primair bij iedereen op school. De specifieke rol van directeurs in het proces van veranderkundig handelen vanuit kwaliteitszorg is groot. In de uitvoering heeft de leerkracht een cruciale rol.

Kwaliteit wordt zichtbaar gemaakt door de opbrengsten te monitoren en vervolgens daarover dialoog te voeren vanuit de kwaliteitsvragen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we de goede dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die wetenschap?

Om dit waar te maken zijn organisatorisch betekenisvolle contexten gecreëerd, waarin zowel inhoudelijke als professionele ontwikkeling plaatsvindt. En contexten waarin consultaties invulling geven aan de kwaliteitsvragen, met de bedoeling te inspireren, inzicht te geven in mogelijkheden en daar waar mogelijk te faciliteren in betekenisvol, veranderkundig handelen van de directeur in zijn school.

De gesprekken vinden plaats aan de hand van het schema van de PO Raad.



Binnen Paraat scholen geven we dit vorm door het volgende in te zetten:

- Cyclus van kwaliteitszorg: zelfevaluatie – audits
- Succes metingen ouder- en leerling elke 2 jaar
- Ondersteuningsprofielen op orde
- Expertisenetwerk (kenniskringen) ingericht
- 2x per jaar overleg gezamenlijk met Intern Begeleiders en directie
- Minimaal 2x per jaar een gesprek met de bestuurder aan de hand van het kader van de PO Raad en een bestuursdashboard, met daarop de inspectie indicatoren.

Bij de zorg voor kwaliteit zijn leerlingen, ouders/verzorgers, medewerkers, directie en bestuur betrokken. In hoofdstuk 4.1 wordt beschreven hoe de school verantwoording aflegt over de kwaliteit van de school.

2.2.1 Kwaliteitseisen

Bij Paraat scholen werken we op een opbrengstgericht en data gestuurde wijze zodat ieder kind het beste uit zichzelf kan halen. Dit wil zeggen dat alle medewerkers doelgericht werken en denken. We hanteren hoge verwachtingen, werken planmatig en formuleren uitdagende en realistische (streef)doelen. We willen benadrukken dat dit ook procesdoelen kunnen zijn. Medewerkers gebruiken behaalde resultaten (harde en zachte data) om te analyseren in hoeverre doelen behaald zijn.

Op alle Paraat scholen halen we bovengemiddelde leerresultaten. De scholen behalen minimaal een landelijk gemiddelde vaardigheid score op de tussentoetsen van het (leerling)volgsysteem.

- Eindopbrengsten $\geq$ landelijk gemiddelde
- Tussenopbrengsten $\geq$ landelijk gemiddelde
- Uitstroombdoelen naar VO worden op schoolniveau vastgesteld

Elke school formuleert op basis van kenmerken van de populatie normen voor opbrengsten in de school. Zij geven daarbij aan hoe ze de opbrengsten zichtbaar maken.

We werken naar het nieuwe kader onderwijsscore (2019-2020) toe. Dit doen we gezamenlijk met de directeuren en de IB'ers naar toe werken. Aan de hand van scholing en Paraat brede uitspraken kunnen scholen in april 2020 ambities opstellen voor 2020 – 2022, met referentieniveaus en streefniveaus, gekoppeld aan de leerling populatie.

2.3 Personeelsbeleid

2.3.1 De missie/visie met betrekking tot personeel luidt ‘Attent op talent’.

Paraat Scholen handelt en acteert om het beste uit haar personeel te halen. Het personeel is zich bewust van de continu veranderende dynamiek van het onderwijs en de kwalitatieve eisen die daaraan worden gesteld. Derhalve professionaliseren zij zich individueel, als team en als organisatie in samenhang tot de centrale doelstellingen van Paraat Scholen. Hierbij wordt

intensief samengewerkt en staat leren van experts en leren van en met elkaar centraal, uitgaande van eigen kennis, kunde, kwetsbaarheid en handelingsverlegenheid

Paraat scholen wil:

- Kwalitatief goed onderwijs bieden, waarbij het van belang is om kwalitatief goede en gemotiveerde medewerkers te binden en boeien binnen de organisatie. De belangrijkste pijlers zijn hierbij:
 - o Welbevinden van medewerkers
 - o Ontwikkeling van medewerkers (individueel, als team en als organisatie)
- Helderheid bieden over verwachtingen en transparantie door eenduidig Paraat personeelsbeleid.
 - o Duidelijkheid over verwachtingen nu en in de toekomst
 - o Een professionele cultuur

2.3.2 Gesprekkencyclus

Met ingang van het schooljaar 2019-2020 wordt de gesprekkencyclus aangepast. De persoonlijke doelstellingen van de medewerker worden in relatie gebracht met de organisatiedoelen.

De gesprekkencyclus biedt de gelegenheid om het functioneren van de medewerker vast te stellen en om te bepalen wat iemand nodig heeft om nu en in de toekomst optimaal te kunnen functioneren. Ook brengt de cyclus een reflectief proces op gang dat zorgt voor bewustzijn, behoud en verbetering.

Op schoolniveau is sprake van een tweejaarlijkse cyclus, bestaande uit de volgende gesprekken:

- Startgesprek –maken van gerichte afspraken over de ontwikkeling van een medewerker op lange en korte termijn in relatie tot de schoolontwikkeling (schoolplan);
- Voortgangsgesprek –bevorderen van het professioneel functioneren, arbeidsomstandigheden, ontwikkelbehoeften en evalueren tussen medewerker en werkgever. Tijdens de gesprekkencyclus vinden tenminste twee voortgangsgesprekken plaats;
- Beoordelingsgesprek –eenzijdig beoordelen over het functioneren van de medewerker door de leidinggevende en het treffen van eventuele maatregelen met rechtspositionele gevolgen.

Bij de directeuren bestaat de gesprekkencyclus uit een jaarcyclus, waarbij een dashboard wordt gehanteerd. Het dashboard omvat aspecten met betrekking tot:

- De schoolontwikkeling: kwaliteit van onderwijs, goed werkgeverschap, financiële haalbaarheid, innovatie en onderscheidend vermogen;
- De persoonlijke ontwikkeling: competenties (schoolleidersregister).

Op het bestuurskantoor wordt gewerkt met werkafspraken/-doelstellingen. De voortgangsgesprekken zijn gericht op de ontwikkeling van de medewerker, het functioneren, de ontwikkelbehoeften en het evalueren van de werkafspraken/-doelstellingen.

De Raad van Toezicht heeft een beleidskader ‘Jaarcyclus en verantwoording’ vastgesteld waarin een Toetsingskader is opgenomen. De leden van het College van Bestuur dienen zich conform het beleidskader te verantwoorden. Op basis van de verantwoordingsrapportages

wordt het functioneren van de bestuurders beoordeeld. Daarnaast vindt een jaargesprek tussen een afvaardiging van de RvT en de individuele bestuurders plaats.

2.3.3 Professionalisering en begeleiding

In de CAO PO (art. 9.12) is bepaald dat schoolleiders vanaf 1 januari 2018 geregistreerd moeten zijn in het schoolleidersregister. Het ontbreken van (her)registratie is een ontslaggrond.

Van al onze medewerkers wordt verwacht dat zij blijvend hun vakbekwaamheid op peil houden en waar nodig of wenselijk te verbreden of te verdiepen. Een stimulans gaat uit van de Lerarenbeurs, de promotiebeurs en het vaste bedrag voor deskundigheidsbevordering dat schoolleiders conform de CAO PO mogen inzetten.

Vanuit het personeelsbeleid (school-en bovenschools niveau) wordt ingezet op de ontwikkeling van een brede inzetbaarheid van het personeel, flexibiliteit, mobiliteit en loopbaanbeleid. Paraat Scholen faciliteert professionalisering en begeleiding middels het inrichten van netwerken (kenniskringen), contacten onderhouden met opleidingsinstellingen, het (doen) organiseren van cursusdagen en studiedagen. Aankomende leraren en startende leraren worden in de eerste fase van hun loopbaan (stagiaire, LIO-er, start bekwame leraar) begeleid door een interne opleidingscoördinator.

Voorafgaand aan het schooljaar laten de scholen weten hoe zij hun professionaliseringsbudget in gaan zetten

2.3.4 Beleid wat betreft evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Dit staat beschreven in het beleidsplan van Paraat scholen.

3 Ons schoolconcept

Missie, visie en kernwaarden van de school

Ieder kind is uniek en ontwikkelt zich op zijn eigen manier en in zijn eigen tempo. Hij of zij wil daarin gekend en erkend worden, zodat hij of zij het gevoel heeft dat hij meetelt en de dingen goed doet. Ieder kind wil graag onderdeel zijn van een groep en wil zich daarin veilig voelen. Hij of zij wil een goede en hechte relatie opbouwen met andere kinderen en met de juf of meester. Ieder kind wil zelf ontdekken en zelf dingen uitzoeken en daarnaast op een duidelijke manier hulp krijgen, wanneer hij of zij daarom vraagt. Hij of zij wil begrijpen en begrepen worden.

Visie/missie van de St. Jozefschool

RUIMTE OM TE GROEIEN

Als team hebben we een mensbeeld vastgesteld, waar we ons allemaal in kunnen vinden. Aan de hand van dit mensbeeld zijn we gekomen tot een visie/missie.

De visie/missie is ons ideaalbeeld, zoals volgens ons het onderwijs gestalte moet krijgen. Dit heeft consequenties voor de wijze waarop we willen gaan werken met de kinderen en elkaar.

Dat dit niet in één jaar allemaal gerealiseerd kan worden, mag duidelijk zijn. Deze visie/missie is onze leidraad voor de komende jaren.

Ook wij, als team, hebben hiervoor

RUIMTE NODIG OM TE GROEIEN

Ons mensbeeld:

- Ieder mens is uniek en mag er zijn.
- Vanuit dit uniek zijn, komen mensen samen en geven elkaar de ruimte om talenten te ontplooien.

Visie/missie

Wie en wat willen we zijn en hoe willen we dat gaan doen?

Als jij vraagt waar ik werk, dan zeg ik:

“Ik werk daar, waar van mij verwacht wordt dat ik duidelijk en enthousiast ben.

Ik wil origineel zijn, mogelijkheden zien en dus positief zijn.

Ik wil openstaan voor signalen.

Ik ben gericht op wat een kind kan en net nog niet kan.

En het mooiste is ik doe dit samen met collega's”.

We gaan samen beleven en doen.

We maken gebruik van nieuwe werkvormen.

We durven oude patronen los te laten, zodat er ruimte komt voor iets nieuws.

Als collega's helpen en stimuleren we elkaar en durven we te praten over mogelijkheden en onmogelijkheden.

Tegelijk willen we goede, zichtbare resultaten niet uit het oog verliezen.

Deze houding brengen we over op onze kinderen.

Nadat we prioriteiten hebben gesteld, maken we taakgroepen.

Daarna wisselen we ervaringen uit, evalueren en borgen we.

We willen gebruik maken van elkaars kwaliteiten.

Hier willen we de tijd voor nemen om dit samen te bereiken.

De verschillen zijn op alle gebieden te zien. Op sociaal-emotioneel gebied, op motorisch gebied en op het gebied van werkhouding. Daarom kan niet ieder kind op dezelfde wijze benaderd worden. Belangrijk is het om, als school, een veilige, uitnodigende plek te zijn voor alle kinderen.

4 Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen onderwijskwaliteit, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking

Om te weten hoe het gesteld is met de kwaliteit van ons onderwijs, moeten wij gegevens hebben over onze school. Op basis van de gegevens kunnen wij een analyse maken van die onderdelen die goed gaan of extra aandacht behoeven en actiepunten voor de komende jaren bepalen.

Om gegevens te krijgen maken we gebruik van diverse instrumenten:

- Analyses via Cito LOVS en Parnassys op individueel, groeps- en schoolniveau.
- Interne audits
- Observaties in de klassen van de leerkrachten zelf, de IB'er en de directeur
- Het regelmatig bijeenkomen om de aldus ingewonnen gegevens samen te bekijken op individueel, groeps- en schoolniveau en samen interventies te ontwerpen, uit te voeren en te evalueren, waarna de cyclus opnieuw begint.

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. De ouders ontvangen om de week een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website of de ouderapp. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte te stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we minimaal twee keer per jaar een gesprek met de bestuurders (dashboard).

In het kader van 'verantwoording afleggen' maken we sinds 2014 gebruik van het Schoolvensters Scholen op de kaart (een product van Vensters voor verantwoording). De directeur heeft de taak om de informatie daar waar nodig te voorzien van school specifiek commentaar.

4.2 Onderwijstijd

De leerlingen gaan elk schooljaar minimaal 940 uren naar school. Aan het eind van hun schoolcarrière voldoen we aan de wet: $8 \times 940 \text{ uren} = 7520 \text{ uren}$

4.3 De inhoud van ons onderwijs

	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Bewegen in het basisonderwijs	
Nederlandse taal	Staal Gynzy	
Rekenen en wiskunde	Wereld in Getallen Gynzy	
Engelse taal	Groove.me	
Aardrijkskunde/ geschiedenis, biologie/natuurkunde	De school hanteert een thematische geïntegreerde methode voor wereldoriëntatie: Topondernemers	Komend jaar gaan we op zoek naar een nieuwe methode voor de wereld oriënterende vakken
Geestelijke stromingen	Blink	Vanaf schooljaar 2019-2020
Expressie-activiteiten		We werken groepsdoorberekend met diverse workshops
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Klaar, over!	
Bevordering van gezond gedrag	Geen vaste methode	
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	Geen vaste methode	
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Topondernemers/ Blink	

4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

Een overzicht van toetsen/observaties die in dit kader door de school worden ingezet:

Jaarcyclus: 1-Zorgroute HGW

periode	onderwerp	inhoud
augustus	Groepsoverzicht en groepsplan lezen, spelling, rekenen, begrijpend lezen	in Parnassys staat: 1. Groepsplannen 2. Stimulerende en belemmerende factoren Onderwijsbehoeften (BSO- factoren)
Eerste 30 dagen schooljaar	Extra aandacht voor de groepsvorming	Sociaal emotionele vorming: ideeën hiervoor zie: Positieve groepsvorming Te vinden op: L-schijf/Zorg/sociaal emotioneel
september	Leessterke leerlingen toetsen AVI M3 en letterkennis Entree toets?? Automatiseringstoets rekenen	Groep 3 Groep 8 DAT (gr 3-5) TTR (gr 6-8)
oktober	Klassenbezoek door ib-er	Aandachtspunten kunnen vooraf door lkr aangegeven worden aan ib-er. Kijkwijzer kan hierbij worden gebruikt L:\ZORG\HGW\2017- 2018\Bijlage 5 Kijkwijzer klassenconsultaties (intern begeleider).doc
oktober	Sociogram	Gr 2 t/m8
oktober	Observatielijst ZIEN! invullen alle 7 dimensies	Gr.3 t/m 8
november	Toetsen:	CPSgr. Groep 2: - letterkennis 1,analyse 1, synthese 1 woordenschat2

november	Toetsen:	- tussenmeting DMT en AVI:groep 4 t/m 8 - Leestoetsen: - herfstsignalering groep 3 - Rekenen: gr 8 - Spelling: gr.8 - WW spelling: gr.8 - Woordenschat: gr.8 - Begrijpend lezen: gr.8
november	1 ^e Groepsbespreking Bespreking groepsoverzicht en groepsplan (+ IHP)	- tussenevaluatie van de voorgaande periode - extra en cruciale doelen van de komende periode; waar zet ik extra op in? - het groepsplan bijwerken (bij uitvoering) - Notitie groepsbespreking 1 week van te voren in Parnassys - aanmelden ll'n voor leerlingbespreking*
Eind november	Groepsbesprekingen in SMT evalueren.	
januari	Cito midden toetsen (tussenopbrengsten)	Zie ook toetskalender: Cito Leestoetsen: AVI/DMT gr 3 (na kern 6) t/m 8 Rekenen: gr 2 t/m 7 Spelling: gr.3-7 Woordenschat: gr.3-7 Begrijpend lezen: gr. 5-7
	Pravoo	Groep 1:peilpunt 2 Groep 2:peilpunt 4
januari	- Sociogram afnemen - ZIEN! 2^e afname bij alleen leerling/groep waar een plan voor is opgesteld	- Groep 2-8 - Groep 3-8
	Automatiseringstoets rekenen	DAT (gr 3-5) TTR (gr 6-8)
	Groepsoverzicht en groepsplan	Evalueren groepsplan:27-08-18 t/m 31-01-19
	Lezen spelling rekenen begr.lz	Nieuw opstellen:

		1. Periode 1-02-19 t/m 19-07-19 2. Invoeren LVS-gegevens 3. Stimulerende en belemmerende factoren 4. Onderwijsbehoeften Evt. clustering aanpassen
maart	Krokusvakantie 2 ^e Groepsbespreking Bespreking groepsoverzicht en groepsplan (+ IHP) Klassenbezoek door ib-er	- evaluatie van de voorgaande periode - extra en cruciale doelen van de komende periode - het groepsplan/overzicht - Notitie groepsbespreking 1 week van tevoren in Parnassys - Evt. aanmelden leerlingbespreking Aandachtspunten kunnen vooraf door lkr aangegeven worden aan ib-er. Kijkwijzer kan hierbij worden gebruikt L:\ZORG\HGW\2016-2017\Bijlage 5 Kijkwijzer klassenbezoeken.doc
maart	Leestoetsen tussenmeting Groepsbesprekingen in SMT evalueren	AVI/DMT gr.4-8 Lentesignalering gr.3
april	Centrale eindtoets 16-17-18	Groep 8
mei	CPS toetsen: Beginnende geletterdheid	CPS:E2: Letterkennis 2, analyse 2, synthese 1, woordenschat 2, benoemsnelheid cijfers en letters 1
mei-juni	Leerlingbespreking	CPS:E1: rijmtoets 1 en woordenschat 1 Eventuele bespreekgevallen inplannen i.v.m. evt. kleuterverlenging

mei-juni	Cito eindtoetsen	Zie ook toetskalender; Rekenen/ gr 1 t/m 7 Spelling 3-7 Werkwoordspelling groep 7 Woordenschat gr 3-7 Begrijpend lezen gr 4:E4/E5/E6/E7
juni	Cito eindtoetsen	Pravoo: gr 1 Peilpunt 3 gr 2: Peilpunt 5 - Leestoetsen:AVI/DMT gr 3 (na kern 11) t/m 7
juni	Groepsoverzicht groepsplan	en Bijstellen 1. Invoeren LVS gegevens 2. Stimulerende en belemmerende factoren 3. Onderwijsbehoeften 4. Evt. clustering aanpassen in groepsplan
	Clusteren van leerlingen	
eind juni	Groepsbespreking 3 Opstellen groepsplan: 2-9-19 t/m 31-01-2020+IHP Evaluatie zorgverbreding 2018-2019	- Notitie groepsbespreking 1 week van tevoren in Parnassys - Evt. lln aanmelden voor leerlingbespreking - Evalueren groepsplan jan-juli 2018
juli	Groepsoverdracht volgende	naar groep

Rapporten:

-	1^erapport	februari
-	2^erapport	juli

4.5 De leerlingenzorg

Zie zorg/ondersteuningsplan

5 Analyse van het functioneren van de school

IJkpunten voor de teamdialoog en de schoolanalyse kunnen zijn: leerkrachtvaardigheden, leiderschap, samenwerkingscultuur, focus op resultaten, besluitvorming, actuele schooleigen aandachtspunten.

De analyse van de kwaliteit van onze school komt voort uit de gegevens van de Succes!Spiegel, de gesprekkencyclus, evt. inspectierapporten, evt. auditrapporten, dashboard gesprekken met de bestuurders en het kijken naar de school, met name naar de ontwikkeling van “leren zichtbaar maken”.

5.1 Interne analyse

Een analyse van de interne sterke punten en zwakke punten van de school en kansen en bedreigingen van buitenaf (omgeving en overheid) zijn bepalend voor de vaststelling van het meerjarenbeleid en het meerjarenplan 2019-2023.

5.2 Terugblik schoolplan 2015-2019

Beleidsconsequenties vanuit niet/onvoldoende afgerond schoolplanperiode 2015-2019

- Oriëntatie op referentieniveaus begrijpend lezen en woordenschat
- Oriëntatie op referentieniveaus rekenen en technisch lezen
- Oriëntatie op een nauwe samenwerking en eventueel fusie tussen de dorpsscholen

5.3 Zelfevaluatie en conclusies

Hieronder noemen we de beleidsconsequenties naar aanleiding van door onszelf uitgevoerde of geïnitieerde evaluaties:

- Succes!Spiegel
- Trendanalyse opbrengsten
- Evaluatie klassenbezoeken
- Verbeteracties voortkomend uit de kwaliteitszorg
- Inspectierapport
- Auditrapportage

5.3.1. Succes!Spiegel

- Basiskwaliteit en toets opbrengsten
- Imago
- Onderwijscultuur
- Professionele cultuur
- Samenwerking met ouders
- Veiligheid

5.3.2 Trendanalyses opbrengsten

Uit de trendanalyses van de afgelopen jaar bleek dat er, wat betreft de tussenopbrengsten, met name bij rekenen een dalende trend waar te nemen is.

5.3.3 Evaluaties klassenbezoeken

N.a.v. de evaluatie van de klassenbezoeken leggen we teambreed de focus op eenduidige wijze van instructie geven en, middels collegiale klassenbezoeken, het leren van elkaar.

5.3.4 Verbeteracties voortkomend uit de kwaliteitszorg

Speerpunt

Leren Zichtbaar Maken

Doel

Gepersonaliseerd Leren

Eigenaarschap van kinderen vergroten, zodat kinderen meer zicht krijgen op hun volgende stap in hun ontwikkeling

Aanleiding

- Betrokkenheid en motivatie van leerlingen die niet groot is
- ERDW-traject Rekenen...het vooraf toetsen levert veel informatie voor de lkr. Waar moet de groep/leerling nog aan werken en wat beheerst hij/zij al
- We willen meer kijken naar ons lesgeven door de ogen van het kind
- Collega's die naar workshops over LZM zijn geweest van Bazalt

Ambities/Plan

- We willen een zichtbaar lerende school worden waarbij er veel eigenaarschap is voor kinderen
- We willen het rapport vervangen door portfolio's
- We willen kindgesprekken, oudergesprekken met kind erbij
- We willen meer ruimte voor kijken bij elkaar in de groep...collegiale consultatie
- Positieve feedback geven

Acties/Do

- Matrix invullen per groep. Wat is de stand van zaken tav LZM op dit moment in de groep.
- Een nieuwe impactcyclus starten of een vervolg op je eerste onderzoeksvraag.
- In je instructie positieve feedback geven

Gewenste Resultaat/Check

- De matrix is per groep ingevuld en wordt de stand van zaken op dit moment...nulmeting

5.3.5 Auditrapportage

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN audit Paraat scholen, 10 april 2018

In dit hoofdstuk geeft de commissie antwoord op de vraag 'Wat is er nodig, zodat de school haar kwaliteit van het onderwijs (verder) kan verbeteren?' Het geeft een overzicht van de aanbevelingen. De commissie koppelt de aanbevelingen aan de conclusies die op basis van de bevindingen uit de vorige hoofdstukken zijn te geven.

Conclusie 1: Er is in de school een positief pedagogisch leer- en werkklimaat. De betrokkenheid en taakgerichtheid van kinderen is wisselend en kan verder aan kracht winnen.

Leerlingen accepteren elkaar en leraren en leerlingen gaan met respect met elkaar om. PBS is ingevoerd ter ondersteuning van de sociaal emotionele ontwikkeling, maar wordt in de praktijk minimaal nog gebruikt.

Aanbevelingen:

- ☐ Neem een afgewogen besluit over de invoering van PBS. Doe het of goed en integraal of doe het niet. Kies dus een schooleigen weg of ga op zoek naar een alternatief.
- ☐ Zorg erbij welke keuze dan ook wel voor dat iedereen in de school meedoet. Organiseer dit in de uitwerking.

Conclusie 2: Het aanbod is actueel en eigentijds. Met het programma Gynzy is een goede start gemaakt en voor het vakgebied rekenen is een effectieve aanpak ontwikkeld

De tijd is goed ingezet en er is weinig weglek van tijd. Er is meer focus op de leerlijnen dan voorheen ook al zijn de methodes leidend. Er is een mooie ontwikkeling zichtbaar met de focus op persoonlijke doelen bij rekenen, het vooraf toetsen en gerichte rekeninstructies tijdens zelfstandig werken. Deze aanpak vraagt verbreding.

Aanbevelingen:

- ☐ Ga met elkaar in gesprek om Gynzy verder te implementeren op school. Neem daarbij de volgende aandachtspunten mee:
 - o Samenwerken tijdens Gynzy, waarom, hoe, wie en wanneer?
 - o Hoe organiseren wij de afstemming (instructie en verwerking) op Gynzy?
 - o Hoe zetten wij onze middelen in (bv kladpapier/schrift)
 - o Wanneer wordt Gynzy wel en niet ingezet?
- ☐ Zet motivatie verhogende activiteiten in, zoals handelend rekenen en coöperatieve werkvormen.
- ☐ Evalueer de 'nieuwe' aanpak van rekenen en ga na of deze aanpak ook inzetbaar is bij andere vakgebieden

Conclusie 3: Het directe instructiemodel is zichtbaar in de lessen. De instructies kunnen nog korter en effectiever (zeker voor een aantal leerlingen).

Er is een mooie basis gelegd met het ADI-model en er wordt op verschillende manieren gedifferentieerd. Er is winst te behalen als het gaat om de kwaliteit van de instructies. Instructies zijn niet altijd voor alle leerlingen nodig omdat deze het al wel snappen of omdat leerlingen aangeven dat ze de instructies lang en saai vinden. Dit kan leiden tot een minder actieve houding van leerlingen en dus minder betrokkenheid.

Aanbevelingen:

- ☐ Focus als team op de kwaliteit van de instructie. Neem daarbij de volgende punten mee:
 - o Maak onderscheid tussen instructie (nieuwe uitleg) en werkuitleg (wat gaan we doen, bv doorlopen opgaven van het boek).
 - o Bewaak de lengte van de groepsinstructies: 10 tot 15 minuten is vaak genoeg.

- o Maak vooraf de keuze of alle leerlingen mee moeten doen met instructies. Of zet de groep snel aan het werk en ‘pak’ sommige leerlingen even apart.
- o Breng variatie in instructies en heb aandacht voor (een andere) verlengde instructie vs. begeleide inoefening (nu lijkt alles veel van hetzelfde)
- ☐ Neem het samen praten en leren over het lesgeven standaard op in de jaar- en werkplanningen.

Conclusie 4: Het planmatig handelen staat. De weekplanning vraagt om aanscherping.

Er zijn verschillende formats. En er zijn afspraken over de te hanteren formats en werkwijzen rond planmatig handelen. Er is een groepsscan, een groepsoverzicht, handelingsplannen voor groepjes leerlingen of voor een individuele leerling. De weekplanningen zijn beperkt tot het rooster.

Aanbevelingen:

- ☐ Maak samen sluitende afspraken welke formulieren voor de planning worden gebruikt (en welke niet meer) en dan door iedereen.
- ☐ Maak jaarlijks een trendanalyse op schoolniveau om de resultaten goed in beeld te hebben en te monitoren.
- ☐ Vul de weekplanning concreet aan met gegevens over wat er concreet gebeurt wat betreft maatwerk en ervaringen (evaluatie).
- ☐ Ga met rekenen door op de ingeslagen weg en evalueer de rekenaanpak aan het eind van het jaar (op opbrengsten, motivatie leerlingen, gerichte instructies voor leraren, enz.)

Conclusie 5: De school is enthousiast over Visible Learning (Leren zichtbaar maken). Dit is een mooie koers voor de school.

Visible learning gaat sterk uit van het verantwoordelijk zijn voor het eigen leerproces. In een eerste verkenning gaat het over het geven en ontvangen van positieve feedback, de bevlogen leraar en gepersonaliseerd leren. Dit sluit goed aan bij wat de school wil: meer eigenaarschap bij leerlingen

Aanbevelingen:

- ☐ Neem visible learning op in het jaarplan van de school als paraplu en werk dit kort en concreet uit aan de hand van bv. het inspectiekader of aan de hand van het strategisch plan van het bestuur/de school.
- ☐ Pak niet te veel op. Concretiseer deze punten: wie, wat, wanneer, resultaat.
- ☐ Hou jullie speerpunten levend. Agendeer de speerpunten tijdens overleggen.
- ☐ Leer nog meer van en met elkaar. Organiseer dit. En vier jullie successen.

5.4 Wat vraagt dit van de directie en medewerkers

5.4.1 Onderwijskundig leiderschap

Met de huidige ontwikkelingen in het onderwijs wordt een prominent beroep gedaan op de school. Dit vraagt om onderwijskundig leiderschap. Onder onderwijskundig leiderschap verstaan we leiderschap, dat gericht is op het leren in de school en het verbeteren en grip houden

op de resultaten van het leren en het proces daar naartoe. Het gaat dus in de eerste plaats om het leren van leerlingen en vakmanschap van leerkrachten/medewerkers. Aspecten, die bijdragen aan het realiseren van goed onderwijs zijn:

- a) Een heldere koers, duidelijke kaders en ambitieuze doelen.
- b) Het gaat hierbij om helder communiceren over wat we onder goed onderwijs verstaan: bestaande patronen over het onderwijs en de benadering van leerlingen is niet meer vanzelfsprekend.
- c) Planmatig en transparant organiseren: Doen we de goede dingen? Doen we de dingen goed?
- d) Werken als team, waarbij gezamenlijke verantwoordelijkheid, wederzijds vertrouwen en constructieve samenwerking belangrijke componenten zijn.
- e) Effectief gebruik van kwaliteitsgegevens: uitkomsten zijn er om processen te verbeteren.
- f) Professionalisering: leerkrachten nemen verantwoordelijkheid voor eigen vakmanschap

Onderwijskundig leiderschap ligt in het onderwijs niet bij één persoon, maar is verspreid binnen de organisatie. De keuzes die hierbij gemaakt worden, bepalen uiteindelijk het rendement in het primaire proces.

5.4.2 Medewerkers

De leerkrachten (lees medewerkers) maken de school. Als coach en begeleider van het lerende kind, maar ook als 'bewakers' van het schoolklimaat. Het vakmanschap van de leerkrachten is erg belangrijk, daar wordt nadrukkelijk in geïnvesteerd. Dat zorgt ervoor dat zij in staat zijn binnen de school de juiste keuzes te maken in het belang van elk kind. Een belangrijke graadmeter voor ons succes is dat ouders en leerlingen tevreden zijn over de schoolomgeving en de leerresultaten

6 Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

Schoolambities op hoofdlijnen, Prioritering Meerjarenplan 2019-2023

Prioriteiten: zie meerjarenplan 2019-2023.

- Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven worden geconfronteerd (-> sponsorgelden)
- De wijze van invulling van de identiteit.
- Veiligheidsvragenlijst (bovenbouw), inclusief actiepunten.

Overige documenten (in de vierjaren cyclus)

- Jaarverslag (evaluatie meerjarenplan, onderwijsleerproces, enzovoorts).
- Uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken.
- Beschrijving ouder- leerlingenpopulatie.
- Kwaliteitszorg: auditrapportages, zelfevaluaties, kwaliteitskaarten.
- RI&E/Arbomeester (inclusief ziekteverzuim)
- Zorgplan, trendanalyses (leerlingenzorg).
- Schoolondersteuningsprofiel.
- Scholingsplan (school specifiek)

GERELATEERDE DOCUMENTEN BESTUUR: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (GMR)

- Strategisch beleidsplan)
- Competentiecycclus/gesprekkencyclus.
- Scholingsplan (bestuur).
- Veiligheidsplan.
- Procedure schorsen en verwijderen.