

**Schoolplan 2023-2027, deel B  
Mattheusschool Galder**

**Inhoudsopgave**

**1.Inleiding: opzet van het schoolplan**…………………………………………….…………………………………………….……………. 4 Ter informatie en voorwoord………………………………………………………………………………………………….…...….. 5

Beschrijving van de Mattheusschool…………………………………………………………………………………………………..6

**2. Onderwijskundig beleid**……………………………………..………………………………………………………………………….8 2.1 Aanleiding en samenhang…………….……………………………………………….….……………………………….………8 2.2 Uitgangspunten bestuursbeleid: Strategisch koersplan………………………………………………….………………..9 2.3 Ons schoolconcept: het onderwijsproces op de Mattheusschool……………..……………………………… 9 2.3.1 Missie en visie van de school……………………………………………………………………………………….…………………………….……..9 2.3.2 Beschrijving primaire processen………………………………………………………………………….………………….……………..………11 2.3.3 De kernvakken en onze ambities………………………………………………………………………..……………………….….………………13 2.3.4 Lesgeven op de Mattheusschool………………………………………………………………………………………………….……….………..17 2.3.5 Zorg voor onze leerlingen: zorg en begeleiding…………………………………………………………………………….……….………..18 2.3.6 Passend onderwijs……………………………………………………..………………………………..…………………………………..…………….18 2.3.7.Leren in een leergemeenschap…………………………………………………………………………………………………….…….……………19 2.3.8 Van zelfstandig werken naar zelf verantwoordelijk leren…………………………………………………………….….………………20 2.4 Schooltijden, (continu)rooster, ziekte en verlof……………………….…………………………………………….22 2.4.1 Uitwerking lunchtijd als onderwijstijd…………………………………….…………………………………………………………………………23 2.5 Schoolklimaat…………………………………………………………………………………………………………………………………….24 2.6 Ouders en school………………………………………………………………………………………………………………………………2 2.6.1 Communicatie met ouders:……………………………………………………………………………………………………………………………..25

2.7 Burgerschap, sociaal emotionele ontwikkeling en opvoeden…………………………………………………27

2.7.1.Sociaal-emotionele ontwikkeling……………………………………………………………………………………………………………………29

**3. Personeelsbeleid**…………………………………………………….…………………………………………………………………..30

3.1 Regelingen, beleidsstukken en onderwijsbureau……………..……………………………………………..………….30

3.2 Personeel op de Mattheusschool………………………………………………………………………………………………..31

3.3 Leerkrachten met een specifieke taak…………………………………………………………………………………………31

**4. Beschrijving secundaire processen in onze school**……………………………………………………………………….33

4.1 professionele cultuur………………………………………………………………………………………………………………….33

4.2.Personeel……………………………………………………………………………………………………………………………………33

4.3 Integraal personeelsbeleid…………………………………………………………………………………………………………34

4.4 De schoolleiding…………………………………………………………………………………………………………………………34

4.5 De beroepshouding……………………………………………………………………………………………………………………34

4.6 Beleid m.b.t. stagiaires……………………………………………………………………………………………………………...35

4.7 Werving en selectie…………………………………………………………………………………………………………………..35

4.8 Introductie en begeleiding…………………………………………………………………………………………………………35

4.9 Klassenbezoek/schoolbezoek…………………………………………………………………………………………………….35

4.10 Het bekwaamheidsdossier……………………………………………………………………………………………………….35

4.11 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering …………………………………………………………………..36

4.12 Teambuilding……………………………………………………………………………………………………………………………36

4.13 Mobiliteitsbeleid……………………………………………………………………………………………………………………….37

4.14 Middelen…………………………………………………………………………………………………………………………………..37

**5. Organisatie en beleid………………………………………………………..……………………………………………………..38**

5.1 Organisatiestructuur………………………………………………………………………………………………………………… 38

5.2 Communicatie………………………………………………………………………………………………………………………….. 38

5.3 Systeem en groepsindeling ………………………………………………………………………………………………………..40

5.4 Schoolklimaat……………………………………………………………………………………………………………………………..41

5.5 Ouders………………………………………………………………………………………………………………………………………..41

5.6 Sociale en fysieke veiligheid………………………………………………………………………………………………………..42

5.7 Arbo beleid…………………………………………………………………………………………………………………………………43

5.8 Overgang PO- VO………………………………………………………………………………………………………………………..43

**6.Kwaliteitszorg…………………………………………………………………………………………………………………..…......44**

6.1 Inleiding: stand van zaken en voortgang……………………………………………………………………………………..44 6.2 Kwaliteitshandboek…………………………………………………………………………………………………………………….45

6.3 Kwaliteitszorg op de Mattheusschool………….……………………………………………………………………………..46

6.4 GWGB + PO- raad……………………………………………………………………………………………………………………….47

**7. Sociale veiligheid op school…………………………….……………………………………………………………………….47**

**8. Financieel beleid………………………………………………………………………………………………………………………48**

8.1 Verantwoording…………………………………………………………………………………………………………………………48

8.2 Externe geldstromen………………………………………………………………………………………………………………….48

8.3 (Meerjaren) begroting……………………………………………………………………………………………………………….48

8.4 Ouderbijdrage……………………………………………………………………………………………………………………………49

8.5 Sponsoring…………………………………………………………………………………………………………………………………49

**9. Onze identiteit, peerpunten voor de komende schoolplanperiode………………………………………….50**

9.1 Onze doelen………………………………………………………………………………………………………………………………50

9.2 Onze speerpunten……………………………………………………………………………………………………………………..51

* 1. Inspirerend onderwijs​………………………………………………………………………………………………………………………51
* 2. Ontwikkeling kennis en vaardigheden……………………………………………………………………………………………. 53​
* 3. Bevlogen medewerkers…………………………………………………………………………………………………………………. 55  ​
* 4. Partnerschap​…………………………………………………………………………………………………………………………………..55
* 5. Kwaliteit………………………………………………………………………………………………………………………………………….56

9.3 Meerjarenplanning……………………………………………………………………………………………………………………57

**10. Bijlagen………………………………………………………………………………………………………………………………..57**

**Slotwoord, ondertekening en literatuurlijst**………………….………………………………………………………………………..……………….58

1. **Inleiding: opzet van het schoolplan.**

**Ter informatie**

We hebben voor dezelfde opzet gekozen als in het schoolplan 2019-2023.

Het hierna volgende deel B van het schoolplan vormt, samen met deel A, de presentatie (in PDF en PPoint), het schoolplan 2023-2027 van de Mattheusschool te Galder.  In verband met, uit het verleden gesignaleerde, snelle opvolging van veranderingen gedurende een schoolplanperiode, gaat de directie van de Mattheusschool ervanuit dat er over twee jaar een evaluatie en eventuele herziening en aanpassing zal plaatsvinden. Op 1 juli 2023 is het plan aangeboden aan de MR en het bevoegd gezag. De schoolgids en het jaarplan van de school worden jaarlijks opgemaakt en zijn complementair aan het schoolplan. Daar waar dit schoolplan niet in voorziet, wordt verwezen naar documenten die als bijlagen horen bij dit schoolplan en deze zijn opvraagbaar bij de directie.   

Afbeelding met symbool, logo, Graphics, Lettertype

Automatisch gegenereerde beschrijving

Voorwoord

Geachte lezer,

Na een verblijf van 130 jaar is de Mattheusschool in januari 2014 verhuisd naar het prachtige

nieuwe “Dorpshuis de Leeuwerik” gelegen aan de St. Jacobsstraat 1b in Galder.

In 2016 werd duidelijk dat de school een groei zou gaan doormaken en deze prognose zorgde

ervoor dat we in 2020 nieuwbouw hebben gepleegd om voldoende ruimte te creëren voor

opvang en onderwijs. Ook een fantastische “groene” speelomgeving is in 2021 gerealiseerd voor

kinderopvang, school en het hele dorp met hulp van de Provincie, de gemeente, onze ouders,

leerlingen en leerkrachten die allen hun steentje hebben bijgedragen.

We hebben het fundament vanuit onze “oude” school meegenomen naar de nieuwe situatie.

Een school moet echter veranderen omdat de samenleving verandert, waardoor we voor nieuwe

uitdagingen komen te staan. Er worden nieuwe inzichten over het onderwijs en opvoeding

ontwikkeld. Door dit soort ontwikkelingen is het noodzakelijk om als school een wendbare,

proactieve en onderzoekende houding aan te nemen en voortdurend de kwaliteit te waarborgen

waarbij we ons voortdurend de vragen stellen:

* *Doen we wat we zeggen en doen we dat goed?*
* *Hoe weten we dat ?*
* *Vinden anderen dat ook?*
* *Wat gaan we nu doen?*

In de prachtige multifunctionele accommodatie waarin de Mattheusschool gevestigd is,

werken we nauw samen met kinderopvang PUUR om de opvang en onderwijs aan

kinderen van 0-13 jaar vorm te geven. We spreken van een “brede” school concept en werken in

ons “gewaagde doel ”voor 2030 naar een meer integrale samenwerking.

Een evaluatie van het schoolplan 2019-2023 en een onderzoek met het team en ouders

van de Mattheusschool hebben bijgedragen tot het realiseren van dit schoolplan. Het

managementteam heeft het schoolplan aangeboden aan de medezeggenschapsraad en is

schoolplan 2023-2027 vastgesteld door het bevoegd gezag.

Dank aan iedereen voor hun inspiratie, input, hulp en inzet in de afgelopen

schoolplanperiode en voor het “meedenken” voor de totstandkoming van dit nieuwe schoolplan.

John Meeuwissen          Directeur Mattheusschool Galder

# Beschrijving van de Mattheusschool

###### **Schoolgegevens**

Naam: Mattheusschool

Adres: St. Jacobsstraat 1b, 4855AK Galder

Telefoon: 076-5612777/0638927000 (dir)

E-mail : info@bs-mattheus.nl

Denominatie: Rooms-Katholiek

Brinnummer: 09AJ

**Bevoegd gezag:**

De school ressorteert onder de stichting ‘.*SK.O. HET GROENE LINT’*onder leiding van eendirecteur – bestuurder.

**Het schoolgebouw. (historie)**

De Mattheusschool bestaat sinds 1883. Sinds 1983 zitten de kleuters ook in de Mattheusschool. Hiervoor waren zij gehuisvest in een apart schoolgebouw t.w. “De Kleuterhof”.Met de invoering van de basisschool in 1985 is de kleuterschool volledig geïntegreerd met de lagere school. In maart 2008 is de gemeenteraad akkoord gegaan met het voorstel om in Galder te komen tot de bouw van een Multi Functionele Accommodatie (MFA).Sinds 1 januari 2014 zijn wij gehuisvest in deze accommodatie aan de St. Jacobsstraat te Galder. In augustus 2019 is de nieuwbouw in gebruik genomen en is in 2020 het schoolplein uitgebreid met een “groene speelplaats”. (zie foto’s pagina 3)

**Kenmerken omgeving, ouders en leerlingen.**

*Ligging:* Onze school staat in Galder, een dorpskern behorende bij de Gemeente Alphen- Chaam. Galder ligt onder de rook van Breda en dicht bij een belangrijke verkeersader de E19. Sinds 2014 is de Mattheusschool gehuisvest in het prachtige nieuwe “Dorpshuis” in Galder, gelegen in een prachtige “groene” omgeving wat verkozen is tot Kind-vriendelijkste omgeving van Nederland in 2016.

*Mobiliteit:* De Mattheusschool kende in het verleden geen concurrentie. De bewoners kozen uit praktische overwegingen voor onze school. De Mattheusschool wil zich meer onderscheiden omdat onze bevolking niet louter meer bestaat uit oorspronkelijke bewoners. De mensen die vanuit diverse windstreken hier komen wonen hebben als belangrijkste motivatie het prettige woonklimaat. In de laatste jaren hebben mensen bewust gekozen voor de mogelijkheden die onze MFA biedt als het gaat om onderwijs en opvang.

*Ouders:* De kengetallen laten zien dat onze school te maken heeft met hoogopgeleide ouders (MBO, HBO WO). De ouders zijn betrokken bij het schoolgebeuren, denken en doen actief en positief kritisch mee op alle niveaus.

*Leerlingen:* Het leerlingenaantal is redelijk stabiel. Aanmeldingen vanuit “passend onderwijs” zijn merkbaar. De leerlingen werken in combinatiegroepen en de grootte ligt tussen de 20 en 30 leerlingen.

De school heeft, op grond van de geboortecijfers van de gemeente, de komende vier jaren een leerlingaantal tussen de 105 -130 leerlingen. -

# **Ontwikkeling van onze school en onze omgeving in beeld.**

# *De oude school sedert1883 De nieuwe school 2014*

# Afbeeldingsresultaat voor MattheusschoolMattheusschool Galder-2

*“Het groene lint” als “speelkunst” op school en in de wijk 2019-2020*

Afbeelding met gras, buiten, lucht, mensen

Automatisch gegenereerde beschrijving

*Nieuwbouw gerealiseerd in 2020*

Afbeelding met lucht, buiten, gebouw, teken

Automatisch gegenereerde beschrijving

*Groene speelplaatsen voor school en kinderopvang 2021*

Afbeelding met buitenshuis, boom, hemel, plant

Automatisch gegenereerde beschrijving  Afbeelding met buitenshuis, hemel, wolk, tuin

Automatisch gegenereerde beschrijving

1. **Onderwijskundig beleid**

**2.1 Aanleiding en samenhang**

Het door de Stichting Katholiek Onderwijs “Het Groene lint” vastgesteld strategische koersplan 2023-2027 vormt het uitgangspunt van het schoolbeleid voor de komende periode. Het schoolplan van de Mattheusschool is gebaseerd op de pijlers van dit strategisch koersplan, wat nader is uitgewerkt en aangepast in 2022.

Het schoolplan is in de eerste plaats een beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzen we voor de toekomst van het onderwijs op deze school hebben gemaakt. We beschrijven in dit plan wat we met ons onderwijs willen bereiken, hoe we ons onderwijs daartoe willen inrichten, welke materialen we daarbij gebruiken en hoe we dat organiseren. Daarnaast beschrijft dit schoolplan hoe we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken en welke verbeteringen we op grond van de interne analyse willen aanbrengen in de nabije toekomst.

Het schoolplan schept voor inspectie, bevoegd gezag, medezeggenschapsraad, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat dagelijks vormgeven. Het schoolplan heeft een interne ontwikkelfunctie en biedt kaders voor de interne dialoog over schoolbeleid.

In de jaarplannen worden deze ontwikkelingen jaarlijks aangegeven en geëvalueerd. Deze jaarplannen maken deel uit van de schoolgids waarmee we onze school jaarlijks conform de richtlijnen presenteren.

Het schoolplan is een wettelijk document, dat door het bevoegd gezag ter verantwoording aan de inspectie wordt toegestuurd.

In dit schoolplan wordt tevens verwezen naar andere documenten die ter inzage beschikbaar zijn op het Digitaal Communicatie Platvorm van de website van onze stichting HGL (www..hetgroenelint.nl )en op onze schoolwebsite ([www.bs-mattheus.nl](http://www.bs-mattheus.nl) )

Tevens hebben de volgende wettelijke voorschriften invloed op ons schoolplan:

- De Wet op het Primair Onderwijs, de artikelen 8,9, en 12

- De Wet Medezeggenschapsraad scholen

- De Wet Kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen

- De Arbo Wet

- De Wet passend onderwijs

*Dit schoolplan is als volgt tot stand gekomen:*

Nadat met alle scholen van onze stichting het Koersplan vorm had gekregen en de identiteit, kernkwaliteiten ,kernwaarden, doelen en beloftes waren beschreven is deze “kapstok” gebruikt om ons schoolplan in te richten.

De directeur heeft het schoolplan 2019-2023 met het team en ouders geëvalueerd en heeft zich daarna samen met de teamleden bezonnen op de visie en missie van de school en in vervolg daarop de resultaten die we willen bereiken. De meningen en inbreng van het team zijn richtinggevend geweest voor de inhoudelijke keuzes en de planning van de uitvoering die voor de komende vier jaren gemaakt zijn. Het team heeft nadrukkelijk haar instemming verleend aan de keuzes die in dit plan zijn gemaakt. Ook ouders zijn geïnformeerd en betrokken bij het tot stand komen van dit schoolplan.

Een evaluatie van het schoolplan 2019 – 2023 s gevoegd als bijlage bij dit schoolplan.

**2.2 Uitgangspunten bestuursbeleid: koersplan 2023-2027.**

Hiervoor wordt verwezen naar het Koersplan2023-2027 die beschikbaar is op de site van onze stichting:

[**https://www.hetgroenelint.nl/**](https://www.hetgroenelint.nl/)

**2.3 Ons schoolconcept; het onderwijsproces op de Mattheusschool**

**2.3.1 Missie en visie van de school**

**Algemeen uitgangspunt.**

De Mattheusschool is een Katholieke basisschool. Ons uitgangspunt is dat elk kind **“uniek”** is. Iedereen die op de Mattheusschool werkzaam is onderschrijft dit en wil zich hieraan dagelijks in gedrag en handelen houden. We hebben daarom onze kernwaarden nader uitgewerkt in de letters van woord “**UNIEK”**

**U: UITNODIGEND**

**N: NORMEN EN WAARDEN**

**I: INDIVIDU**

**E: EMOTIONEEL WELBEVINDEN**

**K: KENNIS**

Vanuit deze kernwaarden hebben we een aantal uitgangspunten vastgesteld, die we ieder jaar bij de evaluatie van het jaarplan zullen toetsen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Uitgangspunt** | **Resultaatgebieden** | **Doelen/activiteiten/kenmerken** |
| **U**itnodigend | Welkom aan de kinderen  We kennen “alle “ kinderen            Welkom aan de ouders                      De directie en leerkrachten zijn altijd aanspreekbaar.             Uitnodigende inrichting van het gebouw.  Sfeer, veiligheid en duidelijkheid. | De kinderen moeten elke dag voelen dat ze **welkom**zijn. Dit begint bij het betreden van de school vanaf 08.15 uur en de ontvangst door de leerkracht in het groepslokaal.  Elke ochtend krijgen de kinderen de optimale kans om die zaken te melden die ze kwijt willen aan de leerkracht en /of klasgenoten.    De ouders zijn voor ons heel belangrijke partners in het onderwijs en de opvoeding van de kinderen, daarom staat de deur altijd voor hen open  De contactmomenten (facultatief)mogen door ouders zelfgekozen worden op tijdstippen dat het de ouders uitkomt.  De contactmomenten zijn in de laatste jaren geïntensiveerd en er is zijn moderne en snelle mogelijkheden om met elkaar te communiceren.  We nodigen ouders onder andere uit om: mee te draaien in de groepen, deelt te nemen aan diverse belangengroepen zoals MR, OR en meedenkgroep.  Elke vier jaar houden wij een oudertevredenheidsonderzoek (laatste nov. 2022).   Wij streven er steeds naar om een ‘warm nest’ te zijn voor de kinderen. Niet alleen in de sociaal-emotionele sfeer, maar ook in de fysieke inrichting van de school.  Kinderen worden uitgenodigd hun gevoelens (ook anoniem) te uiten en weten waar men heen kan indien men zich niet “veilig ”voelt (ICL coördinator) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Uitgangspunt** | **Resultaatgebieden** | **Doelen/activiteiten/kenmerken** |
| **N**ormen en waarden | De kinderen moeten duidelijk weten wat wel en niet kan. Aandacht voor:  -orde en rust  -sfeer en netheid  –hygiëne en gedrag | Alle kinderen kennen de vaste schoolregels. Deze moeten garanderen dat zij zich veilig en geborgen voelen.  Bij de start van het schooljaar worden de school- en groepsregels doorgenomen en vastgesteld en worden gedurende het schooljaar weer onder de aandacht gebracht.  De regels zijn zichtbaar aanwezig in het hele gebouw.  . |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Uitgangspunt** | **Resultaatgebieden** | **Doelen/activiteiten/kenmerken** |
| **I**ndividu | Het individu moet tot zijn recht komen.  Hoge motivatie en inzet van de leerkracht om dit te realiseren                Eigenaarschap over het eigen leerproces is een speerpunt.           We proberen ieder kind “vaardig ” te maken | Wij zijn er ons goed van bewust dat de mens een sociaal wezen is. Daar werken wij dan ook heel erg aan door veel samen te werken.  Maar ook de eigenheid van elke individuele persoon staat bij ons hoog in het vaandel (‘*elk kind is uniek’*).  Elk kind moet zichzelf kunnen zijn.  Ook bij het aanbieden van de leerstof proberen we aan te sluiten bij het niveau van elk kind. (*Taakplanner*).  Door inzetten van bepaalde tools zoals de taakplanner, een portfolio, maar ook de leergesprekken en ouder- kind – leerkrachtgesprekken zorgen ervoor dat het leerproces van het individu centraal komt te staan.  Door aandacht te hebben voor de vaardigheden (skills) proberen we ieder individu handvatten te geven om te “leren”. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Uitgangspunt** | **Resultaatgebieden** | **Doelen/activiteiten/kenmerken** |
| **E**motioneel welbevinden | Elk kind moet een fijne basisschooltijd hebben en met plezier en enthousiasme kunnen spelen en werken in een veilige en aangename omgeving.  Oog voor autonomie, relatie en competentie | De leerling moet zich ‘vrij’ voelen op school. Het goed in je vel zitten is de basis voor alles wat we op school met de kinderen willen bereiken. Dit moet als een vanzelfsprekendheid ervaren worden.  We werken hier expliciet aan met onze signaleringsinstrumenten voor sociaal -emotionele ontwikkeling: **KWINK en kindbegrip**  Twee keer per jaar gaan wij na hoe het met het welbevinden van de kinderen gaat d.m.v. het signaleringsinstrument “kindbegrip”. (vanuit Parnassys)   Waar nodig wordt aan de hand van een plan getracht het welbevinden te vergroten. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Uitgangspunt** | **Resultaatgebieden** | **Doelen/activiteiten/kenmerken** |
| **K**ennis | Wij streven ernaar om op sociaal, kennis en persoonlijk- gebied iedere leerling zich op een optimale wijze te laten ontwikkelen.    We zetten komende schoolplan periode sterk in op Basisvaardigheden, executieve vaardigheden en hoge verwachtingen. | De intellectuele vorming staat bij ons op een hoog plan. Wij vinden het erg belangrijk om de kinderen voldoende kennis en vaardigheden mee te geven voor het voortgezet onderwijs. Het goed volgen van de leerprestaties tijdens de basisschoolperiode is hierbij erg belangrijk.  Kinderen die moeite hebben bij het vergaren van deze kennis krijgen hierbij de nodige extra begeleiding.  De Mattheusschool zet in op “groeikansen” en de onderwijsbehoefte van iedere leerling en zet bij elke leerling in op een stijgend/positief/groei resultaat.  Digitale analyse van ”LEERLING IN BEELD EN KINDBEGRIP”vormen de basis om maatwerk te leveren als het gaat om opbrengsten/begeleiding per leerling. |

**2.3.2 Beschrijving primaire processen.**

In dit gedeelte beschrijven we kort hoe we nu en komende schoolplanperiode werken.

Bovendien geven wij ook aan welke veranderingen we zichtbaar tot stand willen brengen.

Waar mogelijk zullen we verwijzen naar op school aanwezige documenten die een beschrijving geven van onze werkpraktijk.

**Kern en groepen:**De Mattheusschool is een katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar .

Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem in onze combinatiegroepen met veel aandacht voor het individuele kind.

Iedereen is welkom op onze school onder voorwaarde dat ons onderwijsaanbod passend is bij de ontwikkeling van uw kind. Als er sprake is van een verstandelijke of fysieke beperking, gaan wij in gesprek om de mogelijkheden op onze school of een andere school te verkennen. Ook verwachten wij dat uw kind zindelijk is.

Het is ons doel om leerlingen cognitief, emotioneel en sociaal te ontwikkelen. Naast de aandacht voor het leren van de basisvaardigheden hechten we veel waarde aan de vorming en ontwikkeling van de het kind in een groter verband.

Afhankelijk van het aantal leerlingen per geboortejaar kunnen verschillende combinaties gemaakt worden en kan het zelfs zijn dat we een aparte groep maken (bijv. een aparte groep 6) Jaarlijks wordt aan de ouders een uitleg gegeven waarom voor bepaalde combinaties, aparte klassen of verdeelde groepen (zoals 4-5, 5-6) gekozen wordt. Hierbij staat steeds de onderwijsbehoefte van de leerlingen centraal. Groep 1-2 is altijd een combinatiegroep die bijna op alle basisscholen als standaard groep georganiseerd wordt.

In een combinatiegroep 1-2 kan een leerkracht door middel van instructie in kleine kring differentiëren op basis van vaardigheidsniveau. Dit leidt doorgaans tot betere taal- en leesvaardigheid van kleuters dan instructie in een heterogene groep met uiteenlopende vaardigheidsniveaus. Het lukt ons om voor de oudere kleuters en de jonge groep 3 leerlingen nog steeds een passend aanbod in te richten.

In een combinatieklas in het algemeen kunnen oudere en jongere kinderen elkaar helpen. Dat heeft een positief effect op de sociale ontwikkeling. Daarnaast kunnen kinderen met een achterstand of voorsprong makkelijker bij de andere klas aanschuiven. De methodes die we gebruiken zijn hierop ingericht en afgestemd op het persoonlijk niveau van de leerlingen.

De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen waarbij er sprake is van afwisselend instructie en zelfstandige werkmomenten. Bij rekenen, spelling en lezen wordt het klassenverband, op geplande momenten doorbroken en kan de groep gesplitst worden. Er wordt dan groep overstijgend met behulp van “tutoren” gewerkt of met derden. Dit is afhankelijk van de beschikbare hulp in de school vanuit onderwijs ondersteunend personeel zoals leraar-ondersteuners en onderwijsassistenten. Er is ook steeds meer sprake van groep-overstijgend onderwijs afhankelijk van de onderwijsbehoefte van de leerling.

De autonomie, relatie en competentie van de leerling wordt in deze bovengenoemde vorm van onderwijs bewezen bevorderd. Grotere scholen richten hun onderwijs steeds meer in door groepen te combineren om van en met elkaar te leren en samenwerken te bevorderen.

**Leerstofaanbod**: Ons leerstofaanbod is dekkend voor de kerndoelen van het primair onderwijs en stelt de leerlingen in staat zich optimaal te ontwikkelen en voor te bereiden op het vervolgonderwijs. Indien leerlingen niet in staat zijn de kerndoelen te realiseren zal dit blijken uit de interne leerroute die we dan voor hen hebben uitgestippeld. Deze leerroute is terug te vinden in het leerling-dossier.

Wij bereiken dit door methoden te kiezen waarin de kerndoelen zijn afgedekt. Voor alle leergebieden hebben wij eigentijdse methoden gekozen, die aansluiten bij onze belanghebbenden en schooldoelen.

De criteria waarop methodes worden gekozen zijn:

* Voldoen aan de doelen uit het SLO. (<https://www.slo.nl/sectoren/po/> )
* Doorgaande leerlijnen van groep 1-8.
* Goede afwisseling tussen leerkracht gebonden lessen en zelfstandig werken.
* Mogelijkheden om te differentiëren voor leerlingen die herhaling en /of verrijking/verdieping nodig hebben.
* Lessuggesties en mogelijkheden om betekenisvolle activiteiten te ondernemen.
* Heldere handleidingen en tussendoelen.
* Toetsen die analyse mogelijk maken en mogelijk adviezen geven voor vervolg voor iedere leerling.
* Aantrekkelijke lesboeken en materialen voor de leerlingen.
* Mogelijkheden inzet ICT-middelen m.b.t. instructie en zelfstandig werken.
* Ingericht voor combinatiegroepen.
* Extra/ aparte aandacht voor referentieniveaus.
* Aandacht voor bewezen strategieën, interventies uitdaging en hoge verwachtingen.

**Overzicht van de gebruikte methodes:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Vakvormingsgebied* | *Methode* | *Groep* | *aanschaf* |
| Taal / Rekenen | [Kleuterplein](https://www.malmberg.nl/basisonderwijs/methodes/kleuters-en-peuters/kleuterplein.htm) | 1-2 | 2005 |
| Aanvankelijk lezen | [Lijn 3](https://www.malmberg.nl/basisonderwijs/methodes/lezen/lijn-3.htm) | 3 | 2020 |
| Voortgezet technisch lezen | FLITS | 4-5-6 | 2020 |
| Begrijpend lezen | Geïntegreerd in het aanbod, eigen werkwijze  [artikel](http://c/Users/jimis/Downloads/2-3-begrijpend-leesonderwijs-zin-en-onzin.pdf) | 4-5-6-7-8 | 2023 |
| Taal | [PIT](https://www.thiememeulenhoff.nl/basisonderwijs/taal/pit) | 3-4-5-6-7-8 | 2023 |
| Rekenen | [Pluspunt 4](https://www.malmberg.nl/basisonderwijs/methodes/rekenen/pluspunt.htm) | 3-4-5-6-7-8 | 2023 |
| Muziek | *Vakleerkracht en* [*123 ZING*](https://www.123zing.nl/?gclid=CjwKCAjwvJyjBhApEiwAWz2nLRHf-xSUrNgcu7Evn6Jno5x2g3lMp7yseKsw8_hLR9h7ySN6XKFxXhoCblIQAvD_BwE) | 1-2-3-4-5-6-7-8 | 2019 |
| Schrijfvaardigheid | [Pennenstreken](https://www.zwijsen.nl/lesmethodes/pennenstreken?gclid=Cj0KCQjw_r6hBhDdARIsAMIDhV9jQc9boqKYrDJYhhdL_PezabXdFPKbzIPEUZ2TpNpslrEvCq_T3JAaApfhEALw_wcB) | 1-2  3-4-5-6-7-8 | 2015 |
| Wereldoriëntatie | [BLINK](https://blink.nl/blink-engels-vo/?gclid=Cj0KCQjw_r6hBhDdARIsAMIDhV-poI49x-RqnD7ix8wRs-9GL0zxFTSD5ll9ZA9xjY4QjnoR9VArAuQaAsUTEALw_wcB) | 3-4 -5-6  7-8 | 2023 |
| Sociaal emotioneel | [kwink](https://www.kwinkopschool.nl/?gclid=Cj0KCQjw_r6hBhDdARIsAMIDhV9AIM6Sv5yMomC0Mx-NflnYi18kiXLLTMEEfQTp54jIQuo5wz8z7scaAkpLEALw_wcB) [Kindbegrip](https://www.parnassys.nl/oplossingen/ontwikkeling/kindbegrip) | 1-2-3-4-5-6-7-8 | 2021 |
| Burgerschap | [kwink](https://www.kwinkopschool.nl/?gclid=Cj0KCQjw_r6hBhDdARIsAMIDhV9AIM6Sv5yMomC0Mx-NflnYi18kiXLLTMEEfQTp54jIQuo5wz8z7scaAkpLEALw_wcB) | 1-2-3-4-5-6-7-8 | 2021 |
| Tekenen - handvaardigheid | [“Laat maar zien “](https://www.laatmaarleren.nl/#!/producten/laat-maar-zien) | 1-2-3-4-5-6-7-8 | 2009 |
| Techniek | [techniektorens](https://creativekidsconcepts.com/detechniektorens) | 1-2-3-4-5-6-7-8 | 2008  2020 |
| programmeren | [B-BOT](https://www.b-bot.nl/producten/bee-bots/bee-bot/?gclid=Cj0KCQjw_r6hBhDdARIsAMIDhV8YLBdedVbIXLG0ySJdlGFdAmG8orSDedNm4tdan-SIRIOifwpm62YaAkzREALw_wcB) | 1-2-3-4-5-6-7-8 | 2021 |
| Bewegingsonderwijs | Vakdocent  Eigen methode | 1-2-3-4-5-6-7-8 |  |
| Cultuureducatie | [educatiewijzer](https://www.educatiewijzerbreda.nl/aanbod/kunst-en-cultuur/?noredirect=-1)  [cultuurloper](https://www.decultuurloper.nl/) | 1-2-3-4-5-6-7-8 |  |
| Verkeer | [VVN](https://vvn.nl/op-school/kolom-1/boeiende-verkeerslessen-voor-groep-1-tot-en-met-8) | 1-2-3-4  5-6-7-8 | 2014  2014 |
| Engels | [Take it easy](https://www.thiememeulenhoff.nl/basisonderwijs/engels/take-it-easy)  Groep 5-6 eigen materiaal | 5-6-7-8 | 2014 |
| Rekenkundig en taalkundig ontleden | Ajodact. | 7-8 | 2010 |
| Raak werkwoordspelling | Bekius | 7-8 | 2001 |
| Digitale geletterdheid | In ontwikkeling |  |  |

**2.3.3 De kernvakken en onze ambities**

**Leerstofaanbod algemeen:**

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leerkrachten en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methode gebonden toetsen. Ten aanzien van leerstofaanbod hebben we de volgende ambities vastgesteld:

Onze **ambities** op het gebied van aanbod van de leerstof zijn:

* De leerkrachten geven instructie a.d.h.v. het model directe instructie (IGDI) in een

herkenbare doorgaande lijn van groep 1-8.

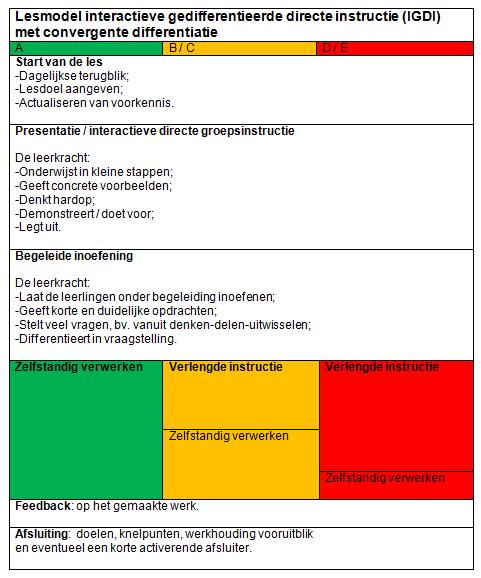
* Door collegiale consultatie moet het aanbod afgestemd en geprofessionaliseerd worden.
* We geven onderwijs vanuit hoge verwachtingen en we onderzoeken dit in deze

schoolplanperiode.

**Het lesgeven: Didactisch handelen**

Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met een taakplanner) We differentiëren bij de instructie (Interactieve gedifferentieerde directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen zijn vaardigheden als samenwerken, concentratie, doorzettingsvermogen, plezier in het werk, nieuwsgierigheid erg belangrijk en schenken we hier zichtbaar aandacht aan. We streven naar de ontwikkeling van autonomie bij de leerling, versterken de relatie met de leerling en ben oog voor de competentie van de leerling.

Als in voldoende mate is voldaan aan de behoefte aan relatie (‘anderen waarderen mij en willen met mij omgaan’), aan de behoefte van autonomie (ík kan het zelf, hoewel niet altijd alleen’) en aan de behoefte aan competentie (‘ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen’) is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren. Wordt hier door opvoerder (leraren) tekortgedaan, dan ontstaan voorspelbaar taakhouding – en motivatieproblemen op school (Luc Stevens)



Onze **ambities** zijn:

* De leerkrachten geven instructie a.d.h.v. het model directe instructie (IGDI) in een

herkenbare doorgaande lijn van groep 1-8.

**Taal : Leesonderwijs (woordenschat, technisch en begrijpend lezen )**

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt, op basis van de leerlingenpopulatie, veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen “taal” om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren en begrijpend te leren lezen. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken en anderzijds in de samenleving heb je taal nodig omdat je daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken.

Onze **ambities** zijn:

* Het is onze ambitie om de leerlingen vóór groep 6 op het hoogste beheersingsniveau te krijgen op het gebied van technisch lezen.
* 100% van de leerlingen haalt het 1F- referentieniveau en 65 % van de leerlingen haalt het 2F referentieniveau.

**Taal: spellingonderwijs**

*Citaat: Sebastien Valkenberg en Ger Groot*

“Spellingonderwijs heeft te maken met gelijkheid. Ze geeft haar leerlingen de mogelijkheid zich de samenleving binnen te worstelen en daar werkelijk een ’gelijke’ van de anderen te kunnen zijn. Daarom is een eenheidsspelling zo belangrijk. Niet alleen vanwege alle redenen van nut en handigheid die iedereen kent, maar ook omdat ze de schrijver bevrijdt van de eigenaardigheid waarop hij anders zijn leven lang zal worden aangekeken. Wie goed heeft leren spellen, laat dáárin in ieder geval de marginaliteit van zijn afkomst achter zich en wordt gemakkelijker voor vol aangezien. Een gelijke spelling maakt ook de gebruikers van die spelling onderling gelijk – en dat is uiteindelijk wat wij ’emancipatie’ noemen.

Want laten we ons niet vergissen. Alle ’bevrijding’ van taal, cultuur en spelling heeft nooit kunnen voorkomen dat de betere milieus hun kinderen altijd de kennis hebben weten bij te brengen waarop het uiteindelijk aankwam. Gebeurde dat niet op school, dan gebeurde het wel elders. Zij konden zich dat veroorloven, kenden de wegen en hadden er de middelen voor”**.**

 Wij zetten in op kansengelijkheid.

Onze **ambities** zijn:

* In het spellingonderwijs wordt een effectievere en een door bewezen interventies ingericht aanbod verzorgd.
* 100% van de leerlingen haar het 1F- referentieniveau en 65 % van de leerlingen haalt het 2F referentieniveau.

Schrijven

**Rekenen en wiskunde**

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen.

Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen. (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken moderne methodes en digitale Cito-toetsen met de bijbehorende analyse om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Onze **ambities** zijn:

* De leerrkachten gaan werken met een nieuwe methode Rekenen (Pluspunt 4 in de komende

schoolplanperiode en beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de inzet van

deze methode en de  moderne rekendidactiek (ze zijn op de hoogte van de nieuwste

inzichten) en  stemmen die op en met elkaar af.

* 100% van de leerlingen haar het 1F- referentieniveau en 65 % van de leerlingen haalt het 1S referentieniveau

**De zaakvakken:** Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie en alle vakken die in de voorgaande schoolplanperioden afzonderlijk werden gegeven zijn geïntegreerd in onze methode BLINK. Gezien de hoge scores bij de cito – eindtoet in de laatste schooljaren blijkt dat we dit op een juiste wijze inzetten.

Onze **ambities** zijn:

* Bij de doorstroomtoets streven we ernaar dat we beter scoren dan 90% van de vergelijkende scholen in Nederland.

**ICT**

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen ICT-kennis en -vaardigheden, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. De leerkrachten gebruiken ICT in hun lessen en borgen, dat de leerlingen aan de slag (kunnen) gaan met de computer(s), de ICT-programma’s en de bijbehorende software. Dit vereist ook dat leerkrachten de nieuwe ontwikkelingen volgen en zich daarvan op de hoogte stellen.

Onze **ambities** zijn:

Algemeen: We willen dat onze leerkrachten **digitaal FIT** zijn.

* Onze leerkrachten zijn op de hoogte van en kunnen omgaan met beveiligings- en privacy- aspecten.
* We bieden een professionaliseringstraject aan met een verplicht en keuze karakter waarbij we verwachten dat de leerkracht in de komende schoolplanperiode zijn digitale fitheid vergroot.

**Kunstzinnige vorming** / **cultuuraanbod.**

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

In samenwerking met de Bernardusschool wordt er jaarlijks een zeer ruim aanbod ingericht o.l.v. de leerkracht met de taal cultuur coördinatie.

Onze **ambities** zijn:

* We laten onze creaties en werk zien in de app. maar ook in tentoonstellingen en/ of presentaties en optredens.

**Bewegingsonderwijs**

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. We hebben “bewegend leren” als vast onderdeel opgenomen in ons aanbod. Op dit moment hebben we een vakleerkracht bewegingsonderwijs, tevens buurtsportcoach die naast de gymlessen ook sportlessen na schooltijd verzorgd. (sport ’s cool)

Onze **ambities** zijn:

.

* We houden een bevoegde vakdocent bewegingsonderwijs.
* We beïnvloeden de (gezonde) levensstijl van leerlingen door bewegingsonderwijs en adviseren leerling en ouders en monitoren de opbrengsten.

**Engelse taal**

Aanbod van de Engelse taal vinden we van belang omdat kennis van deze (wereld) taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. We merken een verschil in de interesse van leerlingen die bijv. tweetalig onderwijs willen gaan volgen.

Onze **ambities** zijn:

* De komende schoolplanperiode wordt onderzocht of en hoe we de Engelse taal op een effectieve, geprofessionaliseerde en gedifferentieerde wijze kunnen aanbieden.

**Het lesgeven: Gebruik leertijd**

De Mattheusschool streeft naar effectieve leertijd. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen en werken vanuit een lesrooster, een weekoverzicht en een dag- voorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. De leerlingen werken met dag- en weektaken waarmee in eigen tempo en niveau zelfstandig gewerkt moet worden.

Onze **ambities** zijn:

* Indien er uitval wegens ziekte of andere afwezigheid is streven we naar het werken met eigen personeel zodat de voortgang vanuit bekendheid met onze werkwijze en leerlingen beter gewaarborgd kan worden.

**2.3.4 Lesgeven op de Mattheusschool.**

**Het lesgeven: Pedagogisch handelen**

Onze leerkrachten zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leerkrachten creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve, gekwalificeerde en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Onze **ambities** zijn:

* Aandacht voor onderwijs met “hoge verwachtingen”

      -

**Het lesgeven: Actieve en zelfstandige houding van de leerlingen**

Op onze school hechten we veel waarde aan de zelfstandigheid van de leerlingen. Kernwoorden daarbij zijn: zelf(samen) ontdekken, zelf (samen) kiezen, zelf (samen) doen. Naast zelfstandigheid vinden we het belangrijk om de eigen verantwoordelijkheid van onze leerlingen te ontwikkelen. Het is vanzelfsprekend dat autonomie en eigen verantwoordelijkheid niet betekent dat de leraren de leerlingen te snel en te gemakkelijk loslaten. Leraren begeleiden de leerprocessen en doen dat aan de hand van het verkregen inzicht in de onderwijsbehoefte van elke leerling”: leerlingen die (wat) meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.

Onze **ambities** zijn:

* Aandacht voor onderwijs met “hoge verwachtingen”

**Het lesgeven: Klassenmanagement**

Met klassenmanagement bedoelen we: sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leraren pas succesvol kunnen zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren.

Onze **ambities** zijn:

* Aandacht voor onderwijs met “hoge verwachtingen”

**2.3.5.De zorg voor onze leerlingen:**

**Zorg voor onze leerlingen: Zorg en begeleiding.**

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen. Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces?

Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar vooral ook op leerlingen die meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-Leerling in beeld. Bij leerlingen die in hun ontwikkeling een achterstand oplopen en waarbij in de analyse een zichtbare stilstand of daling is geconstateerd worden interventies uitgevoerd.

De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leerkracht. De intern begeleider heeft hierin een coördinerende taak.  We gaan dit schooljaar werken met de nieuwe signaleringsinstrumenten kindbegrip, Kwink, leerling – en kleuter in beeld en de doorstroomtoets

Onze **ambities** zijn:

* De school gebruikt een samenhangend systeem van instrumenten en procedures voor het volgen van de prestaties en de (sociaal- emotionele) ontwikkeling van de leerlingen gebaseerd op de (digitale) analyse van de kind-begrip, Kwink, leerling – en kleuter in beeld en de doorstroomtoets zodat er een volledig beeld is van elke leerling.

**De zorg voor leerlingen: Afstemming**

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken resultaatgericht (HGW). Alle leraren maken analyses nav de toets-resultaten. Op basis daarvan gaan de leraren een gedifferentieerd aanbod opstellen in de taakplanner. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep.

Onze **ambities** zijn:

* We hebben dit goed op orde en willen dit zo handhaven.

**2.3.6.Passend onderwijs**

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zoveel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben.

Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons school-ondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

 Onze **ambities** zijn:

* We hebben dit goed op orde en willen dit handhaven.

**2.3.7. Leren in een leergemeenschap**

**Omgeving:**Wij trachten het evenwicht te vinden tussen een uitdagende leeromgeving met verschillende materialen en werkvormen in een gestructureerde leeromgeving, waarin zich geen onnodig afleidende elementen bevinden.

**Werkvormen:**Door verschillende werkvormen, zoals zelfstandig werken, bewegend leren, interactieve directe instructie en thematisch werken af te wisselen houden leerkrachten hun lessen levendig en boeiend. Ook hier is een duidelijke structuur nodig daar afgesproken omgangsvormen en handelwijzen onontbeerlijk zijn voor de goede gang van zaken.

De leerkracht zal in alle werkvormen de leerling stimuleren en bemoedigen in het vinden van oplossingen voor problemen waarvoor de leerstof hem of haar stelt. De leerkracht zal in zijn handelen de onderzoekende en probleemoplossende houding van de leerling stimuleren om het eigenaarschap in het leerproces te vergroten

**Verantwoordelijkheid:**Door zelf een stuk verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor het leerproces te dragen, ontwikkelt onze leerling verantwoordelijkheidsgevoel en zelfvertrouwen. De leerling moet hiervoor ICT op een effectief, efficiënt en verantwoorde manier leren gebruiken.Deze eigen verantwoordelijkheid moeten wij o.a. terugzien bij het zelf plannen, het zoeken van samenwerking met andere leerlingen uit de groep en het zelf corrigeren met daarna de zelfevaluatie van de stof.

**Leerkracht:**De leerkracht vervult hierbij naast de rol van leerkracht ook die van begeleider en coach. Dit doen de leerkrachten door de leerling ruimte te bieden in het zelf plannen en mede beoordelen van taken, het geven van positieve feedback en het samen met de leerling stellen van realistische doelen. De leerkracht weet zich hierin ondersteund door de mensen in de zorgbreedte. De leerkracht is de spil in het onderwijsleerproces van de leerling en heeft aandacht voor de autonomie, competentie en relatie met en van de leerlingen.

**Handelen:**Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Daarbij is: oog hebben voor het individu, een open en onderzoekende houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet.

De volgende *pedagogische* noties zijn van belang:

* Relatie waarin het kind zich gezien en gekend weet
* Zelfstandigheid
* Eigen verantwoordelijkheid, eigenaar van je leerproces
* Kritische zin
* Reflecterend vermogen en samenwerking
* Oog hebben voor het individu
* Een open houding, wederzijds respect

**Leren:**Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leerkrachten geven instructie en kinderen mogen zich dat op verschillende manieren eigen maken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de kinderen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Het leren kan bemoeilijkt worden door extra ondersteuningsbehoeften. Voor deze kinderen is een zorgstructuur opgezet.

* + 1. **Van zelfstandig leren naar zelfverantwoordelijk leren.**

**Noot: in deze schoolplanperiode is dit een speerpunt in ons handelen. We hebben de ambitie om deze vaardigheden verder te ontwikkelen en te onderzoeken hoe we dit tot een vast onderdeel kunnen maken van ons dagelijks aanbod**.

Leerlingen krijgen vaardigheden mee waardoor ze klaargestoomd worden voor het functioneren in de 21 e eeuw. Deze vaardigheden worden **niet als apart vak**aangeboden, maar maken onderdeel uit van het dagelijks aanbod. In onze didactische en pedagogische aanpak zullen de leerkrachten zichtbaar en bewust deze skills/vaardigheden begeleiden, bijsturen en zelf tonen.

Uit observaties en interviews bleek dat leerkrachten over deze vaardigheden beschikken en vaak toepassen in de praktijk. Het is zaak dat in het aanbod er bewust wordt omgegaan met deze talenten en dat we vaardigheden ontwikkelen om in dit aanbod te kunnen voorzien.

Sinds 2015 werd steeds meer aandacht gevraagd voor de 21 st century skills. Het team heeft in de vorige schoolplanperiode onderzoek gedaan naar deze vaardigheden die we leerlingen moeten aanleren “voor beroepen die we nog niet kennen”.

Omdat het team de richting ingezet had van zelfstandig werken naar zelfverantwoordelijk leren

werd tijdens dit proces onderkend dat we ons bewust moeten worden van het feit dat leerlingen weliswaar van nature en vanuit hun opvoeding en scholing vaardigheden aanleren, maar dat we hiermee op een meer onderbouwde en begeleide wijze moeten omgaan. Ook hebben we onderzocht wat we precies verstonden onder deze vaardigheden en wat we dan willen zien in het handelen en/of in de ontwikkeling van onze leerlingen.

Voor een optimaal leerproces moet je starten met het creëren van een ideale leercultuur. Daarvoor heb je nodig een “growth mindset”, metacognitieve vaardigheden en heterogene groepen. (Uit: Formatieve assessment van Shirley Clarke)

Een “Growth mindset” (leergericht) is een manier waarop leerlingen naar zichzelf kunnen kijken en naar mogelijkheden om een succesvolle leerling te worden. (Tegenovergestelde is een fixed mindset ; prestatiegericht.)

De “metacognitieve vaardigheden” zijn het **“leren “leren “(**Leer – kracht). Als symbool hiervoor wordt een boom gebruikt in de overtuiging dat je vaardigheden (capaciteiten) in je hebt en kunt ontwikkelen.

Een leergerichte mind set zorgt voor de juiste houding bij de leerlingen en de vaardigheden reiken de tools aan om te leren. (een vergelijking met lezen wordt wel eens gemaakt door aan te geven dat het beheersen / de vaardigheid van het technisch lezen je “de tools” geeft om teksten beter te begrijpen.

Hoe kun je deze “leer – krachten” aanbieden aan kinderen;

Wij doen dit op basis van de visie van Shirley Clark via een eigen ontwikkeld “**dierenmodel”.**

**WAAROM:** we willen deze vaardigenheden ontwikkelen omdat we ervan overtuigd zijn dat deze de leerling helpen om zich te ontwikkelen en dat het verbeteren/ bewuster omgaan van/ met deze vaardigheden zal leiden tot beter “leren” (“leer – kracht”).

De werkwijze moet voldoen aan onze**visie**. (Uitnodigend, normen en waarden, individuele ontwikkeling, emotioneel welbevinden, kennis). Vandaar dat we ervoor gekozen hebben om de vaardigheden zelf te ontwikkelen en zichtbaar in de school aanwezig te hebben (John Hattie: “leren zichtbaar maken”).

**WAT:**Welke vaardigheden staan centraal?

In het onderstaande schema wordt aangegeven welke vaardigheden we belangrijk vinden om te kunnen Leren “leren”. We hebben de theorie van “metacognitie” als basis gebruikt.

*“Als een taak ingewikkeld is, bepalen vooral de metacognitieve vaardigheden en niet het intellectuele vermogen het leerresultaat”.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vaardigheid/ Metacognitie** | **Succesvol leren betekent:** | **dier** |
| Samenwerken | Luister naar anderen  Zeg het als je het niet begrijpt  Wees aardig, ook als je het oneens bent  Leg uit, als anderen het niet begrijpen  Wees tolerant | U:\2019-2020\dieren\Bevers samenwerken.jpg  Bevers |
| Concentreren | Laat je niet afleiden  Ga op in de taak  Doe één ding tegelijk  Deel de taak op in stukken  Plan en denk erover na  Teken een schema, schrijf gedachten op die je helpen met denken | U:\2019-2020\dieren\adelaar concentratie.jpg  Adelaar |
| Nieuwsgierig zijn | Stel vragen  Wees alert  Zoek naar patronen en verbindingen  Bedenk mogelijke en meerdere verklaringen  Onderzoek  Vraag wat gebeurt er als …… | U:\2019-2020\dieren\Aapje Nieuwsgierig ontdekken.jpg  Aap |
| Plezier in het leren | Wees trots op al je prestaties  Voel dat je neuronen zich verbinden  Stel je voor | U:\2019-2020\dieren\hond  plezier in leren motivatie.jpg  Hond |
| Ontwikkelen | Blijf je werk controleren  Ontdek je sterkste punten  Verbeter één ding tegelijk  Probeer het beter te doen dan de vorige keer  Vergelijk jezelf niet met andere, allen met jezelf !  Neem kleine stapjes | U:\2019-2020\dieren\rups vlinder Ontwikkelen.jpg  Van Rups naar Vlinder |
| Doorzettingsvermogen | Werk hard  Oefen veel  Blijf doorgaan  Probeer nieuwe strategieën  Vraag om hulp  Begin opnieuw  Neem een breinpauze | U:\2019-2020\dieren\Spin Doorzetten.jpg  Spin |
| Uitproberen | Heb een groei-mindset  Wees niet bang als iets fout gaat  Leer van je fouten  Wees enthousiast om nieuwe dingen uit te proberen. | U:\2019-2020\dieren\Vogels blijven uitproberen.jpg  Vogels |

In de komende schoolplan periode wordt onderzocht hoe we deze vaardigheden vanuit de onderbouw kunnen inzetten en gebruiken om het leerproces te verbeteren.

Onze **ambities** zijn:

.

* We onderzoeken wat we willen zien bij de genoemde executieve vaardigheden.
* We willen met deze “eigen aanpak’ de basis leggen om het klassenmanagement en de lescultuur en – structuur te verbeteren
* We onderzoeken wat de leerkracht nodig heeft om dit te begeleiden
* Borgen in een cyclisch proces:  introduceren van een vaardigheid, zichtbaar maken in de klas, opdrachten, evaluatie lijkwijzer , rapport leerling enz.
* Een zichtbare “growth mindset” bij onze leerlingen en leerkrachten op het maken van “eigen”keuzes

**2.4 Schooltijden, (continu) rooster, ziekte en verlof.**

**Verplichte onderwijstijd:**

Wij houden ons als school aan de wettelijk bepalingen betreffende het plannen van de onderwijstijd. Over 8 schooljaren krijgen de leerlingen minimaal 7520 uur onderwijs.

Het aantal lesuren per week van de groepen 1-8 is 25,75 uur. Groep 1 heeft een aantal geplande vrijdagen vrij.

Onderwijstijd: Schematisch (schooljaar 2019 -2020)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | maandag | dinsdag | woensdag | donderdag | vrijdag |
| Groep 1-8 | 08.30-12.00  12.30-14.30 | 08.30-12.00  12.30-14.30 | 08.30-12.15 | 08.30-12.00  12.30-14.30 | 08.30-12.00  12.30-14.30  *Groep 1 heeft 14 vrijdagen vrij* |

***Berekening tijden*** : een uitwerking van een schoojaar, e hanteren als “gemiddelde” voor de komende schooljaren.

***Bijzondere dagen: (2019-2020)***

Feestdagen: Hemelvaart, 2e paasdag, 2e pinksterdag, goede vrijdag

Studiedagen: 7 x wisselend over de week (1x woensdag)

Studiemiddagen:20 december en 10 juli

*Berekening (voorbeeld)*

41 lesweken x 25,75             =                           1055,75

Feestdagen 4x 5,5                 =                          -   22

Studiedagen 6 x 5,5 ,1x 3,75  =                          -   36,75

Studiemiddagen 2 x 4 uur       =                         -     5

Lesuren 2-8  in 2019-2020      =                          1011.25   (min 940)

Groep 1: (14 vrijdagen x 5.75 =1011,25-80,5=       930.75  ( min 850)

***Gemiddelde over 8 leerjaren:***

40 lesweken x 25,75=                                         1030

Feestdagen 4x 5,5                                             -    22

Studiedagen 6 x 5,5 ,1x 3,75  =                       -   36,75

Studiemiddagen 2 x 4 uur       =                        -     5

                                                                          966,25

X 8 leerjaren                                                        7730

Groep 1 – 14 vrijdagen - 80,5 = **7649,5** gemiddelde lestijd over 8 jaar.

**Continurooster:**In onze organisatie van het continurooster hebben wij voldoende tijd voor aanvang van de lessen ingeruimd door een inloop vanaf 08.15 uur te realiseren, zodat bij aanvang van de schooltijd om 08.30 uur alle leerlingen in het lokaal aanwezig zijn. De leerlingen hebben een ochtendpauze van 15 minuten (onderwijstijd) en een middagpauze van 30 minuten (geen onderwijstijd).

**Lunchtijd:**Met instemming van de medezeggenschapsraad van de Mattheusschool is in 2019 het continurooster ingevoerd. Hierbij is bepaald dat de leerlingen tijdens de lunchtijd verplicht op school blijven en dat deze tijd valt onder onderwijstijd. De leerlingen betalen derhalve geen bijdrage voor deze lunchtijd. De onderwijsactiviteiten die tijdens de lunch worden uitgevoerd zijn in overeenstemming met de wettelijke opdrachten voor het onderwijs (art.9 van de WPO)

De onderwijsactiviteiten die tijdens de lunch worden uitgevoerd zijn in overeenstemming  met de eigen opdrachten voor het onderwijs die de school zich stelt, zijn uitgewerkt in een onderwijsprogramma en staan beschreven in het schoolplan van de school (artikel 12, tweede lid van de WPO). Zie hieronder:

**Uitwerking lunchtijd als onderwijstijd:**

**Gezonde school:**(zie bijlagen)

Aanleiding:

We merken al enige jaren dat onze samenleving steeds meer een gehaaste indruk maakt. De invoering van het continurooster heeft als doel om meer rust te brengen in het schoolprogramma van de leerlingen.

Het “gehaast” tussen de middag thuis eten, het overblijven op school in een drukke grote zaal, het halen en brengen tussen de middag, de sociale veiligheid van de leerlingen en de noodkreet van de overblijfkrachten inzake de bezetting van de tussen-schoolse opvang, waren signalen waardoor we het rooster op een andere wijze wilden gaan inrichten.

1. ***Tussendoortje, lunch en traktaties op school:***

De Mattheusschool hecht grote waarde aan een gezond leven voor alle leerlingen. Voeding en een gezonde levensstijl maken een belangrijk onderdeel uit van het lesprogramma. In 2019 is een continurooster ingevoerd waardoor de school verantwoordelijk werd voor de lunchtijd. Ouders en leerlingen worden jaarlijks geïnformeerd over de wenselijkheid/ gezondheid van bepaalde producten tijdens de ochtend-pauze, lunch en traktaties en worden geïnformeerd over een gezonder aanbod voor de leerlingen.  De mening van de ouderraad en de medezeggenschapsraad is hierin leidend.

Onze school neemt jaarlijks deel aan het EU fruitprogramma om gezonde voeding te bevorderen en kennis te maken met verschillende soorten fruit en groente (zie <https://www.euschoolfruit.nl/nl/schoolfruit.htm> ) Ook hier worden leerlingen en ouders meegenomen in een lesaanbod op het gebied van gezonde voeding.

n nadere uitwerking is te vinden op onze website en als bijlagen zijn enkele relevante documenten gevoegd bij dit schoolplan.

1. ***Bewegen***

Gezond zijn(en blijven) heeft ook te maken met veel bewegen. In het continurooster van de Mattheusschool is “bewegend leren” sinds 2019 een vast onderdeel geworden van het onderwijsaanbod. Ook tijdens de lunchtijd wordt hier aandacht aan geschonken. De school is om 14.30 uur uit.(woensdag om 12.15 uur), wat voor leerlingen meer mogelijkheden biedt om na schooltijd te bewegen en te ontspannen of deel te nemen aan sportactiviteiten. De school heeft ook een na- schools  sport en dans aanbod in de vorm van sport ’ s cool en Wall of dance.

1. ***Vaardigheden***

Een belangrijk onderdeel tijdens de lunchtijd (en alle lessen)  vormen de “vaardigheden” die we leerlingen bij willen brengen als het bijvoorbeeld gaat om omgangsvormen , samenwerken, gespreksvoering, behulpzaamheid en sociale interactie. Leerkrachten kijken naar het gedrag en de sociale vaardigheden van de leerlingen en spelen tijdens de lunchtijd in op vaardigheden die we leerlingen graag willen bijbrengen. (gerelateerd aan ons onderwijsaanbod als het gaat om het aanleren van vaardigheden).

***Pauzetijd***

De directie van de school heeft met instemming van de medezeggenschapsraad

bepaald dat er van 12.00 uur – 12.30 uur (op ma.di.do. en vr.) een pauze van een half uur is als onderdeel van het continurooster. Deze tijd valt niet onder onderwijstijd.

***Verlof.***

Op de website van de school kunt u de verlofregeling vinden.

***Ziekte en vervanging.***

Bij een korte afwezigheid/ziekte van een leerkracht wordt eerst intern gekeken of iemand deze vervanging op zich kan nemen.

De duo leerkracht is hiervoor de eerst aangewezene in verband met de voortgang in de groep. De onderwijsondersteuners kennen de groepen en zijn ook beschikbaar, om deze noodzakelijke calamiteit op te vangen. Indien dit niet mogelijk is breiden we de werktijdfactor van een leerkracht, die bij ons op school reeds werkzaam is, uit. Als dit ook niet mogelijk is maken we gebruik van leerkrachten die onder ons bestuur op de scholen van het Groene Lint werkzaam zijn.

Bij langdurige afwezigheid/ ziekte zal in eerste instantie gekeken worden of iemand, die onder ons bestuur op de scholen van het Groene Lint werkzaam is in een zogenaamd min-max contract, deze langdurige afwezigheid kan vervangen.

Zijn leerlingen wat langer ziek, dan wordt met de ouders afgesproken hoe ze de ingelopen achterstand kunnen inhalen.

**2.5** **Schoolklimaat.**

In onze visie geven we aan dat iedereen bij ons welkom is en zich uitgenodigd moet voelen. Dit geldt voor leerlingen, leerkrachten en ouders. Onze afspraken over omgangsvormen zijn daarom duidelijk voor iedereen omschreven. Wij hanteren de volgende gedragsregels:

* We praten vriendelijk en beleefd tegen iedereen
* We lopen altijd rustig door de school
* We spelen op de speelplaats samen en letten op de veiligheid van iedereen
* Ga voorzichtig om met de spullen van een ander
* Als je een onenigheid niet zelf op kunt lossen, praat dan met je juf of meneer

 Schoolregels (algemeen)

* Je mag een kwartier voor schooltijd (08.15) naar binnen (inloop) en naar je klas gaan.
* Je loopt door de poortjes het schoolplein op. (liefst langs de achterzijde)
* Als je met de fiets bent: zet je de fiets netjes in het fietsenrek en loop je via de achterzijde het schoolplein op.
* Bij halen en brengen met de auto wordt het parkeerterrein bij de sporthal gebruikt.
* Voor de eerste bel om 08.15 uur blijf je buiten op het schoolplein
* Je hangt je jas en spullen weg of je stopt je spullen in de kist
* Als de tweede bel gaat om 08.30 uur zit je op je plek in de groep en begint de les.
* Afval gooien we in de prullenbak
* Aan het einde van de dag ruim is je tafel leeg en je kastje netjes opgeruimd

Alle regels en afspraken in de school zijn erop gericht om leerlingen en leerkrachten zoveel mogelijk veiligheid en ondersteuning te bieden bij hun werk.

Hierbij moet steeds de insteek zijn: wij moeten er samen aan werken om deze kinderen goed onderwijs en een prettige basisschooltijd te geven.

Dit betekent o.a. dat wij bij alle activiteiten waar dat mogelijk is de ouders betrekken. Zowel bij het ondersteunen in de groepen als het aanwezig zijn bij presentaties, vieringen, activiteiten e.d. Naast de vergaderingen van de medezeggenschapsraad en de ouderraad worden op afgesproken tijden ouders uitgenodigd om te praten over hun ervaringen als het gaat om het aanbod en samenwerking met de school. (meedenkgroep)

Om de vier jaar (minimaal) houden wij een enquête onder ouders, leerkrachten en leerlingen te onderzoeken op welke punten actie ondernomen moet worden om de aangekaarte zaken te optimaliseren.

Na inventarisatie van de verbeterpunten door een werkgroepje bestaande uit ouders en leerkrachten worden deze met de ouders gecommuniceerd. Hierna wordt een traject uitgezet waarin aangegeven wordt hoe de actiepunten aangepakt worden. De ouders worden tussentijds regelmatig geïnformeerd.

**2.6 Ouders en school**

**2.6.1 Communicatie met ouders:**

Ouders worden direct (dagelijks wekelijks) geïnformeerd door:

***Schoolpraat app. en website****:(* [www.bs-mattheus.nl](http://www.bs-mattheus.nl) en [www.hetgroenelint.nl](http://www.hetgroenelint.nl) )

Ouders worden via onze schoolpraat app direct geïnformeerd en op de hoogte gehouden van alle ontwikkelingen. Ook kunnen ouders communiceren via deze app met de school en de leerkrachten.

Ook kunnen ouders op de website van school en onze stichting alle (wettelijk  verplichte) informatie vinden over onze werkwijze, procedures en planning.

**Overige informatie momenten /wijzen:**

***Instuif****:* De leerlingen informeren de eigen ouders over hun werkwijze en plek in de groep Kennismaking met de leerkracht en leeromgeving.

***Informatieavond****:* Een algemene vergadering waar diverse zaken voor het nieuwe schooljaar worden gepresenteerd en waar de leerkracht de ouders in de groep ook groep specifieke informatie aanbiedt.

***Facultatieve ouderavond:* Om** ouders gelijk aan het begin van het jaar te informeren over voortgang als het gaat om resultaten, nodigen wij actief ouders uit om vroeg in het jaar afspraken te maken. Ouders kunnen, naar behoefte, ook zelf inschrijven. Er zijn twee facultatieve ouderavonden. (aan het  begin en einde van het schooljaar)

***Ouderportaal****:* Omdat het eerste rapport pas in februari beschikbaar komt kunnen ouders inloggen in een ouderportaal waar zij de voortgang van hun kind zelf kunnen volgen. Leerkrachten nodigen ouders tussentijds uit als er problemen geconstateerd worden bij de methodegeboden toetsen of op sociaal emotioneel gebied. Ook kunnen ouders de verslagen/notities over hun kind inzien. Ouders zijn ook hier  weer welkom om zelf initiatief te nemen en een gesprek aan te vragen. Informatie opbrengsten: Na de cito - leerling in beeld toetsen in februari en juni krijgen de ouders inzicht in de vorderingen van hun kind van ons Leerling in beeld en kindbegrip- leerlingvolgsysteem via een grafiekverslag.

***Ouderavonden****:* In november en maart worden alle ouders /verzorgers uitgenodigd om over hun kind te komen praten. In groep 1-4 is dit alleen met de ouders en in de groepen 5-8 is dit samen met de leerling.Omdat we vinden dat de leerling actief bij zijn eigen leerproces betrokken moet worden. Vanaf het schooljaar 2019-2020 breiden we dit uit naar groep 3 en 4. (en later 1-2)

***Informatieavond groep 8:*** In verband met de schoolkeuze na de basisschool worden ouders geïnformeerd over de procedure en mogelijkheden.

***Schoolkeuzegesprekken***: In februari worden schoolkeuzegesprekken met de ouders en leerlingen van groep 8 gevoerd.

***Nieuwsbrief***: Vier keer per jaar worden ouders geïnformeerd over zaken die in een periode bij ons op school hebben gespeeld.

***Ouderinspraak*** : Inspraak van ouders wordt op onze school op de volgende manier georganiseerd: het officiële en bevoegde orgaan om op wettelijke basis instemming of advies te geven is de medezeggenschapsraad. De Mattheusschool wil echter zoveel mogelijk ouders die zich op bijzondere wijze willen inzetten of verantwoordelijk maken kunnen bevragen en informeren. De belangrijkste gremia zijn:

***Medezeggenschapsraad:***De (O) MR wordt zes keer per jaar in een vergadering geïnformeerd over  vele zaken die op onze school spelen. Onze MR wordt gezien als een partner en auditor. Onze (O) MR informeert en bevraagt ouders actief als het gaat om wijzigingen in het beleid van de school. (zie ook de schoolpraat app)

***Ouderraad:*** De ouderraad bespreekt de activiteiten met de leerkrachten en werven ouders om de activiteiten te kunnen uitvoeren. (zie ook de schoolpraat app)

***Meedenkgroep:*** Ieder jaar wordt een groep ouders uitgenodigd om mee te denken over "onderwijs". Welke verwachtingen heeft men van het onderwijs en hoe kan men vanuit eigen carrière en ervaring  met ons meedenken om onderwijs mee te laten groeien met ontwikkelingen in onze samenleving.

**Identiteit:** Onze school is een katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in ons onderwijs. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen zodat zij zelf keuzes kunnen maken.

**Klachtenregeling**: natuurlijk kan het soms ook niet gaan zoals we allemaal willen. Het blijft immers “mensenwerk”. Mocht u iets niets begrijpen of het ergens niet mee eens zijn dan verzoeken wij u in eerste instantie contact op te nemen met de leerkracht. In de meeste gevallen blijken er plausibele verklaringen te zijn waarom bepaalde zaken zo gelopen zijn. Indien u het niet eens bent met de uitleg kunt u contact opnemen met de directeur. Mocht dit niet naar tevredenheid verlopen dan verwijzen wij u naar de klachtenregeling die u kunt vinden op de site van S.K.O. het groene Lint: [www.hetgroenelint.nl](http://www.hetgroenelint.nl)

**2.7 burgerschap, sociaal emotionele ontwikkeling en opvoeden.**

***Burgerschap en sociale integratie:***

In het nieuwe curriculum wordt burgerschap als nieuw onderdeel/ vakgebied opgenomen in de kerndoelen.

|  |  |
| --- | --- |
| **1.** | **Onze school heeft een visie op burgerschap en integratie** |
|  | * De Mattheusschool is een dynamische basisschool op katholieke grondslag, die inspirerend onderwijs aanbiedt. Op die manier wil zij bijdragen aan de ontwikkeling van de leerlingen tot zelfstandige, zelfverantwoordelijke en sociale burgers. |
| **2.** | **Onze school besteedt planmatig aandacht aan burgerschap en integratie.** |
|  | * Er wordt gewerkt met Kwink * Deelname aan de projecten : ‘Be cool…Feel good’. en Zwerfafval. * Deelname aan “democracity “en de “kindertrendrede” * Adoptie en jaarlijkse aandacht voor “Kamp Bisam”. * Betrokkenheid en inzet van onze leerlingenraad. * Onze methodes, het jeugdjournaal, de aandacht voor de bevrijding op 5 mei enz. zijn gedurende het schooljaar zaken die met burgerschap te maken hebben. |
| **3.** | **Wat de school doet is gerelateerd aan kenmerken van de leerlingen.** |
|  | * Ook kinderen met een andere geloofsovertuiging krijgen ruimte om over hun geloof te praten. * Het gedrag van de kinderen bespreekbaar maken in de groep. * Aandacht voor kinderen met gedragsproblemen. * Aangepaste lesprogramma’s / adaptief onderwijs * Veilig pedagogisch klimaat. |
| **4.** | **Wat de school doet is gerelateerd aan de kenmerken van het dorp ( omgeving)** |
|  | * Gebeurtenissen in het dorp bespreken * Contact onderhouden met de wijkagent (ook via project ‘Be cool…Feel good’ * Ouderparticipatie bij diverse activiteiten van de school. * Deelname aan en informatie doorgeven over activiteiten in het dorp |
| **5.** | **Wat de school doet is afgestemd op de wensen van de ouders/verzorgers.** |
|  | * Vierjaarlijks oudertevredenheidsonderzoek. Opmerkingen meenemen in het schoolplan. * Oudergesprekken voeren / intake gesprek. * Instuif en algemene informatieavond bij aanvang van het nieuwe schooljaar |
| **6.** | **Onze school besteedt systematisch aandacht aan sociaal emotionele ontwikkeling.** |
|  | * Dit doen we aan de hand van kind-gesprekken. * Groepsgesprekken. * Observaties * Complimentjes geven. * Vragen aan leerlingen hoe het met hen gaat. ( via kindbegrip en seo monioring) |
| **7.** | **Onze school besteedt systematisch aandacht aan waarden en normen.** |
|  | * Respect bijbrengen voor diverse meningen; herkennen van visies die respectloos zijn. * Schoolregels en klassenregels aanleren: elkaar aankijken, uit laten praten. * Lessen van bureau Halt e.d. * Vaardig in omgangsvormen * Je houden aan regels |
| **8.** | **Onze school besteedt systematisch aandacht aan de ontwikkeling van sociale competenties.** |
|  | . Samenwerkend leren.   * Samenspel op speelplaats bespreekbaar maken. * Schoolkamp groep 7-8 * Groepsoverstijgend werken en leren |
| **9.** | **Onze school besteedt systematisch aandacht aan deelname aan de samenleving.** |
|  | * Deelname aan diverse activiteiten die zich aandienen. * Verkeerslessen, deelname aan BVL en aanleren van de regels ([www.bvlbrabant.nl](http://www.bvlbrabant.nl) ) * Scheiden van afval en opruimen van klaslokaal en speelplaats. * Volgen van relevante school-t.v.-programma’s o.a.TV-weekjournaal. * Ons cultuuraanbod waarbij we zowel actief en receptieve projecten hebben in en buiten de school. |
| **10.** | **Onze school besteedt systematisch aandacht aan de participatie in de democratische rechtstaat** |
|  | * Kinderen leren het democratische principe ‘meeste stemmen gelden’ bij het maken van keuzes. * Kinderen leren keuzes maken. * Uitleg rondom verkiezingen * Uitleg rondom Prinsjesdag: hoe verdelen we ons geld?. * De aanwezigheid van een leerlingenraad. |
| **11.** | **Onze school besteedt aandacht aan hulp aan anderen: dichtbij en veraf.** |
|  | * Deelname aan goede doelen: Kinderpostzegels, Jantje beton, Paaseitjesactie (VISIO). * Aandacht voor (langdurig) zieke kinderen en leerkrachten. * Lief en leed delen met leerlingen en ouders/verzorgers. * Lessen jeugd-EHBO in groep 8 |
| **12.** | **Onze school is een oefenplaats voor het in praktijk brengen van burgerschap en integratie.** |
|  | * Oefeningen zoals opgenomen Kwink * Samenwerken. * Het omgaan met elkaar op de speelplaats en dit indien nodig klassikaal bespreken. * Gezamenlijke verantwoording dragen voor de sfeer, het gebouw en de speelplaats. * Netjes omgaan met spullen van jou en van een ander. |
| **13.** | **leerkrachten geven het goede voorbeeld (goed burgerschap).** |
|  | * Iedere leerkracht is zich zeer bewust van zijn/haar voorbeeldfunctie en gedraagt zich als zodanig. * Onderwijs met hoge verwachtingen. |
| **14.** | **Onze school besteedt aandacht aan de basiswaarden.** |
|  | * Aanleren van gedragsregels en het maken van afspraken. * Respect aanleren, acceptatie en verantwoordelijkheid gevoel. * Zelfstandig werken, opbouwend naar weektaken. |
| **15.** | **We bespreken regelmatig of we bereiken wat we willen bereiken m.b.t. burgerschap en integratie.** |
|  | * Visie in het schoolplan wordt regelmatig getoetst. * Gezamenlijke afspraken: gedragsregels. * Dagelijkse aandacht voor uitvoering van die regels. |

***2.7.1.Sociaal-emotionele ontwikkeling***

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

Om deze sociale opbrengsten in kaart te brengen te begeleiden, te volgen en te ontwikkelen gebruiken we de reeds eerder in deze schoolgids genoemde instrumenten om preventief, onderzoekend en handelend te kunnen werken.

Bij het in kaart brengen en analyseren van de sociale opbrengsten gebruiken we signaleringsinstrumenten **Kwink en “Kindbegrip”**

De door de leerkrachten ingevulde vragenlijsten worden besproken en geanalyseerd op groeps- en leerling-niveau.

Zowel op individueel als groepsniveau wordt samen met de intern begeleider de groep doorgesproken. De nodige interventies worden in kaart gebracht. In de maand oktober wordt een sociale vragenlijst afgenomen bij de leerlingen uit de leerjaren 5 t/m 8.

We gebruiken **"Taakspel"** wat een bewezen positieve invloed blijkt te hebben op pestgedrag, Zo blijkt uit het rapport ‘Wat werkt tegen pesten?' dat eind mei is verschenen ([www.taakspel.nl](http://www.taakspel.nl)). Taakspel is ontwikkeld om een positief en veilig klassenklimaat te scheppen, het taakgericht gedrag te bevorderen en het regel overtredend gedrag te reduceren.

Veel activiteiten rondom de sociale ontwikkeling van leerlingen worden gedurende het schooljaar aangeboden. Voorbeelden hiervan zijn onder andere: onze vieringen, activiteitenmiddagen, thema's en het jaarlijks aandacht schenken aan goede doelen (kinderpostzegels, vastenactie, Jantje Beton en VISIO) en maatschappelijke thema's zoals verslaving, criminaliteit, duurzaamheid, etniciteit enz.

In samenwerking met onder andere de **gemeente en diverse hulpverleningsinstanties** wordt **projectmatig** aandacht geschonken aan maatschappelijke onderwerpen zoals criminaliteit, hygiëne, zwerfafval, goede doelen, duurzaamheid, EHBO en voorlichting over de gevaren van drugs, alcohol en medicijnen (Project Be cool ... Feel good).

Ook in het kader van de aandacht voor gezond leven, bewegen en gezonde voeding gaan we met leerlingen tijdens het "eten met de leerkracht" in het continurooster hieraan aandacht geven.

We zijn jaarlijks aangesloten bij het **EU -FRUIT project** waardoor alle leerlingen gratis drie stuks fruit per week aangebonden krijgen tussen November en April. Bij dit aanbod worden (digitale lessen en informatie verzorgd voor leerlingen en ouders.

Ook kunnen de leerlingen deelnemen aan projecten van de **Parochies Jeruzalem Ulvenhout en Bavel** in het kader van identiteit en diversiteit.

In het **“Dorpsteam”** zijn de jeugdprofessionals in Alphen-Chaam voor de school beschikbaar. Zij zijn een onderdeel van de dorpsteams die gevormd worden door medewerkers van IMW Breda, MEE en ContourdeTwern. Zij vormen samen de basisondersteuning voor alle inwoners van de gemeente.

Als jeugdprofessionals zijn zij er voor alle vragen rondom opvoeden en opgroeien. Zij werken samen met scholen, kinderopvang en consultatiebureau en stemmen, af wat nodig is. Als er intensievere jeugdhulp nodig is, werken zij samen met het sociaal team ABG. Het sociaal team gaat in afstemming kijken welke beschikking er nodig is.

Onze **ambities** zijn:

Met betrekking tot dit onderwerp wil het team in de komende schoolplan periode:

* Uitbreiding van de kennis op gebied van sociaal emotionele problematiek voor

Teamleden.

* Gerichter en adequater omgaan met de gegevens die uit de toetsen voor sociaal emotionele ontwikkeling komen.
* Intensiveren van de samenwerking met ouders t.a.v. de sociaal emotionele ontwikkeling van hun kind.
* Onderwijs met “hoge verwachtingen”.

**3.Personeelsbeleid**

**3.1 Regelingen, beleidsstukken en onderwijsbureau.**

De Mattheusschool is een van de zeven scholen van Stichting voor Katholiek Onderwijs (SKO) Het Groene Lint (HGL). Op het personeelsbeleid verwijzen we in dit schoolplan naar de bestaande beleidsstukken en protocollen die beschikbaar zijn op de website van HGL.

In het onderstaande overzicht wordt melding gemaakt van (alle) aanwezige stukken)

|  |  |
| --- | --- |
| * Arbobeleid * Bedrijfshulpverlening * Begeleiding nieuwe leerkracht * Bekwaamheidsdossier * Bindingsactiviteiten * Convenant Professionalisering * De LIO-stagiaire * Deeltijdarbeid * Emolumentenregeling * EVC procedure * Evenredige vertegenwoordiging * Functiebouwhuis * Functiemix * Gesprekkencyclus * Managementstatuut * Mobiliteitsbeleid * Nascholingsbeleid * Notitie Personeelsdossier * Notitie werkgelegenheidsbeleid   en afvloeiing   * Rehabilitatie * Reiskostenregeling * Seniorenbeleid | * Taakbeleid * Vervangingen * Werving en selectie * Ziekteverzuimbeleid * Detacheringovereenkomst * Filmen in de klas * Gedragscode moderne media * GMR huishoudelijk reglement * Klachtenregeling * Leerlinggebonden financiering * Leerlingenzorg door externen   onder schooltijd * Veiligheidsplan (RI &E en welzijn) * Vermoeden huiselijk geweld * Reglement privacy leerlinggegevens * Sponsoring * Treasury Statuut * Verdeling middelen OOP * Wet bescherming   Persoonsgegevens (AVG) * Protocol formatie * uitvoeringsregeling Lerarenbeurs * afschrijvingstermijnen |

Indien deze stukken niet aanwezig zijn gedurende deze schoolplanperiode zijn ze aangepast, verwijderd of opvraagbaar. (Zie ook HGL documentatie bij personeelsbeleid)

De uitvoering van stichtingsbeleid op schoolniveau vraagt soms nadere afstemming. Dit gebeurt in overleg tussen de bestuurder en de schooldirecteur. Naast de formele gesprekken over de managementovereenkomst wordt hier voldoende ruimte voor geboden.

Verder is SKO Het Groene Lint aangesloten bij **“ONS onderwijsbureau”** (<https://www.onsonderwijsbureau.nl/> ) waardoor de directie voortdurend op de hoogte is van alle personeelsaangelegenheden, advies kan vragen en door het gebruik van “AFAS” zaken voor het personeel kan regelen en afstemmen.

**3.2 Personeel op de Mattheusschool.**

###### ***Directie/managementteam***

In het schooljaar 2019 -2020 is de directievoering op de Mattheusschool gewijzigd. Er is een samenwerking met de Bernardusschool in Ulicoten ingericht, waardoor het management bestaat uit een directeur voor beide scholen met op iedere school een locatie-coördinator. De directie wordt ondersteund door een leerkracht – intern begeleider die tevens op beide scholen werkzaam is.

###### ***Het team en de bezetting van de groepen.***

De Mattheusschool plaatst de leerlingen meestal in combinatie-groepen. Deze samenstelling hangt onder andere af van het aantal leerlingen in de diverse geboortejaren. In de afgelopen jaren is het mogelijk en soms noodzakelijk geweest om afzonderlijke groepen te maken en bijv. een groep 2/3 in te richten.

Jaarlijks onderzoeken we hoe we op basis van een aantal factoren kunnen komen tot een verantwoorde inrichting. Hierbij kijken we natuurlijk naar het individuele kind: wat zijn de leer- en onderwijsbehoeften en welke leeromgeving het beste past. Ook kijken we naar het sociaal-emotionele aspect. Daarnaast kijken we naar de groep als geheel: welke groepsdynamiek verwachten wij als we een bepaalde groep vormen?

De nieuwbouw en de formatieve inrichting maken het mogelijk om groepen op andere wijze in te richten en/of te combineren zodat een professionele en weloverwogen aanpak mogelijk is.

Het gemiddelde leerlingaantal zal in de komende schoolplanperiode liggen tussen 105 -130 leerlingen.

***De leerkrachten.*** De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het primaire proces; het geven van onderwijs. Zij zijn autonoom in hun aanpak en werken binnen gestelde kaders. Zij hebben in hun normjaartaak ook ieder een stukje verantwoordelijkheid voor de praktische en de beleidsmatige gang van zaken, die het onderwijs, de school of de leerlingen direct of indirect betreffen (taakbeleid).

De Mattheusschool streeft ernaar zoveel mogelijk full time leerkrachten in een (combinatie) groep te plaatsen.

***Vakdocent:*** De Mattheusschool heeft een vakdocent muziekonderwijs en een vakdocent bewegingsonderwijs.

**3.3 Leerkrachten met een specifieke taak.**

***De leerkracht met ICT – taak.*** Is ondersteunend voor het personeel op het gebied van ICT-zaken. Hij/Zij is verantwoordelijk voor de implementatie van het ICT in de breedste zin op onze school. Ook is hij/zij betrokken bij het uitvoeren van het ICT- beleid op schoolniveau en neemt deel aan de boven schoolse werkgroep. De ICT ‘er stelt in samenwerking met de directie en het team een ICT beleidsplan op voor de schoolplanperiode.

**De leerkracht met een ICL – taak.** Vervult een spilfunctie in het borgen en bevorderen van de sociale veiligheid op school. Deze leerkracht wordt ook wel de vertrouwenspersoon genoemd.

**Leerkracht met een culturele taak.** Vervult een bijzondere taak om het cultuuraanbod neer te zetten (coördinator voor twee scholen) De Mattheusschool (en Bernardusschool) zijn aangesloten bij Educatiewijzer Breda en Cultuurloper. Dit vereist de nodige inleving, contacten en expertise om dit in te richten. Het doel is om onze leerlingen met plezier hun creatieve en culturele vaardigheden (zoals verbeeldingskracht, waarnemingsvermogen, creativiteit, burgerschap digitale muzikale en communicatieve vaardigheden) te kunnen laten ontwikkelen door hen in aanraking te laten komen met verschillende disciplines die normaal alleen voor scholen uit de stad toegankelijk zijn. De afgelopen schoolplanperiode hebben we al diverse mooie projecten en activiteiten gehad uit allerlei disciplines. Zo hebben we onder ander workshops wereldmuziek en vilt gehad en hebben verschillende groepen voorstellingen bezocht. Wij zoeken hier de nadrukkelijk de medewerking van de ouders om onze leerlingen dit aanbod te kunnen blijven bieden zodat onze leerlingen (samen) kennismaken met de “wereld buiten Galder” We denken hiermee ook voor “alle ” leerlingen de **kansenongelijkheid** te verkleinen. U kunt het rijke aanbod zien op <https://www.educatiewijzerbreda.nl/aanbod/kunst-en-cultuur/?noredirect=-1> en <https://www.decultuurloper.nl/>

**De Intern Begeleider (IB-er).** Op onze school is een intern begeleider aanwezig (oze IB-er werkt tevens op de Bernardusschool). De intern begeleider volgt mede de ontwikkeling van de leerlingen. Dit gebeurt d.m.v. de gegevens vanuit het leerlingvolgsysteem en het voeren van zorgbesprekingen. Minimaal twee keer per jaar (maar in principe in permanent wekelijks contact) informeert de leerkracht de intern begeleider over de stand van zaken aangaande de zorg- en aandacht leerlingen in de zogenaamde groepsbesprekingen. Tijdens deze groepsbespreking wordt de leerkracht in de gelegenheid gesteld om hulpvragen te stellen. De ib-er zorgt voor de ondersteuning van de leerkrachten bij het verlenen van zorg. De ondersteuning kan bestaan uit het afnemen van diagnostische toetsen op diverse gebieden. Naar aanleiding van die gegevens en die van de leerkracht wordt er samen besloten of de leerling(e) een ander programma en/of andere begeleiding/instructie nodig heeft. Deze extra zorg wordt vastgelegd in een groepsplan/handelingsplan. Samen met de directeur stuurt hij/ zij de nascholing, onderwijsvernieuwing en borging van onderwijsconcepten aan. Hierbij richt de intern begeleider zich voornamelijk op de leerlingen met een bijzondere onderwijsbehoefte. In overleg met de locatie-coördinator moet dit tot een aanpak/ onderwijskundig concept leiden die inclusief is en waarbij alle leerlingen, leerkrachten en ondersteuners een rol hebben. De interne begeleider heeft zitting in een bovenschools IB - netwerkoverleg.

**Onderwijsondersteunend personeel.** Wij hebben leerkrachtondersteuners en onderwijsassistenten die de leerkrachten ondersteunen bij hun werkzaamheden, begeleiden van individuele leerlingen of kleine groepjes leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte, groepen overnemen, bij afwezigheid of ziekte en multifunctioneel inzetbaar zijn voor alles wat ondersteunend kan zijn voor leerlingen en leerkrachten. Hun inzet wordt besproken met de locatie coördinator, de Intern begeleider en de leerkracht.

**De locatie- coördinator.** Is mede- verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing en het onderwijskundig beleid, maakt deel uit van het managementteam van zowel de Mattheusschool als de vergadering m.tb.t. de samenwerking met de Bernardusschool. Onder verantwoordelijkheid en in samenspraak met de directeur stuurt hij/ zij de nascholing, onderwijsvernieuwing en borging van onderwijsconcepten aan. Hierbij richt de locatie coördinator zich voornamelijk op alle leerlingen en het totale concept. In overleg met de intern- begeleider moet dit tot een aanpak/ onderwijskundig concept leiden die inclusief is en waarbij alle leerlingen, leerkrachten en ondersteuners een rol hebben en/of krijgen.

**De (meer schoolse) directeur.** Is beleidsmatig eindverantwoordelijk. De directeur neemt deel aan het directieberaad waarin alle directeuren van de scholen van Stichting K.O. “Het Groene Lint” zitting hebben onder voorzitterschap van onze directeur-bestuurder. De directeur van de Mattheusschool is tevens directeur van de Bernardusschool in Ulicoten.

Ambities:

* We streven naar een evenwichtige verdeling van leeftijden van de teamleden.
* We streven naar een gezonde mix van ervaring en specialisme.
* We streven naar een bezetting met full – time leerkrachten
* We streven naar een bezetting met vakleerkrachten voor Muziek, Gym, Handenarbeid en techniek.

\* Nadere omschrijvingen van de genoemde functies zijn te vinden in het functiebouwhuis van onze stichting. (zie bijlage)

**4. Beschrijving secundaire processen in onze school**

**4.1 Professionele cultuur**

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB' er

klassenbezoeken af en worden er feedback gesprekken gevoerd. Leraren houden hun eigen ontwikkeling bijhouden in het bekwaamheidsdossier.(Cupella)

Onze ambities zijn :

* De directie heeft de intentie om meer te investeren in collegiale consultatie. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Als kernwoorden van een professionele cultuur spelen de volgende kernwoorden een grote rol

* verantwoordelijkheid nemen
* vertrouwen geven
* aanspreekbaarheid
* respect

De directie stimuleert collegiale consultatie, intern en extern. Dit om leraren van elkaar te laten leren. Typerend voor onze school moet zijn dat we graag leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen.

* De directie wil de samenwerking met de Bernardusschool op orde houden en leerkrachten motiveren om van – en met elkaar te leren.
* De community’’ s die ingericht zijn voor alle scholen onder HGL moeten beter benut worden.

**4.2 Personeel**

Ons personeel is de kern en het kapitaal van onze organisatie. Als de medewerkers  hun werk met plezier doen is de kans groter dat zij hun werk ook goed uitvoeren. Bovendien zullen zij dan meer openstaan voor vernieuwingen en veranderingen in hun werkaanpak. Daarom willen we veel investeren in het creëren van een stimulerende werkomgeving. Dit komt op onze school tot uitdrukking in een groeiend besef dat we elkaar als teamleden nodig hebben en veel van elkaar kunnen leren. Ook het benutten van elkaars kwaliteiten krijgt steeds meer vorm. De rol van de leiding van de school is hierin initiërend, maar vooral ook stimulerend. Dit zullen we realiseren door integraal personeelsbeleid nadrukkelijk vorm te geven.

De werkomgeving binnen onze organisatie verdient daarom ook aandacht. Personeelsleden hebben er recht op te kunnen beschikken over goede faciliteiten zoals overblijfruimte, meubilair en materialen zoals computers.

Jaarlijks houden we onze gesprekken conform de door HGL ingericht gesprekkencyclus Het beleidsstuk is beschikbaar als bijlage bij dit schoolplan de functioneringsgesprekken plaats.

De tevredenheid van het personeel, het welbevinden en ook de veiligheid worden onderzocht in “de Successpiegel en de quickscan van de Arbomeester. Deze informatie is ook op te vragen bij de directie

Bovenschools is ook een aantal zaken i.v.m. personeel geregeld. Daarnaast hebben we het schoolse taakbeleid. Elk jaar worden de diverse taken door middel van een werkverdelingsplan binnen het team verdeeld. Ook dit moet er voor zorgen dat de belasting van de  teamleden evenredig evenwichtig verdeeld wordt. De cao PO is hierbij leidend en leerkrachten overleggen met het team en de directie over het opgestelde lesrooster, de opslagfactor, duurzaamheid en professionalisering. Na instemming wordt hiervoor jaarlijks een schriftelijke overeenstemming getekend in het planning – en doelstellingen formulier. De werkwijze met betrekking tot het werkverdelingsplan is als bijlage bij dit schoolplan gevoegd.

**4.3 Integraal Personeelsbeleid**

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de vastgestelde competenties. We gaan uit van de zeven competenties beschreven in de wet BIO.

* Interpersoonlijke competentie
* Pedagogische competentie
* Didactische en vakinhoudelijke competentie
* Organisatorische competentie
* Samenwerking en communicatie in en met het team
* Samenwerking met de werkomgeving
* Competentie Reflectie en Ontwikkeling

Onze ambities zijn:

* Handhaven wat we in de vorige schooljaren hebben ingericht en het volgen van de afspraken in de gesprekken-cylcus

**4.4 De schoolleiding**

Het schoolmanagement wordt gevormd door de directeur en de locatie coördinator en de interne begeleider (op afroep).

Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap en de zorg aan leerlingen van belang en heeft dit dusdanig ingericht dat er sprake is van duidelijkheid in de richting van collega’s ouders, leerlingen en elkaar.Hiervoor is in 2019 een onderzoek verricht door EDUX (rapportage opvraagbaar) De aanbevelingen uit deze rapportage zijn gekoppeld aan de functies van genoemden in dit onderzoek.

Onze ambities zijn:

* De communicatie en afstemming nog beter te organiseren. Zeker nu er in de komende schoolplan periode sprake is van een nieuw ingericht MT zal geïnvesteerd worden in de werkwijze, werkzaamheden en communicatie van het MT.

**4.5 Beroepshouding**

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

* De leerkrachten kunnen en willen met anderen samenwerken.
* De leerkrachten bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten.
* De leerkrachten zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.
* De leerkrachten zijn bereid om met hulp van een extern bureau te reflecteren op hun professionaliteit met als doel de teamcultuur te verbeteren.

**4.6 Beleid met betrekking tot stagiaires**

Onze stichting heeft een apart stage – en opleidingsbeleid ingericht (als bijlage bij dit schoolplan gevoegd.) Daarnaast is de Mattheus geaccrediteerd als gediplomeerd leer bedrijf voor VO- MBO en HBO.

Van leerkrachten wordt in de komende schoolplanperiode verwacht dat zij zich laten opleiden tot erkende mentoren binnen onze stichting. Voor specifiekere info verwijzen we naar de beleidsdocumenten die te maken hebben met opleiden binnen onze organisatie.

Onze ambities zijn:

* Ieder personeelslid heeft de mentortraining gevolgd van HGL
* Ieder personeelslid begeleidt een stagiaire

**4.7 Werving en selectie**

Er is een duidelijke procedure voor het aanmelden van de vacature zowel intern als extern. Sollicitanten ontvangen een duidelijke omschrijving van de vacature.  Bij het sollicitatiegesprek voeren we een criterium gericht gesprek dat gebaseerd is op onze competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio).De samenstelling van de sollicitatiecommissie

wordt mede bepaald door de functie en taak.

**4.8 Introductie en begeleiding**

Nieuwe leraren krijgen een mentor. Deze coach begeleidt de nieuwe collega volgens het  protocol begeleiding nieuwe leerkracht van HGL , gedurende 10 weken waarbij het speerpunt ligt op de bespreking van de dagelijkse gang van zaken in de school.

**4.9 Klassenbezoek/ schoolbezoek**

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, conform een vooraf opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt geobserveerd volgens de 7 competenties. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatieafspraken en/of persoonlijke ontwikkelplannen.

Na afloop van het klassenbezoek volgt een reflectief gesprek waarin nieuwe prestatieafspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd in het voortgangsgesprek. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt.

Het bestuur vergezeld van een kwaliteitsmedewerker en een directeur/ verantwoordelijke van een andere school van HGL bezoeken de school om onderwijskundige zaken en de kwaliteit van de school te bekijken. Dit bezoek wordt geëvalueerd.

**4.10 Het bekwaamheidsdossier (programma Cupella)**

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is digitaal te benaderen en wordt beheerd door de directie. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier onderhouden wordt door het regelmatig te bespreken.

In dit digitale dossierbevinden zich:

* Afschriften van diploma’s en certificaten
* De missie en visie(s) van de school
* De competentie set
* De gescoorde competentielijstjes
* De persoonlijke ontwikkelplannen
* De persoonlijke actieplannen
* De gespreksverslagen (FG)
* De gespreksverslagen (BG)
* Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
* Overzicht van de gemaakte prestatie-afspraken
* Overzicht van reflectieve vragen en antwoorden (flitsbezoeken)
* In het portfolio verzamelt de werknemer ‘bewijzen’ voor zijn persoonlijke ontwikkeling

**4.11 Deskundigheidsbevordering - Professionalisering**

Scholing komt aan de orde bij de planning – en doelstellinggesprekken en de functionerings- en beoordelingsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de school verbeter doelen, de competentie set en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. In de regel volgt het team teamgerichte scholing op studiedagen. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt jaarlijks verwerkt in het vast te stellen scholingsplan van onze school, (opvraagbaar).

We zijn aangesloten bij twee professionele aanbieders: E –wise en schoolupdate.

Van leerkrachten wordt in het kader van professionalisering in de komende schoolplanperiode het volgende verwacht:

* Men heeft in 2027 de opleiding “mentor” gevolgd
* In E- wise heeft men jaarlijks minimaal 1,
* door de directie aangewezen en verplichte, cursus gevolgd.
* 1 “eigen gekozen” cursus gevolgd
* IN school- update heeft men jaarlijks minimaal 1 cursus gevolgd

Men is verder vrij om meer cursussen te volgen (in E- wise en schoolupdate) . In het planning – en doelstellingengesprek aan het begin van elk schooljaar kunnen leerkrachten aangeven om men naast bovengenoemde nog behoefte heeft aan het volgen van “opleidingen".

Indien men een cursus gevolgd heeft rust de verplichting om het team nader te informeren en iedereen mee te nemen in de kennis, handvatten die men heeft ervaren, ontwikkeld, meegekregen.

**4.12 Teambuilding**

De individuele teamleden hebben hun drijfveren laten onderzoeken in 2014 en dat heeft geresulteerd in een teamprofiel. Hierdoor wordt een goede basis gelegd voor een open communicatie en verbeterde samenwerking.In de komedne schoolplan periode wilen we dit herhalen om dit inzicht voor de nieuwe leerkrachten te krijgen en een uodate te krijgen voor bestaande profielen.

Afbeelding met diagram, schermopname, Kleurrijkheid, lijn

Automatisch gegenereerde beschrijving

Op onze school organiseren we vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema’s die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. We drinken minimaal 2x (dinsdag en donderdag) per week ’s in de ochtendpauze gezamenlijk koffie en/of thee en eten ’s middags een half uur met elkaar. In die tijd worden zaken die op dat moment van belang zijn doorgesproken.  De school organiseert een gezellig samenzijn met de kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje.

Onze ambities zijn:

* Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen.
* Dat leerkrachten zich persoonlijk professionaliseren op vele terreinen.
* Dat leerkrachten hun opgedane kennis en ervaring vanuit scholing met elkaar delen.
* De eenheid in het team wordt versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing.
* Het team volgt een training die het werken met en in een team moet versterken

**4.13 Mobiliteitsbeleid**

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management   Aan het eind van ieder schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Di wordt kenbaar gemaakt in het directeurenberaad. Hier is vastgesteld (uitzonderingen daargelaten) dat mobiliteit voor vacatures gaat)

**4.14 Middelen**

Goede faciliteiten zijn voorwaarden om je werk goed en daardoor ook met plezier te kunnen uitvoeren. De middelen die wij tot onze beschikking hebben worden doelmatig ingezet om onze doelen te bereiken. Hiertoe worden financiële  meerjarenplannen gemaakt op het gebied van onderwijs leerpakket, ICT, meubilair, en onderhoud.

De middelen van het schoolbudget, volgens de huidige stand van zaken, worden voor een deel school gebonden en voor een deel bovenschools ingezet. Het bovenschoolse plan wordt ter goedkeuring aangeboden aan de GMR

Wij bouwen bovenschools reserves op voor zaken als ouderschapsverlof en functiedifferentiatie.

Onze personele middelen worden geheel ingezet om de groepen te bemensen en voor voldoende ondersteuning door directie en mensen in de zorg en ICT te garanderen.

Wij maken jaarlijks een formatieplan dat ter goedkeuring aan de MR wordt aangeboden. Dit plan is gebaseerd op het bovenschools formatieplan, goedgekeurd door de GMR.

**5. Organisatie en beleid.**

**5.1 Organisatiestructuur**

De directeur is integraal verantwoordelijk voor gang van zaken op de school als:

* strategisch leider
* onderwijskundig leider
* begeleider
* reflectief practicus

De taken van de directeur staan omschreven in het functiebouwhuis. Deze taken zijn gemandateerd vanuit het bevoegd gezag naar de directeur van de school.

De directeur voert de functie uit door het hanteren van het situationeel leiderschap en hanteert hierbij de cyclus van bezinnen, denken, beslissen en doen om tot verantwoord beleid te komen.

Om onze schoolorganisatie efficiënt te laten verlopen op het gebied van informatiestroom en aansturing is voor de volgende organisatiestructuur gekozen:

Schoolleiding:

* directeur

M.T.

* Directeur
* Locatie coördinator
* intern begeleider (op afroep)

**5.2 Communicatie**

Wij kennen de volgende overlegstructuur binnen de school:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **overleg** |  | **onderwerpen** | **frequentie** |
| teamoverleg | alle leerkrachten | - dagelijkse gang van zaken  - planning van activiteiten  - onderwijskundig beleid  - zorgzaken | maandelijks |
| zorgoverleg | Leerrkrachten en IB-er | zorgleerlingen  zorgbreedte beleid | ca. 1x per maand |
| MT | Directeur, locatie coord. , i.b.-er en | voorbereiding vergaderingen,  beleid maken t.a.v. diverse zaken | 1x per maand |
| Meerschools MT | Directeur- loc .coordnatoren en IB | Zaken die op diverse terreinen beide scholen betreffenmet als doel samenwerking uitwisseling expertise, en geemschapppelijke scholing. | Min. 4x per jaar |
| Zorg adviesteam  Overleg(ZAT) | directeur, IB-er, CC-er,onderwijs adviseur EDUX | - beleid ten aanzien van de zorg  - individuele leerlingen | 4x per jaar |
| werkgroep/ commissie overleg | leerkrachten met een bepaalde taak | - voorbereiden activiteiten of beleid | naar behoefte |

Daarnaast wordt geparticipeerd in diverse netwerken/ overleggroepen:

* IB-er : netwerk IB-ers SWV
* IB-er : netwerk 12- van de gemeente Alphen-Chaam
* Intern contactpersoon : netwerk interne contactpersonen van HGL
* ICT-er            : netwerk ICT-ers van HGL(contact))
* Contact persoon kunst-zinnige vorming:netwerk van het educatiewijzer/cultuurloper
* Coördinator lezen : netwerk De Rode Draad (=leesbevordering) Coördinator lezen : netwerk “bibliotheek op school “
* Locatie-coördinator Ouderraad
* Directeur : directieberaad HGL
* Directeur : Medezeggenschapsraad
* Directeur : beleidsgroep van de gemeente A-C
* Directeur                            : beheeroverleg dorpshuis
* Directeur                            : overleg dorpsraad)
* MT                                     : overleg belanghebbenden (ouders)
* MT                                     : Overleg Puur
* MT/ team                           : Gebruikersoverleg dorpshuis

Om goed in te kunnen spelen op wat de omgeving van ons vraagt is communicatie met deze omgeving van groot belang.

Samengevat liggen onze contacten naar buiten op de volgende terreinen:

* **Ouders**
* er komt vier keer per jaar een nieuwsbrief uit waarin wij de ouders informeren over allerlei zaken die zich in de daarvoor liggende periode hebben afgespeeld of waar ouders van op de hoogte gebracht moeten worden.
* er worden twee maal per jaar ouderavonden georganiseerd
* er wordt aan het begin van het jaar een algemene informatieavond georganiseerd
* ouders worden naar aanleiding van de uitslagen van de M en E toetsen en de voortgang uitgenodigd voor een gesprek.
* Ouders worden uitgenodigd voor een informatieavond over het voortgezet onderwijs.
* ouders worden uitgenodigd voor een schoolkeuzegesprek.
* ouders zijn vertegenwoordigd in de ouderraad en de medezeggenschapsraad
* ouders worden minimaal 1 x per 4 jaar op tevredenheid geënquêteerd
* er is een schoolgids en een schoolkalender (app)
* ouders worden uitgenodigd om mee te denken over het aanbod van de school. Meedenkgroep)
* Aan het begin van het jaar worden ouders uitgenodigd om in diverse werkgroepen te participeren.
* De leerkracht die verantwoordelijk is voor een activiteit nodigt ouders uit
* **onderwijs**
* de school participeert in het SWV Breda.
* de directeuren hebben een maandelijks directieoverleg binnen de stichting betreffende onderwijs, personeel en financiën
* de school onderhoudt contacten met PUUR (peuteronderwijs)
* de school onderhoudt contacten met het voortgezet onderwijs
* de school onderhoudt contacten met de PABO

* **Gemeente**
* de school heeft zitting in de gemeentelijke werkgroep (beheergroep)
* de school heeft overleg met de afdeling onderhoud van de gemeente (op aanvraag en in de beheergroep)

* **inspectie van het onderwijs**
* de school stelt zich op de hoogte van de Wet op het onderwijstoezicht
* de school voorziet de inspectie van de benodigde informatie en schooldocumenten. (via DUO/ BRON,internet schooldossier

* **derden**
* De school werkt intensief samen met: Educatiewijzer Breda, de cultuurloper en de werkgroep kunst en cultuurroute Galder –Strijbeek

Afbeelding met Graphics, grafische vormgeving, tekst, Lettertype

Automatisch gegenereerde beschrijving   Afbeelding met tekst, Lettertype, Graphics, grafische vormgeving

Automatisch gegenereerde beschrijving  Afbeelding met tekst, Lettertype, Graphics, grafische vormgeving

Automatisch gegenereerde beschrijving

* de school onderhoudt contacten met de bibliotheek Theek5
* de school onderhoudt incidenteel en gestructureerd contact met de diverse hulpverlenende instanties (GGD, politie, Brandweer)
* Leerplichtambtenaar
* Dorpsteam
* BOVO
* BVL

De school heeft de beschikking over een ouderraad, meedenkgroep en een MR. Op stichtingsniveau is er een GMR.

**5.3 Systeem en groepsindeling:**De Mattheusschool is een *katholieke basisschool* voor kinderen van 4 t/m 12 jaar .

Wij hanteren het *leerstofjaarklassensysteem* in onze combinatiegroepen met veel aandacht voor het individuele kind.

Iedereen is welkom op onze school onder voorwaarde dat ons onderwijsaanbod *passend* is bij de ontwikkeling van uw kind. Als er sprake is van een verstandelijke of fysieke beperking, gaan wij in gesprek om de mogelijkheden op onze school of een andere school te verkennen. Ook verwachten wij dat uw kind *zindelijk* is. (zie ook ons schoolondersteunings-profiel)

Het is ons doel om leerlingen cognitief, emotioneel en sociaal te ontwikkelen. Naast de aandacht voor het leren van de basisvaardigheden hechten we veel waarde aan de vorming en ontwikkeling van de het kind in een groter verband.

Afhankelijk van het aantal leerlingen per geboortejaar kunnen verschillende combinaties gemaakt worden en kan het zelfs zijn dat we een aparte groep maken (bijv. een aparte groep 6)

De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen waarbij er sprake is van afwisselend instructie en zelfstandige werkmomenten. Bij rekenen, spelling en lezen wordt het klassenverband, op geplande momenten doorbroken en kan de groep gesplitst worden. Er wordt dan groep overstijgend met behulp van “tutoren” gewerkt of met derden. Dit is afhankelijk van de beschikbare hulp in de school vanuit onderwijs ondersteunend personeel zoals leraar-ondersteuners en onderwijsassistenten. Er is ook steeds meer sprake van groep-overstijgend onderwijs afhankelijk van de onderwijsbehoefte van de leerling.

De autonomie, relatie en competentie van de leerling wordt in deze bovengenoemde vorm van onderwijs bewezen bevorderd. Grotere scholen richten hun onderwijs steeds meer in door groepen te combineren om van en met elkaar te leren en samenwerken te bevorderen.

**5.4 Schoolklimaat**

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde (hygiënisch, duurzaam en groen) omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de

dagelijkse gang van zaken.

Onze ambities zijn:

* De lokalen, het leer – en leesplein de gangen, de magazijnen en het schoolplein zien er verzorgd uit en zijn schoon.
* De school en de omgeving is “veilig” en is partner van de omgeving om deze veiligheid te waarborgen. (De school geeft wel informatie over het veilig “halen en brengen” en de omgeving van de school. De school is echter niet verantwoordelijk voor de inrichting van bijv. de openbare weg of openbare terreinen. De school heeft hierin een informerende en adviserende functie en ondersteunt initiatieven die bepaalde situaties kunnen verbeteren.
* Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar.
* Ouders ontvangen wekelijks informatie over de groepen en de leerkrachten informeren ouders op tijd als dit nodig is.
  + De vraag van een ouder mag niet langer dan een werkdag onbeantwoord blijven.

**5.5 Ouders**.

De ouders (en hun kinderen) zijn de ‘klanten’  van onze school. Als de ouders tevreden zijn over de school heeft dat ontegenzeglijk zijn positieve uitstraling op hun kinderen en uiteindelijk ook op het imago van onze school. Samenwerking met en afstemming op de behoeften van onze klanten vinden we erg belangrijk.

Daarom hebben we duidelijke afspraken over hoe we met ouders omgaan wanneer het gaat om zaken als:

* Informeren van ouders over de vorderingen van hun kind
* Betrekken van ouders bij het opstellen en evalueren van de ontwikkeling van hun kinderen.
* Informeren van ouders met betrekking tot vervolgonderwijs
* Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten
* Leerkrachten stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders
* Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken
* Ouders worden betrokken bij (extra) zorg
* Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs
* Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind.
* Leerkrachten stimuleren ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie

In dit beleid hechten we er gote warade aan dat we dit samen doen. We praten niet met ouders over hun kind, maar “met”hun kind. Hierdoor worden de leerling samen met ouder en leerkracht eigenaar van de ontwikkeling van het kind.



De enquête naar de tevredenheid van ouders, die we minimaal om de 4 jaar uitvoeren (laatste was in 2022,) plaatsen we ook in dit perspectief. De uitkomsten hiervan kunnen ons zicht geven op die zaken die we naar de mening van de ouders nog beter kunnen doen.

Bij het afnemen van deze enquête, stellen we van te voren vast hoeveel respons we willen om representatief te noemen. Ook geven we dan aan bij welk percentage we tevreden zijn en wanneer niet.

**5.6 Sociale en fysieke veiligheid**

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Wat verstaan wij onze sociale veiligheid:

Onacceptabel zijn voor ons :

* fysiek geweld en intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld.
* intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet.
* pesten, treiteren en/of chantage.
* seksueel misbruiken seksuele intimidatie.
* discriminatie of racisme.
* vernieling.
* diefstal en heling.
* (religieus) extremisme.

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten (met behulp van een format). De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels waarin ook de pleinregels zijn opgenomen; de regels zijn met name gedragsregels: hoe ga je met elkaar om.

De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, genaamd KWINK De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag.

Incidenteel wordt er aan een groep training gegeven op het gebied van sociale vaardigheden.

Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. De school beschikt over een protocol. Eventueel wordt in voorkomende gevallen de wijkagent betrokken bij de afhandeling van klachten.

De school beschikt over een klachtenregeling, een klachtencommissie en een vertrouwenspersoon. HGL beschikt over een specifieke veiligheidscoördinator die samen met de directeur verantwoordelijk is voor de RI en E van Arbomeester In de schoolgids en de kalender worden ouders hierover nader geïnformeerd.

**5.7 Arbo – beleid**

Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen.Jaarlijks wordt dit onderzocht en via TOG in beeld gebracht. Bij langdurige uitval, wordt, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, een plan van aanpak opgesteld door de directeur en de zieke leerkracht. Tevens bestaat de mogelijkheid vooroverleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg.

Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

Indien er tekortkomingen of gevaarlijke situaties ontstaan dient men de directeur hiervan in kennis te stellen.

De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Er is een ontruimingsplan wat jaarlijks wordt aangepast en met alle gebruikers van “Het dorpshuis”wordt aangehouden. Er is twee keer per jaar een ontruiminsoefening (1 individueel per gebruiker en 1 gezamenlijke ontruiming)  en alle gebruikers hebben een cursus hiervoor ondergaan.

Ambitie:

* Er is jaarlijks een bijgesteld ontruimingsplan aanwezig opgesteld door alle gebruikers van Dorpshuis de Leeuwerik.
* Alle personeelsleden volgen een EHBO- cursus.

Door opleidingsinstituut First Care worden BHV opleidingen georganiseerd die door de leerkrachten jaarlijks gevolgd worden met als doel dat er altijd gediplomeerde bedrijfshulpverleners (BHV’ers)aanwezig zijn gedurende de werkweek.Zij volgen de opleidingen Brandpreventie en bestrijding en de EHBO – opleiding.

**5.8 Overgang PO-VO**

We willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de

scholen waaraan we leerlingen leveren.

Onze ambities zijn:

* We zorgen ervoor dat de leerling een passend advies krijgt van de school om ervoor te zorgen dat de leerling zijn schoolcarrière op verantwoorde wijze kan voortzetten. Hierbij worden school, leerling en ouders betrokken in een vroeg stadium in groep 7 zodat een verantwoorde keuze gemaakt kan worden.

**Voor- en vroegschoolse educatie en opvang**

Onze school werkt nauw samen met “PUUR” voor de voor- en naschoolse opvang, vakantieopvang en peuterspeelzaal. De samenwerking bestaat uit het realiseren van een warme overdracht en een gemeenschappelijk doel.

Onze ambities zijn:

* Vanuit ons gewaagd doel en ambitie om te komen tot betere afstemming tussen peuter en kleuter en dit in te richten nar een meer geïntegreerde aanpak zal een onderzoek ingesteld worden om te kijken waar de kansen liggen om dit te verbeteren/ anders in te richten.

**6.Kwaliteitszorg**

**6.1 Inleiding: stand van zaken en voortgang.**

In het koersplan 2019-2023 is het kwaliteitshandboek ontwikkeld wat als leidraad werd gebruikt in ons schoolplan. Dit is geëvalueerd en heeft geleid tot een hieronder omschreven vervolg.

In 2021 is het nieuwe waarderingskader van start gegaan. Kwaliteitszorg en verantwoording hebben een nog prominentere plaats gekregen in dit kader onder kwaliteitsgebied SKA (Sturing Kwaliteitszorg en Ambitie)

*“Roerconsult” en “Riskchanger* : begeleiden de school (scholen van HGL) om de kwaliteit integraal en permanent te monitoren

Afbeelding met tekst, Lettertype, logo, Graphics

Automatisch gegenereerde beschrijving

*Rapportage: (werkwijze)*

In de hoofdstukken van de kwaliteitsrapportage van de Mattheusschool worden de kwaliteitsgebieden onderwijsproces, veiligheid en schoolklimaat, onderwijsresultaten, sturen, kwaliteitszorg en ambitie (voor scholen) en besturing, kwaliteitszorg en ambitie (voor besturen) behandeld. Dit rapport bevat een uitwerking van de gegeven antwoorden. Een verkorte weergave van de resultaten wordt gegeven in het rapport ‘Zelfevaluatie Onderzoekskader PO – Resultaten’.

Elke paragraaf in de zelfevaluatie is gebaseerd op een standaard uit het onderzoeks-kader en is opgebouwd volgens een vaste systematiek:

* oordeel over de basiskwaliteit op de betreffende standaard,
* detailvragen over de basiskwaliteit,
* vragen over (aanvullende) ambities en de mogelijkheid om acties toe te voegen,
* mogelijkheden om het onderdeel te onderbouwen of verrijken.

De detailvragen over de basiskwaliteit worden in ieder geval beantwoord als de basiskwaliteit op de betreffende standaard niet op orde is. In andere gevallen is het beantwoorden hiervan optioneel. Een detailvraag staat voor een eis waaraan een school of bestuur moet voldoen. Elke detailvraag heeft een waarde en, als het noodzakelijk is, een actiepunt met prioriteiten, de acties die ondernomen worden en een einddatum. Bij sommige vragen staat er voor de vraag **PO** of **SBO**. Dit betreft vragen die specifiek voor het deel van het primair onderwijs (PO) of het speciaal basisonderwijs (SBO) zijn. In de betreffende paragrafen worden de detailvragen en de gegeven antwoorden weergegeven.

Ambities en de onderbouwing of verrijking van onderdelen worden in het rapport in de betreffende paragraaf weergegeven De rapportage is opvraagbaar.

**6.2 KWALITEITSHANDBOEK.**

De onderstaande thema’s worden gedurende het schooljaar gemonitord via het instrument Riskchanger en geregistreerd in en kwaliteitshandboek (lees: plan van aanpak)

|  |  |
| --- | --- |
| **Kwaliteitsgebieden** | Toelichting |
| **Onderwijsproces** | OP 1: aanbod: wát bieden we als school aan, vakinhoudelijke bekwaamheid.  OP 2: zicht op ontwikkeling: hoe evalueren, analyseren en registreren we de voortgang van alle leerlingen (géén toetsresultaten)  OP 3: didactisch handelen: hoe wordt het aanbod overgedragen op alle leerlingen, vakdidactische bekwaamheid  OP 4: (extra) ondersteuning: inrichting van extra ondersteuning  OP 5: samenwerking: met welke partijen wordt op welke wijze samengewerkt om een zo optimaal mogelijk ontwikkeling van iedere leerling te bewerkstelligen  OP 6: toetsing: Wat en hoe wordt getoetst (met nadruk op valide toetsen) |
| **Veiligheid en schoolklimaat** | VS 1 Veiligheid: dit onderzoeken en monitoren we.  VS 2 Schoolklimaat: dit onderzoeken en monitoren we.  Jaarlijks resulteert dit in een plan van aanpak, evaluatie en rapportage. |
| **Onderwijsresultaten** | OR 1: resultaten: Resultaten behaald op (valide) toetsen  OR 2: sociale en maatschappelijke competenties: burgerschap, normen en waarden, samenwerking met andere partijen om sociaal-maatschappelijke betrokkenheid te creëren.  OR 3: vervolgsucces: komt advisering overeen met het niveau van de leerling na 3 jaar? |
| **Sturen, kwaliteit en ambitie** | SKA 1: kwaliteitszorg: inrichting van het kwaliteitssysteem, hierbij worden kadernotitie, de kwaliteitskalender, het kwaliteitskader, successpiegel, riskchanger, roerconsult en de PO – raad (GWGB+) alsmede externe audits ingezet. in KA 1 check je voor jezelf of je op bepaalde thema`s hiaten hebt t.a.v. kwaliteitszorg)  SKA 2: kwaliteitscultuur: Professionele Leergemeenschappen, open kwaliteitscultuur, feedback geven en ontvangen, mate waarin open en transparant wordt gewerkt en het cyclisch denken wordt doorgevoerd binnen de eigen school.  SKA 3: verantwoording en dialoog: betrokkenheid van stakeholders bij beleid en besluitvorming/ ontwikkeling van de school |
| **Besturing, kwaliteitszorg en ambitie** | BKA1 Visie ambities en doelen  BKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur  BKA 3 Evalautie, verantwoording enn dialoog  Voorbereiding inspectiebezoek. |

**Kwaliteitskalender en monitor.**

Jaarlijks volgen we een **kwaliteitskalender** met speerpunten gedurende het jaar om het bestuur te informeren over alle hierboven genoemde kwaliteitsthema 's. We rapporteren deze zaken op drie momenten in het schooljaar in een daarvoor bestemde *kwaliteitsmonitor.*

**6.3 Kwaliteitszorg op de Mattheusschool.**

Het kwaliteitszorgsysteem van S.K.O. Het Groene Lint krijgt op de Mattheusschool vorm door:

*Wij stellen ons de volgende vragen bij onze kwaliteitszorg:*

* *Doen wat je zegt en de dingen goed doen.*
* *Hoe weten we dat ?*
* *Vinden anderen dat ook?*
* *Wat gaan we nu doen?*

*Wij stellen ons de volgende vragen als het gaat om ons kwaliteitsbeleid:*

* *Is het: doelgericht, cyclisch, systematisch en integraal?*
* *Voldoet het aan de wettelijke criteria?*
* *Levert het informatie op voor informatie en verantwoording?*
* *Is het Hanteerbaar (kunnen we iets met de uitkomsten doen?)*

Wij willen met kwaliteitszorg de volgende doelen bereiken:(lees ook: kwaliteitsbeleid)

1. Door kwaliteitszorg wordt de gewenste kwaliteit van het primair proces zeker gesteld.
2. Kwaliteitszorg kan het werk aangenamer maken. Het geeft voldoening.
3. Kwaliteitszorg helpt dat de dingen die men toch al doet, deze beter en efficiënter zal gaan doen.
4. Door kwaliteitszorg maakt men eventuele bureaucratie zichtbaar en bestrijdbaar.
5. Door kwaliteitszorg kunnen we ergernissen grondig aanpakken, met een gerichte verbeteractie.
6. Faalkosten vormen een aangrijpingspunt om aan kwaliteitszorg te doen. Door kwaliteitszorg kan de school falen vermijden en daardoor hoge kosten voorkomen.
7. Door een goede kwaliteitszorg kan een school vervelende fouten en een slechte beeldvorming voorkomen.
8. Mensen houden er niet van te werken in een school waar iedereen ‘maar wat aanrommelt’. Ze willen zelf kwaliteit leveren en verwachten dat ook van anderen in de school.
9. Wij worden bij wet verplicht aan kwaliteitszorg te doen en zijn verantwoording schuldig aan de overheid.

Wij willen met ons kwaliteitszorgsysteem veranderingen en vernieuwingen die wij in onze school doorvoeren nadrukkelijk borgen.

De Mattheusschool past de PDCA cyclus (SKA1-SKA2-SKA3) toe om de kwaliteit van haar onderwijs te waarborgen. Omdat doelen de basis vormen onder onze plannen willen wij deze SMART formuleren om de richting en het gewenste resultaat van tevoren vast te leggen. (Jaarplan)

Rapportages zijn als bijlage beschikbaar bij dit schoolplan.

**6.4. GWGB + ondersteuning PO-raad.**

De Mattheusschool en de Bernardusschool hebben in samenwerking een beroep gedaan op het ondersteuningsaanbod van de PO- raad in 2022. In dit geval gaat het niet om achterstanden (zoals bij GWGB), maar de + staat voor aanvullende acties naar behoefte na onderzoek met deskundigen en de school.

Dat houdt in dat in het schooljaar 2022-2023 een onderzoek is gedaan naar de kwaliteit op de Mattheusschool (en Bernardusschool). Vanuit deze bevindingen is een plan van aanpak (bijlage) ingericht wat in de komende schoolplanperiode een impuls moet geven aan de kwaliteit op specifieke gebieden. In de meerjarenplanning en jaarplannen wordt dit opgenomen.

**7.Sociale veiligheid op school.**

Wat is sociale veiligheid? (Inspectie)

Een school is veilig als de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen niet door handelingen van anderen wordt aangetast. Dat betekent dat er een veilige en positieve sfeer is op school. Het betekent ook dat de school optreedt tegen pesten, uitschelden, discriminatie, geweld en andere vormen van ongepast gedrag, en deze zoveel mogelijk voorkomt.

S.K.O. Het Groene Lint streeft naar een veilig leer- en werkklimaat waarin de leerlingen en het personeel zich veilig voelen en zich positief verbonden voelen met de school. Een positieve sociale binding met de school vormt een belangrijke voorwaarde voor een zo optimaal mogelijk leerklimaat voor de leerlingen en het werkklimaat voor het personeel.

Samenhangend preventief beleid op primair, secundair en tertiair niveau Het veiligheidsbeleid heeft betrekking op drie niveaus van preventie: primaire, secundaire en tertiaire preventie. Het Groene Lint streeft ernaar om preventief en curatief beleid zoveel mogelijk in samenhang uit te voeren. De samenhangende aanpak komt tot uiting in de manier waarop de scholen van Het Groene Lint hun plannen van aanpak m.b.t. sociale veiligheid hebben opgesteld.

De Mattheusschool heeft een schoolveiligheidsplan sinds 2015. In het schooljaar 2019 – 2020 wordt dit plan geëvalueerd en omgezet naar een digitaal veiligheidsplan. Als bijlage is het schoolveiligheidsplan 2015 – 2019 in te zien bij downloads op onze website.

**8.Financieel beleid**

*8.1.Verantwoording*

De directeur is verantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen en legt verantwoording af aan het bestuur. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen van de school te realiseren. Op drie momenten (zie kwaliteitskalender) verspreid over het haar legt de directeur verantwoording via een verantwoordiing in een monitor. Naast de financiële verantwoording wordt verslag gedaan over onderwijsontwikkelingen, personeelszaken, ziekteverzuim en doelen vanuit het jaarplan via een monitor.

Binnen de organisatie wordt gewerkt met een kalenderjaarbegroting. Het financieel beleid zal erop gericht zijn de middelen zo efficiënt mogelijk in te zetten ten behoeve van het onderwijsproces. De stichting SKO Het Groene Lint is aangesloten bij ONS onderwijsbureau De directie heeft voortdurend inzage in de uitgaven, evalueert jaarlijks de begroting met medezeggenschap en bevoegd gezag.

De medezeggenschapsraad van de Mattheusschool heeft instemmingsrecht op de hoofdlijnen van het (meerjarig) financieel beleid van de school.

Voor overige financiële zaken, verantwoording en begrotingen wordt verwezen naar de website en de relevante documenten van S.K.O. Het Groene Lint en naar het jaarlijks in te richten “startbestand formatie” waarin de formatieve informatie, het rekenmodel en de toekenning is opgenomen.

*8.2 Externe geldstromen*

Van het rijk ontvangt de school: lumpsumgelden, geoormerkte gelden via de bestemmingsbox, impulsgelden en middelen vanuit het samenwerkingsverband. Van de lokale overheid ontvangt de school projectsubsidies voor kinderen met een taalachterstand. De school verantwoordt zich over de besteding van de gelden via het BoB aan de gemeente.

*8.3 (meerjaren)Begroting*

De directeur stelt jaarlijks een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de directeur door het bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks, gekoppeld aan de begroting, in het voorjaar in overleg een personeelsformatie-plan op. Hierin wordt de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie, wegingsgelden en impulsgelden verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR. Onze school beschikt vervolgens over een meerjarenexploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen is een bepalende indicator voor de meerjarenbegroting.

*8.4 Ouderbijdrage*

Het bestuur van de oudervereniging vraagt van de ouders van de school een vrijwillige bijdrage. Van de inkomsten worden door de ouderraad diverse activiteiten bekostigd. Jaarlijks legt het bestuur van de oudervereniging financiële verantwoording af via de jaarrekening en een begroting. De begroting wordt in samenspraak met het bestuur van de oudervereniging en de schoolleiding vastgesteld. De begroting wordt ter instemming voorgelegd aan de MR.

Ambitie: Professionaliseren van een beleidsrijke begroting.

*8.5 Sponsoring*

In principe heeft de Mattheusschool geen sponsoren. Voor de gemeenschappelijke HGL- games (sportdag) worden wel sponsoren benaderd, maar dit wordt georganiseerd op bestuursniveau.

Zie hiervoor het beleidsstuk sponsoring van HGL: [HGL Sponsoring.doc (sharepoint.com)](https://hetgroenelint.sharepoint.com/:w:/r/sites/personeelszaken/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7BE9B33A58-A035-5969-9D03-C0E6AF187CFC%7D&file=HGL%20Sponsoring.doc&action=default&mobileredirect=true)

Indien dit voorkomt geldt als regel het volgende :

Besluiten over sponsering moeten gesteund worden door ouders. De medezeggenschapsraad moet instemmen met beslissingen over sponsoring. De voornaamste uitgangspunten - onderschreven door de schooldirectie, MR en bestuur - zijn:

* sponsoring mag niet de inhoud en/of continuïteit van het onderwijs beïnvloeden of strijdig zijn met taken van en eisen aan de school;
* in leermaterialen mag geen reclame voor de sponsor worden gemaakt;
* de school en het onderwijs mogen niet afhankelijk worden van de sponsor;
* sponsoring is bedoeld als aanvulling op de kernactiviteiten van de school;
* de overheid is en blijft verantwoordelijk voor de financiering van hoogwaardig en toegankelijk onderwijs;
* er mag bij afname van computers geen sprake zijn van verplichte afname van software;
* bij sponsering van bouw, inrichting of exploitatie van de school mag de sponsor zich niet bemoeien met de uitvoering ervan.

**9.Onze identiteit: *speerpunten voor de komende schoolplanperiode.***

Zie voor een visuele uitwerking ook deel A van dit schoolplan. De Mattheusschool heeft een **identiteitsdocument** opgesteld en bijgesteld (zie bijlage).We hebben het koersplan 2023-2027 van S.K.O. Het Groene lint als uitgangspunt gebruikt voor deze nieuwe schoolplan periode. Vanuit de evaluatie van de periode 2019- 2023 hebben we het schoolplan 2023-2027 ingericht en met het team en de ouders vastgesteld.

*9.1.Onze doelen*

*Gewaagd doel:*

We stellen ons als doel dat we in 2027 een **kind-centrum** hebben als voorziening voor kinderen van 2-13 jaar, waar men komt om te **leren, spelen en ontwikkelen**. Dit is een voorloper op het uiteindelijke doel om tot een **integrale samenwerking** door te ontwikkelen vanuit een gemeenschappelijke visie gericht op een brede ontwikkeling en in een rijke speelleeromgeving. We geven onderwijs vanuit **hoge verwachtingen.**

*Hoger doel:*

Bevlogen medewerkers van de Mattheusschool geven **inspirerend onderwijs,** waarbij we **kennis, vaardigheden en talent** ontwikkelen bij onze leerlingen om optimaal voorbereid te zijn op hun rol in onze dynamische samenleving. Wij gaan uit van de natuurlijke ontwikkelingsbehoefte van ieder kind en maken de leerling  **eigenaar van het eigen leerproces** in een doelgerichte en uitdagende omgeving.We bevorderen de ontwikkeling van **relatie, autonomie en competentie** als de drie psychologische basisbehoeften om ontwikkeling en motivatie te kunnen waarborgen.

*Kernwaarden:*

We zijn een **inspirerende** school di in sterke verbinding met de omgeving staat. We stimuleren **eigenaarschap** van leerlingen en leerkrachten. We zijn uitnodigend ,onderhouden normen en waarden, hebben oog voor ieder individu, hebben zicht op het emotioneel welbevinden en staan voor kennisoverdracht. **(UNIEK)** Wij omarmen een **duurzame aanpak** in alle facetten van onderwijs en beleid, met oog voor een goede relatie met onze directe omgeving en de wereld om ons heen.

*Kernkwaliteiten:*

* We zijn **wendbaa**r,**onderzoekend** en **ondernemend** ,
* We willen graag **samenwerken** en de **verbinding** zoeken.
* **We leren van en met elkaar en we zijn ambitieus.**
* We hebben oog voor de **onderwijsbehoefte van ieder kind** en leveren maatwerk.
* We **nemen ouders mee** in het leerproces en de ontwikkeling van hun kind en stimuleren eigenaarschap.
* We zijn **trots** op de **samenwerking** met de Bernardusschool.
* We durven ook op de **rem** te trappen

​

9.2 Onze speerpunten

In de komende schoolplanperiode richt de Mattheusschool zich op de ​ontwikkeling van deze 5 pijlers/ambities:​

* 1. Inspirerend onderwijs​
* 2. Ontwikkeling kennis en vaardigheden​
* 3. Bevlogen medewerkers  ​
* 4. Partnerschap​
* 5. Kwaliteit

**1.Inspirerend onderwijs**

**Bevlogen leerkrachten”​**

*Wat zien we dan?* (in 2.3.3 De kernvakken en onze ambities worden het handelen en de ambities per vakgebied omschreven.)

* Bevlogen en betrokken professionals die zich dagelijks inzetten voor de optimale ontwikkeling van de leerling.
* Zij onderhouden hun bekwaamheid en werken samen in professionele leergemeenschappen in de school met de Bernardusschool in het bijzonder en binnen de stichting.
* Onze medewerkers hebben een professionele houding; zijn reflectief en onderzoekend.
* Onze medewerkers zijn didactisch, pedagogisch onderlegd en digitaal fit.
* Ze kennen en verstaan hun vak. Onze medewerkers werken samen aan inspirerend onderwijs.
* Dit gebeurt in alle lagen van de organisatie met collega’s, leerlingen, ouders en samenwerkingspartners. Onze medewerkers blijven zichzelf ontwikkelen en stimuleren anderen daartoe

**“Van zelfstandig werken naar zelfverantwoordelijk leren”.​**

*Wat zien we dan ?*

Onder invloed van de onderzoeken en opvattingen van John Hattie en Luc Stevens heeft de Mattheusschool zich gericht op de onderwijsbehoefte en de vaardigheden van de leerling. Het onderzoek heeft de volgende aanpak als gevolg gehad: ​

* - Een analyse van de resultaten. ​
* - Een dagelijks gepersonaliseerd onderwijsaanbod (zowel op instructie als leerstofaanbod.)​
* - Het stimuleren van het eigenaarschap (o.a. taakplanner, portfolio, didactische aanpak) ​
* - Leren zichtbaar maken. (Wat/ hoe zien we (in)het dagelijkse aanbod?)​
* - Inzetten op autonomie, relatie, competentie waarbij in de klas de keuzes van de leerlingen zichtbaar zijn.

**“Inzetten op relatie, autonomie, competentie”​**

*Wat zien we dan?*

Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen zijn vaardigheden als samenwerken, concentratie, doorzettingsvermogen, plezier in het werk, nieuwsgierigheid erg belangrijk en schenken we hier zichtbaar aandacht aan. We streven naar de ontwikkeling van autonomie bij de leerling, versterken de relatie met de leerling en hebben oog voor de competentie van de leerling.

Als in voldoende mate is voldaan aan de behoefte aan relatie (‘anderen waarderen mij en willen met mij omgaan’), aan de behoefte van autonomie (ík kan het zelf, hoewel niet altijd alleen’) en aan de behoefte aan competentie (‘ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen’) is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren. Wordt hier door opvoerder (leraren) tekortgedaan, dan ontstaan voorspelbaar taakhouding – en motivatieproblemen op school (Luc Stevens).

**“Aanbod van gepersonaliseerd onderwijs en stimuleren van eigenaarschap”​**

Het “gepersonaliseerd leren” brengt met zich mee dat leerlingen vaardigheden moeten hebben om te  leren ”leren” (“Leer” – kracht) De Mattheusschool heft dit onderzocht en heeft,  geïnspireerd door de theorie van Shirley Clark, een eigen “dierenmodel” ontwikkeld.​

* Hiervoor willen we in de komende schoolplanperiode de volgende voorwaarden creëren: ​
* - Creëren van een ideale leercultuur / omgeving​
* - Ontwikkelen van een growth mindset​
* - Ontwikkelen van metacognitieve vaardigheden​ (zie ook
* - Heterogene groepen.

**“Het stimuleren van het eigenaarschap en leren zichtbaar maken. “Aantoonbare onderwijskwaliteit met een eigen aanpak”​**

De (executieve) vaardigheden die we ontwikkelen bij onze leerlingen en zichtbaar maken in onze school staan beschreven in

**“Onderwijs wat gericht is op een duurzame wereld”​**

Wat zien we dan?

* “Een geïntegreerd aan bod van burgerschap.
* Deelname aan project EU – fruit.
* Gezonde school:

De Mattheusschool hecht grote waarde aan een gezond leven voor alle leerlingen. Voeding en een gezonde levensstijl maken een belangrijk onderdeel uit van het lesprogramma. In 2019 is een continurooster ingevoerd waardoor de school verantwoordelijk werd voor de lunchtijd. Ouders en leerlingen worden jaarlijks geïnformeerd over de wenselijkheid/ gezondheid van bepaalde producten tijdens de ochtend-pauze, lunch en traktaties en worden geïnformeerd over een gezonder aanbod voor de leerlingen.  De mening van de ouderraad en de medezeggenschapsraad is hierin leidend.

Onze school neemt jaarlijks deel aan het EU fruitprogramma om gezonde voeding te bevorderen en kennis te maken met verschillende soorten fruit en groente (zie <https://www.euschoolfruit.nl/nl/schoolfruit.htm> ) Ook hier worden leerlingen en ouders meegenomen in een lesaanbod op het gebied van gezonde voeding.

n nadere uitwerking is te vinden op onze website en als bijlagen zijn enkele relevante documenten gevoegd bij dit schoolplan.

*Bewegen* :

Gezond zijn(en blijven) heeft ook te maken met veel bewegen. In het continurooster van de Mattheusschool is “bewegend leren” sinds 2019 een vast onderdeel geworden van het onderwijsaanbod. Ook tijdens de lunchtijd wordt hier aandacht aan geschonken. De school is om 14.30 uur uit.(woensdag om 12.15 uur), wat voor leerlingen meer mogelijkheden biedt om na schooltijd te bewegen en te ontspannen of deel te nemen aan sportactiviteiten. De school heeft ook een na- schools  sport en dans aanbod in de vorm van sport ’ s cool en Wall of dance.

**"Hoge verwachtingen".**

In de komende schoolplanperiode willen we aandacht schenken aan dit onderwerp.

Onderzoek wijst uit dat de verwachtingen die je (vaak onbewust) als leerkracht van je leerlingen hebt de leerprestaties kunnen beïnvloeden. We onderzoeken daarom de kenmerken van de leerlingen, leerkrachten en de school en kijken hoe we bewuster kunnen omgaan met communicatie in de richting van leerlingen, ouders en elkaar en hoe we vanuit hoge verwachtingen heldere en uitdagende leerdoelen kunnen stellen en een positief klassenklimaat kunnen realiseren. Dit alles moet leiden tot betere leerprestaties en welbevinden.

1. **Ontwikkeling kennis en vaardigheden**​

De Mattheusschool kenmerkt zich de laatste Jaren door een school die redelijk tot goed scoort. (de laatste vier Jaren zaten we op of boven het landelijk gemiddelde).

Ons onderwijsaanbod is in de afgelopen schoolplanperiode onderzocht en er zijn een aantal ontwikkelingen die het aanbod moeten gaan verbeteren.

Toch willen we een stap maken naar hogere opbrengsten die meer aansluiten bij onze leerlingpopulatie.

***“Goed worden goed blijven+ ” / hoge verwachtingen***

De Mattheusschool heeft (samen met de Bernardusschool)een beroep gedaan op de mogelijkheid om een expertteam van de PO- raad aan te laten sluiten bij de ontwikkelingen en voortgang op onze school. Na een screeningbleek dat we er goed voorstaan, maar dat er accenten zijn die verbeterd kunnen worden. In de komende schoolplanperiode zal deze input met verbeterprocessen meegenomen worden in de jaarplannen. De hierna genoemde onderwerpen hebben ook de aandacht van ons GWGB+ project.

*Wat zien we dan ?*

In de jaarplannen en in het dagelijkse aanbod zal het verbetertraject zichtbaar zijn.

Tevens is er een plan van aanpak van GWGB+ ingericht waar de speerpunten in beschreven staan.

***Verhoogde aandacht voor de basisvaardigheden.***

Onderzoek naar de leerling-populatie heeft uitgewezen dat onze schoolweging een hogere opbrengst verwacht. Daar waar in de vorige schoolplanperioden veel aandacht uitging naar de leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte of een bepaalde achterstand, willen we meer aandacht voor de referentieniveaus 2F en S niveau. Ons doel is om hier een percentage van 65 % te gaan halen op het gebied van taal, leesonderwijs en rekenen en de resultaten op het 1F niveau op 100% te handhaven.

Hiervoor moeten de doelstellingen op de referentiekaders behaald worden.(2F en S niveau) Begeleiding via de PO raad.(1 jaar)​.

Wat zien we dan:

In het dagelijkse aanbod en handelen van de leerkrachten zal zichtbare aandacht zijn voor leerlingen die op een goed niveau zitten, maar waarvan we de(hoge) verwachting hebben dat ze beter kunnen presteren.

*Het “door ontwikkelen” van de vernieuwde (didactische) aanpak van het (basis) aanbod m.b.t. “begrijpend lezen, spelling en rekenen.* ​

Wat zien we dan?

We hebben de theoretische achtergrond (samen met de Bernardusschool) bestudeerd en we hebben hierin begeleiding gekregen. Het is nu aan de leerkrachten om dit “toe te passen ”in hun dagelijkse aanpak.

Bij *begrijpend lezen* is de werkwijze in de instructie en het aanbod gewijzigd. Er is geen aparte methode meer , maar we hebben begrijpend lezen geïntegreerd in het aanbod. Dat wil zeggen dat we “rijke ”teksten aanbieden en hier conform de SLO – doelen mee aan de slag gaan, maar dat we bewust zijn dat de deze aanpak doorzetten in alle lessen die we geven. Dus ook bij een geschiedenisles werken we met aandacht voor het “begrijpen ”van de tekst.

Bij spelling is dit in ontwikkeling , maar is men zich inmiddels bewust van de zin – en onzin van bepaalde onderdelen uit de methode om uiteindelijk het doel te behalen. De nadruk zal liggen op het toepassen van de spellingregels.

Bij rekenen hanteren we een nieuwe methode (Pluspunt4) die specifiek is uitgekozen op de behoefte die we hebben om zaken te verbeteren zoals ook in hoofdstuk 2.3.3 beschreven)

*We gaan werken met “Riskchanger”/roerconsult om ons inzicht en overzicht van de kwaliteitsthema’s met een PDCA-cyclus te verbeteren.* ​ *Leerling/kleuter in beeld, kind-begrip en groeimeter zorgen voor “zicht op ontwikkeling”*

*Wat zien we dan?*

Door een beter inzicht te hebben in aanbod, uitvoering , opbrengsten en borging via genoemde instrumenten zijn we in staat tot gerichte interventies en verbeterprocessen die zichtbaar zijn in het dagelijks handelen.

*Burgerschap, digitale geletterdheid en bewegend leren zijn geïntegreerd in het aanbod. ​*

*Wat zien we dan ? Er worden burgerschapslessen gegeven via de methode Kwink en er is een leerlingenraad ingesteld. Voorts nemen we deel aan projecten vanuit de gemeente en hebben we in het cultuuraanbod aandacht voor burgerschap.*

*Digitale geletterdheid waaronder ook mediawijsheid als belangrijk onderdeel valt krijgt de nodige aandacht vanuit een impuls van de bovenschoolse werkgroep. Een plan vaan aanpak is in onwikkeling en zal in de komende schoolplan periode aandacht krijgen. In de voorbereiding hiervoor zijn we aangesloten bij school- update waarin de leerkracht hun professionaliteit en kennis kunnen aanscherpen en vebeteren door cursussen te volgen op relevante gebieden. In het scholingsplan wordt dit (verpplicht) opgenomen.*

1. **Bevlogen medewerkers**  ​

De leraar “doet ertoe” en is de motor van ons onderwijs waar alles om draait. Daarom geven we de leraren de professionele vrijheid en autonomie om hun doelen te bereiken.  ​

*Wat zien we dan?*

*We zien een leerkracht die zijn leerlingen kent en met wie hij een professionele onderwijsrelatie opbouwt op basis van vertrouwen en veiligheid. De leerkracht deelt deze kennis met ouders, collega’s, directie en derden. De leerkracht laat een houding zien met hoge verwachtingen waarbij hij de groeimogelijkheden duidelijk in beeld heeft. De leerkracht is onderzoekend en autonoom in zijn handelen.Dit handelen en deze kennis is dagelijks zichtbaar in de groep.*

Onze medewerkers onderhouden hun bekwaamheid door te investeren in hun eigen ontwikkeling.​

Wat zien we dan?

We zien een leerkracht die, op eigen initiatief , investeert in zijn bekwaamheid en dit deelt met collega’s en derden.

De Mattheusschool heeft een leer – gemeenschap waarin een professionele houding zichtbaar is naar elkaar, leerlingen en ouders.  Men werkt samen en is reflectief, collegiaal, onderzoekend en digitaal vaardig.​

Wat zien we dan:

Een leerkracht met een werk-attitude vanuit “hoge verwachtingen”.

Omdat we het eigenaarschap van de leerling bevorderen en werken aan de benodigde vaardigheden kan de leerling de ouders bij het leerproces betrekken en aangeven welke ontwikkeling men doormaakt.  ​

Wat zien we dan?

Een leerkracht die de contacten onderhoudt en de ouder en leerling onderdeel laat uitmaken van de ontwikkeling van de leerlng.

We geven in de leerling – leerkrachtgesprekken de leerling vertrouwen en inzicht in hun leerproces zodat ze hun eigen doelen kunnen stellen

Wat zien we dan:

De leerkracht heeft voor iedere leerling de onderwijsbehoefte en ontwikkeling onderzocht en in beeld en kan dit naar beide partijen uitdragen en de groeimogelijkheden kan beschrijven.

1. **Partnerschap​.**

Er staan grote uitdagingen voor de deur en we realiseren ons dat we dit niet alleen hoeven te doen.​

*Wat zien we dan?*

Een netwerk van partners die een meerwaarde hebben voor de school.

Ouders als partner in het leerproces: de onderwijsbehoefte van iedere leerling komt beter in kaart, de ouders zijn en worden  steeds meer “betrokken” en willen ook gekend worden in de ontwikkeling van hun kinderen. Het is onze ambitie om ouders in de “peuterperiode” van hun kinderen te leren kennen en samen op te trekken.​

*Wat zien we dan?*

Zie hiervoor ook de bevlogen leerkracht zoals hierboven omschreven. Het is onze ambitie om de samenwerking met **PUUR** te onderzoeken en waran odig te berbeteren.

De omgeving en samenleving verandert en het onderwijs wordt in de komende planperiode “herzien” en voorzien van een nieuw aanbod. Dat betekent voor onze leerkrachten dat men zelf de regie en ruimte krijgen voor ontwikkeling en onderzoek en zich kunnen verdiepen in hun eigen “mini – samenleving genaamd “de groep”.​

Samenwerking in de school in de vorm van collegiale consultatie en samen- werken leren moet de norm zijn in onze leergemeenschap ​

*Wat zien we dan?*

In deze regie -rol hebben leerkrachten de leerkrachten een network opebouwd waar zij informatie kunnen halen. Hiertoe maakt men gebruik van collegiale consultatie tot het inhuren van deskundigheid (partners) en van expertise- uitwisseling tot het volgen van opleidingen/ cursussen

De school als geheel moet flexibiliteit en wendbaarheid tonen als het gaat om aangaan van nieuwe structuren. Het “halen en brengen” van kennis in de samenwerking met de Bernardusschool en het deelnemen aan de (bovenschoolse)  communities geeft leerkrachten mogelijkheden om hun horizon te verbreden. ​

Het onderwijsondersteunend personeel zorgt ervoor dat de ambities beter ingericht kunnen worden en zijn partners in de facilitering van het onderwijsproces.

*Wat zien we dan ?*

Dat leerkrachtondersteuners actief zijn in de groep en buiten de groep met individuele leerlingen groepen leerlingen en dat zijn de groep overnemen indien de leerkracht de aandacht “zelf ”wil geven

**5. Kwaliteit**

HGL hanteert een gezamenlijk cyclisch kwaliteitszorgsysteem we gebruiken “Riskchanger” ​

in een PDCA cyclus​Dit is een methodiek waarin permanente, systematische en cyclische aandacht is voor het benoemen, normeren, bewaken en voortdurend verbeteren van de kwaliteit.  ​

Hierdoor onderzoeken de scholen systematisch en periodiek met behulp van adequate instrumenten hoe ze “de goede dingen nog beter kunnen te doen”. ​

De scholen vertellen aan iedereen die geïnteresseerd is (ouder, bestuurder, collega of inspecteur) wat ze doen: hoe het onderwijs er uitziet en wat de school doet om de kwaliteit verder te verbeteren.​

Het op peil houden van dit kwaliteitszorgsysteem zorgt voor meer dan voldoen aan het primaire proces en de basiskwaliteit.

*Wat zien we dan?*

Door de inzet van instrumenten en de daarbij ingerchte plannen van aanpak wordt er een cyclisch systeem zichtbaar (PDCA- cylcus) waarbij we ons steeds de volgende vragen stellen :

*Wij stellen ons de volgende vragen bij onze kwaliteitszorg:*

* *Doen wat je zegt en de dingen goed doen.*
* *Hoe weten we dat ?*
* *Vinden anderen dat ook?*
* *Wat gaan we nu doen?*

We zien een controle op dit kwaliteitsproces terug in de rapportages in de monitor naar ons bestuur en medezeggenschapsraad en we zien deze controle ook vanuit de ontwikkelgesprekken die door het bestuur en de medewerker kwaliteit ], maar ook met de collega s van andere scholen gevoerd wordt.

9.3 Meerjarenplanning

Deze is als bijlage gevoegd bij dit schoolplan

**10. Bijlagen**

Ons schoolplan is gerelateerd aan diverse beleidsstukken: (bijlagen zijn opvraagbaar)

1. Koersplan 2023-2027 SKO “Het groene lint.
2. Evaluatie schoolplan 2019-2023
3. Functiebouwhuis
4. CAO -PO
5. De schoolgids
6. Het Schoolondersteuningsprofiel
7. Het handboek kwaliteitskader.
8. De Inspectierapporten
9. De “successpiegel” : een instrument om kwaliteit in beeld te brengen door prikkelend vragen te stellen aan leerlingen, ouders, leerkrachten en leiding wat leidt tot een reflectieve dialoog over goed onderwijs.
10. De risico Inventarisatie ARBOmeester
11. Het Pest Protocol
12. Resultaten KWINK
13. De meerjarenplanning
14. Gesprekkencyclus.
15. ICT beleidsplan
16. Rapportages HGL.
17. stage – en opleidingsbeleid
18. Kwaliteits rapportage “riskchanger”
19. Plan van aanpak GWGB+
20. Evaluatie schoolplan periode 2019-2023 (zie hieronder + powerppooint
21. Schoolondersteuningsprofiel

Slotwoord, ondertekening en literatuurlijst

**Slotwoord:**

Met dank aan eenieder die heeft meegewerkt aan de totstandkoming van die nieuwe schoolplan 2019 – 2023. Ongetwijfeld zullen in dit, uiteindelijk toch lijvige stuk, onvolkomenheden staan die tijdens deze periode xullen worden aangepast of indien gewenst toegelicht.

Wij wensen de teamleden, ouders, leerlingen en alle belanghebbenden veel leesplezier en succes in de komende schoolplanperiode.

**Ondertekening**

Dit schoolplan (deel A en B is op 1 december 2019 aangeboden aan het bevoegd gezag en zal op de eerstvolgende vergadering in concept worden aangeboden aan de medezeggenschapsraad.

Het schoolplan 2013-2027 is na ondertekening geldig tot 1 december 2027.

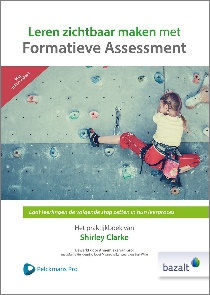
Dit schoolplan is op 1 juli 2023 goedgekeurd en ondertekend door:

.A van Leuven (bestuurder HGL) M. Verheijen (voorz. MR Mattheusschool)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Literatuurlijst:**

**Formatieve assessment: hoe je leerlingen echt verder helpt in hun leerproces: Shirley Clark**



Je kunt een algemeen oordeel vellen over de prestaties van leerlingen (bijvoorbeeld met cijfers of met goed-voldoendeonvoldoende), maar de vraag is: leren ze daar echt van? Zien ze wat ze de volgende keer anders kunnen doen? Dat is immers waar je op uit bent: je wilt dat ze verder komen in hun leerproces. Formatieve assessment is een krachtige manier om leerlingen daarbij te helpen

**Formatieve assessment in de praktijk ;** [Dylan Wiliam](https://www.bol.com/nl/c/dylan-wiliam/1794544/?lastId=44803) [Siobhan Leahy](https://www.bol.com/nl/c/siobhan-leahy/12084441/?lastId=44803)

\* Je weet wat je je leerlingen wilt laten leren, en leerlingen weten dat ook.  
\* Je peilt voortdurend wat een leerling al weet en begrijpt.  
\* Je gebruikt die feiten om de leerling verder te helpen in zijn leerproces.

Uiteindelijk wil je dat leerlingen zien waar ze staan ten opzichte van een  
leerdoel, en beseffen welke stappen ze kunnen zetten om dat doel te bereiken.

Veranderingen aanbrengen in je manier van lesgeven is niet eenvoudig. Wie te veel wil  
aanpassen, valt al snel terug op oude routines. Daarom licht dit boek toe hoe je  
formatieve assessment stapsgewijs in de praktijk kunt brengen en kunt borgen,  
zodat het een vast onderdeel wordt van je lesgeven.



**“Value framing”; Floor de Ruiter**

Spiral dynamics: Werkelijke communicatie begint met inlevingsvermogen mede door inzicht in drijfveren van medewerkers.



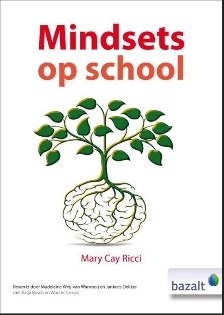
**“Handboek organisatieontwikkeling”; Marcel van Marrewijk**

Om de effectiviteit van organisaties te verbeteren isd het van groot belang onderliggende waardepatronen en motieven van mensen te begrijpen.



**Mindsets op school; M.C.Ricci**

Jonge kinderen hebben grote dromen over wat ze kunnen worden: astronaut, dierenarts, profvoetballer of juf. De growth mindset-theorie laat zien hoe belangrijk het is dat kinderen zich ervan bewust zijn hoe ze leren en hoe zij zich kunnen ontwikkelen om hun dromen waar te kunnen maken: door gemotiveerd te zijn, doorzettingsvermogen te tonen en van fouten te leren. Mindsets op school geeft bij deze theorie veel praktische suggesties aan leraren, schoolleiders én ouders om leerlingen daarbij te helpen. Hoe creëer je een growth mindset-cultuur in de school en in de klas en hoe neem je ouders daarin mee? Als lezer word je uitgedaagd je eigen overtuigingen en mindset te verkennen en deze bespreekbaar te maken.  
Mindsets op school is een goed onderbouwd, praktisch boek waarmee leraren hun  
leerlingen een liefde voor leren kunnen bijbrengen.  
  
''Een praktisch en onmisbaar boek voor schoolleiders, leraren en ouders die de motivatie van kinderen voor leren willen verhogen en ze gelijke kansen willen geven. Dit boek verandert je denken over succes en intelligentie van leerlingen in de klas.''



**“De ondernemende manager”, voor toekomstbestendige organisaties” ; Norbert Greveling.**

Door waarde – innovatie komen tot een toekomstbestendige organisatie

[](https://www.bol.com/nl/p/de-ondernemende-manager/1001004010967720/?suggestionType=typedsearch&bltgh=mpWrNReFHPaiRX768AFFJA.1_2.3.ProductImage)

**“Veranderkunde” ; Anton Cozijnsen en Willem Vrakking.**

Organisatieverandering is niet meer uitsluitend een kwestie van projectmatig handelen, maar een totaalproces waarin inhoudelijke, gedrags – en interventieaspecten met elkaar zijn verweven.

De taxonomie kan onder andere gebruikt worden als hulpmiddel bij het formuleren van **leerdoelen**en hieraan gerelateerde **acties**en **producten**, waarmee deze gerealiseerd kunnen worden



**“Identiteitsmarketing”; Kaj Morel;**

Het belang van je stakeholders als het gaat om toekomstbestendigheid en het onderzoeken van je identiteit.



**“Positioneren”; Rik Riezebos en Jaap van der Grinten**

Je organisatie zet je in de markt van binnen naar buiten.



**“Taxonomie van Bloom”:**

Het verschil tussen ‘lagere orde denken’ en ‘hogere orde denken’ is weergegeven in de Taxonomie van Bloom, waarin zes niveaus worden onderscheiden: onthouden, begrijpen, toepassen, analyseren, evalueren en creëren. De niveaus dienen om een onderscheid te maken in de complexiteit van het kennisniveau waar een beroep op wordt gedaan. Er wordt hiermee *geen*volgorde voorgeschreven waarin een bepaald niveau aan bod zou moeten komen. Bij een rijke leeractiviteit worden in ieder geval meerdere niveaus aangesproken.



**Klaar voor de 21 e eeuw Robert J. Marzano**

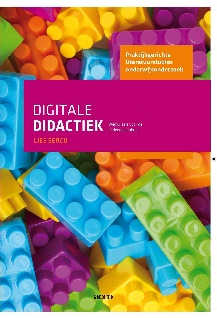
De 21st century skills moeten niet gezien worden als een apart vak wat je geeft op een school zoals geschiedenis of spelling. De 21st century skills zijn vakoverstijgende vaardigheden die onderdeel moeten worden van het curriculum. Het is een belangrijke attitudeverandering en een verruiming van het didactisch repertoire van de leerkracht. Vooral leerkrachten die zich de afgelopen tien jaar hebben verlaten op de methoden en het directe instructiemodel, wordt gevraagd anders na te denken over opbrengsten, didactische werkvormen, projectonderwijs enz. Het is belangrijk om meer



verantwoordelijkheid voor het leerproces neer te leggen bij de leerling en aan te sluiten bij eigen vraagstukken en belevingswereld van de kinderen, zodat meer betrokkenheid met de materie en het leerproces ontstaat. De leerling beschikt over de vaardigheden om het eigen leerproces vorm te geven en zijn nieuwsgierigheid en capaciteiten worden maximaal ontwikkeld.

**“Digitale didactiek” ; Lies Sercu**

Omdat ICT geletterdheid in vele onderzoeken als een erg belangrijke 21 st century vaardigheid wordt omschreven geeft Lies Sercu in haar boek “digitale didactiek” een verandering van de toepassing van de Taxonomie van Bloom aan wanneer digitale didactiek binnen het onderwijs consequent wordt toegepast:



**Luister je wel naar mij ? Martine F. Delfos**

Literatuur over gespreksvoering met kinderen bestaat nauwelijks. Spreken met kinderen is echter voor bijna iedereen een dagelijkse bezigheid en voor professionals een kernactiviteit. Desondanks is er tijdens opleidingen nauwelijks aandacht voor. Naast het voeren van vraaggesprekken met kinderen wordt in deze uitgave gespreksvoering in het algemeen beschreven en behandelt het in het bijzonder hulpverleningsgesprekken en gesprekken in de schoolsituatie.   
In Luister je wel naar mij? beschrijft Martine Delfos hoe een gesprek met vierjarigen, achtjarigen of twaalfjarigen gevoerd kan worden. Moet je praten en spelen tegelijk? Welke vraagtechnieken zijn op welke leeftijd geschikt? Hoe schat ik de mentale leeftijd van een kind in? Hoe zorg je dat het kind een optimale getuige is?

**"Onderwijs vanuit hoge verwachtingen”** Afbeelding met tekst, schermopname, Website, Webpagina

Automatisch gegenereerde beschrijving

**Effectieve interventies tegen onderwijsachterstanden**

“weten wat werkt en waarom”

Lindan van den Berg;Melissa van Amerongen

* Aandacht voor educatief partnerschap: opvoeding en onderwijs beschouwen we als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders en school.
* Ontwikkelingen die voortgang krijgen in de nieuwe schoolplan periode vanuit de vorige schoolplanperiode zijn:
* Vaardigheden ontwikkelen - Portfolio en eigenaarschap
* Kind – leergesprekken - Ouder – kind – leerkracht
* Bewegend leren - Taakspel/kwink
* Nieuwe ontwikkelingen of zaken die vanuit de vorige schoolplanperiode onderzocht zijn:
* Burgerschap - Digitale geletterdheid
* Techniek - Educatief partnerschap
* Teamontwikkeling - Begrijpend lezen zonder methode
* Spelling - Sociaal emotionele ontwikkeling
* Ontwikkeling naar 2F en 1S niveau - Cultuur-aanbod vanuit ambitie
* Duurzaamheid - Hoge verwachtingen

**Evaluatie schoolplanperiode 2019-2023**

**Bijlage Evaluatie schoolplanperiode 2019 -2023**

1. **Gebouw en omgeving.**

De noodzakelijke nieuwbouw van onze MFA, de verbouwing van de Mattheusschool en de verhuizing van PUUR kinderopvang naar het nieuwe gedeelte is goed verlopen in 2019. Er is gezorgd voor een nieuwe inrichting van de school met aanpassingen die ten goede zijn gekomen aan de “mogelijkheden ”en het “werken” in onze school. De speelplaats is ontworpen vanuit de “groene speelplaats” visie en heeft subsidie gekregen van de provincie om dit te realiseren.

**Afbeelding met boom, buiten, grond

Automatisch gegenereerde beschrijving**

De ruimtes in de multifunctionele accommodatie worden optimaal gebruikt voor het gedifferentieerd, zelfstandig en groep-overstijgend werken. De ontwikkeling van het unieke leer -, lees- en werkplein heeft ervoor gezorgd dat didactische werkvormen (o.a. bewegend leren) buiten de groepen kunnen plaatsvinden en creativiteit niet afgeremd wordt door gebrek aan ruimte. Samenwerking door leerlingen onderling, alsmede individuele leerbehoefte of begeleiding en toets momenten kunnen optimaal ingevuld worden. Van elkaar en met elkaar leren vinden wij belangrijk. Ook is er een “buitenklas” gerealiseerd en een “groene” speel- leeromgeving/ waar innovatieve en vernieuwende onderwijsmogelijkheden aanwezig zijn.

**Afbeelding met overdekt, vloer, scène, muur

Automatisch gegenereerde beschrijvingAfbeelding met overdekt, boekenkast, meubels, Planken

Automatisch gegenereerde beschrijving**

1. **SWOT-analyse 2019-2023**

SWOT is een afkorting van Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats.

In de SWOT-analyse leggen we een verband tussen de belangrijkste sterke en zwakke punten van de school en de belangrijkste kansen en bedreigingen.

De bedreigingen die aan het begin van de vorige planperiode aangegeven waren zijn omgezet in kansen.

Dit is met team en ouders geëvalueerd en vanuit deze bevindingen alsmede een enquête in 2022 (successpiegel) is een nieuw profiel geschreven die te vinden is onder 4 in dit hoofdstuk.

1. Jaarplannen

In de vorige schoolplanperiode is met jaarplannen gewerkt. Deze plannen zijn jaarlijks geëvalueerd, aangepast en geborgd. De jaarplannen zijn onvoldoende besproken vanuit de werkvloergedachte en in de corona – periode onderhevig geweest aan de nodige vertraging en herinrichting. De directie heeft het proces bewaakt, maar moet meer tijd met het team investeren in deze nieuwe planperiode om de uitvoering en borging meer inhoud te geven en draagvlak te creëren. Een compliment in de richting van het team als het gaat om de gestelde doelen waarvan vastgesteld kan worden dat we door onze (extra) inspanningen veel ontwikkelingen hebben kunnen doorzetten.

Voorbeelden hiervan zijn: (Zie ook deel A van dit schoolplan)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Executieve vaardigheden** | **Blink** | **Begrijpend lezen** |
| (eigen “dierenmodel) | (wereldoriëntatie) | (basisvaardigheid) |
|  |  |  |
| **Spelling** | **Portfolio** | **Weektaak** |
| (basisvaardigheid) | (eigenaarschap) | (eigenaarschap) |
|  |  |  |
| **VormKind-ouder-leerkracht** | **Collegiale consultatie** | **Samenwerking Bernardus** |
| (eigenaarschap/ ouderbetrokkenheid) | (professionalisering) | (professionalisering) |
|  |  |  |
| **PUUR kinderopvang** | **Opbrengsten** | **Teamontwikkeling** |
| (samenwerking) | (kwaliteit) | (professionalisering) |
|  |  |  |
| **Referentieniveaus 2F/ 1S** | **Kwink** | **Leerling/ kleuter in beeld** |
| (kwaliteit) | (SEO en burgerschap) | (kwaliteit) |

1. Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus heeft zich ontwikkeld tot een waardevol instrument om de verwachtingen t.a.v. functioneren, leren en ontwikkelen tussen leidinggevende en medewerker op elkaar afstemmen.

In de nieuwe schoolplanperiode wordt gewerkt met een nieuw ingerichte gesprekkencyclus. Deze gesprekken- cyclus is terug te vinden in Cupella (instrument)

1. Oudertevredenheidspeiling/ Personeelstevredenheidspeiling is definitief vervangen door successpiegel

De successpiegel heeft in 2020 de werkwijze van “scholen met succes” vervangen. Er zijn inmiddels twee onderzoeken geweest, waarbij de tweede sessie in 2022 onderzocht is om handvatten te geven voor de inrichting van ons nieuwe schoolplan.

Plan van aanpak:

De dashboards voor beide scholen Mattheus en Bernardus geven een soortgelijk beeld op grote lijnen. Ook bleek tijdens de bespreking in het directieberaad dat er veel overeenkomsten zijn bijv. leerlingen t.a.v. hun waardering en beleving van onderwijs in begrijpend lezen, de beleving partnerschap bij ouders enz. Opdracht aan het bestuur om te kijken hoe hier bovenschools actiepunten op kunnen komen. De successpiegel is besproken in het team en de MR.

**Beeld en actiepunten**

Een positief algemeen beeld over de verschillende scores van leiding, medewerker, ouders en leerling. Ouders een hogere score op bijna alle domeinen. Voor wat betreft de medewerker wordt nader onderzocht of het mogelijk is of dagelijkse en onderwijskundige aansturing en overall management apart onderzocht kunnen worden.

Inzoomend op de domeinen willen we, naar aanleiding van de duidingssessie (met Marco van Sombroek) de volgende zaken nader onderzoeken:

Voor wat betreft het domein **onderwijsproces** heeft het afstemmen op leerlingen meer nodig vanuit de leerkrachten en leiding.  Instellen van een **leerlingenraad** is inmiddels weer gerealiseerd nadat de Corona – periode dit ge(ver)hinderd heeft.

Vanuit de **organisatie en aansturing** heeft de aansturing van de leerling-ondersteuning aandacht nodig. (Nieuwe intern begeleider)

We willen onder dit domein aandacht voor de samenwerking met de ouders. Hierop willen we gaan doorvragen als het gaat om zaken die ouders anders georganiseerd willen zien. Voorafgaand aan de successpiegel hebben we twee onderwerpen reeds met ouders geëvalueerd. Dit betreffen zaken die tijdens de corona periode zijn gewijzigd. Deze gewijzigde opzet van de infomomenten en de kind-ouder- gesprekken leverde reeds nieuwe informatie op wat men hiervan vond en dit is terug te zien in deze enquête.  Voorbeeld is de info – avond die sommige ouders weer in “oude” staat terug willen hebben. Het hernieuwd opzetten van een **meedenkgroep** is na de corona – periode weer gerealiseerd. Zij zijn in 2022-2023 ingeschakeld om “mee te denken”, ”input te geven” tijdens het proces van het opstellen van dit schoolplan. Partnerschap is wel significant verbeterd van 28 % naar 44 %

Met name de **aanspreekcultuur verdient** aandacht. Vanuit e-wise (digitale scholing) hebben we hiervoor nu een aanpak vanuit de directie gekregen en ook de invloed van IVO in deze wordt meegenomen als het gaat om feed–back en de teamcultuur.

“you must be the change you wish to see” past hierbij als een uitspraak van “Gandhi: als het gaat om het handelen van ons personeel.

**Feed back**: zoals successpiegel aangeeft de samenvatting naar ouders, de thema’s over de domeinen naar de medezeggenschapsraad en het nader inzoomen op bepaalde aandachtpunten naar de collega’s. In het DB besproken en hierbij wordt geen eenduidige handelswijze overeengekomen als het gaat om info naar de ouders.

**Algemeen advies vanuit directieberaad** Gebruik deze samenvattingomterug te koppelen naar ouders. Een kwestie van knippen en plakken. Tip: voeg een kort stukje tekst toe waarin je aangeeft wat je hier als school uithaalt en wat je hier eventueel mee gaat doen. Of: geef aan waar je graag met een ouderpanel verder over doorspreekt naar aanleiding van de resultaten.De Mattheusschool bespreek de samenvatting in de MR

**4.  SWOT 2023-2024**

SWOT is een afkorting van Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats.

In de SWOT-analyse leggen we een verband tussen de belangrijkste sterke en zwakke punten van de school en de belangrijkste kansen en bedreigingen.

Vanuit de evaluatie van de successpiegel in november 2022 waarin leerlingen, ouders, teamleden en directie zijn bevraagd is een plan van aanpak geformuleerd en gedeeld met de Medezeggenschapsraad voor advies en meegenomen in de analyse.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Helpt bij behalen doelen | Belemmert bij behalen doelen |
| Intern | **Sterkte**  **-** Betrokken team met passie en gedeelde en gedragen visie voor het werk.  - Team: in iedere groep mensen die de verantwoordelijkheden goed oppakken. Goede samenwerking tussen de duo’s (inclusief MT)  - De kracht om theoretische modellen, ambities, opdrachten en analyses te vertalen naar de alledaagse praktijk met gebruikmaking van eigen ontwikkelde instrumenten.  -Zelfsturend en zelfverantwoordelijk team.  -Onderwijsproces door het continurooster gedurende de lesdag volledig in handen van professionals.  - Werken met een meer-schools directeur die beleidsmatig voor twee scholen effectief werkt en de beschikking heeft over een locatie verantwoordelijke, tevens intern begeleider, die het vertrouwen van de werkvloer geniet en met beide benen in de klei staat.  - Overgang van beheersing naar betrokkenheidsmodel  - Sterke kwaliteitscultuur.  - Enorme bereidheid tot creëren van ruimte in communicatie met ouders (2 weken school gesprekken op wensen en tijden van ouders). | **Zwakte**  - Geen extra ruimte om personeel aan te stellen die zorgen voor een continuering van processen bij ziekte, duurzame inzetbaarheid, cursus teamleden zorgt voor remming in ontwikkeling   - Het werk – en denkniveau binnen team is complementair. We willen graag van en met elkaar leren. Het ontbreekt te vaak om elkaar te informeren, te inspireren en deelgenoot te maken van successen en vervolg hierop.  -Taakbeleid georganiseerd door klein team.  -Geen ondersteuning door o.o.p. zoals conciërge of administratief medewerker.  -Verdieping en mogelijkheden tot collegiale consultatie parallelgroepen beperkt.  -MFA / brede school werkzaamheden moeten zelf uitgevoerd worden. |
| Extern | **Kansen**  - Meer-schools-directeur, samenwerkend MT en samenwerkende teams.  - Aanstelling - ‘L11- leerkracht (en)’ die zowel op managementniveau meedenkt als op de werkvloer staat en tijd heeft om zaken mee op te pakken.  - Als relatief klein teamontwikkelingen op efficiënte en snelle wijze doorgang te laten vinden.   - Kwaliteit versterken door samenwerking met partners (PUUR).  - In teamontwikkeling stappen maken door mensen verantwoordelijk te maken voor deelgebieden zoals techniek, lezen, slimmere kinderen, hoogbegaafdheid, sociale veiligheid enz.  - Door de inzet van “eigen tools” (zoals dierenmodel, taakplanner, portfolio, leergesprekken) steeds meer te voldoen aan de onderwijsbehoefte van elke leerling.   - Gebruik maken van de kwaliteiten en ‘kleuren’ van onze medewerkers. | **Belemmeringen**  **-** Financiering die gekoppeld is aan leerlingenaantal**.**  - Het werken in een MFA met kinderopvang en derden waarbij extra tijd gestoken moet worden in niet-onderwijs gerelateerde zaken.  - Minder mogelijkheden om te schuiven binnen het team (van de één naar de andere groep en/of wisseling van duo’s), goede mensen een goede/volledige baan te bieden en goede nieuwe mensen binnen te halen en te behouden  - Steeds oplopende werkdruk door eisen vanuit samenleving, politiek en passend onderwijs.  - De traditionele structuur zoals ouders/ dorp dit altijd voor ogen had.  - Een vertrek van een leerkracht heeft grote impact. |

Aandachtpunten:

Het team heeft enkele thema ’s voor de komende planperiode afzonderlijk onderzocht. De resultaten zijn samengevat in het volgende overzicht.

In de onderstaande tabel zijn de aandachtpunten uit het vorige schoolplan geëvalueerd en is een advies geformuleerd voor het vervolg.

Daarnaast zijn vanuit de SWOT-analyse en de successpiegel nieuwe zaken toegevoegd die in de komende schoolplanperiode aandacht zullen krijgen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | **Zwakte / kans** | **Sterkte  / bedreiging** |
| Continurooster | De angst bij ouders bestond uit het feit dat kinderen te veel in de klas op een stoel zouden gaan zitten.    De pauzes hebben onvoldoende variatie | Het bewust omgaan met deze veronderstelling door de invoering van “bewegend leren”.    Een nieuwe speelplaats zal nieuwe mogelijkheden met zich meebrengen. Een bedreiging blijft het toezicht en de begeleiding. |
| Conclusie:  Het continurooster is volledig ingevoerd, aangepast en geaccepteerd. De directie, leerkrachten en ouders zijn inmiddels gewend aan de nieuwe schooltijden. Er is sprake van tevredenheid over deze nieuwe tijden. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | **Zwakte/ kans** | **Sterkte/ bedreiging** |
| **Zorgstructuur** | Onvoldoende “handen in de klas “.  Expertise van de leerkracht.  Ib’er werkt op twee scholen  /  Begeleiding en ondersteuning door stagiaires  Teamspecialisatie en meer ruimte voor overleg. | We kennen een goede zorgstructuur met op  resultaat gerichte ondersteuning in het onderwijskundig proces en  het netwerk dat met de school meedenkt en meewerkt  **/**  Steeds meer aanbod vanuit passend onderwijs.  Opvoeding ouders |
| Conclusie:  Onze school heeft een goede zorgstructuur. Doordat onze leerkrachten geheel zelfstandig werken in een combinatiegroep is er soms sprake van handeling verlegenheid en is er behoefte aan ondersteuning. Deze ondersteuning is gemist in de periode waarin twee nieuwe intern begeleiders in aangetrokken die uiteindelijk niet aan de verwachting hebben voldaan. De adjunct van de school (voormalig intern begeleider) heeft hierin een rol gehad om hier toch voortgang in te krijgen. Ondanks dat bleek dat    leerkrachten dit als onvoldoende hebben ervaren wat ook uit de resultaten van de successpiegel bleek. Sinds november 2022 is een nieuwe intern begeleider aan de slag die een zeer goede indruk maakt en zaken voortvarend en met de nodige deskundigheid aanpakt. Een enquête in mei 2023 …. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | **Zwakte / kans** | **Sterkte / bedreiging** |
| Aansturing team. | Een nieuw aansturingsmodel met een meerschools directeur en een locatie coördinator zal zich nog moeten bewijzen  De kans ligt in het feit dat men dagelijks deze aansturing kan ervaren en kan benutten ten behoeve van eigen ontwikkeling en werkzaamheden. | Het onderzochte “groene” teamprofiel geeft aan dat het team van de Mattheusschool vrij autonoom kan handelen en zelfsturend is. De gemene deler moet hierbij niet uit het oog verloren worden en er moet sprake zijn van een doorgaande lijn en afspraken in alle groepen |
| Conclusie:  De nieuwe aansturing van het team is een kans om meer handen voor de groep in te zetten, de bedrijfsvoering beter te bewaken en te zorgen voor dagelijkse ondersteuning en aansturing. Door een verslechterde communicatie tussen team en schoolleiding is er een probleem ontstaan met de adjunct-directeur. In het nieuwe schooljaar zal een locatie – coördinator worden aangesteld die de genoemde werkwijze zal moeten oppakken. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | **Zwakte/ kans** | **Sterkte /bedreiging** |
| Vaardigheden | Leerkrachten gebruiken een veilig didactisch model in de groepen; het directe instructiemodel.  Nu wordt gevraagd anders na te denken over opbrengsten, didactische werkvormen,    Aandacht voor deze skills en onderzoek naar didactische aanpak | -Het team staat open voor nieuwe ontwikkelingen is onderzoekend en wil elkaar ondersteunen.    Omdat vaardigheden vaak erg persoonlijk zijn en moeilijk observeerbaar en soms zelfs niet nauwelijks zichtbaar of beïnvloedbaar is een professionele kijk nodig |
| Conclusie:  Uit de klassenbezoeken en de interviews die met de collegae zijn gehouden komt naar voren dat de Mattheusschool vaardigheden bij leerlingen ontwikkelt die aansluiten bij de 21 century skills. De leerkrachten zijn zich hiervan niet echt bewust en kennen de gevraagde vaardigheden niet. Een aanbeveling uit eigen onderzoek is dat er planmatig aandacht geschonken moet worden aan de 21st century skills/ vaardigheden en dat hiermee eerst “geoefend“ moet worden om het eigen te maken. Een geslaagd voorbeeld uit de afgelopen planperiode is de vaardigheid “samenwerken”  Toch moeten we hiermee bewust blijven omgaan omdat de neiging bestaat er niet meer over na te denken (doel stellen afspraak maken enz.)  Dit onderdeel zal aandacht krijgen in de komende schoolplanperiode. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | **Zwakte/ kans** | **Sterkte /bedreiging** |
| Van peuter naar kleuter | De peuteropvang voldoet niet aan de “startbekwaamheid” van het kleuteronderwijs.  Ouders die tot het vierde levensjaar hun kinderen thuis opvoeden zijn niet op de hoogte van de startbekwaamheid van de kleuter.    Ouders en peuterspeelzaal informeren over de “startbekwaamheid”.  Informatie verstrekken en bijeenkomsten organiseren voor “nieuwe” klanten. | Het kleuteronderwijs heeft op de Mattheusschool een aantal voorwaarden voor “startbekwaamheid” als het gaat om rekenen, taal, motoriek, visuele waarneming, sociaal emotionele competenties en zelfstandigheid.    De eisen die aan kleuters worden gesteld worden vergroot.  Grote verschillen in startbekwaamheid remmen de voortgang. |
| Conclusie: Het kleuteronderwijs is erop gericht om specifieke vaardigheden te ontwikkelen om een succesvolle schoolloopbaan aan te gaan. In overleg met “nieuwe” ouders en peuterspeelzaal worden de optimale voorwaarden besproken om start bekwaam in groep 1 te beginnen. In het kader van de ontwikkeling die horen bij een kind-centrum zal hier de nodige aandacht aan geschonken worden in de nieuwe schoolplanperiode. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Onderwerp | Zwakte/kans | Sterkte bedreiging |
| Welbevinden, gevoel van veiligheid en teamsfeer zijn in de successpiegel door de teamleden minder gewaardeerde dan in vorige peilingen. | Een externe deskundige wordt in de komende schoolplanperiode ingezet om hier onderzoek naar te doen en een verbetertraject in te zetten.  Een nieuwe locatie-coördinator zal samen met de teamleiding en het team een traject volgen wat tot een verbeterde communicatie, gevoel van veiligheid en teamsfeer moet zorgen. | Het team en de individuele leden hebben aangegeven graag op de Mattheusschool te werken.  De verslechterde communicatie vormde een bedreiging voor een professionele voortgang is onderzocht en daar zijn interventies op gepleegd. |
| Conclusie: in het schooljaar 2023-2024 moet deze verbetering zichtbaar en merkbaar zijn onderzocht worden. Een eerste enquête …. | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Onderwerp | Zwakte/kans | Sterkte bedreiging |
| Kwaliteitscultuur | De professionele leergemeenschap moet een impuls door meer visiegericht te werken en onderwijskundig leiderschap te versterken. | Het team en de individuele leden zijn autonoom en zelfsturend gebleken in hun handelen. Dit heeft geleid tot processen die niet versterkend waren en waarbij de doorgaande lijn uit het oog verloren werd . |
| Conclusie: in het schooljaar 2023-2024 moet deze verbetering zichtbaar en merkbaar zijn onderzocht worden. Een eerste enquête …. | | |

**Aandachtspunten vanuit de directie:**

1. We kunnen meer effectief samenwerken, er zit veel potentie die nog niet ingezet wordt. De gezamenlijke focus is er al wel, maar wordt nog niet breed genoeg gedragen**.**

2.We zijn op weg van een eilandjes cultuur naar een samen leren team. Fouten maken is nog steeds eng. Functioneel en professioneel met elkaar praten in vergaderingen of werkoverleg blijft nog lastig. De beroepshouding als het gaat om resultaatgericht werken is een punt van aandacht

3. Leerlijnen door de hele school zijn nog niet duidelijk genoeg afgestemd/besproken. Er is behoefte aan specialisatie in taal-, lees-, en rekencoördinatie. Ook techniek en creatieve vakken moeten nader onderzocht worden.

4. De basisvaardigheden met betrekking tot lezen, schrijven, rekenen moeten in de eerste zes leerjaren geïntensiveerd worden. De middelen om deze vaardigheden te automatiseren krijgen aandacht.

5. Meer aandacht voor leerlingen die op een bepaald gebied “meer“ kunnen.

8. Samenwerking bevorderen met de Bernardusschool uit Ulicoten om van en met elkaar te leren.