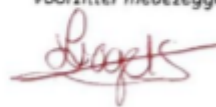
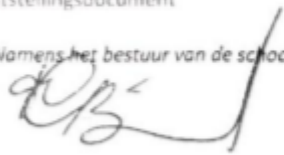




2019-2023

Schoolplan Paschalisschool





Inhoudsopgave

0. Voorwoord	1
1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING	2
2. MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN PASCHALISSCHOOL	4
Waar wij voor staan.	4
Kernwaarden	4
7 regels	5
3. DOELEN BESTUUR KANS & KLEUR EN PASCHALISSCHOOL	5
WIJ LEREN SAMEN LEVEN	7
WIJ LEREN ZELF VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN	10
WIJ LEREN KRITISCH DENKEN	12
WIJ LEREN WERKEN MET PLEZIER	13
Personeelsbeleid	15
4. WETTELIJKE OPDRACHTEN	16
Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking	16
Kwaliteitszorg	16
Kwaliteitsborging	17
Meters	17
Financiën	18
Onderwijstijd	18
De inhoud van ons onderwijs	19
Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?	20
De leerlingenzorg	21
5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL	21
6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN	22
7. GERELATEERDE DOCUMENTEN SCHOOL: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (MR)	26

0. Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van de Paschalisschool. Samen met het team hebben we in een aantal inspirerende brainstormsessies bepaald waar we de komende jaren naar toe willen. We gaan op dezelfde voet verder als het vorige schoolplan als het gaat om missie, visie en kernwaarden. Wat anders is, is bijvoorbeeld dat we samen met leerlingen, ouders en team 7 regels hebben bepaald. Dit zijn verwachtingen waar we elkaar op mogen en moeten bevragen willen we het gevoel van betrokkenheid de komende jaren vergroten.

Er is heel goed gekeken naar wat de toekomst van ons als professionals vraagt en wat daarvoor nodig is. Het schooljaar 2019-2020 zal daarom met name in het teken staan van onderzoek. We onderzoeken hoe we meer thematisch kunnen gaan werken. We onderzoeken of we Engels willen gaan aanbieden in alle groepen. We onderzoeken welke kwaliteitsmeter het beste bij ons past. Hoe zorgen we ervoor dat de leerlingen de vaardigheden die nodig zijn zich eigen maken?

Daarnaast werpt zich de vraag op wat dit van ons als professional vraagt. Hoe worden we beter zichtbaar lerende medewerkers die eigenaarschap bij onze leerlingen kunnen vergroten. Welke rol neemt de leerkracht op zich? Wat heeft de leerkracht nodig om de leerlingen de gevraagde vaardigheden bij te brengen?

De jaren 2020-2023 zullen in het teken staan van experimenteren, implementeren en borgen. We hopen daarmee dat we wederom voor goed onderwijs voor al onze leerlingen kunnen zorgen.

Het team is veranderd, de organisatie is veranderd en ook het onderwijs zal langzaam anders worden met als rode draad het leren van de leerling meer zichtbaar te maken zodat zij zich blijvend kunnen ontwikkelen. Wij hebben er zin in!

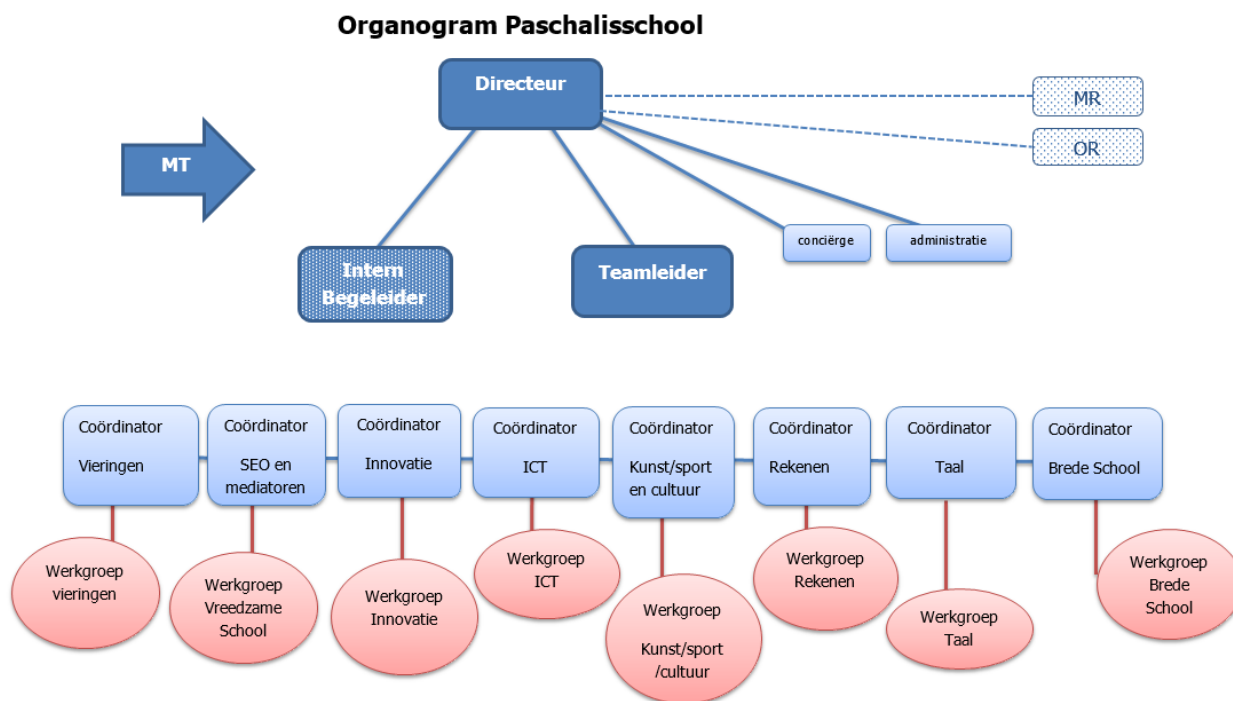
Namens het team van de Paschalisschool,

Lieke van de Ven
Directeur Paschalisschool

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

De Paschalisschool bestaat sinds 1931. Het voedingsgebied van de Paschalisschool zijn kinderen uit de wijken Veenhof, Saltshof, Hofsedam, Wijchen-Noord en het buitengebied van Woezik. De leerlingenpopulatie is een afspiegeling van de samenstelling van de wijken en het buitengebied, arbeidersklas, middenklas, ondernemers en hoger opgeleiden. Er is minimaal sprake van bewoners van allochtone afkomst. In 2021 vieren we het 90 jarig bestaan.

Op school zijn werkzaam 1 directeur, 1 teamleider, 1 intern begeleider, 23 leerkrachten, 1 onderwijsassistent en 2 onderwijsondersteunende medewerkers (conciërge en administratief medewerker). Daarnaast zijn er 2 parttime conciërges die op vrijwillige basis het team versterken. In het schooljaar 2018-2019 hebben we de organisatie structuur aangepast.



Sinds vorig jaar zijn alle groepen gehuisvest op de MFA de Suikerberg. Conform de leerlingenprognoses van het oorspronkelijke voedingsgebied loopt het aantal leerlingen terug.

Leerlingaantal 1 oktober (teldatum)		Leerlingaantal 1 oktober (teldatum)	
2019-2020	334 ingeschreven	2021-2022	324 prognose *
2020-2021	336 prognose *	2022-2023	300 prognose *

In MFA de Suikerberg zijn naast de Paschalisschool ook gevestigd:

- Voor –en naschoolse opvang en Kinderopvang Suikerberg van de Eerste Stap
- Voetbalclub de Woezik
- Turnvereniging de Leleaart
- Schietvereniging Strijdlust '87

De samenwerking met de Eerste stap is intensief en met de komst van de Kinderopvang op de Suikerberg, gaan we de samenwerking uitbreiden. Met de overige gebruikers van de MFA hebben we afgesproken dat we elkaar weten te vinden indien nodig.

De afgelopen twee jaar hebben we intensief ingezet om een Zichtbaar Lerende School te worden naar de principes van John Hattie. De komende jaren gaan we hier mee verder. We borgen hetgeen we al hebben ingezet. Daarnaast maken we de stap naar meer gedigitaliseerd onderwijs. Hiervoor hebben we laptops aangeschaft en gaan we over naar een digitale rekenmethode.

2. MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN PASCHALISSCHOOL

Waar wij voor staan.

Missie

De Paschalisschool is een veilige plaats waarbinnen de leerlingen hun talenten en capaciteiten optimaal kunnen ontplooien. De school helpt kinderen zich te ontwikkelen tot evenwichtige mensen met toekomstperspectief. Als school maken we deel uit van de maatschappij; we bevorderen de samenwerking en interactie met kinderen, ouders en omgeving.

Visie

De Paschalisschool biedt aan leerlingen onderwijs waarbij rekening wordt gehouden met de verschillen, met als doel om iedere leerling tot zijn recht te laten komen. Aanbod, instructie en verwerking sluiten zo optimaal mogelijk aan bij de pedagogische en didactische onderwijsbehoefte(n). De leerlingen zijn gemotiveerd en voelen zich verantwoordelijk voor zichzelf en de omgeving. Ouders en school werken intensief samen, waardoor het kind zich optimaal kan ontwikkelen.

We werken vanuit vier kernwaarden. Dit hebben we verder uitgewerkt door bij iedere waarde concreet gedrag te beschrijven. Deze waarden geven richting aan ons gedrag.

Kernwaarden

Plezier

- ★ ★ Iedereen komt met plezier naar school
- ★ ★ Positief taalgebruik, gericht op mogelijkheden/kansen
- ★ ★ Ons gedrag straalt enthousiasme en waardering uit
- ★ ★ We zien trots ontstaan in wat we doen en delen dit met elkaar
- ★ ★ We genereren energie in wat we doen en hoe we werken

Ontwikkeling

- ★ ★ Ieder is nieuwsgierig (basaal)
- ★ ★ We zijn gericht op verbetering
- ★ ★ We hebben een reflectieve houding
- ★ ★ We bieden een uitdagende leeromgeving
- ★ ★ We prikkelen proactief
- ★ ★ We denken/handelen doelgericht

Betrokkenheid

- ★ ★ We zijn professioneel gericht op het kennen van de ander (open staan/belangstellend zijn)
- ★ ★ We creëren de ontmoeting, gedrag (cultuur) en structuur (afspraken)
- ★ ★ 1+1=3 er ontstaat synergie
- ★ ★ We zijn ambassadeur voor school/collega's/kinderen
- ★ ★ De Gun-factor: je gunt elkaar succes, prestatie, ontwikkeling, plezier

Kwaliteit

- ★ ★ We werken doelgericht
- ★ ★ Dit is gerichtheid op verbetering
- ★ ★ Onze attitude is gericht op de volgende stap
- ★ ★ Gericht op taakbetrokkenheid – taakgerichtheid – taakvolwassenheid
- ★ ★ We streven naar een realistisch (hoog) ambitie niveau
- ★ ★ De professional legt verantwoording af, vertelt, licht toe, legt uit.

7 regels

Om helder te hebben wat we van elkaar mogen verwachten, moet je daar afspraken over maken. Deze hebben we in de vorm van 7 regels in samenspraak met elkaar opgesteld. Een uitzondering zijn de regels voor leerlingen. Deze komen uit de Vreedzame School.

7 regels voor leerlingen

- 1 We gaan zorgvuldig met elkaars spullen en de spullen van school om
- 2 We zorgen ervoor dat het in en om de school veilig is voor iedereen
- 3 We leren ... dus maken we fouten en helpen we elkaar
- 4 We zorgen ervoor dat onze school er netjes verzorgd uitziet
- 5 Geef iedereen de mogelijkheid om te leren
- 6 Wees beleefd tegen iedereen en luister naar elkaar
- 7 Conflicten, we lossen ze op

7 regels voor pedagogisch medewerkers

- 1 Zorgen voor een leuke en ontspannen sfeer op de groep
- 2 Zijn intermediair tussen kind en de ouder/leerkracht
- 3 Zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat
- 4 We zijn samen verantwoordelijk
- 5 Doen dagelijks overdracht aan ouders
- 6 Stemmen onderling de zorg om de kinderen af
- 7 Hebben plezier in wat ze doen

7 regels voor ouders

- 1 Hebben vertrouwen in hun kind
- 2 Geven het goede voorbeeld en houden zich aan de regels en afspraken die voor onze kinderen gelden
- 3 Zijn betrokken bij het leerproces van hun kind
- 4 Werken optimaal met school samen, met een respectvolle houding
- 5 Kunnen voor een gesprek of vraag naar de leerkracht, maar ook naar de directeur, teamleider of intern begeleider
- 6 Delen de zorg met de leerkracht als hun kind uit balans is
- 7 Respecteren de leerkracht als professional

7 regels voor de teamleider

- 1 Heeft een coachende rol op het gebied van 'Leren Zichtbaar Maken'
- 2 Is sparringpartner van de directeur
- 3 Legt in alle groepen 'flitsbezoeken' af
- 4 Geeft vertrouwen en laat los waar kan
- 5 Faciliteert zodat leerkrachten hun werk goed kunnen doen
- 6 Is zichtbaar voor ouders en leerkrachten
- 7 Heeft plezier in wat ze doet

7 regels voor de directeur

- 1 Bewaakt de grote lijnen vanuit een helikopterview
- 2 Zorgt dat de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie wordt weggezet
- 3 Zorgt voor een goed en veilig werkklimaat
- 4 Geeft vertrouwen en laat los waar kan
- 5 Communiqueert transparant
- 6 Is zichtbaar in de school
- 7 Heeft plezier in wat ze doet

7 regels voor leerkrachten

- 1 Zorgen voor een goede sfeer in de groep
- 2 Stemmen didactisch handelen af op de groep
- 3 Zijn rolmodel met goede relatie met leerling en ouder
- 4 Zijn samen verantwoordelijk
- 5 Zien ouders als samenwerkingspartners
- 6 Sluiten aan bij wat de leerling nodig heeft
- 7 Hebben plezier in wat ze doen

3. DOELEN BESTUUR KANS & KLEUR EN PASCHALISSCHOOL

Hieronder ziet u de kernwaarden van zowel de Paschalisschool als Kans & Kleur. Kans & Kleur heeft in het nieuwe Strategisch beleidsplan vier richting gevende uitspraken benoemd met daarboven hangend de topprioriteit kwaliteit. De Paschalisschool heeft bij haar kernwaarden een aantal aandachtsgebieden benoemd die zij belangrijk vinden.

Kernwaarden Paschalisschool	Kernwaarden Kans & Kleur	Richting gevende uitspraken strategisch beleid Kans & Kleur	Aandachtsgebieden Paschalisschool
Betrokkenheid	Verbonden Open Zorgzaam	Wij leren samen leven	Eigenaarschap 21 ^e -eeuwse vaardigheden Samen verantwoordelijk voor de hele school
Ontwikkeling	Kleurrijk Ambitieuus	Wij leren zelf verantwoordelijkheid te nemen	Leren Zichtbaar Maken Vreedzame school Boeiend onderwijs Zelfstandig werken
Plezier	Bevlogen Verbonden Zorgzaam	Wij leren werken met plezier	Uitdagende leeromgeving Samen verantwoordelijk voor alle leerlingen Eigenaarschap
Kwaliteit	Ambitieuus Kleurrijk	Wij leren kritisch denken	Passend onderwijs Professionalisering Betekenisvol onderwijs Opbrengst- en handelingsgericht werken Borgen

Deze aandachtsgebieden van de Paschalisschool worden in het volgende overzicht weergegeven en gekoppeld aan doelen en aanpak. Deze richting gevende uitspraken worden uitgesplitst in doelen voor leerlingen, doelen voor medewerkers en doelen voor de organisatie. In de laatste kolom staat wie hiervoor verantwoordelijk is. In hoofdstuk 6 wordt uiteindelijk aangegeven in welk jaar deze doelen zullen worden aangepakt.

Richting gevende uitspraken strategisch beleid Kans & Kleur	Aandachtsgebieden Paschalisschool	Doelen en aanpak Paschalisschool	Wie
WIJ LEREN SAMEN LEVEN			
Doelen voor leerlingen Leerlingen benutten, ongeacht hun achtergrond, hun talent optimaal. Leerlingen kunnen en willen samen spelen en werken met alle kinderen. Leerlingen zijn algemeen ontwikkeld, ervaren leesplezier en beschikken over een grote woordenschat. Leerlingen beschikken over <i>sociale competenties</i> zoals samenwerking, communicatie, sociale vaardigheden en culturele sensitiviteit.	Breed aanbod LZM – Eigenaarschap 21 ^e -eeuwse vaardigheden Vreedzame School Uitdagende leeromgeving	Doelen voor leerlingen 1. In de groepen 1-2 stimuleren we speels, bewust en doelgericht de ontwikkeling van de leerlingen met Onderbouwd. De leerlingen werken aan doelen passend bij hun eigen ontwikkeling. <u>Voornemen in het beleid leerlingen in groep 1-2 werken aan eigen doelen passend bij hun ontwikkeling uit bouwen met Leren Zichtbaar Maken</u>	LZM
		2. SEO wordt vormgegeven met de methode de Vreedzame School in alle groepen. Vanaf groep 7 kunnen leerlingen tot mediator worden opgeleid. Daarnaast is er vanaf groep 5 een leerlingenraad. Leerlingen kennen de 7 regels en handelen daarnaar. <u>Voornemen in het beleid de 7 regels te implementeren en te zorgen dat de lessen up to date zijn/blijven</u>	SEO
		3. Rekenen: wordt vanaf groep 3 aangeboden middels de digitale methode Pluspunt. <u>Voornemen in het beleid is deze in 2019-2020 voor de groepen 3 t/m 7 te implementeren en in 2020-2021 voor de groepen 8.</u> <u>Cursus Met Sprongen Vooruit met het hele team om met rekenspelletjes aan te kunnen sluiten bij de methode. Borgen</u> <u>Voornemen in het beleid LZM verder uit te bouwen met:</u> ★ Leerlingen leren samenwerken. ★ Leerlingen leren kritisch te denken. ★ Leerlingen leren creatief te denken. ★ De taal van het leren. ★ Van instructie moeten, naar instructie willen ★ Formatief assessment	Rekenwerkgroep LZM
		4. Aanvankelijk lezen in groep 3 wordt aangeboden met de methode. <u>Voornemen in het beleid is deze nieuwe methode in 2019-2020 te implementeren.</u>	Taalwerkgroep
		5. Voortgezet technisch lezen wordt vanaf groep 4 aangeboden met Estafette. <u>Voornemen een nieuwe methode te onderzoeken?</u>	Taalwerkgroep

		6. Begrijpend lezen wordt halverwege groep 4 t/m 8 met teksten van o.a. Leeshuis en Nieuwsbegrip aangeboden.	Taalwerkgroep
		7. Schrijven wordt vanaf groep 3 aangeboden met pennenstreken.	Taalwerkgroep
		8. Spelling wordt vanaf groep 4 aangeboden met de methode Taalactief spelling.	Taalwerkgroep
		9. Engels wordt in de groepen 7 en 8 aangeboden met de methode Groove.me. <u>Voornemen in het beleid is te onderzoeken of we hier vanaf groep 1 mee willen gaan werken.</u>	Innovatie
		10. Een tweejaarlijks schoolbreed project techniek waarbij wordt deelgenomen aan de Wijchense techniekwedstrijd, Natuur en techniek, Geschiedenis en Aardrijkskunde: Argus Clou <u>Voornemen in het beleid is ons niet alleen te richten op feitenkennis, maar meer thematisch te gaan werken waarbij de 21^e -eeuwse vaardigheden meer aan bod komen.</u>	Innovatie
		11. Kunst/cultuur krijgt vorm middels Cultuurmenu Wijchen en lessen creativiteit met behulp van diverse bronnen en een creatieve onderwijsassistent. <u>Voornemen in het beleid de inzet van de werkdrukverlagende middelen te evalueren.(onderwijsassistent)</u>	Directeur en team
		12. Muziek wordt vanaf groep 1-2 aangeboden middels de methode 123zing. De groepen 4 en 5 krijgen begeleiding van een vakdocent. In groep 6 bestaat de mogelijkheid om in een naschools aanbod met een eigen instrument aan de slag te gaan. Dit wordt gecoördineerd door het Cultuurknooppunt Wijchen. <u>Voornemen in het beleid de inzet van 123zing te evalueren en borgen</u>	Directeur
		13. Bewegingsonderwijs wordt gegeven door een vakdocent in combinatie met studenten.	Vakleerkracht bewegingsonderwijs
		14. ICT – voor alle groepen zijn er tablets aanwezig waar dagelijks mee gewerkt wordt. Programmeren voor groep 5 t/m 8, mediawijsheid <u>Voornemen in het beleid een methode voor mediawijsheid uit te zoeken. Hoe en of programmeren een vast plek in het aanbod krijgt.</u>	ICTwerkgroep

		15. Verrijkingsaanbod maakt onderdeel uit van ons onderwijs. Voor 2019-2020 is er de mogelijkheid om een keer per twee weken een dag in te zetten buiten de groep om deze leerlingen te bedienen. <u>Voornemen in het beleid te onderzoeken hoe dit in de toekomst moet worden vormgegeven en met welk aanbod</u>	Hoogbegaafdheid specialist
		16. Is groep 3 klaar voor de steeds jongere leerlingen? De overgang van groep 2 naar groep 3 zou meer passend moeten worden gemaakt, zodat er een meer doorgaande lijn ontstaat. <u>Voornemen in het beleid hier stappen in te ondernemen</u>	Innovatie
Doelen voor medewerkers Medewerkers hebben hoge verwachtingen van leerlingen en stellen hoge doelen. Medewerkers hebben inzicht in mechanismen van achterstelling. Medewerkers behandelen ouders en leerlingen met respect.	Opbrengst- en handelingsgericht werken Samen verantwoordelijk voor alle leerlingen LZM	Doelen voor medewerkers Om de opbrengsten te verhogen is het belangrijk dat LZM de komende jaren wordt uitgebouwd. Er wordt gewerkt met doelen, succescriteria en steeds zal er worden geëvalueerd en eventueel worden bijgesteld op aanbod. Gekoppeld aan LZM en het aanbod; 1. Medewerkers weten wat de impact van hun handelen is en stellen bij. 2. Medewerkers werken samen. 3. Medewerkers analyseren opbrengsten.	Leerkrachten en IB
Doelen voor de organisatie De school sluit bij de basisvaardigheden aan op de ontwikkeling van de individuele leerling op de leerlijn. De school werkt samen met ouders aan de opvoeding en ontwikkeling van het kind. Kans & Kleur streeft samen met de kinderopvang naar integrale kindcentra. De school neemt als organisatie de verantwoordelijkheid voor het schooladvies en het schooladvies komt derhalve op basis van een gedachtewisseling tussen tenminste 3	Passend onderwijs Samen verantwoordelijk voor de hele school	Doelen voor de organisatie De Paschalisschool zit het afgelopen schooljaar voor het eerst met alle groepen op een locatie. We werken intensief samen met de eerste stap, die de voor- en naschoolse opvang verzorgen. Tevens is Kinderopvang Suikerberg vier dagdelen aanwezig. Dit biedt kansen om de doorgaande lijn en de samenwerking verder uit te breiden. 1. Ouders zijn/worden betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. Wij voeren omgekeerde oudergesprekken en hanteren het drietrapsmodel <u>Voornemen in het beleid te onderzoeken hoe we de betrokkenheid van ouders kunnen versterken. (bijvoorbeeld gastlessen, inloopweek)</u> 2. Er is een doorgaande pedagogische lijn van 2 tot 12 jaar. <u>Voornemen in het beleid nieuwe medewerkers binnen de school en de eerste stap worden opgeleid volgens de principes van de Vreedzame School.</u> 3. Eerste stap en school sluiten bij elkaar aan m.b.t. vieringen.	Werkgroep Brede School Werkgroep SEO Werkgroep Brede School en vieringen

professionals (leerkrachten, intern begeleider, schoolleider) tot stand. De school stimuleert ouders een bijdrage te leveren aan de leerontwikkeling van hun kind en aan de ontwikkeling van de school.		4. Ouders en de eerste stap kennen de 7 regels en handelen daarnaar. 5. Zijn de communicatie middelen (website, ouderportaal, Parro, mail) nog wel de meest effectieve middelen, dan wel worden deze optimaal benut. Borgen/evalueren Voornemen in het beleid dit te onderzoeken en ouderportaal uit te breiden, evalueren en waar nodig te borgen	Team en ouders ICT en team
WIJ LEREN ZELF VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN			
Doelen voor leerlingen Leerlingen ontwikkelen zich tot mondige mensen die achter hun morele oordelen kunnen staan. Leerlingen ontwikkelen zich tot volwassenen die een actieve rol spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving. Leerlingen ontwikkelen zich tot volwassenen die sociaal redzaam zijn. Leerlingen durven kiezen.	Vreedzame school Leren Zichtbaar maken 21^e -eeuwse vaardigheden Zelfstandig werken eigenaarschap Borgen	Doelen voor leerlingen 1. Leerlingen komen in aanraking met de 21^e -eeuwse vaardigheden Voornemen in het beleid om de stip op de horizon t.a.v. LZM steeds een stapje dichterbij te brengen. De doelen worden met het team in 2019-2020 verder uitgewerkt. 2. Leerlingen nemen zitting in de leerlingenraad 3. Leerlingen kunnen worden opgeleid tot mediator. 4. Leerlingen kunnen zelfstandig werken en leren problemen op te lossen.	Wie LZM/innovatie Directeur en leerlingen Werkgroep SEO LZM/innovatie
Doelen voor medewerkers Medewerkers stimuleren de eigen verantwoordelijkheid van leerlingen door zelfstandig werken, zelfstandig leren en zelfverantwoordelijk leren en vertrouwen de regie voor het eigen leerproces steeds meer toe aan leerlingen. Medewerkers durven fouten te maken en daarop open te reflecteren.	Leren Zichtbaar maken 21^e -eeuwse vaardigheden Zelfstandig werken eigenaarschap Borgen	Doelen voor medewerkers 1. Medewerkers kunnen een betekenisvolle weektaak aanbieden. Voornemen in het beleid dit te onderzoeken en in te voeren 2. Medewerkers zetten coöperatieve werkvormen in. Voornemen in het beleid hier aandacht aan te besteden middels voorstellen aan het team 3. Medewerkers leren reflecteren op hun eigen handelen Voornemen in het beleid om dit verder uit te bouwen met minimaal 2x impact coaching	LZM/innovatie LZM/innovatie Impact coach

Medewerkers vervullen een voorbeeldrol voor leerlingen als burgers die zelfverantwoordelijkheid nemen voor hun werk, hun leven en hun omgeving. Medewerkers nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.		4. Medewerkers ontwikkelen en zijn hier zelf verantwoordelijk voor. Zie professionaliseringsplan en gesprekkencyclus. <u>Voornemen in het beleid onderzoek te doen hoe de beoordelingsgesprekken vorm te geven. Jaarlijks is er een professionaliseringsplan door het team vastgesteld. Medewerkers delen hun opgedane kennis met het team. Dit gaat van opgedane kennis vanuit een cursus, experiment, lesbezoeken, netwerk ... enz.</u> 5. Medewerkers krijgen de ruimte binnen de innovaties te experimenteren en van hun fouten te mogen leren. <u>Voornemen in het beleid hier ruimte binnen de jaarplannen op te nemen.</u> 6. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor de invulling van de overlegtijd van de werkgroepen en voor de parallel. Zij plannen dit zelf in. Ook samen lessen voorbereiden kan hier een onderdeel van zijn. <u>Voornemen in het beleid experimenteren met overleggen van een half uur, zelf te plannen op ma t/m vrijdag en tussentijds te evalueren</u> 7. Alle medewerkers worden geschoold in de 21^e -eeuwse en ICT vaardigheden <u>Voornemen in het beleid dit aan het team voor te leggen hoe in te vullen en te bepalen wanneer</u>	Directeur, team en teamleider Team en directeur Team en directeur Team en directeur
Doelen voor de organisatie Scholen bevorderen het zelfverantwoordelijk leren van leerlingen. Medewerkers ervaren steun van de leidinggevende voor hun professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Scholen expliciteren en onderhouden hun onderwijsconcept.	Leren Zichtbaar maken Professionalise ontwikkeling Boeiend onderwijs Betekenisvol onderwijs Passend onderwijs	Doelen voor de organisatie 1. School onderzoekt hoe wij eigentijds onderwijs gaan vormgeven. Daarnaast de overgang van 2 naar 3 verkleinen <u>Voornemen in het beleid om te gaan onderzoeken welke mogelijkheden er zijn die bij ons team passen en te bepalen hoe we dit gaan bereiken.</u> 2. School heeft een professionaliseringsplan Jaarlijks is er een professionaliseringsplan door het team vastgesteld.	Innovatie Team en directie

Scholen bieden leerlingen en medewerkers een veilig en voorspelbaar leer- en werkklimaat. Scholen bieden leerlingen een brede oriëntatie op toekomstmogelijkheden. Kans & Kleur biedt een werkcontext waar fouten maken mag en waar medewerkers daar open op reflecteren. Kans & Kleur werkt decentraal tenzij er meerwaarde is in een centrale aanpak. De schoolleiding is integraal verantwoordelijkheid voor de school.		3. School zet WMKPO in. <u>Voornemen in het beleid om te onderzoeken/ of kwaliteitskaarten voor ons helpend zijn om de kwaliteit te monitoren. We starten met een eerste kaart voor LZM te maken en uit te proberen. Evalueren</u>	Directie
		4. School zet DG/POP en voortgangs- en beoordelingsgesprekken in. <u>Voornemen in het beleid dit volgens de gesprekkencyclus weg te zetten, onderzoek naar de vorm van het beoordelingsgesprek.</u>	Directie
WIJ LEREN KRITISCH DENKEN			
Doelen voor leerlingen Leerlingen beheersen aan het eind van de basisschool op hun niveau (denk)vaardigheden zoals ICT-geletterdheid, probleemoplossend vermogen, kritisch denken, creativiteit. Leerlingen ontwikkelen een moreel kompas. Leerlingen reflecteren op hun leren, denken en doen.	Leren Zichtbaar maken 21^e -eeuwse vaardigheden	Doelen voor leerlingen 1. Binnen LZM is de focus op groei en niet meer op eindproduct. Het is de vraag of ons huidige rapport hierbij aansluit. <u>Voornemen in het beleid evalueren vorm van het huidige rapport, wat bijt met LZM?</u> <u>Voornemen in het beleid te onderzoeken hoe we het rapport kunnen vormgeven waarbij leerlingen hun groei zichtbaar kunnen maken.</u>	Innovatie
		2. We verwijzen voor 21^e eeuwse vaardigheden naar aanbod en zelfverantwoordelijkheid	Innovatie en ICT
		3. Het is belangrijk om kindgesprekken te voeren teneinde de leerlingen hun denkvaardigheden te laten ontwikkelen. <u>Voornemen in het beleid op te nemen hoe we dit structureel vorm kunnen gaan geven.</u>	Werkgroep SEO

Doelen voor medewerkers Medewerkers vervullen een voorbeeldrol als het gaat om moreel leiderschap en ethisch handelen. Medewerkers reflecteren op hun denken en handelen. Medewerkers durven aan te geven als opgaven te complex worden en zij externe expertise nodig hebben.	Leren Zichtbaar maken Professionalisering	Doelen voor medewerkers 1. De laatste jaren merken we dat de groepsdynamiek regelmatig aandacht nodig heeft in diverse groepen. Hebben we een voldoende doorgaande lijn in regels en afspraken, hoe ziet het handelen volgende de Vreedzame School er uit. Om hier een doorgaande lijn in te bewerkstelligen hebben we een gedragsspecialist aangesteld. Omdat dit een nieuwe functie is, gaan we ervaren hoe we deze concreet kunnen gaan inzetten. <u>Voornemen in het beleid is een doorgaande lijn te hebben t.a.v. regels en afspraken en te onderzoeken wat er verder bij de gedragsspecialist hoort.</u> 2. Aankomend jaar gaan we voor het eerst werken zonder interne coach. <u>Voornemen in het beleid te onderzoeken of er behoefte is aan het aanstellen van een interne coach.</u>	Gedragsspecialist, team en directie Directie
Doelen voor de organisatie De scholen beschikken over de faciliteiten om toekomstbestendig onderwijs te geven. Kans & Kleur nodigt samenwerkingspartners uit kritisch mee te denken over de ontwikkeling van de organisatie.	Uitdagende leeromgeving	Doelen voor de organisatie 3. We verwijzen hierbij naar aandachtsgebied aanbod en zelfverantwoordelijkheid.	Innovatie en ICT
WIJ LEREN WERKEN MET PLEZIER			
Doelen voor leerlingen Leerling spelen, leren en werken met plezier met elkaar. Leerlingen ervaren continuïteit in hun dag door afstemming tussen onderwijs en opvang.	Samen verantwoordelijk voor de hele school	Doelen voor leerlingen 1. De werkgroep vieringen, ouderraad, werkgroep ouderbetrokkenheid, eerste stap en Brede School werken intensief samen om allerlei activiteiten voor de kinderen te organiseren. stemmen. Met alle betrokkenen hebben we een paasontbijt georganiseerd. <u>Voornemen in het beleid dit verder uit te bouwen</u>	Vieringen, Brede school, Ouderraad en ouderbetrokkenheid
Doelen voor medewerkers Medewerkers leren en werken met plezier met elkaar.	Uitdagende leeromgeving Samen verantwoordelijk voor alle leerlingen Eigenaarschap Professionalisering	Doelen voor medewerkers 2. Voor begeleiden studenten zie professionaliseringsplan.	Directeur

Medewerkers voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor alle leerlingen van de school en bieden elkaar steun in het werk. Vakbekwame medewerkers begeleiden studenten van de lerarenopleiding basisonderwijs volgens de kwaliteitscriteria. Leidinggevenden stimuleren medewerkers in hun professionele ontwikkeling.		3. Alle leerkrachten hebben flexdagen. Deze worden gefinancierd uit de werkdrukverlagende middelen. <u>Voornemen in het beleid op te nemen dat leerkrachten minimaal twee keer bij elkaar of op een andere school gaan kijken, Voornemen in het beleid de inzet van de werkdrukverlagende middelen te evalueren.(flexleerkracht)</u> 4. De werkdrukverlagende middelen worden ingezet voor een vakdocent gym. <u>Voornemen in het beleid de inzet van de werkdrukverlagende middelen te evalueren.(vakdocent gym)</u> <u>Voornemen in het beleid elke week een keer een les observeren door de leerkracht. Bij een duo en maar een les observeer je een keer in de twee weken.</u> 5. De werkdrukverlagende middelen worden ingezet voor een onderwijsassistent. <u>Voornemen in het beleid de inzet van de werkdrukverlagende middelen te evalueren.(onderwijsassistent)</u>	Teamleider Directie en team Directeur en onderwijsassistent
Doelen voor de organisatie Scholen van Kans & Kleur voelen zich verantwoordelijk voor alle leerlingen van Wijchen. Kans & Kleur heeft aandacht voor de medewerkers als professional en als mens Kans & Kleur biedt aspirant leerkrachten een goed praktijkopleiding.		Doelen voor de organisatie De school is een leeromgeving en biedt verschillende stagiaires van verschillende opleidingen de mogelijkheid stage te lopen. Zie professionaliseringsplan.	Directeur

Personeelsbeleid

Om de kwaliteit van onderwijs te kunnen blijven borgen en versterken, legt Kans & Kleur in haar HR- beleid focus op permanente professionalisering van medewerkers, duurzame inzetbaarheid van medewerkers en strategische personeelsplanning. *(Link naar bv. sociaal jaarverslag, waar deze (en de resultaten) verder beschreven staan).*

Onze school onderschrijft deze focus door invulling te geven aan de gesprekkencyclus van Kans & Kleur. *(link naar gesprekkencyclus mogelijk.)* Directeur, IB-er en/of gespecialiseerde leerkrachten leggen klassenbezoeken af om de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch handelen van leerkrachten te kunnen monitoren, gezamenlijk te kunnen bespreken en te ontwikkelen. De directeur en medewerkers bespreken jaarlijks het functioneren, welzijn, duurzame inzetbaarheid en de gewenste toekomstige ontwikkeling van de medewerker.

Onze school stelt elk jaar een professionaliseringsplan op. Alle medewerkers hebben uren tot hun beschikking om zichzelf te professionaliseren en zorg te dragen voor hun duurzame inzetbaarheid. Zij hebben de mogelijkheid deel te nemen aan ontwikkelactiviteiten binnen én buiten de school, de Kans & Kleur academie, initiatieven van beleidscommissies en collega scholen. Onze school geeft invulling aan het beleid coaching en begeleiding startende leerkrachten (link naar beleidsstuk). Als opleidingsschool begeleiden wij studenten actief in hun ontwikkeling als leerkracht.

De jaarlijkse vlootshow geeft inzicht in de pedagogisch-didactische kwaliteiten binnen Kans & Kleur, sterkten en eventuele ontwikkelpunten. Kans & Kleur en onze school kan hier in haar professionaliseringsaanbod mede op anticiperen.

Onze school heeft een pedagogische huisstijl gedefinieerd, waarin de onderwijskwaliteit centraal staat en het gewenst gedrag van medewerkers beschreven staat.

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking

In het vorige hoofdstuk staan de doelen omschreven waarbij ook kwaliteitsverbetering aandacht krijgt. In het meerjarenplan (hoofdstuk 6) is te lezen wanneer welke kwaliteitsverbeteringen worden ingezet.

Kwaliteitszorg

Zorg voor een cultuur gericht op kwaliteit

Onze school bouwt aan een cultuur van zorg voor kwaliteit. In deze cultuur staat niet het kwaliteitszorgsysteem centraal maar gaat het om de samenwerking en gedachtewisseling tussen de professionals.

In een cultuur van kwaliteit moet iedere medewerker ervan overtuigd zijn dat het er toe doet wat zij doet en wat zij zegt. Het handelen van de leerkracht maakt het verschil in het primair proces. En het handelen van de overige medewerkers - conciërge, de administratief medewerker, intern begeleider, de directeur, stafleden, en de bestuurder - maakt het verschil in de kwaliteit van de ondersteunende processen.

In een cultuur van zorg voor kwaliteit is het gesprek bij uitstek het middel om de kwaliteit van het handelen van medewerkers te onderhouden en te versterken. Medewerkers van onze school voeren een professionele dialoog met elkaar om gezamenlijk tot een definiëring van kwaliteit te komen en om draakvlak hiervoor te realiseren. Dit geldt voor iedereen: leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel, schoolleiding en bestuur. In het gesprek reflecteren ze op het eigen handelen en scherpen hun handelen aan. Op deze wijze kunnen ze de kwaliteit die ze gedefinieerd hebben ook leveren en borgen. In deze gesprekken hebben deelnemers een gelijkwaardige rol. De leidinggevende stimuleert en bewaakt dat deze gesprekken plaatsvinden. In het gesprek zelf heeft zij een voorbeeldrol als gelijkwaardig gesprekspartner.

Kwaliteit van onderwijsleerresultaten

Onze school werkt opbrengst- en handelingsgericht. Voor alle groepen stelt de school streefdoelen vast op de verschillende vak- en vormingsgebieden. Ieder jaar evalueert en analyseert onze school de onderwijsleerresultaten in het **opbrengstenkatern**.

Voor leerlingen met speciale behoeften die basisondersteuning of extra ondersteuning nodig hebben, stelt onze school ook individuele streefdoelen vast op zodat we de ondersteuning ook kunnen evalueren.

Het meest recente opbrengstenkatern van onze school dateert van 24 september 2019 en is op te vragen bij de intern begeleider.

Aandacht voor proceskwaliteit

Onze school heeft de kwaliteit van het onderwijsleerproces gedefinieerd in een pedagogische en didactische huisstijl.

In een cultuur van zorg voor kwaliteit is een huisstijl op papier waardeloos zonder de weg er naartoe. Het gaat om het denkproces, de gedachtewisseling tussen de professionals. De gedachtewisseling hierover leidt tot inzichten en afspraken. Hierdoor weet iedere medewerker **waarom** deze afspraak is gemaakt. Zo ontstaat een set van onderbouwde en doorleefde afspraken over pedagogisch en didactisch handelen. Onze school stolt voorlopige uitkomsten van het dit proces in een werkdocument of kijkwijzer. Een huisstijl is nooit af en kan telkens bijgesteld en aangevuld worden. Medewerkers kunnen elkaar aanspreken op afspraken en kunnen met elkaar reflecteren of ze de afspraken nog zo hanteren dat het oorspronkelijke doel bereikt wordt of dat bijstelling nodig is.

De pedagogische en didactische huisstijl van onze school is beschreven in het document Huisstijl Paschalisschool en is op te vragen bij de directie.

Kwaliteitsborging

Kans & Kleur heeft in haar huidig strategisch beleid kwaliteitsborging als topprioriteit benoemd. Onze school ziet in de explicitering van de huisstijl ook een mogelijkheid om borging te realiseren. In de huisstijl hebben wij gedefinieerd wat proceskwaliteit is. Door ieder jaar aandacht te besteden aan de huisstijl en activiteiten in te plannen die gericht zijn op het bewaken van deze huisstijl, borgt onze school de ontwikkelingen uit het verleden. Deze ontwikkelingen hebben immers hun plek gekregen in de huisstijl. Onze school maakt gebruik van de volgende activiteiten om de kwaliteit van het onderwijsleerproces te bewaken:

- Onze school legt de verworvenheden van schoolontwikkeling vast in de pedagogische en didactische huisstijl;
- Onze school werkt de pedagogische en didactische huisstijl uit in kijkwijzer en kwaliteitskaarten;
- Onze school plant jaarlijks collegiale consultatie op de werkvloer in;
- Onze school plant jaarlijks structureel klassenbezoeken door de schoolleiding en de intern begeleider in;
- Onze school heeft voor de huidige schoolplanperiode de volgende twee externe (twee) audits ingepland.

Overzicht van audits in de huidige schoolplanperiode

Tijdvak	Onderwerp	Uitvoerder
Schooljaar 2019-2020	Leren zichtbaar maken	Interne audit Kans & Kleur
Schooljaar 2021-2022	Huisstijl (veilig en voorspelbaar pedagogisch klimaat)	Interne audit Kans & Kleur

Om de kwaliteit te meten zetten we in ieder geval de volgende kwaliteitsmeters in:

Meters

Citotoetsen	Naar aanleiding van de CITO toetsen M en E worden er analyses gemaakt door de leerkrachten en waar nodig het aanbod bij gesteld.
Kwaliteitskaarten	We starten met de kwaliteitskaart voor LZM en deze zetten we in zodat we inzichtelijk maken waar we staan en wat er nog moet gebeuren
Interne audit	Interne audit op LZM; wat is er de afgelopen jaren bereikt en wat moet er wanneer nog gebeuren en welke acties hangen daar aan vast
Leerlingenraad	De input van leerlingen wordt gebruikt om het pedagogisch klimaat te toetsen en verbeteringen aan te brengen
WMKPO vragenlijsten	We meten wat er leeft onder leerlingen, ouders en medewerkers en daar volgen waar nodig acties uit
Impact coach	We meten de groei van de leerkracht op leren zichtbaar maken zodat zij zich ontwikkelen tot zelf reflecterende leerkrachten die hun volgende stap kunnen bepalen
Klassenbezoek directeur	We meten de groei en het functioneren van de leerkrachten zodat ze hun volgende stap in hun ontwikkeling kunnen maken
Flitsbezoeken	Korte bezoekjes door directeur en teamleider met als doel een rode draad te ontdekken waarop een reflecterende vraag gesteld kan worden.

Financiën

Ieder jaar wordt er een begroting opgesteld die wordt voorgelegd aan de MR. Daarnaast wordt ieder jaar verantwoording over het financiële beleid afgelegd door de directeur bij het bestuur van K&K en bij de MR.

De Paschalisschool is onderdeel van een samenwerkingsstichting Kans & Kleur. De basis voor de bekostiging van het primair onderwijs is een lumpsum-bekostiging. In de besteding van de verkregen middelen is Kans & Kleur autonoom. Kans & Kleur heeft haar financiële beleid zo ingericht dat zij, ook op langere termijn, financieel gezond is:

- De financiële middelen worden ingezet om inhoudelijke prioriteiten te bereiken.
- De begrotingen zijn een financiële vertaling van beleidsplannen en schooldoelstellingen.
- Het financiële beleid is verfijnd in financiële kaders waaraan de begrotingen worden getoetst.
- Intern zijn risico- en controlesystemen ingericht die de financiële gezondheid op langere termijn borgen.
- Bestuur, schooldirectie en (G)MR bespreken periodiek de voortgang van de schoolplannen en schoolbegrotingen.

Voor meer informatie rondom het financiële beleid van Kans & Kleur verwijzen wij u naar de website van Kans & Kleur onder het kopje “verantwoording”.

Onderwijstijd

De eerste 4 schooljaren (onderbouw) wordt 3720 uur ingezet en de laatste 4 schooljaren (bovenbouw) 3800 uur. Hiermee voldoen we aan de eisen die gesteld worden. In de urentabel staan de minimale uren die er per vakgebied worden ingezet. Naar behoefte van de groep worden meer uren voor een of meerdere vakgebieden ingezet.

Groep	1-2	3	4	5	6	7	8
Onderbouwd	2.00	-	-	-	-	-	-
Spel en beweging	5.00	-	-	-	-	-	-
Ontwikkelingsmateriaal	6.00	-	-	-	-	-	-
Lezen (groep 3 incl. taal/spelling)	-	8.30	4.00	3.45	3.45	3.00	3.00
Taal/spelling	-	-	5.30	5.15	5.00	5.00	5.00
Begrijpend lezen/luisteren	0.30	0.30	0.30	1.00	1.30	1.30	1.30
Rekenen	-	4.00	4.30	4.45	5.00	5.00	5.00
Schrijven	-	2.00	1.30	0.45	0.30	0.30	0.30
Wereldoriëntatie	0,30	0.30	0.30	2.15	2.30	2.30	2.30
Engels	-	-	-	-	-	0.30	0.30
Expressievakken	-	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30
Vrij in te vullen *	2.00	2.30	2.30	2.30	2.30	2.30	2.30
Vreedzame school	0.30	0.30	0.45	0.45	0.45	0.45	0.45
Bewegingsonderwijs	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30

* o.a. vieringen, excursies, weektaak, voorlezen, schooltv ...

De inhoud van ons onderwijs

	Methodes	Bijzondere afspraken
Reken- en taalvaardigheden	In de groepen 1-2 stimuleren we speels, bewust en doelgericht de ontwikkeling van de leerlingen met Onderbouwd. De leerlingen werken aan doelen passend bij hun eigen ontwikkeling.	
SEO	de Vreedzame School voor de groepen 1 t/m 8. Dit omvat ook burgerschap.	Burgerschap komt ook terug in het arrangement dat wordt aangeboden door de gemeente.
Rekenen	de digitale methode Pluspunt voor de groepen 3 t/m 7 WIG 4 voor groep 8	Pluspunt wordt volgend jaar voor groep 8 ingevoerd. Evalueren of we vanaf groep 3 digitaal blijven werken.
Aanvankelijk lezen	Methode lijn drie	Nieuwe methode dit jaar
Voortgezet technisch lezen	Estafette groep 4 t/m 8	
Begrijpend lezen	Begrijpend lezen wordt halverwege groep 4 t/m 8 met teksten van o.a. Leeshuis en Nieuwsbegrip aangeboden.	
Schrijven	Pennenstreken voor groep 3 t/m 8	
Spelling	De methode Taalactief spelling groep 4 t/m 8	
Engels	Groove.me. in groep 7 en 8	
Natuur en techniek, Geschiedenis en Aardrijkskunde	Groep 1-2 WijzNeus Een tweejaarlijks schoolbreed project techniek waarbij wordt deelgenomen aan de Wijchense techniekwedstrijd Argus Clou	Onderzoeken hoe we de methode meer eigentijds kunnen gaan inzetten
Kunst/cultuur	Middels Cultuurmenu Wijchen en lessen creativiteit met behulp van diverse bronnen en een creatieve onderwijsassistent.	

Muziek	de methode 123zing voor groep 1 t/m 8. De groepen 4 en 5 krijgen begeleiding van een vakdocent. In groep 6 bestaat de mogelijkheid om in een naschools aanbod met een eigen instrument aan de slag te gaan. Dit wordt gecoördineerd door het Cultuurknooppunt Wijchen.	
Bewegingsonderwijs	Wordt gegeven door een vakdocent in combinatie met studenten.	
ICT	Voor alle groepen zijn er tablets aanwezig waar dagelijks mee gewerkt wordt. Programmeren voor groep 5 t/m 8, mediawijsheid	Methode voor mediawijsheid bepalen
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Wijzer in het verkeer	

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoet de Paschalisschool aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

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

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Lezen			TLDMT	TLDMT	TLDMT	TLDMT	TLDMT	TLDMT
Taal	FB	OB		BL	BL	BL	BL	BL
Spelling			3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
Woordenschat			3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
Rekenen		OB	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito
SEO	Zien	Zien	Zien	Zien	Zien	Zien	Zien	Zien
WO						MGT	MGT	MGT

Verklaring van de afkortingen: FB – fonetisch bewustzijn, OB – Onderbouwd, TLDMT – Technisch lezen AVI versie A en B DMT versie A en B, Cito Midden en Eind, MGT – Methode gebonden toetsen, BL – Begrijpend lezen versie 3.0, Zien – oktober en mei afname welbevinden en betrokkenheid, SEO - sociaal emotionele ontwikkeling, WO – wereldoriëntatie.

Naast deze toetsen worden ook methode gebonden toetsen bij de leerlingen afgenomen: taal vanaf groep 5, spelling vanaf groep 4, rekenen vanaf groep 3). We experimenteren met voortoetsen en welke vorm het beste bij ons past. Daarnaast doen alle leerlingen van groep 8 mee aan de centrale eindtoets. Welke toets dat is, wordt Kans & Kleur breed, bepaald.

De leerlingenzorg

Onze school onderschrijft de opdracht die Stroomland heeft geformuleerd in het ondersteuningsplan en ziet het als haar maatschappelijke opdracht om alle leerlingen passend onderwijs te bieden, zodat ieder kind zich optimaal ontwikkelt. Wij doen dit op een zo geïntegreerd mogelijke wijze, vanuit zo geïntegreerd mogelijke voorzieningen.

De inrichting van de leerlingenzorg en de basisondersteuning hebben wij vastgelegd in ons schoolondersteuningsprofiel. Dit is op te vragen bij de intern begeleider.

Daarin staat welke procedures er gelden rond het toekennen van extra ondersteuning van leerlingen. Daarnaast staat daarin beschreven welke accenten de Paschalisschool legt en wat de aanpak (hoogbegaafdheid, plusklas) is.

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Het voornemen bestaat om met het team jaarlijks de volgende zaken te bespreken:

- Formatie –en werkverdelingsplan
- Professionaliseringsplan
- Huisstijl (missie, visie, kernwaarden, pedagogisch klimaat)
- Opbrengsten
- Jaarplan
- Gedragscode (Kans & Kleur)
- Privacybeleid (Kans & Kleur)

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Onze ambities en de speerpunten van ons meerjarenbeleid zijn op hoofdlijnen:

Aandachtsgebieden	Voornemen t.a.v. het beleid		20-21	21-22	22-23
Breed aanbod	Rekenen implementeren digitale methode pluspunt groep 3 t/m 7	X			
	Rekenen implementeren digitale methode pluspunt groep 8		X		
	Vakdocent gym	X			
Innovatie / uitdagende leeromgeving	Stip op de horizon met LZM De doelen worden met het team uitgewerkt.	X			
	Leerlingen in groep 1-2 werken aan eigen doelen passend bij hun ontwikkeling		X		
	Leerlingen leren samenwerken	X			
	Leerlingen leren kritisch te denken		X		
	Leerlingen leren creatief te denken			X	
	De taal van het leren	X	X	X	X
	Van instructie moeten, naar instructie willen		X		
	Coöperatieve werkvormen aandacht aan besteden middels voorstellen aan het team	X	X		
	Leerkrachten reflecteren op LZM d.m.v. minimaal twee keer impact coaching	X	X	X	X
	Medewerkers krijgen de ruimte binnen de innovaties te experimenteren en van hun fouten te mogen leren	X	X	X	X
	Onderzoeken hoe we het rapport vormgeven zodat we groei zichtbaar maken		X		
	Onderzoeken hoe wij eigentijds onderwijs gaan vormgeven (wat past er bij ons en hoe gaan we dit bereiken)	X			
	Formatief assessment items worden in de jaarplannen verwerkt		X	X	X

21 ^e -eeuwse vaardigheden	Onderzoeken hoe en of programmeren een vast plek in het aanbod krijgt	X			
	Onderzoeken welke methode voor mediawijsheid we gaan inzetten	X			
	Methode voor mediawijsheid implementeren		X		
	Met het team bespreken hoe we alle medewerkers gaan scholen in de 21 ^e -eeuwse en ICT vaardigheden	X			
Eigenaarschap	Experimenteren met overleggen van een half uur	X			
	Invulling flexdagen is vrij. Wel minimaal twee keer bij elkaar of op een andere school gaan kijken met een leervraag (POP)	X	X	X	X
	Jaarlijks vaststellen van het werkverdelingsplan	X	X	X	X
	Schrijven van de jaarplannen door de werkgroepen	X	X	X	X
Samen verantwoordelijk voor de hele school	Onderzoeken hoe we de betrokkenheid van ouders kunnen versterken. (bijvoorbeeld gastlessen, inloopweek)	X			
	Onderzoeken hoe/of ouderportaal uit te breiden	X			
	De werkgroep vieringen, ouderraad, eerste stap en Brede School werken intensief samen om activiteiten voor de kinderen te organiseren en verder uit te bouwen	X	X	X	X
Vreedzame school	De 7 regels te implementeren	X			
	Onderzoeken hoe we kindgesprekken structureel vorm kunnen gaan geven	X			
Boeiend onderwijs	Nieuwe methode aanvankelijk lezen implementeren	X			
	Onderzoeken of we Engels vanaf groep 1 willen geven	X			
Zelfstandig werken	Onderzoeken hoe medewerkers een betekenisvolle weektaak kunnen aanbieden	X			
Passend onderwijs	experimenteren met compacten taal vanuit de richtlijnen van het DHH		X		
	inzet breed verrijkingsaanbod 1-2 binnen de groep		X		
	Onderzoeken hoe verrijking in de toekomst moet worden vormgegeven en met welk aanbod	X			
	Het aanbod van groep 3 meer passend te maken zodat de overgang van 2 naar 3 natuurlijk verloopt	X			
Professionalisering	Cursus Met Sprongen Vooruit met het hele team	X			

	Tijd voor werkgroep leden om collega's te ondersteunen	X			
	Nieuwe medewerkers (school en de eerste stap) worden opgeleid volgens de principes van de Vreedzame School	X	X	X	X
	Onderzoek doen hoe de beoordelingsgesprekken vorm te geven (Directie)	X			
	Jaarlijks wordt er een professionaliseringsplan met het team vastgesteld	X	X	X	X
	Medewerkers delen hun opgedane kennis met het team (vanuit een cursus, experiment, lesbezoeken, netwerk ... enz.)	X	X	X	X
	Onderzoeken of er behoefte is aan het aanstellen van een interne coach (Directie)	X			
Borgen / evalueren	De inzet van werkdrukverlagende middelen (creatieve onderwijsassistent, flexleerkracht en gymdocent)	X	X	X	X
	De inzet van 123zing evalueren en borgen	X			
	Ouderportaal, gebruik Parro, website en maandagkrant evalueren en waar nodig gebruik Parro te borgen	X			
	Experimenteren met overleggen van een half uur, zelf te plannen op ma t/m vrijdag, tussentijds te evalueren	X			
	Kwaliteitskaart LZM evalueren	X			
	Na evaluatie kwaliteitskaart LZM ontwerpen andere kwaliteitskaart of een andere keuze maken		X		
	Interne audit op LZM	X			
	Borgen inzet rekenspelletjes met sprongen vooruit groep 1 t/m 7		X		
	Borgen inzet rekenspelletjes met sprongen vooruit groep 8			X	
	Methode mediawijsheid borgen			X	
	Evalueren compacten taal vanuit de richtlijnen van het DHH			X	
	Evalueren overdracht	X			
	Evalueren doelenmuur			X	
Opbrengst- en handelingsgericht werken	Onderzoeken nieuwe methode technisch lezen	X			
	Medewerkers weten wat de impact van hun handelen is en stellen bij	X			

	Medewerkers analyseren opbrengsten.	X			
	Inzet taxonomie van Bloom	X			
	Onderzoeken of kwaliteitskaarten voor ons helpend zijn om de kwaliteit te monitoren	X			
Betekenisvol onderwijs	Onderzoeken hoe en of we meer thematisch te gaan werken met Argus Clou	X			
Samen verantwoordelijk voor alle leerlingen	Medewerkers werken samen	X			
	Een doorgaande lijn t.a.v. regels en afspraken	X			
	Elke week een keer een gymles observeren.	X			

7. GERELATEERDE DOCUMENTEN SCHOOL: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (MR)

Meesturen met het schoolplan

- Meerjarenplan, jaarplan.
- Huisstijl
- Veiligheidsvragenlijst (WMKPO bovenbouw)

Overige documenten (in de vierjaren cyclus)

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