

SCHOOLPLAN

Heilig Hart



2020 – 2024

INHOUDSOPGAVE

SCHOOLPLAN	1
Heilig Hart	1
INHOUDSOPGAVE.....	2
Vaststellingsdocument.....	2
Voorwoord	3
1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING	4
2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR.....	5
Kwaliteitszorgmodel	6
Personeelsbeleid	7
Sponsoring.....	8
Beleid voor wat betreft de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (artikel 30 WPO).	8
3. ONS SCHOOLCONCEPT	9
Missie en visie	9
Onze pedagogische en didactische huisstijl.....	10
4. WETTELIJKE OPDRACHTEN.....	11
ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING	11
ONDERWIJSTIJD	14
DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS.....	15
KADERS: WAT HEBBEN ONZE LEERLINGEN NODIG?	16
DE LEERLINGENZORG	16
5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL	17
Opbrengsten	17
Pedagogisch klimaat.....	17
Bouwen aan bouwen	18
6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN	19
Meerjarenplanning	19
GERELATEERDE DOCUMENTEN SCHOOL: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (MR).....	21
GERELATEERDE DOCUMENTEN BESTUUR: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (GMR)	21

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Directeur school

Zie origineel

Zie origineel

Voorzitter medezeggenschapsraad

Zie origineel

Voorwoord

Dit schoolplan beschrijft onze uitgangssituatie en de doelen voor de komende periode 2019-2023 op het vlak van onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid. Het schoolplan is de concretisering van de uitgangspunten en doelen van het strategisch beleidsplan van Samenwerkingsstichting Kans & Kleur op schoolniveau.

Als strategisch plan dient het schoolplan als uitgangspunt voor de planvorming per schooljaar, vast te leggen in jaarplannen. Schoolplan en jaarplan worden jaarlijks geëvalueerd. Die evaluatie resulteert in een jaarverslag, het jaarplan voor het volgend schooljaar en een eventuele bijstelling van het schoolplan. Het schoolplan is bedoeld als basisdocument. Het benoemt enerzijds de kwaliteiten en verbeterpunten van de school en anderzijds de doelen voor de komende vier jaar. Een veranderproces gaat steeds door, en daarmee is het schoolplan nooit 'af'. Evenmin is het schoolplan uitputtend. Onderdelen van het schoolbeleid worden uitgewerkt in andere documenten en plannen en geconcretiseerd in planningen, afspraken, protocollen, kwaliteitskaarten en kijkwijzers die richtinggevend zijn voor het dagelijks handelen van directie en team.

Het schoolplan van basisschool Heilig Hart 2019-2023 is opgesteld door de directie op basis van de uitkomsten van de studiedagen en teamvergaderingen. Samen formuleerden de leerkrachten de kernwaarden van Heilig Hart, schetsten ze hoe ze deze kernwaarden in de school terug willen zien in 2023, stelden ze de (werk-)missie en schoolvisie bij, gaven ze de hoofdlijnen weer in de ontwikkeling van de school, formuleerden ze doelen voor de (middel)lange termijn en kozen en faseerden ze de speerpunten voor de komende schooljaren. Zo bleef schoolontwikkeling iets "van ons allemaal samen".

Belangrijke input voor dit schoolplan vormden verder de jaarverslagen en opbrengstenanalyses van de afgelopen vier jaar, de teambesprekingen over de uitkomsten van de vragenlijsten uit WMK-PO. Het schoolplan is een verantwoordingsdocument naar belanghebbenden en overheid. Dit schoolplan geldt voor de periode 2020-2024 en is door het bevoegd gezag, het college van bestuur van de Samenwerkingsstichting Kans en Kleur, vastgesteld na instemming van de Medezeggenschapsraad.

Overlap met overige schooldocumenten is in dit schoolplan zoveel mogelijk vermeden. Concrete uitwerkingen van en aanvullingen op de in dit schoolplan beschreven schoolontwikkeling zijn te vinden in de volgende documenten – allen ter inzage op school:

- Jaarplannen
- Jaarverslagen
- Schoolgids
- Schoolondersteuningsprofiel
- Begrotingen inclusief meerjareninvesteringsplannen
- Beleidsplan Identiteit en Burgerschapsvormingen
- Beleidsplan Sociale Veiligheid
- Rapportages WMK-PO-Vragenlijsten leerlingen, ouders en leerkrachten en veiligheidsvragenlijsten

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

Heilig Hart is een kleine school, onderdeel van Samenwerkingsstichting Kans & Kleur. De naam Heilig Hart bestaat sinds 1 juli 1921 toen er naast openbaar onderwijs in Hernen, ook katholiek onderwijs gerealiseerd werd. Tijdens de inzegening is destijds de school toegewijd aan het heilig hart van Jezus. Vandaar de naam: basisschool Heilig Hart.

De katholieke achtergrond vertaalt zich in de hedendaagse lessen als kader in de omgang met elkaar. We vinden dat de kinderen op school zich thuis moeten voelen in een veilige en respectvolle omgeving. Dit zal niet anders zijn dan op andere scholen.

De school staat in een klein dorp van de gemeente Wijchen. We ervaren dat het gezin van herkomst bepalend kan zijn voor de positie die je krijgt in de sociale gemeenschap.

In het verleden heeft de school het karakter gehad van een verlengd dorpshuis. Iedere ochtend waren veel ouders in de school, pakten koffie en gingen met elkaar in gesprek. Het verschil in verantwoordelijkheden tussen leerkrachten en ouders waren onduidelijk.

Afgelopen drie jaar hebben we als team mooie stappen gemaakt om het dorpshuis karakter te doorbreken, om meer te groeien naar een professionele leeromgeving. Dit ligt nog steeds precair bij een aantal ouders, maar de rust is wedergekeerd vanuit duidelijke, slanke regels. Langzaamaan ontstaat er een evenwichtige driehoek tussen ouders – leerling- leerkracht ten bate van de ontwikkeling van de leerling. Ieder vanuit zijn of haar eigen deskundigheid en een nieuwe veiligheid. Namelijk die van actief partnerschap.

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

Basisschool Heilig Hart is onderdeel van Samenwerkingsstichting Kans & Kleur. De kerntaak van het schoolbestuur is het verzorgen van primair onderwijs aan de kinderen die in de gemeente Wijchen wonen. Daaronder vallen scholen in de plaatsen Alverna, Batenburg, Balgoij, Bergharen, Hernen, Niftrik en Wijchen. De missie ligt in de naam besloten. Samen bieden we ieder kind een kans.

Samenwerkingsstichting Kans & Kleur vindt het belangrijk dat elke school haar eigen kleur heeft en behoudt. De kernwaarden zijn: kleurrijk, bevlogen, zorgzaam, ambitieus, verbonden en open.

Kleurrijk: ieder kind een kans, elke school haar eigen kleur

Kans & Kleur is kleurrijk. We gaan uit van verschillen en zien meerwaarde in deze verscheidenheid. Leerlingen, ouders en leerkrachten verschillen. Ze hoeven niet allemaal hetzelfde te denken, te zijn en te doen. Ook de verschillen tussen scholen koesteren we. We willen de kwaliteit van mensen en scholen aanspreken en die samen verder ontwikkelen.

Bevlogen: mensen laten stralen

Kans & Kleur is bevlogen. We werken vanuit ons hart en met passie voor en met de kinderen. Vanuit die bevlogenheid ervaren we met de leerlingen en met elkaar dat plezier je kunt beleven aan leren, groei en nieuwsgierig zijn. We willen onze leerlingen en onze collega's laten stralen.

Zorgzaam: ik kan wat, ik ben wat, zij zien dat, ik hoor erbij

Kans & Kleur is zorgzaam. Wij zijn zorgzaam voor leerlingen, ouders en voor elkaar door ons naar elkaar kwetsbaar op te stellen en elkaar in kracht te steunen. Iedereen moet bij ons kunnen ervaren: ik kan wat, ik ben wat, zij zien dat, ik hoor erbij. Vanuit die ervaring heeft een mens zelfvertrouwen en voelt hij zich veilig.

Ambitieus: goed kan altijd beter

Kans & Kleur is ambitieus. We willen het optimale uit de leerlingen en uit onszelf halen en de kwaliteiten van iedereen aanspreken. We denken niet in problemen maar zien kansen tot groei. We geloven in de kracht van de mensen en verwachten dat iedereen een waardevolle bijdrage kan leveren. We hebben hoge verwachtingen. Ook als we concluderen dat het goed gaat, stellen we vast wat nog beter kan want goed kan altijd beter.

Verbonden: samen staan we sterk

Kans & Kleur voelt zich verbonden met leerlingen en hun ouders. Onze scholen voelen zich betrokken bij elkaar maar ook bij onze samenwerkingspartners. We werken met elkaar samen, we leren van elkaar en we zijn solidair met elkaar om meer doelen en betere resultaten te bereiken. We voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor alle kinderen in Wijchen. We kunnen op elkaar bouwen. Samen staan we sterk.

Open: eerlijk en doorzichtig

Kans & Kleur is open. We communiceren open met ouders, leerlingen, samenwerkingspartners en met elkaar. Wij vinden dat de samenleving van Wijchen het recht heeft te weten hoe Kans & Kleur het doet op allerlei verschillende gebieden. We willen ons werk legitimeren. Daarom leggen we publiek verantwoording af aan ouders, samenwerkingspartners en de Wijchense samenleving. Hierbij zijn we eerlijk en doorzichtig.

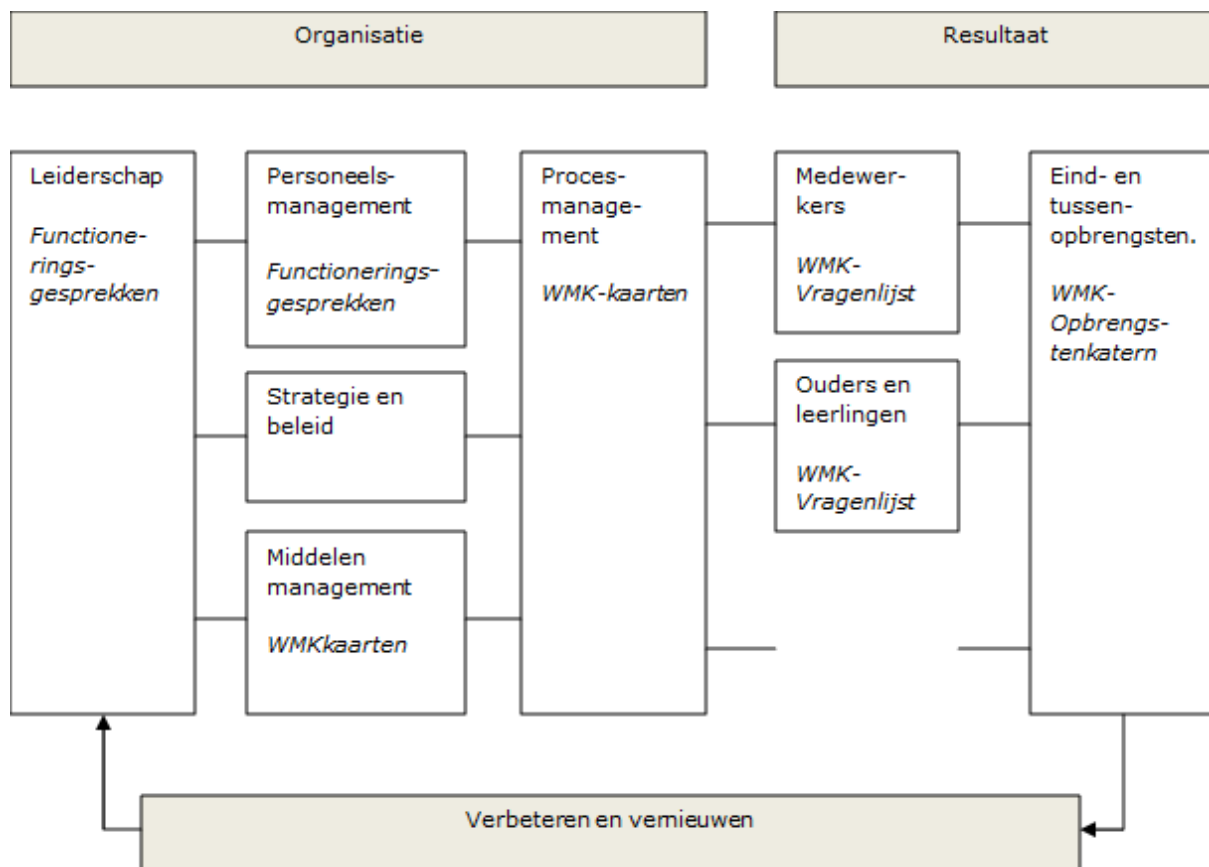
In het Strategisch Beleidsplan 2019–2023 *Wij leren samen, wij werken samen*, heeft Kans & Kleur de volgende richtinggevende uitspraken uitgewerkt in ambities en doelen:

- Wij borgen kwaliteit
- Wij leren samen leven
- Wij leren zelf verantwoordelijkheid nemen
- Wij leren kritisch denken
- Wij leren werken met plezier

Dit Strategisch Beleidsplan is te vinden op de website van Kans & Kleur: [Publieke verantwoording • Kans & Kleur \(kansenkleur.nl\)](#)

Kwaliteitszorgmodel

Kans & Kleur hanteert het INK-model als sturings- en ontwikkelmodel voor haar kwaliteitsbeleid. De paragrafen van het strategisch beleidsplan 'Samen voor elk kind' zijn opgezet volgens de resultaatgebieden en organisatie aspecten van het INK. Voor al deze gebieden en aspecten zijn doelen geformuleerd. Als instrumentarium voor de kwaliteitszorg werk Kans & Kleur met de kwaliteitskaarten van het WMK-systeem. Dit kwaliteitszorgsysteem biedt een kader waarmee door de scholen over vele beleidsterreinen jaarlijks kwaliteitsinformatie gegenereerd wordt. Iedere school genereert hiermee kengetallen over de centraal vastgestelde beleidsterreinen en indicatoren, dus die voor alle scholen gelden, alsmede over de eventuele eigen aanvullende beleidsonderwerpen.



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.

Onze school onderschrijft deze focus door invulling te geven aan de gesprekkencyclus van Kans & Kleur. Directeur, locatieleider, 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 pedagogisch-didactische huisstijl gedefinieerd, waarin de onderwijskwaliteit centraal staat en het gewenst gedrag van medewerkers beschreven staat.

Professionalisering is onontbeerlijk en niet vrijblijvend. Leerkrachten scholen zich voortdurend bij en laten zich toetsen voor het onderhoud van hun vakbekwaamheid. Zij moeten hun vakbekwaamheid op peil houden. Dat zijn ze aan hun stand verplicht. En door de verplichting ontstaat een paradox: scholen tegen wil en dank is minder effectief. Kans & Kleur wil een klimaat creëren waarvoor het voor iedereen ontwikkeling vanzelfsprekend is. Is deze onvoldoende dan moeten zij zich verbeteren. Dat zijn zij verplicht aan ouders en leerlingen. Die mogen verwachten dat alle leerkrachten kwaliteit bieden. Ons strategisch beleid moet zichtbaar worden in de houding en het handelen van medewerkers ten aanzien van het eigen werk, in hun omgang met leerlingen, ouders en collega's en samenwerkingspartners, en in de wijze waarop zij hun eigen functioneren optimaliseren.

- We hanteren een gesprekkencyclus met doelstellingen gesprekken waaronder persoonlijke ontwikkelingsdoelen, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken.
- We werken voortdurend aan verbetering van ons eigen functioneren en ieder van ons heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- We hanteren een competentieset voor iedere functiegroep, waarop elk personeelslid gescoord zal worden.
- We maken in ons HRM-beleid gebruik van een gevalideerd instrument waarmee de didactische en pedagogische vaardigheden van leerkrachten in beeld gebracht worden.
- We bieden medewerkers die niet vakbekwaam zijn een (verplicht) professionaliseringsprogramma op maat.
- We grijpen kansen om jonge leerkrachten met talent te behouden voor onze organisatie en het onderwijs.

Talentontwikkeling bij leerkrachten

Om onze ambities met ons onderwijs te realiseren, onderhouden al onze medewerkers hun vakbekwaamheid en ontwikkelen hun talenten. We leren van en met elkaar.

- We bieden medewerkers professionaliseringsmogelijkheden op het gebied van 21^e eeuwse vaardigheden.
- We brengen de talenten van al onze medewerkers in kaart en maken hiervan gebruik.
- We stimuleren dat medewerkers hun ambities verwezenlijken door (master-)opleidingen te volgen.
- We werken ons strategisch beleidsplan uit in een professionaliseringplan met een keur van professionaliseringsmogelijkheden zoals opleidingen, cursussen, teamgerichte scholingen, klassenbezoeken, coaching, uitwisseling, co-teaching en audits.

Sterke schoolleiders

We willen de kwaliteit van schoolleiders voortdurend versterken. Er is een aantoonbaar verband tussen de kwaliteit van de schoolleiders en de kwaliteit van de lessen die leerkrachten geven. De schoolleider is bij uitstek degene die ervoor zorgt dat de teams een gezamenlijk beeld heeft van onderwijskwaliteit verbonden met de identiteit van de school.

- Al onze schoolleiders werken voortdurend aan verbetering van hun eigen functioneren en ieder van hen heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- Al onze schoolleiders werken aan het onderhoud van hun bekwaamheid en registreren zich in het schoolleidersregister.
- Alle schoolleiders hebben een afgeronde schoolleidersopleiding.

Sponsoring

Sponsoring is in het onderwijs een steeds meer voorkomend verschijnsel. Het varieert van lespakketten tot computers en frisdrank. De staatssecretaris heeft samen met bedrijfsleven en onderwijsorganisaties, waaronder de Vereniging Openbaar Onderwijs, een convenant ondertekend, waarin afspraken vastliggen over sponsoring in het primair onderwijs. Uitgangspunt is onder meer dat sponsoring de inhoud van het onderwijs niet mag beïnvloeden. In het lesmateriaal mag daarom geen reclame voorkomen. De school mag niet afhankelijk worden van financiële giften of diensten. Verder mogen de objectiviteit, geloofwaardigheid en betrouwbaarheid van scholen niet bedreigd worden. Het convenant is te vinden op internet: www.rijksoverheid.nl

Ieder voornemen tot sponsoring wordt in de medezeggenschapsraad gebracht. Bij de afwegingen zullen de spelregels van het convenant in acht worden genomen.

De oudergeleding van de medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht over het sponsorbeleid van de school.

Beleid voor wat betreft de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (artikel 30 WPO).

Zie stukken vanuit het bestuur/professionaliseringsplan: [Beleid professionele ontwikkeling](#)

3. ONS SCHOOLCONCEPT

Onze missie, visie en de vertaling hiervan in kernwaarden/kernwoorden.

Onze inhoudelijke ambities op hoofdlijnen; onderwijskundig, pedagogisch-didactisch en ten aanzien van het schoolklimaat en de sociale veiligheid.

Missie en visie

Wij zijn Basisschool Heilig Hart: We bieden alle kinderen van Hernen een veilige en uitdagende leeromgeving. Ons team werkt doelgericht samen en leert met en van elkaar. Vanuit een veilige basis laten we kinderen ontwikkelen tot goed functionerende personen binnen de maatschappij. Dit doen we door ons klassenmanagement op onderwijsbehoeften te expliciteren met een doorgaande lijn. We gaan hiervoor in overleg met elkaar, geven elkaar feedback, observeren, voeren (persoonlijke) gesprekken en leggen vast/borgen, waarin samenwerking met collega's een belangrijke rol speelt.

Onze kerntaak is het verzorgen van primair onderwijs aan de kinderen die onze school bezoeken. In dit hoofdstuk beschrijven aan de hand van onze kernwaarden wat wij belangrijk vinden in de dagelijkse onderwijspraktijk. Onze school is een dorpschool en heeft een belangrijke rol in het dorp Hernen. Wij zijn een katholieke school in een overwegend katholieke gemeenschap. Vanuit dit gedachtegoed zijn voor ons een aantal zaken erg belangrijk zoals zorg en respect voor elkaar, waarbij iedereen in zijn waarde gelaten wordt. Aan alle kinderen uit het dorp willen we zoveel mogelijk passend onderwijs bieden waarbij we kansen bieden en uit elk kind het maximale halen. Dit sluit aan bij de missie van onze samenwerkingsstichting Kans & Kleur. Onze kernwaarden zijn: open, bevlogen, verbonden, durf en kleurrijk.

Open

De Heilig Hartschool is open. We willen duidelijk en transparant zijn naar de ouders en naar de gemeenschap. We leggen verantwoording af waarom we de dingen doen die we doen.

Bevlogen

De teamleden van de heilig Hartschool zijn bevlogen. Hierdoor wordt er met passie gewerkt en worden kansen gepakt. De teamleden stralen dit uit en met hun werkplezier worden ook kinderen en ouders geënthousiasmeerd. Kinderen en team hebben elkaar hierbij nodig. Samen leren, samen ontspannen, samen ontdekken.

Verbonden

Het team wil functioneren als een team waarbij men elkaar nodig heeft, elkaar steunt en samen met elkaar verantwoordelijk is voor de school.

Het team voelt zich ook verbonden met de ouders en hun kinderen en wilt hier ook zorgzaam mee omgaan. Het team voelt zich ook verbonden met de samenleving in Hernen en realiseert zich de plek die het daarin inneemt.

Durf

Het team vertoont durf. Kijkt steeds naar mogelijkheden om het onderwijs te verbeteren en grijpt de kansen om dat waar te maken.

Op deze manier willen we het beste uit kinderen halen en willen we eigentijds onderwijs geven. Hieruit spreekt ambitie. Dit doen we vanuit een overtuiging dat er hiervoor voldoende kwaliteiten binnen het team aanwezig zijn.

Kleurrijk

We gaan uit van de verschillen tussen kinderen en respecteren die. Elk kind willen we laten groeien op zijn eigen niveau en op zijn eigen wijze. We vinden het belangrijk om talenten van kinderen aan te spreken. We zoeken steeds naar mogelijkheden om die verschillen zo goed mogelijk te bieden.

Onze pedagogische en didactische huisstijl

Op de Heilig Hartschool bieden wij leerlingen een veilige basis. We hanteren vier basisafspraken als kapstok voor ons pedagogisch handelen. Deze basisafspraken gelden voor de hele school. Iedereen spreekt elkaar aan op gewenst gedrag en complimenteert elkaar. Dankzij deze gezamenlijk gedragen veilige basis is het mogelijk om groepsdoorbrekend te werken. Groepsdoorbrekend werken houdt voor ons in: samen waar kan en apart waar moet.

Er is veel aandacht voor zelfstandig werken en leren. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen gedurende een bepaalde tijd zonder begeleiding of hulp van een leerkracht doelgericht aan opdrachten kunnen werken. In de hele school leren leerlingen om te gaan met uitgestelde aandacht en te werken met weektaken.

Waar het mogelijk is laten wij onze leerlingen onderzoekend leren. We bieden leerlingen basiskennis tijdens thematisch opgebouwde lessen. Ze gaan verder de diepte in met hun eigen onderzoeksvraag. De kennis die leerlingen hebben opgedaan, delen ze met de groep, school en/of ouders. Onderzoekend leren helpt ons ook om recht te doen aan verschillen tussen leerlingen en passend onderwijs te bieden.

In de eerste twee leerjaren bieden we onze leerlingen een beredeneerd aanbod op basis van leerlijnen. Dit aanbod stemmen we voortdurend af op de ontwikkeling die de leerling laat zien.

De ontwikkeling die de leerling laat zien bespreken we met ouders.

Onze instructie is doelgericht en volgt een vaste structuur. De leerkracht controleert in grote mate het leerproces en durft de methode los te laten.

Op onze school maken wij samen ons onderwijs. Om onze samenwerking te expliciteren hebben we twee keer per week een bordsessie waarin we onze ontwikkeling monitoren en borgen. Met deze vaste vergaderstructuur verbinden we ons als team aan voorgenomen ontwikkelingen en gemaakte afspraken en vieren we successen.

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

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

ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

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 doelen op zodat we de ondersteuning ook kunnen evalueren.

Het meest recente opbrengstkatern van onze school staat op SharePoint: [HeiligHartschool-Opbrengsten](#)

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: [Pedagogische en didactische huisstijl](#)

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
2021-2022	Werken in bouwen	K&K auditcommissie
2022-2023	(Aanvankelijk) technisch lezen	K&K auditcommissie

instrument	acties
WMKPO	Met behulp van vragenlijsten voor leerling, ouders en medewerkers, brengen we bevindingen van diverse partijen in beeld. De uitkomsten worden besproken met de verschillende geledingen en waar nodig worden acties uitgezet.
Analyse opbrengsten	In verband met onze kleine leerlingaantallen, kijken we niet naar het gemiddelde. We kijken naar behaalde leerwinst t.o.v. beoogde leerwinst. Verbeterpunten worden opgenomen in het jaarplan en/of groepsplannen. Ook worden tussentijds resultaten in beeld gebracht, geëvalueerd en geanalyseerd.
Interne audit	School vraagt auditoren van Kans & Kleur op een specifiek onderwerp te komen observeren. De uitkomsten worden besproken en opgenomen in een plan van aanpak of jaarplan.
Saqi	De vragenlijsten worden in groep 6-7-8 gebruikt om sociaal emotioneel welbevinden te scoren, evalueren en te analyseren. Vanuit analyse wordt aanbod voor groep vastgesteld.
Collegiale consultatie	Zowel persoonlijk als gezamenlijk ontwikkelplan en aandachtspunten evalueren.
Gesprekkencyclus	Op basis van observaties worden leerkrachtcompetenties besproken.
Jaarverslag	We evalueren het jaarplan.
Groepsbespreking intern begeleider	Halfjaarlijks standaard en aanvullende bespreking indien situatie daar om vraagt. Groepsoverzicht met individuele onderwijsbehoeften vormt uitgangspunt. Koppeling naar doelen en gerichte aanpak.
Overleg intern zorgteam	Twee wekelijks overleg tussen directie en IB.
Bordsessie	Met behulp van korte sessies twee keer per week, staat jaarplan centraal en worden doelen afgestemd, succes gevierd en plannings gedeeld.

ONDERWIJSTIJD

Basisschool Heilig Hart hanteert het 5 gelijke dagenrooster. De schooltijden zijn voor alle groepen (gr. 1 t/m 8) gelijk, nl. op maandag, dinsdag, woensdag donderdag en vrijdag: van 8.30 uur tot 14.00 uur. Omdat de leerlingen van leerjaar 1 en 2 minder uren maken op jaarbasis (910 uur) dan de leerlingen in de leerjaren 3 t/m 8 (950 uur), zijn er verschillende vrijdagen vrij geroosterd voor deze kinderen.

Groep	1-2	3	4	5	6	7	8
Lezen	-	8.30	4.00	3.15	3.15	2.30	2.30
Taal	3.00	-	5.00	6.45	6.45	7.30	7.30
Rekenen	-	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Wereldoriëntatie	0.45	0.30	0.30	2.00	2.00	2.30	2.30
Engels	-	-	-	-	-	0.30	0.30
Expressievakken	-	2.00	2.00	1.30	1.30	1.30	1.30
Vrij in te vullen	1.30	1.00	1.00	1.30	1.30	1.30	1.30
SEO	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
Bewegingsonderwijs	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30
Spel en beweging	7.15	-	-	-	-	-	-
Ontwikkelingsmateriaal	8.00	-	-	-	-	-	-

DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling		
Nederlandse taal	Staal / Lijn 3 Nieuwsbegrip	Eigen aanpak mbt leesonderwijs
Rekenen en wiskunde	Pluspunt	
Engelse taal	Groove.me	
Aardrijkskunde	Blink geïntegreerd	
Geschiedenis	Blink geïntegreerd	
De natuur, waaronder biologie	Blink geïntegreerd	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Blink geïntegreerd	
Geestelijke stromingen	Blink geïntegreerd Werkgroep identiteit	In samenwerking met Parochie
Expressie-activiteiten	Blink geïntegreerd Eigen inbreng	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Jeugd verkeerskrant VVN Kwink	
Bevordering van gezond gedrag	Kwink	
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	Kwink	
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Blink geïntegreerd Kwink	

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 basisschool Heilig Hart 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
Taal	Leerlijn module: Leer- en ontwikkelings-lijnen jonge kind (4-7 jaar) Driestar Educatief		Methode- toets CITO LOVS	Methode- toets CITO LOVS	Methode- toets CITO LOVS	Methode- toets CITO LOVS	Methode- toets CITO LOVS	Methode- toets CITO LOVS
Lezen			DMT/AVI CITO LOVS	DMT/AVI CITO LOVS	DMT/AVI CITO LOVS	DMT/AVI CITO LOVS	DMT/AVI CITO LOVS	DMT/AVI CITO LOVS
Begrijpend lezen			CITO LOVS	CITO LOVS	CITO LOVS	CITO LOVS	CITO LOVS	CITO LOVS
Spelling			CITO LOVS Methode- toets	CITO LOVS Methode- toets	CITO LOVS Methode- toets	CITO LOVS Methode- toets	CITO LOVS Methode- toets	CITO LOVS Methode- toets
Woordenschat			CITO LOVS	CITO LOVS	CITO LOVS	CITO LOVS	CITO LOVS	CITO LOVS
Rekenen			CITO LOVS Methode- toets	CITO LOVS Methode- toets	CITO LOVS Methode- toets	CITO LOVS Methode- toets	CITO LOVS Methode- toets	CITO LOVS Methode- toets
SEO				SAQI	SAQI	SAQI WMK-PO	SAQI WMK-PO	SAQI WMK-PO
WO					Blink: begrippen- toets en feedback 21st century skills	Blink: begrippen- toets en feedback 21st century skills	Blink: begrippen- toets en feedback 21st century skills	Blink: begrippen- toets en feedback 21st century skills
Studievaardigheden					CITO LOVS	CITO LOVS	CITO LOVS	CITO LOVS

Verklaring van de afkortingen: SEO - sociaal emotionele ontwikkeling, WO - wereldoriëntatie

DE LEERLINGENZORG

Passend Onderwijs en leerlingen zorg

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 leerlingen zorg en de basisondersteuning hebben wij vastgelegd in ons schoolondersteuningsprofiel: [Schoolondersteuningsprofiel](#)

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Bronnen afkomstig van het bestuur, de sector PO en aandachtspunten uit interne en externe analyses geven richting aan het komende meerjarenbeleid. Om te komen tot een analyse van het functioneren van de Heilig Hartschool zijn de volgende bronnen geraadpleegd:

- Strategisch Beleid Kans en Kleur 2019-2023
- Tevredenheidsonderzoeken ouders, leerlingen en medewerkers 2018-2019
- Teamevaluatie Jaarplan 2018-2019
- Opbrengstenkatern 2018-2019

Opbrengsten

De score is in de lijn met de resultaten op de leerlingvolgysysteemtoetsen en wat we hadden verwacht.

Voor komend schooljaar verwachten we de score te evenaren. Alleen hebben we komend schooljaar een kleine groep 8 leerlingen, het gemiddelde wordt dus ook berekend over een kleiner aantal leerlingen.

Het doelgerichte en effectief maken van het onderwijs op het Heilig Hart als doorgaande lijn blijft een verbeterpunt. We hebben het afgelopen jaar een start gemaakt maar zagen dat basisvoorwaarden aanwezig moesten zijn om te kunnen werken. We hebben hierdoor de nadruk gelegd op het verbeteren van het pedagogisch klimaat en klassenmanagement schoolbreed. Hier is een goed start mee gemaakt, dit moet geborgd en gemonitord blijven. Team is nu klaar om het effectief en doelgerichte onderwijs verder uit te werken.

Tabel 1.1 *Eindtoets*

Jaar	Percentage gewichten Iln	Ondergrens	Landelijke gemiddelde	Score school	Bovengrens
2017 (ongecorrigeerde standaardscore)		534,8	536,8	539,9	538,8
2018 (ongecorrigeerde standaardscore)		534,8	536,8	546,8	538,8
2019 IEP	4%	79,4	81,8	90,3	80,1

Tabel 1.2 Aantal leerlingen en percentage dat het fundamenteel niveau (1F) en streefniveau (2F of 1S) heeft gehaald.

	Aantal leerlingen groep 8	1F (n)	2F/1S (n)	1F %	2F/1S %
Begrijpend lezen	11	11	10	100%	90,91%
Taalverzorging	11	11	9	100%	81,82%
Rekenen	11	11	8	100%	72,73%

Pedagogisch klimaat

Afgelopen schooljaar hebben we de focus gelegd op het eigen maken van de basisafspraken van de school.

Leerkrachten zijn gericht gaan oefenen om de leerlingen de vaardigheden die bij de basisafspraken horen eigen te maken. Dit heeft als resultaat gehad dat het pedagogische klimaat binnen de school sterk verbeterd is.

Leerlingen weten wat er van ze verwacht wordt, leerkrachten kunnen alle leerlingen aanspreken op de basisafspraken van de school, hierdoor is er rust binnen de school en een veilige sfeer. Dit zie je terug in de resultaten uit de WMKPO.

Uit de resultaten van SAQI kunnen we halen dat er op het gebied van welbevinden en motivatie geen zorgsignalen zijn in de bovenbouw. Op het gebied van zelfvertrouwen komen er in groep 6 en 7 wel zorgsignalen naar voren.

Bouwen aan bouwen

Vanwege de terugloop in leerlingaantal hebben we afgelopen jaren gewerkt in (drievoudige)combinatiegroepen. Hierin zagen we kansen en belemmeringen. Kansen omdat iedere leerling kan aansluiten op het aanbod van eigen niveau, maar belemmeringen in het geven van instructies op verschillende niveaus. Leerkrachten hebben het gevoel niet alle kinderen en groepen voldoende aandacht te kunnen geven en ervaren mede daardoor werkdruk. Om beter af te kunnen stemmen op de onderwijsbehoeften van kinderen, om samen de verantwoordelijkheid te delen voor het onderwijs en de kinderen en meer te leren van elkaar, en om goed voorbereid te zijn op fluctuaties in leerlingaantallen in de toekomst, is ervoor gekozen om in de toekomst te gaan werken in twee bouwen: de onderbouw (groep 1 t/m 4) en de bovenbouw (groep 5 t/m 8). We moeten gaan werken aan het groepsdoorbrekend werken in bouwen. Ons groepsdoorbrekend onderwijs zal stevig moeten staan zodat we in de toekomst ook met minder formatie in bouwen goed en passend onderwijs kunnen verzorgen.

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

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

Meerjarenplanning

Strategisch beleidsplan: Wij borgen kwaliteit					
Aandachtsgebied	ambitie - doel	19 20	20 21	21 22	22 23
Rapporten	Onze rapportage over leerlingen naar ouders sluit aan bij ons hedendaags onderwijs.	☐	☒	☐	☐
Collegiale ondersteuning	Leerkrachten observeren elkaar regelmatig en geven elkaar feedback. Feedback is voornamelijk gericht op leerkrachtvaardigheden.	☒	☐	☐	☐
Onderwijskundig leiderschap	De schoolleiding en intern begeleider functioneren als tandem.	☐	☒	☐	☐
Professionele organisatie	Tijdens vergaderingen/studiedagen worden voornamelijk onderwijsinhoudelijke thema's besproken. Agendapunten worden niet alleen door de directie, maar ook door leerkrachten ingebracht. De gehanteerde overlegvormen tijdens de vergaderingen en studiedagen bevorderen de interactie en actieve betrokkenheid. Collega's vinden deze bijeenkomsten zinvol.	☒	☐	☐	☐
Instructies	Op Heilig Hart waarborgen wij de kwaliteit van onze instructies door gebruik te maken van het expliciet directe instructiemodel.	☒	☐	☐	☐
Strategisch beleidsplan: Wij leren samen leven					
Aandachtsgebied	ambitie - doel	19 20	20 21	21 22	22 23
Toekomstbestendige visie op onderwijs	We werken groep overstijgend in twee bouwen. Samen waar kan en apart waar moet.	☒	☐	☐	☐
	Op onze school is actief partnerschap tussen leerkrachten-leerling-ouder zichtbaar en voelbaar binnen de hele organisatie.	☐	☒	☐	☐
	Het leerplein is dé centrale leeromgeving waar onderwijs op onderwijsbehoeften van leerling vorm krijgt ongeacht leerkracht of leerjaar. We maken samen ons onderwijs en zijn als team verantwoordelijk voor alle leerlingen.	☐	☒	☐	☐
	Leerlingen zijn zich bewust van eigen emoties, ambities, talenten, ontwikkelpunten en reflecteren met leerkrachten op eigen identiteit. Leerlingen leren om te gaan met overeenkomsten en verschillen en kunnen hierdoor conflicten beter oplossen.	☐	☒	☐	☐
Strategisch beleidsplan: Wij leren zelf verantwoordelijkheid te nemen					
Aandachtsgebied	ambitie - doel	19 20	20 21	21 22	22 23
	Doorgaande lijn uitgestelde aandacht, zelfredzaamheid en zelfstandig werk	☐	☐	☒	☐

	Leerlingen van Heilig Hart kunnen terugkijken op eigen ervaringen, deze interpreteren en er betekenis aan geven.	☐	☐	☒	☐
	Leerlingen en leerkrachten kunnen zelf keuzes maken welke taak er uitgevoerd dient te worden, hiervoor verantwoordelijkheid nemen. En deze in relatie tot hun omgeving tot een goed einde brengen.	☐	☐	☐	☒
Strategisch beleidsplan: Wij leren kritisch denken					
Aandachtsgebied	ambitie - doel	19 20	20 21	21 22	22 23
	Onderzoekend ontdekkend leren: jaarplan 19-20	☒	☐	☐	☐
	De Heilig Hartschool heeft digitale geletterdheid als leerlijn in het dagelijkse lesprogramma ingebouwd. We vinden het belangrijk dat leerlingen leren omgaan met technologie zodat ze kunnen meebewegen en bijdragen in een voortdurend veranderde technologie.	☐	☐	☒	☐
Strategisch beleidsplan: Wij leren werken met plezier					
Aandachtsgebied	ambitie - doel	19 20	20 21	21 22	22 23
	Vieringen/ouderbetrokkenheid	☐	☐	☒	☐
	Thema's/projecten worden met team in hoofdlijnen gepland en op doelen uitgewerkt	☐	☐	☐	☒
	Het gebouw sluit aan bij onze visie op onderwijs.	☐	☒	☐	☐

GERELATEERDE DOCUMENTEN SCHOOL: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (MR)

Meesturen met het schoolplan

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

Overige documenten (in de vierjaren cyclus)

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

GERELATEERDE DOCUMENTEN BESTUUR: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (GMR)

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