

Schoolplan 2019-2023 basisschool St. Franciscus

*Voel je als een vis in het water,
word wijs als een uil,
groeï, bloei, vlieg uit...*

en maak je dromen waar!



Birgit Vrijman
St. Franciscus; 05JL
2019

Inhoud

Inleiding.....	3
Doelen en functies.....	3
Procedure	3
Hoofdstuk 1 Onze school	4
1.1. Bevoegd gezag en personeel.....	4
1.2 Vertegenwoordiging mannen/vrouwen.....	4
1.3 Gebouwsituatie	4
1.4 Omgevingsfactoren	4
1.5 Leerling- en ouderpopulatie.....	5
1.6 Leerlingen in- en uitstroom	6
1.7 Materiële en financiële bijdragen (incl. sponsorgeld).....	7
Hoofdstuk 2 Opdracht en kaders	8
2.1 Wettelijke opdracht.....	8
2.2 Visie en opdracht bevoegd gezag.....	8
2.3 Missie, visie en kernwaarden van Sint Franciscus.....	9
2.4 Collectieve ambities op lange termijn	9
2.5 Strategisch plan	10
Hoofdstuk 3 Onderwijskundig beleid.....	11
3.1 Uitgangspunten, doelstelling en inhoud onderwijs	11
3.2 Pedagogisch en didactisch (school)klimaat	11
3.3 Veiligheid op school	13
3.4 Vakken en methodes	14
3.5 Onderwijstijd	15
3.6 Doorlopende leerlijn en volgen van leerlingen	15
3.7 Leerlingenzorg, afstemming en extra ondersteuning	15
3.8 Eigen onderwijskundige ambities.....	16
Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid	18
4.1 Eisen bevoegdheid en bekwaamheid (onderwijzend) personeel	18
4.2 Verwachtingen pedagogisch-didactisch handelen.....	18
4.3 Personele maatregelen	18
4.4 Eigen personele ambities	19
Hoofdstuk 5 Kwaliteitszorg	21
5.1 Stelsel van kwaliteitszorg	21
5.2 Inspectiekader	22

5.3	Werkprocessen INNOVO	23
5.4	Evaluatie en analyse	23
5.5	Inbreng team/leerlingen/ouders.....	27
Hoofdstuk 6 Verbetermaatregelen 2019-2023.....		28
Verwijzingen, bronnen en literatuur		29
Bijlagen		31
Bijlage 1	Formulier instemming MR	
Bijlage 2	Gegevens Risk Care	
Bijlage 3	Behaalde referentieniveaus 2016, 2017, 2018	
Bijlage 4	Gesprekkencyclus	
Bijlage 5	INK	
Bijlage 6	Evaluatie schoolplan 2015-2019	

Inleiding

Doelen en functies

Het schoolplan is in de eerste plaats een beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzen we voor de toekomst van het onderwijs op onze school hebben gemaakt. We beschrijven in dit plan wat we met ons onderwijs willen bereiken (richten), hoe we ons onderwijs daartoe willen inrichten en hoe we dat organiseren (verrichten).

Daarnaast beschrijft dit schoolplan hoe we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken en welke verbeteringen we op grond van de interne analyses willen aanbrengen in de nabije toekomst. Het geheel van verbeteringen wordt samengevat op één A3 vel in een one-page-schoolplan zodat het mogelijk is bondig en transparant informatie te verstrekken aan belanghebbenden. Hiermee realiseren we een levend schoolplan. Het schoolplan is een uitgebreide onderbouwing van het compacte plan en schept duidelijkheid voor inspectie, bestuur, team en ouders over wat we op termijn willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat dagelijks vormgeven.

Het INK-model (Instituut Nederlandse Kwaliteit), ingezet als ontwikkelingsmodel, is gebruikt als onderlegger van dit schoolplan. Het model wordt gebruikt om op grond van de ambities en strategische doelen veranderingen in gang te zetten. Volgens INK is veranderen een mix van ratio (Plan, Do, Check, Act) en emotie en cultuur (Inspireren, Mobiliseren, Waarderen en Reflecteren). Het een kan niet zonder het ander. Het INK-model brengt deze beide veranderwielen bij elkaar en draagt op deze manier ook bij aan integraal beleid.

Ons schoolplan heeft de onderstaande functies:

- Duidelijkheid verschaffen op alle beleidsterreinen aan alle schoolbetrokkenen;
- Inzichtelijk maken waar de school nu staat en waar we de komende vier jaar naar toe willen;
- Basis voor richtinggevende ontwikkeling van onze school;
- Uitgangspunt voor de planning per schooljaar;
- Verantwoordingsdocument.

Procedure

Dit schoolplan is als volgt tot stand gekomen:

De directie heeft zich samen met de teamleden bezonnen op de visie, missie en ambities van de school. De meningen en inbreng van het team, leerlingen en ouders (themabijeenkomst vanuit ouderbetrokkenheid 3.0) zijn richtinggevend geweest voor de inhoudelijke keuzes en de planning van de uitvoering die voor de komende vier jaren gemaakt zijn, zie paragraaf 5.5. Alvorens het schoolplan definitief vast te stellen, is het ter instemming voorgelegd aan het team, bestuur en de MR.

Het schoolplan is een wettelijk document dat ter verantwoording aan de inspectie wordt toegestuurd. De onderwijsinspectie zal dit schoolplan ontvangen met de akkoordverklaring van het bestuur en de MR van de school. De akkoordverklaring bevindt zich achterin dit schoolplan. Het schoolplan is geldig tot 1 augustus 2023. Jaarlijks zal met het team en MR geëvalueerd worden in hoeverre er bijstelling moet plaatsvinden.

Hoofdstuk 1 Onze school

1.1. Bevoegd gezag en personeel

Onze school wordt bestuurd door het CvB van Stichting INNOVO, waaronder ongeveer 44 scholen vallen. Volgens de richtlijnen van de code 'goed bestuur, goed onderwijs' is er een tweedeling in het bevoegd gezag. Enerzijds een in loondienst, College van Bestuur (CvB) bestaande uit één voorzitter (man) en één lid (vrouw). Anderzijds een vrijwillig en toezichthoudend deel, de Raad van Toezicht (RvT) bestaande uit 5 personen.

Aan onze school zijn twaalf leerkrachten verbonden (allen vrouw). De school heeft een intern begeleider (vrouw), twee onderwijsondersteuners (vrouw), een conciërge (vrouw) en een administratief medewerker (man), die belast zijn met onderwijs ondersteunende werkzaamheden. De directie bestaat uit een directeur (vrouw), die samen met de intern begeleider en adjunct (werkervaringsplek schooljaar 18-19) het MT (managementteam) vormt.

Op stichtingsniveau is een omslag gemaakt naar Rijnlands organiseren. Het accent ligt daarbij op vakmanschap, vertrouwen en verbinding in een niet-hiërarchische organisatiestructuur, waarbij vooral bottom-up gewerkt wordt. Op schoolniveau is een professionele teamcultuur opgebouwd.

1.2 Vertegenwoordiging mannen/vrouwen

De vertegenwoordiging van mannen en vrouwen wordt in onderstaand schema per functie weergegeven.

Functie	Man	vrouw
CvB	1	1
RvT	4	1
Directie	0	1
OP	0	12
OOP	1	4

Het is duidelijk zichtbaar dat een evenredige verhouding enkel binnen het College van Bestuur gerealiseerd is. Op schoolniveau is het wenselijk meer mannen in het onderwijsteam te krijgen, echter gaat kwaliteit boven kwantiteit en zijn we afhankelijk van (beperkt) aanbod van leerkrachten.

1.3 Gebouwsituatie

Basisschool St. Franciscus is gehuisvest in een gloednieuw gebouw, Brede School Treebeek, aan de Wijenweg 143 D in Brunssum. Het nieuwe, duurzame schoolgebouw voldoet aan de laatste bouwbesluiten en richtlijnen voor veiligheid. De lokalen zijn ruim, licht en voorzien van goede klimaatbeheersing. Het CO2 gehalte in de lucht wordt in elk klaslokaal gemeten en indien nodig intensiever ververs. Dit levert een prettig leer- en werkklimaat op. Achter de school is een ruime speelplaats met voldoende uitdagende speeltoestellen en anderhalf sportveld.

1.4 Omgevingsfactoren

Onze brede schoolpartners zijn: Peuteropvang 't Hummelhutje (CMWW), Kinderopvang Humankind (BSO) en basisschool De Vlindertuin (MOVARE). In de wijk is een nieuw winkelcentrum gebouwd. De bouw van een multifunctioneel centrum is gepland. De gemeente Brunssum investeert in muziek-, duurzaamheids- en bewegingsonderwijs, waarbij samengewerkt wordt met SMK, Stichting S en Risk Care. Voor de komende LEA-periode gaat de gemeente Brunssum in gesprek met leerlingen, ouders en professionals om samen tot een weloverwogen lokaal educatieve agenda te komen, waarbij

scholen en gemeente de krachten bundelen. De LEA is nog niet bekend maar het is zeker dat wij hieraan meewerken en ook de voordelen hiervan zullen ervaren.

Wij hebben de afgelopen planperiode krimp (ter grootte van 1 klas/groep) ondervonden en zijn van 8 groepen naar 7 gegaan. Dit schooljaar trekt het leerlingenaantal weer aan en is een derde kleutergroep gestart. De krimp in Limburg is dus wisselend waarneembaar in ons leerlingenaantal. Dit kan te maken hebben met 3 scholen in één wijk en tevens meerdere scholen in een omtrek van 5 km. De wijk Treebeek blijft jonge gezinnen aantrekken door aantrekkelijke bestaande en nieuwe woningen.

Landelijke ontwikkelingen, die grote invloed hebben zijn: passend onderwijs, steeds groter wordende lerarentekorten, imago van het onderwijs (werkdrukbeleving en stakingen), ontwikkelingen in informatie en technologie, maatschappelijke ontwikkelingen (individualisering, polarisatie, toenemende problematieken onder de jeugd zoals depressies en spanningen), zorg voor milieu en duurzaamheid. De terugloop van de beschikbare financiële middelen is gestabiliseerd en gekenterd. Voor onze school heeft de nieuwe bekostiging (n.a.v. verandering gewichtenregeling) geen noemenswaardig effect.

1.5 Leerling- en ouderpopulatie

St. Franciscus is een middelgrote school met plusminus 170 leerlingen verdeeld over zeven thuisgroepen. De grootte van de thuisgroep is wisselend van 21 tot 32 leerlingen. Elke 2 jaar maken we opnieuw een analyse van de leerling- en ouderpopulatie. Dit hebben we in 2018 wederom gedaan en we verwijzen naar dit document voor een uitgebreide beschrijving en analyse van onze populatie. Een samenvatting van de meest opvallende bevindingen zijn hieronder weergegeven. De laatste 2 factoren zijn gesignaleerd in de schoolzelfevaluatie, het SOP en uitstroomgegevens.

Protectieve en belemmerende factoren:

- Daling lidmaatschappen bibliotheek en sportclub
Van groep 4 zijn 85% van de leerlingen lid van de bieb, van groep 6-8 minimaal 60%. Het totaal aantal lidmaatschappen is afgenomen van 63% in 2016 naar 48% in 2018.
Meer dan de helft van de leerlingen is lid van een sportclub; het percentage is echter gedaald van 77% in 2016 naar 54% in 2018. Motorische vaardigheid en BMI is verbeterd (zie bijlage 1 gegevens Risk Care).
- Daling zorgniveau 3 en 4 met uitzondering in specifieke groepen
Het aantal leerlingen in niveau 3-4 is van 22% in 2016 naar 17% in 2018 gegaan. Groep 7 en 8 springen hier bovenuit met respectievelijk 45% en 33%. Dit geldt ook voor het aantal diagnoses op zowel gedrags- als leergebied.
- Bijzonderheden en hulp van externen in het gezin
Ondanks de daling van 25% naar 22% bijzonderheden in het gezin op schoolniveau, blijft dit boven de norm. Enkele groepen springen hier bovenuit met 35% of 48% (groep 4 en 7). De hulp van externen in het gezin is toegenomen van 6% naar 10%.
- Ongeveer de helft van de ouders/leerlingen is niet Rooms-Katholiek (dit was in 2016 41%).
- Leerlingen komen al vanaf jonge leeftijd (groep 3) in aanraking met sociale media.
- Verwijzingen SBO/SO betreffen voornamelijk leerlingen cluster 4 of combinatie leer-gedragsproblemen met moeilijkheden in thuissituatie (multiprobleem).
- Schoolzelfevaluatie (SZE): een aantal jaar hoge percentages IV en V op Citotoetsen, signaal Begrijpend lezen op schoolniveau (18-19), rekenen op schoolniveau (17-18) en op groepsniveau (groep 6 en 7 in 18-19).

Gegevens van het CBS geven aan dat in Brunssum meer dan gemiddeld bijstandskinderen zijn (8,7% t.o.v. het landelijk gemiddelde van 7%) en meer leerlingen naar het VMBO gaan (58% t.o.v. het landelijk gemiddelde van 52%). Bovenstaande bevindingen worden bevestigd in de rapportage 'hoe

gaat het met uw (oud-)leerlingen' van het Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs, 2018 van onze school.

Overgewicht onder volwassenen komt in Brunssum meer voor (55% t.o.v. 50%).

Uit de gegevens van Risk Care blijkt dat onze leerlingen meer te kampen hebben met overgewicht (20,2 %), zowel in vergelijking met leerlingen uit de gemeente Brunssum (18,4%) als leerlingen uit heel Nederland (12,8% van de 4-20 jarigen uit jaarrapport landelijke jeugdmonitor 2018, CBS).

Betekenis voor het schoolplan:

- 1) Leesbevordering blijven stimuleren;
Coördinator benoemen die jaarplan versterkt en bewaakt. Leesbevordering i.s.m. bieb, gevarieerder aanbod schoolbieb (o.a. tijdschriften) met als doel belangstelling voor lezen te vergroten en plezier te laten beleven aan lezen (voorlezen). Uitbreiden met impuls begrijpend lezen waarbij motivatie en 'modellen' een belangrijke factor is.
- 2) Differentiatie en maatwerk is noodzakelijk;
Kwaliteit van handelen binnen DIM en OAO: convergente differentiatie tijdens de instructie verdiepen en versterken (kleine instructiegroepen, kort en krachtig, leerkracht past 'modellen' toe, eigenaarschap leerling, didactisch coachen), mogelijkheden binnen OAO uitbreiden en beter benutten (maatwerk op weektaak, intekenen extra instructie, groepsdoorbrekend werken, aandacht en aanbod voor executieve functies, formatief handelen en evalueren, feedback aan leerlingen). Mogelijkheden adaptief toetsen (andere aanbieders LOVS) onderzoeken.
- 3) Kwaliteit rekenonderwijs borgen;
Borging rekeninterventie (aanpak 18-19) en verdiepen/intensiveren groep 7/8.
- 4) Gezonde school blijft van belang;
Blijven bevorderen van sport, beweging en leefstijl om behaalde resultaten (motoriek en BMI) te behouden. Continueren aanpak gezonde school (voeding, sport en beweging) en veilige schoolomgeving (PBS, gouden weken/met kracht van start). Implementeren methode sociaal emotioneel leren 'Kwink' (inclusief burgerschap) en extra aanbod 'veerkracht' middels 'Gelukskoffer'. Mediawijsheid eerder aanbieden, dus verbreden aanpak groep 7/8 naar groep 5/6.
- 5) Aandacht voor ouderbetrokkenheid;
Onderdelen van ouderbetrokkenheid 3.0: wisselend panel voor meedenksessies of themabijeenkomsten, ouderportaal basisonline, omgekeerde oudergesprekken voortzetten, nieuwe impuls VVE-thuis.

1.6 Leerlingen in- en uitstroom

De in- en uitstroom van leerlingen fluctueert (verschil rond de 10), zoals in onderstaande tabellen te zien is.

Leerlingen instroom							
01-10-2011	01-10-2012	01-10-2013	01-10-2014	01-10-2015	01-10-2016	01-10-2017	01-10-2018
25	34	31	30	29	23	25	31 (8)
Leerlingen uitstroom							
01-10-2011	01-10-2012	01-10-2013	01-10-2014	01-10-2015	01-10-2016	01-10-2017	01-10-2018
29	38	39	30	39	38	28	24
-4	-4	-8	0	-10	-15*	-3	+7

Opvallend is de uitstroom in 2016; oorzaak is uitzonderlijk hoge uitstroom SO/SBO. In 2018 is voor het eerst sinds jaren de instroom groter dan de uitstroom. Dit heeft o.a. te maken met de grootte van de uitstroom naar het VO (maar 18 leerlingen in groep 8).

Uitstroom	SO	SBO	BO (verhuizing)	VO
2012-2013	1	0		
2013-2014	0	1		
2014-2015	1	0		
2015-2016*	3	6		
2016-2017	0	2		
2017-2018	0	0	6 (4)	18
2018-2019	2	1	5 (3)	24

Het merendeel van de leerlingen die uitstromen naar een andere basisschool doen dat vanwege een verhuizing (vaak n.a.v. sociale of maatschappelijke problemen).

Gemiddeldes:

- instroom de laatste 8 jaren ongeveer 29 leerlingen
- uitstroom de laatste jaren ongeveer 33 leerlingen
- 2 leerlingen per schooljaar uit naar het SO/SBO

1.7 Materiële en financiële bijdragen (incl. sponsorgeld)

Ten aanzien van de middelen wordt ondersteuning geboden door de financieel consultant van het servicebureau. In nauw overleg met de financieel consultant bewaakt de directeur de financieel gezonde situatie van de school. Dit betekent dat schoolreserves mogen worden aangesproken indien dat noodzakelijk is, met dien verstande dat hooguit de helft wordt ingezet.

De financiële middelen worden voornamelijk ingezet t.b.v. het primaire proces (onderwijzend personeel en lesmaterialen), team- en individuele scholing. Naast de financiële bijdragen van het Rijk ontvangen we subsidies voor o.a. verkeerseducatie, de gezonde school en een deel van de vrijwillige ouderbijdragen (5 euro per leerling als bijdrage aan de onkosten voor potloden, vullingen, scharen, e.d.).

Onze school maakt enkel gebruik van sponsorgeld voor het jaarlijkse goede doel van de sponsorloop. Het volledige bedrag wordt overgemaakt naar het goede doel. Traktatie tijdens de sponsorloop wordt betaald door school en/of oudervereniging (OV).

De OV (aparte stichting met KvK-nummer) neemt deel aan de grote Clubactie en ontvangt materiële bijdragen t.b.v. het jaarlijkse schoolfeest o.a. voor de tombola. Alle sponsoring is ten alle tijden zonder het leveren van een tegenprestatie.

Hoofdstuk 2 Opdracht en kaders

2.1 Wettelijke opdracht

De wettelijke opdracht is vastgelegd in de Wet op Primair Onderwijs. Hierin zijn o.a. doelgroep, bevoegdheid, onderwijstijd, inhoud, uitgangspunten en doelstellingen beschreven. We volgen de Wet op het Primair Onderwijs en alle wetten die hiermee verbonden zijn zoals bijvoorbeeld de WMS, Wet Medezeggenschap op School en de Cao-afspraken. We verwijzen hier naar de website van de overheid, www.overheid.nl en <https://wetten.overheid.nl/BWBR0003420/2019-03-15>.

2.2 Visie en opdracht bevoegd gezag

INNOVO heeft haar missie, visie en opdracht helder en beknopt verwoord op de website, www.innovo.nl. Hieronder is de kern samengevat.

Missie: inspireren om te leren

Het gaat dan om van 'moeten' leren naar 'willen' leren, open staan voor nieuwe dingen en het koesteren van nieuwsgierigheid, zelf blijven nadenken en veel werkplezier.

In het onderwijs gaat het niet om
het vullen van een emmer,
maar om het aansteken van het vuur.
W.B. YOUNG



Onderwijsvisie:

- Goed onderwijs 'tot de derde' betekent goed onderwijs voor leerling, leerkracht en omgeving;
- onderwijs op maat is de opdracht van en voor iedereen;
- kwaliteit van leerkracht, directie en alle andere medewerkers maken het verschil;
- partnerschap met ouders en omgeving is voorwaardelijk;
- INNOVO als organisatie is een lerend netwerk.



Speerpunten van het bevoegd gezag:

- opdracht: streven naar evenwicht tussen het aanleren van basisvaardigheden, de sociaal-emotionele ontwikkeling en de vorming van het individu.
- hanteren van de strategie: vakmanschap, vertrouwen en verbinding
- scholen geven kleur aan beleidslijnen: vitale medewerker, onderwijs anders organiseren, villa kakeelbont (passend onderwijs).

2.3 Missie, visie en kernwaarden van Sint Franciscus

*Voel je als een vis in het water,
word wijs als een uil,
groeï, bloei, vlieg uit...*

en maak je dromen waar!



Missie

Iedereen = ieder één.

Een uitdagende en boeiende leeromgeving waar je je mens mag voelen en jezelf mag zijn!

Iedereen = ieder één, iedereen doet ertoe en hoort erbij, basis van gelijkwaardigheid.

'Het uitdagende' in deze missie staat hier voor de werkvormen, 'de boeiende leeromgeving' voor de leerstof en leerrijke omgeving en 'waar je mens mag zijn en jezelf' voor het pedagogische klimaat, de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Visie

Onderwijs in de huidige tijd is meer dan alleen maar lesgeven. We zien onze school dan ook als een organisatie die plezier, enthousiasme en een positieve houding uitstraalt. Waar iedereen: leerkrachten, leerlingen en ouders een respectvolle houding naar elkaar toe hebben, waar duidelijkheid heerst, in een veilige omgeving, met gezamenlijke verantwoordelijkheid en men elkaar in zijn/haar waarde laat.

Deze basis, een veilig en prettig schoolklimaat, zien wij als voorwaarde om goed onderwijs vorm te geven. We richten ons daarbij op de 3 gebieden van Biesta: kwalificatie, socialisatie en subjectivering.

Bij het realiseren van onze missie en visie handelen we vanuit de volgende kernwaarden:

RESPECT

VEILIGHEID

VERANTWOORDELIJKHEID

VERTROUWEN

BETROKKENHEID

2.4 Collectieve ambities op lange termijn

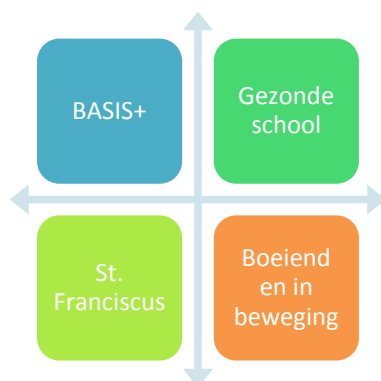
Naast een richtinggevende missie en visie hebben we als team ambities voor de lange termijn opgesteld. Waarnaar streven we?

1. Met plezier naar school (leerlingen, leerkrachten en ouders)
2. Leerlingen zijn intrinsiek gemotiveerd en nemen regie/eigen verantwoordelijkheid (t.a.v. hun eigen leerproces, het groepsproces, het schoolgebeuren)
3. Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden; het palet van hun eigen talenten komt goed uit de verf
4. Leerlingen kennen zichzelf en zijn veerkrachtig
5. Leerlingen kennen de wereld om zich heen en weten zich hiertoe te verhouden

2.5 Strategisch plan

Het strategisch beleidsplan 2015-2020 van INNOVO is de basis voor het kompas dat wij hanteren. Deze strategie gaat uit van Vakmanschap, Vertrouwen en Verbinding om goed onderwijs³ (voor leerkrachten, leerlingen en omgeving) op maat te realiseren binnen een lerend netwerk en zo te inspireren om te leren.

Het strategisch plan van onze school is gericht op vier concepten die voor onze basisschool van belang zijn. Wat geeft ons bestaansrecht en hoe kunnen we dat vormgeven in ons toekomstperspectief? Dit is uitgewerkt in 4 beleidslijnen die neerkomen op goed en boeiend onderwijs met een eigen gezicht:



**Begin met het nodige. Doe daarna het mogelijke.
En dan ineens doe je zomaar het onmogelijke...**

Franciscus van Assisi

Basis+	Gezonde school	St. Franciscus	Boeiend en in beweging
• Kwaliteit basisvakken: doorgaande lijn in uitleg en verwerking op 3 niveaus in alle groepen voor de vakken rekenen, taal, lezen. Kort en krachtige instructies (modellen), controle op begrip, hanteren '4 sleutels'. • Voorspelbaar leerkrachtgedrag in een veilige omgeving. Alle teamleden reageren op eenzelfde manier op gedrag, gewenst gedrag wordt bekrachtigd door positieve benadering. • Professionele communicatie met ouders (A4 handreiking ouder-gesprekken), grenzen aangeven en bewaken. Ouderbetrokkenheid 3.0: omgekeerde oudergesprekken, wisselend ouderpanel op beleidsmatige zaken, ouderportaal, VVE thuis impuls. • Plus: bevordering leesplezier en belang. • Plus: executieve functies	• Gezonde leefstijl bevorderen. Vignet gezonde school op profielen voeding, beweging/sport en welbevinden. • Klein spelmateriaal voor op de speelplaats, leerlingen leren gebruiken en opruimen; impuls TSO. • Moestuintje en lummelplek op schoolplein. • Extra aanbod sociaal-emotionele ontwikkeling, gericht op weerbaarheid en veerkracht. Leerlingen voorbereiden op snel veranderende en hectische wereld: veerkracht, flexibel, creatief en proactief. Verantwoordelijkheid en persoonlijk leiderschap staan centraal. • mediawijsheid uitbreiden naar unit 2	• Leerlingen tonen respect en verantwoordelijkheid, zorg voor elkaar en de natuur. Accent duurzaamheid en milieu. • Behoud katholieke identiteit op eigen wijze: sfeervolle vieringen op school. Bezinning methode. • Borgen actief burgerschap	• Leerlingen boeien met ICT (hulpmiddel ter ondersteuning van onderwijsleerproces), betrokkenheid en inspraak o.a. middels kindgesprekken, leerlingenraad. • OAO; unitonderwijs • Taalzee • Tienvoorziening (ver-soepelen overgang PO-VO) • Portfolio/trotsmap en bijbehorende feedbackgesprekken. • WO impuls (thema's, gastlessen, samenerking instanties, hersenwerk?) • Talentontwikkeling • Bezinnen cultuureducatie • Blijvend in beweging, aanpassen actuele en maatschappelijke veranderingen.

Hoofdstuk 3 Onderwijskundig beleid

3.1 *Uitgangspunten, doelstelling en inhoud onderwijs*

Wij staan open voor alle kinderen ongeacht afkomst, godsdienst of culturele achtergrond mits men de katholieke grondslag respecteert. Betrokkenheid, begrip voor elkaar, onderlinge tolerantie, zelfstandigheid, (zelf)vertrouwen, uitgaan van verschillen, veiligheid, respect en verantwoordelijkheid staan centraal in ons onderwijs.

De uitgangspunten van Luc Stevens (relatie, competentie en autonomie) komen duidelijk naar voren in onze visie, missie, kernwaarden en ambities (zie hoofdstuk 2).

De doelstelling en inhoud van ons onderwijs richt zich op een evenwichtige verdeling op de 3 domeinen van Gert Biesta:

- **Kwalificatie**
Kennis en vaardigheden ontwikkelen o.a. rekenen, taal/lezen, schrijven, LO, kennisgebieden; kerndoelen en referentieniveaus
- **Socialisatie**
sociaal- culturele kennis en vaardigheden, sociaal emotioneel leren en burgerschap
- **Subjectivering**
Ontwikkelen van persoonsvorming; Wie ben ik? Waar sta ik voor? Open staan voor ideeën van anderen, mening vormen, argumenteren, (eigen) wijsheid

We streven een brede ontwikkeling na en leggen accenten op (zie website):

- Leesplezier bevorderen;
- Veilig op weg naar veerkracht;
- De gezonde school (voeding, sport en beweging);
- Boeiend onderwijs in beweging (o.a. effectievere en eigentijdse manieren van organiseren, inzet van ICT, stimuleren van eigen initiatieven en verantwoordelijkheid);

Door leerlingen te formeren in heterogene thuisgroepen en alle leerlingen toe te laten, ongeacht hun geloofsovertuiging of culturele achtergrond komen de leerlingen in aanraking met onderlinge verschillen. Leerlingen leren op onze school dat iedereen anders is en dat 'anders zijn' normaal is. Er is een hoge mate van acceptatie van elkaar en bereidheid om elkaar te willen helpen.

Wij zien ICT als een hulpmiddel, ter ondersteuning van het onderwijs- en leerproces. Digitale schoolborden, computers/laptops en tablets/chromebooks zijn steeds meer geïntegreerd in ons onderwijs. We bieden de leerlingen mogelijkheden om op een zinvolle en verantwoorde manier zelfstandig gebruik te maken van de informatie en communicatietechnologie. Beleid staat beschreven in werkproces 2, zie vademecum.

3.2 *Pedagogisch en didactisch (school)klimaat*

Wij stimuleren de kinderen en elkaar om op een positieve manier met elkaar samen te werken en van elkaar te leren. Ons onderwijs is gebaseerd op twee pijlers, die een doorgaande lijn vormen binnen onze school van groep 1 tot en met groep 8.

De eerste pijler omvat het pedagogisch klimaat en staat bij ons voorop. We vinden het belangrijk dat kinderen en leerkrachten met plezier naar school komen, waar welbevinden en veiligheid centraal staan om jezelf te kunnen ontwikkelen. Dit kan alleen in een pedagogisch klimaat gekenmerkt door respect, rust, ruimte en structuur, waarbij we duidelijke omgangsregels hanteren. We gaan ervan uit dat gedrag te beïnvloeden is door een positieve benadering en bekrachtigen van gewenst gedrag. De tweede pijler betreft het didactisch klimaat. Door aan te sluiten bij de verschillende behoeften van leerlingen en hun zelfstandigheid en verantwoordelijkheid te stimuleren, bevorderen wij het plezier in werken en leren.

3.2.1 VEILIG EN POSITIEF SCHOOLKLIMAAT

Met PBS en groepsvormende activiteiten leggen we de grondslag voor een positief en veilig schoolklimaat. De eerste 6 werken van het schooljaar zijn belangrijk in het vormen van een positieve en effectieve groep. Dit proces kent 4 fasen. Wij besteden hier aandacht aan door dagelijks passende activiteiten uit te voeren in elke groep en daarbij goed te kijken wat er gebeurt in het groepsproces.

Wat is PBS?

PBS staat voor Positive Behaviour Support.

PBS is een preventieve aanpak, gericht op (het bekrachtigen van) gewenst gedrag. Wij leren leerlingen gewenst gedrag door duidelijk onze verwachtingen uit te spreken en aan te leren met 'lessen in goed gedrag'. Goed gedrag krijgt aandacht en groeit daardoor.

De kernprincipes van PBS :

- Vastleggen duidelijke gedragsverwachtingen per ruimte, op basis van de kernwaarden: veiligheid, respect en verantwoordelijkheid.
- Communiceren en aanleren van deze verwachtingen met "lessen in goed gedrag", waarbij het goede gedrag wordt uitgebeeld en voorgedaan.
- Herkennen en bekrachtigen van gewenst gedrag door complimenten en de "beloon-me-nu-kaart" (leerlingen kunnen fiches verdienen en sparen).
- Minimaliseren van aandacht voor (kleine) ongewenste gedragingen, door gewenst gedrag te benoemen (4:1 regel) waardoor een correctie beter aankomt en meer effect heeft.
- Duidelijke en consequente omgang met de gevolgen van onaanvaardbaar gedrag volgens de afgesproken reactieprocedure.
- Een vaste reactieprocedure indien een leerling ongewenst gedrag laat zien.
- Alle teamleden hanteren de procedures.

3.2.2 LESGEVEN OP 3 NIVEAUS EN HET DIRECTE INSTRUCTIEMODEL

Wij zetten in op convergente differentiatie m.b.v. het directe instructiemodel, waarbij we differentiëren op 3 niveaus: verkorte, basis- en verlengde instructie. Ook in de verwerking zorgen we voor passende opdrachten op deze 3 niveaus.

Door aan te sluiten bij de verschillende behoeften van leerlingen en hun zelfstandigheid en verantwoordelijkheid te stimuleren, bevorderen wij het plezier in werken en leren. Het Directe Instructiemodel kent 7 fasen:

- terugblik; hoe sluit deze les aan bij eerdere les(sen)
- lesdoel; wat leren de leerlingen in deze les
- instructie op 3 niveaus; een korte en krachtige instructie m.b.v. 'modellen'
- oefenen onder leiding van de leerkracht
- verwerking op 3 niveaus
- lesafsluiting; is het doel behaald? waarom wel/niet? hoe gaan we verder?

Hierbij hanteren we activerende werkvormen die de focus en betrokkenheid verhogen en zorgen we in fase 3 en 4 voor 'controle op begrip'. Deze informatie is belangrijk om op maat te blijven afstemmen en de instructiegroepen steeds beredeneerd te formeren.

Leerlingen volgen de uitleg die bij past bij hun mogelijkheden en behoeften: verkort, basis of verlengd. Leerlingen kunnen voor een vak of een lesonderdeel deelnemen aan één van deze groepen. Het initiatief hiervoor kan zowel bij de leerkracht als de leerling liggen. Na de uitleg verwerken de leerlingen op verschillende manieren de leerstof. Wij bieden uitleg en verwerking op 3 niveaus:

1. Groene groep

Deze leerlingen hebben genoeg aan een korte krachtige uitleg.

Ze maken minder van de basisverwerking en krijgen uitdagend en verrijkend aanbod op hun niveau.

2. Gele groep

Deze leerlingen volgen de 'standaard' uitleg.

Ze maken de basisverwerking en krijgen passende herhaling of uitdaging.

3. Rode groep

Deze leerlingen werken na de standaard uitleg verder met de leerkracht. Uitleg wordt in kleinere stapjes gegeven en ondersteund met plaatjes, schema's, materialen, e.d. Ze maken (een deel van) de basisverwerking met meer begeleiding van de leerkracht.

Deze manier van leerling activerend onderwijs betekent, dat de leerkracht niet alleen een lesgevende, maar ook een begeleidende en stimulerende rol heeft.

Elk mens is uniek (iedereen = ieder één) en heeft zijn eigen palet aan talenten. Ieders palet wordt uitgedaagd, gestimuleerd en gewaardeerd. Dit vanuit de opvatting dat de van nature aanwezige nieuwsgierigheid en leergierigheid wordt aangewakkerd door een leerrijke (uitdagende en boeiende) omgeving, succeservaringen en positief kritische (reflectieve) feedback. Zo blijven leerlingen intrinsiek gemotiveerd en continu in ontwikkeling. Ontwikkelingsprocessen lopen niet lineair en een 'passieve' periode kan nodig zijn om zichtbaar verder te kunnen groeien. Terugval en fouten maken horen bij een leerproces. Met open vizier blijven waarnemen wat een kind doet, hoe het denkt, welke stappen het zet, welke effecten dit heeft, hoe het leert en wat het nodig heeft is een voorwaarde. Dit en de effecten hiervan bespreekbaar maken in kind-coach-gesprekken (didactisch coachen) vergroot de betrokkenheid, verantwoordelijkheid en het leerrendement.

3.3 *Veiligheid op school*

Veiligheid is van levensbelang. Wij hechten grote waarde aan veiligheid op school voor alle betrokkenen; leerlingen, onderwijzend personeel, niet-onderwijzend personeel, schoolleiding, ouders en externen. Veiligheid is één van onze kernwaarden én opgenomen als waarde bij PBS. Veiligheid zit als het ware in ons DNA. Blijvende aandacht, duidelijkheid en (be)grenzen zijn belangrijk.

In hoofdstuk 3.2 wordt de basis van ons gevoel en zorg voor veiligheid op school verwoord in met name het pedagogisch klimaat. Een veilig schoolklimaat is namelijk een noodzakelijke voorwaarde als we willen dat kinderen op onze school allemaal de kans krijgen het beste uit zichzelf te halen. Veiligheid hoort 1-op1 bij leren (vallen en opstaan), durven fouten te maken zodat je van je fouten kunt leren. Je kwetsbaarheid durven en kunnen laten zien. Schoolleiding en medewerkers hebben (ook) hierin een voorbeeldfunctie. Zo is veiligheid een onderdeel van de schoolcultuur.

Een veilige school raakt iedereen. Werken aan een veilige school eist een brede betrokkenheid. Veiligheid richt zich op verschillende aspecten (beleidsmatige, sociale, grensoverschrijdende en ruimtelijke) die allemaal beschreven zijn in het schoolveiligheidsplan. We verwijzen naar het digitale vademecum voor werkproces 2, veilige schoolomgeving. Daar zijn alle op veiligheid betrekking hebbende documenten te vinden.

3.4 Vakken en methodes

Een overzicht van de huidige methodes en methodieken per vakgebied.

Vak	Methode (groep)
Ontluikende en beginnende geletterdheid	Kleuterplein (1-2)
Lezen (technisch en begrijpend)	Veilig Leren Lezen KIM-versie (3) Estafette (4-5-6-7-8) Lezen in Beeld (4-5-6-7-8)
Taal (taal en spelling)	Kleuterplein (1-2) Taal in Beeld 2 ^e versie (4-5-6-7-8) Spelling in Beeld 2 ^e versie (4-5-6-7-8)
Engels	Groove me! (7-8)
Rekenen	Kleuterplein (1-2) Met sprongen vooruit (1-2, basispakket zonder scholing) Wereld in Getallen 3 ^e versie (1-2-3-4-5-6-7-8) Rekentuin (adaptieve software leerlingen 4/8 en plusleerlingen groep 3)
Schrijven	Pennenstreken (3-4-5-6-7-8)
Sociaal-emotioneel **inclusief aanbod burgerschap	Kwink** (1-8) Positive Behaviour Support (PBS) (1-8) De gouden weken (eerste 6 weken schooljaar, 1-8) Ringaanpak (indien nodig, 5-8) Leerlingenraad
W.O.	Kleuterplein (1-2)
Geschiedenis	Argus Clou (3*-4*-5-6-7-8)
Aardrijkskunde	Argus Clou (3*-4*-5-6-7-8)
Natuur *3 van de 5 blokken	Argus Clou (3*-4*-5-6-7-8) Lekker fit (1-8)
Bevordering van gezond gedrag	Gezonde school; voeding en sport & beweging (1-8) Lekker fit (1-8) Kriebels in de buik (1-8)
Studievaardigheden	Blits (5-6-7-8)
Verkeer	Rondje verkeer (1-2-3) Verkeerskrant VVN (4-5-6-7-8)
Godsdienst	Hemel en aarde (1-2-3-4-5-6-7-8)*
Gym	Kleuters in actie (2) Basislessen bewegingsonderwijs (3-4-5-6-7-8)
Muziek	Muziek en meer (1-2-3-4-5-6-7-8) Klinkend perspectief i.s.m. muziekschool en muziekvereniging (5)
Expressievakken	Uit de kunst* Kunstmenu (jaarlijks per thuisgroep 1 activiteit)

*Bezinnen met het team op gebruik/vernieuwing methode Godsdienst en Expressievakken.
19-20: Gelukskoffer en toevoeging module burgerschap van Kwink.

3.5 Onderwijstijd

Onze school hanteert het 5-gelijke-dagen model waarbij alle groepen 5 uur les krijgen per dag. Jaarlijks worden de daadwerkelijke lesuren en normen voor onderwijstijd opgenomen in het kalenderdeel van de schoolgids.

Gezien onze populatie besteden we relatief veel uren aan de kernvakken. Daarnaast krijgt het vormgeven van het pedagogisch klimaat veel aandacht en tijd. Voor de verdeling van de onderwijstijd over de vakken verwijzen we ook naar de schoolgids.

3.6 Doorlopende leerlijn en volgen van leerlingen

We streven naar een ononderbroken ontwikkelingsproces en maximale ontwikkelingskansen (gegeven hun eigen individuele mogelijkheden) voor alle leerlingen, waarbij de doorgaande lijn wordt bewaakt o.a. door afname en analyse van de methode gebonden toetsen, leerlingvolgsystemen en observaties van het unitteam.

Wij gebruiken hierbij de leerling- en onderwijsvolgsystemen Cito LOVS (groep 1-8), Pravoo (groep 1-2) en SCOL (groep 2-8), zie handboek Zorg. Cito LOVS brengt in de hoogste groepen ook de referentieniveaus in kaart. We volgen de kwaliteit m.b.v. werkproces 9, toetsen en rapporteren, zie digitaal vademecum.

Met peuterspeelzaal 't Hummelhutje vormen wij een VVE-koppel waarbij doorgaande leerlijnen vorm krijgen in kwaliteitskaarten, volgsysteem, afstemming aanbod en gezamenlijke activiteiten.

Door aan de slag te gaan met een 'tienvoorziening' willen we de overstap, continuïteit in ontwikkeling en specifieke zorg voor leerlingen, soepeler/beter laten verlopen.

3.7 Leerlingenzorg, afstemming en extra ondersteuning

Algemeen

In het handboek zorg staat nauwkeurig beschreven hoe we zorg bieden aan leerlingen. Hierin komen de volgende zaken uitgebreid aan bod: uitgangspunten, organisatie van leerlingenzorg, procedures externe contacten en protocollen. Jaarlijks wordt het handboek zorg bijgesteld aan de veranderingen waaraan de leerlingenzorg onderhevig is.

Heel beknopt weergegeven werken we op de systematische manier van HGW (waarnemen-begrijpen-plannen-realiseren) en OGW (data-duiden-doelen-doen). We hanteren de 5 niveaus van zorg: 1) algemene zorg in de groep, 2) extra zorg in de groep, 3) speciale zorg door de leerkracht met ondersteuning van de intern begeleider / interne specialisten (evt. intern onderzoek), 4) speciale zorg na extern onderzoek en/of externe specialisten, 5) zorg in het S(B)O.

Alle afspraken rondom zorg, o.a. definitie zorgleerling, procedures leerlingbesprekingen, opstellen zorgplannen (groepsoverzichten en periodeplannen, dyslexiepas en OPP) en voortgangsregistratie staan vermeld in het handboek. We verwijzen voor gedetailleerdere beschrijving van de leerlingenzorg naar voornoemd document.

Taal en NT2

We passen de 4-takt didactiek van Verhallen toe in de methode Taal in Beeld. Dit zou in de toekomst uitgebreider vorm kunnen krijgen in een doorgaande lijn rondom een woordmuur met bijbehorende visualisatievormen (woordweb, woordparaplu, woordkast, woordtrap).

Door samenwerking met Logopediepraktijk Treebeek geven we extra aandacht aan taal middels teamtraining (i.i.g. voor unit 1) en gesprekken (voor leerkrachten en mogelijk ook voor ouders).

Vaardigheden team

Het team heeft het afgelopen jaar de kennis/vaardigheden opgefrist m.b.t. "Afstemmen op onderwijsbehoefte door handelingsgericht werken". Hierbij werd voornamelijk aandacht besteed aan de vier D's (data - duiden - doelen - doen), met nadruk op data en duiden (verfijnen van de inzichten

in Cito). Zo blijft de ontwikkeling die op teamniveau is doorgemaakt behouden (ook belangrijk gezien de 5 nieuwe medewerkers).

In alle groepen wordt gewerkt met een datamuur, groepsdoelen (doe- en leerdoelen) en vanaf unit 2 met kinddoelen (op de weektaak). Hierbij horen kindgesprekken zodat elke leerling ondersteund wordt in dit proces van zelfreflectie, inzicht krijgt in eigen manier van leren, stellen van realiseerbare doelen. Zo zorgen we ervoor dat iedereen succeservaringen kan opdoen. Wij vinden het belangrijk om goed te kijken naar én te spreken met kinderen. Zo komen we tot een compleet en helder beeld waarbij aandacht is voor specifieke (onderwijs)behoeften, leerstoornissen, gedragsproblematieken, relatie leerling-leerkracht.

Differentiatie tijdens de instructie ontwikkelen we verder middels de teamtraining van Theo Wildeboer, waarbij de 4 sleutels voor een goede les centraal staan.

Passend onderwijs en SOP

Met de invoering van Passend Onderwijs en transitie Jeugdzorg verandert de rol van de Intern Begeleider van een adviserende rol naar een steeds meer coachende rol, kenniscoördinator en de spin in het web van de ondersteuning. Dit betekent een omslag in denk- en werkwijze. De IB'er ondersteunt het team bij de implementatie van de schoolontwikkelingen. Ook draagt zij zorg voor kwaliteitsverhoging van het onderwijs door deskundigheidsbevordering van zowel de individuele leerkracht als het collectief leren, het leren van onze organisatie als geheel in de rol van zowel katalysator als vinger aan de pols. Hierbij worden consultatie en feedbackgesprekken ingezet.

MT en specialisten

Bovenstaande vraagt om nauwe samenwerking die we in een nieuwe structuur gaan vormgeven. Het tweewekelijks overleg van het MT zal maandelijks versterking krijgen van óf specialisten (gedrag en rekenen) óf de vertegenwoordigers van de units. Tevens worden de specialisten vrij geroosterd van lesgevende taken om leerkrachten te coachen en evt. met individuele kinderen te werken. In het SOP 2019 staan de huidige situatie en ontwikkeling ook beschreven, zie document op de website. We hebben op het gebied van rekenen en gedrag een sluitend aanbod. Op taal/lezen en hoogbegaafdheid niet. De ontwikkeling van clusters binnen INNOVO kan leiden tot een 'groen' SOP op clusterniveau.

Organisatie in units

Het werken in units waarbij het onderwijs anders georganiseerd wordt heeft als voornaamste doel het onderwijs meer passend te maken zodat leerlingen beter op maat bediend kunnen worden. De afstemming richt zich op leren en gedrag waarbij de leerling inspraak heeft en meedenkt over zijn eigen ontwikkeling. De huidige werkwijze biedt meer kansen en ruimte voor differentiatie in instructie en het aanpassen van de leertijd middels moet-, mag- en maatwerk op de weektaak. Zo wordt de begeleiding gericht op de behoeftes van de leerlingen en waar nodig ook individueel gegeven.

De gehele werkwijze is ook in kaart gebracht in werkproces 8 Planmatig handelen, zie vademecum.

3.8 Eigen onderwijskundige ambities

Nieuw in het schoolplan zijn de eigen ambities. Wettelijk gezien zijn scholen vanaf 2017 verplicht in het schoolplan eigen ambities te formuleren. In deze paragraaf geven we onze ambities SMART weer t.a.v. referentieniveaus, veiligheid en veerkracht, de gezonde school, lidmaatschappen en leerling- en ouderbetrokkenheid. Deze liggen in lijn met onze collectieve ambities op lange termijn.

Eigen ambities referentieniveaus

Alle leerlingen (100%) halen in groep 8 referentieniveau 1F voor rekenen, taal en lezen.

De meerderheid van de leerlingen haalt in groep 8 referentieniveau 2F voor taal en lezen (75%) en 1S voor rekenen (60%). Er is een zorgsignaal als het percentage niet gehaald wordt en het verschil 5% (voor 1F) en 10% (voor 2F/1S) of meer is. Zie bijlage 4 voor gegevens (behaalde referentieniveaus) van de afgelopen 3 jaar.

Eigen ambities veiligheid en veerkracht van leerlingen

Leerlingen gaan met plezier naar school. Dit is meetbaar te maken middels het tweejaarlijks tevredenheidonderzoek.

Zowel ouders als leerlingen scoren gemiddeld een 3,5 op de items 'leerlingen voelen zich veilig op school' en 'leerlingen gaan graag naar school'. De leerlingen scoren gemiddeld 3,5 op het item 'ik heb het naar mijn zin in de groep'. Er is een zorgsignaal als het item onder de 3,2 scoort.

In de komende planperiode bieden we extra aanbod aan op sociaal-emotioneel gebied om de veerkracht (en weerbaarheid) van leerlingen te stimuleren en te vergroten middels 'kriebels in de klas' en het 'Gelukskoffer'.

Eigen ambities leerling- en ouderparticipatie

Van structurele kindgesprekken (3x) naar het ontwikkelen van een dagelijkse routine met kind-coachgesprekken.

Ontwikkeling van 'traditioneel' rapport naar een portfolio/trotsmap waarbij leerlingen ook betrokken worden in het presenteren van het portfolio aan de ouders.

Inspraak van leerlingen via de leerlingenraad, minimaal 3 bijeenkomsten met de directie per jaar. Hierbij is het een voorwaarde dat leerlingen ervaren dat er naar hun mening geluisterd wordt en indien nodig en haalbaar actie wordt ondernomen.

Betrokkenheid van ouders bij het schoolgebeuren via themabijeenkomsten (2 per schooljaar) waaraan een wisselende en aselectieve groep ouders deelneemt.

Eigen ambities gezonde school

In de komende planperiode willen we de certificaten van de gezonde school op de profielen voeding, sport en beweging en welbevinden (opnieuw) behalen.

De gemeente Brunssum investeert zeker tot 2021 in de bekostiging van de afname van dit leerlingvolgsysteem op het gebied van gezond gewicht en motoriek. Hierdoor kunnen we meetbare ambities opstellen t.a.v. gezond gewicht en een goede motoriek.

In 2021 heeft minimaal 70% van onze leerlingen een gezond gewicht en maximaal 18% (ernstig) overgewicht. Minimaal 75% van de leerlingen heeft geen zorgniveau op het gebied van motoriek en maximaal 10% van de leerlingen zit in zorgniveau 3 of 4 op het gebied van motoriek. Hiervoor gebruiken we de tabellen en overzichten van het volgsysteem Stimuliz.

Eigen ambities lidmaatschappen

Door bevorderende maatregelen op het gebied van lezen en leefstijl/bewegen willen we het doel behalen dat 60% van de leerlingen lid is van de bibliotheek en een sportclub.

Hoofdstuk 4 Personeelsbeleid

4.1 *Eisen bevoegdheid en bekwaamheid (onderwijzend) personeel*

Aan het (onderwijzend) personeel worden de wettelijke eisen gesteld (diploma/VOG/gymakte/wet BIO/schoolleidersregister). INNOVO heeft een gedegen wervings- en selectieprocedure waarbij referenties gecheckt worden en een Talent Motivatie Analyse (TMA) afgenomen wordt bij leerkrachten en onderwijsondersteuners. Hierbij worden de krachtbronnen en ontwikkelmogelijkheden in kaart gebracht. Deze worden door de medewerker met de directeur gedeeld zodat het Persoonlijk Ontwikkel Plan hierop kan aansluiten. Na de werving volgt een ontwikkeltraject waarbij de Flexforcedirecteuren inzetten op bevordering van de ontwikkeling en groei van start- naar basis- en uiteindelijk vakbekwaam. Ook voor het zittend personeel wordt gezorgd dat de bekwaamheid op peil blijft door ontwikkeling aan alle kanten te stimuleren, zie paragraaf 4.3.

Het onderwijsondersteunend personeel is in transitie van onderwijsassistent naar onderwijsondersteuner. Voor deze nieuwe functie is een profiel (fuwa) opgesteld en een bijbehorend scholingstraject, op de gebieden: taal, didactiek, VVE en passend onderwijs, samengesteld dat op maat toegepast wordt.

Bekwaamheid op het gebied van ICT is ook van belang. Wij verwachten dat alle medewerkers ICT vaardig zijn, passend bij hun functie. Leerkrachten en onderwijsondersteuners zijn in staat ICT effectief en passend bij de lesdoelen in te zetten.

4.2 *Verwachtingen pedagogisch-didactisch handelen*

De verwachting is dat alle leerkrachten en onderwijsondersteuners in staat zijn het onderwijs vorm te geven volgens onze twee pijlers 'veilig en positief schoolklimaat' en 'differentiëren op 3 niveaus met het DIM', (zie paragraaf 3.2). Iedereen zet zich in om boeiend onderwijs op maat te bieden en hierin door te ontwikkelen vanuit de richtlijnen van ons pedagogisch-didactisch schoolklimaat. Deze verwachtingen (PBS, DIM en schoolbrede afspraken) zijn opgenomen in de kijkwijzers die onze school de afgelopen jaren gehanteerd heeft. Vanaf volgend schooljaar gaan we de observatielijst van het ontwikkelvenster hanteren. Hierin komen de onderdelen van het DIM, differentiëren en pedagogisch handelen ruimschoots terug. Of hierop een aanvulling nodig is voor PBS en/of schoolbrede afspraken wordt volgend schooljaar tijdens de implementatie gezien. Alle leerkrachten en onderwijsondersteuners zetten ICT als hulpmiddel in om het didactisch handelen te versterken.

4.3 *Personele maatregelen*

In deze paragraaf worden de personele maatregelen opgesomd die bijdragen aan het ontwikkelen en uitvoeren van het onderwijskundig beleid.

Binnen INNOVO doen we dat op de volgende manieren:

- Kennis en kwaliteitskringen op het gebied van ICT, gedrag, jonge kind, rekenen, taal en NT2, dyslexie, SVIB en hoogbegaafdheid
- INNOVO academie met een groot aanbod aan e-learning modules die gratis toegankelijk zijn en gecertificeerd voor het lerarenregister

- Ontwikkelvenster op pedagogisch-didactisch gebied. Eenduidige werkwijze voor alle scholen middels scholing voor teams en MT t.a.v. gebruik kijkwijzer tijdens observaties en voeren van feedbackgesprekken gericht op ontwikkeling van de 4 sleutels van een effectieve les
- Intervisiegroepen directeuren en adjuncten
- HR3P; kwaliteiten en mogelijkheden van leerkrachten in beeld brengen zodat interventies optimaal aansluiten bij de behoefte van de medewerker
- Rijnlandse cultuur: platte organisatie, 'wie het weet mag het zeggen' en de 3 V's. Het vakmanschap van de leraar (en directie) is belangrijk en maakt (dagelijks) het verschil. Door op een Rijnlandse manier te werken worden leerkrachten in hun kracht gezet en beslissen samen over de vormgeving van het onderwijs. Dit betekent dat voornamelijk bottom-up gewerkt wordt en de drie V's: vakmanschap, verbinding en vertrouwen centraal staan. We vormen een lerend netwerk met scholen binnen Innovo en onderhouden belangrijke contacten met andere collega scholen en partners.
- Beleid 'heel de mens' waarbij eigen regie en initiatief binnen het gedragsmodel vorm krijgt
- Arboregelgeving: RIE en quickscan met plannen van aanpak en toetsing door externen
- Onderwijsvernieuwing stimuleren met de INNOVO scholentour, van visie naar schoolgebouw-koffer, e.d.
- Samenwerking tussen scholen bevorderen door het werken in clusters
- Gemoderniseerde gesprekkencyclus (start in schooljaar 2019-2020) 'samen op weg naar continu ontwikkelen in het belang van het kind', zie bijlage 5.

Op onze school streven we naar een professionele cultuur binnen een lerende organisatie. We werken als team zo optimaal mogelijk samen en maken gebruik van elkaars kwaliteiten c.q. talenten. We communiceren op een positieve, open en eerlijke manier met elkaar. We spreken elkaar aan op gemaakte afspraken (gedrag), hebben een open houding voor feedback en proberen elkaar zo te ondersteunen, aan te vullen en te stimuleren. We respecteren elkaars mogelijkheden en onmogelijkheden. Het werken in units stimuleert samenwerken en bevordert gedeelde verantwoordelijkheid (samen sterk).

Werkdruk is onderwerp van gesprek en wordt planmatig aangepakt o.a. minder en effectievere zorgplannen, nieuwe overlegstructuur met korte bordsessies, inzicht in aspecten van werkdruk en zelfreflectie, mogelijkheden voor coaching. In het schoolplan willen we hier nadrukkelijk aandacht aan besteden omdat we ondanks al deze maatregelen nog niet zijn waar we willen zijn. Schooltaken zijn hier ook op gericht o.a. preventiemedewerker, werkgroep werkplezier en vitaliteitsambassadeurs.

4.4 Eigen personele ambities

Wettelijk gezien zijn scholen vanaf 2017 verplicht in het schoolplan eigen ambities te formuleren. In deze paragraaf geven we onze ambities zo SMART mogelijk weer t.a.v. professionele cultuur, pedagogisch-didactisch handelen en veiligheid, veerkracht en vitaliteit van personeel.

Eigen ambities professionele cultuur i.r.t. Rijnlands organiseren en 'heel de mens'

Alle medewerkers handelen o.b.v. onze waarden (respect, veiligheid, verantwoordelijkheid, vertrouwen en betrokkenheid) en tonen eigen regie en persoonlijk leiderschap. Het MT vormt een leidende coalitie en toont voorbeeldgedrag, geeft zorgvuldig feedback en stimuleert teamleden onderling feedback te geven volgens de theorie van Arink en Verbeek (kom maar op met je feedback! *feedback leren geven en ontvangen in het onderwijs*, 2017). Dit bevordert een professionele cultuur binnen lerende organisatie waarbij groei en ontwikkeling centraal staan en eenieder mag leren van fouten (in lijn met positieve psychologie/PBS). Dit is meetbaar in het tevredenheidonderzoek op de volgende items:

- Het nakomen van afspraken en besluiten verloopt goed. Een score van minimaal 3,0 met een streefdoel van 3,5. Zowel in 2020 als 2022.
- Medewerkers voelen zich veilig blijft op of boven 3,5 scoren*.
- De onderlinge samenwerking is goed scoort minimaal 3,0 met een streefdoel van 3,5. Zowel in 2020 als 2022.

Op de quickscan van Arbomeester 2.0 is zichtbaar dat de aanspreekcultuur verbeterd op het item: 'Binnen de school spreken we elkaar aan op gedrag'. In 2019 scoren we gemiddeld (pijlje midden tussen neutraal en eens; op de norm) en in 2021 scoren we meer dan gemiddeld (pijlje in de buurt van eens; boven de norm).

Eigen ambities pedagogisch-didactisch handelen

Ten aanzien van leerkrachtgedrag stellen we al jaren eigen ambities (zie percentages kijkwijzers 16-17 en 17-18). De gemiddelde score van het team bij de interne audit op het ontwikkelvenster was 3,1 en t.a.v. afstemming instructie en verwerking respectievelijk 2,7 en 2,8. In de schooljaren 19-20 en 20-21 willen we dat de score op de laatste twee items 3,0 zijn en de gemiddelde teamscore 3,3. De eigen ambities voor 21-22 en 22-23 stellen we opnieuw vast in schooljaar 20-21 en vooralsnog streven we naar een score van 3,3 op alle benoemde onderdelen. Na de team- en MT-training stellen we deze ambities (eventueel bij en) definitief vast.

Eigen ambities veiligheid, veerkracht en vitaliteit van personeel

Alle medewerkers voelen zich veilig op school en komen met plezier naar school.

Op school zijn leerkrachten ingezet als preventiemedewerker en vitaliteitsambassadeurs. Zij vormen samen met de directeur de TPC (Tom Poezen Club) en analyseren 2 keer per jaar de verzuimcijfers, het functioneren van het team op dit vlak en bepalen welke acties nodig zijn. Daarnaast is er een werkgroep werkplezier actief.

We verminderen werkdruk door onderwijsondersteuners in te zetten, kritisch te kijken naar zorgplannen en hierin te minderen en effectiever te werken, kort en krachtig teamoverleg (bordsessies en unitoverleg, unit-VCB), aanpassing jaarrooster waardoor unitoverleg met het hele unitteam mogelijk is, steeds samen kijken waar het knelt, wat we er 'samen' aan kunnen doen en onderzoeken mogelijkheden.

In de komende planperiode gaan we aan de slag met externen om dit te bevorderen. We starten eerst met het geluuskoffer en daarna krijgt omgaan met werkdruk en teamdynamiek een plek.

Dit is meetbaar in het tevredenheidonderzoek op de volgende items:

- De werkdruk binnen het team scoorde in 2018 een 2,1. We streven naar 2,5 in 2020 en 3,0 in 2022.
- Werkplezier scoorde in 2018 een 3,5. We streven ernaar dat dit in 2020 en 2022 nog steeds 3,5 scoort of hoger.

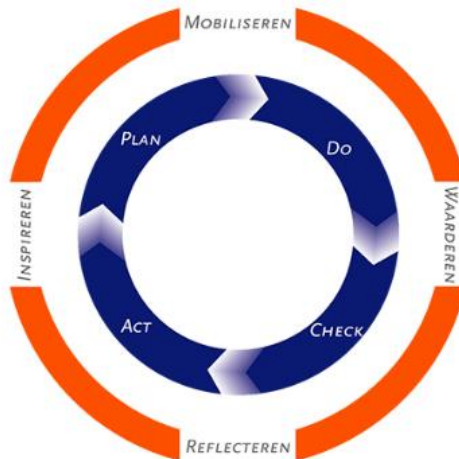
*bovenstaande eigen ambitie valt hier ook onder.

Hoofdstuk 5 Kwaliteitszorg

5.1 Stelsel van kwaliteitszorg

Onderwijs is een continu proces van ontwikkeling vanuit het principe “Een leven lang leren”.

Op school zijn veel documenten die betrekking hebben op kwaliteitszorg. De samenhang tussen deze documenten beschrijven we op basis van de twee veranderwielen van INK, de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) en IMWR-cirkel (Inspireren, Mobiliseren, Waarderen en Reflecteren):



PLAN (voornemen)

- Schoolplan; 4-jaarlijks schoolontwikkeling en toekomstperspectief.
- Schooljaarplan; uitwerking van het schoolplan per schooljaar met SMART succesindicatoren.
- Schoolveiligheidsplan; alle aspecten van veiligheid in kaart met jaarlijkse update.

DO (aan de slag)

- Schoolgids; uitwerking van alles wat de school doet en hoe we het doen.
- Vademecum; beschrijving van hoe wij de werkprocessen (waaronder primaire processen) van INNOVO vormgeven.
- Handboek zorg; beschrijving alle processen en afspraken t.a.v. de leerlingenzorg.

CHECK/STUDY (nagaan of we bereiken wat we wilden bereiken)

- SZE; schoolzelfevaluatie door jaarlijkse analyse van tussentijdse en eindresultaten
- Tevredenheidonderzoek van ouders, leerlingen en medewerkers
- Rapportages schoolveiligheid via Vensters
- RIE en quickscan; Arbo en veiligheid
- Teamcompetenties middels overzicht klassenbezoeken (ontwikkelenster) en HR3P
- Monitorrapport en facts and figures
- Analyse populatie
- SWOT, Sterkte-zwakte analyse en bijbehorende kansen en bedreigingen
- Auditrapportage; feedback INNOVO collega's op 4 werkprocessen en keuzethema
- Inspectierapport; feedback en waardering inspectie

ACT (bijstellen)

- Na analyse van bovenstaande documenten bijstellen van onze acties in gesprek met team, leerlingen/ouders, adviseurs servicebureau INNOVO, CvB en externen.

PLAN (nieuwe voornemens)

- Evaluatie van alle CHECK/STUDY documenten en aangepaste acties meenemen in het nieuwe schoolplan.

Belangrijk is dat de PDCA-cyclus als een leerproces gezien wordt en de bijbehorende cultuur aandacht krijgt. Dit betekent dat de IMWR-cirkel op alle onderdelen invloed heeft. Inspireren, mobiliseren, waarderen en reflecteren zijn processen die door het MT gezien en beïnvloed worden, zie bijlage 5. De directeur zorgt voor focus (bordsessies), informatie (kennis en scholing), veiligheid (cultuur), tijd en aandacht om consequent te evalueren, te verbeteren en vernieuwen (Check en Act).

We monitoren de kwaliteitszorg systematisch. De uitvoering van de maatregelen brengen we periodiek in kaart. Deze rapporteren we naar belanghebbenden: CvB, ouders, enz. Dat doen we zo:

1. Monitoren van de tussenopbrengsten
In de jaarplanning wordt 1 keer (in maart) een moment belegd waarin de tussenopbrengsten middels diepteanalyses, waaronder trendanalyses uit de module Cito zelfevaluatie worden besproken in combinatie met de criteria uit de brochure 'analyse en waarderings van de tussenopbrengsten' van de inspectie.
2. Monitoren van de eindopbrengsten
In de schoolzelfevaluatie wordt een diepteanalyse gemaakt van de eindopbrengsten. Directie, IB'er en leerkracht van groep 8 bekijken deze gegevens grondig en delen de bevindingen met het team.
3. Monitoren van de schoolontwikkeling
De schoolontwikkeling en dus de verbeterende kwaliteit wordt SMART beschreven in het jaarplan. Op basis van deze plannen wordt het jaarrooster opgesteld waarin teamscholing, bordsessies (teambijeenkomsten) en unitoverleggen zijn opgenomen.
Doordat de doelen van de schoolontwikkeling centraal staan tijdens de bordsessies blijft de focus gedurende het schooljaar goed. In de unitoverleggen worden acties uitgewerkt die voortvloeien uit de doelen/acties van de bordsessies.
Het MT houdt dit gedurende het schooljaar in de gaten en stelt waar nodig bij. Jaarlijks wordt de schoolontwikkeling geëvalueerd: wat heeft het opgebracht? Welke doelen zijn wel/niet gehaald? Wat betekent dit voor het vervolg? Hoe bouwen we gezamenlijk, effectief en efficiënt verder aan verbeterende kwaliteit?
4. Monitoren van klant- medewerkertevredenheid
Met behulp van de volgende systemen worden de klant- en medewerkertevredenheid gemonitord: Arbomeester 2.0 (1 keer per 2 jaar), RI&E (1 keer per 4 jaar), tevredenheidonderzoek (1 keer per 2 jaar), gesprekkencyclus (minimaal 2 keer per jaar).
5. Planning & Control cyclus
In de planning & control cyclus zijn de volgende onderdelen opgenomen: sturen op opbrengsten, werkprocessen, klassenbezoeken, gesprekkencyclus (ten minste elk jaar met iedere medewerker een functioneringsgesprek en 1 keer in de 4 jaar een beoordelingsgesprek), arbomeester en RI&E, schoolgids, schooljaarplan en begroting.
6. Monitorgesprek met bevoegd gezag
Minstens 1x per jaar voert de directeur in het kader van de P&C cyclus een monitorgesprek met het College van Bestuur(CvB). Middels een schoolmonitorrapport en de facts & figures van de school geeft de directeur een toelichting aan het CvB over onze vorderingen op de volgende gebieden: onderwijs, personeel en financiën.

Bevindingen voortvloeiend uit bovenstaande monitoring van ons onderwijs hebben we meegenomen in het opstellen dit schoolplan.

5.2 Inspectiekader

Voor iedere onderwijssector is er een eigen onderzoekskader bestaande uit: een waarderingskader (wat onderzoekt de inspectie?) en een werkwijze (hoe onderzoekt de inspectie?). De kaders worden jaarlijks aangepast naar aanleiding van wijzigingen in de wet- en regelgeving. Daarnaast loopt het

programma Evaluatie en Bijstelling Onderzoekskaders. Dit leidt tot bijstelling van de kaders per 1 augustus 2021.

Momenteel geldt het onderzoekskader primair onderwijs 2017 voor onze school (update 1 juli 2018). Het uitgangspunt is: beter onderwijs, goed bestuur, passend toezicht. Het doel is waarborgen van de basiskwaliteit en stimuleren van eigen aspecten van kwaliteit. De inspectie van onderwijs kijkt naar de volgende kwaliteitsgebieden: onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten, financieel beheer, kwaliteitszorg en ambitie.

Onze school heeft in 2013 voor het laatst bezoek gehad van de inspectie. De inmiddels verouderde resultaten zijn opgenomen in een kopie van de tabel 'facts and figures' (harde gegevens), zie paragraaf 5.3. Met het oog op de ontwikkeling die onze school heeft doorgemaakt en de verouderde waardering van de inspectie zijn we voornemens volgend schooljaar de inspecteur uit te nodigen.

5.3 Werkprocessen INNOVO

De werkprocessen van INNOVO zijn in de afgelopen jaren met het team in kaart gebracht. Daarna zijn we gestart met digitale weergaven in het vademecum op de I-schijf. Er zijn 4 werkprocessen in het digitale vademecum opgenomen: Kwaliteitszorg, veilige omgeving, planmatig handelen en toetsen, waarderen en rapporteren. Deze zijn ook bij de interne audit (2016) in kaart gebracht, zie onderstaand overzicht. Na de interne audit is een actieplan opgesteld en met name werkproces kwaliteitszorg verbeterd, o.a. door betere verbinding van de documenten en lange termijn ambities.

WERKPROCESSEN									
	Eigen inschatting					Int. Audit	Waarderingskader inspectietoezicht		
	2018					2016	19-3-2013		
	0-25%	26-50%	51-75%	76-99%	100%	0-100%		G-V-O	
1. Kwaliteitszorg			x			75	1.1 Eindresultaten	3	
							1.2 Tussenresultaten	2	
2. Veilige omgeving				x		85			
3. Afstemming aanbod				x			2.1. Alle kerndoelen taal/rek.	3	
							2.2. Taal/rek. t.m. leerjr. 8	3	
							2.4. Aangep. taalachterstand	3	
4. Differentiatie instructie en verwerking				x			5.1. Uitleg leerstof	3	
							5.2. Taakgerichte werksfeer	3	
							5.3. Leerling actief betrokken	3	
5. Samenwerkend leren			x						
6. Afstemming leertijd				x					
7. Zelfverantwoordelijk leren				x					
8. Planmatig handelen				x		80	8.3. Planmatige zorg	2	
9. Toetsen, waarderen en rapporteren					x	100	7.1. Leerlingvolgsysteem	2	
10. Educatief partnerschap				x					
Toelichting op lesobservaties tijdens de laatste interne audit					Gemiddelde score:	3,1	Aantal observaties:		
i1. Duidelijke uitleg	3,3				i6. Controle uitleg en/of opdrachten	2,8	i11. Afstemming leerinhouden	3,2	
i2. Taakgerichte werksfeer	3,4				i7. Strategieën voor denken en leren	2,9	i12. Afstemming instructie	2,7	
i3. Leerlingen zijn actief betrokken	3,2				i8. Leren doelmatig samenwerken	2,9	i13. Afstemming verwerking	2,8	
i4. Respectvolle omgang van leerlingen	3,4				i9. Feedback leer-/ontwikkelingsproces	3,0	i14. Afstemming onderwijstijd	3,2	
i5. Hoge verwachtingen	3,2				i10. Syst.volgen/analyseren vorderingen	3,6	i15. Efficiënt gebruik geplande onderwijstijd	3,5	

5.4 Evaluatie en analyse

In deze paragraaf kijken we terug op de afgelopen schoolplanperiode en maken we een SWOT-analyse.

Uit de evaluatie van het schoolplan 2015-2019 blijkt dat passende opbrengsten bij de populatie, management van processen en van werklust naar werklust de beleidsaspecten zijn die in dit schoolplan een vervolg moeten krijgen. Van de 40 onderdelen in het vorige schoolplan is het gelukt om er 29 te realiseren en 7 onderdelen deels te realiseren, zie bijlage 6 voor een overzicht van de realisatie van de beleidsontwikkelingen.

Voor de evaluatie van het schooljaarplan 2018-2019 verwijzen we naar het addendum van dit schoolplan, 'schooljaarplan 2019-2020'. Komend schooljaar nemen we de volgende onderdelen mee:

- Voortgang OAO met focus op differentiatie instructie, didactisch coachen en maatwerk.
- Voortgang rekenen; borging interventies en specifiek plan van aanpak voor groep 7 en 8.
- Implementatie SEO-methode en extra aanbod om veerkracht te stimuleren.

Uit de analyse van de tevredenheidsenquête blijkt dat er volgens ouders vooral verbeterpunten liggen op de volgende gebieden: verkeerssituatie en communicatie. In de SWOT-analyse zijn deze onderdelen ook zichtbaar.

SWOT-analyse

Met behulp van een SWOT-analyse zijn de sterke en zwakke kanten, kansen en bedreigingen in kaart gebracht. De kansen kunnen zwaktes en bedreigingen opheffen. De sterke kanten, onze unieke kracht, kan ervoor zorgen dat de kansen goed benut en uitgevoerd worden. Daarnaast kan hier bewust gebruik van gemaakt worden als hefboom in de veranderingsprocessen.

Legenda: Alle direct betrokkenen hebben een bijdrage geleverd aan de SWOT-analyse; zwarte tekst is de input van het MT, blauwe tekst van het team, groene tekst van ouders en oranje tekst van leerlingen.

Strenghts

- Draagvlak; gemotiveerd en betrokken team dat veranderingsbereidheid (flexibel) en daadkrachtig (aankpakken en doorzetten) is
- Schoolklimaat en sfeer, PBS (complimenten en duidelijkheid), PBS (fiches, belonen van gewenst gedrag), relatie leerling-leerkracht
- Pedagogisch-didactische competenties personeel
- Inzet specialisten (gedrag en rekenen) op schoolniveau (proces-eigenaren)
- Eigen gezicht, PR en nieuwe website
- Visie en moed
- Gebouw en meubilair
- Betrokken en actieve OV
- Gezonde school
- Kindgesprekken
- Gouden weken; aandacht groepsdynamiek
- Gedrag leerlingen bij uitstapjes
- Ontwikkeling datamuur, doelen stellen met kinderen op groeps- en individueel niveau
- Ouderbetrokkenheid 3.0: onderdeel ouderpanel en omgekeerde oudersprekken
- Communicatie en KlasBord
- Leerlingenraad
- Rekentuin
- Speelplaats (veel spelmogelijkheden, grasveld, bankjes)
- ICT: chromebooks
- Weektaak
- Check In aan het begin van de dag (soc-emo)
- Activiteiten OV zoals Hap & Stap

Weakness

- Zorgplannen en effectieve (unit-)VCB
- Communicatie met ouders (bewaken grenzen)
- Hoge percentages IV en V op Cito
- Geen aanbod 'leren leren' / executieve functies
- Kwaliteit verrijkt aanbod / aanbod betere en plusleerlingen
- Omgaan met gedragsproblemen (rode punt PBS)
- Samenwerking Team Jeugd
- Uitdragen RK identiteit, idem
- Verkeerssituatie in directe schoolomgeving
- Viering Sinterklaas
- Weektaak écht laten afmaken
- Frequentie uitdelen van fiches (PBS)
- Consequent hanteren regels op de speelplaats
- Werkhouding sommige klasgenoten

Opportunities

- OAO: meer mogelijkheden maatwerk, samenwerking in units
- elke unit een onderwijsondersteuner
- doorontwikkeling professionele cultuur waarin feedback een belangrijke plaats inneemt
- MT verbreden (1 keer per maand specialisten of unitwoordvoerder laten aansluiten)
- Lokaal Educatieve Agenda gemeente Brunssum waaraan leerlingen, ouders, scholen en partners hebben meegewerkt op de thema's gelijke kansen, onderwijs, veiligheid, duurzaamheid, talentontwikkeling, gezondheid, ...
- Samenwerking met externen, [Samenwerking ouders en instanties t.b.v. betekenisvol onderwijs \(gastlessen, excursies\)](#)
- Flexibele schil in de vaste formatie
- Tienervoorziening
- Didactisch coachen
- Samenwerking in clusters (scholen van INNOVO werken samen)
- Werkdrukmiddelen en toename financiële ruimte
- Kanteling IB en leerlingenzorg (unit VCB, schaduw IB'er)
- [Mediawijsheid uitbreiden](#)
- [Ouderbetrokkenheid uitbouwen \(ouders helpen/leren hun kind te ondersteunen bij de schoolontwikkeling\)](#)
- [Verbeteren kwaliteit kindgesprekken \(hoe stel je de goede vragen?\)](#)
- [Aanbod executieve functies](#)
- [Talentontwikkeling; ontwikkelen eigen kwaliteiten van kinderen](#)
- [Groepsdoorbrekend werken binnen de units](#)
- [Juiste wijze feedback geven aan leerlingen](#)
- [Schaduw IB'er](#)
- [Versterken driehoek: ouder-kind-leerkracht](#)
- [Taalzee aanschaffen](#)
- [Leer ons 'uitleggen', hoe je een klasgenoot kunt helpen, tips kunt geven zonder het voor te zeggen](#)
- [Faciliteiten speelplaats uitbreiden: klein spelmateriaal, vaste plek om te 'lummelen', moestuin op de speelplaats](#)

Threats

- Wisselende eindresultaten
- Toename zorgsignalen tussenresultaten in 18-19
- Werkdruk beleving
- Vervangerstekort
- Toename onacceptabel gedrag van ouders (te laat komen, a-sociaal gedrag o.a. benadering andere ouders, Facebookberichten, houding richting leerkrachten)

MT [team ouders](#) [leerlingen](#)

5.5 Inbreng team/leerlingen/ouders

Middels verschillende werkvormen tijdens teamvergaderingen, bijeenkomsten ouderbetrokkenheid 3.0 en een opdracht voor de leerlingen (via de leerlingenraad) is in dit schoolplan bewust ruimte gecreëerd voor de inbreng van teamleden, leerlingen en ouders. De prioriteiten (top 3, top 5) wordt in onderstaande tabel kernachtig weergegeven.

TEAM	ouders	LEERLINGEN
1. Vitale medewerker (bijv. leren prioriteren, leren omgaan met werkdruk) 2. Talentontwikkeling 3. WO (thema's, samenwerking ouders en instanties, gastlessen) 4. Portfolio/trotsmap 5. Teamdynamiek	1. Gezonde school, profiel welbevinden 2. Portfolio met oudergesprekken waar het kind bij aansluit 3. Verdieping kindgesprekken middels versterken 'feedback'-vaardigheden van leerkrachten	1. Taalzee (adaptieve software taal) aanschaffen 2. Moestuin(tje) op speelplaats 3. Vaste plek op schoolplein om te 'lummelen' (balspel)

Conclusies

Er is één thema waar overeenstemming over is. Ouders en team vinden het belangrijk om over te stappen op een andere manier van rapporteren, via een portfolio/trotsmap. Dit thema wordt zeker opgenomen in het schoolplan en kan m.b.v. een PLG/werkgroep worden opgepakt.

Ook het wijzigen van de aanpak op het gebied van WO kan via een PLG vorm krijgen. In ons cluster loopt een pilot met IMC-basis (talentontwikkeling). Het is goed dit af te wachten en evt. aan te sluiten. Dit sluit aan op samenwerking met externe instanties t.b.v. WO. Mogelijk is dit ook een thema in de LEA.

Overeenkomst met de SWOT is duidelijk te zien in de prioritering van het team en vitaliteit krijgt de komende jaren nog uitgebreider de aandacht. Zicht op en inzicht in teamdynamiek en je eigen rol is een katalysator voor het unitwerk en verdient zeker een plek in het schoolplan.

Volgend schooljaar implementeren we Kwink en het Geluuskoffer. Helaas zijn we uitgeloot voor de subsidie hiervoor vanuit de gezonde school. Dit betekent dat we voor 20-21 nog eens deze subsidie aanvragen.

De input van de leerlingen kan voor een groot deel volgend schooljaar opgepakt worden door Taalzee aan te schaffen en een vaste plek voor het balspel af te spreken. De moestuintjes kunnen we later realiseren, evt. i.s.m. de LEA en/of brede school partners.

Hoofdstuk 6 Verbetermaatregelen 2019-2023

Verbeterplannen	Strategisch beleid en ambities LT		schooljaar			
	<i>Pijlers Franciscus</i>	<i>Ambities lange termijn</i>	19-20	20-21	21-22	22-23
<i>Onderwerpen</i>						
Teamscholing Begrijpend lezen 'door lezen de wereld ontmoeten'	BASIS+	1-2-5	x	x		
Onderwijs anders organiseren en koersdagen	B&B	2-3	x	x		
Vervolg Rekenen: borging en groep 7/8	BASIS+	3	x			
Implementeren Kwink en gelukskoffer	BASIS+, GezS, Fr	1-4	x			
Vignet gezonde school op profiel welbevinden	GezS	1-4		x		
Her certificeren gezonde school profielen voeding, sport en beweging	GezS				x	x
Ouderportaal	BASIS+	1	x	(x)		
Impuls VVE thuis	BASIS+	1-3	x			
Taalzee aanschaffen en invoeren	B&B	1-2	x			
Ontwikkelenster, '4 sleutels' en evt. bijstellen eigen ambities	BASIS+	1-3	x			
PLG portfolio	B&B	1-2-4	x	(x)		
Implementeren portfolio	B&B	3-4		(x)	x	x
Teamscholing feedback	BASIS+	1-3-5			x	x
PLG WO (en talentontwikkeling)	B&B	3-4-5		x	x	(x)
Implementeren talentontwikkeling	B&B	3-4-5			x	x
Vitale medewerker		1-4	x	x		
Teamdynamiek		1-4			x	x
Tienervoorziening (o.a. aanbod executieve functies groep 7/8*)	B&B	3-4	x*	x		
Aanbod executieve functies verbreden / scholing exe. functies	BASIS+, B&B	3-4		x	(x)	
Cultuuredecatie (i.s.m. PIT?, evt. nieuwe methode)	B&B	3				x
RK identiteit (beziinning hemel en aarde)	Fr	4-5				x
MT verbreden (om de maand specialisten of unit woordvoerder)			x			
Werkgroepen	BASIS+, B&B, GezS, Fr		x	x	x	x
Audit				x		
Inspectie			x			

Bovenstaand overzicht geeft de planning weer van onze verbeteractiviteiten. Voor de SMART beschrijving van de hoofdzaken verwijzen we naar we naar het addendum, schooljaarplan 19-20.

Verwijzingen, bronnen en literatuur

Verwijzingen

In dit schoolplan wordt verwezen naar:

- Onze schoolgids en onze website: www.bsfranciscus.nl;
- CAO Primair Onderwijs 2018;
- Analyse van de populatie 2018;
- Handboek Zorg St. Franciscus Brunssum;
- Website INNOVO voor o.a. strategisch beleidsplan INNOVO 2015-2020; www.innovo.nl ;
- Schoolveiligheidsplan, geüpdatet versie 2018;
- Digitaal vademecum (werkprocessen INNOVO) op de I-schijf.

Bronnen

Bij de samenstelling van dit schoolplan werd gebruik gemaakt van:

- Het schoolplan 2015-2019;
- Het schooljaarplan 2018-2019;
- Monitorrapportage 2018-2019;
- Schoolzelfevaluatie 2017-2018 en 2018-2019;
- Schoolondersteuningsplan (SOP) 2017 en 2019 ;
- Het strategisch beleidsplan 2015-2019 van Innovo;
- Inzichten leerlingen, ouders, team en directie;
- Lezing Gert Biesta op 21-05-2015 te Vaals;
- CBS, digitaal op 29-4-2019;
- www.rijksoverheid.nl

Literatuur

- Collins, J. (2001). *Good to great*. New York: HarperCollins.
- INK. (2011, Februari). *INK in de kern*. Opgeroepen op Februari 2011, van <http://www.ink.nl>
<https://www.ink.nl/model/pdca-imwr/> op 24-5-2019
- Jutten, J. (2008). *De systeemdenker in actie; leiding geven in een lerende school*. Echt: Natuurlijk Leren.
- Van Loon, R. (2006). *Het geheim van de leider, zoektocht naar essentie*. Assen: Van Gorcum.
- Peters, J. & Weggeman, M. (2009). *Het Rijnland boekje, principes en inzichten van het Rijnland-model*. Amsterdam: Business contact.
- Peters, J. & Weggeman, M. (2012). *Het Rijnland praktijkboekje, hoe maak je een Rijnlandse organisatie?* Amsterdam: Business contact.

- Van Asisi, F. (2013, Maart). *Dagelijkse gedachte*. Opgeroepen op 18 maart 2015, van www.dagelijksegedachte.nl
- Arink, A. & Verbeek, C. (2017). *Kom maar op met je feedback, feedback leren geven en ontvangen in het onderwijs*. Amersfoort: CPS.
- NRO (Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek) (2018, herziene versie). *Hoe gaat het met uw (oud-)leerlingen?* Rapportage naar aanleiding van het Nationaal Cohortonderzoek Onderwijs.

Bijlagen

Bijlage 1

Formulier instemming MR met schoolplan

Bijlage 2

Gegevens Risk Care (Sint Franciscus en Brunssum) opgehaald uit schoolplan 15-19 en analyse populatie 2018.

Landelijke gegevens opgehaald bij CBS, digitaal op 29-4-2019.

	Sint Franciscus		Brunssum		Landelijk
	2014	2018	2014	2018	2018
BMI gezond	63.7%	66.7% (+3)	64.8%	70.1% (+5.3)	
overgewicht	16.9%	16.7%	14.1%	14.2%	10.2%
Ernstig overgewicht	5.5%	3.5% (-2)	4.6%	4.2% (-0.4)	2.6%
Motoriek geen zorg	33.8%	78.1% (+44.3)	25.4%	74.5% (+49.9)	
Zorgniveau 3	9.5%	1.8% (-7.7)	9.3%	4.0% (-5.3)	
Zorgniveau 4	8.0%	7.9%	16.3%	5.9% (-8.4)	

Bijlage 3

Behaalde referentieniveaus 2016, 2017 en 2018

Eindtoets / Referentieniveaus			
	2016	2017	2018
Taal	89% 1F 43% 2F	100% 1F 38% 2F	100% 1F 71% 2F
Rekenen en Wiskunde	82% 1F 29% 1S	97% 1F 10% 1S	94% 1F 41% 1S
Lezen	96% 1F 61% 2F	100% 1F 43% 2F	100% 1F 76% 2F

Bijlage 4

Gesprekkencyclus

Samen op weg naar continu ontwikkelen in het belang van het kind.

Het jasje van de traditionele gesprekkencyclus met functionerings- en beoordelingsgesprekken past ons niet meer. Het evalueren van gedrag en de resultaten van medewerkers raakt onze waarden te weinig.

De hoofddoelstelling van de vernieuwing is dat medewerkers zich continu moeten kunnen ontwikkelen in het belang van goed onderwijs voor leerling, leerkracht en omgeving. Hiervoor is een gezonde werkrelatie en dialoog tussen leidinggevende en medewerker nodig gebaseerd op een Rijnlandse inslag waarbij de INNOVO waarden verbinding, vertrouwen en vakmanschap de onderlegger vormen.

Van Klassiek Functioneringsgesprek	Naar Persoonlijk Ontwikkelgesprek
Van het eigenaarschap ligt bij de leidinggevende	Naar het eigenaarschap ligt bij de medewerker
Van de vraag: Wat hoort hier?	Naar de vraag: Wat helpt hier?
Van het voeden en vullen van het systeem	Naar het voeden en vullen van de professionaliteit van de medewerker

Bij de gemoderniseerde gesprekkencyclus staat het **persoonlijke ontwikkelgesprek** centraal. Dit ontwikkelgesprek gaat over de competenties waarop ontwikkeling moet plaatsvinden. Het kan over competenties gaan uit de wet BIO dan wel een nog bredere set die voor de vakbekwaamheid belangrijk is. Die vakbekwaamheid staat in het teken van het zich continu ontwikkelen in het belang van het kind. Persoonlijke ontwikkelgesprekken zijn bij normaal functioneren de enige gesprekken die in het kader van de gesprekkencyclus gehouden worden tussen leidinggevende en medewerker. Binnen het technische systeem (AFAS) is een inspiratiebox opgenomen waaruit de leidinggevende en/of de medewerker kunnen kiezen. Dit zijn tools om te komen tot dialoog. Deze tools kunnen naar behoefte worden ingezet.

Als het functioneren onvoldoende is kan er opgeschaald worden naar andere soorten gesprekken. We onderscheiden de volgende niveaus met bijbehorende gesprekken:

- Ontwikkelniveau (tweezijdig, ontwikkelgesprek, frequentie jaarlijks).
- Zorgelijk niveau (tweezijdig, functioneringsgesprek gericht op een of meerdere competenties die niet aan de maat zijn, frequentie bepaald door leidinggevende).
- Escalatieniveau (eenzijdig; beoordelingsgesprek, frequentie bepaald door leidinggevende).
Er dienen twee gesprekken vóórafgaand aan dit niveau te hebben plaatsgevonden.

De leidinggevende moet in het geval het functioneren van de medewerker onvoldoende bevonden wordt, deze duidelijk hierop aanspreken en verbetering nastreven.

De medewerker moet naar redelijkheid en billijkheid voldoende handvatten en tijd aangereikt krijgen om het functioneren op peil te brengen.

Bijlage 5 INK

Om te benadrukken dat het uiteindelijk om het leren van mensen gaat, heeft het INK de IMWR-cirkel gelanceerd. Inspireren, Mobiliseren, Waarderen en Reflecteren Deze cirkel is complementair aan de bestaande, rationeel getinte, PDCA-cyclus. Zij geeft invulling aan meer mensgerichte, sociaal culturele aspecten die nodig zijn om een organisatie goed te laten functioneren. Het is de cirkel van de menselijke maat. Het INK spreekt van een cirkel en niet van een cyclus, om geen volgtijdelijkheid van de vier elementen te suggereren.

- **Inspireren**

Het prikkelen van de geest, het genereren van nieuwe ideeën, het creëren van een gevoel van betrokkenheid en uitdaging. Het elkaar enthousiast maken voor de bestaansreden van de organisatie, haar positie en kracht. Het ontwikkelen van een toekomstperspectief en ontdekken van mogelijkheden tot verbeteren en vernieuwen.

- **Mobiliseren**

Het benutten van de inspiratie, het aanwenden en ontwikkelen van de capaciteiten en kwaliteiten van alle betrokkenen in en rond de organisatie (medewerkers, klanten, partners, bestuurders), om het toekomstperspectief, de doelstellingen en plannen van de organisatie te realiseren.

- **Waarderen**

Betekent dat de leiding in overleg met medewerkers en andere betrokkenen bepaalt wat werkelijk van waarde is in het licht van haar missie en visie. Waarderen betekent ook oog en respect hebben voor elkaars rol en bijdrage, het beantwoorden van de behoeften van medewerkers aan erkenning voor gepleegde inspanningen en behaalde resultaten in lijn met de doelstellingen van de organisatie.

- **Reflecteren**

Betekent de tijd nemen om terug te kijken op de resultaten die zijn behaald en de manier waarop dat is gebeurd. Het doel is op basis daarvan te leren. Reflectie kan plaatsvinden op diverse niveaus: het individu, het team of de organisatie als geheel. Reflecteren omvat ook het spiegelen met anderen. De tijd nemen om met elkaar te overdenken en te bespreken waar het nu eigenlijk allemaal om ging, waar het goed gaat, waar de zorgen zitten, wat er mogelijk of moeilijk was of zal worden. Het vraagt om een open cultuur waarin de dialoog hierover gevoerd wordt in het besef dat dit bijdraagt aan de toekomst. Waarin met bezieling, inspiratie en motivatie voor en van eenieder die bij de organisatie is betrokken, wordt samengewerkt.

Bijlage 6 Evaluatie beleidsontwikkelingen / schoolplan 2015-2019

Organisatie-aspect	Doel	SMART	Wie	Wanneer			
				15-16	16-17	17-18	18-19
1. Leiderschap	Onderwijskundig leider en people manager op Rijnlandse manier, blijvend in ontwikkeling	Drie thema's t.b.v. herregistratie registerdirecteur	Directeur		X	X	
		Netwerken/lezingen/e.d.		X	X	x	x
		Anders vergaderen (structuur, synergie), opzetten werkgroepen en instellen proceseigenaren		x			
2.Strategie en beleid	Goed en boeiend onderwijs met een eigen gezicht, waarbij 4 pijlers richtinggevend zijn: basis+, gezonde school, St. Franciscus, boeiend en in beweging	Flyer maken; PR	Directie i.s.m. team	X	x	x	x
		Teamscholing vanuit de 4 pijlers		x	X	X	X
		Tevredenheidonderzoek herhalen		x		x	
3. Management van medewerkers	Levend schoolplan, committent en uitdragen kernwaarden, visie en strategie. Eigenaarschap ervaren en invloed hebben op beslissingen	Actieve rol in schooljaarplannen door mede opstellen en evalueren van succesindicatoren	Directeur en team	X	X	X	X
		Instellen werkgroepen op onderdelen van de 4 pijlers	Directeur en team	X	X	X	X
	Kennis en kwaliteiten binnen het team benutten; creatieve spanning tussen bekwaamheid en uitdaging	Proceseigenaren	LB-leerkrachten en dir	X	X	X	X
		Zorgteam op schoolniveau Voortschrijdend inzicht heeft geleid tot andere werkwijze (inzet specialisten op schoolniveau o.a. als proceseigenaren, aansluiting bij MT)	LB-leerkrachten en IB'er	x	x		
	Vakmanschap en ontwikkeling; mogelijkheden tot scholing, coaching, intervisie gekoppeld aan het POP en de gesprekkencyclus	Gesprekkencyclus uitvoeren	Directeur	X	X	X	X
		Nascholing, coaching e.d. op individuele niveau	Enkele leerkrachten	x	x	x	x
		Klassenbezoeken, feedbackgesprekken	Dir, IB'er, LB'er	x	x	x	x
	Verhogen werklust	Verminderen administratieve last door schrappen van dubbele zaken, formats zorg aanpassen. Dit i.c.m. verbeteren communicatie met ouders van zorgleerlingen. Hoe brengen we over wat we doen? Is actief aan gewerkt o.a. aanpassing zorgplannen, scholing communicatie, inzet onderwijsondersteuners, gesprekken over oplossingen werkdrukvermindering MAAR nog niet met gewenst effect.	IB'er en team	x	x		
4. Management van middelen	Bewaken gezonde financiële situatie	Opstellen (meerjaren)begroting	Directeur en F-consulent	X	x	x	x
		Overleg en inspraak team en MR	Directeur, team, MR	X	X	X	X
5. Management van processen	Tijd nemen voor de processen	Onderwijsleerproces: basis+ en accenten opbouwen volgens schema (planning, tijdpad)	Directeur	X			

	Ruimte voor experimenteren, uitwisselen en van elkaar leren	Bijeenkomsten werkgroepen, unitvergaderingen, tijdens teamvergaderingen inplannen		x	x	x	x
	Bewaken opgebouwde doorgaande lijnen, teambrede afspraken en professionele cultuur	Interne controle Gewijzigd n.a.v. Rijnlandse visie en handelen, voortgang middels ontwikkelvenster	Directeur en IB'er	x	x	x	X
		Procesbewaker tijdens de teamvergadering	Team	x	x	x	x
		Opstellen schoolwerkdocument Is digitaal vademecum geworden, 4 werkprocessen zijn opgenomen. Pauze ingelast n.a.v. wijzigingen INNOVO	Directeur i.s.m. team	x			
6.Klanten en partners	Helderheid waar we voor staan	Flyer maken, verspreiden kennismakings- en intakegesprekken en gebruiken op website	Directeur	X	X	X	X
		Committent en uitdragen visie, strategie en kernwaarden	Team	X	X	X	X
		Behoud katholiek identiteit op eigen wijze, sfeervolle vieringen; nieuw leven inblazen Gedaan echter vinden de gelovige ouders dit 'onvoldoende'	Team en werkgroepen vieringen	x	(x)		
	Opbrengsten die passen bij de populatie m.b.v. sterk pedagogisch klimaat	Schoolzelfevaluatie, monitoren van onderwijsleerprocessen en reflectie zodat concreet en snel interventies kunnen worden ingezet indien nodig.	Team, o.l.v. IB'er en directeur	X	X	X	X
		Leerlingen voelen zich thuis en leveren actief een bijdrage via verder opbouwen van PBS	Team (scholing door SvO)	X	X		
		Bevordering van leesplezier goed; nu zorgen voor nieuwe coördinator en bewaken jaarplan en woordenschatonderwijs kennis uitgebreid, versterkt via methode. Is nog verbetering mogelijk	Werkgroep en team	x	x		
		Gedegen implementatie rekenonderwijs met klassenconsultatie Veel aan gedaan, na SvO en LB'er ook nog verdieping met Wolters. Borging en specifieke aandacht groep 7/8 volgend schooljaar nodig!	Team, o.l.v. LB'er rekenen en SvO	x			
		Leerlingen kunnen omgaan met moderne ICT en ontwikkelen zich tot gezonde, kritische, flexibele, milieubewuste, respectvolle wereldburgers.	Vignet gezonde school halen op minimaal 1 van de 8 profielen	Werkgroep en team	(x)	x	
		Beleidsplan ICT met aandacht voor mediawijsheid en ICT als hulpmiddel en hefboom differentiatie	Team, ICT'er, IB'er	(x)	x	x	
		Vaardigheden van de 21 ^e eeuw. Extra aanbod sociaal-emotionele ontwikkeling: veerkracht, flexibel en proactief (verantwoordelijkheid en persoonlijk leiderschap)	Team			x	x
		Borgen actief burgerschap	Team		(x)	x	
		Ouders voelen zich gehoord en gesteund bij de ontwikkeling en opvoeding van hun kind(eren)	Professionele dialoog met ouders. Aanpak en begeleiding van zorgleerlingen in trajecten; effectieve en eenduidige communicatie (protocol) zodat vroegtijdig onderzoeken gerealiseerd worden	Team (scholing door externe instantie)	X	(x)	

		Aandacht hiervoor blijft noodzakelijk					
	Samenwerking met partners	Dialogoog en samenwerking t.b.v. de leerling, gestoeld op de kernwaarden Lukt over het algemeen. We lopen vooral vast bij Team Jeugd (acties zijn uitgezet 18-19). Daarnaast lopen we aan tegen externen die beweren dat een kind beter af is op S(B)O terwijl ze nog niet gezien/gehoord hebben hoe we het aanpakken.	IB'er, directeur en leerkrachten	x	x	x	x
7. Medewerkers	Vakmanschap	Creatieve spanning tussen uitdaging en bekwaamheid m.b.v. inzet specialisten, gesprekkencyclus, mogelijkheden tot scholing e.d.	Allen	X	x	x	x
	Eigenaarschap	Actief deelnemen aan werkgroepen o.l.v. proceseigenaren (specialisten)	Leerkrachten en LB'ers	X	X	X	X
	Verhogen werklust	Door team bedachte oplossingen t.a.v. werkdruk omzetten in maatregelen op de drie hoofdgebieden (administratie, vergaderen en piekmomenten), uitvoeren, monitoren en evalueren Nog niet met gewenste resultaat	Team o.l.v. directeur	x	(x)		
8. Maatschappij	Samenwerking en participatie aan activiteiten die aansluiten op visie, kernwaarden en strategie	Deelnemen aan activiteiten vanuit de omgeving die passen bij de school, bijvoorbeeld 'Droomgaard'.	Team	X	X	X	X
	Doorgaande ontwikkelingslijn 2-14 jarigen	Warme overdracht PSZ, VO en externe bureaus	Allen	x	x	x	x
9. Bestuur en financiers	Waarborgen van kwaliteit	Middels kwaliteitszorg, schoolzelfevaluatie, planning en control cyclus, schoolmonitor, tevredenheidonderzoek zodat we een lerende en schoolorganisatie met een gezonde financiële situatie zijn. Kwaliteit onderwijs is enorm gestegen. Aandachtspunt is nu het 'oogsten', zie	Directeur i.s.m. team, servicebureau, College van bestuur.	X	X	x	x

Gerealiseerd

Deels gerealiseerd (bijv. voortschrijdend inzicht / andere aanpak, nog niet gewenste resultaat), voortgang nodig

Aandachtspunt dat meegenomen moet worden in volgend schoolplan

Aanvullende opmerking en toelichting