



Schoolplan 2019-2023

Versie 17-07-2019

Inhoud schoolplan

1. Samenvatting	3
2. Inleiding	8
2.1 Het schoolplan	8
2.2 Gevolgde procedure schoolplan 2019-2023	8
2.3 Gebruikte kaders	9
2.4 Schoolplan en jaarplan	9
3. Algemene schoolbeschrijving	9
3.1 Inleiding	9
3.2 Identiteit (Katholiek Basisonderwijs)	10
3.3 Kernwaarden van de school	10
3.4 Missie en visie van de school	11
3.5 Het onderwijs	17
3.6 Leerlingen	17
3.7 Personeel en organisatie	18
3.8 Huisvesting	19
3.9 Financiën	20
3.10 Stichting WSKO	21
4. Kwaliteit van de school	22
4.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking	22
4.2 Inhoud van ons onderwijs	25
4.3 Kinderen met extra ondersteuningsbehoefte	25
4.4 Personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid	26
4.5 Beleid t.a.v. de aanvaarding van materiele bijdragen of geldelijke bijdragen	27
5. Analyse van de school	28
5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2015-2019	28
5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2019-2023	28
5.3 SWOT-analyse	29
6. Het lerende kind	29
6.1 Het kind	29
6.2 De ouders	38
7. De lerende leraar	40
7.1 Goed werkgeverschap	40
7.2 Professionele cultuur	42
8. Bedrijfsvoering	44
8.1 Ondersteunende processen	44
8.2 Financieel beleid	45
9. Externe contacten: de omgeving van de school	46
9.1 Visie op Maatschappelijke omgeving/ondernemen	46
9.2 Ambities en voorgenomen beleid van de St. Jozefschool	46
10. Verantwoording Bestuur	47
10.1 Visie op verantwoording aan het bestuur vanuit de scholen van WSKO	47
11. Doelstellingen schoolplan 2019-2023	48
11.1 Speerpunten en ontwikkelpunten van de St. Jozefschool	48
11.2 Financiële planning en begroting	49
12. Conclusie en slotwoord	50

1. Samenvatting

In dit schoolplan stellen wij u op de hoogte van onze beleidsvoornemens voor de komende vier jaar. In dit plan staan zowel de beleidsvoornemens op hoofdlijnen op schoolniveau als de beleidsvoornemens van de WSKO, waaronder onze school valt.

Onze visie bestaat uit onderwijskundige en pedagogische elementen, gebaseerd op onze Katholieke identiteit. Dit is het fundament van de manier waarop de St. Jozefschool het onderwijs vorm geeft. Deze elementen zijn in dit schoolplan toegelicht. Wij richten ons op de totale ontwikkeling van het kind. Te weten: de sociaal-emotionele competenties, de cognitieve ontwikkeling, de creatieve ontwikkeling, het verwerven van kennis en het ontwikkelen van talenten en vaardigheden. De brede ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd en waar nodig extra en specifiek begeleid om voor elk kind een optimaal resultaat te bereiken. Met dit doel voor ogen realiseert de school een gestructureerd, rustig en veilig leerklimaat waarin de leerling een positieve sfeer en uitdaging in het lesaanbod kan ervaren. Wij vinden dat de school, samen met de ouders, de opdracht heeft om kinderen zo optimaal en breed mogelijk te ontwikkelen. Een constructieve, open relatie met de ouders is de basis van deze gezamenlijke opdracht.

Terugblik

Dit schoolplan is een vervolg op het schoolplan van de periode 2015-2019. In deze periode zijn onder andere de volgende zaken gerealiseerd:

- ✓ *De leertijd wordt effectief besteed.*
- ✓ *Het leren van de leerlingen staat centraal.*
- ✓ *De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en laten dat merken.*
- ✓ *Leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra aandacht, al dan niet beschreven in een actieplan, handelingsplan, groepsplan, OPP of groeidocument.*
- ✓ *De leraren passen hun onderwijs op de behoeften van leerlingen aan, gelet op de kwaliteiten van een kind, een groepje of de groep als geheel.*
- ✓ *De leraren werken handelings- en opbrengstgericht, vanuit heldere doelstellingen*
- ✓ *Leerkrachten zorgen voor een veilig, ordelijk en gestructureerd klimaat dat geschikt is voor leren en ontwikkelen.*
- ✓ *De communicatie (interactie) tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling verloopt constructief en opbouwend.*
- ✓ *Het belang van de (bege)leidende en sturende rol van de leerkracht wordt onderkend.*
- ✓ *De leraren zetten, waar mogelijk en nuttig, de leerling aan tot het adaptief werken met (behulp van) ICT-middelen.*
- ✓ *De zorg en begeleiding is een belangrijk onderdeel van het handelen van de leraren.*
- ✓ *Leerkrachten zijn pedagogisch en didactisch vaardig, waarmee zij zowel groepsprocessen als de leerontwikkelingen kunnen begeleiden;*

Inhoud van de opdracht

De opdracht aan het team van de St.Jozefschool was: Werken aan kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs, het marktaandeel en professionaliteit en de individuele ontwikkeling van personeel koppelen aan schoolontwikkeling;

Afspraken	Beleid	Kansen	Kritische interventies	Risico's
Professioneel teamklimaat	Professioneel en deskundig team Willen en kunnen gekoppeld aan heldere visie	Teamtrainingen Heldere missie/visie vormen Verbinden	Loyaliteit aan school, directie en stichting Individuele en groepsgesprekken Open, wederzijds respectvolle communicatie	Gevoel van onveiligheid onder teamleden door interne mobiliteit binnen de formatie van de school
Investeren in kwaliteit van personeel	Sturen op kwaliteit van personeel door middel van ontwikkeling en scholing, tijdelijk extra personele inzet in groepen, versterken IB/MT en verruimen mogelijkheden mobiliteit met als doel veilig klimaat, tevredenheid onder leerlingen, ouders en personeel en hogere opbrengsten, goede tevredenheid en	Mobiliteit directie en OP Opzetten van gesprekkencyclus volgens WSKO-richtlijnen Gedeeld leiderschap binnen een breed MT en opgeleide specialisten om leerkrachten te coachen, begeleiden en ondersteunen	Gezamenlijke verantwoordelijkheid CvB, directeur en beleidsmedewerkers MT/IB/LB coacht leerkrachten in pedagogisch en didactisch handelen en in zorg en begeleiding om het zelf te kunnen en verantwoordelijkheid te nemen	Binden en bouwen met het team door directeur komt soms tijdelijk onder druk te staan door personeelswisselingen en mobiliteit Door meer ondersteuning ontstaat risico tot een afwachthouding
Marktaandeel vergroten	Hoger aantal leerlingen door goed profiel en imago Directie maakt een plan met onderbouwde strategische keuzes i.s.m. team en i.r.t. de omgeving	Gelijk onderwijsaanbod en concepten aanwezig-> onderscheiden Gezamenlijk aannamebeleid en analyse van de leerlingaantallen Eventueel samenwerking met andere scholen voor een divers aanbod	Goed onderbouwde strategische keuzes door directie op basis van juiste en complete informatie	Marktaandeel was eerst laag door minder leerlingen in de wijk Er is een toename van leerlingen nu de school beter bekend staat, waarbij een verschuiving van het voedingsgebied plaatsvindt naar Wateringse Veld

Gedurende de afgelopen twee jaar werd duidelijk dat er op de school ontwikkeling nodig is op de volgende gebieden:

- Beleidsmatig: onderwijskundig beleid, pedagogisch beleid, financieel beleid, afspraken onderwijsontwikkeling en zorgbeleid;
- Professionaliteit: Persoonlijke ontwikkeling, taakopvatting, communicatie intern en extern en schoolcultuur;
- Zorgstructuur en MT: rollen, taken, verantwoordelijkheden, processen en procedures, dossieropbouw zorgleerlingen en verwijzing en vele andere documenten en protocollen.
- Documentenstructuur en dossiers.

Aanvullende werkzaamheden

Naast de algemene zaken, werden er aanvullende activiteiten uitgevoerd. Genoemd wordt onder andere:

- Het voorbereiden en geven van diverse studiedagen m.b.t. pedagogisch handelen en gedrag, professionele teamcultuur, taakbeleid hervormen, missie/visie vormen, ICT-ontwikkelingen, gelaagde instructie middels EDIM, OHGW, onderwijsinhoudelijke zaken
- verminderen van de werkdruk n.a.v. gesprekken en analyses door o.a. de administratieve druk te verlagen,
- scholing van het team stimuleren en mogelijk maken
- De analyse en verbeterplannen t.a.v. de organisatie n.a.v. tevredenheidsspeilingen;
- Interne analyse op basis van kennismakingsgesprekken en klassenbezoeken en op basis hiervan een verbeterplan opstellen
- Bezuinigingen doorvoeren als gevolg van hogere loonkosten en exorbitante bedragen voor huisvesting en anderzijds het verhogen van de baten door aanvragen subsidies en verhogen leerlingaantallen
- Een maal aanvragen van de groeiregeling als gevolg van leerling groei
- De invulling van diverse vacatures, die ontstonden na het tussentijds vertrek of groei van de leerlingaantallen;
- Het opzetten of herzien van beleid m.b.t. Time-out, veiligheid, gedrag, pedagogisch handelen, communicatie met ouders, incidenten, overgangsprotocollen, dyslexieprotocol, met een belangrijke bijdrage van diverse LB'ers
- Vele gesprekken met leerlingen en ouders t.b.v. gedrag, met externen zoals politie, jeugdzorg, Veilig Thuis, Raad voor de Kinderbescherming, leerplicht en klachten van ouders
- Het uitvoeren van opdrachten/verzoeken vanuit de Stichting, zoals het invullen van verantwoordingsrapportages, aanleveren van gegevens etc.
- Begrotingen maken,
- Schoolgids herschrijven
- Jaarplannen opstellen
- Gesprekkencyclus opzetten en implementeren
- Taakbeleid herzien en implementeren
- Structuur van de organisatie (functiebouwhuis). Rollen taken en verantwoordelijkheden.
- Aanscherpen keuzes en uren in schoolactiviteiten en introductie activiteitenrooster.
- Implementatie veranderende schooltijden (continurooster)
- Opzetten en intensiveren ketenpartners binnen de brede school en groep 0
- Leerling administratie herzien en aannamebeleid met een belangrijke rol voor de secretaresse
- Netwerk opbouwen binnen de omgeving van de school en met KDV en BSO
- Analyse van leerlingaantallen en plan van aanpak n.a.v. leerling daling om leerlinggroei te bewerkstelligen
- Opzetten van een nieuwe zorgstructuur met een belangrijke rol voor de IB'er
- Verbeteren van inzet en verhogen investering in ICT-middelen ter ondersteuning van het onderwijs
- Boring nieuwe rekenmethode en bijbehorend beleid
- Keuze nieuwe taal/spellingmethode, implementatie en opzetten leerlijnen taal en lezen en bijbehorend beleid
- Keuze nieuwe methode WO
- Klassenbezoeken door een extern deskundige op het gebied van gedragswetenschappen om de interne analyse te onderbouwen en bewustwording van het eigen functioneren bij het team inzichtelijk te maken
- Diverse klassenbezoeken t.b.v. kwaliteitsverbetering van leerkrachten van algemene competenties en specifiek de pedagogiek, didactiek en klassenmanagement

- Begeleiden van diverse langdurig zieke medewerkers en re-integratie met plan van aanpak
- Opzetten van buitenschoolse activiteiten na en onder schooltijd
- Aanpakken van luchtkwaliteit in het gebouw
- Communicatie met ouders via nieuwsbrieven, ouderavonden, informele gesprekken en themabijeenkomsten

De bijlagen zijn op aanvraag te leveren.

Ambities

In de komende schoolplanperiode gaan wij binnen onze school vooral de nadruk leggen op eigenaarschap van leerlingen en leerkrachten. De leerkracht wordt eigenaar van het proces in de groep en de eigen professionele ontwikkeling in relatie tot de schoolontwikkeling. Het geven van feedback aan collega's, collegiale consultatie en intervisie zijn hiervoor de instrumenten. WSKO, waaronder de St. Jozefschool ressorteert, heeft hoge verwachtingen van leerkrachten en ander personeel. Het team voldoet hieraan en wordt gestimuleerd om in ontwikkeling blijven. Iedereen is continu bezig om te leren, met het doel onszelf te verbeteren. Daarmee biedt de school een rustige en ordelijke omgeving, die de basis is voor een taakgerichte werksfeer. Ook kinderen leren wij om zelf meer eigenaar te zijn van hun eigen ontwikkeling, door hen zelf leerdoelen te laten stellen, gekoppeld aan de zichtbare en meetbare groepsdoelen en door te reflecteren op handelen, resultaat en strategieën.

Het streven is om recht te doen aan de leerbehoefte van kinderen. Leren met hoofd, hart en handen zijn daarvoor de basis. Er zijn kinderen die baat hebben bij lezen en leren met hun hoofd. Het stimuleert deze groep om studerend kennis te vergaren. Er zijn leerlingen die leren met hun hart, motivatie is hun drijfveer. Als ze het leuk of interessant vinden dan worden ze snel wijzer. Kinderen die met hun handen leren zijn doeners die vaak vanuit de praktijk leren. Praktische problemen pakken ze aan en leren ervan. Het is onze ambitie om alle drie de drijfveren aan te spreken, omdat ze nodig zijn om in ontwikkeling tot komen en te blijven. Het is belangrijk dat kinderen onder begeleiding van onze leerkrachten ontdekken van wat hun stijl van leren is.

Op de St. Jozefschool hebben wij de ambitie om leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong optimaal te begeleiden en uit te dagen. Kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong hebben meer vaardigheden en kennis dan je op basis van hun leeftijd zou verwachten. Een doorgaande lijn voor deze kinderen van groep 1 tot groep 8 is onze gezamenlijke ambitie. Kinderen voor wie de verwachtingen te laag liggen gaan zich aanpassen met het gevolg van onderpresteren. Wij willen deze kinderen begeleiden. Door vroegtijdig te signaleren en planmatig in te spelen op de leerbehoefte geven wij deze kinderen wat ze nodig hebben.

De planperiode 2019-2023 wordt de periode van de eigentijdse vernieuwing, binnen onderwijs in de 21^{ste} eeuw, want de school werkt, naast het reguliere aanbod, met Chromebooks. De Chromebook wordt ingezet voor adaptieve verwerking met directe feedback, remediering, verrijking, automatiseren, e.a. ondersteuningsbehoefte. Het gemak is dat leerlingen op hun eigen niveau kunnen werken. Meerwaarde is dat de Chromebook deels ook gebruikt kan worden om talenten te ontwikkelen binnen de 21-eeuwse vaardigheden.

Wat zijn de prioriteiten voor dit jaar en/of komende jaren?

Voor het komende schooljaar hebben wij een aantal mooie en uitdagende ontwikkelingen voor ogen. In de ochtenden gaan de kinderen aan het werk met de basisvakken taal, lezen en rekenen met inzet van een Chromebook voor elk kind om gepersonaliseerd leren mogelijk te maken. Onze professionals kijken naar de ontwikkeling van uw kind en laten het aanbod daarop aansluiten, daarmee bieden wij adaptief onderwijs.

In de middagen werken de kinderen groepsdoorbrekend aan hun talenten in de creatieve vakken, Engels en wereldoriëntatie. Wij willen kinderen voorbereiden op de maatschappij middels 21-eeuwse vaardigheden. Bij het leren en ontwikkelen maken wij gebruik van moderne leermiddelen als VR-brillen, interactieve borden en robots. Niet als doel, maar altijd als middel om aan het doel te werken.

Samenwerken loopt als een rode draad door ons onderwijs. Kinderen leren zowel mét elkaar als van elkaar. Ook de leerkrachten en ander onderwijzend personeel wisselen kennis en vaardigheden uit om het onderwijs verder te ontwikkelen. De pedagogische driehoek van ouders, kind en school vinden wij essentieel voor een goede ontwikkeling. Samen met ouders én het kind bepalen we op welke manier het kind het beste uit zichzelf kan halen. Zo starten wij het schooljaar met een gezamenlijk gesprek tussen leerkracht, u als ouders/verzorgers en uw kind. Ook de voortgangsgesprekken die gedurende het schooljaar plaatsvinden worden gevoerd in aanwezigheid van zowel de ouders als de kinderen.

De sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen is minstens zo belangrijk als de cognitieve ontwikkeling. Sterker nog: pas als de sociaal-emotionele ontwikkeling van een kind goed verloopt, kan de cognitieve ontwikkeling tot stand komen. Met andere woorden: een kind dat lekker in z'n vel zit, komt goed tot leren. Om dit te bereiken werken wij met de methode "Rots en Water". Het "Rots en Water"-programma biedt kinderen de mogelijkheid om te ervaren wat het inhoudt om sociaal te zijn. De kinderen leren op een andere manier naar zichzelf, de ander en situaties te kijken. "Rots en Water" geeft kinderen handvatten om mentaal sterk te zijn en voor zichzelf en voor anderen op te komen. Maar ook om samen te spelen en te werken. Het doel van de training is om via diverse spelvormen de communicatieve- en sociale vaardigheden te vergroten, waardoor kinderen leren beter om te gaan met sociale problemen zoals pesten, conflicten, uitsluiting, meelopen en dergelijke situaties. Dit gebeurt op een andere manier dan in de schoolbanken. Namelijk door echt te ervaren en te doen! Sommige kinderen zullen tijdens de training leren dat ze soms iets meer als een 'Rots' mogen zijn. Zij kunnen leren om stevig in hun schoenen te staan. Dat ze hun eigen mening mogen hebben en zich niet altijd aan hoeven te passen. Andere kinderen zullen tijdens de training leren dat ze soms iets meer als 'Water' mogen zijn. Zij kunnen leren dat het soms handig is om niet direct confrontatie op te zoeken, maar het ook goed kan zijn om te overleggen. In sommige situaties is het handig om te luisteren en je ook weleens aan te passen.

- Groen/blauw schoolplein
- Authenticiteit
- Bewegend leren

Hoe gaan wij dit realiseren?:

Binnen onze meerjarenbegroting hebben wij gelden gereserveerd voor het verbeteren van ons onderwijs. Met deze gelden gaan wij de volgende zaken bekostigen: Scholing van personeel (team- en individuele scholing), aanschaf van lesmethoden, investeringen in huisvesting, passend bij modern onderwijs en ICT en arrangementen voor leerlingen dragen hieraan bij. Ieder kalenderjaar evalueren wij het jaarplan in de teamvergadering en stellen wij waar nodig bij. Voorafgaand aan de evaluatie zullen wij in kaart brengen hoe ver wij gevorderd zijn met de schoolontwikkeling en wat verdere verbeterpunten kunnen zijn voor de jaarplannen.

Tot slot:

De St. Jozefschool bouwt voort op stevige fundering die in de afgelopen 2 jaar is gelegd. Het is de verantwoordelijkheid van iedereen om deze basis te onderhouden. Om succesvol voort te bouwen is het nodig dat iedereen betrokken is en eigenaar is van uitdagingen en ontwikkelingen waar de school voor staat. Na enkele turbulente jaren met veel veranderingen in onderwijs en organisatie en externe omstandigheden, heeft de St. Jozefschool haar koers gezet. Gedrevenheid hebben we nodig om koers te houden. Professioneel handelen is nodig om met en van elkaar te leren en om als school in ontwikkeling te komen en te blijven.

2. Inleiding

2.1 Het schoolplan

Dit is het schoolplan 2019-2023 van de St. Jozefschool

De doelen en functie van dit schoolplan zijn:

- Aangeven wat voor de periode van 1 augustus 2016 t/m 31 juli 2019 het beleid van de school is;
- Van deze beleidsterreinen een samenhangend geheel maken;
- Dit beleid zo vaststellen dat het gebruikt kan worden voor planmatige schoolontwikkeling;
- Aangeven wat, vanuit het voorgenomen beleid, de concrete doelstellingen zijn voor de periode 2019-2023;
- Dit schoolplan gebruiken als basis voor een jaarplan en een jaarlijkse evaluatie en bijstelling van deze schoolontwikkeling;
- Verantwoording afleggen aan het College van Bestuur van de WSKO;
- Voldoen aan de wettelijke verplichting te beschikken over een schoolplan.

2.2 Gevolgde procedure schoolplan 2019-2023

Fase	Activiteiten	Realisatie
0	• Start proces schoolplan met 1^e studiedag • Projectgroep Directie, IB'er en LB'ers	15-10-2017
1	• Verzamelen gegevens • Opstellen SWOT-analyse	01-11-2018
2	• Evalueren schoolplan 2015-2019 • Bepalen kernwaarden, visie en missie / mission statement	01-02-2019
3	• Opstellen schoolplan 2019-2023 • Uitwerking planning/ jaarplanningen	01-06-2019
4	• Besluitvorming en evt. aanpassingen • Vaststelling	01-08-2019
5	• 1^e uitwerking in jaarplan 2019-2020	01-09-2019

Dit schoolplan is opgesteld door de directie van de St. Jozefschool. Teamleden hebben tijdens studiedagen en vergaderingen gegevens, ideeën en input aangeleverd voor dit schoolplan.

Tijdens het schrijven van het plan zijn team, bestuur en medezeggenschapsraad geraadpleegd en hebben zij een bijdrage aan de inhoud geleverd. De WSKO, het bevoegd gezag van de St. Jozefschool, heeft het schoolplan na instemming van de MR, vastgesteld.

2.3 Gebruikte kaders

Bij het opstellen van dit schoolplan zijn de volgende kaders gebruikt:

- De wettelijke kaders, waaronder de wet op het primair onderwijs en de wet passend onderwijs;
- Het koersplan 2019-2023 van WSKO;
- CAO-PO.

2.4 Schoolplan en jaarplan

Vanuit de gestelde strategische doelen van WSKO wordt het schoolplan voor de St. Jozefschool opgesteld. Hierin leggen wij onze ontwikkelpunten op hoofdlijnen vast voor de komende planperiode 2019-2023. De beleidsvoornemens worden in vier jaarplannen opgedeeld. Elk jaarplan wordt aan het eind van het schooljaar geëvalueerd. Gedurende de schoolplanperiode zullen we ons intensief bezig houden met de kwaliteitsverbetering. Daartoe wordt gebruik gemaakt van verschillende documenten waarin ons beleid wordt vastgelegd. Het overzicht met de trendanalyses en opbrengsten, het werkverdelingsplan met het taakbeleid, het formatieplan, activiteitenrooster en de begroting vormen hiervoor de basis. Deze documenten worden periodiek geëvalueerd.

De directie stelt, in samenspraak met het team van leerkrachten, op grond van dit schoolplan een verder uitgewerkt jaarplan op. Daarin staan de verbeterpunten en beleidsvoornemens uitgewerkt. Aan het einde van het schooljaar wordt dit jaarplan geëvalueerd en doelen indien nodig bijgesteld. Het team en de medezeggenschapsraad worden bij dit proces betrokken.

3. Algemene schoolbeschrijving

3.1 Inleiding

Op de St. Jozefschool bieden wij inspirerend onderwijs aan zo'n 430 kinderen. Wij zijn gevestigd in Wateringen; in het mooie Westland. Onze school is gehuisvest in een modern, ruim gebouw met een aantal bijzondere voorzieningen. Wij bouwen vanuit een stevig fundament aan toekomstgericht onderwijs, samen met het kind, de ouders en kinderopvang bijZON!der. De St. Jozefschool werkt binnen het continuo-rooster en een prettig pedagogisch klimaat aan een stevige basis op het gebied van taal, lezen, rekenen en sociale vaardigheden. De komende jaren past De St. Jozefschool haar onderwijsaanbod en concept aan op de toekomstige situatie en zal zij zich kwalitatief onderscheiden van de andere basisscholen in Wateringen door een toekomstgericht breed aanbod op maat voor alle kinderen, waaronder zowel aandacht voor zorgleerlingen als getalenteerde en excellente leerlingen. In de ochtenden start het team gezamenlijk en ontvangen wij de kinderen en ouders tijdens de inloop met ruimte voor persoonlijke aandacht.

3.2 Identiteit (Katholiek Basisonderwijs)

Als we het hebben over **de identiteit** van de school dan gaan we uit van de katholiciteit. Dit betekent dat we als WSKO-school een aantal kenmerken willen nastreven die we als stelling hebben afgesproken:

1. Vanuit *openheid* is onze drempel laag en willen we niemand buiten sluiten;
2. We willen *zien en gezien worden*. We zien de kinderen op onze school en geven hen de ruimte zich te ontwikkelen op een manier die bij hen past;
3. Onze *wortel* komt voort uit de Bijbel en daardoor willen we ons laten inspireren. Wij weten met elkaar wat we van waarde vinden en willen dat doorgeven aan onze leerlingen;
4. Iedereen is *uniek*. Wij willen oog hebben voor de talenten van het kind. Dat gaat verder dan alleen kennis overbrengen;
5. *Samen* zijn betekent in relatie met anderen groeien en ontwikkelen. Wij denken en handelen vanuit het collectief met oog voor het individu;
6. We geloven in het *goede*. Mensen zijn in wezen goed. Vanuit deze positieve houding zien we in elk kind, elke mens iets goeds;
7. Realiseren wat *waar* is, kiezen wat *goed* is en scheppen wat *mooi* is. We geloven dat iedereen op school ergens verantwoordelijk voor is of kan zijn;
8. Er is *meer tussen hemel en aarde* en daar willen we ruimte voor geven. We zijn niet bang om ruimte te geven aan stilte of om samen te vieren.

De St. Jozefschool werkt vanuit een katholieke grondslag. Wij besteden aandacht aan de geestelijke stromingen e.a. levensbeschouwelijke opvattingen binnen het vak Burgerschap. Alle leerlingen zijn welkom als zij de katholieke grondslag erkennen en zich eraan conformeren. Er is respect voor ieders mening en diversiteit aan opvattingen. Dit wordt aangegrepen om van elkaar te leren. Vanuit onze identiteit zijn leerkrachten benoembaar die de grondslag uitdragen. Wij werken vanuit onze katholieke identiteit en traditionele waarden aan gedegen en toekomstgericht onderwijs. Wij bidden iedere dag samen, lezen bijbelverhalen voor en besteden aandacht aan vieringen zoals Kerst en Pasen. De Openingsviering en Kerstviering vinden plaats in de St. Jan de Doperkerk.

3.3 Kernwaarden van de school

Vanuit onze open katholieke identiteit geven wij invulling aan onze kernwaarden:

1. Vertrouwen
2. Respect
3. Plezier
4. Samenwerken/collegialiteit
5. Veiligheid
6. Eerlijkheid/rechtvaardigheid
7. Balans
8. Kwaliteit/groei/mogelijkheden
9. Enthousiasme
10. Waardering

Dit betekent:

- Op de St. Jozefschool werken en leren kinderen, ouders en medewerkers met enthousiasme en plezier samen
- Wij zijn toegankelijk en betrouwbaar, wij geven ruimte en vertrouwen

- Persoonlijk contact en communiceren op transparante en respectvolle wijze vinden wij belangrijk
- Wij voelen ons verantwoordelijk voor onszelf, elkaar en onze omgeving
- Wij zorgen gezamenlijk voor een rustige, veilige omgeving waarin ruimte is voor eigenheid en authenticiteit.
- Wij streven naar een balans tussen persoonlijkheidsontwikkeling en goede resultaten waarbij wij het beste uit onszelf en de ander halen.
- Wij zijn trots op wie wij zijn en wat wij bereiken en wij waarderen in plaats van normeren.

Deze thema's komen in onze dagelijkse praktijk regelmatig aan de orde op alle niveaus. Dit zijn de belangrijkste waarden van onze school. Deze kernwaarden dragen allemaal we uit en spreken elkaar hierop aan.

3.4 Missie en visie van de school

“Wij leren niet voor school, maar voor het leven” (Seneca)

De St. Jozefschool wil graag een positieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling van alle kinderen, binnen hun en onze mogelijkheden. Onze toegevoegde waarde is dat wij samen met kinderen, teamleden en ouders een invulling geven aan ons persoonsgerichte onderwijs, waarbij wij talenten benutten en ontwikkelen. Wij gaan uit van eigenheid en erkende ongelijkheid. met elkaar vormen wij een gemeenschap, waarbinnen wij gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen. Met is een kwalitatief goede en veilige school met toekomstgericht en gepersonaliseerd onderwijs en waar samenwerken, persoonlijkheidsontwikkeling groei en aandacht voor talenten voorop staan. Door de focus op leren te leggen door een beredeneerd aanbod op maat te bieden, geloven wij dat wij het beste uit onszelf en elkaar halen. Wij vinden het onze taak om samen met de ouders kinderen voor te bereiden op de toekomst en richten ons onderwijs daarop in.

Kwaliteit en betrouwbaarheid

Wij zijn erop gericht onderwijs op kwalitatief hoog niveau te bieden aan alle leerlingen die nu en in de toekomst naar onze school komen. Wij zijn een organisatie waar gewerkt wordt vanuit authenticiteit, persoonlijke gedrevenheid en waar geleerd wordt van en met elkaar. Binnen onze scholen hechten wij aan een fysiek en emotioneel veilig klimaat. Leerlingen horen zich veilig door de school te kunnen bewegen en waar ze ervaren dat ze worden gewaardeerd om wie ze zijn en daarna pas om wat ze kunnen.

Wij vormen met de leerlingen en hun ouders, medewerkers, bestuur en ondersteuning een gemeenschap. De kwaliteit van relaties in een gemeenschap hangt af van betrouwbaarheid. Juiste en tijdig verstrekte informatie, transparantie wanneer dit kan vinden we van het grootste belang. Wij vertellen open en eerlijk wat wij wel en niet kunnen waarmaken. Als wij iets beloven doen wij wat binnen ons vermogen ligt om deze belofte na te komen. Waar nodig, geven wij onze grenzen aan.

Inspirerend en open klimaat

Wij willen door middel van onze eenduidige pedagogische aanpak, onze houding en ons onderwijs een inspiratiebron voor leerlingen en elkaar te zijn. De leerlingen en de medewerkers krijgen persoonlijke aandacht en de ruimte om zich te ontwikkelen.

Onze openheid en zichtbaarheid tonen we in onze interne en externe communicatie en in al onze relationele verbindingen: met de leerlingen, onderling, met collega's, in onze wijk, met onze samenwerkingspartners en netwerken en vooral met de ouders van onze leerlingen.

Wij betrekken ouders bij het onderwijs op onze school. Wij gaan uit van een voortdurende, niet vrijblijvende samenwerking, tussen ouders en school, waarin wij vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid werken aan de (persoons)ontwikkeling van de leerling. Wij zijn bereikbaar en staan open voor verbeteringsuggesties.

Persoonlijke ontwikkeling en doorlopende leerlijnen

Leerlingen ontwikkelen hun talenten door gebruik te maken van hoofd, hart en handen. Wij willen hen in staat stellen om met de juiste attitude de kennis en vaardigheden te verwerven waardoor zij het maximale uit zichzelf halen. Leerlingen worden daarom actief betrokken bij de vormgeving van het onderwijs en wij stimuleren hen om ook verantwoordelijkheid voor elkaar te dragen. Wij beschouwen het als onze taak om de talenten van elke leerling in beeld te krijgen en in ons aanbod aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften van elke leerling. Om dat goed vorm te geven, is kennen en gekend worden, liefst in duurzame relaties, essentieel.

Daarom zetten we in op korte lijnen tussen PO met het VO. Dat geeft een basis voor warme overdracht: wij willen dat de overgang van onze PO-school naar het VO voor de leerlingen zo laagdrempelig en soepel mogelijk is. Wij investeren in didactisch en pedagogisch doorgaande leerlijnen en wisselen kennis uit.

Brede samenwerking

Wij bieden onderwijs en opvang aan voor kinderen van 4 tot 12 jaar en wij streven naar een doorgaande lijn in onderwijs en opvang van 0 tot en met 18 jaar. Wij kunnen en willen veel zelf en werken graag samen met partners die vanuit hun eigen expertise bij kunnen dragen aan een hoogwaardige leeromgeving. Wij hechten waarde aan deugdelijke kinderopvang vanuit een gemeenschappelijk gedragen onderwijsvisie. Maatschappelijke ontwikkelingen volgen wij op de voet en wij maken gebruik van (onderwijs) kansen die zich daarin voordoen. We onderhouden actief relaties met onze maatschappelijke omgeving, zoals de gemeente, het bedrijfsleven, instellingen voor VO, samenwerkingsverbanden, zorginstellingen, etc. zodat leerlingen en hun ouders terug kunnen vallen op het netwerk van de school wanneer dit aan de orde is.

Onze visie op onderwijs

Wij geloven dat kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen binnen een veilig pedagogisch klimaat, rust en structuur, onderwijsaanbod op maat, een uitdagende leeromgeving met 21-eeuwse vaardigheden en doorgaande leerlijnen van 0 tot 18 jaar.

Visie op ontwikkeling en leren.

Wij willen alle kinderen kwalitatief goed onderwijs bieden op maat, passend bij hun mogelijkheden, en baseren ons onderwijs op wetenschappelijk bewezen theorieën. We geven kinderen een stevige basis in taal, lezen en rekenen, aangevuld met kennis en vaardigheden in wereldoriëntatie, ICT, en creativiteit. Wij leren met hoofd, hart en handen en werken op coöperatieve wijze samen. Wij streven naar maximaal resultaat per kind per vak binnen zijn of haar mogelijkheden en wij dagen ieder kind en elkaar uit om het beste uit onszelf en de ander te halen.

Visie op onderwijs.

Wij bereiden onze leerlingen voor op de toekomst door de intrinsieke motivatie te vergroten en door aanleren van kennis die zij kunnen toepassen in nieuwe contexten en vaardigheden die nodig zijn om kennis te vergaren, vergroten, toe te passen, te communiceren en te presenteren. Wij stimuleren daarbij een nieuwsgierige, ondernemende, creatieve en onderzoekende attitude. Wij werken groepsdoorbrekend aan projecten waarbij wereldoriëntatie en culturele, fysieke, creatieve en sociale vaardigheden getraind worden in groepsverband door gebruik te maken van de intrinsieke motivatie. Wij maken daarbij gebruik van onze talenten en werken samen met diverse organisaties en betrokkenen uit de omgeving.

Visie op opbrengsten van het onderwijs.

Wij geven kinderen een stevige basis in taal, lezen en rekenen, aangevuld met kennis en vaardigheden in wereldoriëntatie, ICT, en creativiteit. Wij leren met hoofd, hart en handen en werken op coöperatieve wijze samen. Wij streven naar maximaal resultaat per kind per vak waarbij onze ambitie op schoolniveau ligt om gemiddeld op alle vakken boven de landelijke norm en een uitstroom van 50% of hoger naar HAVO-VWO. Wij werken met leerkrachten die naast hun opleiding een vervolgopleiding hebben gevolgd en specialist zijn of de ambitie hebben dat te willen worden. De lokalen, de afspraken, structuur en de continuïteit zorgen voor een rustige omgeving, waardoor de omstandigheden het leren optimaal mogelijk maken.

Visie op schoolklimaat.

Wij hebben oog en oor voor ieder kind en mens en hebben aandacht en respect voor elkaar en onze omgeving. Wij zijn eerlijk, open, betrouwbaar en transparant. Wij dragen verantwoordelijkheid voor onszelf, elkaar en onze omgeving. Wij werken nauw samen met ouders op basis van gelijkwaardigheid. Om kinderen optimaal te kunnen stimuleren en begeleiden in hun ontwikkeling, zorgen wij voor rust, structuur en veiligheid. Wij maken gezamenlijk afspraken op school- en groepsniveau en indien nodig ook op individueel niveau. Wij begeleiden kinderen op een coachende wijze en wij houden toezicht. Waar nodig, stellen wij grenzen. Wij geven en ontvangen taakgerichte feedback aan en van kinderen, collega's, ouders en andere betrokkenen, met als doel om onszelf en elkaar te verbeteren.

Visie op maatschappelijke positionering.

Wij vinden ouders en externe ketenpartners van essentieel belang om samen met ons af te stemmen wat ieder kind nodig heeft. Om succesvol deel te kunnen nemen aan de maatschappij van morgen is aandacht nodig voor de brede ontwikkeling van kinderen waar leren samenwerken, plannen, reflecteren en presenteren en het ontplooiën van talenten deel van uitmaakt. Wij werken nauw samen met kinderopvang en peuterspeelzalen en met het VO en werken aan doorgaande lijnen op pedagogisch en didactisch vlak. Wij werken toe naar de vorming van een IKC met kleinschalige kinderopvang en BSO waarmee wij intensief samenwerken, waardoor kinderen binnen hun eigen veilige omgeving kunnen zijn en blijven. Met een warme overdracht en nauwe samenwerking met het VO wordt de ontwikkeling ononderbroken voortgezet van 0 tot 18 jaar. Wij geloven ook dat het van belang is om de school en de maatschappij samen te brengen. Door gebruik te maken van talenten, mogelijkheden, expertise en mogelijkheden van diverse ondernemers, wijkbewoners en instanties groeit het maatschappelijk bewustzijn van kinderen. Als kinderen op jonge leeftijd leren iets te betekenen voor een ander, ontwikkelen zij zich als sociaal-maatschappelijke burgers die samenwerken met anderen om gezamenlijk iets moois te realiseren. De maatschappij komt als het ware in de school en de school staat in de maatschappij.

De vier pijlers binnen ons onderwijs voor de komende vier jaar zijn:

- Waarde(n)vol onderwijs
- Samenwerken aan persoonlijkheidsontwikkeling
- Interactief en adaptief gepersonaliseerd onderwijs
- Toekomstgericht onderwijs en talentontwikkeling

Waarde(n)vol onderwijs.

Vanuit onze katholieke identiteit geven wij invulling aan onze waarden. Wij hebben oog en oor voor ieder kind en mens en hebben aandacht en respect voor elkaar en onze omgeving. Wij werken nauw samen met ouders op basis van gelijkwaardigheid. Vertrouwen, rust, structuur en veiligheid zijn de degelijke en fundamentele basis van ons onderwijs om kinderen optimaal te laten ontwikkelen en het vormt ons pedagogisch handelen en prettig schoolklimaat. De medewerkers op de St. Jozefschool streven ernaar om vanuit geborgenheid en verbinding aan kinderen die rustige en veilige omgeving te bieden die nodig is om zich te ontwikkelen. In onze school geven wij de grenzen aan, want die scheppen duidelijkheid en veiligheid, wat een basis vormt om tot ontwikkeling te komen. Wij participeren hierin allemaal binnen onze mogelijkheden en dragen bij aan de voorwaarden om optimaal te kunnen groeien.

Samenwerken aan persoonlijkheidsontwikkeling

Persoonlijkheidsontwikkeling en samenwerken staan bij ons hoog in het vaandel. Als voorwaarde om tot leren te komen geloven wij dat plezier hebben in wat je doet, van groot belang is. Het is een belangrijke drijfveer om tot leren te komen. Om plezier in leren te hebben, is het belangrijk om persoonlijk stevig in je schoenen te staan en met elkaar te zorgen voor een fijne werksfeer. We leren kinderen zichzelf in relatie tot de omgeving en de wereld te zien en te ontwikkelen. We leren hen kritisch naar zichzelf te kijken, en naar de rol die zij kunnen spelen om hun eigen toekomst vorm te geven. We leren hen zelf meningen te vormen en te bepalen wat oké is en wat niet. Zo maken we ze weerbaar en geven hen de nodige handvatten om in de samenleving een goed leven te bouwen en een bijdrage te leveren aan onze maatschappij. Door samen te werken en te leren en door te communiceren versterken wij onszelf en elkaar. Naast begrijpend lezen en rekenen is het onze ambitie om juist ook sociaal-emotionele vaardigheden van onze leerlingen te ontwikkelen. Wij stimuleren kinderen om constructief samen te werken met coöperatieve werkvormen en sociale vaardigheden, wij werken zelf op gelijkwaardige wijze samen met collega's en ouders en andere samenwerkingspartners. Dit zorgt voor synergie en positieve energie. Wij hebben oog en oor voor ieder kind en iedere leerkracht en ouder. Wij werken met coöperatieve werkvormen, bieden groepsdoorbrekend onderwijs, geven lessen Rots en Water, gebruiken een SLVS, en hebben een duidelijke zorgstructuur. Communicatie is de sleutel tot succesvol samenwerken aan kwaliteit. Transparant, eerlijk en open vanuit verbinding en balans zijn de kernwoorden en -waarden. Of het nu gaat om interne of externe communicatie, communicatie verbaal of non-verbaal, schriftelijk of mondeling, met heldere communicatie kan de boodschap beter worden gegeven en ontvangen en is er meer begrip voor elkaar. Wij maken hierbij gebruik van moderne middelen. Persoonlijk contact heeft de voorkeur. Wij betrekken leerkrachten, kinderen en ouders bij de ontwikkelingen op school en organiseren hiervoor formele en informele bijeenkomsten. Samen maken wij onze school dan elke dag weer een beetje beter.

Interactief en adaptief gepersonaliseerd onderwijs.

Wij willen alle kinderen kwalitatief goed onderwijs bieden op maat, passend bij hun mogelijkheden, waarbij iedereen verschillende talenten en mogelijkheden bezit en de verschillen er mogen zijn. Hiervoor hebben wij een team van enthousiaste en betrokken leraren nodig. Stuk voor stuk mensen die kunnen en willen inzoomen op de vraag van elk individueel kind. Goed opgeleide en gemotiveerde leraren met sterke pedagogische en didactische vaardigheden, die gewend zijn les te geven op verschillende niveaus. Door kinderen en leerkrachten intrinsiek te motiveren en het eigenaarschap te vergroten, leren wij gezamenlijk met en van elkaar in een lerende organisatie. Waardering geven en trots zijn op wat je bereikt dragen hieraan een positieve bijdrage, waarbij wij leren van onze fouten. Humor en relativeringsvermogen dragen hieraan positief bij. Om te komen tot groei en ontwikkeling, zetten we onze talenten met enthousiasme en liefde en passie voor het vak in om de talenten van kinderen en onszelf optimaal tot bloei te laten komen. Taal en rekenen zijn de basisvakken die wij op interactieve en adaptieve wijze geven op niveau van het kind, met gebruik van moderne methoden en ICT-middelen. Deze kennis wordt toegepast in nieuwe contexten waarbij het conceptueel denken en de strategieën ontwikkeld worden. Dit alles, om kinderen alle tools te geven om goed voorbereid te zijn op de toekomst. Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en elkaar en onze resultaten zijn goed. Wij stimuleren kinderen en onszelf te werken vanuit autonomie, verantwoordelijkheid, eigenaarschap en zelfstandigheid. Met activerende instructies en verwerking op maat door middel van moderne ICT-middelen, directe feedback aan kinderen en leerkrachten, boeiende activiteiten zowel binnen en buiten school, geven wij een dynamische invulling aan ons onderwijscurriculum.

Toekomstgericht onderwijs en talentontwikkeling

Wij geloven erin dat het van belang is om kinderen voor te bereiden op de maatschappij van nu en later. Goed toegerust met de juiste attitude, kennis en vaardigheden hebben zij betere kansen op een gelukkige en succesvolle toekomst. Door kinderen te stimuleren de juiste attitudes en hun executieve functies in te zetten, een stevige basiskennis aan te bieden en de vaardigheden aan te leren om kennis toe te passen in nieuwe contexten, zelf nieuwe kennis en ideeën op te doen en deze ook te delen en te presenteren met anderen, zullen zij in staat zijn om binnen hun mogelijkheden optimaal gebruik te maken van de talenten en mogelijkheden die zij bezitten.

Wij hebben bijzondere aandacht voor 21-eeuwse vaardigheden, onderzoekend en ontdekkend leren, creatief en conceptueel denkvermogen, bewegend leren om de fysieke en mentale ontwikkeling te stimuleren en in het bijzonder de sociale en communicatieve vaardigheden om optimaal te kunnen functioneren in een groep mensen. Vanuit een nieuwsgierige, betrokken en onderzoekende attitude kan eenieder zich optimaal ontwikkelen door te werken aan met cognitieve, sociale, fysieke, culturele, digitale, creatieve en communicatieve vaardigheden. Wij organiseren talentmiddagen met ruimte voor talenten van leerkrachten, ouders en kinderen, met een vakleerkracht voor o.a. sociale vaardigheden, gym en muziek. Engels, wereldoriëntatie, techniek en natuur staan in alle groepen op het rooster, evenals de creatieve vakken via de lessen van Cultuur Met Kwaliteit.

Dit is vertaald naar de volgende concrete, zichtbare aspecten in ons schoolconcept, nu en de komende vier jaar:

- Wij werken integraal en nauw samen in een vaste structuur van een continuooster met als basis van ons onderwijs een rustig, warm en veilig pedagogisch klimaat.
- In de ochtenden bieden wij een gepersonaliseerd aanbod op maat in taal, lezen en rekenen op basis van doelen en leerlijnen.
- Wij starten een blok of periode met schaduwtoetsen, waarin kinderen en leerkrachten een beeld krijgen van hetgeen zij al beheersen en de doelen waarop de focus voor de komende periode ligt.
- Doelen van een periode hangen zichtbaar in de groep
- Wij werken schoolbreed en groepsoverstijgend met korte geclusterde instructies op maat, coöperatieve werkvormen en zelfstandig werkmomenten waarin leerlingen plannen en verwerken op niveau
- Wij maken gebruik van de wetenschappelijk bewezen theorieën, waaronder EDIM om effectief onderwijs op maat te bieden.
- Wij bieden uitdagend onderwijs met in de nabije toekomst een aanbod op maat voor excellente leerlingen en bieden extra hulp en begeleiding aan kinderen die dat nodig hebben binnen een duidelijk klassenmanagement en zorgstructuur en met inzet van specialisten
- Wij maken gebruik van moderne methodes en ICT-middelen t.b.v. gepersonaliseerd leren
- Wij meten en analyseren onze resultaten a.d.h.v. ons leerlingvolgsysteem en passen ons onderwijs hier continu op aan.
- In de middagen werken wij in bouwgroepen groepsdoorbrekend projectmatig aan onze 21 -eeuwse vaardigheden vanaf komend schooljaar
- Wij werken dan thematisch aan ondernemerschap, wereldoriëntatie, Engels, creatief denken en werken en aan sociale en culturele vaardigheden binnen onze katholieke identiteit en burgerschap
- Sociale vaardigheidstraining staat wekelijks op het rooster en de benadering is geïntegreerd in het hele pedagogisch handelen en een schoolbrede aanpak.
- Wij zijn vanaf komend schooljaar een Rots en Waterschool in nauwe samenwerking met het Rots en Waterinstituut, waarbij wij een geïntegreerde aanpak bieden op sociaal-emotioneel, communicatief en fysiek gebied.
- Wij werken aan cultuureducatie met kwaliteit, in nauwe samenwerking met Cultuurweb, muziekscholen, theaterscholen en andere medewerkers die cultuureducatie aanbieden, waarmee wij het creatief denken en handelen stimuleren en uitbouwen
- Wij ontplooiën onze talenten, werken samen, plannen, presenteren en reflecteren
- Ouders en verzorgers spelen een belangrijke rol bij onze ontwikkelingen en wij betrekken hen nauw bij het onderwijs en activiteiten door transparant te zijn en wederzijds open te communiceren op basis van gelijkwaardigheid vanuit de pedagogische driehoek.
- Wij werken sinds 2108-2019 nauw samen met ZON! Kinderopvang binnen onze school binnen ons continuooster en met diverse andere kinderopvangorganisatie en peuterspeelzaal in de omgeving ten behoeve van een goede doorgaande lijn op pedagogisch en didactisch vlak, waarbij wij elkaar aanvullen en gebruik maken van elkaars talenten
- Wij maken gebruik van de talenten en mogelijkheden van diverse wijkbewoners, ondernemers en andere betrokkenen en wij bieden hen onze hulp binnen de mogelijkheden.

In de nabije toekomst, heeft de school de wens en ambitie om het onderwijsconcept te veranderen, passend bij onze missie en visie, waarbij er groepsdoorbrekend gewerkt wordt, met vaste instructiemomenten, passend bij de leerbehoeften van kinderen binnen eigen leerdoelen en leerlijnen. Daarnaast is er veel ruimte voor zelfstandig werken aan verschillende vakken binnen een vaste kerngroep met een gemengde groepssetting qua leeftijd en niveau. Daarbij gaat de wens uit naar een onderwijsvorm die volgens georganiseerde structuren werkt aan kwalitatief onderwijs op maat, vanuit geborgenheid, veiligheid, rust en structuur. De komende twee jaar zal het team een keuze gaan maken uit een aantal mogelijkheden qua onderwijsconcepten, waarbij met name het Unitonderwijs of een moderne vorm van Montessori-onderwijs goed aansluiten bij de visie van de school in relatie tot de omgeving en de maatschappij van de toekomst. Samen met het team, de kinderen en de ouders zal er toegewerkt gaan worden naar een keuze en vervolgens ook de implementatie van dit concept. Dit traject van keuze en implementatie is met name het hoofddoel voor de komende vier jaar.

3.5 Het onderwijs

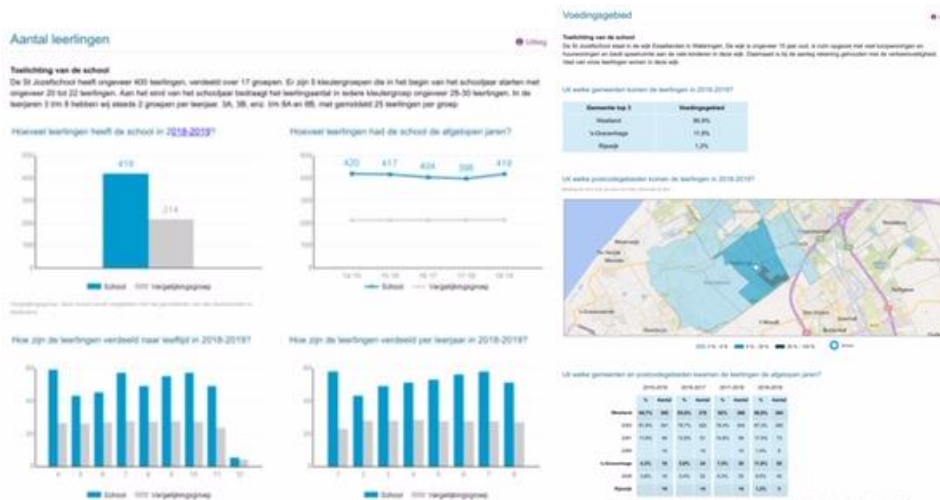
De opdracht van de school is het verzorgen van primair onderwijs aan leerlingen tussen 4 en 12 jaar. Het onderwijs op de school voldoet aan de door de overheid opgestelde kerndoelen en referentieniveaus. Tevens voldoet de school aan de basisondersteuning, zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel en verzorgt onderwijs aan leerlingen die binnen de kaders van dit ondersteuningsprofiel passen. De belangrijkste bouwstenen voor ons onderwijsconcept zijn: rust binnen een sterk pedagogisch klimaat, een kindgerichte aanpak en kinderen stimuleren om eigenaar te zijn van het eigen leerproces en gezamenlijke verantwoordelijkheid te dragen. Deze bouwstenen moeten gestapeld worden door een krachtig team, dat adequate samenwerking zoekt en van elkaar leert. Onze uitdaging is om in ons onderwijs te geloven en dit ook waar te maken. Als fundament hiervoor zullen we onze kernwaarden borgen. Voor een uitgebreide omschrijving van onze ondersteuning binnen passend onderwijs, verwijzen wij door naar ons ondersteuningsplan.

Binnen onze structuur met een continuooster, werken wij schoolbreed aan een stevig pedagogisch klimaat. We leren kinderen in hun eigen kracht te staan en op een prettige, respectvolle manier samen te werken en leren. Onze leerkrachten eten tijdens pauzes in ons continuooster zelf met de kinderen, waarmee wij de rust en veiligheid continu kunnen waarborgen. Wanneer nodig, geven wij onze grenzen aan. Wij dragen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onszelf, elkaar en onze omgeving. Het evalueren van de resultaten van ons onderwijs is van belang om nieuwe doelen te kunnen stellen die aansluiten op de leerbehoefte van onze kinderen. Als school staan we ervoor om voor ieder kind eruit te halen wat erin zit. Dit vraagt heldere analyses van de leerstofopbrengsten en een plan dat cyclisch geëvalueerd wordt en wordt bijgesteld.

3.6 Leerlingen

Leerlingenaantallen op de teldatum

Het leerlingaantal op de St. Jozefschool is vanuit een dalende trend weer in een stijgende lijn. De omgevingsfactoren zullen de komende jaren van invloed zijn op de leerlingaantallen. Deze cijfers zijn lastig te prognosticeren. De school streeft ernaar op termijn het leerlingaantal structureel te continueren rond de 425 leerlingen op de teldatum per 1-10, passend bij de huisvestingscapaciteit



De meeste leerlingen zijn afkomstig uit de nabije omgeving van de school en in toenemende mate melden ook ouders vanuit omliggende gemeenten hun kind aan op onze school. Om dit te reguleren in relatie tot een toenemende vraag vanuit de omgeving, is er een gezamenlijk aannamebeleid opgesteld dat te vinden is op onze website.

Wij betrekken kinderen continue bij ons onderwijs door hen meer eigenaar te laten zijn van hun eigen leerproces, door de ontwikkeling inzichtelijk te maken en deze te bespreken met kinderen en ouders en door de leerling raad een belangrijke rol te laten spelen bij schoolontwikkelingen. Ook vragen we kinderen wat zij vinden van de school, door hen vragenlijsten te laten invullen over de school en over de sociale veiligheid. Op basis van de resultaten en input vanuit de gesprekken, bepalen wij welke verbeterpunten nodig zijn, die wij vertalen naar onze jaarplannen.

3.7 Personeel en organisatie

Het personeel op de St. Jozefschool neemt een belangrijke plaats in binnen onze organisatie. Zij zijn immers de drijvende kracht achter ontwikkelingen, kwaliteitsverbeteringen en het schoolklimaat. Door uit te gaan van verschillen en kwaliteiten en ontwikkeling en scholing te stimuleren en te faciliteren en met en van elkaar te leren en de besluitvorming meer op de werkvloer te leggen en te combineren met het denken en het doen, wordt ook het eigenaarschap van leerkrachten en daarmee de betrokkenheid en positiviteit versterkt.

Op de St. Jozefschool werken zowel mannen als vrouwen, oud en jong personeel en in de directie streven wij naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, conform de WPO. Bij het werven en selecteren van personeel wordt gekeken naar potentie, ambitie, betrokkenheid en deskundigheid, naast de minimale eisen die aan het beroep gesteld worden.

Hoe is het personeel verdeeld over de verschillende functiegroepen naar fte in 2018-2019?

	Aantal fte		Percentage	
	Instelling	Vergelijkingsgroep	Instelling	Vergelijkingsgroep
Onderwijzend personeel	24,2	22,0	91,7%	81,6%
Direct ondersteunend personeel	0,5	2,9	1,9%	10,6%
Indirect ondersteunend personeel	0,7	0,6	2,7%	2,2%
Management	1,0	1,5	3,8%	5,6%

Functies die onder 'direct ondersteunend personeel' vallen zijn met name leerling- en docentondersteunend (o.a. onderwijsassistent, teamcoördinator en logopedist).
Functies die onder 'indirect ondersteunend personeel' vallen zijn met name organisatie-ondersteunend (o.a. leerlingenadministratie, conciërge en ICT).

Hoe is het personeel verdeeld over de verschillende functiegroepen naar geslacht in 2018-2019?

	Percentage man	Percentage vrouw
Onderwijzend personeel	18,2 %	81,8 %
Direct ondersteunend personeel	100,0 %	
Indirect ondersteunend personeel		100,0 %
Management		100,0 %
Totaal	18,6 %	81,4 %

Leerkrachten werken in subbouwteams met ieder een eigen coördinator, die deel uitmaakt van het MT. Binnen het MT worden kaders bepaald en wordt er voornamelijk op processen en de teamcultuur gestuurd. Operationele en onderwijsinhoudelijke keuzes worden voornamelijk door de werkgroepen en binnen de subbouwteams gemaakt op basis van input vooraf en draagvlak onder het team, waarbij afstemming tussen subbouwteams en werkgroepen en het team onderling gewenst is.

Het team heeft binnen het werkverdelingsplan afspraken gemaakt en vastgelegd over uren, inzet, taakverdeling, vergaderingen, ziektevervanging enzovoorts. Voor de inhoudelijke afspraken verwijzen wij door naar het werkverdelingsplan.

3.8 Huisvesting

De St. Jozefschool vormt het hart van de wijk Esselanden. Het is een grote basisschool, gelegen in Wateringen. De wijk is momenteel onderhevig aan wisselende leeftijdsopbouw, afhankelijk van de huizenmarkt. Er is een planologisch onderzoek gedaan en in theorie zou er een daling plaatsvinden in leerlingaantallen. Er blijkt echter voldoende voedingsbodem te zijn om het leerlingaantal constant te houden. Zoals de maatschappij verandert, ontwikkelt de St. Jozefschool mee naar een school met een samenstelling van kinderen die zowel in de nabije omgeving wonen, als kinderen van ouders die bewust voor de kwaliteit van de school kiezen en met verschillende onderwijsbehoeften, talenten en mogelijkheden.

Het gebouw waarin de St. Jozefschool gevestigd is, heeft te maken met diverse medegebruikers, zoals ZON! En Devona. Het is een gebouw wat qua onderhoud de nodige aandacht vraagt. Het schoolplein is algemeen toegankelijk voor de gehele buurt. In de direct omliggende wijken staan de volgende scholen:

Alle scholen liggen qua leerlingaantal tussen de 300 en 500 leerlingen.

Volumeafspraken over de schoolgrootte en leerlingaantallen met andere scholen en besturen is gewenst, om proactief te kunnen sturen op capaciteit en leerlingaantallen per school. Het is van belang dat de scholen in Wateringen ieder een eigen concept ontwikkelen, gericht op een brede doelgroep, zodat de leerlingen woonachtig in de

dorpskern, op een van deze scholen ingeschreven kunnen worden. Dat vraagt om afstemming en samenwerking. Daarnaast is een intensieve samenwerking opgezet met, de WSKO-scholen in de nabije omgeving, om elkaar te versterken. Op initiatief van de St. Jozefschool is er gezamenlijk aannamebeleid opgesteld tussen alle scholen in Wieringen en Kwintsheul in samenspraak met de besturen en de gemeente. Dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd.

3.9 Financiën

De school werkt met een kaderstellende begroting en formatie. Daarbij heeft zij de verantwoordelijkheid om, binnen de financiële kaders, haar doelstellingen te realiseren.

Inkomsten en uitgaven

Inkomsten	Toelichting
Reguliere inkomsten lumpsum	Vast bedrag per leerling en een variabel bedrag op basis van de GGL.
Personeel (Budget PAB)	Budget voor nascholing, betaald ouderschapsverlof, beloningsdifferentiatie, functiedifferentiatie, functiemix, herintredingsperiodieken, werkgelegenheidsbeleid, arbokosten en schoolbegeleiding
LGF en SWV	Leerlinggebonden financiering en overdracht SWV
Impulsgelden	Extra geld op basis van leerlingengewicht en op basis van impulsgebied (postcode).
Materiële instandhouding	Bekostiging voor ict, leermiddelen, huisvesting, schoonmaak en inventaris.
Bestemmingmiddelen	Doelgerichte subsidies: loonkostensubsidie, aanvullende bekostiging nationaal onderwijs akkoord, projectgelden en prestatiebox.
Stichting	Kosten ongeveer 12% van het WSKO-totaal
Overige inkomsten	Inkomsten uit de vrijwillige ouderbijdrage, sponsoring, gemeentelijke baten (subsidie en SPOW) en fondsenwerving.

Binnen WSKO wordt gewerkt met het FPE-model. Voor meer informatie over deze systematiek wordt verwezen naar het bestuur formatieplan 2019-2020. Om meer kansen en mogelijkheden te creëren, heeft de directie de baten vergroot voor exploratie door o.a. aanvragen van subsidies, huurbaten en beurzen. Aan de exploitatie is gewerkt door meer bewuste keuzes te maken met het team en onderwijsontwikkeling en financiën aan elkaar te verbinden. De wens is om meer financiële vrijheid en ruimte te hebben voor meerjarenbegrotingen met reserves, meer financiële vrijheid binnen de wettelijke kaders en de daarbij behorende verantwoordingen en anticiperen op de toekomst met risicoanalyses. Een gedegen strategisch financieel beleid binnen WSKO met duidelijke rollen, taken verantwoordelijkheden binnen de planning en control cyclus en transparantie is het streven voor de komende vier jaar. De uitwerking van de financiën op schoolniveau zijn te vinden in de schooljaarbegroting, formatiebegroting en scholingsplan.

3.10 WSKO

De St. Jozefschool is onderdeel van de WSKO. De basisscholen van WSKO hebben een eigen herkenbare onderwijskundige identiteit en een eigen herkenbare levensbeschouwelijke identiteit. Vanuit de WSKO-visie vullen de scholen hun onderwijskundige en levensbeschouwelijke identiteit in op basis van de volgende kernwaarden: Inspiratie, eigenaarschap en vooruitgang. WSKO wil de verantwoordelijkheid nadrukkelijk leggen bij de onderwijsgevers, leerlingen, ouders en schoolleiding. Vanuit dit bewustzijn heeft WSKO gekozen voor het Rijnlands denken

en handelen. Het Rijnland model kenmerkt zich door een werkcultuur waarbij gebruik gemaakt wordt van erkende kwaliteiten en een georganiseerd vertrouwen. Ze staat voor vertrouwen, eigenaarschap en vooruitgang. Vertrouwen als kernwaarde, eigenaarschap van de mens en de dynamiek van beweging die vooruitgang activeert. Vanuit deze filosofie is een koersplan ontwikkeld. Het koersplan bevat geen vastomlijnde doelstellingen, maar wil richting geven aan de dynamiek van de dagelijkse werkelijkheid en beseft dat deze constant zal worden bijgestuurd. Binnen het koersplan is gekozen voor vijf domeinen: marktaandeel, personeel, kwaliteit, professionele cultuur en financiën.

Vertrouwen, eigenaarschap en vooruitgang

WSKO wil de verantwoordelijkheid nadrukkelijk leggen bij de onderwijsgevenden, de leerlingen, de ouders, de schoolleiding en het bestuur. Vanuit dit bewustzijn heeft WSKO gekozen voor het Rijnlands denken en handelen. Het Rijnlands denken kenmerkt zich door een werkcultuur, waarbij gebruik gemaakt wordt van erkende kwaliteiten en een georganiseerd vertrouwen. WSKO staat voor vertrouwen, eigenaarschap en vooruitgang. Vertrouwen als kernwaarde, eigenaarschap van de mens en de dynamiek van beweging, die vooruitgang activeert. Vanuit deze filosofie is een koersplan ontwikkeld, dat is ontstaan vanuit een dialoog tussen alle gremia van WSKO. Het koersplan bevat geen vastomlijnde doelstellingen maar wil richting geven aan de dynamiek van de dagelijkse werkelijkheid en beseft dat deze constant zal worden bijgestuurd. Binnen het koersplan is gekozen voor vijf domeinen: marktaandeel, personeel, kwaliteit, professionele cultuur en financiën.

Diversiteit in onderwijsaanbod

De aangesloten scholen kenmerken zich door diversiteit in het onderwijsaanbod, zodat ouders een school kunnen kiezen die past bij de kwaliteiten en kenmerken van hun kinderen. Scholen profileren zich bijvoorbeeld door de aandacht voor zelfstandig werken, samenwerkend leren, omgaan met verschillen tussen kinderen of Engels als tweede taal. Er kan worden gekozen voor Montessori-onderwijs, onderwijs volgens het principe van TOM (Teamonderwijs op Maat) of scholen met een breed aanbod aan extra ondersteuning voor de kinderen. De Brede Scholen binnen WSKO zijn hiervan een goed voorbeeld. In deze scholen is er, zowel in de groepen als daarbuiten, de mogelijkheid voor fysio-, logo- en kindtherapie en dyslexiebehandelingen. Ook zijn er vaak kinderopvang, buitenschoolse opvang en een peuterspeelzaal gevestigd.

Onze uitgangspunten

Wat alle scholen gemeenschappelijk hebben, is dat het kind altijd het uitgangspunt is en er kwalitatief hoogwaardig onderwijs wordt gegeven. Verder is het creëren van een veilige en prettige leeromgeving één van de belangrijkste randvoorwaarden. WSKO wil verbonden zijn met de samenleving in het Westland en toonaangevend zijn in het onderwijs in de regio. We werken graag op het snijvlak van onderwijs, welzijn, cultuur, sport en zorg, wat bijvoorbeeld tot uiting komt in de aanwezigheid van Brede Scholen. Ook als het gaat om duurzaamheid geven we graag het goede voorbeeld.

We gebruiken duurzame materialen, bouwen duurzaam en zijn continu op zoek naar energiebesparende maatregelen. Deze keuzes dragen bij aan de ontwikkeling van onze leerlingen tot verantwoorde burgers.

Moderne onderwijsmiddelen

De scholen maken gebruik van moderne onderwijsmiddelen om goed te kunnen inspelen op de onderwijsbehoefte van kinderen. Zo werken de kinderen in een Google-omgeving en wordt er bij veel scholen gewerkt met een digitaal leerstofsysteem, waarmee kinderen meer op hun eigen niveau kunnen werken en

direct feedback krijgen op hun gemaakte werk, zodat zij sneller inzicht hebben in de mate waarin ze de lesstof beheersen.

Onderwijs van de toekomst

De wereld om ons heen verandert in hoog tempo. Robots en computers nemen een deel van ons werk over, we communiceren met elkaar via sociale media, we bedienen onze verwarming thuis op afstand met onze smartphone en we lopen rond in de Middeleeuwen via Virtual Reality. En dit zijn maar een paar voorbeelden van de ontwikkelingen die plaatsvinden. technologische en andere maatschappelijke ontwikkelingen nemen een enorme vlucht en hebben invloed op het toekomstige leven van onze kinderen. Zij zullen daarom over nieuwe kennis en vaardigheden moeten beschikken. WSKO-scholen besteden hier ruimschoots aandacht aan. Hieronder vallen onder andere digitale vaardigheden, informatievaardigheden, samenwerken, goed burgerschap, maar ook probleemoplossend, creatief en kritisch denken.

WSKO dáár leer je!

4. Kwaliteit van de school

In de wet op het primair onderwijs staat beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. Ook de wet Passend Onderwijs stelt eisen aan de inrichting van ons onderwijs.

In dit hoofdstuk wordt voor de onderstaande onderwerpen aangegeven hoe onze school hieraan voldoet.

4.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

4.2 Inhoud van het onderwijs

4.3 Leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte

4.4 Personeelsbeleid

4.5 Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen

4.1 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

Kwaliteitszorg is de basis van waaruit we het onderwijs op onze school vormgeven. In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Eerst geven we aan welke aspecten deel uitmaken van onze zorg voor kwaliteit. Vervolgens wordt uiteengezet op welke wijze we ervoor te zorgen dat al deze aspecten in onderlinge samenhang een compleet en evenwichtig kwaliteitssysteem vormen.

We maken hiervoor gebruik van de PDCA cyclus van Deming. Het cyclische karakter garandeert dat de kwaliteitsverbetering continue onder de aandacht is.

De vier activiteiten in de kwaliteitscirkel van Deming zijn:

- PLAN: Kijk naar huidige werkzaamheden en ontwerp een plan voor de verbetering van deze werkzaamheden. Stel voor deze verbetering doelstellingen vast.
- DO: Voer de geplande verbetering uit in een gecontroleerde proefopstelling.
- CHECK/STUDY: Meet het resultaat van de verbetering en vergelijk deze met de oorspronkelijke situatie en toets deze aan de vastgestelde doelstellingen.
- ACT: Bijstellen aan de hand van de gevonden resultaten bij CHECK.

De PDCA cirkel is een reeks van activiteiten die worden uitgevoerd met als doel verbetering van de kwaliteit.



De St. Jozefschool monitort haar kwaliteit op tenminste onderstaande beleidsterreinen.

schooljaar 2018-2019	schooljaar 2019-2020	schooljaar 2020-2021	schooljaar 2021-2022
Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten	Opbrengsten
Ped/didaktisch handelen	Ped/didaktisch handelen	Ped/ didaktisch handelen	Ped/didaktisch handelen
onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie	onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie	onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie	onderwijsbehoeften leerlingenpopulatie
Schoolklimaat	Aanbod Tijd Afstemming	Schoolklimaat	Aanbod Tijd Afstemming
Veiligheid leerlingen en personeel	Veiligheid leerlingen	Veiligheid leerlingen en personeel	Veiligheid leerlingen
Tevredenheid Leerlingen, ouders, personeel		Tevredenheid Leerlingen, ouders, personeel	
Ontwikkel en/of beoordelings gesprek	Ontwikkel en/of beoordelingsgesprek gesprek	Ontwikkel en/of beoordelings gesprek	Ontwikkel en/of beoordelingsgesprek gesprek

Opbrengsten

Eindopbrengsten en tussenopbrengsten cognitief en sociaal emotioneel

- Resultaten worden met genormeerde toetsen gemeten (zie tabel hieronder)
- Resultaten worden vergeleken met vergelijkbare scholen en met eigen ambitie doelen
- Analyseren
- Beslissingen nemen (borgen of verbeteren)
- Verbeterpunten worden opgenomen in het schoolplan en jaarplan

Bron: DIA, CITO, Parnassys SCOL, DUO

Ped/did handelen

- Beoordelen kwaliteit van pedagogisch didactisch handelen aan de hand van een kijkwijzer en/of klassenbezoeken
- Analyseren
- Beslissingen nemen (borgen of verbeteren).
- Verbeterpunten worden opgenomen in schoolplan en jaarplan

Bron: Lesobservaties + analyse ped did handelen e

Kwaliteit afstemmen onderwijs op OWB Onderwijsbehoeften leerlingpopulatie

De school stelt jaarlijks vast wat de kenmerken zijn van de leerlingen

Onder kenmerken leerlingpopulatie valt o.a:

- *Leerlingaantallen*
- *Onderwijsbehoeften van de leerling populatie*
- *Ambitienorm*
- *Passende adviezen*
- *Uitstroom naar na 3 jaar VO*

Analyse

Wat zeggen deze gegevens over het aanbod en verbinden consequenties

- Beslissingen nemen (borgen of verbeteren)
- Verbeterpunten opnemen in schoolplan en jaarplan

Bron: Scholen op de kaart

Kwaliteit schoolklimaat en veiligheid

Tevredenheid

Wij bevragen ouders, leraren en leerlingen (zowel algemeen als specifiek op het gebied van sociale veiligheid) regelmatig en passen onze plannen aan op basis van de input.

Bron: Tevredenheid – WMK en POVensters

Kwaliteit medewerkers

Om de kwaliteit van de medewerkers te monitoren worden de volgende gegevens verzameld

Samenvatting functionering- en beoordelingsgesprekken; tevredenheidsmetingen
Analyse pedagogisch didactische vaardigheden – teamanalyses op basis van deze gegevens

Een overzicht van de toetsen/observatie die in dit kader door de school worden ingezet is te vinden in het zorgplan en onze schoolgids.

4.2 Inhoud van ons onderwijs

Wij bieden goed en uitdagend onderwijs op maat in de basisvakken: taal, lezen en rekenen. Ons ambitieniveau ligt boven het landelijk gemiddelde voor zowel taal en lezen als voor rekenen, aangezien dit aansluit bij onze schoolpopulatie. Wij voldoen op alle gebieden aan de inspectienorm en scoren voor taal en lezen rond het landelijk gemiddelde en voor rekenen boven het landelijk gemiddelde. Dat betekent dat onze focus voor de komende vier jaar ligt op het verder verbeteren van ons taal- en leesonderwijs en het behouden en optimaliseren van onze kwaliteit voor rekenen. Dit doen we door de keuze en implementatie van nieuwe methodes die beter aansluiten qua aanbod op onze doelgroep en de mogelijkheden bieden om meer adaptief te werken en daarnaast werken wij aan de didactische vaardigheden en kennis van leerlijnen van leerkrachten. Dit doen we met teamscholing, individuele scholing, coaching, collegiale consultaties, klassenbezoeken, experts en expertgroepen door hierin ook kennis uit te wisselen met andere scholen binnen en buiten ons netwerk.

In de groepen werken wij met een dagplanning en vaste routines. We leren de kinderen omgaan met uitgestelde aandacht zodat de leerkrachten verlengde instructie kunnen bieden aan wie dat nodig heeft. Ons team werkt planmatig en doelgericht aan onze streefnormen. We stellen uitdagende doelen op maat, gebruiken gerenommeerde toetsen en meetinstrumenten en reflecteren op proces en resultaat waarna wij ons onderwijsaanbod zo nodig bijstellen. Wij werken als professionals individueel en gezamenlijk aan ontwikkeling en zijn trots op onze resultaten!

Wij kijken naar ontwikkelmogelijkheden, gericht op sociaal-emotionele ontwikkeling, interesse en kennis van het individuele kind. Als leerkracht zijn wij dan vooral begeleider en bieden wij een veilige, uitdagende en stimulerende leeromgeving. De ruimte die wij bieden, leert de kinderen omgaan met waarden en normen zoals respect, zorg voor elkaar en rekening houden met anderen. Onze positieve benadering, vanuit de gedachte dat elk kind zichzelf mag zijn, helpt kinderen een positief zelfbeeld te ontwikkelen en hun competenties te vergroten. Wij willen kinderen voorbereiden op de toekomst en hun de mogelijkheid geven om talenten te ontwikkelen. Met activerende instructies, verwerking op maat, boeiende activiteiten en directe feedback, bieden wij adaptief onderwijs met gebruik van digitale middelen en moderne methodes. Naast het reguliere lesprogramma bieden wij ook lesstof aan voor kinderen die extra begeleiding of uitdaging nodig hebben. Kinderen krijgen de ruimte om binnen kaders eigen keuzes te maken en stappen te zetten in hun leerproces. Zij leren verantwoordelijkheid te nemen en te dragen voor zichzelf, elkaar en de omgeving.

Door de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud voldoet de St. Jozefschool aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in het artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

4.3 Kinderen met extra ondersteuningsbehoefte

Artikel 8 wpo geeft aan: Ten aanzien van leerlingen die extra ondersteuning behoeven, is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling.

En verder: De scholen voorzien in een voortgangsregistratie omtrent de ontwikkeling van leerlingen die extra ondersteuning behoeven.

In ons schoolondersteuningsplan hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. In ons zorgplan beschrijven wij op welke wijze wij deze leerlingen volgen, begeleiden en de vorderingen meten. Elke leerling is echter uniek, dus zullen we altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of en hoe wij daar aan kunnen voldoen. Indien nodig kunnen wij voor extra ondersteuning een beroep doen op het samenwerkingsverband passend onderwijs in onze regio. In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband staat beschreven welke ondersteuning alle scholen zelf moeten bieden (basisondersteuning) en voor welke ondersteuning, onder welke voorwaarden, we bij het samenwerkingsverband terecht kunnen. Alvorens we hulp van buitenaf inroepen gaan we aan de slag binnen onze eigen mogelijkheden.

4.4 Personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na (zie de ambities bij de verschillende beleidsterreinen) en we zorgen ervoor, dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is, dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar, dat onze medewerkers gediplomeerd zijn en zich ontwikkelen volgens de richtlijnen en competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Kwaliteitsbewaking en –verbetering

Ten aanzien van de in de voorgaande paragrafen geformuleerde doelstellingen van kwaliteit hanteert de school de volgende vormen en instrumenten voor bewaking en verbetering van haar onderwijs:

Personeel

Voor de begeleiding van (startende) leerkrachten is een protocol opgesteld (bestuursniveau). Ten aanzien van kwaliteitsbewaking het volgende:

- Door ontwikkelgesprekken onderling en beoordelingsgesprekken met teamleden en de directie en klassenconsultaties door de directie en collega's, wordt het functioneren van de individuele leerkrachten gevolgd en de ontwikkeling gestimuleerd.
- Beschreven taakstellingen en functies (directeur, IB'er, bouwcoördinator, L11) geven de verwachtingen over de invulling van de functie of taak aan
- Er vindt structureel teamoverleg (plenair of per bouw) plaats waarin beleidskeuzes gemaakt worden, kennis wordt uitgewisseld en samen lessen voorbereid worden.
- Er is structureel sprake van (na)scholing als team (studiedagen) en of per individu. Hiervoor worden de richtlijnen van de CAO-PO minimaal gehanteerd qua budget en indien mogelijk aangevuld met extra gelden om scholing en ontwikkeling te stimuleren en faciliteren.

De opbrengsten

Bij het bewaken van de opbrengsten spelen diverse bronnen een rol:

- Gegevens van methodetoetsen en waarderings/observaties van de leerkracht;
- Gegevens uit het leerlingvolgsysteem (methode-onafhankelijke toetsen);
- Gegevens uit de groepsoverzichten en –plannen;
- Gegevens van (gesprekken met) ouders;
- Scores van de eindtoets groep 8;

- Gegevens vanuit het voortgezet onderwijs van oud leerlingen van de school;
- Opmerkingen en aanbevelingen van de inspectie;
- Gegevens vanuit de kwaliteitscycli.

Methoden

Naast de economische levensduur van een methode geldt dat methoden aansluiten bij de behoefte van onze leerlingen en dient aan te sluiten op de ontwikkelingen en nieuwe inzichten binnen het onderwijs. In het jaarplan wordt opgenomen welke methoden vervangen worden. Een werkgroep krijgt de ruimte om, na input van het team verzameld te hebben, de methode en het implementatietraject te bepalen, binnen de door de directie gestelde kaders

We evalueren en borgen de kwaliteit van ons onderwijs op de volgende wijze:

- We hebben inzicht in de kernmerken van onze leerlingen en personeel.
- We beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen.
- Middels de gesprekkencyclus, klassenbezoeken en scholingsplannen, waarborgen wij de kwaliteit van leerkrachten, met name op het gebied van pedagogische en didactische vaardigheden.
- We maken gebruik van elkaars talenten en we leren van en met elkaar door middel van collegiale consultaties. Dit willen we verder intensiveren en aanvullen met intervisie.
- We beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is, dat de verschillende ambities beoordeeld kunnen worden
- We laten de kwaliteit van onze school beoordelen door ouders, leerlingen en leerkrachten (tevredenheidsonderzoek, eens per twee jaar) .
- We werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag).
- We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn (jaarverslag).
- Er worden rapportages en/of werkafspraken opgesteld en gecommuniceerd naar belanghebbenden.
- We leggen verantwoording af over onze keuzes en resultaten aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, MR en ouders).
- We waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen.

4.5 Beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een sponsor verstrekt aan een bevoegd gezag (bestuur) of school, waarvoor de sponsor een tegenprestatie verlangt. Zonder tegenprestatie is er geen sprake van sponsoring maar van een schenking. Enkele voorbeelden van sponsoring zijn lesmaterialen, zoals lesboekjes, folders, posters en spellen, advertenties op de site, uitdelen van producten, sponsoren van activiteiten bijv. schoolfeesten of sportdagen, sponsoren van gebouw, inrichting, computerapparatuur. Er zijn echter wel enkele beperkende regels op dit gebied, namelijk:

- in lesmateriaal mag geen reclame voorkomen
- bij de aanschaf van computerapparatuur mag geen sprake zijn van verplichte afname van software bij de sponsor
- bij sponsoring van bouw, inrichting of exploitatie mag de sponsor geen bemoeienis hebben met de onderwijsinhoud of de bouw, inrichting en exploitatie zelf
- sponsoring is alleen acceptabel wanneer er draagvlak is bij ouders, kinderen en school. Hierin vervult de medezeggenschapsraad een rol.

5. Analyse van de school

5.1 Evaluatie schoolplanperiode 2015-2019

Gedurende de planperiode 2015-2019 zijn er interne en externe personeelwisselingen geweest, inclusief directiewisselingen. Terugkijkend concluderen wij dat in de borging en de implementatie op een aantal punten nog verbeterd kunnen worden en dat de diepgang hier en daar mist. Vanwege een directeurswisseling in 2017 zijn de acties, voortvloeiende uit diverse gesprekken, gegevens en analyses, aangepast in de jaarplannen van de afgelopen twee jaren.

Het plan heeft opgeleverd dat verschillende teamleden hun speerpunten voor nieuw beleid hebben ingebracht die de school in de breedte hebben ontwikkeld. Je kunt in z'n algemeenheid stellen dat er een kwaliteitsslag op alle beleidsterreinen is gemaakt. Met het aantrekken van en ontwikkelen naar goed kwalitatief personeel heeft de St. Jozefschool een basis om verder te ontwikkelen en professionaliseren.

5.2 Informatiebronnen voor het schoolplan 2019-2023

Het schoolplan en de onderliggende SWOT-analyse is gemaakt op basis van:

- De acties voortvloeiend uit het schoolplan 2015-2019;
- De doelstellingen binnen het koersplan 2019-2023 van WSKO;
- Het ondersteuningsplan van de school;
- Rapportages van onderwijsinspectie en/of extern deskundigen;
- Resultaten van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (Arbo);
- Resultaten van de tevredenheidsenquêtes onder personeel, ouders en leerlingen in november 2018 (POVensters) en mei 2019 (WMK);
- Resultaten van kwaliteitsmetingen;;
- De leerlingenprognose van de gemeente.
- Informatie uit studiedagen, vergaderingen, klassenbezoeken en de gesprekscyclus en individuele gesprekken
- Inspectierapport, juni 2015
- Jaarplannen tot 2019
- Eigen bevindingen

Dit SWOT leidt tot een aantal ambities, ontwikkelpunten en doelstellingen voor de komende vier jaar. Bij het werken aan onze ontwikkeldoelen, zullen we kansen benutten en onze sterktes inzetten om daarmee onze zwaktes te verbeteren en eventuele bedreigingen te kunnen bestrijden.

5.3 SWOT-analyse

Op basis van bovenstaande informatie is de volgende analyse gemaakt:

Sterke punten	Zwakke punten
- Schoonklimaat (kwaliteitsaspect 4) en sociale veiligheid: veilig pedagogisch klimaat, veiligheid, rust, persoonlijk contact en open sfeer - Kwaliteitszorg (kwaliteitsaspect 9): d.m.v. goede analyses, passende interventies en een duidelijke zorgstructuur zien we een groeiend resultaat - Hoge leerling- en leerkracht tevredenheid - Enthousiast, professioneel en deskundig team in een lerende organisatie - Basisontwikkeling: TL, RW en SP en eindopbrengsten groep 8 en uitstroom VO zijn op of boven niveau	- Eigenaarschap van kinderen voor het eigen leerproces - Opbrengsten lezen zijn rond de norm, maar sluiten niet aan bij populatie en ambitienorm - Proactief communiceren door leerkrachten met ouders over zorgleerlingen - Opbrengsten (begrijpend) lezen (metacognitieve vaardigheden) - Digitale vaardigheden en ICT - Achterstallig onderhoud en inrichting schoolgebouw, wat niet aansluit bij de onderwijsvisie en toekomst - Rapportage leerlingen sluit nog niet aan bij de visie
Kansen	Bedreigingen
- Een veranderende samenstelling van de wijk door verhuizingen - Versterkte samenwerking met andere scholen in de dorpskern - IKC-vorming in het gebouw en nauwe samenwerking met ZON! - Profileren (PR) met kwalitatief goed, modern en uitdagend onderwijsaanbod op maat inclusief plusbeleid en inzet van ICT en creatieve vakken - Geïntegreerd aanbod van activiteiten onder en na schooltijd - Nieuw onderwijscurriculum	- Ouderbetrokkenheid en –participatie verandert als gevolg van veranderende maatschappij - Concurrentie vanuit omliggende scholen - Veranderend beleid vanuit de besturen en de overheid - Passend onderwijs - School staat nog onterecht bekend als traditioneel - Beperkte mogelijkheden financieel meerjarenbeleid te voeren en huisvestingsplannen te maken en uit te voeren

6. Het lerende kind

6.1 Het kind

Ambities vanuit het strategische koersplan van WSKO

Ambities
- Vrije ruimte leidt tot leren - Meer focus op het leven leren; vanuit een brede definitie van onze opbrengsten; competenties voor de toekomst - Leerkracht kent de balans tussen kennisoverdracht en coaching - We maken gebruik van de meest recente (wetenschappelijke) inzichten - Kwaliteit borgen door kennis, ervaringen en reflectie georganiseerd met elkaar te delen

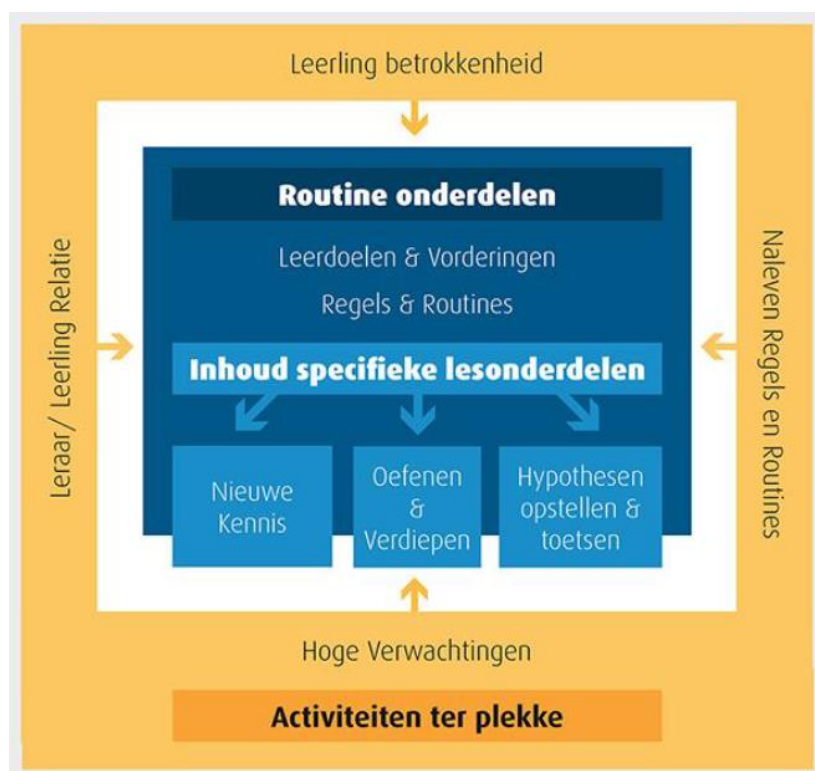
Ambities en voorgenomen beleid van de St. Jozefschool

Ambities

- Op onze school is sprake van een breed kwalitatief goed onderwijsaanbod, getoetst aan onze missie, kernwaarden, het koersplan van WSKO en visie.
- Onze kernwaarden en het koersplan van WSKO zijn vertaald op schoolniveau en zijn duidelijk en herkenbaar voor leerlingen, ouders, onze samenwerkingspartners en andere relevante actoren.
- Ons op de toekomst georiënteerd onderwijs is opbrengst- en handelingsgericht en sluit kwalitatief en kwantitatief aan op de behoeften van de omgeving, het vervolgonderwijs en het bedrijfsleven.
- Passend onderwijs is binnen onze organisatie zo ontwikkeld dat er voor iedere leerling een goed onderwijsaanbod, binnen of buiten de organisatie, mogelijk is.
- Er is sprake van doorgaande leerlijnen tussen PO en VO.
- Tussen het primair en het voortgezet onderwijs is sprake van een goede wederzijdse verbinding met betrekking tot kennisdelen en het gebruik maken van faciliteiten.
- Onze school maakt deel uit van een organisatie voor school en opvang (IKC) vanuit gedeelde pedagogisch/didactische leerlijnen. Onze beleidskeuzes zijn gericht op goede prestaties op de kernvakken groepsoverstijgend in de ochtenden en daarnaast is er in de middagen veel aandacht voor een brede vorming met 21-eeuwse vaardigheden, groeps- en vakoverstijgend.
- Onze school werkt handelingsgericht en opbrengstgericht aan de hand van wetenschappelijk bewezen theorieën.
- Alle leerkrachten werken met het EDIM-model, met aandacht voor excellentie en hoogbegaafdheid.
- Ons personeelsbeleid is gericht op het stimuleren van een lerende organisatie en een lerende cultuur met inzet van talenten en specialismen.
- Onze basis is een sterk pedagogisch klimaat. Veiligheid en respect voor elkaar zijn daarvoor de kernbegrippen. Wij investeren in ons schoolklimaat met vervolgscholing in de Rots en Watertraining.
- Een krachtig team dat samenwerkt met diverse partners, ouders, kinderopvang, VO en daarmee elkaar versterkt.
- Nauwe samenwerking en warme overdracht met VO met doorgaande leerlijnen
- IKC-vorming met doorgaande leerlijnen op pedagogisch en didactisch gebied met ZON!
- ICT zetten wij in als een krachtig instrument om ons gepersonaliseerd onderwijs te ondersteunen en de vaardigheden van de 21 eeuw eigen te maken.
- Door samen te werken met het Cultuurweb worden wij een Cultuurschool met Kwaliteit

Huidige situatie: Leerstofaanbod

Op onze school maken wij gebruik van eigentijdse methodes die in methodiek en didactiek aansluiten op hedendaagse opvattingen en de kerndoelen. Wij bieden alle leerlingen de leerstof van de methodes in een doorgaande lijn aan tot op het niveau van eind groep 8. Bij individuele leerlingen kan hier, beredeneerd en onderbouwd met een voor de leerling opgesteld ontwikkelingsperspectief, van afgeweken worden. Waar nodig wordt voor leerlingen extra leerstof toegevoegd of vinden aanpassingen in het leerstofaanbod plaats waardoor tegemoet wordt gekomen aan verschillen tussen leerlingen. In de groepen 3 t/m 8 geven alle leerkrachten les op minimaal 3 niveaus, waarbij zij het EDIM-model hanteren. Voor de toetsing van de leerstof maken wij gebruik van methode-onafhankelijke en methode gebonden toetsen. Binnen het leerstofaanbod wordt gebruik gemaakt van ICT. ICT-toepassingen worden zowel gebruikt voor het bijbrengen van de leerstof als voor het ICT-vaardig maken van de leerlingen.



Effectieve besteding van leertijd verhoogt de prestaties van onze leerlingen, daarom trachten we verlies van leertijd te voorkomen door doelgericht te plannen en het bieden van structuur. Dit vraagt van onze leerkrachten dat ze: weten welke doelen ze willen bereiken; de les voorbereiden; een weekrooster hebben en zich houden aan de geplande tijden en de leertijd aanpassen aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen. De directie zorgt ervoor dat er voldoende lessen per jaar gemaakt kunnen worden.

in te plannen, waarmee wij kinderen ongeveer 950 lesuren per jaar bieden

Leerstofaanbod rekenen

- Onze school beschikt over minimaal een Specialist, die rekenvaardigheden bevordert.
- We beschikken over een moderne, eigentijdse methode (groep 3 t/m 8).
- In groep 1/2 en 3 wordt er les gegeven aan de hand van één doorgaande leerlijn.
- De leraren besteden structureel aandacht aan rekenen op het lesrooster.
- We volgen de ontwikkeling van de leerlingen door middel van OHGW.
- Per groep en per leerling hebben we voor de toetsen normen vastgesteld.
- De leraren beschikken over voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. de moderne rekendidactiek.
- De leraren stemmen de didactiek af op de groep en bieden tegelijkertijd instructies, zodat kinderen instructie op maat kunnen volgen.
- De leraren werken bij rekenen en wiskunde met groepsoverzichten en actieplannen (HGW) .

Leerstofaanbod gedrag

Om open te staan voor het cognitief leren, is het belangrijk dat kinderen en personeel zich prettig en veilig voelen. Dat is de basis van ons onderwijs. Door optimaal gebruik van de lestijd kunnen wij de leerlingen op zowel de kernvakken als op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap en de samenleving een goede voorbereiding op het voortgezet onderwijs en op deelname aan de maatschappij bieden. Wij hebben de volgende maatregelen genomen:

- Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling met de Rots en Watertraining en wij zijn erkend Rots en Waterschool.
- Onze school werkt met SCOL voor het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Het rapport geeft beredeneerde waarderingen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.
- De sociaal emotionele ontwikkeling komt aan bod tijdens de leerlingenbespreking, kindgesprekken en ouder-kindgesprekken.
- We koppelen de sociaal-emotionele ontwikkeling aan actief burgerschap.

Huidige situatie: Zorg en begeleiding

Onze school heeft een duidelijke zorgstructuur, waarbinnen de intern begeleider een centrale rol speelt. Dit is een leerkracht die belast is met de coördinatie van de totale leerlingenzorg van de school. Zij ontwikkelt in opdracht van de directie beleid ten aanzien van de leerlingenzorg en begeleidt de uitvoering ervan. Tot haar taken behoren o.a. het houden van leerling-/groepsbesprekingen, het monitoren van de opbrengsten en leerkrachten adviseren, het samen met de groepsleerkracht voeren van gesprekken met ouders, de coaching en begeleiding van leerkrachten en het onderhouden van de contacten met externe hulpverlenende instanties. Zij heeft hiervoor speciale scholing gevolgd en neemt deel aan netwerkbijeenkomsten met de andere intern begeleiders van ons samenwerkingsverband.

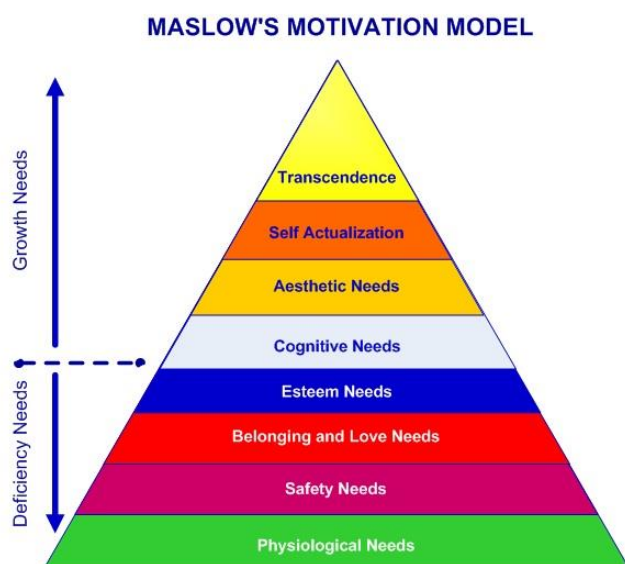
Verschillende keren per jaar vergadert zij samen met de directeur over de gang van zaken met betrekking tot de voortgang van de leerlingenzorg. Wij volgen de HIA-procedure. Bij deze HIA-bijeenkomsten zijn diverse betrokkenen rondom het kind, zoals de leerkracht, de intern begeleider, de ouders, een adviseur van Passend Onderwijs en een medewerker van Sociaal Kern Team (SKT) aanwezig. Tijdens deze bespreking worden de leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften besproken.

De ouder geeft hiervoor toestemming en zal in de meeste gevallen ook aanwezig zijn bij de bespreking. Samen wordt bekeken wat een passend aanbod is voor het kind. In ons zorgplan en ondersteuningsprofiel staat de zorg en begeleiding uitvoerig beschreven.

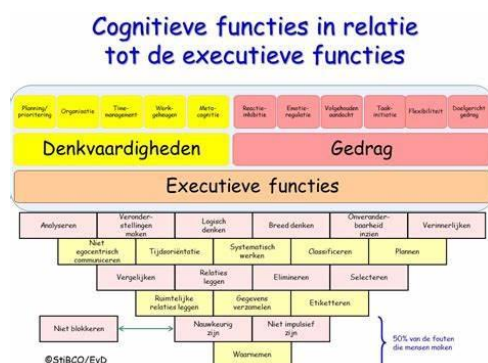
Gewenste situatie

Wij werken samen met onze leerlingen, ouders, pedagogisch medewerkers en andere betrokkenen graag integraal samen aan een waardevolle toekomst. Wij willen de kinderen binnen Het Westland graag voorbereiden op de toekomst en hen zoveel mogelijk tools geven om optimaal gebruik te maken van hun eigen talenten en deze verder te ontwikkelen. Onze focus binnen dit project is de taalontwikkeling als basis van communicatieve (taal), culturele (burgerschap) en sociale (Rots en Water) vaardigheden. Daarin staan gepersonaliseerd leren, samen werken, kritisch denken, creativiteit en mediawijsheid centraal.

Om te komen tot cognitief leren en persoonlijkheidsontwikkeling (growth needs), moet eerst aan de basisvoorwaarden (deficiency needs) voldaan worden. (Maslow). Vanuit de goede randvoorwaarden basisbehoeften, veiligheid, vertrouwen, rust en structuur, leren kinderen wat zij kunnen en willen en wie zij zijn en wie zij willen zijn, in relatie tot de ander en hun omgeving.



De uitdaging ligt in het stimuleren van de juiste attitudes om te komen tot leren. Intrinsieke motivatie en persoonlijke drijfveren kunnen worden gestimuleerd, evenals de executieve functies die bijdragen aan de ontwikkeling. (executieve functies)



Om kinderen goed voor te bereiden op de toekomst, is het noodzakelijk om vaardigheden en strategieën te leren, in plaats van kennis uit het hoofd te leren. Kennis is met de media van nu overal voorhanden. De kunst is echter om de juiste kennis te vinden, door kritisch te zijn in de keuze van de bronnen, door de kennis vervolgens te integreren en toe te passen in nieuwe contexten. Op dit moment wordt de laatste hand gelegd aan een geheel nieuw onderwijscurriculum, dat opgesteld is door mensen vanuit het werkveld. Dit curriculum bevat de volgende deelgebieden:

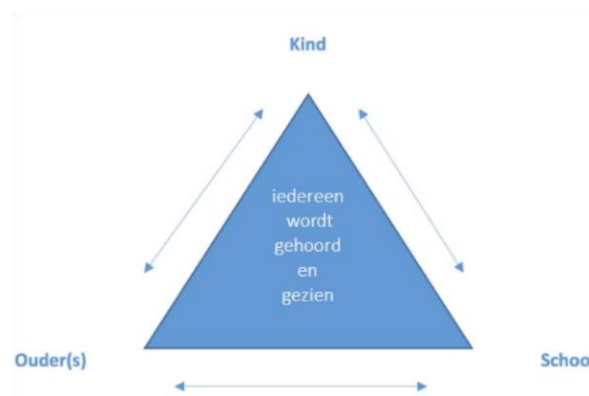


Taalontwikkeling en bovenal sociale, conceptuele, culturele en communicatieve vaardigheden, zullen in een veranderende maatschappij belangrijk zijn en wellicht zelfs nog belangrijker worden. Bij digitalisering en het gepersonaliseerd leren, met behulp van digitale middelen, is non-verbale communicatie steeds minder zichtbaar. Vanuit het sociaal constructivisme gaan wij uit van de zone van de naaste ontwikkeling, waarin wij kinderen, met een beredeneerd aanbod, willen uitdaging zichzelf te ontwikkelen op alle gebieden.

Een optimaal leerrendement op het gebied van taal en lezen kan behaald worden met inzet van kwaliteit van leerkrachten en pedagogisch medewerkers, afstemming in een doorgaande lijn met andere betrokkenen en door gepersonaliseerd leren met inzet van moderne middelen die zelfcorrigerend werken, uitdagende leerstof bieden en direct feedback geven. Er wordt tijdig gesignaleerd, zowel op sociaal als op cognitief gebied (taal) en de resultaten worden geanalyseerd waarmee passende interventies gedaan kunnen worden en maatregelen genomen worden. De focus willen wij leggen op: wat kun je al? Waar liggen je talenten waarin anderen van jou kunnen leren en wat wil je verder ontwikkelen? Dat geldt niet alleen voor kinderen, maar ook voor leerkrachten en pedagogisch medewerkers.

Daarnaast leggen wij de focus op mediawijsheid en dan met name op: hoe gebruik je de kennis, de bronnen en de middelen om te kennis te vinden en hoe integreer je deze kennis en pas je deze toe in nieuwe contexten. Het gebruik van nieuwe media

en dan met name sociale media kent ook risico's. Kinderen zitten steeds meer op internet, ze krijgen toegang tot middelen thuis en op school. Hoe begeleid je kinderen, passend bij hun leeftijd, bij het goed omgaan met Internet? Ook als het gaat om omgaan met elkaar, cyberpesten etc. Hoe werken we hierin samen met kinderen, ouders en de opvang? Een doorgaande lijn en nauwe samenwerking binnen de pedagogische driehoek is daarin bevorderlijk voor de hele ontwikkeling.



Expertise taal/lezen

De St. Jozefschool heeft in de voorgaande planperiode gewerkt aan het verhogen van de opbrengsten voor taal en lezen. De volgende stap is het ontwikkelen en implementeren van beleid ten aanzien van het leren van metacognitieve vaardigheden, strategieën en studievaardigheden en de vertaling daarvan in het onderwijsleerproces. De school zet de volgende stappen:

- Interactieve groepsinstructie;
- EDIM-model verlengde instructie en/of begeleide inoefening Lesobservaties (collegiaal);
- Inzet taalspecialist (L11-functie)
- Nulmeting lezen
- Oriëntatie en keuze methode technisch lezen die werken vanuit de referentieniveaus
- Aanleren strategieën
- Afstemming onderling
- Doelen stellen per groep die aansluiten bij de ambities van de school en de mogelijkheden van de leerlingen

Hoofd, hart en handen

Leren met hoofd, hart en handen is de verdiepingsslag die de school kan maken. Wat heeft een kind werkelijk nodig om tot leren te komen of wat is nodig om dit te voeden. Er zijn kinderen die baat hebben bij lezen en leren met hun hoofd. Het stimuleert deze groep om studerend kennis te vergaren. Er zijn leerlingen die leren met hun hart, motivatie is hun drijfveer. Als ze het leuk of interessant vinden dan worden ze snel wijzer. Kinderen die met hun handen leren zijn doeners die vaak vanuit de praktijk leren. Praktische problemen pakken ze aan en leren ervan. Om werkelijk aan te sluiten bij de leerbehoefte van kinderen zijn alle drie de drijfveren nodig om te ontwikkeling tot komen en te blijven. Het is belangrijk dat kinderen ontdekken van hun stijl van leren is. Ook hebben kinderen verschillende leerstijlen (Kolb) en hebben zij voorkeursystemen (auditief, visueel, kinesthetisch en auditief-digitaal). Hoe beter de leerkrachten inzicht hebben in deze facetten, des te beter zij hun onderwijs kunnen afstemmen op deze leerbehoeften en –stijlen.

Chromebooksonderwijs

Deze planperiode zet onze school een eigentijdse vernieuwing in, want de school gaat werken met Chromebooks. De school heeft de ambitie om digitale vaardigheden, gepersonaliseerd leren en creativiteit samen te brengen en daarmee individuele talenten te ontwikkelen. Kinderen gaan met deze apparaten ontdekkend leren. Hiermee willen wij onze leerlingen voorbereiden op een digitale samenleving. De wereld om ons heen verandert zo snel dat we onze leerlingen vaardigheden moeten aanleren voor bedrijfstakken die nu nog klein zijn en beroepen die nu nog niet eens bestaan. Kinderen krijgen de komende jaren de mogelijkheid om de indrukwekkende hoeveelheid mogelijkheden van de Chromebooks te ontdekken en daarvan te leren.

De Chromebook wordt ingezet voor eigen onderwijsarrangementen en leerlijnen, remediering, verrijking, automatiseren, e.a. ondersteuningsbehoefte. Het gemak is dat leerlingen aan hun eigen tafel kunnen werken. Meerwaarde is dat de Chromebook gebruikt kan worden om individuele talenten te ontwikkelen, zoals fotograferen, filmen, animaties, inspreken, beelden manipuleren en monteren en dit samen te brengen binnen de indrukwekkende bewerkingsmogelijkheden van de Chromebooks. Naast deze creatieve mogelijkheden kan de Chromebook ingezet worden om de sociale vaardigheden te versterken. Tevens kunnen kinderen leren te presenteren, een belangrijke vaardigheid gericht op de toekomst. Cyberpesten, de verleidingen van het internet weerstaan en checken of informatie klopt, zijn voorbeelden van belangrijke vaardigheden om veilig gebruik te maken van internet. Mediawijsheid is een voorwaarde om Chromebooks veilig te kunnen inzetten. Daarnaast kan de Chromebooks een bijdrage leveren aan het terugdringen van werkdruk, door digitaal te gaan toetsen en analyseren. Met 1 druk op de knop is de toets foutloos nagekeken en kunnen de opbrengsten getransporteerd worden naar Parnassys.

Optimaliseren van leertijd en ononderbroken leerlijnen

Kinderen volgen in principe 8 jaren onderwijs op onze school. Doublures worden voorkomen en doorlopende leerlijnen maken het mogelijk om met passend en adaptief aanbod tegemoet te komen aan onderwijsbehoeften en –mogelijkheden van kinderen. Voor doublure en versnellen is een duidelijk protocol aanwezig. De school heeft zich de afgelopen planperiode nadrukkelijk gericht op de kernvakken. De komende jaren werkt de school toe naar een smaller aanbod qua vakken om de diepgang in leerstofaanbod van ons reguliere methodes te verdiepen. Daarnaast wil de school de taakgerichtheid van leerlingen binnen beschikbare leertijd vergroten door nog meer te differentiëren tijdens de instructie, met instructies op maat, met name aan kinderen die meer uitdaging nodig hebben. Tevens wordt de instructie en verwerking afgestemd om de leerbehoefte en leerstijl van kinderen. Dit betekent meer verschillende werkvormen, zowel individueel als coöperatief. Rekening houdend met de spanningsboog door bewegen, afwisseling in werkvormen en uitgestelde instructie te benutten. Ook het doortoetsen van leerlingen gaat benut worden om het leerstofaanbod beter af te stemmen.

Gedrag

Het pedagogisch handelen en ons schoolklimaat is onze sterke basis. Sociale veiligheid is van essentieel belang. Door onze structuur, rust, toezicht, veiligheid en duidelijke kaders is er een goede basis voor eenieder om zich optimaal te ontwikkelen. Er is een gedragsprotocol waar het perst-protocol een onderdeel van uitmaakt. Gedragsproblemen bij kinderen en problemen in de groep worden direct aangepakt. Op incidenten wordt het time-out-protocol ingezet. Wij willen de relatie tussen ouders, leerkracht en kind blijven versterken.

Beoogde resultaten:

- Naaste de taalresultaten, wordt ook het leesniveau behaald dat verwacht mag worden van de doelgroep.
- Opzetten van een nieuwe, intensieve en integrale samenwerking tussen Kinderopvang en onderwijs op weg naar een IKC in de toekomst.
- Ouder-kindgesprekken op sociaal-emotioneel gebied en op cognitieve ontwikkeling
- Opstarten van een peutergroep in het gebouw met een natuurlijke overgang naar school
- Doorgaande leerlijn taal en lezen van peutergroepen naar basisschool (blijkend uit de inzet van gezamenlijke projecten en activiteiten met aanbod van taal en woordenschat, warme overdracht en vroegtijdige signalering)
- Groepsdoorbrekend werken waarbij leerkrachten en medewerkers hun talenten breed inzetten voor meerdere groepen kinderen.
- Veel aandacht voor het sociaal-emotionele aspect en doorgaande lijnen verder doorvoeren naar TSO, NSO en andere samenwerkingspartners en samenwerking met ouders nog verder versterken.
- Geïntegreerd aanbod van activiteiten vakoverstijgend en binnen de brede talentontwikkeling samen met ouders en andere partners.

6.2. De ouders

Ambities vanuit het strategische beleidsplan van de WSKO

Ambities

- Onze kwaliteit is goed zichtbaar en wordt door ouders herkend;

Ambities en voorgenomen beleid van De St. Jozefschool

Ambities

- Wij werken aan een voortdurende, niet vrijblijvende samenwerking, tussen ouders en school, vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de goede (persoons)ontwikkeling van de leerling. De St. Jozefschool wil ouderbetrokkenheid, educatief partnerschap en openheid tussen ouders en school vergroten om samen te werken aan de ontwikkeling van het kind.
- De St. Jozefschool stimuleert ouderbetrokkenheid bij het beleid van de school. Zij betreft ouders bij belangrijke beleidskeuzes binnen de school.
- Het team van de St. Jozefschool wil ouders stimuleren om thuis activiteiten te ondernemen die bijdragen aan de ontwikkeling van hun kind.
- De directie van de St. Jozefschool investeert in de leraar als “visitekaartje” van de school. De leraar:
 - heeft een open houding t.a.v. de verwachtingen en wensen van de ouders;
 - biedt helderheid over verwachtingen en mogelijkheden van de school;
- Het team van de St. Jozefschool investeert in kwalitatief hoogwaardige contactmomenten met ouders
- Samenwerking school, ouders en kind afstemmen (driehoeksrelatie).
- Leerkracht en ouders zijn eerste gesprekspartner
- Bevordering ouderparticipatie, mede door het inzetten van talenten van ouders.
- Betrokkenheid van ouders bij HGW en zorgtrajecten

Huidige situatie: samenwerking met de ouders

Ouderbetrokkenheid

De ouderbetrokkenheid m.b.t. de resultaten van hun eigen kind is doorgaans groot. De samenwerking tussen ouders en school t.a.v. de ontwikkeling van de leerling is de afgelopen periode verbeterd door een goede communicatie en kan nog meer versterkt worden. Ook de participatie van ouders in de school is kleiner dan gewenst, doordat er een relatief kleine groep is en veel ouders werken of naar school gaan of een afwachtende houding aannemen en alleen als zij persoonlijk benaderd worden hun bijdrage willen leveren.

HGW en zorg (Passend onderwijs)

Leerkrachten zijn het eerste aanspreekpunt voor ouders. Indien gewenst worden IB'er, directie, externe deskundige en desgewenste de vertrouwenspersoon betrokken. De samenwerking met ouders kan geïntensiveerd worden om kinderen nog beter te kunnen begeleiden. De voorlopige adviezen worden vanaf groep 6 met ouders besproken en over het vaststellen van een ontwikkelperspectief worden ouders geïnformeerd.

Verwachtingen van ouders

Het is voor ouders duidelijk wat de school van hen verwacht op de volgende punten:

- Identiteit van school in relatie tot het onderwijsprogramma en het vieren van feesten.
- We hebben respect voor elkaar en werken samen aan de ontwikkeling van de kinderen
- Samen doelen stellen en hieraan werken. Na schooltijd ondersteuning bieden bij huiswerkopdrachten.
- Ouders weten welke deskundigheid in school is.
- Ouders betalen een ouderbijdrage om schoolactiviteiten mogelijk te maken.
- Met ondersteuning van ouders kunnen alle schoolactiviteiten uitgevoerd worden.
- Wij staan open voor eerlijke en feedback en wij geven daar waar nodig ook de grenzen aan.

Gewenste situatie

Wij hechten veel waarde aan samenwerken met ouders op basis van gelijkwaardigheid en zorgen dagelijks aan het eind van de dag voor een persoonlijke overdracht. Wij betrekken kinderen bij ons onderwijs en stimuleren een nieuwsgierige houding, eigenaarschap en intrinsieke motivatie. De samenwerking tussen ouders en school vraagt meer helderheid en afstemming, m.n. bij zorgtrajecten. Het tweede doel voor deze planperiode is de participatie vanuit talentontwikkeling te bevorderen. De ambitie is om ouders binnen de school nog meer actief betrokken te laten zijn.

HGW en zorg (Passend onderwijs)

Vanuit het HGW en zorg wil school de betrokkenheid vergroten:

- Ouders en leerkrachten werken samen en gaan in gesprek over de resultaten van het kind.
- Ouders en school betrekken de leerling bij voortgangsgesprekken, geven vanaf groep 6 een voorlopig VO-advies en betrekken de leerling hierbij.
- Ouders en school communiceren transparant en op basis van gelijkwaardigheid werken zij samen aan de ontwikkelingen van een kind.

Verwachting van ouders

- Ouders onderschrijven de identiteit van de school.
- Ouders ondersteunen en werken mee aan de ontwikkeling van hun kind.
- Ouders zijn betrokken en hebben vertrouwen in de deskundigheid van de school.
- Ouders delen hun talenten ten behoeve van alle kinderen indien mogelijk
- Ouders ondersteunen de school bij schoolactiviteiten.

7. De lerende leraar

7.1 Goed werkgeverschap

Ambities vanuit het strategische koersplan van WSKO

Ambities

- Collectieve verantwoordelijkheid en samenwerken op basis van erkende ongelijkheid
- Flexibele organisatie en rolverdeling op basis van kwaliteit en affiniteit
- Bij WSKO wil je werken, omdat je ruimte krijgt om je te ontwikkelen, zodat je het verschil kan maken voor jezelf en een ander
- Waarderen in plaats van normeren

Ambities en voorgenomen beleid van de St. Jozefschool

Ambities

- De directie van de St. Jozefschool stimuleert scholing van leerkrachten, gekoppeld aan de schoolontwikkeling en vindt het belangrijk dat de kennis gedeeld wordt, met name op pedagogisch-didactisch vlak.
- Het team van de St. Jozefschool leert en werkt samen aan hun persoonlijke ontwikkeling, gekoppeld aan de schoolontwikkeling door middel van samen leren, plannen, uitvoeren, checken in de klassen, afspraken en doorgaande lijnen vastleggen en evalueren en bijstellen.
- De directie van de St. Jozefschool investeert in de leraar als “visitekaartje” van de school.
- Het team van de St. Jozefschool investeert in kwalitatief hoogwaardige contactmomenten met elkaar
- Ons ziekteverzuimpercentage is gebaseerd op onvermijdbaar, niet-beïnvloedbaar ziekverzuim. Dit bereiken wij door te investeren in een goed werkklimaat, zorg voor ons personeel, een actieve toepassing van gezondheidsbeleid, preventief ziekverzuimbeleid en waar nodig curatief ziekverzuimbeleid.
- Ziekteverzuim wordt voorkomen door werkplezier te vergroten en werkdruk te verlagen en door goed ziekteverzuimbeleid vanuit onze kernwaarden.
- De directie blijft zich scholen en ontwikkelen om te kunnen blijven inspireren en doet dit ook door collegiale consultatie, intervisie en interscolaire bezoeken
- De directie denkt buiten de kaders en geeft op eigen wijze leiding binnen de kaders en wet- en regelgeving
- De directie werkt zowel proces- als resultaat- als doelgericht aan de gehele schoolontwikkeling en brengt daartoe alle zaken in samenhang

Huidige situatie: werkgeverschap

De directie draagt zorg voor de continuïteit van de school. Leerresultaten worden getoetst aan de inspectienorm, geanalyseerd en er wordt een verbeterplan opgesteld. De interventies worden op effectiviteit beoordeeld. De directie is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg. De directie heeft inzicht in het ziekteverzuim en probeert verzuim te voorkomen door preventief te handelen. De directie voert het verzuimbeleid van de stichting uit.

Gewenste situatie

De directeur stuurt op de verschillende beleidsterreinen en waarborgt de continuïteit van de school. De verandering is dat de wijze waarop de directie de school gaat leiden. Eigenaarschap is het kernbegrip voor dit schoolplan. Het streven is om te blijven toewerken naar een lerende organisatie. Het principe is “Al doende leert men”. Ofwel direct aan de slag met het ontwikkelen van relevante vaardigheden. Allereerst stuurt de directie op kwaliteit van personeel. Naast vakinhoudelijk, pedagogisch en didactisch competent wordt van iedereen in de organisatie verwacht ook interpersoonlijk en organisatorisch vaardig te zijn. Daarnaast is zelfreflectie en samenwerken met collega's een essentiële voorwaarde. Van de directie mag verwacht worden dat er een kwalitatief goed team staat dat zich vanuit een professionele grondhouding inzet. Daarnaast zijn diverse specialismen en inzet van talenten gewenst

De directie stuurt het schoolbeleid vooral op hoofdlijnen. Dit vraagt een meer teruggetrokken houding t.a.v. de uitvoering en het delen en delegeren van taken en verantwoordelijkheden in de organisatie. Het team stelt doelen voor onderwijsontwikkeling en leeropbrengsten en analyseert dit en stelt verbeterpunten op. De directie coördineert op basis hiervan de gesprekkencyclus. Het verbeteren van de capaciteiten en het verhogen van persoonlijke betrokkenheid bij organisatiedoelen is het doel. De directie ondersteunt en stimuleert de motivatie en betrokkenheid van de teamleden. Met flexibiliteit wordt ingespeeld op situaties, ontwikkeling wordt gewaardeerd in plaats van genormeerd door groei aan te tonen, en met humor wordt het werkplezier in de organisatie bevorderd en worden problemen gerelativeerd.

Binnen de WSKO wordt een deel van het personeelsbeleid centraal geregeld. Het College van Bestuur heeft procedures op het gebied van onder andere de gesprekscyclus, werving en selectie, het taakbeleid, introductie en begeleiding van nieuwe personeelsleden, bekwaamheidsdossiers, ARBO en verzuimbeleid op laten stellen die voor alle scholen binnen de stichting van toepassing zijn. In verband met de invoering van de vernieuwde CAO-PO (per 1-7-2019), worden bovengenoemde procedures in de schoolplanperiode 2019-2023 geactualiseerd.

Op onze school werken wij volgens de centraal afgesproken procedures en wordt 'handen en voeten' gegeven aan hetgeen binnen de stichting is afgesproken. Hierbij leggen wij, op basis van de ontwikkelbehoefte van het team en de ontwikkelbehoefte van individuele medewerkers, eigen accenten. Een professionele houding en juiste beroepshouding zijn bepalend voor de kwaliteit van de school en de mate waarin de school erin slaagt haar doelstelling te behalen: het bieden van goed onderwijs.

Afgelopen 2 jaar is er breed geïnvesteerd in scholing en begeleiding op het gebied van:

- het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkracht;
- het opbrengstgericht werken;
- de professionele houding van medewerkers;
- het bedrijfskundig leiderschap van de directeur;
- het vergroten van de vakkennis van medewerkers: bijvoorbeeld met betrekking tot de toepassing van ICT in het onderwijs.

Instrumenten als klassenbezoeken door de directie, interscholair bezoeken tussen verschillende scholen binnen de stichting en coaching zijn ingezet om de persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkelingsbehoefte van medewerkers in kaart te kunnen brengen zodat daar vanuit de directie van de school gericht op gestuurd kan worden.

Verbeteractiviteiten met betrekking tot de lerende leraar

Met betrekking tot de lerende leraar kent de school een 2-sporenbeleid. Enerzijds wordt individuele competentie ontwikkeling gestimuleerd en anderzijds wordt het bevorderen van inhoudelijke kennis gekoppeld aan school-verbetertrajecten. De lerende leerkracht kent de eigen ontwikkelpunten en maakt gebruik van het scholingsaanbod van de stichting, legt leerpunten neer bij een coach of geeft gerichte observatiepunten aan bij een collega in het kader van collegiale consultatie. De lerende leraar op onze school kan de intervisiebijeenkomsten benutten om met collega's in gesprek te gaan over de uitdagingen in het onderwijs, met als doel het eigen handelen te onderzoeken en hierop te reflecteren.

7.2 Professionele cultuur

Visie op professionele cultuur vanuit WSKO

Ambities

- Ruimte en vertrouwen krijgen en geven
- Besluitvorming met de focus op het belang van de organisatie
- Horizontale verantwoording creëren
- Expertise is leidend voor besluitvorming
- De organisatie is in alle lagen zo ingericht, dat optimaal functioneren en leren mogelijk is.

Ambities en voorgenomen beleid van de St. Jozefschool

Ambities

- De St. Jozefschool ambieert een professionele leergemeenschap zijn en blijven, door alle lagen in de school: leerlingen, leerkrachten, ouders en alle betrokkenen
- De St. Jozefschool wil gedeeld leiderschap, autonomie, eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid stimuleren en faciliteren.
- Leidinggevend binnen de school stimuleren het ontwikkelen van en het met elkaar delen van talenten.

- Leidinggevendenden vertonen voorbeeldgedrag door deskundig, authentiek, gedreven en inspirerend te zijn.
- Medewerkers krijgen de ruimte en waar nodig ondersteuning om binnen de geformuleerde kaders de doelen te bereiken
- De directie stuurt op een team dat steeds meer autonoom wordt en elkaar meer gaat aansturen binnen een lerende en professionele organisatie;
- De directie streeft in alle geledingen van de organisatie naar professionele communicatie;
- De directie borgt OGW en HGW;
- De directie stimuleert en borgt een lerende organisatie.

Huidige situatie: Personeelsbeleid

Context van de school

De afgelopen jaren zijn er interne en soms ook externe personeelwisselingen geweest. Hiermee is de implementatie en borging van nieuw beleid gedeeltelijk geslaagd. Dit heeft in de organisatie geleid tot een brede schoolontwikkeling aan de oppervlakte, waarbij alle beleidsterreinen enigszins gevoed zijn. De school heeft een brede basis. Mede door in te zetten op kwaliteitsverbetering van personeel is een kwaliteitsslag gemaakt. De uitdaging is om de komende planperiode vooral de verdiepingsslag te maken op onderwijsinhoud en met het team verder te werken aan een professionele leeromgeving.

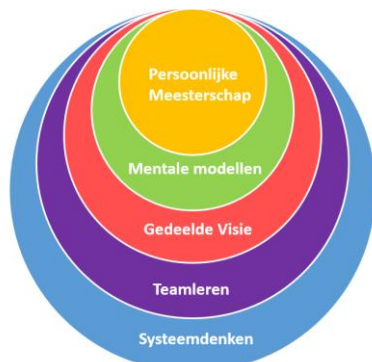
Gewenste situatie

Communicatiestructuur

Met het benoemen van L11-leerkrachten en het opzetten van diverse werkgroepen op basis van expertise hen onderdeel te maken van de overlegstructuur met de directie is een begin gemaakt om de structuur voor de lerende organisatie vorm geven. De doelstelling is om meer leerkrachten actief bij het MT te betrekken en daarmee het team als drijvende kracht achter het beleid in te zetten.

Teamontwikkeling

Binnen een lerende organisatie is er ruimte voor persoonlijk meesterschap, vanuit mentale modellen wordt vanuit een gedeelde visie het teamleren georganiseerd en gefaciliteerd. Waar mogelijk, delen wij onze kennis graag met andere organisaties.



Het team is betrokken, werkt hard en is gewend om centraal aangestuurd te worden vanuit de directie. Beleid wordt loyaal uitgevoerd en men voelt zich verantwoordelijk voor de resultaten, de eigen groep en eigen ontwikkeling. Om als team door te ontwikkelen is het nodig dat de teamleden elkaar gaan aansturen, waarmee de

afhankelijkheid van de directie minder wordt en de zelfstandigheid wordt bevorderd. Hiervoor is nodig dat teamleden elkaar feedback geven, eigenaarschap voelen en leren vanuit de gezamenlijkheid problemen op te lossen.

De directie zal de onderwijsinhoud meer los gaan laten en zich gaan richten op de randvoorwaarden. Richten op communicatiepatronen en teamcoaching. Om de ontwikkeling richting te geven voert de directie de gesprekkencyclus uit, worden klassenbezoeken aangekondigd en onaangekondigd afgelegd. Collegiale consultatie en intervisie dragen bij aan de persoonlijke ontwikkeling gekoppeld aan de schoolontwikkeling. Een goede en heldere verdeling van rollen, taken en verantwoordelijkheden dragen hieraan bij.

8. Bedrijfsvoering

8.1 Ondersteunende processen

Financieel bewust: vanuit strategisch koersplan van WSKO:

Ambities

*Van afhankelijk, via verantwoordelijk,
naar eigenaarschap*

- Vanuit visie richting geven aan financiële middelen
- Als schoolleider te kunnen en willen ondernemen en beheren
- In gezamenlijkheid afspraken willen maken, daar waar het 't individuele en schoolniveau overstijgt

Ambities en voorgenomen beleid van de St. Jozefschool

Ambities

- De directie stuurt op binnen de kaders en mogelijkheden maximaal rendement ten behoeve van het onderwijs te behalen
- De directie voert bedrijfsvoering ten behoeve van het realiseren van de onderwijskundige doelen;
- De directie analyseert, begroot en realiseert toekomstgerichte en –bestendige investeringen die passen bij de missie en visie van de school;
- De directie werkt zowel proces- als resultaat- als doelgericht aan de gehele schoolontwikkeling en brengt daartoe alle zaken in samenhang
- De school zorgt voor de verantwoording van behaalde resultaten en genereert, conform een vastgesteld format, kengetallen
- Er is een transparant systeem van planning en controle op centraal en op schoolniveau, zowel kwalitatief als kwantitatief.
- Onze financiën, huisvesting, ICT-voorzieningen en ondersteunende (bovenschoolse) organisatie en administratie worden resultaatgericht, effectief en efficiënt ingezet, waarmee wij de toekomstbestendigheid van ons onderwijs en de continuïteit van onze scholen, waarborgen.
- Wij voeren een verantwoord toekomstgericht financieel beleid waarbij mogelijke risico's die de organisatie loopt in beeld zijn gebracht en benodigde beheersmaatregelen zijn genomen.

De directie maakt bewuste keuzes in de bedrijfsvoering waarop de financiële en personele middelen worden ingezet. De beleidskeuzes hebben als doel om alle middelen effectief in te zetten, teneinde de kwaliteit van het onderwijs op school te verbeteren en goed onderwijs voor de kinderen te geven. De volgende processen zijn hierbij ondersteunend:

Taakbeleid en werkverdelingsplan

Als team wordt met elkaar de organisatie ingericht. De werkdruk wordt besproken en beperkt door onderling afspraken te maken en maatregelen te treffen. De werkdrukgeden worden in gezamenlijk overleg ingezet om structurele verbeteringen door te voeren ter voorkoming van werkdruk. Daarbij wordt wel onderscheid gemaakt tussen daadwerkelijke werkdruk en werkdrukbeleving, als gevolg van welbevinden binnen het werk. Periodiek wordt het taakbeleid binnen het werkverdelingsplan van de school in overleg met het team en de MR vastgesteld. Jaarlijks worden de formatiewensen van het personeel geïnventariseerd en worden schoolbelang en persoonlijke afgewogen, waarbij geldt dat het schoolbelang voor individuele belang gaat.

Formatie

Jaarlijks wordt op basis van de inkomsten de omvang van de formatie vastgesteld, waarop de directie een formatieplan schrijft. In samenspraak met het CvB wordt personeel op de school aangesteld.

Communicatie

- Jaarlijks wordt de schoolgids op de website gepubliceerd.
- De actuele communicatie verloopt via de Nieuwsbrief.
- Binnen de eerste vier weken van het schooljaar krijgen ouders informatie over het komende leerjaar.
- Minimaal 2 keer per jaar worden de voortgang van de kinderen met kinderen en ouders besproken.
- 2 keer per jaar krijgen ouders een rapportage mee.

8.2 Financieel beleid

Scholen ontvangen uit diverse bronnen middelen voor personele en materiële uitgaven. De middelen waarover onze school structureel beschikt zijn afkomstig van:

- OC&W: de zogenaamde lumpsumgeden en gelden uit de prestatiebox;;
- het samenwerkingsverband;

Daarnaast kunnen middelen worden verkregen uit de vrijwillige ouderbijdragen, sponsoring en subsidies. In onze schoolgids is het beleid met betrekking tot de ouderbijdrage en sponsoring opgenomen. De directeur van de school stelt, op basis van de beschikbare middelen, een taakstellende begroting op. Deze dient als richtlijn voor de wijze waarop de directie de middelen wil gaan inzetten. Een belangrijke uitdaging is het financieel gezond houden van de organisatie in tijden van teruglopende middelen en stijgende lasten. Taak is een duurzaam evenwicht te vinden tussen jaarbaten en jaarlasten in lijn met het koersplan. Daarnaast is het noodzakelijk om landelijke ontwikkelingen nauwlettend te blijven volgen, verantwoorde keuzes te maken en kritisch te zijn op de eigen bedrijfsvoering en factoren die de hoogte van het beschikbaar budget mede bepalen (zoals bijvoorbeeld de leerlingenaantallen).

9 Externe contacten: de omgeving van de school

9.1 Visie op Maatschappelijke omgeving/ondernemen: vanuit de scholen van WSKO

Ambities

- Onze scholen onderscheiden zich, doordat we leren van de toekomst, innovatief en ondernemend zijn en ons richten op de buitenwereld en duurzaamheid;
- De inrichting van onze gebouwen maakt onze visie zichtbaar
- Maximale interne (binnen WSKO) en externe samenwerking (andere besturen en instanties)

9.2 Ambities en voorgenomen beleid van de St. Jozefschool

Ambities

- Wij hebben beleid geformuleerd op de maatschappelijke rol die wij vervullen en wij hebben vastgelegd met welke maatschappelijke en onderwijspartners deze ambitie wordt bereikt. Samen met deze partners gaan wij het gesprek aan over de te realiseren doelen.
- Wij hebben betekenisvolle relaties met wijkbewoners en andere relevante partners en zorgen voor goede communicatie over waar de school voor staat.
- Bouwkundige renovatie- en/of nieuwbouwtrajecten sluiten aan op de toekomstgerichte onderwijsvisie en zorgen voor een goede fysieke omgeving voor leerlingen en medewerkers

De school wil graag een maatschappelijke en ondernemende rol vervullen in de wijk en schoolomgeving. Door samen te werken met diverse instanties kan de St. Jozefschool een breder aanbod voor de leerlingen creëren. Enerzijds draagt dit bij aan de kwaliteit van het onderwijs, het ontwikkelen van kansen voor alle kinderen en de sociale functie cohesie in de wijk, anderzijds kan dit bijdragen aan een positieve beeldvorming (PR) van de school.

De school kiest als speerpunten: extra cultuureducatie, wereldoriëntatie, Engels en sport, aan te vullen met expressie en kunstzinnige vorming. Daarnaast wil de school de samenwerking met de zorgpartners en kinderopvangorganisaties verder versterken.

Brede schoolvisie en IKC

Met de start van samenwerking met ZON! komen naast de peuters van de PSZ ook de peuters van het kinderdagverblijf. Deze kinderen komen gedurende een dagdeel om te leren, spelen en zich te ontwikkelen samen met de kleuters van onze school. De komende planperiode is de wens het aanbod van VSO en NSO (BSO) meer af te stemmen. Het continuïteitsrooster is ingevoerd, hetgeen nieuwe kansen biedt. Het biedt school in samenwerking met onze ketenpartners de mogelijkheid om direct na schooltijd activiteiten te organiseren.

Het streven voor de komende planperiode:

- de school een duidelijke visie heeft op haar positie en visie m.b.t. integraal kindcentrum (IKC) en naschools aanbod.
- alle leerlingen kunnen vijf dagen per week, van 07.30 – 18.30 uur op de St. Jozefschool zijn, waarbij onderwijs en opvang de kern vormt, aangevuld met opvang en educatieve, sportieve en culturele activiteiten.
- Een optimale samenwerking met de kinderopvangorganisatie, zorgpartners, omliggende scholen en ondernemers en instellingen.

De school conformeert zich aan de doelstellingen van de gemeente Westland, wat betreft de IKC-vorming. Daarom richt de school zich op het vergroten van ontwikkelingskansen– met name gericht op het bevorderen van een soepele overgang tussen PO en VO, maar ook ter verdieping of verbreding van de samenwerking met kinderopvang en andere organisaties. Voorts werkt de school mee aan een sluitende keten(aanpak) tussen onderwijs en zorg. De doelstelling is het ontwikkelen van een brede ontwikkeling voor alle kinderen – met name gericht op schoolsportclubs en schoolmuziekclubs, tevens voor activiteiten die een duidelijke link hebben met een ‘sluitende keten onderwijs en zorg’, maar eventueel ook in het kader van onderwijstijdverlenging (niet-facultatief) of voor verdieping en verbreding van Cultuureducatie met Kwaliteit.

10. Verantwoording Bestuur

10.1 Visie op verantwoording aan het bestuur vanuit de scholen van WSKO

Het bestuur en de scholen werken met een systeem voor kwaliteitszorg. De kwaliteitszorg is verdeeld in bovenschools- en schoolniveau.

In het kader van planning en control cyclus voert het bevoegd gezag jaarlijks aan de hand van verantwoordingsrapportages een of meerdere gesprekken (afhankelijk van de kwaliteitsstatus van de school) met de directeur m.b.v. management informatie gerelateerd aan de strategische doelen.

Door het jaar heen voert het bestuur bureau namens het bestuur monitor gesprekken met betrokken scholen ter bewaking van de gewenste kwaliteit van onderwijs en leren en ondersteuning.

Acties	Actienemer	Frequentie
Verantwoordingsdocument CvB	Servicebureau en directeur	1 x per jaar
rapportage tevredenheidspeiling leerlingen	WMK	1 x per 2 jaar
rapportage tevredenheidpeiling ouders	WMK	1x per 2 jaar
rapportage Tevredenheidspeiling personeel	WMK	1 x per 2 jaar
Verantwoordingsrapportages RvT	Bestuur/ servicebureau	Jaarlijks/ 1 x per 2 jaar

11. Doelstellingen schoolplan 2019-2023

11.1 Speerpunten en ontwikkelpunten van De St. Jozefschool

Onze speerpunten voor de komende vier jaar, gebaseerd op onze missie zijn:

Waardenvol onderwijs

Pedagogisch klimaat
Afstemming structuren, afspraken, zelfstandig werken enz.
Sociaal-emotionele ontwikkeling – volgsysteem SCOL borgen en verbeteren
Gedragsprotocol herzien
Pestprotocol integreren
Veiligheidsplan aanpassen
Keuze onderwijsconcept
Continuurooster: schoolbreed afgestemd rooster verfijnen
School- en groepsafspraken borgen en bijstellen
Toezicht en pleinwacht behouden en borgen

Samen werken en persoonlijkheidsontwikkeling

Vorming Integraal Kind Centrum: afstemmen doorlopende leerlijnen t.b.v. evenwichtige ontwikkeling
Nauwe samenwerking met VO, afstemmen doorgaande leerlijnen en uitwisseling expertise
Rots en Watertraining en burgerschap
Coöperatieve werkvormen en groepsoverstijgend werken
Aanpassen schoolplein met buurtbewoners, kinderen, ouders, ZON!
Inzetten kennis en expertise van leerkrachten: specialismen en taken
Ouderbetrokkenheid en –participatie door inzet van talenten, kennis en expertise
samenwerking ketenpartners: ZON!, Cultuurweb, VO, andere kinderopvangorganisaties, logopedie enz.
HIA procedure: samenwerking netwerkpartners: SKT, JGZ, onderwijs adviesdienst en andere experts
Samenwerking met diverse instanties, zoals woningcoöperaties, ondernemers, vrijwilligersorganisaties, zorginstellingen, politie enzovoorts
Samenwerking met andere WSKO-scholen in en rond de wijk

Interactief en adaptief gepersonaliseerd onderwijs

Eigenaarschap voor leren bij kinderen: doelen op maat en zichtbaar in de klas, feedback op resultaat, strategieën en proces
Interactieve instructies (EDIM)
Ontwikkeling volgen: kindgesprekken / portfolio
Aanbod en instructie voor o.a. excellente leerlingen en hoge verwachtingen
Doelgericht afstemmen op individuele behoeften: inzet Chromebooks
Leren met hoofd, hart en handen en leerstijlen van Kolb
Ambities op school-, groeps- en leerlingniveau
Moderne onderwijsmethodes en materialen
Aanbod studievaardigheden en strategieën

Toekomstgericht onderwijs en talentontwikkeling

Professionele leergemeenschap met gedeelde en gezamenlijke

verantwoordelijkheden en inzet van talenten en specialismen

Attituden om te ontwikkelen stimuleren: nieuwsgierig, ondernemend en betrokken

Stevige basiskennis van strategieën en vaardigheden ontwikkelen in taal

(Nederlands en Engels) en rekenen en deze toepassen in andere contexten

Projectmatig geïntegreerd en groepsdoorbrekend werken in de middagen: WO,

Engels, creatieve vakken

Inzetten van talenten van leerkrachten: cultuureducatie

21-eeuwse vaardigheden:

- kritisch, conceptueel en oplossingsgericht denken in al ons onderwijs vakoverstijgend en groepsdoorbrekend
- sociale en culturele vaardigheden,
- creativiteit: leerlijnen Cultuur Met Kwaliteit en muziekles
- digitale vaardigheden: mediawijsheid, ICT geletterdheid, informatievaardigheden
- communiceren en presenteren
- samenwerken binnen alle vakken, combinatiegroepen en groepsoverstijgend
- zelfregulering, metacognitie en studievaardigheden
- kernvakken wereldoriëntatie en Engels groepsdoorbrekend en vakoverstijgend

11.2 Financiële planning en begroting

Onze plannen, vertaald naar een vierjarenplanning met begroting:

Kwaliteit	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Toekomstgericht onderwijs				
Techniek onderzoekend leren en wetenschap*	5000	5000	5000	5000
Talentontwikkeling	3000	3000	3000	3000
Engels	2000			
Samenwerken en persoonlijkheidsontwikkeling				
Rots en Water	5000	5000	5000	5000
Samenwerkend leren		3000	3000	3000
Gepersonaliseerd onderwijs				
NSCCT	1000	1000	1000	1000
Vervanging pc's door tablets/iPad/Chroombooks .*	3.000	3.000	3.000	3.000
Licenties	15.000	15.000	15.000	15.000
TOTAAL	16.000	17.000	17.000	17.000

Goed werkgeverschap	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Scholing personeel	10.000	10.000	10.000	10.000
netwerkleren	1.000	1.000	1.000	1.000
TOTAAL	11.000	11.000	11.000	11.000

*Betreft de jaarlijkse afschrijfkosten na vervanging/aanschaf in dat jaar.

Professionele cultuur	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Scholing personeel	3.000	3.000	3.000	3.000
Inzet externen	3.000	3.000	3.000	3.000
TOTAAL	6.000	6.000	6.000	6.000

Omgevingsgericht	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
IKC-vorming	10.000	10.000	10.000	10.000
Groen-blauw schoolplein	10.000			
Visietraject		10.000	5.000	
PR		3.000	6.000	3.000
TOTAAL	20.000	23.000	21.000	13.000

Kosten van het verbeterpunt staan cursief in de periode vermeld. Loonkosten zijn niet opgenomen in de kostenposten. Wel de inzet van externe adviseurs/trainers.

12. Conclusie en slotwoord

Dit schoolplan is een plan voor vier jaren, gebaseerd op de huidige beschikbare informatie. Een overzichtelijke samenvatting op A3-formaat zorgt ervoor dat ons schoolplan leeft en zichtbaar is. Onderwijs en de maatschappij om ons heen staan echter niet stil. Continu verandert daarmee de inhoud van de opdracht die wij uitvoeren: optimaal kwalitatief goed onderwijs bieden aan onze leerlingen. Gedurende de periode analyseren wij de beschikbare gegevens en op basis daarvan stellen wij eventueel onze keuzes bij. Dit schoolplan wordt per schooljaar in een deeljaarplan uitgewerkt. Mochten er op basis van analyses uit diverse bronnen andere keuzes gemaakt moeten worden, dan zal dat onderbouwd en uitgewerkt worden in deze jaarplannen. Wij als team van de St. Jozefschool zien de komende vier jaar als een nieuwe kans om ons onderwijs nog meer te verbeteren. Wij zien de toekomst vol enthousiasme en vertrouwen tegemoet.

Namens het team van de St. Jozefschool,

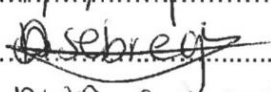
Daphne Sprenkeling

1. Getekende instemmings- en vaststellingsformulieren

Vaststelling

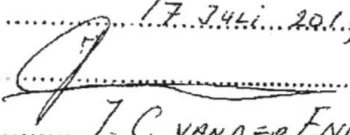
Hiermee verklaart de Medezeggenschapsraad van St. Jozef..... in
te stemmen met het van 1 augustus 2019 tot 1 augustus 2023 geldende
schoolplan van bovengenoemde school

Namens de medezeggenschapsraad

Wateringen..... plaats
17-7-'19..... datum
..... handtekening
NWA Groenvelde-Sebregts..... naam
secretaris MR..... functie

Het College van Bestuur van WSKO heeft het van 1 augustus 2019 tot 1
augustus 2023 geldende schoolplan van bovengenoemde school vastgesteld.

Namens het bestuur

Poeldijk..... plaats
17 Juli 2019..... datum
..... handtekening
J.C. VAN DER ENDE..... naam
BESTUURSVORZITTER..... functie