# SCHOOLPLAN

#

2020 – 2024

# INHOUDSOPGAVE

**1. De school en haar omgeving 3**Wie zijn wij? Korte biografie.

**2. Uitgangspunten schoolbestuur6**

 Strategisch beleid.

 Kwaliteitseisen.

 Personeelsbeleid, incl. onderhoud bekwaamheid.

**3. Ons schoolconcept1 2**

 Missie, visie, kernwaarden van onze school.

 Hoofdlijnen van ons beleid.

**4. Wettelijke opdrachten14**

* 1. Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.
	2. Onderwijstijd.
	3. De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).
	4. Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?
	5. De leerlingenzorg.

**5. Analyse van het functioneren van de school 23**

 Inhoud – houding – verhouding: actie op alle lagen.

 IJkpunten teamdialoog en schoolanalyse.

**6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen 31**

 Onze ambities op hoofdlijnen. Prioriteiten.
 Meerjarenplan 2020-2024.

## Vaststellingsdocument

*Namens het bestuur van de school: Directeur school*

-------------------------------------------------- ---------------------------------------------------

*Voorzitter medezeggenschapsraad* ---------------------------------------------------

# 1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

**Wie zijn wij?**

*De Paulusschool is een kleinschalige basisschool in Arnhem Noord, die staat voor het kansrijk opgroeien. De school staat in de wijk: Het Broek.*

De samenstelling wijkt wat betreft ouderlijk milieu, etnische afkomst, religie, gezinstype etc. af van een gemiddelde basisschool. De etniciteit van de leerlingen is zeer divers, mede doordat de school een opvangschool is voor nieuwkomers. Deze nieuwkomers nemen met rekenen en gym plaats in de reguliere jaargroepen en kunnen na één jaar (indien gewenst) instromen in de naar het reguliere basisonderwijs in de buurt waar ze wonen.

In praktijk zien we dat een groot aantal van deze leerlingen voor onze school kiest. Gemiddeld bestaat daardoor 1/5 deel van de groep uit nieuwkomers.

Het leerlingaantal van onze school is vrij stabiel rondom 165. Er lijkt een toename in het aantal leerlingen te constateren. De toename is mede toe te schrijven aan de groep neveninstromers Dit aantal schommelt van maand tot maand en van jaar tot jaar. Bij de start van het schooljaar 2019-2020 bedraagt het aantal leerlingen in de nieuwkomersgroep 30 leerlingen. Dit maakt het formeren van een tweede nieuwkomersgroep noodzakelijk. Hierbij willen we waken voor een juiste “balans” in aantal tussen de leerlingen van de nieuwkomersgroep en de andere reguliere leerlingen.

Het Arnhemse Broek is echt een wijk waarin men elkaar kent. Vooral in ’t Broek domineren de woonculturen van de Turkse gemeenschap en die van de autochtone Broekenaren. Eerdere repressieve maatregelen (eind jaren 90) vanuit Politie /Justitie hebben geen duurzaam effect gehad. Ook de afgeronde herstructurering in het hart van de buurt het Broek aan de Rietlanden, met een mix van huur- en koopwoningen en de realisatie van de eerste Brede School in Arnhem brengen niet de beoogde verandering in het samenleven in de buurt. 73 % van de woningen zijn sociale huurwoningen. In de wijk wonen 5.800 mensen. Er wonen relatief meer alleenstaanden en eenoudergezinnen dan in Arnhem als geheel. De sociale kwaliteit verbetert maar heeft nog aandacht nodig. De fysieke vernieuwing in ’t Broek is niet voldoende om de leefbaarheid in de buurt te verbeteren. Er zijn veel initiatieven om de leef kwaliteit in het Arnhemse Broek te verbeteren:

* Om te voorkomen dat de wijk eigen leefregels ontwikkelt, werken betrokken bewoners, gemeente, welzijnsinstellingen, politie en corporaties samen.
* Vanuit Het Grote Stedenbeleid is er budget om sociale problemen aan te pakken in ’t Broek.
* Rond Thialf, tussen het Spijkerkwartier en het Arnhemse Broek, wordt het gebied her ontwikkeld voor woningbouw

Toch blijft het een feit dat veel ouders met hun peuter/ kleuter in de “eigen taal “spreken en daarmee niet aan de Nederlandse woordenschat werken. De resultaten op de eerste woordenschattoets blijft onder het landelijkgemiddelde.

**De omgeving.**

*We geloven in de mogelijkheden van kinderen. Ons doel is het beste uit kinderen te halen, in alle opzichten. Kinderen leren het beste wanneer zij zich veilig, gewaardeerd en goed in hun vel voelen*

Als Paulusschool willen we een school zijn voor iedereen. Dit houdt in dat we geen school in de wijk maar “de wijkschool”, willen zijn.

In het Broek wonen steeds meer tweeverdieners, mede door nieuwbouwprojecten of verbeteringsprojecten. Kinderen van deze ouders willen we ook binnen onze school terugzien! Dan zijn we daadwerkelijk een afspiegeling van de wijk. Op dit moment kiest deze groep ouders echter nog voor een school buiten de wijk, met het idee dat hun kind daar meer tot zijn recht komt wat betreft populatie en leeruitdaging.

In het verleden is er altijd veel tijd en energie in kinderen met een taal-/leerachterstand gestoken. Sinds 2018 hebben we beleid gemaakt om ook de betere leerlingen meer uit te dagen.

Zo zijn we het zelfstandig en zelfsturend leren aan het implementeren en werken we met een plusgroep het zogenoemde: “verrijkingslab”.

*In het jaar 2018-2019 zijn we begonnen om het Kind Centrum: "de Symfonie", door  te ontwikkelen . Samen met onze partners verkenden we de inhoudelijke mogelijkheden en kansen en bouwen die verder uit.*

Ons doel is:

* Borgen van een ononderbroken en samenhangende leer- en ontwikkelingslijn voor kinderen van 0 t/m 12 jaar
* Optimale ontwikkelingskansen bieden aan kinderen van 0 t/m 12 jaar
* Voorzieningen en diensten aanbieden in de sociale context van het gezin.

Helaas heeft de SKAR in de zomer van 2020 besloten om uit het gebouw te vertrekken.

We willen toch graag een aanbod bieden aan kinderen van 0 tot 12 jaar. We zijn nu met Rijnstad/wijkcentrum in gesprek hoe we dit kunnen realiseren.

*Om kinderen van onze school en onze wijk "kansrijk" te laten opgroeien zijn we het project "kansrijk opgroeien" gestart, samen met onze buurschool. Dit houdt in dat kinderen onder schooltijd muziek en theaterlessen volgen en dan de keuze hebben om gratis mee te doen aan  een naschools programma.*

Als wijkcentrum steken we in op gezonde leefstijl: meer bewegen, gezond eten, samen sporten hier zijn wijk brede projecten voor die we ook doortrekken in de school

**Organisatie**

*Er is jaren hard gewerkt om ons onderwijs te verbeteren. Het is altijd een team geweest dat voortdurend in beweging is geweest, maar waardoor er ook vergeten werd te borgen.* Door met bepaalde structuren te gaan werken willen we samen zorgen dat we de juiste koers blijven varen en daarbinnen goed blijven borgen.

Als team zijn we samen verantwoordelijk voor ons doel en missie.

Dit doen we door te werken met:

* Klein MT: IBer en Directie
* Groot MT: bouwleiders, IB en directie
* Vermogende teams

Vermogende teams hebben een gedelegeerde verantwoordelijkheid over een essentieel onderdeel binnen de school. Het zij onderwijsinhoudelijk het zij op sociaal emotioneel vlak.

# 2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

In december 2019 heeft de Delta Scholengroep een nieuwe strategische koers vastgesteld. In dit koersdocument met als titel “Samen leren voor de wereld van morgen” staat beschreven waarop de stichting zich de komende jaren wil richten.

Delta heeft ervoor gekozen de gezamenlijke aandacht de komende vier jaar te concentreren op vier prestatiegebieden:

1. Brede ontwikkeling voor alle leerlingen
2. Aansprekend werkgeverschap voor onze medewerkers
3. Basis op orde op iedere school
4. Zelfbewuste positionering van de stichting en haar scholen

Het is de bedoeling dat de resultaten van deze prestatiegebieden meetbaar en merkbaar worden in het onderwijs op alle Deltascholen.

Naast de vier prestatiegebieden zijn er drie eigenschappen in ‘het DNA van de Deltascholengroep’ die Delta verder wil ontwikkelen en beter wil leren benutten:

1. Vermogende teams
2. Slim samenspel
3. Aansprekende ambities

De komende periode zal er binnen de Stichting in het bijzonder aandacht zijn voor de samenstelling van managementteams, het sturen op leerkrachtgedrag en de manier waarop teams samenwerken. Als het gaat om doelen en kwaliteit is Delta ambitieus en veeleisend en wil het hierop aanspreekbaar zijn en hier rekenschap over afleggen. Daarbij ziet Delta het belang van slim samenspel ter bevordering van kennisontwikkeling en kennisdeling. Hierbij gaat het ook om het meer leren inzetten van de omgeving voor de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs. Bovenstaande drie eigenschappen spelen ook een belangrijke rol bij de uitwerking van het stelsel van kwaliteitszorg en het personeelsbeleid van de Delta Scholengroep.

**Het stelsel van kwaliteitszorg**

Delta Scholengroep past binnen al haar bestuurlijke domeinen een cyclisch proces van kwaliteitsverbetering toe aan de hand van vier vragen:

* Hoe definiëren wij kwaliteit?
* Hoe hebben wij zicht op de kwaliteit?
* Hoe werken wij aan de kwaliteit?
* Hoe verantwoorden wij ons over de kwaliteit?

Binnen het brede stelsel van onderwijskwaliteitszorg van de stichting realiseren Deltascholen een eigen ritme van kwaliteitsactiviteiten waarin schoolanalyse, schoolontwikkeling en professionele ontwikkeling (zowel team als individueel) logisch met elkaar verbonden zijn. De kwaliteit van het onderwijsproces wordt regelmatig in beeld gebracht en de scholen werken planmatig aan schoolontwikkeling en voeren een gesprekkencyclus uit.

Hoe definiëren wij *onderwijs*kwaliteit?

Deltascholen zijn in hun wortels katholieke of protestants-christelijke scholen. Dialoogscholen waarvan de basis wordt gevormd door waardengericht leren. Het onderwijs aan leerlingen binnen de Scholengroep moet mede daarom bijdragen aan ‘brede ontwikkeling’ en ‘groei naar autonomie’. Er is sprake van een kwalificerende, socialiserende en subjectiverende opdracht. Dat betekent dat leerlingen op Deltascholen meer leren dan alleen taal en rekenen. De kerndoelen geven daarbij steun, maar laten veel ruimte voor eigen keuzes, prioritering en profilering van de school.

De scholen vormen samen een solidair verbond. Zij werken samen aan de verbetering van het onderwijs aan hun kinderen, maar hebben ook allemaal een eigen identiteit en unieke omgeving, waardoor ze ook elk op hun eigen manier invulling geven aan hun opdrachten. Zo kunnen zij het onderwijs zo optimaal mogelijk afstemmen op de kinderen aan wie zij onderwijs verzorgen.

Binnen de stichting wordt veel waarde gehecht aan het professionele gesprek met elkaar over de invulling van kwaliteit. Wij zijn daarin veeleisend, reflectief en aanmoedigend naar elkaar. Wij voeren met elkaar gesprekken over onderwerpen waar we beter moeten, kunnen en willen en hoe we voortdurend samen kunnen werken aan onderwijskwaliteit. Het zorgt er ook voor dat we dezelfde taal spreken, dat we samen tot nieuwe ideeën en oplossingen komen om de kwaliteit van het onderwijs te behouden, dan wel te verbeteren en dat kwaliteitsambities worden vertaald naar concrete beleidsmatige keuzes.

Kortom, Deltascholen kijken samen naar de inhoud en kwaliteit van hun onderwijs. Blijven hierbij inzetten op brede ontwikkeling en groei naar autonomie, vertaald in een ambitieuze definitie op alle aspecten van onderwijskwaliteit.

Hoe hebben wij zicht op de *onderwijs*kwaliteit en hoe werken wij aan de *onderwijs*kwaliteit?

Om zicht en grip op de onderwijskwaliteit op de afzonderlijke scholen te hebben verzamelt en monitort het bestuur de gegevens en resultaten van het onderwijs. Dit doet zij aan de hand van:

* Halfjaarlijkse tussentijdse leerresultaten LVS toetsen, eindopbrengsten en analyses
* School ondersteuningsprofielen
* Tevredenheidsonderzoeken: onder medewerkers, ouders en leerlingen van groep (6),7 en 8
* Inspectieverslagen: de oordelen en de ontwikkelpunten
* Instroom, doorstroom en uitstroom van de leerlingen
* Eventuele klachten

Mede aan de hand van deze kennis voert het bestuur twee keer per jaar schoolontwikkelgesprekken met al haar schooldirecteuren. In het voorjaar wordt gesproken over de status (resultaten) van de school en vindt een verkenning plaats van de ambities in de schoolontwikkeling. In het najaar staat de uitwerking van deze ambities in plannen centraal. Er wordt gesproken over de doelen in de schoolontwikkeling en wat er nodig is om deze doelen te behalen. Het gaat in deze gesprekken uitdrukkelijk niet alleen over de onderwijsresultaten op taal- en rekenen, maar ook over de wijze waarop het onderwijs bijdraagt aan de brede ontwikkeling van kinderen (inclusief waardengericht leren). Ook wordt er gesproken over de wijze waarop de directeur zicht heeft op het onderwijsleerproces op de school.

Om directeuren te ondersteunen bij hun belangrijke rol binnen het stelsel van kwaliteitszorg is er eind 2019 een start gemaakt met de pilot ‘werken aan kwaliteit, zelfevaluatie en visitatie’.

 Directeuren en hun MT’s leren binnen deze aanpak om een zelfevaluatie uit te voeren en een visitatie te doorlopen. Het doel van een zelfevaluatie en visitatie is dat de school a) de huidige status van haar ambitie in beeld brengt (zicht op kwaliteit), b) handvatten krijgt d.m.v. een visitatie hoe deze ambitie nog beter te bereiken (werken aan kwaliteit) en c) de onderzoekende houding van de schoolteams versterkt (vermogende teams, kwaliteitscultuur) .

Werken aan de kwaliteit van het onderwijs vindt in de basis plaats in de professionele dialoog tussen schoolleiding, team en de individuele leerkracht. Als de leerresultaten en/of de vermogendheid van het team bij herhaling onder druk staan (of blijven) kan het bestuur kiezen haar ondersteuning, begeleiding en sturing te intensiveren. Binnen het programma ‘de basis op orde’ wordt met de scholen waar de onderwijsopbrengsten onder druk staan gewerkt met een gerichte verbeteraanpak.

Het versterken van (a) het didactisch handelen van de leerkrachten en (b) de kwaliteitszorg op onze scholen moet bijdragen aan een voorspelbaar en zo mogelijk stabiel beeld van de opbrengsten binnen alle Deltascholen in de komende jaren.

Hoe verantwoorden wij ons over de *onderwijs*kwaliteit?

Delta verantwoordt zich niet alleen over de resultaten die de scholen behalen met het onderwijs, maar voert ook actief dialoog met haar omgeving over de ambities en doelen. Wij informeren onze stakeholders over onze ambities en doelstellingen door middel van (gesprekken over) onze strategische koers, het jaarverslag, het schoolplan en de schoolgids. Ook op de website van de scholen en het bestuur is informatie te vinden over hoe het onderwijs wordt vormgegeven.

Zowel het bestuur als de scholen betrekken ouders en het personeel ook op een formele wijze bij de beleids- en besluitvorming. Dit doen onze scholen via de medezeggenschapsraad (MR). De scholen beschrijven in hun eigen beleidsplannen hoe zij samenwerken met de MR. Als bestuur voeren wij dit gesprek met onze Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Zij praten mee over zaken die de gehele stichting aangaan. De formele bevoegdheden van de (G)MR en de plichten van het schoolbestuur zijn vastgelegd in de wet.

De organisatiestructuur van Delta kent twee bestuursorganen: de Raad van Toezicht (RvT) en het College van Bestuur (CvB). Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor (het geven van richting in) het beleid van de Stichting. De Raad van Toezicht houdt toezicht en adviseert. In een toezichtkader is vastgelegd op welke manier beide bestuursorganen, conform de code goed bestuur, zich in hun uitvoerende en toezichthoudende taken van elkaar onderscheiden en elkaar optimaal blijven versterken. Naast het CvB en de RvT speelt ook het directieberaad (overleg van CvB met alle directeuren en beleidsmedewerkers van het Deltabureau) een belangrijke rol in de verantwoording en het gesprek over onderwijskwaliteit

Jaarlijks verantwoordt Delta zich in het jaarverslag over de behaalde resultaten van het afgelopen schooljaar. Ook verantwoorden de scholen zich in het schoolplan (vier jaarlijks), het (school)jaarverslag (jaarlijks) en schoolgids (jaarlijks) over hun resultaten.

**Het personeelsbeleid**

Delta Scholengroep wil een aantrekkelijke werkgever zijn en streeft naar langdurige, uitdagende relaties met haar werknemers. Delta wil ook aansprekend zijn naar haar medewerkers als het gaat om hun bijdrage aan goed onderwijs.

Delta Scholengroep profileert zich ook als opleidingsbestuur. Dat betekent voor startende leerkrachten niet alleen goede arbeidsvoorwaarden, maar ook aandacht en ruimte voor de vraagstukken waar zij mee te maken krijgen. Hiervoor hanteert de Stichting een inductieprotocol, waarmee de ontwikkeling van iedere startende leraar op maat wordt ondersteund met behulp van een starterscoach. Het doel is alle startende leraren binnen drie jaar naar het niveau basisbekwaam te laten groeien.

Voor leerkrachten met meer ervaring is er ruimte om zich verder te blijven ontwikkelen: vanzelfsprekend in de breedte van hun vak en algemene leerkracht vaardigheden, maar daarnaast ook in verschillende specialismen. Delta benut de omvang van de Stichting voor het uitwisselen van kennis, waarbij onze specialisten leren van en met elkaar in lerende netwerken.

Ook hebben we ‘potential-trajecten’ voor leerkrachten met managementambities en werken we samen met de andere besturen in Arnhem in de stichting CLC Arnhem PO. Hierdoor creëren we plekken voor leerkrachten die ambities hebben op het gebied van onderzoek en ontwikkeling.

Het personeelsbeleid van de Scholengroep bestaat uit meerdere onderdelen, die regelmatig worden geëvalueerd, aangevuld en bijgesteld, in overleg met het directieteam en de GMR. Met het personeelsbeleid streven wij een viertal doelen na:

1. Vormgeven aan goed en aantrekkelijk werkgeverschap;
2. Ruimte geven aan de ontwikkeling van medewerkers;
3. Zorgvuldig afstemmen van de inzet en de bekwaamheden van onze medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de stichting en haar scholen;
4. Creëren van prettige, gezonde en veilige arbeidsomstandigheden.

In grote lijnen bestaat het personeelsbeleid uit vier onderdelen:

1. Arbeidsomstandighedenbeleid (arbo, verzuim, duurzame inzetbaarheid),
2. Arbeidsvoorwaardenbeleid (functiewaardering, interne mobiliteit, werving en selectie),
3. Strategische formatieplanning (formatieverdeling, taakbeleid)
4. Loopbaanbeleid (functioneringsgesprekken, scholingsbeleid, inductieprotocol).

Inductieperiode

Leerkrachten die net van de PABO afkomen zijn startbekwaam. Basis- en vakbekwaamheid vereisen ervaring. Goede begeleiding in het begin van een carrière versnelt de ontwikkeling, zorgt voor beter onderwijs en minder uitval van startende leerkrachten.

Delta kent een inductieprotocol. Hierin is opgenomen hoe de ontwikkeling van een starter inzichtelijk en meetbaar wordt gemaakt door een persoonlijk ontwikkelplan (POP). Daarnaast wordt de starter gedurende maximaal 3 jaar begeleid door een starterscoach.

Bekwaamheidsdossier

Medewerkers leggen hun ontwikkeling vast in een bekwaamheidsdossier. Zij stellen een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) op en plaatsen en onderhouden dit in hun bekwaamheidsdossier. In het POP zijn de stappen beschreven die het teamlid zet in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling en aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid van de school. Delta hanteert hiervoor het bekwaamheidsdossier van Cupella. Jaarlijks wordt gemonitord of de bekwaamheidsdossier up-to-date zijn.

Professionalisering

In de regel sluit de professionalisering van de teamleden nauw aan bij de ontwikkeling van hun schoolteam en de schoolontwikkeling. Een belangrijke sleutel voor goed onderwijs ligt immers bij de professionaliteit, het professionele gedrag van de schoolteams en de sturing daarop.

Met betrekking tot het onderhouden van bekwaamheid t.a.v. de schoolontwikkeling worden op de Delta scholen onder andere schoolspecifieke studiedagen georganiseerd die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid. De professionaliseringsinterventies (scholing, training, kennisdeling) richten zich dan met name op de ontwikkelplannen van de school.

Alle scholen ontvangen zelf een budget om de professionaliseringsactiviteiten op schoolniveau vorm te geven. Daarnaast heeft Delta middelen gereserveerd voor stichtingsbrede professionaliseringsactiviteiten.

Lerende netwerken

Binnen de Scholengroep ontmoeten specialisten elkaar in lerende netwerken op bovenschools niveau. De deelnemers van de netwerken komen fysiek bij elkaar, zodat zij aan de hand van een inhoudelijk onderwerp optimaal gebruik kunnen maken van elkaars kennis en expertise. Op deze manier creëren wij een cultuur van leren waarin een onderzoekende, nieuwsgierige houding wordt gestimuleerd. De opbrengsten van de lerende netwerken dragen bij aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid van zowel de individuele school als de stichting als geheel.

Krapte personeel en verhouding man-vrouw

Het vinden en binden van goed gekwalificeerde leerkrachten is een grote opgave. Ook op onze scholen is het lerarentekort steeds nadrukkelijker voelbaar. Het zoeken naar geschikte leerkrachten en invallers vergt veel inspanning en vraagt een professionele aanpak bij de werving. De man-vrouw verdeling binnen de stichting is, evenals in de rest van Nederland, scheef (85% van de leerkrachten is vrouw). Binnen Delta worden keuzes gemaakt op basis van kwaliteiten. Een strikt voorrangsbeleid wordt daarom niet gehanteerd. Van onze directeuren is 69% vrouw.

Werkdruk

Het lerarentekort, de verhoogde AOW leeftijd, het hoge ambitieniveau en de substantiële werkdruk maken het voor Delta van groot belang gezondheid en de vitaliteit van haar medewerkers te stimuleren. Delta heeft daarom aandacht voor maatregelen die de duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit van de medewerkers verhogen. Interne mobiliteit wordt ingezet als instrument om nieuwe energie vrij te maken. Ook wordt het verzuimbeleid herijkt in een gerichtere werkwijze voor medewerkers, leidinggevenden, de bedrijfsarts en het Delta bureau. Alle Deltascholen maken jaarlijks een plan voor de inzet van de zogenoemde “werkdrukmiddelen”.

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

Delta neemt geen gelden aan, buiten de reguliere bekostiging en overige subsidies, waarbij verplichtingen ontstaan tijdens schooltijden of overige activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoording van het bevoegd gezag.

# 3.ONS SCHOOLCONCEPT

**Missie en visie van onze school**

*De missie*

*De Sint Paulusschool is een basisschool op katholieke grondslag. Wij zijn een school voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. De school valt onder het bestuur van SKPCPO Delta. Onze missie is gebaseerd op de relatie tussen: autonomie, relatie en competentie.*

*Op de Sint Paulusschool leert ieder kind:*

*Ik mag zijn, zoals ik ben, ik hoor erbij, ik kan wat ik kan. Dat kan ik zelf en ik kan het samen.*

# *De visie*

|  |
| --- |
| *Onze school is een school…**• waar je als kind, ouder en collega wordt gezien**• voor alle kinderen, ongeacht geloofsovertuiging en levensbeschouwing**• waarin de ‘open dialoog’ onze identiteit uitdrukt**• waarin vertrouwen en respect de basis vormen**• met een duidelijke structuur; regels en afspraken**• met een jaarklassensysteem**• die oog heeft voor het individu (directe instructie, leren plannen)**• waarin we kinderen stimuleren, ondersteunen en uitdagen (d.m.v. moderne methoden en hulpmiddelen en heldere doelen)**• met, naast een onderwijskundige taak (en deskundige zorg), ook een opvoedkundige verantwoordelijkheid**• waarin taal/lees en rekenonderwijs een belangrijke plaats inneemt**• waar we leren, leren en leren samenwerken**• die belang hecht aan de inbreng van ouders**• die wil leren en zich verder wil ontwikkelen. We staan open voor onderwijsvernieuwingen en scholing.**• waar we altijd positief proberen te denken. We zien problemen als een uitdaging en klachten als een mogelijkheid om ons te verbeteren.**• met een open communicatie en……met een enthousiast team, waar we er SAMEN voor gaan!* |

Wij streven naar gedeelde verantwoordelijkheid.

Dit is terug te zien in het werken met vermogende teams

Wij werken met de volgende vermogende teams

* Begrijpend lezen
* Sociale veiligheid
* Zelfstandig werken
* Rekenen
* ICT
* Kansrijk opgroeien
* WOAN (werkplaats onderzoekkansen Arnhem-Nijmegen)

# 4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

##  ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

**Welke kwaliteitseisen stelt de school?**

*Onderwijskwaliteit: pedagogische didactisch handelen*

1. **Kwaliteitseisen**

Wij leggen in ons onderwijs accenten kijkend naar de onderwijsbehoeften van onze kinderen.

De komende jaren richten wij ons op:

* **Sociale veiligheid**;

Versterken sociale vaardigheden, rust- reinheid- regelmaat, werken vanuit een positieve structuur om kinderen zo vanuit een veilige basis zich te kunnen ontwikkelen. Voorspelbaarheid voor leerlingen, ouders en team

* **Begrijpend lezen**
* **Rekenen**
* **Kansrijk opgroeien**
* **ICT-vaardigheden.** Voorbereid zijn op online lesgeven in tijden van pandemie
* **Pedagogische lijn 2 tot 12 jaar**
1. **Kwaliteitszorg:** Zie SOP
2. **Financieel beheer:** zie boven schoolse begroting
3. **Hoe voldoet de school aan de basiskwaliteit** (Onderzoekskader 2017); onderwijskwaliteit, de kwaliteitszorg en het financieel beheer? Zie inspectierapport vensters PO
4. **Hoe meten en borgen wij?**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Instrument** | **Meting** | **Wat doen met de resultaten/input** |
| Scol | VeiligheidWelbevinden | *Zie protocol* |
| Ouderenquête  | Oudertevredenheidsonderzoek | Wordt gebruikt in het visie traject |
| Medewerkers tevredenheidsonderzoek | MedewerkersTevredenheidsonderzoek | Analyse door directie, opvallendheden met MT bespreken |
| POP/360 gr feedback | Leerkrachtvaardigheden | Leerkrachtvaardigheden versterken. Zie Cupella |
| Waarderingsgesprekken | Leerkrachtvaardigheden | Leerkrachtvaardigheden versterken. Zie Cupella  |
| CITO LOVS | Opbrengsten | Analyse+ actieplan groei leerling-groep en schoolniveau*Zie toetsprotocol* |
| Klassenbezoeken a.d.h.v. kijkwijzer door IB, vermogende teams, directie  | Leerkrachtvaardigheden, doorgaande lijnen, pedagogische didactische kwaliteiten | Analyse en actieplannen |
| Inspiratiebezoeken | Doorlopende lijn/collegiale consultatie | Van en met elkaar leren, tot overeenstemming komen |
| Audit Passend Wijs | Check of de basiszorg en extra ondersteuning op orde zijn | Aanpassingen in het SOP |
| MT-vergaderingMTdag |  6 x per jaarTerugkoppeling uit de bouwen1x per jaar analyse schoolbeleid | Borgen beleid, afstemming, doorgaande lijn bewaken, sturen op onderwijskwaliteitBeleid maken nieuwe schooljaar en terugkoppeling naar het team. |
| Werken volgens PDSA's |  Evaluatie, doelen, ambities, doorgaande lijn en borging | Sturen op onderwijskwaliteit.Door vermogende teams IB en directie |

##  ONDERWIJSTIJD

 Hoe voldoet de school aan de wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijstijd?

|  |
| --- |
| **Uren per schooljaar** |
| **Groep 1** | **Groep 2** | **Groep 3** | **Groep 4** | Totaal uren eerste 4 jaar3730 |
| 880 | 950 | 950 | 950 |
| **Groep 5** | **Groep 6** | **Groep 7** | **Groep 8** | Totaal uren laatste 4 jaar3800 |
| 950 | 950 | 950 | 950 |
|  | Totaal na 8 jaar7530 |

## 4.3 DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Methoden en aanvullend*  | *Toetsen*  |
| *Taal/Lezen* *Groep 1-2*  | * *Logo 3000*
* *Ik en Ko*
 | *Citotoetsen:* *Taal voor kleuters*  |
| * *Diverse materialen passend binnen Kaleidoscoop betreffende voorbereidend lezen*
* *Delen van Schatkist*
* *Prentenboeken*
* *Wat zeg je? (Auditieve waarneming)*
* *Computerprogramma`s*
 |
| *Lezen Groep 3*  | * *Veilig Leren Lezen*
 | *Citotoetsen:* *DMT* *AVI*  |
| *Technisch lezen Groep 4-8*  | * *Estafette*
 | *Citotoetsen:* *DMT* *AVI*  |
| * *Boeken van de bibliotheekbus*
* *Boeken uit de schoolbibliotheek*
* *Groepsleesboeken*
 |
|  *Remediërende materialen*  |
| *Begrijpend lezen Groep 4-8*  |  *Nieuwsbegrip XL*  | *Citotoets:* *Begrijpend lezen* *Methode**gebonden toetsen* |
| *Schrijven* *Groep 1-2*  | * *Schrijfdans*
* *Materialen t.b.v. ontwikkeling van de (fijne) motoriek*
 |  |
| *Schrijven Groep 3-8*  |  *Pennenstreken*  |  |
| *Rekenen Groep 1-2*  | *Ideeënboek van de methode “Met Sprongen vooruit”.*  | *Citotoets:* *Rekenen voor* *Kleuters*  |
| *“Levensecht materiaal” passend bij de werkwijze volgens Kaleidoscoop*  |
| *Rekenen* *Groep 3-8*  |  *Wereld in Getallen*  | *Citotoets:* *Rekenen* *Methoden gebonden toetsen*  |
| * *Maatwerk*
* *Computerprogramma`s WIG en Maatwerk*
* *Rekentijgers*
* *Gynzy werelden*
 |
| *Nederlandse taal Groep 3*  | * *Veilig leren lezen*
* *Logo 3000*
 | *Methodegeboden**toetsen* |
| * *Bijbehorende materialen en computerprogramma`s*
* *Overstap (thuiswerkprogramma)*
 |
| *Nederlandse taal**Nieuwkomers* | * *taalrex*
 | *Methodegebonden toets**TAK toets**CITO spelling* |
| *Rekenonderwijs Nieuwkomers* | * *Maatwerk*
* *WIG*
 | *Methodegebonden toets**CITO rekenen* |
| *Nederlandse taal Groep 4-8*  |  *Taal Actief*  | *Citotoets:* *Woordenschat Methodengebonden toetsen*  |
|  *Woordenschat extra* |
| *Nederlandse taal* *Spelling* *Groep 3-8*  |  *Taal actief*  | *Citotoets;* *Spelling* *Methoden gebonden toetsen*  |
| * *Gynzy werelden*
 |

***Overige vakken***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | *Methoden en aanvullend*  | *Toetsen*  |
| *Studievaardigheden Groep 6-7-8*  | *Blitz*  |  |
| *Engelse taal Groep 7-8*  | *Blink- Groove me*  |  |
|  |
|  |
| *Sociaal- emotionele* *Ontwikkeling* *Groep 1-2* Bevordering sociale redzaamheid, Bevordering van gezond gedragSchoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen | * *Een doos vol gevoelens*
* *Leefstijl*
* *Theater lessen door: “De Plaats”*
* *Muziek lessen door: Hermans Herrie*
* *Danslessen door vakdocent*
 | *OVMJK*  |
| *Diverse materialen o.a. prentenboeken*  |
| *Sociaal- emotionele* *Ontwikkeling* *Groep 3-8* Bevordering sociale redzaamheid, Bevordering van gezond gedragSchoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen | *Leefstijl*  | *Scoll*  |
| * *Binnen de Brede School gelden gezamenlijke gedragsregels,*
* *Project veilige school*
* *Theater lessen door: “De Plaats”*
* *Muziek lessen door: Hermans Herrie*
* *Danslessen door vakdocent (t/m gr 4)*

 *(Zie plan kansrijk opgroeien)* |
| *Oriëntatie op jezelf en de wereld Groep 3-8* *Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting* *Geestelijke stromingen* | *Aardrijkskunde: Meander* *Geschiedenis: Brandaan* *Biologie/ natuurkunde: Naut* *Verkeer: De wereld van het verkeer* *Topografie: Junior Bosatlas*  |  |
| *Muzisch-expressie Groep 1-2*  | *Diverse bronnen waaruit liedjes gezocht worden bij de projecten: boeken, cd`s, internet muziekinstrumentjes* *Muzieklessen door muziekdocent: “Hermans Herrie”* |  |
| *Muzisch-expressie Groep 3-8*  | *Muzieklessen door muziekdocent: “Hermans Herrie”* |  |
| *Diverse bronnen waaruit liedjes gezocht worden boeken, cd`s, internet, muziekinstrumentjes*  |
| *Groep 8: project “afscheidsmusical “*  |
| *Bewegings-onderwijs Groep 1-8*  | *Methode “Planmatig beweegonderwijs”.*  |  |
| *Tekenen en handvaardigheid* *Groep 1-8*  | *Methode “Uit de kunst”.*  |  |
| *Vanaf augustus 2015 neemt onze school deel aan het traject Pr8-culuurprogramma.* *Een cultuureducatieproject waarbij de kinderen tijdens hun basisschooltijd kennis maken met de 8 grote culturele instellingen in Arnhem.*  |
| *Techniek Groep 3-8*  | *De techniektorens* *We vinden het belangrijk om leerlingen al vroeg in aanraking te brengen met techniek. Niet alleen omdat onze maatschappij (en die van morgen) goed geschoolde mensen op het gebied van techniek nodig heeft, maar ook om leerlingen hun talenten voor techniek te laten ontdekken. We gebruiken hiervoor de “techniektorens”. De leerlingen krijgen vanuit deze torens 10 technieklessen per jaar. Soms werken de leerlingen in tweetallen, dan weer met viertallen aan een opdracht. Hierbij werken ze ervaringsgericht: met hun handen en volgens een plannetje. Bovendien worden uiteenlopende leerstrategieën gebruikt.: proefondervindelijk leren, diverse informatiebronnen gebruiken (PC/DVD ) coöperatief leren, verdelen van taken en samen tot een oplossing komen enzovoorts* |  |
| Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving | *Actief burgerschap en sociale integratie:* *Methode: leefstijl**Onze leerlingen leven en ontwikkelen zich in een multiculturele samenleving. Wij willen hen in contact brengen met andere culturen. Dit betreft de culturen die heel nabij zijn in de wijk maar ook culturen die mogelijkerwijs wat verder van ons af staan. De essentie is dat wij onze leerlingen willen opvoeden in een democratische maatschappij waarbij met respect voor elkaars uitgangspunten zaken bespreekbaar worden gemaakt. Gaan werken. Zicht krijgen en actief omgaan met alle aspecten van de nieuwe media is elementair. Op bestuursniveau zijn hiertoe initiatieven genomen die wij als school volgen. Pestgedrag wordt niet getolereerd, ook cyberpesten niet.(zie ook veiligheidsplan van Delta)*  |  |

## 4.4 KADERS: WAT HEBBEN ONZE LEERLINGEN NODIG?

Ons streven is dat de leerlingen voldoende basisvaardigheden hebben voor een goede aansluiting op het vervolgonderwijs, om later in de maatschappij goed te kunnen functioneren. Wij zijn ons ervan bewust dat de start van een groot aantal van onze leerlingen in het basisonderwijs niet te vergelijken is met een gemiddelde leerling. Redenen daarvoor zijn dat veel kleuters starten met een taalachterstand omdat ze in de thuissituatie geen Nederlands spreken of tweetalig zijn opgevoed of omdat leerlingen gestart zijn in de Nieuwkomersgroep. Omdat de ondersteuning die de kinderen vanuit huis kunnen krijgen, belemmerd kan worden door het opleidingsniveau of de taalbeheersing van de ouders of de sociaaleconomische problemen waar sommige gezinnen mee te maken hebben.

Ons ambitie is dat 85% van onze leerlingen minimaal op referentieniveau 1F (functioneringsniveau) uitstroomt. Het percentage leerlingen dat op de Centrale Eindtoets van de laatste drie jaren uitstroomt op 2F (functioneringsniveau)/ 1 S (streefniveau) is 33,3%. Onze ambitie is dat 40% van onze leerlingen uitstroomt op 2F/ 1S. Dit komt overeen met het gemiddelde percentage van scholen met een schoolweging van 38,2.

Twee keer in het jaar op basis van de uitslagen van de Cito-toetsen analyseren we op groepsniveau met de individuele leerkrachten en op schoolniveau met het team de resultaten. We hanteren hierbij het volgende stappenmodel:

Stap 1: bestuderen van de behaalde toets resultaten

Stap 2: kenmerken in kaart brengen; welke factoren zijn van invloed op de behaalde resultaten en op welke factoren heeft de leerkracht invloed.

Stap 3: ambities/ streefdoelen opstellen

Stap 4: ambitieniveaus/ streefdoelen vertalen naar onderwijsaanbod. Het onderwijsaanbod wordt voor de drie arrangementen; intensief, basis en gevorderd arrangement vastgelegd in de blokvoorbereidingen of de groepsplannen.

Deze cyclus wordt twee keer per jaar doorlopen en bij de start van het schooljaar herhaald. Daarbij zijn we ons bewust dat de leraar grote invloed heeft op de aansturing van het onderwijsaanbod, de didactische aanpak, het klassenmanagement en het pedagogisch klimaat en daarmee op de leerresultaten. De analyses van de resultaten op schoolniveau, op groepsniveau met de individuele leerkracht en de klassenbezoeken in dit kader, zijn met name gericht op het bewust maken van de invloed van de leerkracht in deze en het bewerkstellingen van het versterken van wat goed is en veranderen wat gewenst/ noodzakelijk is.

Overzicht van de toetsen/ observaties die in dit kader worden ingezet:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Groep  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Taal  | CitoTvKOVM | Cito TvKOVM |  |  |  |  |  |  |
| Lezen |  |  | DMT AVICito BL | DMT AVICito BL | DMT AVICito BL | DMT AVICito BL | DMT AVICito BL | DMT AVICito BL |
| Spelling |  |  | Cito spelling | Cito spelling | Cito spelling | Cito spelling | Cito spelling | Cito spelling |
| Woordenschat  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Rekenen | Cito RvKOVM | Cito RvKOVM | CITO rekenen | CITO rekenen | CITO rekenen | CITO rekenen | CITO rekenen | CITO rekenen |
| SEO | OVM | OVM | SCOL | SCOL | SCOL | SCOL | SCOL | SCOL |
| WO |  |  |  |  |  |  |  |  |

Verklaring van de afkortingen: TvK – Taal voor kleuters, OVM – Ontwikkelings Volg Model, DMT – Drie Minuten Toets, AVI –leesteksten, BL- begrijpend lezen, RvK – Rekenen voor kleuters, SEO – sociaal emotionele ontwikkeling, SCOL – Sociale Competentie Observatie Lijst, WO – wereldoriëntatie.

## 4.5 DE LEERLINGENZORG

In het Schoolondersteuningsprofiel (het SOP) beschrijven we op bladzijde 4 en 5 onze Basisondersteuning, Waarde en trots.

De specifieke kennis en kunde die op school aanwezig is om aan te sluiten bij de onderwijsbehoeften van de doelgroepleerlingen staat beschreven in het SOP op bladzijde 6 en 7.

Voor het toekennen van de extra ondersteuning door externe partners wordt de cyclus van de 1-zorgroute gevolgd. Waarbij vanuit de groepsbespreking leerkracht en ib-er samen kijken welke leerlingen extra zorg nodig hebben en doorgaan naar de leerlingbespreking. Een leerling wordt besproken in het zorgteam als de inzet vanuit de school onvoldoende effect heeft. In het zorgteam wordt besproken wat de mogelijkheden van de school zijn en welke extra ondersteuning van externe partners gewenst is. En wat Passend Wijs in deze kan betekenen. Alle stappen in de cyclus worden in samenspraak met de ouders gedaan. In het SOP op blz 8 en 9 staat de extra ondersteuning beschreven.

De Ambities op het gebied van de basisondersteuning, de specifieke kennis en kunde en de extra ondersteuning staan beschreven in het SOP op blz 11 en 12

# 5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

***Terugkijken 2019/20:***

1. **Wij, als MT:**

Coaching Marga

Je rol als MT lid- inhoud en vorm van overleggen- inhoud.

|  |
| --- |
| *Corona tijd was intensief, veel overleg**Er was saamhorig, veel overleg geweest.**We hebben ons niet gek laten maken.**Er is veel communicatie en verbinding geweest met de bouwen.**Voor het team is duidelijker wat het MT doet: zaken bespreken, filteren en communiceren met het team.**Naar het team mag soms nog onderstreept worden dat mensen ook zaken aan bouwleider kunnen doorgeven die ze graag in het MT besproken zien. Je moment van invloed ligt ook in het inbrengen van punten in een vergadering.**Er is meer inzicht in hoe we samenwerken, in wie je zelf bent. Vertrouwen is gegroeid.**Je weet voor jezelf betere wat de rol van jou als MT lid is.**De lijnen worden steeds helderder.**Er wordt minder vanuit emotie gesproken, meer vanuit professionaliteit. We begrijpen veel beter wat de ander zegt. Er is daardoor onderling meer rust. We horen veel beter wat de ander zegt.**Op basis vanuit argumenten spreken maakt de communicatie met elkaar veel effectiever/ constructiever**Als MT is het goed om tussendoor in het jaar al eens te evalueren*. |

1. **Schoolniveau**

Het plan was:

*Zorgvuldiger op proces*

*Afspraken duidelijker*

*Meer gezamenlijke doelen formuleren*

*Mensen meer in hun kracht zetten*

*Procesmatiger werken= meer duidelijkheid over wat we gaan doen, hoe we dat doen en hoe we dat bereiken/ een taal spreken= beter kunnen evalueren= beter valkuilen kunnen ontdekken= beter successen zien en vieren= kunnen anticiperen= meer rust = werkdruk verlagend= meer onderwijsgeluk= kwalitatief beter onderwijs= hogere resultaten= nog meer onderwijsgeluk*

*Schoolbreed:*

*communicatie duidelijker en ook eenduidiger: hoe doen we dat hier. Naar elkaar , ouders en instanties*

*Bij wie/ waar ligt welke verantwoordelijkheid voor wat. Hoe neem je je verantwoordelijkheden? Hoe zien anderen dat terug?*

*In een woord: groeien naar een Professionele leergemeenschap*

|  |
| --- |
| Afspraken:Hoe komen wij tot afspraken, Hoe borgen we deze? Op tijd communiceren!?*Er zijn stappen gezet. Dingen staan nu op een vast plek op de server.**De corona tijd zorgt wel voor een wat manier van met afspraken omgaan.**Mails worden niet altijd goed gelezen en beantwoord.- Verantwoordelijkheid. Met het team dit punt evalueren en afspraken over maken. Wees kort en krachtig in je mails. Geef aan wanneer je een reactie terugverwacht.**Geen reactie =automatisch conformeren.**Bij dringende/belangrijke vragen mails, stuur je een mail met leesbevestiging**Elkaar aanspreken op het nakomen van afspraken- we mogen elkaar daar op aanspreken**Komt terug in het visie traject.*Communicatie naar ouders, team leden, (kinderen)*Regelmatig met en aan elkaar zaken terugkoppelen en communiceren.**Afspraken en stappen worden nu vastgelegd. Dit moet voor ouders nog meer op papier komen. Tijdspad moet voor ouders helder zijn, is nu niet altijd het geval.**In de coronatijd was de communicatie vlot en helder. Binnen de kaders was er veel vrijheid om het passend te maken voor je eigen groep.**Hoe houden we vast wat we nu opgebouwd hebben met ouders?**Wat blijven we digitaal doen, hoe wisselen we dat uit onderling ( logo kleuters-NI filmpjes)**Met kerst een foto met het hele team (zoals in coronatijd)**Wat willen we behouden?*Omgang met ouders, teamleden, kinderen*zijn we ons er allemaal bewust van dat ouders in onze wijk op hun eigen manier heel betrokken zijn.**Weet wat de populatie is en zie ze als gelijkwaardige partners.**Als MT lid hebben we ook een voorbeeldfunctie, mensen meenemen in hoe je er ook naar kunt kijken.* |

1. **Handelingsgericht werken en onderwijs op maat**:

ondersteuning, klassenbezoeken, leerlingbespreking groepsbesprekingen,

|  |
| --- |
| *Fijn als directie zo binnenkomt lopen**Groepsbezoeken en gesprekken worden als prettig en waardevol ervaren**IBer ondersteunt goed. Besprekingen levert echt wat op.; inzichten of tips.**Groepsbezoeken maakt alert**Volgend jaar wordt er nog meer ingezoomd op de groepsplannen en blokvoorbereiding.**Ook wordt er een start gemaakt met collegiale klassenconsultatie voor rekenen We creëren drie momenten voor data analyse:** *Start schooljaar (donderdag laatste vakantieweek): analyse leerling niveau.. Doel is op die manier inzicht te krijgen in de groep die je krijgt.*
* *Eind februari, na cito: vervolg. Wat is het effect van een half jaar onderwijs? Wat is de rol van de lkr hierin? Conclusies en vervolg.*
* *Eind schooljaar (na laatste cito): analyse op schoolniveau en Opbrengsten*
 |

1. **Opbrengst gericht werken A:** Data analyse, werken met groepsplannen/groepsoverzichten blokvoorbereiding

**Opbrengst gericht werken B, data analyse**, **toets protocol**

|  |
| --- |
| *Data analyse verandert ook vanuit het bestuur.**Er komen andere modellen om groei inzichtelijk te maken.**Leerkrachten gaan ook zelf kijken naar de uitslagen**Als leerkracht kijk je op individueel niveau en op groepsniveau: hoe is mijn groep opgebouwd? Zie ik mijn investering terug?**Toelichting van Monique tijdens studiedag* |

1. **Vermogende teams Vernieuwingen en vernieuwingsprocessen:**
* Professionele dialoog
* Blokvoorbereiding: rekenen en spelling
* Zelfstandig werken
* Project Kansrijk opgroeien
* ICT kennis verbreding- gebruik optimaliseren. Digitaliseren: wat staat er op de planning? Gynzy-office 365

Wat verwachten we? Waar moeten we rekening mee houden?

|  |
| --- |
| *Professionele dialoog: de volgende stap/ wens vanuit het team o.a. intervisie.**Volgend jaar gaan we verder met Marga. Gericht op het intervisie en verdieping professionele dialoog.**Op ict gebied ligt het nog op een laag pitje. Daar is de betrokkenheid en noodzaak nog niet bij iedereen even groot.**Hoe een vermogend team leeft is ook afhankelijk van hoe je het nodig hebt in je groep.**Het is niet realistisch dat in elk vermogende team uit elke bouw iemand vertegenwoordigd is. Om dit te ondervangen is het wenselijk dat het vermogende team bij de bijeenkomsten/vergaderingen steeds iemand uit de ontbrekende bouw uitnodigt om die bouw te vertegenwoordigen indien nodig/wenselijk. Andersom kan je als teamlid een keer bij een vergadering aanhaken.**Kansrijk opgroeien: loopt goed. Alert zijn op de nieuwe docent.**NI: start komend jaar met de implementatie van taalrex* |

1. **Groepsregels en schoolafspraken/SEO :** Zo doen wij het op school.

|  |
| --- |
| *Om dit goed te kunnen borgen moet er draagvlak, noodzaak/urgentie besef zijn.**Dit moet helder worden tijdens het visietraject en dan meegenomen worden in het vermogend team sociale veiligheid.**Wens is om ouder echt om 8.30 de school uit te laten gaan. Duidelijk signaal dat we gaan beginnen. Door ook om 8.30 de bel te laten gaan. Naar ouders communiceren dat als die bel gaat zij de school uit gaan.* |

1. **Kwaliteitszorg**: stand van zaken Delta verbeterpunten.

*Gedachte achter de groepsbezoeken: ‘Om zicht te houden op wat er in de groepen gebeurt en de doorgaande lijn te waarborgen is het wenselijk dat er regelmatig bezoeken worden afgelegd. Er kan gekeken worden hoe de zorg is ingezet (GO / GP), naar pedagogische en didactische vaardigheden, klassenmanagement (regels en afspraken), methodegebruik, zelfstandig werken. Het lijkt mij goed om ieder van ons een rol daarin te geven.’*

|  |
| --- |
| *Monique en Tiziana zullen volgend jaar bij iedereen op klassenbezoek gaan: kijkend naar hoe we met elkaar instructies geven; wat is de rode lijn? Wat nemen we waar?* |

1. **Kind- en wijkcentrum + VVE overleg**

 *Als kindercentrum hebben we 3/4 keer paar jaar overleg over zaken die bij alle participanten spelen en waar we elkaar in kunnen versterken. Welke ideeën hebben we t.a.v. deze samenwerking, die ik mee kan nemen? (Symfonieberaad)*

*Een aantal keer per jaar komen we met de collega’s van de peuterspeelzaal bij elkaar. Waar moeten accenten liggen? (KC)*

|  |
| --- |
| *Er lopen heel veel trajecten en die lopen goed:**Cool (jongeren met overgewicht)**Friday school**Pauze sport**Het Fort**De blokhut- wij hebben nu de sleutel (Tom)**Taalspelgroep**Logo 3000 voor ouders* |

1. **Aula**

|  |
| --- |
| *Aanvullingen zijn gedaan op de concept tekenen. 8 juni vervolg overleg. Paulien en Tom haken aan.* |

***2. Vooruitkijken: 2020/21:***

*Wat pakken we aan, met als uitgangspunt diepgang en borging! (mede afhankelijk van voorgaande).*

.

1. **Starten na de vakantie**

Wat is er nodig, waar moeten we aan denken “na” deze Corona-tijd?

|  |
| --- |
| *Loopt, Monique heeft duidelijk protocol uitgezet.* *Zij zorgt nu voor de borging**Aanvragen subsidie voor wegwerken “corona” achterstanden* |

1. **Herijken visie**

Toelichting plan: mee-weten en meedenken. Rol MT tijdens traject: ideeën uitwisselen+ afspraken maken.

|  |
| --- |
| *Bijeenkomst 1: 21 augustus : focus en prioriteiten nav vragenlijst, traject verkennen, vuur aanwakkeren, doel helder: wat is een visie**Bijeenkomst 2: 7 oktober : hoger doel+ kernkwaliteiten**Bijeenkomst 3: 10 november kernwaarden + gewaagd doel**Vervolg: met MT TOP maken (team ontwikkel plan) kijken wat nodig is, vervolg afspraken maken.* |

**Plannen n.a.v. bovenstaande analyse**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ontwikkelingen** **schooljaar****18-19****&****19-20** | **Status:** | **Regie:** | **Gestart op/start op/tijdspad** |
|  |  |  |  |  |
|  | Blokvoorbereiding:rekenen en spelling | Loopt, bijschaven, continueren | IB+ Rekenspecialist + Leerkrachten | Schooljaar 18-19 |
|  | Zelfstandig werken | Loopt, blijven uitbouwen/door ontwikkelen | Zelfstandig werkgroep+ team | Januari 2019 |
|  | Professionele dialoog | In gang gezet, levend blijven houden, naleven, elkaar aanspreken | Directie+ team | MT- eind 2019Team- start 2020 |
|  | Project Kansrijk opgroeien | Loopt- continueren | Werkgroep Kansrijk | Januari 2019 |
| 1.
 | ICT kennis verbreding- gebruik optimaliseren | Loopt, blijven uitbouwen/door ontwikkelen | Werkgroep ICT | Schooljaar 19-20 |
|  | Toetsprotocol | Opstellen+ delen met team | IB | 11 mei 2020 |
|  | Actief burgerschap  | Verkennende bijeenkomst 1x | Directie+ team | Flits vergadering 22 juni |
|  | IKC | Bijeenkomsten doorgaande lijn 2 tot 6Overdracht | Directie, IB, tem en Peuterwerk | Schooljaar 18-19 & 19-20 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ontwikkelingen schooljaar****20-21** | **Doel:** | **Regie:** | **tijdspad** |
|  | Begrijpend lezen | Met vermogend team bepalen welke weg we gaan bewandelenExpertise van buiten? | Vermogend team taal, directie+ IB | Augustus 2020 |
| Met het team traject starten | Vermogend team taal | Januari 2021 periode jan-juli3 studiedagen |
|  | schoolveiligheidsplan | Verkennen wat verwachtingen zijnBepalen wat opdracht werkgroep wordt. | Directie+ IB+ MT | November 2020 |
| Vermogend team gaat met plan aan de slag | Januari 2021 Periode jan-juli3x studiedag |
|  | Herijken visie | Traject inzetten-plan maken en verkennen met MT | Directie-MT | Augustus-december 2020 4 dagen |
|  | Blokvoorbereiding:rekenen en spelling | Monitoren+ controleren of ze daadwerkelijk op de daadwerkelijke datum worden ingeleverd | IB | Start vergadering 20 augustus |
|  | Zelfstandig werken | Evalueren + door ontwikkelen  | Vermogend team zelfstandig werken | Start vergadering m.n. in bouwen.1 x per jaar tijdens studiedag |
|  | Professionele dialoog | Coaching sessies | Marga Jansens | 1x oktober- 1x mei2 x intervisieDaarna 1x per jaar |
|  | Project Kansrijk opgroeien | Evaluatie 1 x per jaar tijdens studiedag | Vermogend team Kansrijk | December |
|  | Data analyse | Analyseren + plan maken n.a.v. toets resultaten | IB+ team | Augustus+Februari+ juni/juli |
|  | ICT kennis verbreding- gebruik optimaliseren |  | Vermogend team ICT | 1 x per jaar+ tijdens bouw en flits |
|  | peuterwerk | Verkennen van mogelijkheden tot het realiseren van peuterwerk | IB en directie en vermogend team peuterwerk | Schooljaar 2020-2021 |
|  | Taalrex nieuwe methode nieuwkomers | Implementeren nieuwe methode | leerkrachten NI, onderwijsassistenten en IB | Schooljaar 2020-2021 |

# 6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

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

Prioriteiten hierin zijn:

*(zie ook meerjarenplan 2020-2024)*



* Op bestuursniveau
* blokvoorbereiding

Data analyse

* Vermogende team rekenen
* Vermogende team taal
* Visie

herijken

* Klassenbezoeken
* Functioneringsgesprekken
* POPgesprekken
* Vermogende team zelfstandig werken
* Vermogend team ICT
* Collegiale consultatie

* Vermogende team sociale veiligheid
* Vermogend team: kansrijk opgroeien
* Team coaching traject; professionele dialoog
* Intervisie

## GERELATEERDE DOCUMENTEN SCHOOL: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (MR)

*Meegezonden:*

* Meerjarenplan, jaarverslag/jaarplan
* Schoolondersteuningsprofiel.
* Scholingsplan (schoolspecifiek)

Overig:

* Veiligheidsvragenlijst (bovenbouw), inclusief actiepunten. ***Komt in november 2020***
* Uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken. ***Wordt meegenomen in het visietraject 2020***

## GERELATEERDE DOCUMENTEN BESTUUR: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (GMR)

* Strategisch beleidsplan.
* Competentiecyclus.
* Scholingsplan (bestuur).
* Veiligheidsplan.
* Procedure schorsen en verwijderen.