

Schoolplan

**Don Boscoschool
2020-2024**



Inhoudsopgave schoolplan 2020-2024

Inleiding

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

1.2. Visie en ambitie van Prisma-scholengroep in beeld

1.2.1 De kernwaarden

1.2.2 De opdracht van de school

1.2.3 De ambities

1.2.4 De middelen

1.3. Uitgangspunten strategisch beleid Prisma-scholengroep

2. De opdracht van onze school

2.1. Inleiding

2.2. Onze missie

2.3. Onze visie

2.4. Interne en externe analyse

2.5. Kwalitatief doel

2.6. Kwantitatieve doelen

2.7. Strategieën

2.8. Meetpunten

2.9. Ons schoolplan op 1 A4

3. Onderwijskundig beleid

3.1. Inleiding

3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs

3.2.1. Doorlopende leerlijn

3.2.2. Ontwikkeling en vaardigheden

3.2.3. Burgerschapsonderwijs

3.2.4. Ontwikkeling in beeld

3.2.5. Onderwijstijd

3.2.6. Anderstaligen

3.2.7 Sponsoring

3.3. Kerndoelen en referentieniveaus

3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften

3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

3.6. Veiligheid en pedagogisch klimaat

3.7. Didactisch handelen

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

4.1. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid

5. Kwaliteitszorg

5.1. Inleiding

5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

5.2.1. Identiteit

5.2.2. Socialisatie

5.2.3. Opleiding

5.2.4. Persoonsvorming

5.2.5. Kwalificatie

5.3. Zicht op onderwijskwaliteit

5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

5.5. Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Bijlagen

1. Lijst met afkortingen

2. Schoolplan op 1 A4

Inleiding

Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2020-2024.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van Prisma-scholengroep, welke is samengevat in hoofdstuk 1. Hoofdstuk 2 gaat over het onderwijs op onze school en hoe we dat verder willen ontwikkelen in de periode van 2020-2024. Dit hoofdstuk is vertaald naar een 'schoolplan op 1 A4', dat ons helpt om onze richting en focus scherp te houden. Dit plan is terug te vinden als bijlage. In hoofdstuk 3 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de Inspectie heeft gesteld. Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

Totstandkoming

We hebben als team de missie en visie herijkt, ons doel geformuleerd voor 2024 en de strategieën geselecteerd waarmee we onze visie in de jaren 2020 tot 2024 willen realiseren.

Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school.
- De meest recente inspectierapporten.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.
- Omgevingsanalyse, die aangeeft hoe de school gewaardeerd wordt in de wijk en de samenwerking met de daar aanwezige instanties en instellingen.
- Pre-audit

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategieën, die voor ons team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door de jaarevaluatie van het actieplan waarin de doelen per schooljaar staan uitgewerkt.

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2020-2024 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

- kwaliteitshandboek
- integraal personeelsbeleidsplan
- schoolgids
- school ondersteuningsprofiel
- school ondersteuningsplan
- ondersteuningsplan samenwerkingsverband Kind op 1
- sociaal veiligheidsplan

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam op 14-04-2020

Rita van 't Westende, directeur Don Boscoschool



De MR heeft instemming verleend met het schoolplan op 08-06-2020

Gerdien van der Wal, voorzitter van de MR



Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. 23/06/2020

Rinus Voet, voorzitter van het bestuur van Prisma scholengroep



1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn kaderstellend voor het op te stellen schoolplan van onze school.

Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen is hierover overlegd met het directieboard en hebben teams de gelegenheid gehad adviezen uit te brengen. De Raad van Toezicht en de GMR hebben instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2019-2023.

1.2 De visie en ambitie van Prisma-scholengroep in beeld



1.2.1 Kernwaarden

Wij, Prisma scholengroep, hebben de volgende kernwaarden:

- respect voor diversiteit
- veilige omgeving
- identiteit
- kwaliteit
- coöperatief

Iedereen binnen de organisatie mag zijn wie hij is en kan zichzelf ontplooien in een veilige omgeving. We werken vanuit waarden en normen die voortkomen uit onze identiteit. We beseffen dat we elkaar nodig hebben voor een optimale ontwikkeling. Daarvoor is samenwerking met alle betrokkenen van groot belang. We leveren een hoge kwaliteit. Wat we doen, doen we planmatig en goed.

1.2.2 De opdracht van de school

Als Prisma scholen willen wij zorgen voor een goede basiskwaliteit van ons onderwijs. Daaronder verstaan wij:

- goede basisvaardigheden
- toekomstbestendig onderwijs
- talentontwikkeling

Goede basisvaardigheden

Vanuit goede basisvaardigheden werken aan toekomstbestendig onderwijs met daarin ruimte voor talentontwikkeling. We zorgen ervoor dat leerlingen zich optimaal ontwikkelen op het gebied van; rekenen, taal, lezen, schrijven, Wereldoriëntatie, samenwerken en omgaan met elkaar. Onderwijs(ondersteunend) personeel blijft zich ontwikkelen met betrekking tot pedagogische en didactische vaardigheden.

Toekomstbestendig onderwijs

Wij bieden toekomstbestendig onderwijs. Dat betekent dat wij leerlingen vaardigheden leren die zij in het vervolgonderwijs en in hun verdere leven kunnen gebruiken om zichzelf te ontplooien in een voortdurend veranderende wereld. We denken hierbij aan ontwikkeling op het gebied van persoonlijkheid, burgerschap, creatieve vaardigheden, denkvaardigheden, onderzoeksvaardigheden, leren leren, digitale vaardigheden en cultuur.

Talentontwikkeling

Binnen onze lerende organisatie is er ruimte voor talentontwikkeling voor zowel leerlingen als personeel. We vinden het van groot belang dat leerlingen hun eigen specifieke talenten ontdekken en ontwikkelen. Bestuur, directie en onderwijs(ondersteunend) personeel hebben een voorbeeldfunctie en zorgen voor een (school)klimaat waarin leerlingen en personeelsleden leren, met passie over leren praten, trots zijn op wat ze doen, nieuwe dingen uitproberen, hun deuren openzetten en hun talenten uitdragen.

1.2.3 De ambities

Naast het gegeven dat we basis op orde hebben en houden willen we ook ontwikkelen. Daarbij liggen onze prioriteiten op de volgende gebieden:

- eigenaarschap
- onderzoekend leren
- persoonlijkheidsontwikkeling
- integraal kennis delen

Eigenaarschap

Leren op onze scholen en binnen onze organisatie betekent voor de leerlingen en voor het personeel dat je antwoord kunt geven op de drie vragen:

- Wat ben ik aan het leren/ontwikkelen?
- Waar sta ik nu in dat leren/ontwikkelen?
- Wat is mijn volgende stap en hoe kan ik die zetten?

Daarnaast houdt het in dat onderwijs(ondersteunend) personeel de ruimte krijgt om het eigen onderwijs vorm te geven binnen de visie van de school waar zij werken. Hierin nemen zij initiatief en verantwoording waarbij zij samenwerken met anderen in de organisatie en daarbuiten.

Onderzoekend leren

Alle leerlingen worden uitgedaagd om de wereld om hen heen te onderzoeken. Nieuwsgierig zijn is een grote waarde! Leerlingen verlaten met onderzoeksvaardigheden de basisschool. Ze weten hoe je een onderzoek opzet, uitvoert en conclusies trekt. Alle leraren maken bij het ontwerpen van hun onderwijs gebruik van uit onderzoek bewezen effectieve methodes en didactieken. Ze onderzoeken in hun eigen situatie de effecten van hun handelen en passen hun handelen aan op basis van de uitkomsten.

Persoonlijkheidsontwikkeling

In ons onderwijs besteden we aandacht aan persoonlijkheidsontwikkeling omdat we dit van belang vinden voor het verdere leven van onze leerlingen. We ontwikkelen hierbij gedrag en vaardigheden m.b.t.:

- Communiceren
- Samenwerken
- Sociale en culturele vaardigheden
- Zelfregulering
- Kritisch denken
- Creatief denken
- Probleemoplossen

Integraal kennisdelen

We weten dat er veel kennis en kunde in de organisatie bij de personeelsleden aanwezig is en verbinden dit met elkaar. Op die manier vergroten we de kwaliteit van ons onderwijs.

1.2.4 De middelen

Om de opdracht en de ambitie te kunnen realiseren hebben we de volgende middelen ter beschikking:

- samenwerken
- integrale kindcentra
- flexibele organisatievormen
- financieel gezond
- personeelsbeleid
- facilitaire mogelijkheden
- kwaliteitsbeleid

Samenwerken

We werken samen: - leerlingen - personeel - leerlingen en personeel met elkaar - verschillende teams - met ouders (ouderbetrokkenheid) - met externen. Met als doel een optimale ontwikkeling van onze leerlingen en personeel.

Integrale Kindcentra

Door de vorming van kindcentra met (buitenschoolse) kinderopvang en overige stakeholders bereiken wij dat:

- We kinderen al ruim voor hun vierde jaar in beeld hebben en we de ontwikkeling continu kunnen volgen en stimuleren.
- We vroeg af kunnen stemmen op ontwikkelings- en of onderwijsbehoeften
- We meer tijd en ruimte hebben om kinderen breed te laten ontwikkelen en we hen kennis kunnen laten maken met andersoortige activiteiten dan binnen de schooluren passen
- We een hoog serviceniveau bieden aan ouders.

Flexibele organisatievormen

Flexibele organisatievormen leiden tot:

- Talentontwikkeling bij leerkrachten en leerlingen
- Optimale ontwikkelingskansen (ook bij lerarentekort)
- Mogelijkheden voor eigenaarschap bij leerkrachten en leerlingen
- Leerkrachten die meer gaan nadenken over het vormgeven en organiseren van het onderwijs
- Autonomie en eigenaarschap bij leerlingen en leerkrachten
- Andere mensen ontmoeten, andere ervaringen opdoen

Financieel gezond

In onze financieel gezonde organisatie zijn er middelen om de opdracht en de ambities te verwezenlijken en komen deze middelen zoveel mogelijk ten goede aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs voor onze leerlingen

Personeelsbeleid

We hebben personeelsbeleid dat bijdraagt aan de organisatie doordat:

- Professionaliteit, collegialiteit en onderling respect gekoppeld worden aan onderwijsdoelen
- Mobiliteit leidt tot een bredere inzet van expertise, spreiding van inzichten en werkwijzen die kwaliteitsverhogend werken
- Er gestuurd wordt op de kwaliteit van de personeelsleden door scholing en opleiding te stimuleren en te faciliteren
- We vitaliteit onder personeelsleden bevorderen en daardoor minder uitval en verzuim hebben
- We pro-actief handelen om de gevolgen van het lerarentekort te beperken.

Facilitaire mogelijkheden

Op hun scholen krijgen directeuren ruimte om vooral onderwijskundig leider te zijn en veel aandacht te besteden aan het primaire proces. Om dit te faciliteren wordt bovenschools een aantal voorwaardelijke zaken geregeld. Daarbij is het uitgangspunt dat scholen binnen de mogelijkheden krijgen wat zij nodig hebben om goed onderwijs te kunnen realiseren.

Kwaliteitsbeleid

Door ons cyclisch kwaliteitsbeleid, vormgegeven binnen het kwaliteitshandboek, de uitvoering van audits en input van onze kwaliteitsmedewerker borgen en bewaken wij de kwaliteit van ons onderwijs en werken wij voortdurend aan verdere verbetering hiervan.

1.3 Uitgangspunten strategisch beleid Prisma

Met name de opdracht van de scholen en de ambities, zoals hierboven beschreven, vragen om een meer concrete uitwerking hoe we deze gaan realiseren in de komende schoolplanperiode.

- Schoolteams hebben op alle basisvaardigheden ambitieuze streefdoelen geformuleerd en halen deze doelen. Dit wordt twee keer per jaar geëvalueerd, waarbij gekeken wordt naar de resultaten op schoolniveau en op leerjaar niveau. Daarnaast wordt gekeken naar de trend in de resultaten. Indien de doelen niet gehaald worden, maakt de directeur met het team een actieplan om de resultaten zo snel mogelijk te verbeteren.
- Schoolteams hebben eigen succescriteria geformuleerd die beschrijven wat zij verstaan onder goede pedagogische en didactische vaardigheden. Alle teams hebben afspraken over de manier waarop zij monitoren of zij hieraan voldoen en zich op deze succescriteria blijven ontwikkelen.
- Schoolteams geven vorm aan passend onderwijs. Zij formuleren doelen voor het leerstofaanbod die zij willen bereiken met hun leerlingen. Ze maken keuzes bij het vormgeven van hun onderwijs die ervoor zorgen dat alle leerlingen deze doelen kunnen halen.
- De leerlingen krijgen gedurende hun schoolloopbaan naast de basisvaardigheden een breed aanbod op het gebied van kunst, cultuur, sport, wetenschap, techniek en persoonlijkheidsontwikkeling zodat zij hun talenten kunnen ontdekken en zich daarin kunnen ontwikkelen.
- Bestuur, directie en onderwijs(ondersteunend)personeel zorgen voor een (school)klimaat waarin leerlingen en personeelsleden leren, met passie over leren praten, trots zijn op wat ze doen, nieuwe dingen uitproberen, hun deuren openzetten en hun talenten uitdragen.
- Zowel leerlingen als het personeel in onze organisatie zijn voortdurend aan het leren. Zij zijn eigenaar van hun eigen leerproces en nemen hiervoor de verantwoordelijkheid.
- Onderwijs(ondersteunend) personeel staat model in het hebben van een onderzoekende houding en stimuleren dit bij hun leerlingen. Als leerlingen de school verlaten weten zij hoe je een onderzoek opzet, uitvoert en conclusies trekt.
- Schoolteams maken bij het vormgeven van hun onderwijs gebruik van uit onderzoek bewezen effectieve methodes en didactieken. Ze onderzoeken in hun eigen situatie de effecten van hun handelen en passen hun handelen aan op basis van de uitkomsten.
- Schoolteams hebben een aanbod geformuleerd en stimuleren de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen op het gebied van communiceren, samenwerken, sociale en culturele vaardigheden, zelfregulering, kritisch denken, creatief denken en probleemoplossen.
- Zowel op het gebied van het basisaanbod als op de verschillende ambities worden bovenschoolse PLG's georganiseerd die als doel hebben om op die gebieden kennis te delen en van en met elkaar te leren over het betreffende onderwerp. Al het personeel neemt jaarlijks deel aan ten minste één professionele leergemeenschap of intervisiegroep binnen de organisatie.
- Binnen de organisatie is zicht op de aanwezige kennis en kwaliteiten van personeelsleden en dit wordt benut om zowel binnen de school als breed in de organisatie met en van elkaar te leren.
- Alle schoolteams hebben samen met hun partners omschreven op welke manier zij vorm willen geven aan een (integraal) kindcentrum en zijn zich aan het ontwikkelen in de omschreven richting.
- Om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen en bewaken op zowel school als bestuursniveau hebben wij een kwaliteitsbeleid waarin o.a. staat beschreven

hoe wij op minimaal twee momenten in het jaar de kwaliteit van het onderwijs en de voortgang van de ontwikkeling monitoren en zonodig bijsturen. Dit beleid staat beschreven in het kwaliteitshandboek.

Bovenstaande willen wij realiseren vanuit ons motto:

Wij brengen goed onderwijs.

Een uitdagende leertijd voor kinderen.

Een goede professionele werksfeer.

Kortom: we staan voor kwaliteit!

2. De opdracht van onze school

2.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid. Daarnaast is een interne en externe analyse van onze school uitgevoerd. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst.

Al deze gegevens samen zijn gebruikt om de meest passende strategieën te kiezen voor de komende vier jaar.

2.2 Onze missie

De Don Boscoschool biedt binnen het integraal kindcentrum kinderen van 0 tot en met 12 jaar een omgeving, waar ze zich veilig en thuis voelen en waarin ze zich optimaal kunnen ontwikkelen.

2.3. Onze visie

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

Visie

Binnen het kindcentrum zijn wij een open school met een veilig pedagogisch klimaat waar iedereen, die achter onze normen en waarden staat, welkom is. We handelen vanuit de katholieke traditie en hebben respect voor de ander.

Wij vinden een doorgaande ontwikkeling van de kinderen belangrijk en werken nauw samen met het kinderdagverblijf, de voor- en naschoolse opvang en met verenigingen binnen het dorp.

Bij ons onderwijs sluiten we zoveel mogelijk aan bij de verschillen van de kinderen, de beleving, behoeftes en ervaringen.

Wij besteden veel aandacht aan de basisvaardigheden zoals lezen, taal, rekenen en digitale vaardigheden. Wij stimuleren het oplossingsgericht denken, de creativiteit, het samenwerken en de flexibiliteit van de leerlingen, zodat ze zelfstandig en volwaardig kunnen functioneren in de maatschappij.

Daarnaast hebben wij oog voor de talenten van iedere leerling en bieden een breed onderwijsaanbod op het gebied van sport en spel, kunst en cultuur, ict, wetenschap en techniek.

Wij leren de kinderen om zelfstandig keuzes te maken en willen dat kinderen vanuit een sterk zelfbeeld, trots op zichzelf kunnen zijn. Dat betekent ook dat we ze leren omgaan met teleurstellingen en hindernissen. Leren om hulp te vragen als het alleen even niet lukt.

2.4. Interne en externe analyse

Op basis van de evaluatie van een aantal belangrijke documenten en bijbehorende processen in onze school hebben wij een interne en externe analyse gemaakt van de belangrijkste factoren die volgens ons een rol spelen in de komende schoolplanperiode. Deze documenten zijn:

- De evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school.
- De meest recente inspectierapporten.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.
- Omgevingsanalyse, die aangeeft hoe de school gewaardeerd wordt in de wijk en de samenwerking met de daar aanwezige instanties en instellingen.
- Scholen op de kaart

De belangrijkste factoren van de interne analyse:

Sterke punten van onze school	Zwakke of ontwikkelpunten van onze school
1 Ouder- en leerlingtevredenheid en goede communicatie met ouders 2 Goede samenwerking met kinderdagopvang in één gebouw 3 Goede ondersteuningsstructuur	1 Ontbreken van specialisten zoals lees-, taal- en rekencoördinator en gedragsspecialist. Specialistische kennis is niet goed verdeeld over het team. 2 Ontbreken/borgen van een aantal documenten en weinig zicht op pdca cyclus. 3 De inzet en het gebruikmaken van de aanwezige expertise op school

De belangrijkste factoren (waar we geen invloed op hebben) van de externe analyse:

Kans voor onze school	Bedreiging voor onze school
1 Veranderende behoefte ouders 2 Benutten van de potentiële meerwaarde van andere scholen 3 IKC vorming	1 Ontwikkelingen in de personele sfeer: CAO, verhoging van de ervaren werkdruk 2 Terugloop aantal leerlingen 3 Veranderende populatie schoolbevolking

Met deze analyse hebben we positie van de school vastgesteld. Deze factoren laten we terugkomen in een [confrontatiematrix](#).

	Kansen	Bedreigingen
Sterkten	<ul style="list-style-type: none"> -IKC vorming -Goede samenwerking met kinderdagopvang in een redelijk nieuw gebouw 	<ul style="list-style-type: none"> -Terugloop aantal leerlingen -Ouder- en leerlingtevredenheid
Zwaktes	<ul style="list-style-type: none"> -Benutten van de potentiële meerwaarde van andere scholen -Ontbreken/borgen van een aantal documenten en weinig zicht op pdca cyclus 	<ul style="list-style-type: none"> -Door meer specialisten zoals lees-, taal- en rekencoördinator en gedragsspecialisten op school, kan de ervaren werkdruk verminderen. -Veranderende populatie schoolbevolking die een andere onderwijsbehoeftes heeft

1. Kansen/sterkten:

Het doel is om het IKC verder vorm te geven door de samenwerking ten behoeve van de ontwikkeling van de kinderen met de pedagogisch medewerkers uit te breiden, waarbij gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheden die er zijn binnen het gebouw.

2. Kansen/zwaktes:

Er ontbreken nog een aantal documenten of documenten zijn niet compleet en er is te weinig zicht op de pdca cyclus. Het is zinvol om de deskundigheid van de van andere scholen op dit gebied beter te benutten.

3. Bedreigingen/sterkten:

We zien dat het aantal geboortes in het dorp afneemt, waardoor het aantal leerlingen in de toekomst zal dalen. Ouders en leerlingen zijn tevreden over de school, hetgeen ervoor zorgt dat de Don Boscoschool in de omgeving bekend staat als een goede school. Het is van groot belang om er voor te zorgen dat ouders en leerlingen tevreden blijven en mensen uit de omgeving voor de Don Boscoschool kiezen.

4. Bedreigingen/zwaktes:

Door meer specialisten op school, zoals een lees-, taal- en rekencoördinator en gedragsspecialist, kan beter ingespeeld worden op de veranderende populatie (passend onderwijs).

2.5 Vertaling onze visie naar een kwalitatief doel voor 2020-2024

Als we onze visie vertalen naar een kwalitatief doel dan luidt die voor onze school als volgt:

Op de Don Boscoschool bieden we de kinderen een gestructureerd veilig pedagogisch klimaat waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. We sluiten zoveel mogelijk aan bij de verschillen tussen de leerlingen. We realiseren dit door betekenisvol onderwijs, afwisselende werkvormen, adaptieve onderwijs platforms en spelend leren in een rijke omgeving. We doen dit in een plezierig samenwerkend team dat zich ontwikkelt door haar expertise voortdurend te vergroten.

2.6. Kwantitatieve doelen

Het kwalitatieve doel hebben we vertaald in de volgende kwantitatieve doelen. De kwantitatieve doelen stellen ons in staat om te kunnen bepalen in hoeverre we de hoofd ambitie hebben behaald. In 2024 hebben wij de volgende doelen behaald:

1. Veilig pedagogisch en didactisch klimaat

Op de Don Boscoschool is een veilig pedagogisch klimaat, waarin iedereen zich zo optimaal mogelijk kan ontwikkelen. Wij willen een hoge betrokkenheid van de leerlingen, een gezamenlijke positieve cultuur van voorspelbaarheid en taakgerichtheid.

2. Lerende organisatie

Er is een professionele cultuur waarin leerkrachten en leerlingen van elkaar leren. Keuzes en beslissingen worden teambreed gedragen en gemaakte afspraken worden vastgelegd en geborgd. Er is een goed zicht op de PDCA cyclus.

3. Eigenaarschap

We betrekken kinderen zoveel mogelijk in hun eigen leerproces. Medewerkers nemen zelf de verantwoordelijkheid voor de inrichting van hun verantwoordelijkheden en taken.

4. IKC

Binnen het Kindcentrum bieden we vanuit een gezamenlijke visie optimale ontwikkelingskansen en passende zorg voor kinderen van 0 tot 13 jaar en hun ouders.

5. Toekomstbestendig onderwijs

Wij bieden toekomstbestendig onderwijs. Door meer specialisten op school, zoals een lees-, reken-, en taalcoördinator kunnen we steeds beter inspelen op de veranderende populatie van de schoolbevolking en de veranderende maatschappij. De aanpak en de doorgaande lijnen zijn zichtbaar in het leerproces en de werkwijze is geïmplementeerd en beschreven in het Kwaliteitshandboek.

2.7. Strategieën

Onze strategieën geven de wegen aan welke we kiezen om ons punt op de horizon, het kwalitatief doel, te bereiken. Ze zijn onze routeplanner naar succes.

Op basis van ons kwalitatieve doel, de uitkomsten van de confrontatiematrix en onze ambities focussen we ons op de volgende strategieën:

1	<p>Er is teamscholing en begeleiding op de werkvloer om de pedagogische en didactische structuren van Teach Like a Champion te integreren in het dagelijks handelen van de medewerkers. Dit draagt bij aan een positieve pedagogische aanpak, het vergroten van het leerrendement, een beter klassenmanagement, een gezamenlijke cultuur van voorspelbaarheid en taakgerichtheid.</p> <p>We gaan met elkaar in gesprek over het verbeteren van de sociale veiligheid, hoe we dit communiceren naar ouders en leggen dit vast.</p>
2	<p>Leerkrachten krijgen de mogelijkheden om hun kennis te vergroten door deel te nemen aan nascholing en intervisies. Bij de taakverdeling houden we rekening met bestaande expertise en belangstelling van leerkrachten. Leerkrachten hebben een actieve rol en zijn verantwoordelijk voor bepaalde onderdelen wanneer die besproken of geëvalueerd worden tijdens teamvergaderingen. Er wordt schoolbreed collegiale consultatie georganiseerd.</p> <p>Er is ruimte om te experimenteren en we ontwikkelen met elkaar een 'Taal van het leren' waarin duidelijk is welke houding en vaardigheden we van elkaar verwachten.</p>
3	<p>De leerlingen hebben kennis van de leerdoelen, weten wat ze nodig hebben en moeten kunnen om hun leerdoelen te bereiken.</p> <p>Daarnaast houdt het in dat onderwijs(ondersteunend) personeel de ruimte krijgt om het eigen onderwijs vorm te geven binnen de visie van de school waar zij werken. Hierin nemen zij initiatief en verantwoording waarbij zij samenwerken met anderen in de organisatie en daarbuiten.</p>
4	<p>Voor alle medewerkers van Kibeo en de school worden bijeenkomsten georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten worden mogelijkheden onderzocht om de bestaande samenwerking verder uit te breiden.</p>
5	<p>We onderzoeken aan de hand van het Columbus model wat onze visie is op toekomstig onderwijs. Op basis van die visie maken wij keuzes om toekomstig onderwijs vorm te geven. Enkele leerkrachten specialiseren zich door een opleiding te volgen.</p>

2.8. Meetpunten

Strategie	Meetpunten 2020-2024
<p>Er is teamscholing en begeleiding op de werkvloer om de pedagogische en didactische structuren van Teach Like a Champion (TLAC) te integreren in het dagelijks handelen van de medewerkers. We gaan met elkaar in gesprek over het verbeteren van de sociale veiligheid, hoe we dit communiceren naar ouders en</p>	<p>Afspraken met betrekking tot TLAC zijn vastgelegd en terug te zien in de praktijk.</p> <p>Afspraken met betrekking tot de sociale veiligheid zijn vastgelegd en terug te zien in de praktijk.</p>

<p>leggen dit vast.</p>	
<p>Leerkrachten krijgen een actieve rol tijdens teamoverleggen doordat zij verantwoordelijk zijn voor een agendapunt van een vergadering. Er wordt schoolbreed collegiale consultatie georganiseerd. Er is ruimte om te experimenteren en we ontwikkelen met elkaar een 'Taal van het leren' waarin duidelijk is welke houding en vaardigheden we van elkaar verwachten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Leerkrachten hebben vanuit hun expertise een actieve rol tijdens teamoverleggen -De afspraken die we gemaakt hebben, zijn vastgelegd en zichtbaar in de school. -Gemaakte afspraken worden geborgd. -Binnen de school is twee keer per jaar collegiale consultatie. -Leerkrachten volgen scholing en intervisies
<p>De leerlingen hebben kennis van de leerdoelen, weten wat ze nodig hebben en moeten kunnen om hun leerdoelen te bereiken.</p> <p>Daarnaast houdt het in dat onderwijs(ondersteunend) personeel de ruimte krijgt om het eigen onderwijs vorm te geven binnen de visie van de school waar zij werken. Hierin nemen zij initiatief en verantwoording waarbij zij samenwerken met anderen in de organisatie en daarbuiten.</p>	<p>Bij alle leerkrachten is kennis van leerlijnen.</p> <p>Er zijn afspraken over hoe leren zichtbaar wordt gemaakt.</p> <p>Medewerkers geven vanuit de schoolvisie het eigen onderwijs vorm.</p> <p>Medewerkers hebben goed zicht op eigen taken en de taken van het team en maken duidelijke keuzes binnen het werkverdelingsplan</p> <p>Er zijn duidelijke keuzes binnen het werkverdelingsplan.</p>
<p>Voor alle medewerkers van Kibeo en de school wordt eerst een informele bijeenkomst georganiseerd en later informele bijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten worden mogelijkheden onderzocht om de bestaande samenwerking verder uit te breiden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Er zijn informele en formele bijeenkomsten voor alle medewerkers van het IKC. -De visie op IKC 's-Heerenhoek is beschreven. - Het is duidelijk hoever de ontwikkeling van IKC 's-Heerenhoek is. -Het is duidelijk welke stappen nog genomen moeten worden om het IKC verder vorm te geven. -De concrete afspraken zijn vastgelegd en zijn zichtbaar in het IKC.

<p>We onderzoeken aan de hand van het Columbus model wat onze visie is op toekomstig onderwijs. Op basis van die visie maken wij keuzes om toekomstig onderwijs vorm te geven. Enkele leerkrachten specialiseren zich door een opleiding te volgen.</p>	<p>-De visie op toekomstgericht onderwijs en wat dit van de school vraagt is beschreven.</p> <p>-Er zijn keuzes gemaakt om toekomstig onderwijs vorm te geven.</p> <p>-Enkele leerkrachten hebben zich gespecialiseerd.</p>
---	---

Op grond van het voorgaande zal jaarlijks per strategie een gedetailleerd actieplan worden opgesteld:

Meetpunten;

Acties om deze doelen te realiseren;

Verantwoordelijke persoon binnen de school voor de uitvoering;

In welke periode van het schooljaar de acties uitgevoerd worden;

Eventueel: welke financiële middelen door de school ingezet moeten worden om de verandering uit te voeren.

Dit actieplan wordt weer verwerkt in het 'Schoolplan op 1 A4'.

2.9. Ons schoolplan op 1 A4

<p>Op de Don Boscoschool bieden we kinderen een gestructureerd veilig pedagogisch klimaat waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. We sluiten zoveel mogelijk aan bij de verschillen tussen de leerlingen. We realiseren dit door betekenisvol onderwijs, afwisselende werkvormen, adaptieve onderwijs platforms en spelend leren in een rijke omgeving. We doen dit in een plezierig samenwerkend team dat zich ontwikkelt door haar expertise voortdurend te vergroten.</p>					
<p>Kwantitatieve doelen: Op de Don Bosco school is een veilig pedagogisch en didactisch klimaat, waarin iedereen zich</p>	<p>Strategieën</p>	<p>Meetpunten</p>	<p>Actieplan</p>	<p>Wie</p>	<p>Wanneer</p>

<p>optimaal kan ontwikkelen. Er is een gezamenlijke cultuur van voorspelbaarheid en taakgerichtheid.</p> <p>Er is een professionele cultuur waar iedereen van elkaar leert. Keuzes en beslissingen worden teambreed gedragen en gemaakte afspraken worden vastgelegd en geborgd en er is zicht op de de PDCA cyclus.</p> <p>We betrekken kinderen zoveel mogelijk in hun eigen leerproces. Medewerkers nemen zelf de verantwoordelijkheid voor de inrichting van hun verantwoordelijkheden en taken</p> <p>De visie op IKC 's-Heerenhoek is omschreven. Vanuit de gezamenlijke visie bieden wij optimale ontwikkelingskansen en passende zorg voor kinderen van 0 tot 13 jaar en hun ouders.</p> <p>Wij bieden toekomstbestendig onderwijs. Wij spelen in op de veranderende populatie en maatschappij. De aanpak van leerlijnen zijn zichtbaar in het leerproces en de werkwijze is geïmplementeerd en beschreven in het KHB.</p>	<p>-We werken aan het verbeteren van pedagogische en didactische vaardigheden middels TLAC.</p> <p>-In de ob is er ondersteuning mbt het beredeneerd aanbod.</p> <p>-We verbeteren de sociale veiligheid en communiceren dit naar ouders.</p>	<p>-Afspraken mbt TLAC en sociale veiligheid zijn vastgelegd en zichtbaar in de school.</p> <p>- De afspraken van het Beredeneerd Aanbod zijn terug te zien in de groep 1 en 2 en vastgelegd in een borgingsdocument.</p>	<p>-Organiseren van begeleiding</p> <p>-Vaststellen en afspraken maken.</p> <p>-Borgingsdocumenten maken.</p>	<p>MT</p> <p>TLAC</p> <p>MT SVC Team</p> <p>OB</p>	<p>juni 20</p> <p>juni 21</p>
	<p>-Leerkrachten krijgen een actieve rol tijdens overleggen.</p> <p>-Er wordt collegiale consultatie georganiseerd.</p> <p>-Er is ruimte om te experimenteren.</p> <p>-Afspraken worden vastgelegd, geëvalueerd en geborgd volgens PDCA cyclus.</p>	<p>-Leerkrachten hebben een actieve rol tijdens overleggen.</p> <p>-Er is is collegiale consultatie</p> <p>-Gemaakte afspraken zijn geborgd volgens PDCA cyclus.</p>	<p>-Agenderen, besluiten en borgingsdocument maken.</p> <p>-Agenderen/organiseren.</p>	<p>Dir</p> <p>MT</p> <p>Team</p>	<p>jan 21</p> <p>jan 22</p> <p>jan 23</p>
	<p>-Leerdoelen zichtbaar maken.</p> <p>-Voor leerlingen zichtbaar maken waar zij staan in hun ontwikkeling.</p> <p>-Gesprekken met ouders en leerlingen over ontwikkeling.</p> <p>-Het onderwijspersoneel krijgt ruimte om eigen onderwijs vorm te geven binnen de visie van school. Zij nemen initiatief en verantwoording.</p>	<p>-Leerdoelen zijn zichtbaar.</p> <p>-Er is kennis van leerlijnen.</p> <p>-Er zijn afspraken over aanpak van het leren zichtbaar maken en over communicatie naar ouders.</p> <p>-Medewerkers hebben zicht op taken en maken keuzes binnen het werk verdelingsplan.</p>	<p>-Overleg.</p> <p>-Agenderen/b esluiten/realiseren.</p> <p>-Agenderen/b esluiten.</p> <p>-Communiceren</p>	<p>Team</p> <p>Dir Team</p> <p>Dir. Team</p> <p>Dir</p>	<p>jan 21</p> <p>juni 21</p> <p>jan 22</p>
	<p>-Voor medewerkers van IKC worden formele en informele bijeenkomsten georganiseerd.</p> <p>-Mogelijkheden worden onderzocht om de bestaande samenwerking uit te breiden.</p>	<p>-De bijeenkomsten zijn georganiseerd</p> <p>-De visie op IKC is beschreven.</p> <p>-Het is duidelijk wat de volgende stappen zijn.</p> <p>-De concrete afspraken zijn zichtbaar in het IKC.</p>	<p>-Organiseren onderzoek/overleg/vaststellen/borgen.</p>	<p>Dir VM</p> <p>TeamDir</p> <p>VM Team</p>	<p>aug. 20</p> <p>jan 21</p> <p>juni 21</p> <p>jan 22</p> <p>juni 22</p>
	<p>-We onderzoeken wat toekomstig onderwijs inhoudt en wat onze visie is op toekomstig onderwijs.</p> <p>-Op basis van de visie maken wij keuze om toekomstig onderwijs vorm te geven. -Enkele leerkrachten specialiseren zich door een opleiding te volgen.</p>	<p>-De visie op toekomstgericht onderwijs en wat dit van de school vraagt is beschreven.</p> <p>-Er zijn keuzes gemaakt om toekomstig onderwijs vorm te geven</p> <p>-Afspraken m.b.t. de leerlijnen zijn vastgelegd.</p> <p>-Enkele leerkrachten hebben zich gespecialiseerd</p>	<p>-Agenderen, deel teams, besluiten team.</p> <p>-Activiteiten aanbod vaststellen</p> <p>-Borgingsdocumenten maken.</p>	<p>TeamDir</p> <p>MT Dir</p>	<p>feb. 21</p> <p>juni 22</p> <p>juni 22</p>

3. Onderwijskundig beleid

3.1 Inleiding

De volgende voorschriften worden wettelijk gesteld aan het schoolplan op het gebied van onderwijskundig beleid (Artikel 12 WPO):

1. Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg. Het schoolplan omvat mede het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen, niet zijnde ouderbijdragen of op de onderwijswetgeving gebaseerde bijdragen, indien het bevoegd gezag daarbij verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen binnen de schooltijden en tijdens de activiteiten die worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, alsmede tijdens het overblijven, zullen worden geconfronteerd. In het schoolplan wordt aangegeven op welke wijze invulling wordt gegeven aan het openbare karakter onderscheidenlijk de identiteit voor zover het betreft een samenwerkingschool.
2. De beschrijving van het onderwijskundig beleid omvat in elk geval:
 - a. de uitwerking van de wettelijke voorschriften betreffende de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs;
 - b. de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma;
 - c. het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat; en
 - d. het zorg dragen voor de veiligheid op school, bedoeld in artikel 4c.

Bij de beschrijving van het onderwijskundig beleid wordt tevens het schoolondersteuningsplan en schoolondersteuningsprofiel betrokken.

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op de school vorm gegeven wordt en hoe invulling wordt gegeven aan de wettelijke opdracht van het onderwijs en wat onze eigen ambities zijn.

3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs

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 de hierna volgende paragrafen wordt aangegeven op welke wijze wij invulling geven aan deze wettelijke eisen.

3.2.1. Doorlopende leerlijn (OP1)

Artikel 8 lid 1 van de wpo geeft aan: Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een **ononderbroken ontwikkelingsproces** kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

Op onze school geven we hieraan als volgt vorm:

Binnen het Kindcentrum doorlopen de kinderen vanaf het moment dat zij 4 jaar zijn in circa 8 jaren de basisschool. We hanteren hierbij in hoofdzaak het leerstofjaarklassensysteem. Dit betekent wel dat alle groepen zoveel mogelijk naadloos op elkaar afgestemd moeten zijn. Binnen het Kindcentrum zijn de leerlijnen tussen alle groepen op elkaar afgestemd, zodat er een ononderbroken ontwikkeling kan plaatsvinden. Dat geldt voor de leerlijnen in het kinderdagverblijf, maar ook voor de leerlijnen tussen het kinderdagverblijf en de school en tussen de groepen op school. Bij alle groepen is er

regelmatig overleg tussen alle medewerkers over leerlijnen en over de ontwikkeling van de kinderen. De overgang tussen de peutergroep en de kleutergroep verloopt zo geleidelijk mogelijk. Er zijn afspraken gemaakt met pedagogisch medewerkers en de leerkrachten van groep 1 om de overgang van de peutergroep naar de kleutergroep van de zogenaamde "doelgroepkinderen" zo geleidelijk en goed mogelijk te laten verlopen. Deze kinderen hebben een verhoogd risico voor het oplopen van een ontwikkelingsachterstand.

Vanuit de onderwijsbehoefte van de kinderen bieden wij binnen het Kindcentrum extra uitdaging aan de kinderen die iets meer kunnen en ondersteuning aan kinderen die dit nodig hebben.

Er is speciale aandacht voor zgn. "zij instromers", kinderen die van een andere school of soms zelf uit een ander land en of een andere cultuur komen.

Specifiek krijgt dit gestalte binnen handelingsgericht werken. We zorgen voor een ononderbroken ontwikkelingslijn en aandacht voor specifieke onderwijsbehoeften van kinderen.

3.2.2. Ontwikkeling en vaardigheden (OP1)

Artikel 8 lid 2 van de wpo geeft aan: Het onderwijs richt zich in elk geval op de emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.

Binnen het Kindcentrum geven we hieraan op onze school als volgt vorm:

Binnen ons onderwijsaanbod is aandacht voor alle bovenstaande aspecten. Om dit te bewaken komen bovenstaande ontwikkelingsaspecten allen terug in het groepsrooster.

Voor de meeste ontwikkelingsaspecten hebben we methoden, voor anderen hebben we een uitgewerkt plan dat u vindt in het kwaliteitshandboek.

3.2.3. Burgerschapsonderwijs (OR2)

Uitgaande dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving is ons onderwijs er mede op gericht om het actief burgerschap en de sociale integratie te bevorderen. Ook willen we dat onze leerlingen kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten.

Dit geven wij op de volgende wijze vorm:

De doorgaande lijn op school is geborgd door schoolbreed te werken met de methode Kwink en daarnaast het aanbod vanuit de zaakvakken. Specifieke aandacht aan de multiculturele samenleving besteden we tijdens de lessen over:

1. Staatsinrichting
2. Maatschappelijke verhoudingen
3. Godsdienst en levensbeschouwelijke vorming

Naast deze werkwijzen hebben we per domein aanvullingen beschreven in het document

Daarnaast hebben we op onze school ruim aandacht voor de samenleving. Op gezette tijden krijgen wij kinderen op school uit andere landen en met andere godsdienstige en culturele achtergronden. We vestigen aandacht op de mensen, groeperingen om ons heen, mensen dichtbij maar ook ver weg.

3.2.4. Ontwikkeling in beeld (OP2)

Artikel 8 lid 6 van de wpo geeft aan: De scholen gebruiken een leerling- en onderwijsvolgsysteem waaruit de vorderingen in de kennis en vaardigheden blijken op het niveau van de leerling, de groep en de school. Het leerling- en onderwijsvolgsysteem bevat toetsen die kennis en vaardigheden van de leerling meten in elk geval op het terrein van de Nederlandse taal en rekenen en wiskunde, met inachtneming van de referentieniveaus Nederlandse taal en de referentieniveaus rekenen. De manier waarop wij de ontwikkeling van leerlingen volgen:

In de groepen 1 en 2 wordt gebruikt gemaakt van het observatie- en registratiesysteem Kijk! Voor de groepen 3 tot en met 8 wordt gebruik gemaakt van het leerlingvolgsysteem van Parnassys. In beide systemen worden de vorderingen in kennis en vaardigheden opgeslagen op het gebied van de Nederlandse taal, rekenen en wiskunde. Op deze manier is er inzage in de ontwikkelingen van individuele leerlingen, van de groepen afzonderlijk en van de school.

Op school volgende we de resultaten van de leerlingen. Naast de methodegebonden toetsen die ons informatie geven over de mate waarin de leerlingen de aangeboden leerstof wel of niet beheersen, hebben we twee keer per jaar een moment waarop we het niveau van de leerlingen en hun groei in de voorgaande periode meten. Dit doen we met de Cito toetsen. Op die manier krijgen we zicht op hoe individuele leerlingen en groepen zich ontwikkelen. Daaruit trekken we conclusies voor de periode die voor ons ligt wat betreft ons aanbod voor deze leerlingen en groepen. In de onderbouw gebruiken we hier de Kijk! registratie voor, een observatie-instrument dat inzicht geeft in de brede ontwikkeling van onze kleuters. Ook nemen we de beginnende geletterdheid toetsen af volgens het dyslexieprotocol. Vanaf groep 3 gebruiken we Cito-toetsen.

De gegevens die ons observatie- en toetsysteem ons opleveren worden geanalyseerd op drie niveaus: op schoolniveau, groepsniveau en leerlingniveau.

Op schoolniveau wordt door de intern begeleider bekeken op welke vakgebieden wij als school laag of hoog scores. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de volgende werkwijze. Eerst wordt het gemiddelde niveau van elke groep per vakgebied bepaald en afgezet tegen de gemiddelde groei in een half jaar. Vanuit de combinatie niveau en groei wordt de conclusie getrokken bij welke toetsen per jaargroep sprake is van een hoog niveau en een hoge groei, een hoog niveau en een lage groei, een laag niveau en een hoge groei of een laag niveau en een lage groei. Er wordt nagegaan welke

acties er tot een verbetering zou kunnen leiden. En ook welke opvallende zaken er af te leiden zijn uit de trend van de afgelopen vijf jaar?

De analyse op groepsniveau wordt door de leerkracht en de intern begeleider besproken in de groepsbespreking. Er onderzocht op welke vakgebieden de groep hoog of laag scoort en/of zien we een grote of juist een lage vaardigheidsgroei? Er worden acties besproken die voor verbetering kunnen zorgen.

De analyse op leerlingniveau wordt door de groepsleerkracht gemaakt en besproken met de intern begeleider tijdens de groepsbespreking. Het niveau per vakgebied van ieder leerling wordt bepaald. Hierbij wordt gekeken naar de gemiddelde vaardigheidsgroei van de leerling en afgezet tegen de gemiddelde groei in een half jaar. Vanuit de combinatie groei en niveau wordt de conclusie getrokken of er sprake is van een hoog niveau en een hoge groei, een hoog niveau en een lage groei, een laag niveau en een hoge groei of een laag niveau en een lage groei. Mogelijke acties op leerlingniveau worden vastgelegd in het handelingsplan, OPP of groepsplan.

3.2.5. Onderwijstijd

Artikel 9 van de wpo geeft de eisen weer die gesteld worden aan de minimale onderwijstijd die leerlingen krijgen. Op onze school hanteren we de volgende onderwijstijd:

In de acht schooljaren dat de kinderen op school zitten wordt minimaal 7520 uur onderwijs aangeboden. In het vakantierooster is dit uitgesplitst per leerjaar. Hierin wordt inzichtelijk gemaakt hoeveel uren de verschillende groepen jaarlijks maken. Er wordt gewerkt met een continuooster van 8.30 tot 14.00 uur. Hiervan wordt dagelijks vijf uur besteed aan onderwijs.

Op onze school willen we de beschikbare leertijd zo optimaal mogelijk besteden.

Dat houdt in dat:

-de zoemer iedere ochtend om 8.25 uur gaat, zodat de lessen om 8.30 uur kunnen beginnen

-er op wordt toegezien dat alle kinderen op tijd op school zijn. Verzuim en te laat komen wordt geregistreerd in Parnassys.

-er is twee keer een kwartier pauze ingelast voor de leerlingen

-we het groepsrooster hanteren zoals dit in Parnassys vermeld staat. De hoeveelheid tijd die besteed wordt aan ieder vakgebied staat beschreven in het Kwaliteitshandboek.

3.2.6. Anderstaligen (OP1)

Volgens artikel 8 lid 11 van de wpo moet het onderwijs zodanig worden ingericht dat we structureel en op herkenbare wijze werken aan het bestrijden van achterstanden bij leerlingen in het bijzonder bij het beheersen van de Nederlandse taal. Een onderdeel hiervan is de wijze waarop wij omgaan met leerlingen met een andere voertaal dan het Nederlands. Dit doen wij op de volgende wijze:

Kinderen die de Nederlandse taal niet beheersen krijgen op het moment dat zij op het Kindcentrum komen extra aandacht. Op de kinderdagopvang gaan deze kinderen extra dagdelen naar het kinderdagverblijf, zodat ze zo snel mogelijk het Nederlands beheersen. Oudere kinderen die instromen op school draaien mee in de groep en krijgen daarnaast in kleine groepjes onderwijs op maat om de Nederlandse taal zo snel mogelijk te kunnen begrijpen en te spreken. Verder is het aanbod buiten de klas gericht op het bespreken en uitleggen van de gewoontes die wij in Nederland hebben. Ouders worden hier zoveel mogelijk bij betrokken.

3.2.7. Sponsoring

Onze school onderschrijft het Convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2019 vanuit de rijksoverheid en beschouwt het als bijlage bij dit schoolplan.

De belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.

- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
- De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen;
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen;
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

3.3 Kerndoelen en referentieniveaus (OP1)

Artikel 9 lid 5 wpo geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld.

En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert.

Aanvullend op de kerndoelen geven de **referentieniveaus** Rekenen en Taal een meer specifieke beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

Voor een beschrijving van de leerstofgebieden waarvoor kerndoelen geformuleerd zijn en hoe deze op onze school aan de orde komen verwijzen we naar hoofdstuk 1 van ons kwaliteitshandboek. Per leerstofgebied geven wij hieronder aan wat de veranderingen/verbeteringen zijn die wij in de komende schoolplanperiode willen realiseren.

Leerstofgebied	Te realiseren verandering
Nederlandse taal	Het verhogen van de resultaten van het technisch en begrijpend lezen.
Kunst & Cultuur	Het realiseren van doorgaande leerlijnen in het aanbod op het gebied van kunstzinnige oriëntatie.
Digitale geletterdheid	Het realiseren van doorgaande leerlijnen van digitale geletterdheid.
Mens & Natuur	Binnen het leergebied Mens & Natuur zijn doorlopende leerlijnen voor Techniek & Wetenschap gerealiseerd en geïmplementeerd.
Burgerschap	Burgerschapsonderwijs is geïntegreerd in het onderwijsaanbod.

Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (OP2)

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 schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. 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. In ons Schoolondersteuningsplan hebben wij beschreven op welke wijze de extra ondersteuning bij ons op school wordt vormgegeven en georganiseerd.

Het schoolondersteuningsprofiel is te vinden via:

[School ondersteuningsprofiel](#)

Het schoolondersteuningsplan is te vinden via:

[School ondersteuningsplan](#)

3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

Artikel 9a wpo gaat over: ondersteuning bij het onderwijs aan zieke leerlingen

1. Bij het geven van onderwijs aan een leerling die is opgenomen in een ziekenhuis of die in verband met ziekte thuis verblijft, kan het bevoegd gezag van een school worden ondersteund.

2. De ondersteuning bedoeld in het eerste lid wordt verzorgd door:

a. een educatieve voorziening bij een academisch ziekenhuis of

b. een schoolbegeleidingsdienst als bedoeld in artikel 179, indien de leerling is opgenomen in een ziekenhuis niet zijnde een academisch ziekenhuis dan wel indien de leerling in verband met ziekte thuis verblijft.

Sinds 1 augustus 1999 zijn basisscholen zelf verantwoordelijk voor het onderwijs aan langdurig zieke kinderen. Een uitzondering hierop zijn kinderen die in een academisch ziekenhuis worden behandeld.

Het gaat om die kinderen die gedurende langere tijd in een ziekenhuis zijn opgenomen of langdurig ziek thuis zijn. Voor kortdurende ziekmeldingen kunnen de bestaande schoolafspraken worden gehandhaafd.

Het is van groot belang, dat de school tijdens het ziek zijn contacten organiseert met het zieke kind. Het is natuurlijk belangrijk ervoor te zorgen dat het leerproces zo goed mogelijk doorloopt. Nog belangrijker is het gevoel van het zieke kind "erbij te blijven horen". Dat kan op allerlei manieren plaatsvinden. Het zieke kind kan worden bezocht door de groepslera(a)r(en) en medeleerlingen en/of op bepaalde tijden volgens afspraak de school bezoeken. Als dit om medische redenen niet mogelijk is, kan er gebruik gemaakt worden van bv. video-opnamen in de klas en/of thuis, telefonisch contact met klasgenootjes en evt. contact met behulp van e-mail en webcam.

Het spreekt vanzelf, dat brieven, kaartjes en tekeningen een belangrijke rol spelen in het onderhouden van het contact tussen school en het zieke kind.

Per situatie wordt bekeken wat de mogelijkheden van zijn. Veel hangt af van de medische behandeling en de draagkracht van kind, ouders en school.

De school kan deze activiteiten natuurlijk alleen in goed overleg met de ouders van het zieke kind uitvoeren. We realiseren ons, dat de ouders van een langdurig ziek kind een moeilijke periode doormaken en dat er op verschillende gebieden veel van hen wordt gevraagd.

Volgens de wet: Ondersteuning aan zieke leerlingen, kan de school een beroep doen op de schoolbegeleidingsdienst. In Zeeland is dat RPCZ.

Medewerkers van RPCZ kunnen scholen helpen bij het zo goed mogelijk begeleiden van het onderwijsproces tijdens de periode van ziekte.

De procedure, die wij binnen onze school volgen om in zo'n geval beslissingen te kunnen nemen is als volgt:

1. Als duidelijk is, dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de groepsleerkracht en/of de intern begeleider van de school contact op met de ouders om de situatie door te spreken.
2. De groepsleerkracht(en) en de intern begeleider nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp van de schoolbegeleidingsdienst in te schakelen.
3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders een planmatige aanpak. (wel of niet met externe begeleiding)
4. De school blijft verantwoordelijk, voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders plaats

3.6. Veiligheid (SK1) en Pedagogisch klimaat (SK2)

Hoe we op onze school zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat, veiligheid in ons beleid hebben verwerkt, dit beleid monitoren en anti-pestbeleid coördineren staat beschreven in ons Schoolveiligheidsplan. Dit plan is te vinden via de link:

[sociaal veiligheidsplan](#)

Onze ambities op het gebied van veiligheid en pedagogisch klimaat voor de komende schoolplanperiode zijn:

Binnen het Kindcentrum waar wij alle kinderen een veilig en gestructureerd klimaat bieden blijven wij alert op nieuwe ontwikkelingen.

Wij zorgen voor de doorontwikkeling van een positief pedagogisch klimaat.

Dat betekent voor de komende planperiode dat:

- Alle medewerkers gebruiken de technieken van Teach Like a Champion. Nieuwe leerkrachten krijgen begeleiding om deze technieken in de klas uit te voeren. worden begeleid. De technieken van TLAC dragen bij aan een veilig positief klassenmanagement, waarbij geen enkele leerling buiten de boot valt.
- Er voortdurend gewerkt wordt aan een positief groepsklimaat onder andere door inzet van de methode Kwink en bijbehorende schoolregels.
- Er jaarlijks een evaluatie van de methode voor sociaal emotionele ontwikkeling plaatsvindt.
- Leerlingen vanaf groep 5 en leerkrachten vanaf groep 3 vullen Zien! in waarbij het sociaal emotioneel functioneren van de leerlingen in beeld wordt gebracht.
- Leerkrachten van groep 1 en 2 vullen de Kijk observatielijst in om het sociaal emotioneel functioneren in beeld te brengen.

-Leerkrachten vullen drie keer per jaar een sociogram in waardoor de leerkrachten meer inzicht krijgen in de sociale verhoudingen in de klas. Op basis van deze observaties wordt actie ondernomen.

3.7. Didactisch handelen (OP3)

Wij zien goed didactisch handelen door de leerkracht als een belangrijk middel om kwalitatief goed onderwijs te realiseren. Hieronder verstaan wij:

Onder goed didactisch handelen verstaan wij doelgericht onderwijs dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van de kinderen en waarbij rekening wordt gehouden met de verschillen tussen de leerlingen waardoor de kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Schoolbreed wordt gewerkt met het IGDI model en zijn er schoolbreed afspraken over het inzetten van de technieken van Teach Like a Champion.

Op de volgende manier monitoren wij de kwaliteit van het didactisch handelen:

Aan de hand van observatielijsten worden leerkrachten jaarlijks meerdere keren gemonitord volgens een vaststaand schema.

Onze ambities op het gebied van didactisch handelen voor de komende schoolplanperiode zijn:

Wij blijven schoolbreed werken aan het verbeteren van het didactisch handelen van de leerkrachten met behulp van Teach! technieken, zodat leerlingen steeds meer betrokken zijn en beter presteren. Daarnaast houden wij de afspraken die gemaakt zijn over het IGDI model en over Snappet levend door deze terug te laten komen in de bouwoverleggen en tijdens de collegiale consultatie.

4. Personeelsbeleid

4.1 Inleiding

Binnen Prisma is de laatste jaren fors geïnvesteerd in kwaliteitsbeleid. Daarbij heeft de nadruk gelegen op het opzetten en uitvoeren van een kwaliteitssysteem met een cyclisch karakter. Het groeiend besef dat echte kwaliteit gemaakt wordt op de werkvloer heeft ertoe geleid dat in de komende vier jaar de nadruk vooral zal komen te liggen op het investeren in mensen door middel van een uitgebalanceerd personeelsbeleid. Daarbij zijn de diverse beleidsnotities van Prisma over personeelsbeleid het uitgangspunt.

Onderdelen van dit beleid zijn:

- Deeltijdarbeid
- Taakbeleid
- Functiedifferentiatie
- Mobiliteit

- Ziekte en verzuim
- Beloningsdifferentiatie
- Competentieontwikkeling
- Gesprekkencyclus
- Begeleiding startend en nieuw personeel
- Inzet werkdrukgeden

Daarin zijn bovengenoemde zaken op bestuursniveau geregeld. Voor ons als school betekent dit dat met betrekking tot personeelsbeleid al een aantal onderdelen helder geregeld zijn, omdat hierover afspraken zijn gemaakt en deze met instemming van de (G)MR zijn vastgesteld.

4.2 Formatie

Op organisatieniveau hanteert het bestuur een aantal uitgangspunten bij het toekennen van formatie aan onze school. Solidariteit staat hoog in het vaandel bij de plaatsing van het personeel. Er wordt niet uitgegaan wat voor de school aan financiële middelen beschikbaar is, maar wat de school nodig heeft.

Daarbij wordt nauwlettend in de gaten gehouden of veranderingen in het personeelsbestand van elke school op een verantwoorde wijze geschieden. Niet te rigoureuus en met oog voor het individu en de behoefte van onze school.

Vanuit het individu.

Bij (over)plaatsing wordt o.a. rekening gehouden met factoren als:

- competenties van de leerkracht;
- (re-integratie na) ziekte;
- wensen van de leerkracht.

Vanuit de school.

Rekening wordt gehouden met:

- de grootte van het boven-formatieve deel van de school;
- de hoeveelheid van veranderingen;
- over welke competenties de leerkrachten dienen te beschikken in het kader van lopende projecten op de school.
- inzet werkdrukgeden in de formatie

4.3 IPB

Het integraal personeelsbeleid is een middel dat we inzetten om een hoge kwaliteit van ons onderwijs te realiseren. Het moet leiden tot:

- een optimale instroom, doorstroom en in voorkomende gevallen uitstroom van het personeel;
- een professionele ontwikkeling van personeel en management op basis van ambitie en competentie;
- het gebruik van een taak- en functiebouwwerk, dat past bij de onderwijskundige visie en ontwikkeling van de door het bestuur via de directies aangestuurde scholen en dat personeelsleden boeit en bindt;
- het uitvoeren van beleid met betrekking tot functiewaardering;
- het afstemmen van de verschillende personeelsinstrumenten om gericht personeelsbeleid te kunnen uitvoeren, zoals protocollen gesprekkencyclus, verzuimbeleid, tevredenheidsmetingen enz.;
- het bevorderen van goede communicatie tussen alle partijen die betrokken zijn bij het personeelsbeleid;
- een organisatie waar mensen prettig werken en hun constructieve bijdrage aan kunnen leveren.

4.4 Competentiemanagement

Goed onderwijs staat of valt met goede leraren. Daarom wordt binnen Prisma veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van competenties bij leraren en leidinggevendenden. Uitgangspunt is een beroepsleven lang leren. We gaan bij Prisma uit van de competenties zoals ze zijn geformuleerd door de SBL (Stichting Beroepskwaliteit Leraren).

Doelstelling

- integrale benadering van persoonlijke ontwikkeling (ontwikkeling van de leerkracht in relatie tot zijn mogelijkheden en de gewenste competenties vanuit de organisatie);
- directies zijn toegerust om deze ontwikkeling te sturen en te stimuleren;
- teamleden hebben een duidelijk en realistisch beeld op hun talenten en competenties door de gesprekkencyclus en het inzetten van het TMA-instrument;
- er wordt gebruik gemaakt van de interne kracht en kwaliteiten van leraren, zowel op school als bovenschools.

Uitgangspunten

- het integreren van leren en werken;
- het verbinden van de ontwikkeling van individuele medewerkers met de ontwikkeling van de organisatie;
- Integraal samenwerken is een ambitie die we willen realiseren. We doen dit door kennisdelen te organiseren op de eigen school en op bestuursniveau.
- het vergroten van de (vakinhoudelijke) deskundigheid van medewerkers;
- het vergroten van eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor het leveren van een actieve bijdrage aan de eigen professionele ontwikkeling en die van de school;

De aanpak

Op onze school maken we gebruik van de gesprekkencyclus als belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat de competenties van leerkrachten verder worden ontwikkeld. Er is sprake van een drie-jaren cyclus

1^e jaar: Ambitiegesprek met Voortgang-lightgesprek

2^e jaar: Voortgangsgesprek.

3^e jaar: Beoordelingsgesprek.

De cyclus voor startende leerkrachten kent een iets aangepaste versie. Hen wordt in het tweede jaar een TMA analyse aangeboden.

4.5 Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied.

In relatie met het onderwijskundig beleid zijn op het gebied van personeelsbeleid de volgende beleidsvoornemens van belang:

- taakbeleid: kritische analyse van de taken en een evenwichtige verdeling hiervan over de personeelsleden gerelateerd aan de normjaartaak;
- formatie: de formatie wordt zoveel als mogelijk ingezet voor de groepen. Waar mogelijk wordt extra formatie ingezet voor groepen die dit behoeven, dus indien er veel extra ondersteuning binnen een groep nodig is;
- professionalisering: deze is gebaseerd op de specifieke behoeften van de school en op individuele behoeften naar aanleiding van de gesprekkencyclus;
- begeleiding nieuwe leerkrachten: als vastgesteld conform het Prismabeleid;
- teamgerichte nascholing bestaat de komende vier jaar uit: Teach Like A Champion en Eigenaarschap en is terug te vinden in het jaarlijks te actualiseren actieplan

5. Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

5.1. Inleiding

Kwaliteitszorg omvat alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. Het team moet actief nagaan wat de onderwijsbehoeften van de leerlingenpopulatie is en het onderwijsleerproces moet daarop afgestemd worden. Het team moet ook systematisch nagaan hoe leerlingen zich ontwikkelen en of de gestelde doelen behaald zijn. Evalueren is erg belangrijk als het gaat om kwaliteitszorg, want door het periodiek evalueren van kwaliteit zijn we in staat om zowel de kwaliteit als kwaliteitscultuur van onze school te verbeteren.'

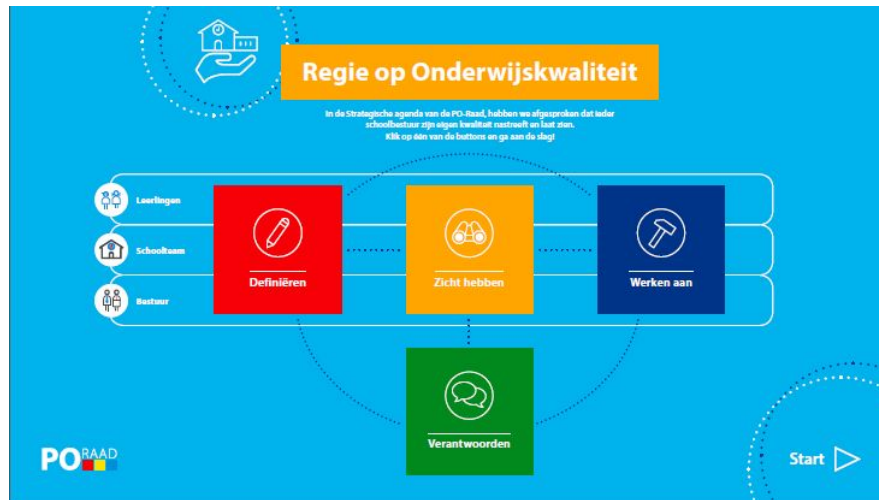
Onder kwaliteitscultuur verstaan we de houding van mensen ten aanzien van kwaliteit en kwaliteitsverbetering vanuit hun onderliggende waarden. De cultuur is zichtbaar in de dagelijkse praktijk, de omgangsvormen in de school en de manier waarop met elkaar gesproken wordt over onderwijs in het algemeen en de kwaliteit ervan in het bijzonder. In een sterke kwaliteitscultuur richten alle betrokkenen zich continu op het definiëren en het behalen van het vereiste kwaliteitsniveau. Door middel van een constructief-kritische houding zijn we in staat om onszelf continu te verbeteren. Om ons te kunnen blijven ontwikkelen en hierbij een zo hoog mogelijke kwaliteit te kunnen leveren werken wij voortdurend aan zowel onze kwaliteitszorg als aan de kwaliteitscultuur. Niet voor niks is ons motto:

<p>Wij brengen goed onderwijs Een uitdagende leertijd voor kinderen Een goede, professionele werksfeer Kortom, we staan voor kwaliteit!</p>

In dit hoofdstuk beschrijven we onze kwaliteitszorg a.d.h.v. onderstaande vragen:

1. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren (paragraaf 5.2.)
2. Hoe wij zicht hebben op onze onderwijskwaliteit (paragraaf 5.3)
3. Hoe wij werken aan de onderwijskwaliteit (paragraaf 5.4)
4. Hoe wij de onderwijskwaliteit verantwoorden (paragraaf 5.5)

(bron: Regie op Onderwijskwaliteit, PO raad)



Daarbij werken we voortdurend aan het creëren van een kwaliteitscultuur waarin het leveren van een hoge kwaliteit de norm is.

5.2 Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

De eerste zin uit ons motto luidt: We brengen goed onderwijs'. Wat wij verstaan onder goed onderwijs staat beschreven in de missie en visie van onze school en het kwalitatieve doel dat we daarbij gesteld hebben (zie hoofdstuk 2). Bij het formuleren daarvan hebben wij het strategisch beleid van de Prisma Scholengroep als kader gebruikt. (zie hoofdstuk 1).

Bij het definiëren van de onderwijskwaliteit maken wij onderscheid tussen basiskwaliteit en de eigen aspecten van kwaliteit. Onder basiskwaliteit verstaan we de wettelijke minimeisen waaraan elke school moet voldoen. In het strategisch beleid noemen we dit onze opdracht. Onder de eigen aspecten van kwaliteit verstaan we de eigen ambities die wij als school hebben geformuleerd om goed onderwijs te geven, passend bij onze missie en visie.

5.3 Hoe wij zicht hebben op onze onderwijskwaliteit

'Alles dat kan worden geteld, telt niet noodzakelijkerwijs; alles dat telt, kan niet noodzakelijkerwijs worden geteld.'

Albert Einstein

In ons stelsel voor kwaliteitszorg monitoren wij wat meetbaar is, zoals leeropbrengsten, tevredenheidsmetingen, sociale veiligheidsmeting, evaluaties van jaarplannen enz. Met deze instrumenten meten we vooral de basiskwaliteit van onze school.

Als het gaat om de eigen ambities van onze school, is het soms lastiger dit met harde data te meten. Het gaat dan vooral om leren en innoveren wat minder meetbaar, maar zeker merkbaar is. De dialoog over hoe we ons onderwijs nóg beter kunnen maken stellen we hierin centraal. Het gaat dan zowel om de dialoog met de individuele medewerker als tussen de medewerkers onderling en met het team in zijn geheel. In onze kwaliteitscultuur zijn we er alert op dat in de dagelijkse praktijk die dingen te zien zijn die we hebben afgesproken met elkaar, dat we er blijk van geven ons voortdurend te willen ontwikkelen. Want als we niet ontwikkelen, boeten we op den duur vanzelf aan kwaliteit in.

We gebruiken diverse werkwijzen en documenten als instrument om zicht te krijgen en te houden op onze onderwijskwaliteit en -ontwikkeling. De combinatie van de werkwijzen en documenten zorgt voor een breed beeld en geeft zicht op waar interventies nodig zijn voor een verdere kwaliteitsverbetering en ontwikkeling. In onderstaand overzicht staan deze instrumenten omschreven met daaraan toegevoegd op welke wijze deze ons helpen om zicht te krijgen op de kwaliteit en ontwikkeling:

Bovenschools niveau	
Instrumenten	Geeft zicht op
Strategisch beleidsplan	Beschrijving van de koers van Prisma Scholengroep met een beschrijving van de kernwaarden, opdracht van de school, de ambitie, de middelen die we in handen hebben om uitvoering te geven aan het beleid en een vertaling in uitgangspunten die het kader vormen voor het schoolbeleid.
Actieplan	Jaarlijkse beschrijving van de ontwikkel- en verbeterpunten van Prisma Scholengroep met de beoogde tussenresultaten, de te ondernemen activiteiten, een tijdsplanning en wie verantwoordelijk is voor het resultaat. In januari vindt een tussenevaluatie plaats van de gestelde doelen en in juni de eindevaluatie.
Professionaliseringsplan	Jaarlijks overzicht van de geplande professionaliseringsactiviteiten per school en bovenschools met daarbij een verantwoording van de link tussen de professionalisering en het strategisch beleid van de organisatie.
Cockpit	Verzamelde data van de scholen t.b.v. de kwaliteitsrapportage
Kwaliteitsrapportage	Jaarlijkse analyse van de verzamelde data op bestuursniveau en de conclusies die we daaruit kunnen trekken. Op basis daarvan worden aanbevelingen geformuleerd per school en voor Prisma Scholengroep in het algemeen.
Werkwijzen	Geeft zicht op
Bovenschoolse audit	Elk jaar wordt een bovenschoolse audit georganiseerd om één van de onderdelen van het beleid van Prisma Scholengroep te evalueren.
Managementgesprekken	Jaarlijks vindt er aan het begin van het schooljaar een gesprek plaats tussen CvB en directie waarbij geëvalueerd wordt of alle voorgenomen doelstellingen en acties van de school bereikt zijn.
Schoolafspraken	Eenmaal per jaar vindt er een gesprek plaats tussen CvB en directeur waarbij afspraken gemaakt worden over de te behalen resultaten van de scholen in het komend jaar.
Schoolbezoeken door CvB	Met regelmaat vinden gesprekken plaats tussen CvB en

	directeur over personele en financiële aangelegenheden. CvB bezoekt minimaal eenmaal per jaar alle scholen om mee te kijken, mee te luisteren en mee te praten over datgene wat het personeel of CvB aan de orde wil stellen.
Evaluaties met kwaliteitsmedewerker	Twee keer per jaar vindt er een gesprek plaats tussen het MT van de school en de kwaliteitsmedewerker om de voortgang van de voorgenomen acties uit het jaarplan (tussentijds) te evalueren en de leerresultaten te monitoren.
Schoolniveau	
Instrument	Geeft zicht op
Schoolplan	Alle medewerkers zijn betrokken bij het opstellen van het schoolplan dat geldt voor vier jaar. In dit schoolplan staan de missie, visie en de ambities van de school beschreven. Deze zijn uitgewerkt in doelen en strategieën.
Actieplan	Het schoolplan wordt vertaald naar het actieplan per schooljaar, waardoor systematisch wordt gewerkt aan de te behalen doelen t.b.v. de basiskwaliteit en de eigen ambities. Daarnaast worden in dit plan de zaken opgenomen die vanuit evaluaties van o.a. de analyse leerresultaten, de sociale veiligheidsmonitor, tevredenheidsmetingen, audits en evaluaties van de onderdelen van het kwaliteitshandboek voor verbetering vatbaar blijken.
Analyse leerresultaten	Alle leerkrachten zijn betrokken bij de tweejaarlijkse analyse van de LOVS toetsen. Hierbij wordt op school en groepsniveau gekeken naar zowel het niveau van de leerlingen als naar hun vaardigheidsgroei. Deze worden vergeleken met de eerder geformuleerde streefdoelen. Hier worden conclusies uit getrokken en indien nodig acties voor de volgende periode.
School Ondersteuningsplan	In het ondersteuningsplan beschrijven we de extra begeleiding die leerlingen mogelijk nodig kunnen hebben bij het leren of functioneren op school. Dit kunnen aanpassingen zijn bij het leren, bij het sociaal emotioneel functioneren of in de omgang met anderen. Het ondersteuningsplan helpt hierbij, omdat in dit plan is vastgelegd wát de school ondersteunt, hoe de school dat precies doet en wie er bij betrokken zijn.
School Ondersteuningsprofiel	In het schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven op welke manier we de ondersteuning van onze leerlingen organiseren. Het gaat zowel om de basisondersteuning als de extra ondersteuning die geboden kan worden.
Professionaliseringsplan	Elk jaar maken we een professionaliseringsplan met daarin een overzicht van zowel de teamscholingen als de

	individuele professionaliseringsactiviteiten van leerkrachten.
Beschrijving leerlingpopulatie	De directeur stelt jaarlijks een analyse van de schoolpopulatie op waarin staat beschreven wat de specifieke zaken zijn waar de school w.b. populatie rekening mee moet houden in het vormgeven van het onderwijs.
Werkwijze	Geeft zicht op
Audits	Op onze school worden jaarlijks twee audits afgenomen t.b.v. de evaluatiecyclus van het kwaliteitshandboek. Daarnaast vindt één keer in de vier jaar een pre-audit plaats door het auditteam van Albero/Prisma waarbij we worden beoordeeld op de indicatoren uit het inspectiekader.
Sociale Veiligheidsmonitor	De sociaal emotionele ontwikkeling en de veiligheidsbeleving van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord m.b.v. een sociale veiligheidsmonitor.
Tevredenheidsmetingen	Eén keer per twee jaar wordt onder ouders, team en leerlingen een tevredenheidsmeting gehouden. De uitkomsten hiervan worden geanalyseerd en verbeterpunten komen terug in het actieplan.
Leerlingenraad	De leerlingenraad bestaat uit leerlingen van de groepen 5 tot en met 8. Zij komt 3 keer per jaar bij elkaar. Op die manier kan de directeur peilen wat er onder de leerlingen leeft en worden zij betrokken bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit van de school.
Gesprekkencyclus	We hebben een driejaarlijkse gesprekkencyclus waarmee directeur en medewerkers in gesprek zijn en blijven over de ontwikkeling van de medewerker in de school/organisatie.
Klassenbezoeken	Klassenbezoeken gebruiken we als middel om de ontwikkeling van het didactisch en pedagogisch handelen van de leerkracht te volgen en te stimuleren.
Collegiale consultatie	Om te kunnen leren van elkaar gaan leerkrachten bij elkaar lessen observeren en hebben hierover feedbackgesprekken met elkaar.
Samen lessen voorbereiden	Samen lessen voorbereiden gebruiken we als middel om in gesprek te zijn en blijven met elkaar over de kwaliteit van onze lessen.

5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

Bij het werken aan onderwijskwaliteit hanteren we de volgende principes :

1. We werken zoveel mogelijk met de PDCA cyclus om de kwaliteit voortdurend te monitoren en te verbeteren
2. We streven ernaar dat alle medewerkers van de Prisma-scholengroep zich eigenaar voelen van de onderwijskwaliteit
3. We zien samenwerken als een belangrijk middel om onze kwaliteit hoog te houden.

5.4.1. Werken met de PDCA cyclus

Om de kwaliteit van onze school op hoog niveau te krijgen en te houden doorlopen wij in alle lagen van de organisatie de PDCA cyclus. Deze systematiek is herkenbaar in het handelen van alle medewerkers.



Leerkrachten zijn verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg in de groep. Om een afgestemd onderwijsaanbod te bieden, vraagt het van de leerkracht om telkens de cyclus te doorlopen en daarbij te reflecteren op het eigen handelen. Dit gebeurt zowel dagelijks bij de voorbereiding van de lessen als over een langere periode om de ononderbroken ontwikkeling van de leerlingen mogelijk te maken.

De directeur is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg op schoolniveau en zorgt ervoor dat door een systematisch evaluatie van observaties, leerresultaten, ontwikkelplannen, het kwaliteitshandboek en verschillende data de schoolontwikkeling geborgd is.

Ook op bestuurlijk niveau doorlopen we voortdurend de PDCA cyclus. De inrichting van de kwaliteitszorg is in de basis op alle scholen gelijk en maakt onderdeel uit van de kwaliteitszorg en -cultuur binnen Prisma Scholengroep.

De instrumenten zoals genoemd in paragraaf 5.3. helpen ons om op alle niveaus de PDCA cyclus vorm te geven.

5.4.2. Eigenaarschap

De kern van onze kwaliteitscultuur is het gevoel van eigenaarschap van alle medewerkers omtrent de schoolontwikkeling. Wij verwachten van al onze medewerkers dat zij elke dag weer hun best doen om goed onderwijs te bieden en hun steentje bij te dragen aan de schoolontwikkeling. Alle medewerkers zijn dan ook nauw betrokken bij het maken van plannen om het onderwijs verder te verbeteren en om het onderwijs af te stemmen op de leerlingen. Het evalueren en zonodig bijstellen van die plannen hoort daar vanzelfsprekend bij.

In ons personeelsbeleid is ook aandacht voor eigenaarschap. Binnen het personeelsbeleid worden twee soorten gesprekken gevoerd: informele en formele. Tot de formele gesprekken hoort de gesprekkencyclus. Een goed lopende gesprekkencyclus is een instrument (en geen doel op zich) voor de schoolleider én de medewerkers om met elkaar in gesprek te zijn en te blijven. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling. De gesprekkencyclus is vooral bedoeld hen daarin te ondersteunen, niet om hen onnodig te controleren.

5.4.3. Samenwerken

In onze kwaliteitscultuur streven we naar een hoge kwaliteit van al onze medewerkers en realiseren ons dat de individuele medewerkers zichzelf nog beter kunnen ontwikkelen wanneer zij samenwerken met elkaar. Daarvoor organiseren wij allerlei activiteiten die ervoor zorgen dat medewerkers elkaar ontmoeten en in dialoog zijn over hun vak. Intervisie, professionele leergemeenschappen, collegiale consultatie en coaching zijn daar voorbeelden van. Deze vinden zowel tussen de scholen van Prisma Scholengroep plaats als op onze eigen school. We hebben daarbij hoge verwachtingen van elkaar en geven elkaar vanuit een professionele houding feedback.

We werken ook samen in onze regio met verschillende partners. Samen met de kinderopvangorganisatie Kibeo werken wij aan het realiseren van een Integraal Kindcentrum. Daarin is ook de gemeente Borsele betrokken.

Het voortgezet onderwijs is een andere belangrijke partner. De samenwerking heeft als doel om de overgang van het PO naar het VO voor onze leerlingen zo goed mogelijk te laten verlopen.

We maken deel uit van het samenwerkingsverband Kind op Eén om passend onderwijs op onze school mogelijk te maken. Daarnaast werken we samen met verschillende partners in de zorg en welzijn in onze omgeving.

Uiteraard vinden we de samenwerking met ouders ook van groot belang. We weten immers dat een goede ouderbetrokkenheid bijdraagt aan het schoolsucces van onze leerlingen. Daarom organiseren we verschillende activiteiten gedurende het schooljaar om elkaar wederzijds te informeren over de ontwikkeling en het welbevinden van de kinderen. Ieder schooljaar wordt gestart met een Startgesprek, een gesprek waarbij de ouders kennis maken met de nieuwe leerkracht van hun kind en waarin gesproken wordt over de onderwijsbehoeften van het kind. Tijdens het schooljaar zijn er een aantal vaste momenten waarop met ouders gesproken wordt over de ontwikkeling van de kinderen. Daarnaast kunnen ouders altijd met de leerkracht een afspraak maken om over hun kind in gesprek te gaan. Op school wordt er gebruik gemaakt van de communicatie app Parro. Parro is een app die alle ouders kunnen gebruiken. Met deze app kunnen zowel ouders contact opnemen met de leerkracht en andersom. Ook kunnen de leerkrachten mededelingen via deze app doorgeven met betrekking tot de groep en foto's doorsturen. De medezeggenschapsraad en de schoolcommissie zijn betrokken bij het schoolbeleid.

Als school staan het Kindcentrum, waar de Don Boscoschool deel van uitmaakt, midden in het dorp 's-Heerenhoek en de maatschappij en willen wij ook daar onze

bijdrage aan leveren. Dat doen wij o.a. door betrokken te zijn met activiteiten van de parochie, de dorpsraad, Theresiahof en de verschillende verenigingen die er zijn in het dorp. Dat zijn: de voetbalvereniging De Patrijzen, de gymvereniging SSS, de judoclub, de scouting, de carnavalsvereniging en fanfare St. Ceacilia.

5.5. Hoe we ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Het bestuur van Prisma scholengroep is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Daarnaast hebben alle medewerkers hier ook een belangrijke rol in. In dialoog met elkaar houden we bij elkaar de zaag scherp en kunnen we de kwaliteit blijven borgen.

Volgens vaste procedures leggen we verantwoordelijkheid af op de volgende manier:

- Het CvB van de Prisma Scholengroep verantwoordt zich naar de Raad van Toezicht door middel van tussentijdse rapportages en het jaarverslag. Daarnaast worden bestuursgesprekken gevoerd met de onderwijsinspectie.
- De directies verantwoorden zich door inzicht te geven in de schooldocumenten zoals het actieplan met evaluaties, de analyse van de leerresultaten, auditverslagen en tevredenheidsmetingen.
- In de (G)MR door middel van een jaarlijkse presentatie van de Kwaliteitsrapportage
- Scholen op de kaart wordt actueel gehouden zodat externen zicht hebben op de kwaliteit.
- Schoolgids en schoolplan worden aangeleverd aan de onderwijsinspectie
- Leerkrachten bespreken in hun team en met directie en intern begeleider structureel de behaalde leerresultaten. Leerkrachten informeren ouders via rapportages en oudergesprekken.

Bijlage 1

Lijst met afkortingen

Deze afkortingen verwijzen naar het inspectiekader.

Het zijn kwaliteitsgebieden en standaarden PO

OP	Onderwijsproces
OP1	Aanbod
OP2	Zicht op ontwikkeling
OP3	Didactisch handelen
OP4	(Extra) ondersteuning
OP6	Samenwerking
OP8	Toetsing en afsluiting
SK	Schoolklimaat
SK1	Veiligheid
SK2	Pedagogisch klimaat
OR	Onderwijsresultaten
OR1	Resultaten
OR2	Sociale en maatschappelijke competenties
OR3	Vervolgsucces
KA	Kwaliteitszorg en ambitie
KA1	Kwaliteitszorg
KA2	Kwaliteitscultuur
KA3	Verantwoording en dialoog
FB	Financieel beheer
FB1	Continuïteit
FB2	Doelmatigheid
FB3	Rechtmatigheid

Bijlage 2: Schoolplan Op 1 A4

Op de Don Boscoschool bieden we kinderen een gestructureerd veilig pedagogisch klimaat waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. We sluiten zoveel mogelijk aan bij de verschillen tussen de leerlingen. We realiseren dit door betekenisvol onderwijs, afwisselende werkvormen, adaptieve onderwijs platforms en spelend leren in een rijke omgeving. We doen dit in een plezierig samenwerkend team dat zich ontwikkelt door haar expertise voortdurend te vergroten.					
Kwantitatieve doelen:	Strategieën	Meetpunten	Actieplan	Wie	Wanneer
Op de Don Bosco school is een veilig pedagogisch en didactisch klimaat, waarin iedereen zich optimaal kan ontwikkelen. Er is een gezamenlijke cultuur van voorspelbaarheid en taakgerichtheid.	-We werken aan het verbeteren van pedagogische en didactische vaardigheden middels TLAC. -In de ob is er ondersteuning mbt het beredeneerd aanbod. -We verbeteren de sociale veiligheid en communiceren dit naar ouders.	-Afspraken mbt TLAC en sociale veiligheid zijn vastgelegd en zichtbaar in de school. - De afspraken van het Beredeneerd Aanbod zijn terug te zien in de groep 1 en 2 en vastgelegd in een borgingsdocument.	-Organiseren van begeleiding -Vaststellen en afspraken maken. -Borgingsdocumenten maken.	MT TLAC MT SVC Team OB	juni 20 juni 21
	Er is een professionele cultuur waar iedereen van elkaar leert. Keuzes en beslissingen worden teambreed gedragen en gemaakte afspraken worden vastgelegd en geborgd en er is zicht op de de PDCA cyclus.	-Leerkrachten krijgen een actieve rol tijdens overleggen. -Er wordt collegiale consultatie georganiseerd. -Er is ruimte om te experimenteren. -Afspraken worden vastgelegd, geëvalueerd en geborgd volgens PDCA cyclus.	-Leerkrachten hebben een actieve rol tijdens overleggen. -Er is is collegiale consultatie -Gemaakte afspraken zijn geborgd volgens PDCA cyclus.	-Agenderen, besluiten en borgingsdocument maken. -Agenderen/organiseren.	Dir MT Team
We betrekken kinderen zoveel mogelijk in hun eigen leerproces. Medewerkers nemen zelf de verantwoording voor de inrichting van hun verantwoordelijkheden en taken	-Leerdoelen zichtbaar maken. -Voor leerlingen zichtbaar maken waar zij staan in hun ontwikkeling. -Gesprekken met ouders en leerlingen over ontwikkeling. -Het onderwijspersoneel krijgt ruimte om eigen onderwijs vorm te geven binnen de visie van school. Zij nemen initiatief en verantwoording.	-Leerdoelen zijn zichtbaar. -Er is kennis van leerlijnen. -Er zijn afspraken over aanpak van het leren zichtbaar maken en over communicatie naar ouders. -Medewerkers hebben zicht op taken en maken keuzes binnen het werk verdelingsplan.	-Overleg. -Agenderen/besluiten/realiseren. -Agenderen/besluiten. -Communiceren	Team Dir Team Dir. Team Dir	jan 21 juni 21 jan 22
De visie op IKC 's-Heerenhoek is omschreven. Vanuit de gezamenlijke visie bieden wij optimale ontwikkelingskansen en passende zorg voor kinderen van 0 tot 13 jaar en hun ouders.	-Voor medewerkers van IKC worden formele en informele bijeenkomsten georganiseerd. -Mogelijkheden worden onderzocht om de bestaande samenwerking uit te breiden.	-De bijeenkomsten zijn georganiseerd -De visie op IKC is beschreven. -Het is duidelijk wat de volgende stappen zijn. -De concrete afspraken zijn zichtbaar in het IKC.	-Organiseren onderzoek/overleg/vaststellen/borgen.	Dir VM TeamDir VM Team	aug. 20 jan 21 juni 21 jan 22 juni 22
Wij bieden toekomstbestendig onderwijs. Wij spelen in op de veranderende populatie en maatschappij. De aanpak van leerlijnen zijn zichtbaar in het	-We onderzoeken wat toekomstig onderwijs inhoudt en wat onze visie is op toekomstig onderwijs. -Op basis van de visie maken wij keuze om toekomstig onderwijs vorm te geven. -Enkele	-De visie op toekomstgericht onderwijs en wat dit van de school vraagt is beschreven. -Er zijn keuzes gemaakt om toekomstig onderwijs vorm te geven	-Agenderen, deel teams, besluiten team. -Activiteiten aanbod	TeamDir MT Dir	feb. 21 juni 22

leerproces en de werkwijze is geïmplementeerd en beschreven in het KHB.	leerkrachten specialiseren zich door een opleiding te volgen.	<ul style="list-style-type: none"> -Afspraken m.b.t. de leerlijnen zijn vastgelegd. -Enkele leerkrachten hebben zich gespecialiseerd 	vaststellen -Borgingsdocumenten maken.		juni 22
---	---	--	---	--	---------