



mariaschool
wierden

SCHOOLPLAN

PERIODE 2019-2023

Voorwoord

Geachte lezer,

Voor U ligt het nieuwe schoolplan 2019-2023 van de Mariaschool Wierden. Het schrijven van een schoolplan is een wettelijk verplichting. We beschrijven de voornemens die we hebben t.a.v. onze schoolontwikkeling. We geven aan hoe we onze groei en ambities centraal stellen en op welke manier we dat willen bereiken. Niet omdat het moet, maar omdat we dat zelf ook willen. Het motto dat we hierbij hanteren is:

Vertrouwen, veiligheid en het benutten van unieke talenten maken van kinderen zelfbewuste en zelfstandige mensen.

Middels dit motto geven we aan, hoe we de kinderen die door hun ouders aan ons worden toevertrouwd, willen opvangen en begeleiden. We hopen op deze manier een fijne en veilige plek voor alle kinderen te creëren.

Robert Exterkate, directeur Mariaschool Wierden
Juli 2019

Inhoudsopgave

1. Kenmerken van de school	1
2. Strategische koers SKOT.....	2
3. Ambitie van de school	4
3.1 Onze missie	4
3.2 Onze visie	4
3.3 Kernwaarden	5
3.4 Interne en externe analyse	5
WETTELIJK KADER.....	7
4. Onderwijskundig beleid	7
4.1 Uitwerking wettelijke voorschriften; uitgangspunten en doelstellingen van het onderwijs	7
4.1.1 Doorlopende leerlijn	8
4.1.2 Inrichting burgerschapsonderwijs	8
4.1.3 Onderwijstijd	9
4.1.4 Eigen ambities onderwijsprogramma	10
4.1.5 Doelen voor passend onderwijs.....	12
4.2 Pedagogisch-, didactisch klimaat en schoolklimaat.....	12
4.3 Zorg dragen voor veiligheid op school.....	12
4.4 Schoolondersteuningsprofiel	13
4.5 Beleid hoogbegaafdheid	13
5. Personeelsbeleid	14
5.1 Onderhouden bekwaamheid	14
5.2 Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (artikel 30 WPO)	15
5.3 Maatregelen met betrekking tot personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid	15
5.4 Pedagogisch en didactisch handelen van onderwijspersoneel	15
6. Kwaliteitszorg.....	16
6.1 Bewaken ononderbroken ontwikkelingslijn, onderwijs afstemmen op de voortgang van ontwikkeling van leerlingen	16
6.2 Onderwijsvolgsysteem	16
6.3 Maatregelen ter verbetering vaststellen	17
6.4 Leiderschap	17
6.4.1 Leidinggeven op groepsniveau	20
6.4.2 Leidinggeven op schoolniveau	20
6.4.3 Leidinggeven op SKOT niveau	20
6.5 Strategie en beleid	21

6.5.1 Medewerkers	21
6.5.2 Management van middelen	22
6.5.3 Management van processen	24
6.5.4 Waardering door klanten en partners	25
6.5.5 Waardering door medewerkers	25
6.5.6 Waardering door de maatschappij	26
6.5.7 Resultaten	26
6.5.8 Leren en verbeteren	26
7. Ontwerp jaarplan (2019-2020)	28
8. Overige onderwerpen	32
9. Slotwoord	33

1. Kenmerken van de school

Het onderwijsconcept van onze school gaat nog steeds uit van het leerstof jaarklassensysteem. Bijna alle kinderen zitten qua leeftijd in de bijbehorende groep. Hierbij hoort ook dat de kinderen de lesstof behorende bij die groep aangeboden krijgen. Dit gebeurt in de jaargroep in 3 subgroepen, afgestemd op de mogelijkheden van het kind. Differentiatie hierbij, naar boven of naar beneden, is in elke groep aan de orde en staat in het opbrengstdocument “Zicht” en “Grip”. De zekerheden die we hierbij bieden zijn onze kernwaarden zoals die verderop in dit schoolplan zijn beschreven.

De huidige situatie van de school

Onze school ligt in het centrum van Wierden. De voornamelijk autochtone schoolpopulatie bestaat voornamelijk uit kinderen die in het centrum wonen en de omliggende wijken. Het leerlingenaantal van onze school staat al een aantal jaren onder druk. We hopen de komende jaren stabiel te worden in het leerlingenaantal. We vinden dat we een actieve rol moeten spelen, waar dit kan als centrumschool, bij het verenigingsleven. We spelen een actieve rol in de samenwerking met allerlei verenigingen en instellingen.

2. Strategische koers SKOT

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 “Samen verder bouwen” heeft SKOT haar strategische koers bepaald. De uitdagingen voor SKOT liggen op het terrein van het onderwijsproces, identiteit, de kwaliteit, het zorgproces en passend onderwijs, het H.R.M. beleid, het leiderschap en managementproces, het financiële- en facilitaire beleid en de samenwerking met de interne en externe partners.

SKOT heeft de volgende ambities geformuleerd:

- Binnen het **onderwijsproces** moet er aandacht zijn voor een goede balans tussen het aanleren van kennis en vaardigheden, de vorming van de persoonlijkheid van de leerling, het leren omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid en het benutten van de kansen van de digitale wereld.
- Binnen **identiteit** ligt de uitdaging hoe we middels een voortdurende dialoog antwoord gaan vinden op de invulling van de smalle en brede identiteit.
- Binnen de **kwaliteit** ligt de uitdaging om bewust te onderzoeken wat we doen, waarom we iets doen, wat de effecten zijn en wat daar weer mee te doen.
- Binnen het **zorgproces en passend onderwijs** moet, met de betrokken partners, het onderwijs zo georganiseerd worden dat het van de groots mogelijke toegevoegde waarde is voor de leerling die aandacht nodig heeft. Dit alles binnen de mogelijkheden van de school zonder dat dit onevenredig werkdrukverzwarend werkt voor betrokken professionals.
- Binnen het **HRM beleid** moet SKOT bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers gedurende hun volledige loopbaan. Medewerkers die zich blijvend kunnen ontwikkelen en ontplooien zijn daarbij het uitgangspunt, o.a. door kennis en expertise tussen scholen te delen. Daarnaast moet SKOT investeren in het aantrekken van nieuwe medewerkers.
- Binnen het **leiderschap en managementproces** moet een antwoord worden gevonden op de vraag hoe de structuur en cultuur van SKOT als organisatie zich moet ontwikkelen.
- Binnen het **financiële- en facilitaire beleid** zal aandacht moeten zijn voor een zo efficiënt mogelijke inzet van de beschikbare financiële middelen waarbij er aandacht is voor duurzaamheid.
- In de **samenwerking met zowel de interne als externe partners** moet er aandacht zijn voor o.a. maatschappelijke ontwikkelingen in de voorschoolse educatie, de ontwikkeling van Integrale Kind Centra [I.K.C.], de concurrentiepositie, de informatievoorziening, communicatie en de PR.

Het SKOT heeft de volgende bedoelingen geformuleerd:

De bedoeling met betrekking tot identiteit

Inhoud geven aan de smalle en brede identiteit.

De bedoeling met betrekking tot onderwijs

Inhoud geven aan leerling georiënteerd [passend] onderwijs.

De bedoeling met betrekking tot HRM

Inhoud geven aan betrokken werkgeverschap.

Inhoud geven aan kennisdeling, scholing en ruimte geven voor passie en talent.

De bedoeling met betrekking tot management

Inhoud geven aan cultuur van passie, gedrevenheid en verbinding.

Inhoud geven aan constructieve samenwerking met externe partners.

Inhoud geven aan gezond financieel beleid.

De bedoeling met betrekking tot kwaliteit

Inhoud geven aan de continue verbetering van het onderwijs

3. Ambitie van de school

3.1 Onze missie

De Mariaschool biedt onderwijs dat kinderen stimuleert hun kennis en talenten in de meest brede zin te ontwikkelen. We willen de school zijn, die een stevige en veilige basis biedt, maar kinderen ook weet uit te dagen het beste uit zichzelf en andere mensen te halen. Een ambitieuze school die kinderen de kans geeft zich cognitief, sociaal en emotioneel te ontwikkelen. Een school die je goed voorbereidt op vervolgonderwijs en de juiste bagage meegeeft om met vertrouwen je leven vorm te geven.

We zijn helder over onze verwachtingen naar kinderen, ouders en elkaar en aanspreekbaar op ons handelen. We willen samen van doorslaggevende betekenis zijn in de ontwikkeling van elk kind

We investeren in het ontwikkelen van onze eigen expertise als professionals om ook in de toekomst de kinderen te kunnen begeleiden in hun ontwikkeling, passend bij de veranderende maatschappij. Wij als team, de ouders en alle andere betrokken partijen vormen de pijlers van de school. Wij zijn een school die stevig verankerd is in Wierden en het belangrijk en waardevol vindt om nauwe relaties te hebben met de (directe) omgeving van school.

De Mariaschool maakt onderdeel uit van de Stichting Katholiek Onderwijs Twenterand en werkt samen met de andere SKOT-scholen aan het realiseren van kwalitatief goed onderwijs in de regio.

3.2 Onze visie

De Mariaschool werkt vanuit vertrouwen en een veilig pedagogisch klimaat aan de ontwikkeling van kinderen. Er is veel aandacht voor de cognitieve ontwikkeling van alle kinderen, maar ook voor samenwerken en ontdekken. We vinden het belangrijk dat kinderen leren om zelfbewust en met zelfvertrouwen in het leven te staan, zodat ze om kunnen gaan met de uitdagingen die op hun pad komen.

Met ons onderwijs nodigen we kinderen uit om op een actieve wijze te leren. Vanaf het eerste moment hebben we aandacht voor de executieve functies, omdat de basis voor het leren namelijk het vermogen is om doelgericht, geconcentreerd, gemotiveerd en met volharding te werken aan een taak. Door gevarieerde werkvormen sluiten we aan bij de leerbehoeftes van kinderen. We stimuleren leerlingen onderzoekend en ervarend te leren en geven heldere en duidelijke instructie, waar dit in het leren meerwaarde heeft.

We geven onderwijs vorm vanuit passie en deskundigheid, waarbij we differentiëren in het aanbod per kind en/of groep om tot de meest optimale leeromstandigheden en opbrengsten te komen. We willen vanuit een positieve, flexibele en open houding samen met ouders/opvoeders werken aan de ontwikkeling van kinderen. Goed transparante communicatie binnen de driehoek “kind, ouders/opvoeders en school” beschouwen we als belangrijke voorwaarde in dat proces. Als school willen we de plek zijn waar iedereen zich gezien en welkom voelt en waar we samen kinderen goed voorbereiden op de toekomst.

3.3 Kernwaarden

- We spreken duidelijke ambitieuze verwachtingen uit naar alle kinderen op basis van hun individuele ontwikkelingsmogelijkheden.
- We geven kinderen, binnen onze grenzen, de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en te ervaren.
- We reflecteren op de cognitieve, sociale en emotionele ontwikkeling van ieder kind.
- We zijn er voor de kinderen om onderwijs te realiseren dat van betekenis is voor elk kind.
- We stimuleren, steunen, sturen en prikkelen kinderen binnen een veilig pedagogisch klimaat vanuit respect en waardering voor de talenten van ieder kind, waarbij de kinderen het gevoel krijgen dat ze er mogen zijn.

3.4 Interne en externe analyse

In het voorjaar van 2019 is er door het team, de OR en de MR een SWOT-analyse (strength-weakness-opportunity-threat) gedaan. Hieronder leest u de conclusies die beschreven zijn in kans, sterkte, bedreiging en zwakte.

Kans en sterkte

Ouders en kinderen en ook andere mensen in de samenleving hebben opvattingen en ideeën over het beste onderwijs. Mensen voelen dat het uitmaakt wat en hoe kinderen leren. Ook wij zijn er van overtuigd dat je als school door het maken van bewuste keuzes in aanbod, werk- en leervormen, rol van de leerkracht, het benutten van de leeromgeving en de bredere wereld rondom de school leren op een nog hoger niveau kunt brengen terwijl het tegelijkertijd nog uitdagender wordt en op meer talenten van kinderen een beroep doet. We zijn met elkaar in een permanente dialoog over hoe we ons onderwijs invullen en vormgeven. Als team maken we zorgvuldige afwegingen en zetten bewust kleine maar relevante stappen die we actief monitoren op effecten. Ontwikkeling is binnen onze school onderwijs en kind gedreven, waarmee we aangeven dat iedere keuze door ons getoetst wordt aan de waarde voor kinderen in hun ontwikkeling.

Kans en sterkte

We hebben veel en ook onderscheidende expertise in eigen huis maar ervaren ook dat de toenemende heterogeniteit van onze schoolpopulatie vraagt om een bewuste inzet van die expertise op een duurzame en efficiënte manier. We kunnen niet op alles tegelijkertijd in dezelfde intensiteit inzetten en maken bewuste keuzes wat we wanneer doen en vanuit welke overtuiging. Het steeds opnieuw doorlopen van de plan do check act cyclus is daarbij een basisvereiste. Wellicht nog belangrijker is dat we het als team samen doen en elkaar half staan om ook met een relatief klein team onderwijs te realiseren dat er toe doet. Vanzelfsprekend helpt zicht en grip ons om ook impactvol bij te sturen en interveniëren in het leerproces van de individuele leerling en de groep.

Kans en sterkte

De voorliggende keuzes die er de komende jaren voorliggen met betrekking tot nieuwe methoden en/of het werken vanuit leerlijnen, zien we gegeven de enorme drive bij het team om samen te verkennen en ontdekken als een kans. We kiezen voor geleidelijke ontwikkeling/verandering ook omdat we met onze huidige benadering van leerlingen en groepen waardevolle resultaten boeken. We willen dat wat van waarde is en werkt aanvullen met dat wat een extra dimensie aan het leren kan geven doordat leerlingen nog meer dan voorheen ook vanuit intrinsieke motivatie

en belangstelling tot leren komen. Voor ons als team is dit een subtiel proces van ontdekken en samen bespreken welke leervormen, methoden, aanpakken leerlingen in staat stellen om nog meer vanuit zichzelf in ontwikkeling te komen.

Kans en sterkte

Wij denken dat betrokken ouders en een betrokken team elkaar weten te vinden en versterken vanuit gedeelde wensen en ambitie en verschillen in rollen en verantwoordelijkheden. Onze wens is om ook in de wijze van communiceren en informeren steeds gelijkwaardigheid en transparantie te betrachten. Dat daagt ons uit om in onze communicatie helder te zijn en de informatie tijdig en volledig te geven maar ook zichtbaar te zijn, aanspreekbaar en uitnodigend. We hopen dat door onze houding ouders zich welkom voelen en mee willen investeren in een schoolklimaat waar veiligheid, geborgenheid en gezien worden als kind, ouder en teamlid vanzelfsprekend is. Samen geven we invulling aan een school waar samen leren, ook gaat over samen leven met elkaar vanuit respect en waardering voor elkaar als unieke mensen.

Bedreiging en sterkte

Het voedingsgebied van de Mariaschool is niet zo kinderrijk als de wijken waar andere scholen hun leerlingen uit ontvangen. Tegelijkertijd is de Maria school wel binnen haar eigen voedingsgebied een school die goede resultaten weet te combineren binnen een veilig leerklimaat waarin kinderen gezien worden. Door de ouders die bewust voor de Mariaschool kiezen worden deze keuzes gewaardeerd. De Mariaschool kiest er daarom voor om onverminderd in te blijven zetten op hoge kwaliteit van onderwijs. Maar naar (nieuwe) ouders en leerlingen zal de Mariaschool nog nadrukkelijker uit dragen welke waarde het geboden onderwijs heeft in de ontwikkeling van talenten van alle kinderen. We willen voor ouders meer zichtbaar zijn als school met een eigen profiel en zelfbewuste presentatie in combinatie met een mooi aanbod aan kinderen op een fijne school.

Bedreiging en sterkte

Als relatief kleine school is het aanbieden van extra uitdagend onderwijs aan bovenbouw leerlingen een forse uitdaging. We weten ook dat juist door deze kinderen extra uit te dagen in de laatste fase van hun basisschooltijd de overgang naar het voortgezet onderwijs vanzelfsprekender verloopt. Met elkaar zijn we aan het onderzoeken hoe je juist ook die doelgroep goed kunt bedienen.

Bedreiging en sterkte

Net als veel andere scholen ervaren we hoe complex het is goede gelijk inzetbare (inval) collegae te vinden. Samen met onze collega SKOT scholen werken we aan een HRM strategie die ons als scholen nog aantrekkelijker maakt om voor te werken. Daarnaast blijven we met elkaar investeren op iedereen die ons team voor kortere of langere tijd komt versterken. We vinden het belangrijk dat ieder teamlid gezien wordt en bieden nieuwe collegae duidelijkheid over onze verwachtingen, gerichte ondersteuning en advies. We vormen een krachtig team waar iedereen vanuit eigenheid bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen en elkaar.

WETTELIJK KADER

4. Onderwijskundig beleid

4.1 Uitwerking wettelijke voorschriften; uitgangspunten en doelstellingen van het onderwijs

We kiezen voor een geleidelijke transitie van ons op instructie en methode gestoelde onderwijs, naar onderwijs dat wordt vormgegeven vanuit leerlijnen en leerdoelen.

Op onze school maken we de keuze om de lestijd effectief en efficiënt in te plannen en te gebruiken. Bij de planning (zie urentabel hieronder) hebben de basisvaardigheden als taal/spelling, rekenen en lezen (technisch en begrijpend) prioriteit. Deze vakken zijn voor ons de basis waarop de andere vakgebieden ontwikkeld kunnen worden.

Bij bovengenoemde vakgebieden maken we o.a. gebruik van de inzichten van Hattie en de effectiviteit van leren. We bewaken nauwkeurig het proces dat kinderen doormaken in de genoemde vakgebieden. Daarnaast is het evalueren van de leerdoelen bij de vakgebieden een heel belangrijke component. Door een regelmatige evaluatie van de resultaten van de leerdoelen kun je immers steeds bijsturen in je groep. Doel is om uiteindelijk de leerling eigenaar te kunnen maken van het leerproces.

In onze visie staat beschreven dat we de leerlingen met gevarieerde werkvormen willen uitdagen om te ervaren en te onderzoeken. Hierbij willen we een beroep doen op de executieve vaardigheden van de kinderen. We hopen hiermee op een actieve manier onderzoekend leren in te kunnen zetten bij de vakken voor de basisvaardigheden.

De rol van de professional, de groepsleerkracht, zal wijzigen in de komende tijd. Vanuit onze visie en missie sturen we erop aan dat de leerkracht keuzes gaat maken uit de leerdoelen van de methodes. Op basis van de opbrengstdocumenten “Zicht” en “Grip” kunnen zij namelijk op een verantwoorde manier keuzes maken.

De ambities die we voor de komende planperiode uitspreken liggen op het gebied van opbrengst gericht werken. We willen de genoemde documenten “Zicht” en “Grip” gaan implementeren voor de vakgebieden:

- Rekenen;
- Taal;
- Spelling;
- Lezen: technisch en begrijpend.

De doelen die hierbij behoren worden in de komende planperiode opnieuw weer vastgesteld.

De bijbehorende referentieniveaus staan vermeld in de gehanteerde methodes en zijn ook terug te lezen in ons opbrengstdocument. Deze koppelen we aan onze eigen percentages die we hebben vastgesteld in het opbrengstdocument voor de genoemde 4 vakgebieden.

4.1.1 Doorlopende leerlijn

De doorlopende leerlijnen binnen de vakgebieden, zoals in 4.1 beschreven, worden bij ons geborgen door de methodes die we gebruiken. Dit zorgt ervoor dat kinderen een schoolloopbaan krijgen die zij op hun niveau krijgen. In het opbrengstdocument zorgen wij ervoor dat we dit monitoren en waar nodig bij stellen. We verwijzen hier graag naar de bijlage “Opbrengstdocument” achter in dit schoolplan. Onze referenties hierbij zijn de doelen die de inspectie voor onderwijs hanteert en de doelen die we zelf hebben vastgesteld in het genoemde document.

4.1.2 Inrichting burgerschapsonderwijs

Burgerschapszin

In de wet op het primair onderwijs staat, dat het onderwijs:

- Er vanuit gaat dat leerlingen opgroeien in een multiculturele samenleving;
- Gericht is op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie;
- Gericht is op het kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten.

Uit de definitie kunnen een aantal doelen worden afgeleid:

1. Het opdoen van (positieve) ervaringen met het dragen van verantwoordelijk, besluitvorming en het tot nut zijn van de gemeenschap;
2. Het zich oriënteren op de Nederlandse samenleving;
3. Identiteitsvorming door eigen mogelijkheden en talenten te verkennen;
4. Het deel uitmaken van een gemeenschap en het functioneren in intermenselijke verhoudingen buiten die van leraar- leerling;
5. Gelegenheid bieden tot het vormen van een emotionele relatie met onderwijs inhouden.

Werken aan actief burgerschap komt met name tot uitdrukking in activiteiten binnen en buiten de school, waarbij ervaringen worden opgedaan met het dragen van verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheid kan zich richten op eigen ontwikkeling en welzijn, dat van een ander, of kan verband houden met het behoren tot een groep of gemeenschap. Verantwoordelijkheidsbesef kan pas worden ontwikkeld als verantwoordelijkheid gegeven wordt. Daarnaast kan de ontwikkeling versterkt worden als de leerling een affectieve band heeft met het onderwerp, zijn kunnen kan tonen en als hem daarbij ook zelfstandig een zekere verantwoordelijkheid gegeven wordt. Tot slot is reflectie in dit proces van belang om een relatie te leggen tussen de activiteit en een van de doelen van burgerschap!

Op de Mariaschool geven we op de volgende wijze invulling aan Burgerschapszin:

1. Deelname goede doelen;
2. Vastenactie;
3. Deelname Dodenherdenking op 4 mei;
4. Activiteiten in het dorp;
5. Vuurwerklessen;
6. Kunst/cultuurprojecten;
7. Projecten waarin andere culturen centraal staan.

4.1.3 Onderwijstijd

Hieronder de tijdentabel die we hanteren voor onze groepen:

	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Totaal lesuren p. w.	20.15	23.45	23.45	23.45	25.45	25.45	25.45	25.45
pauze			1.45	1.45	1.15	1.15	1.15	1.15
Technisch lezen			5.00	2.30	2.30	2.30	2.30	2.30
Voorlezen	1.00	1.15	0.30					
Begrijpend Lezen/luisteren	0.45	0.45	1.00	1.30	2.00	1.45	2.00	2.00
Rekenen	3.15	3.45	5.00	4.45	4.45	5.00	5.00	5.00
Taal	3.15	3.45	1.00	4.00	4.00	3.45	3.45	4.15
Spelling	-	-	2.30	2.30	2.30	2.30	2.30	2.00
Schrijven	-	0.30	1.30	1.00	0.30	0.30	-	-
WO (aardrijkskunde, Geschiedenis, Biologie, Burgerschapskunde, verkeer)	0.30	0.30	1.00	1.00	3.00	3.15	3.30	3.30
Engels	-	-	-	-	0.30	0.30	0.45	0.45
Handenarbeid/crea	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Tekenen	-	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
Muziek	0.30	0.30	0.30	0.45	0.45	0.45	0.30	0.30
Catechese SEO	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
Bewegings- onderwijs	4.00	4.30	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Ontw. materiaal	4.30	5.15	-	-	-	-	-	-

4.1.4 Eigen ambities onderwijsprogramma

Minimum WIG	* opgaven en selectie **opgaven met VI	CP	Compacting	CO	Computeroefeningen	Dys	Dyslexie		
Basis WIG	**opgaven en selectie *** opgaven	PG	Projectgroep	SC	Schoolcoach	TL	Tweede Leerweg	VI	Verlengde Instructie
Plus WIG	selectie **opgaven en ***opgaven + pluswerkboek	GF	Groeiformulier (actief)						

[illegible]

Blok.... Week.....	Blok Week Les	Blok Week Les	Blok Week Les	Blok Week Les	Blok Week Les
Rekendoelen WIG Beheersingsdoel(en)	Lesdoel	Lesdoel	Lesdoel	Lesdoel	Lesdoel
Oriëntatiedoel(en)					
Automatiseringsdoel(en)	Doel voorafgaand niet behaald	Doel voorafgaand niet behaald	Doel voorafgaand niet behaald	Doel voorafgaand niet behaald	Doel voorafgaand niet behaald
Extra doelen	Verdieping/Verrijking	Verdieping/Verrijking	Verdieping/Verrijking	Verdieping/Verrijking	Verdieping/Verrijking
Individuele leerlingen Wie: Leerlijn: Toetsmoment(en):	Evaluatie/ Extra aandacht Leerlijnen die extra aandacht nodig hebben op groepsniveau:	Evaluatie/ Extra aandacht Leerlijnen die extra aandacht nodig hebben op groepsniveau:	Evaluatie/ Extra aandacht Leerlijnen die extra aandacht nodig hebben op groepsniveau:	Evaluatie/ Extra aandacht Leerlijnen die extra aandacht nodig hebben op groepsniveau:	Evaluatie/ Extra aandacht Leerlijnen die extra aandacht nodig hebben op groepsniveau:
Wie: Leerlijn: Toetsmoment(en):	Leerlijnen waarbij subgroepen extra aandacht nodig hebben:	Leerlijnen waarbij subgroepen extra aandacht nodig hebben:	Leerlijnen waarbij subgroepen extra aandacht nodig hebben:	Leerlijnen waarbij subgroepen extra aandacht nodig hebben:	Leerlijnen waarbij subgroepen extra aandacht nodig hebben:
Wie: Leerlijn: Toetsmoment(en):	<i>Leerlijn:</i> <i>Wat ga je doen:</i> <i>Wie:</i> <i>Leerlijn:</i> <i>Wat ga je doen:</i> <i>Wie:</i> Leerlingen die extra aandacht nodig hebben:	<i>Leerlijn:</i> <i>Wat ga je doen:</i> <i>Wie:</i> <i>Leerlijn:</i> <i>Wat ga je doen:</i> <i>Wie:</i> Leerlingen die extra aandacht nodig hebben:	<i>Leerlijn:</i> <i>Wat ga je doen:</i> <i>Wie:</i> <i>Leerlijn:</i> <i>Wat ga je doen:</i> <i>Wie:</i> Leerlingen die extra aandacht nodig hebben:	<i>Leerlijn:</i> <i>Wat ga je doen:</i> <i>Wie:</i> <i>Leerlijn:</i> <i>Wat ga je doen:</i> <i>Wie:</i> Leerlingen die extra aandacht nodig hebben:	<i>Leerlijn:</i> <i>Wat ga je doen:</i> <i>Wie:</i> <i>Leerlijn:</i> <i>Wat ga je doen:</i> <i>Wie:</i> Leerlingen die extra aandacht nodig hebben:

4.1.5 Doelen voor passend onderwijs

Vanuit het Samenwerkingsverband [S.W.V.] komt de vraag om een Schoolondersteuningsprofiel [S.O.P.] te schrijven. Hierin staat hoe wij inhoud geven aan de zorg en begeleiding van onze {zorg}leerlingen. Het S.O.P. wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld en eens per 4 jaar in de M.R. besproken. Het S.O.P. ligt ter inzage op school.

4.2 Pedagogisch, didactisch klimaat en schoolklimaat

Zoals in onze missie staat beschreven zien wij elk kind actief in het leven staan. Dit wil zeggen dat het van nature zichzelf en zijn omgeving wil leren kennen. Hierin zitten natuurlijk [grote] verschillen. Hier willen wij als school zo adequaat mogelijk mee omgaan. We accepteren het kind zoals het is. We tonen respect, geven het kind vertrouwen en willen graag zelfvertrouwen ontwikkelen. Geborgenheid en acceptatie zorgen ervoor dat het kind het goede gevoel ontwikkelt bij ons op school en zich kan ontplooien.

Het pedagogisch klimaat en schoolklimaat zit bij ons verankerd in de zogenaamde “Pedagogische kalender”. Deze is voor de leerkrachten elk schooljaar de leidraad om in alle groepen te gebruiken. Onze ambitie is om jaarlijks de kalender te bespreken, aan te scherpen en passend bij de school en populatie krachtig werkend te houden.

In ons leerstofjaarklassensysteem komen wij tegemoet aan de verschillen in niveaus bij kinderen. Onze methodes voldoen aan de kerndoelen en bieden ons de mogelijkheid om adaptief in 3 subgroepen te werken. We bieden hierbij een duidelijke structuur en gebruiken de specifieke leerlijnen met bijbehorende doelen voor de groep. De leerkracht differentieert hierbij naar instructie en tempo. Hierbij doen we ook bij elk kind een beroep op zijn zelfstandigheid. Hierdoor willen we bereiken dat kinderen zelfstandig [kunnen] leren in een gestuurd proces zoals dat door de leerkracht wordt begeleidt.

4.3 Zorg dragen voor veiligheid op school

Bij ons op school zijn 2 vertrouwenspersonen werkzaam en zij zijn aanspreekpunt voor o.a. sociale en fysieke [on]veiligheid, intimidatie, ongewenste intimiteiten en pesten. Zij presenteren zich jaarlijks in alle groepen en de ouders worden hiervan schriftelijk op de hoogte gebracht.

Het pestprotocol wordt beheerd door de specialist gedrag en staat onder auspiciën van de directie. Jaarlijks wordt dit protocol met het team besproken en komt dit ook ter sprake in de M.R. We spreken hierbij de ambitie uit om nog steeds die veilige school te blijven zoals we die in de afgelopen jaren zijn geweest. Personeel is actief gericht, waar nodig met nascholing, op veiligheid van de kinderen onderling, personeel onderling en de relatie tussen kinderen en personeel. Indien er wel sprake is van een onveilige situatie, dan handelen we dit adequaat af en registreren dit tevens. Ook kijken we of er andere (voorzorg)maatregelen moeten worden genomen.

4.4 Schoolondersteuningsprofiel

Extra ondersteuning voor kinderen voortvloeiend uit het S.O.P. wordt in de groepen gegeven door de leerkrachten. We kunnen hier verwijzen naar het opbrengstdocument “Zicht” en “Grip”.

4.5 Beleid hoogbegaafdheid

Ook voor leerlingen die (veel) meer aankunnen dan het gemiddelde, proberen wij als school iets extra's te bieden. Wanneer blijkt dat een leerling extra uitdaging behoeft, wordt door de leerkracht in overleg met de interne begeleider de leerstof aangepast. Naast meer uitdagende leerstof kan het desbetreffende kind eventueel ook deelnemen aan de “Projectgroep”. Op grond van resultaten, capaciteiten en observaties, zal ieder half jaar (in januari en juni) opnieuw bekeken worden of deelname aan de projectgroep een positieve bijdrage levert aan de totale (leer)ontwikkeling van het kind. In de projectgroep wordt door leerlingen uit de groepen (3, 4), 5, 6, 7 en 8 een bepaald onderwerp uitgewerkt. Regelmatig zal een project ter afsluiting door de betreffende leerlingen gepresenteerd worden aan medeleerlingen en/of ouders. Voor uitgebreide informatie verwijzen wij u naar het beleidsplan (hoog)begaafdheid.

5. Personeelsbeleid

Binnen onze stichting wordt het personeelsbeleid op stichtingsniveau vormgegeven. Er is een integraal personeelsbeleidsplan waarin het functie bouwwerk inclusief functieomschrijvingen is beschreven. Benoemingen vinden plaats bij de stichting, alle personeelsleden hebben een bestuur aanstelling waardoor ze op alle scholen inzetbaar zijn. De hieronder beschreven invulling van onderdelen van personeelsbeleid gelden voor alle scholen van de stichting.

5.1 Onderhouden bekwaamheid

Alle personeelsleden van de school die werkzaamheden verrichten met kinderen hebben de vereiste bevoegdheden voor de werkzaamheden die ze verrichten. Zij onderhouden hun bekwaamheid door het volgen van individuele- en teamscholing. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het scholingsaanbod vanuit de stichting en het SWV Passend onderwijs of andere aanbieders.

Scholing is vast gespreksonderwerp in de POP-gesprekken en de functionering- en beoordelingsgesprekken. In deze gesprekken wordt met de medewerker zijn ontwikkeling besproken en wordt gesproken waar eventuele knelpunt zich voordoen en welke scholing daarvoor gevolgd kan worden.

Met het team wordt jaarlijks, afhankelijk van de ontwikkeling waar de school mee bezig is, bepaald welke teamscholing gevolgd wordt. Deze wordt omschreven in het scholingsplan. Ook kan worden besloten een externe deskundige in te schakelen om een teamontwikkeling vorm te geven. De personele ontwikkeling van medewerkers van start-bekwaam naar basis bekwaam en vakbekwaam is gekoppeld aan de personeel ontwikkelcyclus en de gesprekken die met elk personeelslid wordt gehouden in het kader van het personeelsmanagement.

De directeur is geregistreerd in het schoolleidersregister. De IB-ers en ICT-ers zijn respectievelijk lid van het IB-netwerk en ICT-netwerk van de SKOT. In het scholingsplan is een nadere uitwerking gegeven.

Onderwijs anno 2019 kenmerkt zich door een grote schaarste aan onderwijspersoneel. Voorop staat dat alleen bevoegd personeel bij onze Stichting wordt benoemd.

Een fase verder wil je bekwaam personeel. Hierin speelt de gesprekkencyclus zoals die onze Stichting voorstaat een belangrijke rol. In 4 jaar heeft de directeur met alle personeelsleden de volgende gesprekken:

- POP gesprek
- Functioneringsgesprek
- Beoordelingsgesprek
- POP gesprek.

Startende leerkrachten worden begeleid en gecoached door de directeur en de IB-ers. De voorzitter van College zorgt er samen met de commissie PZ voor dat we bevoegd personeel aannemen. Bekwamen in het vak van groepsleerkracht zit in ons protocol begeleiden jonge/startende leerkracht.

In het traject begeleiding startende leerkrachten wordt pedagogische en didactisch handelen ter sprake gebracht. Klassenbezoek maakt ook onderdeel uit van de procedure om startende leerkrachten zo snel mogelijk thuis te laten zijn in de schoolcultuur.

In de formatie van elk schooljaar wordt maximaal ingezet op personeel voor de groep. Dit betekent dat we ervoor kiezen elk schooljaar zulke klein mogelijk groepen proberen te formeren. We ontkomen op dit moment met onze school niet meer aan combinatiegroepen.

5.2 Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (artikel 30 WPO)

Binnen de stichting is de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding in evenwicht. Bij benoeming van nieuwe personeelsleden in de schoolleiding wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen.

5.3 Maatregelen met betrekking tot personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid

Binnen de school is aandacht voor de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen in relatie tot het onderwijskundig beleid. Dit wordt vorm gegeven door klassenbezoeken van de directeur, coaching door interne begeleiders en/of de directeur, collegiale consultatie of begeleiding vanuit het Samenwerkingsverband. In team- en bouw vergadering wordt gesproken over het onderwijskundig beleid, didactisch handelen en verandering van didactiek bijvoorbeeld bij invoering van een nieuwe methode of invoering van andere onderwijsvernieuwingen bijvoorbeeld op het gebied van ICT.

In de gesprekken cyclus die bestaat uit een POP -gesprek, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken wordt het pedagogisch- en didactisch handelen van elk personeelslid besproken.

5.4 Pedagogisch en didactisch handelen van onderwijspersoneel

Voor de komende planperiode willen we het pedagogische en didactisch handelen van de leerkrachten onder de aandacht houden en verbeteren. Dit doen we d.m.v. collegiale consultatie. Leerkrachten gaan bij elkaar op bezoek met vooraf afgesproken observatiepunten. Dit betreft leerkrachtgedrag en het lesgeven met behulp van leerlijnen en leerdoelen. Aan elk bezoek zit een nabespreking gekoppeld. Uiteindelijk worden de opbrengsten hiervan plenair nabesproken en omgezet naar directe actiepunten. De planning verloopt volgens onze jaarplannen. De verbinding naar de directie zal plaats vinden in de gesprekkencyclus en bij de klassenbezoeken inclusief nabespreking.

6. Kwaliteitszorg

6.1 Bewaken ononderbroken ontwikkelingslijn, onderwijs afstemmen op de voortgang van ontwikkeling van leerlingen

We monitoren en richten ons onderwijs dusdanig in dat leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Hierbij maken we gebruik van methodes die voldoen aan de kerndoelen. In ons schoolondersteuningsprofiel (SOP) verantwoorden wij ons op het gebied van de kwaliteit van onze ondersteuningsstructuur.

De niveaus (instructieafhankelijk, instructiegevoelig, en instructieonafhankelijk) binnen de basisvakken, de vaardigheidsgroei en onderwijsbehoeften van leerlingen zijn zichtbaar op het ZICHT-formulier, waarmee door iedere leerkracht gewerkt wordt. In het verlengde van het ZICHT-formulier werken we met een GRIP-formulier, waarin we dagelijks het onderwijsleerproces plannen en evalueren.

De zorg voor leerlingen wordt gecoördineerd door de interne begeleiders. Structureel houdt het Schoolondersteuningsteam (SOT) besprekingen waarin vragen rondom leerlingen worden besproken op basis van hun ondersteuningsbehoeften. Daarnaast kan hulp ingeroepen van externe instanties, zoals het E&D team van het SWV. Ook zijn er regelmatig consultatiemomenten met de orthopedagoog van SKO Twenterand.

Als leerlingen bij ons op school starten, vindt er een overdracht plaats met de instelling voor voorschoolse opvang, de peuterspeelzaal of kinderopvang. Voor de overdracht wordt gebruik gemaakt van een op gemeentelijk niveau vastgesteld overdrachtsformulier. Na toestemming van ouders, kan er een “warme overdracht” plaatsvinden, indien de ontwikkeling van het kind hierom vraagt.

Vanaf groep 7 wordt er gewerkt met het protocol ‘PO-VO’ waarin afspraken en activiteiten zijn vastgelegd ter voorbereiding op de advisering in groep 8. Daarnaast vindt er aan het eind van de basisschoolloopbaan een mondelinge en schriftelijke overdracht plaats tussen de basisschool en het Voortgezet Onderwijs. Het Voortgezet Onderwijs houdt ons in de jaren daarna op de hoogte van de resultaten van oud-leerlingen.

6.2 Onderwijsvolgsysteem

De kinderen worden gevolgd op de volgende manieren:

- De L.V.S. toetsen van Cito, zoals vermeld in onze toetskalender.
- De documenten “Zicht” en “Grip” die vervolgens 3x per schooljaar met de IB-ers in de groepsbesprekingen worden besproken en geanalyseerd. Gedurende het schooljaar vinden er n.a.v. de groepsbesprekingen “follow-up” gesprekken plaats m.b.t. de gemaakte afspraken en voortgang. Voorafgaand aan de groepsbesprekingen, gaat de IB-er op klassenbezoek.
- Leerlingen met een eigen leerweg worden gevolgd m.b.v. een OPP.
- Via het opbrengstdocument dat telkens na de Cito L.V.S. toetsen wordt gemaakt en plenair wordt besproken.
- 6x per jaar vindt er een zorgoverleg plaats tussen de IB-ers en directie, waarin de zorg op individueel groeps- en schoolniveau besproken wordt.
- De sociaal-emotionele ontwikkeling wordt gemonitord m.b.v. SCOL en de enquête van Beekveld & Terpstra.

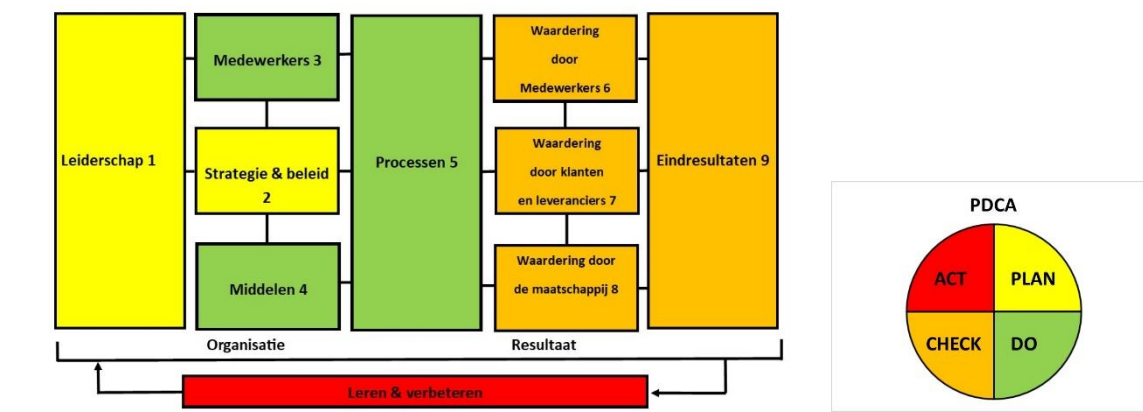
6.3 Maatregelen ter verbetering vaststellen

Verbetermaatregelen komen voort uit:

- De evaluatie van de jaarplannen,
- Het bespreken en de analyse van de LVS toetsen 2x per schooljaar,
- De intercollegiale consultatie
- Het zorgoverleg directie en IB-ers, 6x per schooljaar,
- De themavergaderingen waarin we opbrengsten en resultaten bespreken en analyseren.

Bij de bewaking van de kwaliteit wordt gewerkt vanuit het I.N.K. model waarbij leiderschap, bouwen op vertrouwen, samenwerking, resultaatgerichtheid en continu verbeteren en vernieuwen belangrijke pijlers van het model zijn.

De kwaliteitsbewaking vanuit het I.N.K. model wordt gevolgd via de PDCA als regelkring die schematisch als volgt is weer te geven.



6.4 Leiderschap

SKOT heeft als management en bestuur vanuit een externe en interne analyse en middels consultatie bij haar stakeholders verkend waar de accenten in haar strategische koers de komende planperiode zouden moeten liggen.

Bestuur en management hebben zich gecommitteerd aan de in het strategische plan geformuleerde ambities en afgesproken deze in jaarplannen nader te concretiseren.

Bestuur ziet toe op uitvoering en ontwikkeling door een betrokken stijl van leiderschap. Bestuur is enerzijds dienstbaar aan de organisatie en de mensen en tegelijkertijd sturend in het zorgdragen dat de organisatie haar ambities realiseert rekening houdende met de belangen van alle betrokkenen.

Bestuur en management hebben ontwikkelruimte gecreëerd door gedurende het jaar vanuit de Top down bottom up inside out en Outside in informatie te bespreken of bijstelling, aanscherping, versnelling of vertraging wenselijk c.q. noodzakelijk is.

Mijn opdracht als schooldirecteur is vanuit het schoolplan de volgende gebieden op beleid te monitoren:

- Onderwijsproces;
- Zorgproces;
- HRM/professionals;
- Leiderschap/management;
- Partners;
- Financiën;
- Facilitair;
- Informatie-communicatie-P.R.

Het lange termijn perspectief moet ik als directeur voor ogen houden. Perspectief voor personeel en de school als totaliteit behouden. Mijn rol in operationeel management is:

- Inspireren;
- mensen meenemen in veranderprocessen;
- goede voorwaarden creëren, faciliteren, coachen/begeleiden, bijsturen;
- Frequent evalueren van processen en resultaat.

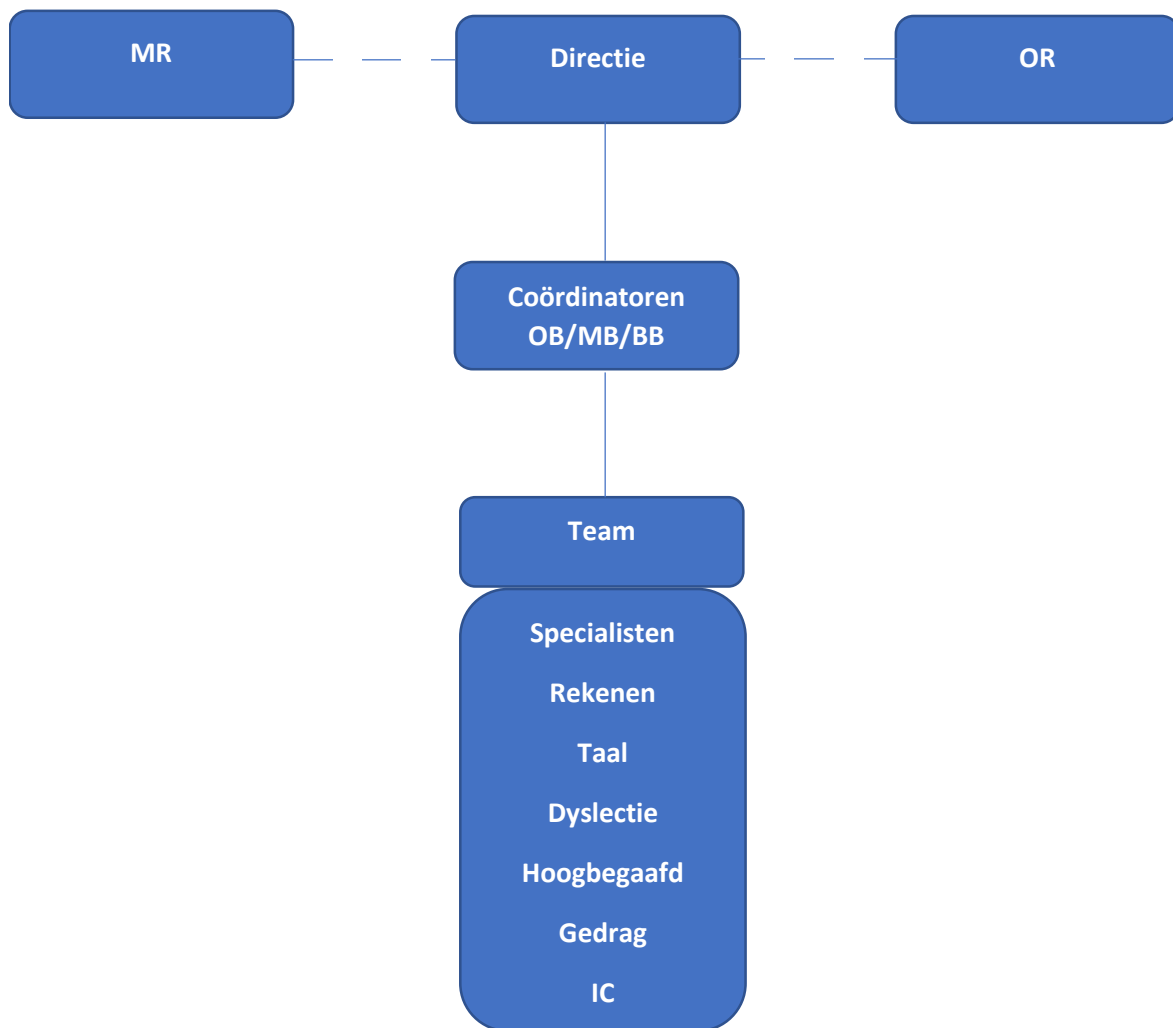
Daarnaast heb ik oog voor de totale balans in het team. Tenslotte lever ik een bijdragen aan de dagelijkse gang van zaken en ben ik hiervoor eindverantwoordelijk.

In de kern voelen we ons samen verantwoordelijk voor onze school. Als directie en management is dit altijd een primair punt van aandacht.

Bij ons op school is sprake van gedeeld leiderschap, teamleden die zich hebben kunnen en willen specialiseren en professionaliseren. Hierdoor kunnen we ruimschoots gebruik maken van die expertise. Dit met het doel om ons onderwijs verder te ontwikkelen en te verbeteren. Dit maakt het tevens voor iedereen interessant om hiervan deel uit te maken. Op dit moment werkt dat prima met een relatief jong team, waarin we een mooie mix hebben van ervaring en talent. De talentvolle leerkrachten kunnen de komende jaren opstaan door:

- Leerkrachten te ontwikkelen tot een bekwame leerkracht die breed inzetbaar is;
- Zich te gaan specialiseren d.m.v. nascholing en op die manier actief bijdragen en zich verantwoordelijk;
- Zorgen voor een professioneel team met veel expertise.

Hieronder ziet U het organogram van onze school:



6.4.1 Leidinggeven op groepsniveau

De leerkracht: Verantwoordelijk voor het welbevinden van kinderen en onderwijs geven aan alle leerlingen van de groep als ook het toepassen van de schoolafspraken. De leerkracht geeft les vanuit de driehoek: effectief leren, efficiënt leren en betekenisvol leren. We willen leerlingen bedienen vanuit de leerlijnen en leerdoelen:

- Ze maken op bij hen passende wijze de leerstof eigen,
- Leerkrachten denken zelf na over de te geven effectieve en passende instructie passend bij de groep en de leerling,
- De leerkracht positioneert zich hierdoor nog sterker in de van professional.
- De leerkracht plant en structureert op het gebied van leerstof en kinderen. Zorgt voor een continue lijn. Hierbij beogen we hoge doelen en effectiviteit.

6.4.2 Leidinggeven op schoolniveau

Directeur: Algehele leiding en eindverantwoordelijk.

Bovenbouwcoördinator: Verantwoordelijk voor onderwijsinhoudelijke processen bij groep 3 t/m 8 en leidinggeven aan bovenbouwvergaderingen.

Onderbouwcoördinator: Verantwoordelijk voor onderwijsinhoudelijke processen bij groep 1 en 2 en leiding geven aan onderbouwvergaderingen.

I.B.'er: Verantwoordelijk voor doorgaande lijnen ondersteuningsstructuur en coördinatie leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften.

I.C.T.'er: Verantwoordelijk voor ontwikkelen van ICT beleid en ondersteunend in hardware en software ontwikkelingen.

Voorzitter werkgroep: Verantwoordelijk voor een onderwijsinhoudelijke ontwikkeling.

6.4.3 Leidinggeven op SKOT niveau

Als directeur ben je lid van het directeursberaad van SKO-Twenterand. Een platte organisatie die werkt met onderwijsinhoudelijke werkgroepen en beleidscommissies. Je bent integraal directeur met een grote mate van autonomie. Je bent op je eigen school eindverantwoordelijk voor onderwijs, personeel en beheer.

Op de Mariaschool hebben we de ambitie om ons gedeeld leiderschap verder te ontwikkelen. De bedoeling is dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor alle werkzaamheden behorende bij de eigen taak/functie.

6.5 Strategie en beleid

Strategische beleidsontwikkeling is een dynamisch cyclisch proces binnen SKOT dat zowel geïnitieerd kan worden vanuit de scholen alsmede door bestuur en/of management dan wel ontwikkeling vanuit de context. SKOT heeft een strategisch koersdocument dat dient als basis van de ontwikkeling waaraan gewerkt gaat worden. De uitwerking van beleid kan op bestuursniveau liggen maar ook invulling krijgen op schoolniveau of gelijktijdig op beide niveaus.

De afweging hierin wordt ieder keer opnieuw zorgvuldig gemaakt binnen de gremia die binnen SKOT betrokken zijn bij de beleidsontwikkeling, implementatie en borging [beleidscommissie, projectcommissies, directeurenraad]. Scholen hebben beleidsmatige ruimte vanuit de gezamenlijk bepaalde kaders/afspraken om de eigen unieke situatie recht te doen.

We investeren in medewerkers, daarmee willen we de kwaliteit van de mensen vergroten. (Uitgangspunt is hierbij het schouwen van de mensen die binnen je school werken. Welke mensen heb ik binnenboord en wat hebben deze mensen nodig om hun kwaliteit te vergroten? Denk aan scholing, klassenbezoeken – opbrengstvergadering, groepsbesprekingen, collegiale consultatie) Binnen SKOT is leerling georiënteerd onderwijs uitgangspunt. Dat vraagt voor onze school om een herijking van middelen op het gebied van (ICT-middelen, versnelling vervanging methodieken, meubilair, inrichting van ruimtes, professionalisering ed.).

Het schoolplan 2019 – 2023 wordt uitgewerkt in jaarplannen. Deze plannen worden SMART opgesteld, geëvalueerd, eventueel bijgesteld en geborgd. Denk hierbij aan wat het betekent voor leerlingen en zijn/haar leerbehoeften, wat is effect voor leerlingen van je veranderingen en wat de bedoeling is van de verandering.

6.5.1 Medewerkers

SKOT zet beleidsmatig in op de ontwikkeling van mensen door ze op verschillende manieren en kanalen ontwikkelkansen te bieden. SKOT kiest ervoor de regie samen te voeren met medewerkers in de zin dat ontwikkelen van mensen een mes is wat aan twee kanten snijdt. Medewerkers verwerven meer expertise en worden competentier en de SKOT-organisatie wordt krachtiger doordat mensen hun nieuw verworven deskundigheid delen en inzetten binnen de organisatie.

Vanuit de organisatie bezien ligt de taak voor het aangaan van de gesprekken over ontwikkeling van leerkrachten bij de directeur van de school. Echter huidige afspraken binnen het onderwijsveld vragen ook een actieve rol van leerkrachten zelf in het actief investeren in eigen ontwikkeling.

SKOT heeft een gesprekscyclus waarin medewerkers en leidinggevende in gesprek zijn over ontwikkeling. Dit kan zijn vanuit ambitie en initiatief van de leerkracht maar ook vanuit eventuele hiaten in kennis of competenties.

Op onze school willen we hoog en kwalitatief goed onderwijs bieden. Daarvoor biedt onze school haar medewerkers de mogelijkheden om zich te ontwikkelen door teamscholing, individuele scholing, op verzoek van de medewerker of op basis van ontwikkelen van een hiaat in de competenties. Daarnaast is het mogelijk om gebruik te maken van het interne scholingsaanbod van SKOT. Van medewerkers wordt verwacht dat zij individueel verworven expertise delen binnen de teams, netwerk en eventueel met andere SKOT- scholen.

De directeur heeft de taak om gesprekken te voeren volgens de richtlijnen van de gesprekkencyclus zoals die is vastgesteld binnen SKOT. De gesprekken gaan over persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling. Medewerkers worden uitgedaagd om buiten de gesprekkencyclus om zelf het gesprek aan te gaan over de eigen ontwikkeling. Dit vraagt van de directeur een open en betrokken houding.

Instrumenten of manieren om ontwikkeling van medewerkers te bevorderen zijn:

- Klassenbezoeken;
- Coaching door IB, ICT- of externe deskundige;
- Consultaties;
- Intervisie;
- Gesprekkencyclus;
- Bijhouden van het bekwaamheidsdossier door de leerkracht zelf.

6.5.2 Management van middelen

Het management van de middelen is primair op bestuursniveau vastgelegd binnen SKOT. Het bestuur houdt bij de toekenning van middelen rekening met de specifieke, unieke, tijdelijke factoren die van invloed zijn op de bedrijfsvoering van de school door de directeur. Deze centrale distributie draagt bij aan het overall zicht houden op de inzet en impact van middelen binnen het onderwijs.

Bestuurlijk wordt er in overleg met de directeuren keuzes gemaakt of met gezamenlijke inkoop of samenwerking met leveranciers en partners toegevoegde waarde kan worden gerealiseerd binnen het totale systeem. Binnen de school werken we met vastgestelde budgetten die we naar eigen inzicht mogen inzetten op de verschillende domeinen. Indien middelen niet afdoende zijn, wordt hierover afstemming gezocht met CvB. Incidenteel worden boven budget meerjareninvesteringen aangevraagd bij het bestuur.

Bij SKOT werken we met formatie op basis van de gelden die we per kind per schooljaar ontvangen. Dit betekent dat we bij groei achter lopen qua middelen en bij krimp een geluk hebben van extra middelen. Onze school houdt rekening met de prognoses van leerlingenaantallen en neemt dat meteen mee in de beschikbare formatie. Het financiële proces wordt bestuurlijk gemonitord en aangestuurd. Het management van de middelen is primair op bestuursniveau belegd binnen SKOT. Binnen de school werken we met vastgestelde budgetten die we naar eigen inzicht mogen inzetten op de verschillende domeinen. Jaarlijks wordt de begroting en het meerjareninvesteringsplan voor ICT en OLP opgesteld door de directeur. Na goedkeuring hiervan door het CvB wordt deze van kracht. Incidenteel boven budget geplande uitgaven of meerjareninvesteringen worden aangevraagd bij het CvB.

6.5.3 Management van processen

De kwaliteit van de primaire processen op de verschillende scholen wordt in een bilaterale afstemming tussen bestuur en directie besproken. Waar nodig is het bestuur meer of minder actief en intensief betrokken bij schoolontwikkeling. In situaties waar de onderwijskwaliteit achterblijft bij dat wat het bestuur wenselijk acht zijn er verschillende soorten interventies beschikbaar die al naar gelang de situationele omstandigheden worden ingezet. Dit kan uiteenlopen van diagnostisch onderzoek, de inzet van mensen met specifieke expertise, tijdelijk meer mensen, externe deskundigen, specifieke trainingen tot meerjarige begeleidingstrajecten. Uitgangspunt is en blijft dat de directeur sturing geeft aan de ontwikkelprocessen en het bestuur in haar rol dit proces zorgvuldig volgt. Bestuur en directeur acteren afgestemd op elkaar in dit proces en hebben een nadrukkelijke lijn naar alle directbetrokkenen en/of belanghebbenden bij dit proces.

De kwaliteit van de ondersteunende processen is primair de verantwoordelijkheid van het bestuur. Zij wordt op onderdelen bijgestaan door interne en externe deskundigen.

Het management en besturingsproces is binnen SKOT vormgegeven vanuit de idee dat directie en bestuurder gescheiden rollen vervullen maar elkaar gebruiken als sparringpartners. Binnen het directiestatuut is aangegeven welke verantwoordelijkheid en rol de bestuurder dan wel de directie heeft en wat dit tot gevolg heeft voor de besluitvorming.

De kwaliteit van het primaire proces wordt als volgt gemonitord:

- Evaluatie jaarplan
- Opbrengsten (tussen en eind)
- Gesprekkencyclus
- Themavergaderingen o.l.v. interne specialisten

Als resultaten afwijken van wat we nastreven: zie 6.3 maatregelen ter onderwijsverbetering.

De kwaliteit van de school is de eindverantwoordelijkheid van de directeur. Het schoolplan, als afgeleide van het strategisch beleidsplan, is de basis van de schoolontwikkeling. Op basis daarvan wordt er jaarlijks een jaarplan opgesteld waarin de concrete de schoolontwikkeling wordt beschreven en geëvalueerd. De evaluatie hiervan vindt plaats met het gehele team. De evaluatie is de basis voor het jaarplan voor het daaropvolgende schooljaar.

De opbrengsten van de CITO LVS, Eindtoets worden teambreed besproken en geanalyseerd. Op basis daarvan worden verbeterpunten omgezet in acties op schoolniveau en groepsniveau (zie document opbrengsten). De opbrengsten op groepsniveau wordt planmatig verwerkt en minimaal twee keer per jaar bijgesteld.

Tweejaarlijks wordt de tevredenheid van leerlingen en medewerkers gemonitord door de afname van een kwaliteit enquête (Beekveld & Terpstra). De ouders worden gevraagd om eens per vier jaar deze enquête in te vullen. Op basis van de uitkomsten wordt wat goed gaat geborgd en verbeterpunten vastgesteld. Deze worden omgezet in acties die een plek krijgen in het jaarplan.

Jaarlijks legt de directeur over alle aspecten van kwaliteitszorg verantwoording af aan het CvB middels het managementgesprek.

6.5.4 Waardering door klanten en partners

SKOT kent een aantal formele klant/partner tevredenheid bronnen. Deze is voor ouders en leerlingen de kwaliteitsenquête Beekveld & Terpstra. Daarnaast staat SKOT midden in de samenleving en investeert niet alleen vandaag maar iedere dag in de relatie met haar ouders en alle andere betrokkenen. Investeren in elkaar omdat we weten dat we samen meer kunnen dan alleen. We nodigen ouders uit om mee te praten over ons beleid, vragen ze naar wat we beter of anders kunnen doen en vieren ook samen succes als daar reden toe is.

Op dit moment kenmerkt onze school zich als een kleine school, ongeveer 120 leerlingen. Dit betekent dat er sprake is van korte lijnen (zie resultaten van Beekveld/Terpstra 2019 ouderdeel). Hiervoor zijn leerkrachten, IB-ers en directie verantwoordelijk. De cultuur bij ons op school is ook dat personeel zich in grote mate verantwoordelijk e betrokken voelt bij kinderen, ouders en externen. We willen een luisterend oor zijn, reflecteren op ons handelen om daardoor te verbeteren. Een uitspraak die nog wel eens gedaan wordt is: “We willen de ouders omarmen”. SWOT 2018 van de Ouderraad.

Onze school kent een aantal formele klant/partner tevredenheid bronnen. We gebruiken hiervoor o.a. de kwaliteitsenquête Beekveld & Terpstra. Deze is voor ouders om de vier jaar en voor leerlingen om de twee jaar.

Daarnaast staat de Mariaschool midden in de samenleving en investeert niet alleen vandaag maar iedere dag in de relatie met haar ouders en alle andere betrokkenen. Investeren in elkaar omdat we weten dat we samen meer kunnen dan alleen. De school staat midden in het centrum van Wierden en zo ervaren wij dat ook! Als we ons dienstbaar kunnen opstellen naar verenigingen, bedrijven, instellingen, dan doen we dat ook. Vanzelfsprekend worden ook de OR en MR betrokken bij de uitvoering en waardering van ons beleid.

6.5.5 Waardering door medewerkers

SKOT kent de volgende formele medewerkers tevredenheidbronnen. Deze zijn de kwaliteitsenquête Beekveld & Terpstra, de RI&E en het Periodiek Medisch Onderzoek [PMO]. Daarnaast worden in de personeelscyclus en tijdens team overleggen, bilaterale contactmomenten signalen van mensen over dat zaken niet goed verlopen actief opgepakt. Naast de alertheid op signalen dat iets niet goed gaat is er binnen SKOT in woord en gebaar aandacht voor elkaar op de mooie heugelijke momenten en de verdrietige. SKOT probeert met passende aandacht en waardering mensen te laten ervaren dat hun aanwezigheid en bijdrage gezien wordt en van betekenis is.

Op school zijn een tweetal collega's gevraagd om een denktank te vormen met als motto: “Niet klagen, maar aandragen”. Een paar keer per schooljaar zitten zij met het gehele team rond tafel om de lopende zaken op school te bespreken. Dit gebeurt zonder aanwezigheid van de directie. Komen hier relevante zaken uit voor de directie, bijvoorbeeld werkdruk of planning van

schoolzaken, dan wordt de directie hiervan op de hoogte gebracht. Dit wordt vervolgens met het gehele team besproken en vervolgens proberen we een oplossing met elkaar te bedenken.

Al jarenlang blijkt uit de cijfers van het tevredenheidsonderzoek Beekveld dat het personeel tevreden is op onze school en zij zich gewaardeerd, gesteund en gefaciliteerd voelen. We kennen ook een erg laag ziekteverzuimcijfer dat ver onder het landelijk gemiddelde ligt.

6.5.6 Waardering door de maatschappij

SKOT streeft ernaar om iedere school in haar specifieke omgeving een bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen te geven. Iedere school is op haar eigen manier onderdeel van de geschiedenis en het heden van die omgeving waarbij steeds opnieuw, passend bij de tijd de relatie met de grotere omgeving vormgegeven wordt.

Onze school streeft ernaar om in haar specifieke omgeving een bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen te geven. Onze school is op haar eigen manier onderdeel van de geschiedenis en het heden van die schoolomgeving waarbij steeds opnieuw, passend bij de tijd de relatie met de grotere omgeving vormgegeven wordt. We spelen adequaat in op voor ons relevante vraagstukken die op ons af komen. Concrete bijdrages leveren we indien de actualiteit dat van ons vraagt. Zo zijn we vooral actief met activiteiten ter ondersteuning van goede doelen of natuurrampen die aan de orde zijn. We willen hier samen met de kinderen een actieve rol in vervullen en bijdrage leveren.

6.5.7 Resultaten

Voor ons als *Mariaschool* gaan resultaten over dat wat meetbaar is maar ook dat wat merkbaar is. De onderwijsopbrengsten zijn meetbaar in de Cito tussentoetsen en de Centrale Eindtoets die bij de leerlingen worden afgenomen. Resultaten over welzijn van leerlingen zijn meetbaar via de SCOL. De scholen en SKOT leggen verantwoording af in jaarverslagen.

De ontwikkelingen van de onderwijskwaliteit en veranderingsprocessen wordt beschreven in de jaarplannen op schoolniveau. Deze worden elk jaar geëvalueerd en bijgesteld op basis van de bereikte resultaten. De bereikte resultaten worden verantwoord in het jaarverslag.

Resultaten van het welbevinden van leerlingen en ouders op school uit zich in de sfeer op school, in een hoge mate van betrokkenheid van ouders, het willen meedenken over het beleid van de school in ouderraad en medezeggenschapsraad.

6.5.8 Leren en verbeteren

Vanuit alle kwaliteitsdocumenten waarmee we monitoren of leerlingen, en we onszelf blijven ontwikkelen wordt nieuw beleid geformuleerd en worden nieuwe ontwikkelingen in gang gezet.

Ook werken we binnen SKOT als managementteam aan een cultuur waarin we steeds bewust onderzoeken wat we doen, waarom we dat doen, hoe we het gaat doen en wat de effecten zijn als we het doen. Het verder werken aan een nog onderzoekmatiger en planmatiger manier van samenwerken gericht op continue kwaliteitsverbetering.

Aan het einde van elk schooljaar wordt er teruggekeken met het team op het schooljaar aan de hand van het jaarplan. Hieruit komen de hiaten van de afgelopen periode tevoorschijn of leggen we vast waar we ad hoc of voor de langere periode aan moeten werken. Dit combineren we met

de opbrengsten uit het opbrengstdocument. Dit alles zien we in de cyclus van PLAN-DO-CHECK-ACT.

Voor de veranderingen (op het gebied van onderwijs, kwaliteit, personeel en financiën) die we hebben ingezet verwijzen we naar de planning hieronder van 2019-2023.

7. Ontwerp jaarplan (2019-2020)

		2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
A.	Onderwijskundig beleid:				
A. 1	Leerlingenzorg: - Groepsbespreking - Zicht en Grip rekenen - Zicht en grip taal - Zicht en Grip begr. Lez. - Zicht en grip i.c.m. 21e C.S./executieve functies - Ontwikkelingsperspectief voor IIn met extra ondersteuning	X X X	X X X X X X	X X X X X	X X X
A. 1.1	Zorgstructuur op macro niveau: - Collegiale consultatie, maatjes leren - Kwaliteitsbeleid/zorg: leerlijnen en leerdoelen bij basisvakken - Passend Onderwijs	x	x		
A. 2	Regels: B6-4All in aangepaste vorm	X			
A. 3	Visie ontwikkeling; - Identiteit, kernwaarden - Kindgesprekken/kindportfolio - Cyclus lagere en hogere orde denkniveau bij zaakvakken - Toetsing: normatief/formatief - Samenwerkend leren	x	X X	X x	X

	• Gesprekkencyclus SKOT	x	x	x	x
B. 1					
C.	Organisatie en beleid:				
	• Werkvergaderingen rekenen	x	x		
C. 1	• Werkvergaderingen taal • Werkvergaderingen begr. Lez.		x	x x	x
D.	Kwaliteitsbeleid:				
D. 1	Kwaliteitsonderzoek Beekveld & Terpstra; • afname door leerkrachten • afname door kinderen (veiligheid) • afname door ouders				
E.	Financiën:				
E. 1	Meerjaren investeringsplan; • Methodes • ICT	x	x	x	x
E.2	Nascholing; • Team • Individueel	x	x	x	x
		Rekenen Specialist jonge kind			

Vanuit alle kwaliteitsdocumenten waarmee we monitoren of leerlingen en de schoolorganisatie zich blijven ontwikkelen, wordt nieuw beleid geformuleerd en worden nieuwe ontwikkelingen in gang gezet. Wat goed gaat vasthouden en verbeteringen realiseren. Opstellen van nieuwe doelen in het volgende jaarplan. Het jaarplan wordt opgesteld aan de hand van de meerjarenplanning en op basis van de evaluatie van het jaarplan van het voorafgaande schooljaar. Daarnaast kunnen doelen worden opgenomen die voortkomen uit landelijke ontwikkelingen waarop wij op dit moment nog geen zicht hebben.

Ook werken we binnen school met het team aan een cultuur waarin we onderzoekmatig en planmatig samenwerken aan continue kwaliteitsverbetering. Dit doen we aan de hand van de volgende vragen (PDCA-cyclus):

- Doen we de goede dingen?
- Doen we ze goed?
- Hoe meten/weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

8. Overige onderwerpen

De onderwerpen Aanvaarding materiele bijdragen en sponsoring staan vermeld in de schoolgids.

De overblijfgeregeling is bij ons niet van toepassing omdat we bij ons op school een continuooster hanteren.

9. Slotwoord

Dit schoolplan gaat voor de komende 4 jaren onze leidraad worden. Hiermee willen we bewerkstelligen dat we planmatig aan ons onderwijs blijven werken en innoveren. Het is dan ook niet de bedoeling dat we ons laten leiden door incidentele onderwijs noviteiten.

Met dit nieuwe plan, onze nieuwe uitstraling en P.R. gaan we de toekomst met vertrouwen tegemoet en hopen hierbij op een goede samenwerking met de geledingen, ouders en kinderen.

Directie en team Mariaschool Wierden.