

Schoolplan 2023-2027

Sint Leonardusschool Brielle



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategisch beleid EduMare	5
3 Schoolbeschrijving	7
3.1 Schoolgegevens	7
3.2 Kenmerken van de schoolpopulatie	7
3.3 Sterkte-zwakteanalyse	8
4 Onderwijskundig beleid	9
4.1 De missie van de school	9
4.2 Onze parels	9
4.3 Onze ontwikkeldoelen	10
4.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	10
4.5 Onze visie op leren	10
4.6 Onze visie op identiteit	11
4.7 Levensbeschouwelijke identiteit	11
4.8 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	12
4.9 Burgerschap	12
4.10 Les- en leertijd	13
4.11 Didactisch handelen	13
4.12 Zorg en begeleiding	14
4.13 Resultaten	14
4.14 Toetsing en afsluiting	15
5 Personeelsbeleid	16
5.1 Integraal Personeelsbeleid	16
5.2 Het professionele schoolteam	16
5.3 Organisatorische doelen	16
5.4 Beroepshouding	17
5.5 Professionele cultuur	17
5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires	18
5.7 Werving en selectie	18
5.8 Introductie en begeleiding	18
5.9 Collegiale consultatie	18
5.10 Klassenbezoek	18
5.11 Persoonlijke ontwikkelplannen	19
5.12 Bekwaamheidsdossier	19
5.13 Intervisie	19
5.14 Ontwikkelgesprekken	19
5.15 Beoordelingsgesprekken	19
5.16 Professionalisering	20
5.17 Teambuilding	20
5.18 Verzuimbeleid	21
5.19 Mobiliteitsbeleid	21

6 Organisatiebeleid	22
6.1 Besturingsfilosofie	22
6.2 Leerteams	23
6.3 Schoolklimaat	23
6.4 Samenwerking	23
6.5 Educatief partnerschap	24
7 Kwaliteitsbeleid	26
7.1 Kwaliteitszorg	26
7.2 Kwaliteitskaarten	27
7.3 Kwaliteitscultuur	27
7.4 Verantwoording en dialoog	27
7.5 Het meten van de stelselkwaliteit	28
8 Financieel beleid	29
8.1 Financieel beleid EduMare	29
8.2 Onderwijsachterstandsgelden	29
9 Actiepunten 2023-2027	30
10 Meerjarenplanning 2023-2024	31
11 Meerjarenplanning 2024-2025	32
12 Meerjarenplanning 2025-2026	33
13 Meerjarenplanning 2026-2027	34
14 Ambitiekaart 1	35
15 Ambitiekaart 2	37
16 Ambitiekaart 3	40
17 Ambitiekaart 4	42
18 Ambitiekaart 5	44

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het strategisch beleidsplan van onze stichting en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis- en vakbekwaam. In het hoofdstuk onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft -binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van Onderwijsgroep EduMare- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027. Op basis van onze lijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen met het team vaststellen. Ieder jaar kijken we samen met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid EduMare

Ons onderwijs streeft drie onderwijsdoelen na, te weten het aanleren van kennis en vaardigheden, burgerschapsvorming en persoonsvorming. Onze scholen richten zich daarbij op een goed evenwicht tussen deze drie onderwijsdoelen om zo kinderen te kunnen begeleiden in hun ontwikkeling tot zelfstandige volwassenen die vaardig, waardig en aardig zijn.

Kennis en vaardigheden

Kennis is de basis van ons denken en geeft leerlingen autonomie en respect binnen een democratische samenleving, die tevens afhankelijk is van die kennis om goed te kunnen functioneren. Kennis gaat vooraf aan vaardigheden.

Wereldburgerschap

Wereldburgers zijn nieuwsgierig naar anderen en andere culturen en nemen een actieve verantwoordelijkheid voor hun eigen handelen in relatie tot de toekomst van onze aarde en de realisatie van een sociaal, duurzame en rechtvaardige samenleving.

Persoonsvorming

Kinderen krijgen de kans zich te ontwikkelen tot een individu met eigen inzichten, normen en waarden. Ze leren om de eigen ontwikkeling en leefomstandigheden te beïnvloeden en verantwoorde beslissingen te nemen voor zichzelf en de wereld om hen heen.

Samenwerken aan goed en passend onderwijs

Op onze scholen zijn alle leerlingen welkom. Als onderwijsgroep willen wij rechtvaardige kansen bieden aan alle kinderen, ongeacht achtergrond of milieu. Onze scholen hebben hoge verwachtingen van kinderen en garanderen goed onderwijs.

Scholen werken met elkaar, met ouders en met andere leden van de gemeenschap samen om de educatieve ervaring van de kinderen te optimaliseren. Scholen spelen een belangrijke rol in het toekomstige succes van het leven van leerlingen en hun gemeenschap. Wij willen jonge mensen een fundament geven waarop zij uit kunnen groeien tot actieve en verantwoordelijke (wereld)burgers, die de samenleving om hen heen begrijpen en die in staat zijn het verschil te maken in die samenleving.

Wij geloven dat het best mogelijke onderwijs kan worden verkregen als alle energie en aandacht uitgaat naar het verder verbeteren van het onderwijs: "elke dag samen een beetje beter".

We hebben de ambitie om het onderwijs in de regio te versterken en voortdurend te blijven ontwikkelen. We hanteren daarbij een bestuursstijl van lef, visie en solidariteit en we benutten kansen in allerlei vormen van samenwerken.

Grote doelen

Tijdens het proces van de totstandkoming van ons strategisch beleidsplan hebben we een aantal grote doelen vastgesteld, die de leidraad vormen voor de komende vier jaar. Deze doelen komen voort uit de grote doelen uit het vorige strategisch beleidsplan. Deze doelen zijn in aanloop naar dit nieuwe plan met verschillende stakeholders geëvalueerd. Vanuit deze evaluaties kwamen voornamelijk een aantal accentverschuivingen naar voren. Daarom is besloten om in dit plan de focus te leggen op verdiepen en verankeren van ons beleid.

De nieuwe grote doelen zijn doelen die afgeleid zijn van de doelen uit het strategisch beleidsplan 2018-2022. Deze doelen zijn nog steeds actueel en vragen nog steeds iedere dag onze aandacht. Echter hebben deze doelen nog wel een verdiepingsslag nodig en dienen we deze nog steviger te verankeren binnen EduMare. De komende vier jaar zullen daar dan ook op gericht zijn.

1. Wij werken aan inclusief onderwijs door ons te richten op organisatorische inclusie, sociale inclusie, didactische inclusie en pedagogische inclusie.
2. Het vakmanschap van de professional staat centraal.
3. Wij zijn een lerende organisatie waarin leerteams gezamenlijk werken aan het verbeteren van het onderwijs.
4. Wij zijn een aantrekkelijke werkgever.
5. Wij werken intensief samen met onze stakeholders om de ontwikkelkansen van onze leerlingen te vergroten.
6. Wij spelen in op de veranderende arbeidsmarkt en organiseren anders om kwalitatief goed onderwijs mogelijk te blijven maken.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027	Prioriteit
Onderwijs: visie op leren	Iedere leerkracht kent het didactisch model dat aantoonbaar het meest effectief is en gebruikt dit in zijn/haar lessen.	hoog
Onderwijs: visie op leren	Iedere professional zet feedback effectief in zodat leerlingen tot leren komen.	hoog
Onderwijs: visie op leren	Iedere school heeft in 2025 een beredeneerd, kansrijk en dekkend aanbod gebaseerd op de kwaliteitskaart van het DLK curriculum.	gemiddeld
Onderwijs: visie op leren	Iedere school hanteert een duidelijk beleid m.b.t. gewenst gedrag in 2027.	gemiddeld

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	EduMare
Algemeen directeur:	Ingrid van Doesburg
Adres + nummer:	Gemeenlandsedijk Noord 26a
Postcode + plaats:	3216 AG Zuidland
Telefoonnummer:	0181-391044
E-mail adres:	secretariaat@edumarevpr.nl
Website adres:	www.edumarevpr.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Sint Leonardusschool
Directeur:	Jessica Verweel en Daphne Lobs
Adres + nummer.:	Gooteplein 2
Postcode + plaats:	3232 DA Brielle
Telefoonnummer:	0181-415922
E-mail adres:	stleonardus-directie@edumarevpr.nl
Website adres:	www.sintleonardusschool.nl

3.2 Kenmerken van de schoolpopulatie

De directie van de school bestaat uit twee directeuren. De directie vormt het managementteam (MT) van de school samen met de twee kwaliteitscoördinatoren (kc'er onderbouw-bovenbouw). We hebben een breed MT waar het MT en de leerteamvoorzitters in zitten. Ons team bestaat uit:

02 directeuren

02 kwaliteitscoördinatoren

07 voltijdgroepsleerkrachten

15 deeltijdgroepsleerkrachten

03 vakleerkrachten bewegingsonderwijs

5 onderwijsassistenten

2 leerkrachtondersteuners

01 administratief medewerker

01 conciërge

Van de 41 medewerkers zijn er 37 vrouw en 4 man.

Onze school wordt bezocht door 415 leerlingen. Het leerlingenaantal stijgt de laatste jaren. In algemene zin hebben wij -op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor leesonderwijs, extra aandacht voor gedragsregulering en extra aandacht voor burgerschap. In de onderstaande tabel geven we de schoolweging van de school:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	28,32	28-29	6,36	28,15 19/20 - 21/22	28-29 19/20 - 21/22
2021 / 2022	28,32	28-29	6,36		
2020 / 2021	28	28-29	5,97		

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

3.3 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke en zwakke kanten in kaart gebracht. Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Kinderen voelen zich veilig op school. Veilige en warme sfeer. We hebben veel faciliteiten tot onze beschikking. Sterke zorgstructuur. Goede naam van de school. Professioneel team. Leerkracht staat centraal. Kennis gaat vooraf aan vaardigheden. Actiegerichtheid. Veel extra handen in de school. Opleiden in school.	Ruimtegebrek schoolplein en gebouw. Infrastructuur rondom school. Klimaatsysteem

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Feedback geven en ontvangen. Openstaan voor innovaties. Intensievere samenwerking Gooteplein. Begrijpend leesonderwijs liften. Leesonderwijs liften. Beredeneerd aanbod liften. Meer aandacht voor Nieuwkomers.	Lerarentekort.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Onze school is een katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem, met veel aandacht voor het individuele kind (passend onderwijs). Onze school staat open voor alle leerlingen (alle religies) die aangemeld worden door hun ouders/verzorgers (tenzij het schoolondersteuningsprofiel verheldert dat wij een kind de juiste ondersteuning c.q. het juiste onderwijs niet kunnen bieden). Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste vinden we met name de vakken taal en rekenen van belang, en gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Onze slogan

Samen op weg naar de toekomst.

Onze kernwaarden:



Veiligheid

We vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich veilig voelen.



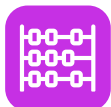
Respect

Vanuit onze katholieke achtergrond gaan wij uit van respect voor de medemens.



Saamhorigheid en vertrouwen

Saamhorigheid en vertrouwen is terug te zien binnen ons team, leerkrachten en hun leerlingen en tussen klasgenoten.



Structuur

Door het bieden van rust en structuur streven wij binnen de school naar een veilige, warme sfeer, waarin iedereen tot zijn recht komt.



Groei en bloei

Groei en bloei geldt voor iedereen. Op deze wijze kunnen wij een dynamische school zijn voor kinderen, ouders en medewerkers.

4.2 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

	Parel	Standaard
	Veilige en prettige sfeer op school. Er zijn goede contacten met ouders en we monitoren de sociale veiligheid regelmatig.	VS1 - Veiligheid
	Grote ouderparticipatie.	VS2 - Schoolklimaat
	Wij zijn een High Performing School met de bijbehorende principes.	SKA1 - Visie, ambities en doelen
	Er is een goede afwisseling tussen digitale en schriftelijke verwerking van de leerstof.	OP1 - Aanbod
	Professioneel team in een lerende organisatie.	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
	We hebben een doorgaande lijn Met Sprongen Vooruit.	OP1 - Aanbod

4.3 Onze ontwikkeldoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de volgende grote ontwikkeldoelen vastgesteld:

	Speerpunten
1.	Op onze school werken we volgens de uitgangspunten van EDI in de groepen 1 tot en met 8.
2.	Op onze school werken we met goed functionerende leerteams met opgeleide leerteamvoorzitters, Breed MT en MT.
3.	Op onze school is de visie op gedrag geformuleerd, is een nieuwe methode sociale ontwikkeling aangeschaft en zijn gedragsregels zichtbaar in de school.
4.	Op onze school zijn de resultaten van het leesonderwijs verbeterd door een vernieuwd aanbod (combinatie Karakter, Nieuwsbegrip en Close Reading).
5.	In 2025 zijn we ROK- breed in de oriënterende fase wat betreft inclusiever onderwijs, in 2027 hebben we hier een gezamenlijke visie op.

4.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Om voorwaardelijk tot leren en ontwikkelen te komen werken wij op de Sint Leonardusschool vanuit een professionele structuur en cultuur. Binnen onze professionele leergemeenschap staat de leerkracht/professional centraal en krijgt iedereen de gelegenheid om zich te ontwikkelen binnen onze leerteams. Door middel van evidence based/onderzoeksmatig werken krijgt iedereen de gelegenheid zich te ontwikkelen en is hierbij verantwoordelijk voor het ontwikkelen van lessen. Hierbij maken wij gebruik van elkaars expertise en specialisme. Met elkaar organiseren we het leren voor onze leerlingen, zodat zij optimaal kunnen leren.

Voor het aanleren van kennis en vaardigheden gebruiken alle leerkrachten op de Sint Leonardusschool dezelfde didactische principes. Dit zijn de 10 instructieprincipes van Rosenshine en expliciete instructie (EDI). Dit betekent dat er vanuit 1 doel per les gewerkt wordt. De leraar kiest na de eerste (groeps-)instructie of er daarna voor bepaalde leerlingen gedifferentieerd wordt in (leer)tijd en ondersteuning.

ICT wordt gebruikt als middel om effectief te leren. ICT is ondersteunend en up to date.

Evalueren doen we zowel formatief (tussentijds feedback, ontwikkelingsgericht) als summatief (aan het eind toetsen). Via het ouderportaal/Parro houden wij ouders/verzorgers op de hoogte over de ontwikkeling van het kind. We bieden voor onze leerlingen een veilige en ordelijke omgeving die voorspelbaar is. Er is structuur, orde en regelmaat binnen de school. Alle leerkrachten/medewerkers gebruiken hetzelfde klassenmanagement, dezelfde regels en structuren. We leggen al onze afspraken vast in kwaliteitskaarten die wij elk jaar met elkaar evalueren en aanpassen mocht dit nodig zijn. We werken nauw samen met ouders en organiseren ouderbijeenkomsten en overleg, waardoor we samen de ontwikkeling van het kind bevorderen.

4.5 Onze visie op leren

Elk kind op de Sint Leonardusschool wordt door leerkrachten gemotiveerd om te leren en zich te ontwikkelen. De groei van elk kind is gericht op het verwerven en toepassen van kennis. Kennis is de basis van het leren en gaat

vooraf aan het leren van vaardigheden. Dit betekent dat het leren zo verloopt dat kennis en vaardigheden in het langetermijngeheugen terecht komen. In het leren laten we ons leiden door bewezen leerprincipes en de expertise van onze leerkrachten. Voorbeelden hiervan zijn: samenwerken, zelfstandigheid, hoge verwachtingen passend bij het niveau van het kind hebben, heldere doelen stellen, oefenen en het geven van voortdurende feedback. Wij vinden het belangrijk dat deze kennis bijdraagt aan het zijn/worden van een betrokken burger in de maatschappij.

4.6 Onze visie op identiteit

De Sint Leonardusschool handelt vanuit een katholieke onderwijs- en opvoedkundige visie. Vanuit onze katholieke achtergrond gaan wij uit van respect voor de medemens. Iedereen is welkom op onze school. Door het bieden van rust en structuur streven wij binnen de school naar een veilige, warme sfeer waarin ieder kind tot zijn recht komt. Wij besteden, mede door onze katholieke achtergrond, veel aandacht aan normen en waarden. De school stelt openheid en een goed contact met ouders erg op prijs. Op onze school is een zeer betrokken en actieve ouderraad.

Saamhorigheid is terug te zien binnen het team, tussen leerkrachten en hun leerlingen en tussen klasgenoten. Het team, bestaande uit medewerkers van jong tot oud, is steeds bezig met deskundigheidsbevordering. Ervaringen worden met elkaar opgedaan en gedeeld. Zo vervullen we een voorbeeldfunctie voor onze leerlingen.

Vanuit vertrouwen naar kinderen toe erkennen wij ieders kwaliteit en talent. Onze school is voortdurend in beweging en past zich aan aan nieuwe ontwikkelingen. We maken gebruik van verschillende werkvormen en moderne lesmethoden.

Groei en bloei gelden voor jong en oud, leerlingen, leerkrachten en ouders. Op deze wijze kunnen wij een dynamische school zijn voor kinderen, ouders en medewerkers.

Het katholiek onderwijs wordt gegeven vanuit de katholieke grondslag met inachtneming van het ARKO. Het godsdienstonderwijs op de katholieke scholen wordt gegeven rekening houdend met de uitgangspunten die in de rooms-katholieke kerk worden aangehouden.

4.7 Levensbeschouwelijke identiteit

De St. Leonardusschool is een katholieke basisschool.

Vanuit de ervaring van kinderen, vanuit Bijbelverhalen die hierop betrekking hebben, vanuit de persoon van Jezus, proberen wij de kinderen bouwstenen aan te reiken die er toe bijdragen om als een goed mens in de samenleving te kunnen staan. We maken gebruik van de methode 'Hemel en aarde'. De lessen van 'Hemel en aarde' stimuleren kinderen om vaardigheden te ontwikkelen:

- Daagt kinderen uit om zelf te ontdekken
- Is een eigentijdse en creatieve methode met een open karakter
- Bevat ook kunst, drama en filosoferen voor een bijzonder moment in de klas

De methode onderscheidt 7 vaardigheden: verwonderen, verbinden, vertrouwen, verbeelden, ordenen, communiceren en omgaan met traditie. In de lessen komen Bijbelverhalen voor. De methode heeft een open houding naar andere godsdiensten. Er komen daardoor in de lessen ook verhalen en gebruiken uit andere religies aan de orde. Dit draagt bij aan de algemene godsdienstige ontwikkeling van kinderen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We besteden aandacht aan levensbeschouwing bij andere vakken (integraal) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
2.	We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling (waarbij het accent ligt op omgaan met jezelf, de ander en de omgeving). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
3.	We besteden gericht aandacht aan burgerschap <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
4.	Op school besteden we structureel aandacht aan religieuze feesten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

4.8 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps- en leerlingbespreking besproken (leerkracht en kc'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken. Binnen onze leerteams worden data en ontwikkeling besproken. De leerlingen vullen jaarlijks het programma Hart en Handen in, hierna bespreekt de leerkracht de resultaten met de leerling.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	3

4.9 Burgerschap

Een van de doelen die ons onderwijs nastreeft is burgerschapsvorming. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen nieuwsgierig zijn naar anderen en andere culturen en andere geloven en een actieve verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen handelen in relatie tot de toekomst van onze aarde en de realisatie van een sociaal, duurzame en rechtvaardige samenleving.

Hierbij zal onze school zich richten op:

- Het bijbrengen van respect voor en kennis van basiswaarden van de democratische rechtstaat, zoals verankerd in de Grondwet, en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens, en het handelen naar deze basiswaarden op school.
- Het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die de leerling in staat stellen deel uit te maken van en bij te dragen aan de Nederlandse democratische samenleving.
- Het bijbrengen van kennis over en respect voor verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid alsmede de waarde dat gelijke gevallen gelijk behandeld worden.

Daarbij dragen wij zorg voor een schoolcultuur waarin leerlingen gestimuleerd worden actief te oefenen met de omgang met en het handelen naar de basiswaarden in een omgeving waarin leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten.

Als school voelen en weten we ons verantwoordelijk voor de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs (waardig) in het algemeen, en wettelijk zijn we verantwoordelijk voor een schoolcultuur die in overeenstemming is met de basiswaarden en de universeel geldende fundamentele rechten en vrijheden van de mens.

In de praktijk werken wij met onze leerlingen aan:

Kennis: onze leerlingen weten wat de term democratie betekent en hoe daar (binnen een school) invulling aan kan worden gegeven.

Attitude: onze leerlingen hebben respect voor diversiteit in brede zin en weten dat spanning en wrijving erbij kunnen horen.

Vaardigheden: onze leerlingen kunnen hun mening onderbouwen en met elkaar in dialoog gaan over diverse onderwerpen.

Reflectie: onze leerlingen denken na over hoe zij zich verhouden tot anderen en het andere.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
2.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
3.	Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn in de samenleving en die gericht zijn op samenwerking. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
4.	Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van en respect hebben voor andere opvattingen en overtuigingen (religies). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
5.	Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Bijlagen

1. kwaliteitskaart burgerschap

4.10 Les- en leertijd

Op onze school hanteren wij het vijf-gelijke-dagen-model voor groep 1 t/m 8. Wij starten om 08.30 met de lesdag en eindigen om 14.00 uur.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. We werken vanuit een weekoverzicht en een dagvoorbereiding. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren bereiden zich schriftelijk voor: programma en tijd(en) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
2.	De leraren zorgen voor een effectief klassenmanagement (voorkomen verlies leertijd) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
3.	Op schoolniveau wordt er voldoende onderwijstijd gepland (lessentabel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
4.	De leraren beschikken over een expliciet week- en dagrooster <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
5.	De leraren variëren de hoeveelheid leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3

4.11 Didactisch handelen

Op onze school hebben de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart gebracht. Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: ze zorgen voor leerstof, uitleg, opdrachten en begeleiding die past bij zowel de groep als geheel als de individuele leerling. Daarnaast variëren ze de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften. De instructie wordt gegeven aan de hand van het model Directe Instructie (EDI). Van belang is, dat de uitleg en de verwerking van de leerstof leiden tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door: actieve leerlingen en ondersteuning door de leraar (in evenwicht met uitdaging). De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De leraren zorgen voor goed opgebouwde lessen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
2.	De leraren geven directe instructie (EDI-model) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
3.	De leraren zorgen dat er meerdere oplossingsstrategieën aan bod komen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
4.	De leerlingen werken zelfstandig en samen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
5.	De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
6.	De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
7.	De leraren variëren de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021] (OP3)	3

4.12 Zorg en begeleiding

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LOVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) gebruiken Hart en handen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Omdat we opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze schoolnormen. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning. In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven (zie bijlage). Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP verheldert welke leerlingen we (geen) zorg kunnen bieden en wat de extra ondersteuning van leerlingen inhoudt (zie bijlage). We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leraar), maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (twee keer per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de subgroepjes (basis-meer-weer) en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De afspraken naar aanleiding van het overleg worden vastgelegd en gemonitord. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021] (OP2)	3,04

4.13 Resultaten

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name Taal, Rekenen, Lezen, de sociaal-emotionele

ontwikkeling, burgerschap en de overige vakken. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. Op onze school gebruiken we een leerlingvolgsysteem om de ontwikkeling van de leerlingen te monitoren (ParnasSys). We monitoren tijdens de groepsbesprekingen of de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Dan bespreken we of de groep zich ontwikkelt conform de verwachtingen, en of dat ook geldt voor de individuele leerlingen. De kennisagenda van het NRO heeft het thema Resultaten opgenomen in haar lijst met aandachtspunten:

De dalende lees- en rekenvaardigheden leiden tot discussies over wat en hoe leerlingen en studenten moeten leren om zo goed mogelijk voorbereid te zijn op de toekomst. Welke kennis en vaardigheden zijn van belang? Hoeveel tijd en aandacht is, absoluut en relatief ten opzichte van andere vakken, nodig voor taal en rekenen? Hoe verhoudt dat zich tot bijvoorbeeld het ontwikkelen van (studie)vaardigheden en een onderzoekende houding? Hoe krijgt STEM-onderwijs vorm? En welke vakdidactische aanpakken dragen effectief bij aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden?

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3

4.14 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het IEP-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS ParnasSys. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de IEP-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden op de rapportenavonden geïnformeerd over de toetsresultaten, welke vooraf al zichtbaar in het ouderportaal. In leerjaar 7 wordt het voorlopig advies gegeven. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (IEP). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	3

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

EduMare staat voor goed werkgeverschap en spant zich in om medewerkers te binden aan de organisatie en te boeien in hun professionele ontwikkeling. Het uitgangspunt hierbij is een lerende organisatie te zijn, waarin medewerkers te allen tijde gemotiveerd en voldoende toegerust zijn om hoge kwaliteit van onderwijs te leveren. Daarbij wil de organisatie medewerkers optimaal faciliteren op het gebied van training en opleiding, interne mobiliteit en doorgroeimogelijkheden.

EduMare wil dat medewerkers een volledige carrière in het primair onderwijs kunnen doormaken, zonder van organisatie te hoeven wisselen. Dit alles in een prettige sfeer, waarin medewerkers gelukkig naar het werk gaan en waarbij er grip is op werkdruk en verzuim.

Goed werkgeverschap

Voor EduMare staat de medewerker centraal, want goed personeel is essentieel voor het leveren van goed onderwijs. Het aantrekken en behouden van goed personeel wordt met de huidige krapte op de arbeidsmarkt een steeds grotere uitdaging. Daarom doet de organisatie er alles aan om een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn waar mensen zich graag voor langere tijd aan binden.

Training en ontwikkeling

EduMare heeft als doel een lerende organisatie te zijn waarin medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het vakmanschap van de professional staat hierbij centraal. Medewerkers werken permanent aan verhoging van hun kennis en inzichten. Bekwaamheid en persoonlijk leiderschap van alle professionals is van groot belang voor het realiseren van de organisatiedoelen. Daarbij is de visie van de organisatie dat goede persoonlijke ontwikkelmogelijkheden bijdragen aan werkgeluk, uitdaging, vertrouwen en medewerkers behouden voor de organisatie.

Veel op het gebied van personeelsbeleid is op stichtingsniveau geregeld. Voor meer inhoudelijke informatie verwijzen wij naar de vastgestelde beleidsdocumenten van de afdeling HRM.

5.2 Het professionele schoolteam

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. De directie beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering. Daarin staat de gevolgde scholing over de afgelopen periode vermeld. Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. Het instrument Mijnschoolteam geeft ons inzicht in de mate van bekwaamheid van de leraar. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeuren staan ingeschreven in het schoolleidersregister (SPO). Tenslotte werken alle betrokkenen met een bekwaamheidsdossier. Zie de paragraaf Bekwaamheidsdossier voor de inhoud daarvan.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2022-2023	Gewenste situatie 2026-2027
1	Aantal personeelsleden	41	41
2	Verhouding man/vrouw	4-37	10-31
3	Aantal kc'ers	2	2
4	Anderstaligen OA	1	2
5	Gediplomeerde leerteamvoorzitters	4	6
6	Opleiding schoolleider	1	1
7	ICT-specialisten	2	2
8	Onderwijsassistenten	10	10
9	Rekenspecialisten	1	2
10	Gedragsspecialist	2	2
11	Snappet coördinatoren	2	4

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2023-2027) en komen standaard aan de orde bij de PAS-ontwikkeling en in de ontwikkelgesprekken.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

5.4 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn de kwaliteitsindicatoren zoals hieronder beschreven.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
2.	De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Kernfunctie Socialisatie</i>
4.	De leraren bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
5.	De leraren voeren genomen besluiten loyaal uit. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]</i>
6.	De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
7.	De leraren zijn gemotiveerd zijn om zichzelf te ontwikkelen. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>

5.5 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie en de kc'ers klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.

Typend voor onze school is tevens dat we met en van elkaar leren in leerteams. Daarnaast houden leraren hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De leerteams borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

Actiepunt	Prioriteit
Collegiale consultatie wordt door iedereen uitgevoerd	hoog
Iedereen maakt gebruik van het bekwaamheidsdossier	hoog

5.6 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten. Daarom bieden wij stagiaires van diverse pabo's de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnterviewd welke leerkracht een stagiaire of LIO'er in de klas wil (kan) begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de schoolopleider. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, met inachtneming van ons eigen competentieprofiel.

Bijlagen

1. stagecontract EduMare Sint Leonardusschool
2. kwaliteitskaart Samen Opleiden

5.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan.

5.8 Introductie en begeleiding

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert het introductiebeleid uit. Daarmee wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visies en de doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een PAS dat zich richt op het leren beheersen van de doelen startbekwaam. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de mentor, de kc'er en de directeur. Om te bepalen of de nieuwe leraar zich in voldoende mate ontwikkelt naar basisbekwaam, gebruikt de school het instrument Mijnschoolteam en wordt er een assessment afgenomen bij de desbetreffende leerkracht door een bovenscholss schoolopleider.

Bijlagen

1. observatielijst CT-meter

5.9 Collegiale consultatie

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgestelde doelen van de school (c.q. onze competenties en criteria) worden waargemaakt. De leraar die een collegiale consultatie uitvoert, doet dit wanneer de eigen groep gym heeft of regelt dit met een onderwijsassistente die de klas kan overnemen. In leerteams wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van onderdelen van de grote kijkwijzer en worden altijd nabesproken. De afspraken staan genoteerd in de kwaliteitskaart collegiale consultatie.

Bijlagen

1. kwaliteitskaart collegiale consultatie

5.10 Klassenbezoek

De directie en kc'ers leggen jaarlijks -conform een opgesteld rooster- bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Daarbij gebruiken we het instrument Mijnschoolteam. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer gebruikt die op dat moment is aangekondigd. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte afspraken en/of het eigen persoonlijke ontwikkelplan. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een

reflectief gesprek waarin nieuwe afspraken worden gemaakt en waarin de follow-up wordt vastgelegd. Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. De leerkracht houdt zijn bekwaamheidsdossier in AFAS up to date.

5.11 Persoonlijke ontwikkelplannen

Iedere werknemer stelt jaarlijks een PAS op. Een werknemer voert een doelstellingengesprek met directie en vult vooraf de PAS (volgens format) in. De uitvoer van het PAS wordt geobserveerd tijdens de klassenbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het ontwikkelgesprek. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de beheersing van de competenties en de realisatie van de opgestelde PAS. De PAS en de afspraken worden gearchiveerd in het bekwaamheidsdossier van de leraar en komen aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken.

Bijlagen

1. Persoonlijk Ontwikkelingsplan
2. Functiegeringsgesprek
3. Doelstellingengesprek

5.12 Bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leraren zelf; het dossier is gekoppeld aan AFAS. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door er veelvuldig mee te laten werken en door het te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:

- Afschriften van diploma's en certificaten
- De gescoorde kijkwijzers
- De persoonlijke ontwikkelplannen
- De persoonlijke actieplannen
- De gespreksverslagen (ontwikkelgesprekken)
- De gespreksverslagen (beoordelingsgesprekken)
- Verslagen van feedbackgesprekken n.a.v. het klassenbezoek
- Overzicht van de gemaakte afspraken

We zijn net gestart met het werken in AFAS. In het portfolio verzamelt de werknemer 'bewijzen' voor zijn persoonlijke ontwikkeling.

5.13 Intervisie

De leraren participeren bij ons op school in een leerteam. In de bijeenkomsten van het leerteam staat intervisie standaard op de agenda. De leerteams worden samengesteld door de directie op basis van bouwen. Ieder leerteam kent een voorzitter. Aan de orde komen: schoolthema's die gezamenlijk worden uitgewerkt, data-analyse, intervisie, het persoonlijk ontwikkelplan en meer persoonlijke leerpunten. De schoolthema's hangen samen met de actiepunten van de school. In overleg worden de thema's -voorzien van concrete opdrachten- door de directie toegekend aan de groepjes.

5.14 Ontwikkelgesprekken

De directie voert jaarlijks een ontwikkelgesprek met alle medewerkers, we noemen dit het doelstellingengesprek. Tijdens het gesprek staat de PAS centraal. Op basis van het ontwikkelde PAS wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de actiepunten van de school. Verder komen aan de orde: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, mobiliteit en de mate van bekwaamheid (start-, basis- of vakbekwaam) van de leraar. Met nadruk vinden we dat de gesprekken een waarderen karakter moeten hebben. Uitgangspunt is daarom wat er goed gaat en wat de talenten zijn van de medewerkers.

5.15 Beoordelingsgesprekken

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. Ook wordt er één keer per vier jaar een beoordelingsgesprek gevoerd met iedere werknemer. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collega's en ouders, en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. De directie geeft tevens een oordeel over de mate van bekwaamheid van de leraar: start-, basis- of

vakbekwaam. Na bespreking en analyse daarvan worden er actiepunten vastgesteld.

5.16 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de actiepunten van de school en/of het opgestelde persoonlijk afspraken set) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team vier keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

Gevolgde teamscholing 2019-2023

Jaar	Thema	Organisatie
2019-2020	Directe Instructie geven	
	Implementatie Engels	
2020-2021	Beredeneerd aanbod	Driestar
	Implementatie HPS	Academica
2021-2022	Werken in leerteams	Academica
	Implementatie Faqta	
2022-2023	Implementatie Karakter	
	Visie herijken	

Gevolgde persoonlijke scholing 2019-2023

Thema	Organisatie	Aantal medewerkers
MSV		10
Leerteam voorzitter	vpr-academie	4
Teach like a champion	vpr-academie	4
Van ib naar kc	Academica	2
Middenmanagement	Penta Nova	1
ib-opleiding	HU	1
Close Reading	vpr-academie	4
schoolleider		2
Technisch lezen	vpr-academie	7

Specifieke expertise van het team:

1. Gedragsspecialist
2. Specialist Engelse taal

5.17 Teambuilding

Op onze school organiseren we leerteams en studiedagen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. We drinken vijf keer per week 's morgens voor schooltijd gezamenlijk koffie en thee en houden van 14:15 uur tot 14:45 uur gezamenlijk pauze. De school organiseert een gezellig samenzijn met de Kerst en een afsluiting aan het eind van het schooljaar. Daarnaast is er jaarlijks een personeelsuitje aan het einde van het

schooljaar.

5.18 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich ziek bij de directeur. Deze regelt de vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur. Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt, worden er huisbezoeken afgelegd. Regelmatig (eens per 6 weken) wordt een kaart of bloemetje gestuurd namens het team.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	7,2%	4,8%	6,1%	4,1%	onbekend	onbekend
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	0,7	0,7	1,6	1	onbekend	onbekend
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	8	20	14	9	onbekend	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10 ● VP 6 - 10 ● VP 3 - 6 ● VP 0 - 3

5.19 Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is opgesteld door het bovenschools management. Halverwege het schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directiebestuur omgezien naar verplichte mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Besturingsfilosofie

Wij realiseren ons dat goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind. We onderschrijven in dit verband de Code Goed Bestuur (PO).

Onze besturingsfilosofie kenmerkt zich verder door de volgende uitgangspunten:

- Focus op de kwaliteit van het onderwijs
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid en solidariteit
- Lerende en ontwikkelingsgerichte organisatie
- Het eigenaarschap ligt zo laag mogelijk in de organisatie
- Pas toe of leg uit.

Toelichting op de besturingsfilosofie:

Het uitgangspunt is dat het bestuur de operationele beslissingen die gerelateerd zijn aan het primaire proces door de kernactoren van het systeem laat nemen. Bij EduMare geldt dat de beslissingen op bestuursniveau genomen worden tijdens een directieoverleg (CDO). Voorstellen kunnen worden ingebracht door ROK's, DLK's, TLK's, leerteams en het bestuurlijk overleg. Bij 75% of meer stemmen voor, dan neemt het college van bestuur het advies van het CDO over. Bij minder kan een voorstel nog worden aangepast of verder worden uitgewerkt. Het college van bestuur kan bij twee zaken het advies van het CDO naast zich neerleggen, namelijk wanneer er sprake is van een situatie waarin ongelijkheid ontstaat of wanneer het bestaansrecht van de stichting in gevaar komt.

Op deze wijze werken wij meer op basis van "sense & react en minder op basis van "planning & control".

De sturing vindt veel meer decentraal plaats vanuit platforms (DLK, TLK, ROK, leerteams) die gericht kennis ontwikkelen, uitwisselen en adviseren naar school en/of stichting.

Verantwoording is met deze besturingsfilosofie ingebed in de vaste structuur van EduMare. De verantwoording vindt niet meer alleen verticaal plaats, maar ook horizontaal (binnen ROK's, DLK's en leerteams) en strekt zich uit over alle lagen binnen EduMare. Verantwoording is daardoor niet vrijblijvend.

In voorkomende gevallen gebruikt het CvB haar aanwysbevoegdheid.

Binnen onze onderwijsorganisaties wordt alles in het werk gesteld om de leerkrachten goed les te laten geven. Dat doe je met elkaar.

Scholen zijn als Professionele Leergemeenschappen (PLG) in opbouw

Onze scholen zien we als plg's. De leerteams werken gezamenlijk aan het verbeteren van onderwijs en hebben de integrale verantwoordelijkheid voor het succes van onze leerlingen.

Lesgeven is de kern van ons werk. Het werk van de leerkrachten bepaalt immers in grote mate de leerprestaties van de kinderen. Instructie wordt dan ook altijd gegeven door leerkrachten. Doelen zijn de basis voor elke les, activiteiten vloeien voort uit de doelen.

Ondersteunend personeel wordt zoveel mogelijk ingezet voor begeleid inoefenen en verwerking.

Ons curriculum is gebaseerd op de kerndoelen. Het gaat daarbij om het aanleren van kennis om de wereld om ons heen te begrijpen en om verder te kunnen leren, maar ook om de vaardigheden waarmee leerlingen die kennis in de praktijk kunnen toepassen. We besteden veel tijd aan het oefenen en automatiseren van de opgedane kennis (vaardig), maar ook aan het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn om goed samen te werken met anderen (aardig) en vaardigheden die nodig zijn om een actieve bijdrage te leveren aan een leven buiten school (waardig). We ondersteunen kinderen om het stapje naar de zone van de naaste ontwikkeling te maken. Sommige kinderen hebben veel ondersteuning nodig, andere minder. Naarmate kinderen meer kennis en vaardigheden hebben, kunnen ze meer zelfstandig werken. Daarnaast hebben kinderen kennis nodig om hun executieve vaardigheden en het meta cognitief denkniveau te ontwikkelen.

ICT wordt ingezet als één van de hulpmiddelen bij het leren van kinderen. Leerkrachten leren kinderen samen te werken met name bij verwerkingsopdrachten (coöperatieve werkvormen).

Scholen maken onderdeel uit van een lokale community en dragen bij aan de regionale ontwikkeling

Binnen een ROK werken scholen intensief met elkaar samen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en om alle leerlingen uit een wijk zoveel mogelijk een passende onderwijsplek te geven. De naam ROK staat voor Regionaal Overleg Kwaliteit. Een ROK is op geografische wijze samengesteld waardoor men binnen een ROK makkelijk kan inspelen op regionale ontwikkelingen die invloed hebben op de scholen.

Naast het gezamenlijk werken aan kwaliteit leggen scholen binnen het ROK ook verantwoording af aan elkaar en aan het bestuur.

Tevens hebben ROK's de mogelijkheid om beleidsvoorstellen voor de regio, maar ook voor de gehele stichting te

doen.

6.2 Leerteams

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Op de Sint Leonardusschool kunnen combinatieklassen voorkomen. Er wordt gekeken naar hoe dit zo goed mogelijk georganiseerd kan worden. We hebben momenteel alleen parallelklassen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

6.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. De medewerkers beseffen dat ze een voorbeeldfunctie hebben en laten zien en merken dat de basiswaarden worden nageleefd. Wij grijpen snel in bij pestgedrag en bij uitingen die discriminerend en/of racistisch zijn. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. Onze ambities zijn:

1. De school ziet er verzorgd uit.
2. De school is een veilige school.
3. Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om.
4. Ouders ontvangen regelmatig een nieuwsbrief via Parro.
5. De school organiseert jaarlijks twee oudermiddag/avonden (10 minutengesprekken) en een ouder vertelgesprek.
6. Het schooljaar wordt gestart met een informatiemiddag.
7. Ouders participeren bij diverse activiteiten.
8. Ouders ontvangen aan het begin van het jaar een jaarplanning via Parro.
9. Ouders ontvangen de schoolgids aan het begin van het schooljaar via Parro.
10. De school organiseert kijkmiddagen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school ziet er verzorgd uit. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
2.	De school is een veilige school. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
3.	Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
4.	Ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3

6.4 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin

- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts/jeugdverpleegkundigen
- Logopedie
- Fysiotherapeut
- Ergotherapeut.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
2.	We overleggen structureel met VO-scholen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	We betrekken ouders bij de overgang van hun kind naar een andere school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
5.	We werken samen met diverse ketenpartners <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
6.	We werken samen met het SWV <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
7.	We overleggen structureel met de gemeente <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

6.5 Educatief partnerschap

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
2.	Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van de ouders. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	Ouders ontvangen informatie over de actuele gang van zaken. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
4.	Ouders worden betrokken bij (extra) zorg. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
5.	Ouders (en hun kinderen) worden adequaat voorbereid op het vervolgonderwijs. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
6.	Ouders worden adequaat op de hoogte gesteld van de ontwikkeling van hun kind. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
7.	We werken structureel met jeugdverpleegkundigen en leerplichtambtenaar <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>

Bijlagen

1. kwaliteitskaart advies voortgezet onderwijs
2. kwaliteitskaart oudergesprekken

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Onze school pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel. De fase To Plan beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?) [zie de paragraaf Kwaliteitskaarten]. De fase To Do zien we als een fase van samen-lerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase To Check is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven? Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de stakeholders). Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel, en we beschikken over een leerlingenraad. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in een projectplan, ons jaarplan of ons schoolplan (To Act). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met ons bestuur en de MR (dialoog) en gepubliceerd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording) (To Respond). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Onze focus ligt op de lesgevende competenties van de leraren. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. In het kader van 'to plan' hebben we niet alleen lesgevende competenties vastgesteld, maar ook schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten en het vervolgsucces. Het lesgedrag en de resultaten vormen veelal het uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg (PDCA).

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) en de resultaatontwikkeling leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeelden en actuele ontwikkelingen– stellen we op basis daarvan actiepunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen actiepunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een leerteam. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Zicht op onderwijskwaliteit

Uiteraard heeft iedere school zicht op de kwaliteit van het onderwijs dat de school biedt. Dit krijgt de school door:

- het leerlingvolgsysteem (Parnassys) waarin de resultaten van de leerlingen worden bijgehouden
- het vergelijken van de jaarlijkse toetsen binnen de school en met andere scholen (het gemiddelde in Nederland en scholen met een vergelijkbare populatie)
- de uitkomsten van audits
- het rapport van de onderwijsinspectie
- tevredenheidsonderzoek bij leerlingen, ouders en personeel
- NCO Rapportages
- Op de website <http://www.scholenopdekaart.nl> zijn per school de resultaten te zien.

Werken aan onderwijskwaliteit

Onze leerkrachten werken samen aan het continue verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs door: het planmatig werken aan de doelstellingen van het schoolplan van de school
deze doelstellingen zijn afgeleid van het strategisch beleidsplan

- het planmatig werken
- het volgen van trainingen en cursussen o.a. bij de VPR Academie
- het delen van kennis en ervaring binnen netwerken (denk aan expert leerkracht per vakgebied, kwaliteitscoördinatoren, etc.)
- het delen van kennis en ervaring binnen een professionele leergemeenschap
- het uitvoeren van collegiale consultatie en lesson study en het leren van feedback
- het delen van 'best practices' om van elkaar te leren
- het uitvoeren van onderzoek binnen een professionele leergemeenschap
- gebruik te maken van de beïnvloedbare onderwijskenmerken: leertijd, aanbod, klassenmanagement,

pedagogisch klimaat en didactisch handelen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3

7.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één a twee keer per jaar geëvalueerd en zijn gebundeld in een handboek dat te vinden is op Sharepoint.

7.3 Kwaliteitscultuur

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities en in indicatoren voor ons (onderwijskundig) handelen. Onze school wil een lerende organisatie zijn. Dat betekent voor ons dat we inzetten op samen-leren, samen-werken en samen-doen. In de kennisagenda (NRO) staat:

Het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs vergt lerende, onderzoekende en innoverende scholen. De centrale vraag binnen dit thema is wat nodig is om zo'n lerende en professionele school te creëren. Het gaat dan in het bijzonder om de inhoudelijke en randvoorwaardelijke factoren die daarbij belangrijk zijn. Hoe kunnen onderwijsprofessionals bijvoorbeeld de tijd en ruimte krijgen c.q. nemen om zich zowel individueel als gezamenlijk te ontwikkelen en wat is de rol van bestuurders en schoolleiders in deze? Welke externe relaties zijn van belang, met ouders, maatschappelijke partners en bedrijfsleven? En hoe kunnen innovaties, gezamenlijk, verduurzaamd worden.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
2.	De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team ((onderwijskundig) leiderschap). <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>
3.	De schoolleiding heeft zicht op de sterke kanten en de verbeterpunten van de individuele leraren (en het team als geheel) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3

7.4 Verantwoording en dialoog

Op onze school hechten we aan verantwoording en dialoog. We gaan in gesprek met de MR en het bestuur over onze metingen en evaluaties, over de data die we verzamelen, over de keuzes die we maken t.a.v. de actiepunten en over de voortgang van de verbeteractiviteiten. We verantwoorden ons ook schriftelijk: de uitkomsten van metingen en evaluaties, de gekozen actiepunten en de verbeteractiviteiten publiceren wij in onze schoolgids, op onze website en ons jaarplan/jaarverslag. Ons beleid met betrekking tot verantwoording en dialoog staat beschreven in ons kwaliteitshandboek. Het jaar sluiten we altijd af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	3

7.5 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de stelselkwaliteit. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van stelselkwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Stelselkwaliteit (Mijnschoolplan.nl). We meten de stelselkwaliteit één keer per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert nemen we mee in de jaarplannen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	3
Stelselkwaliteit PO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3

8 Financieel beleid

8.1 Financieel beleid EduMare

Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs. De schoolleiding, de leraren en het overig personeel staan garant voor de kwaliteit van een school. Daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid). Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een gezonde en solide stichting, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen. Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over meerjarenbeleid en bespreken we ons financieel beleid frequent met de interne toezichthouder, de GMR en de accountant. Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon en investeringsplanning en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control.

Stichting EduMare beschikt over een solide vermogenspositie. Alle financiële kengetallen liggen ruim boven de minimale signaleringsgrenzen van OCW. Het bovenmatig vermogen wordt in de komende jaren afgebouwd, gericht op het risicogerichte en doelmatige inzet. Wij sturen hierbij op een financiële positie waarbij we inzetten op een blijvende goede onderwijskwaliteit en alle facilitering die hiervoor benodigd is in samenhang met een duurzame gezonde vermogenspositie.

Op basis van de jaarlijkse risico-analyse wordt een (meerjaren-)investeringsplanning opgesteld dan wel worden budgetten gereserveerd in de (meerjaren-)begroting. In de komende vier jaar wordt nadrukkelijk ingezet op het lerarentekort. Investerings in het opleiden van nieuwe leerkrachten en acties gericht op instroom en behoud (goed werkgeverschap) van leerkrachten staan hoog op de agenda. Het bieden van scholing (trainingen/cursussen) aan onze medewerkers via de VPR academie geeft veel waardering en hierin zullen we dan ook blijvend investeren. De onderwijskwaliteit kan onder druk komen te staan als gevolg van het lerarentekort en het 'anders organiseren' op een school. Adequate begeleiding van onervaren medewerkers heeft daarom grote prioriteit om uitstroom zo beperkt mogelijk te houden en de onderwijskwaliteit te waarborgen.

Ook op het gebied van huisvesting staan ons grote uitdagingen te wachten. Zowel duurzaamheid als het verbeteren van het binnenklimaat op een aantal scholen is van groot belang. EduMare stelt hierbij grote ambities, die verder rijken dan de minimale eisen die worden gesteld door wet- en regelgeving. EduMare is bereid tot forse investeringen om deze ambities waar te maken. Hierbij zijn wij mede afhankelijk van bijdragen vanuit de overheid en de gemeenten. In het meerjaren onderhoudsplan worden duurzaamheidsmaatregelen opgenomen om energiebesparing te bewerkstelligen. Bij nieuwbouw en levensduur verlengende renovaties stellen wij ons als doel een schoolgebouw aardgasvrij te maken. Los van deze verduurzamingstrajecten houden we voor de komende jaren in onze meerjarenbegroting rekening met een forse toename van de energieprijzen.

8.2 Onderwijsachterstandsgelden

Onze school ontvangt geormerkte financiële middelen in het kader van het onderwijsachterstandenbeleid. Wij besteden deze middelen aan waar ze voor bedoeld zijn. In de praktijk worden deze gelden veelal ingezet voor extra impulsen aan de taalontwikkeling.

Onze achterstandsscores van de afgelopen jaren zijn:

Peildatum	Leerlingen bekostigd	Score zonder drempel	Onderbouw zonder drempel	Bovenbouw zonder drempel	Score met drempel	Percentage leerlingen
01-10-2021	385	203,95	118,86	85,09	0	9%
01-02-2022	398	221,14	107,11	114,02	0	10%
01-02-2023	415	200,01	78,41	121,6	0	9%

* De achterstandsscore van een basisschool is onvoldoende betrouwbaar omdat de score is gebaseerd op te weinig (<= 40) leerlingen.

9 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Op onze school werken we volgens de uitgangspunten van EDI in de groepen 1 tot en met 8. • Iedere leerkracht kent het didactisch model dat aantoonbaar het meest effectief is en gebruikt dit in zijn/haar lessen. • Collegiale consultatie wordt door iedereen uitgevoerd • Iedereen maakt gebruik van het bekwaamheidsdossier	hoog
	Op onze school werken we met goed functionerende leerteams met opgeleide leerteamvoorzitters, Breed MT en MT.	hoog
	Op onze school is de visie op gedrag geformuleerd, is een nieuwe methode sociale ontwikkeling aangeschaft en zijn gedragsregels zichtbaar in de school.	hoog
	Op onze school zijn de resultaten van het leesonderwijs verbeterd door een vernieuwd aanbod (combinatie Karakter, Nieuwsbegrip en Close Reading).	hoog
	In 2025 zijn we ROK- breed in de oriënterende fase wat betreft inclusiever onderwijs, in 2027 hebben we hier een gezamenlijke visie op.	hoog
Beleidsplan 2023-2027: Onderwijs: visie op leren	Iedere professional zet feedback effectief in zodat leerlingen tot leren komen.	hoog
	Iedere school heeft in 2025 een beredeneerd, kansrijk en dekkend aanbod gebaseerd op de kwaliteitskaart van het DLK curriculum.	gemiddeld
	Iedere school hanteert een duidelijk beleid m.b.t. gewenst gedrag in 2027.	gemiddeld

10 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op onze school werken we volgens de uitgangspunten van EDI in de groepen 1 tot en met 8.
	Op onze school werken we met goed functionerende leerteams met opgeleide leerteamvoorzitters, Breed MT en MT.
	Op onze school is de visie op gedrag geformuleerd, is een nieuwe methode sociale ontwikkeling aangeschaft en zijn gedragsregels zichtbaar in de school.
	Op onze school zijn de resultaten van het leesonderwijs verbeterd door een vernieuwd aanbod (combinatie Karakter, Nieuwsbegrip en Close Reading).
	In 2025 zijn we ROK- breed in de oriënterende fase wat betreft inclusiever onderwijs, in 2027 hebben we hier een gezamenlijke visie op.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op onze school werken we volgens de uitgangspunten van EDI in de groepen 1 tot en met 8.
	Op onze school werken we met goed functionerende leerteams met opgeleide leerteamvoorzitters, Breed MT en MT.
	Op onze school is de visie op gedrag geformuleerd, is een nieuwe methode sociale ontwikkeling aangeschaft en zijn gedragsregels zichtbaar in de school.
	Op onze school zijn de resultaten van het leesonderwijs verbeterd door een vernieuwd aanbod (combinatie Karakter, Nieuwsbegrip en Close Reading).
	In 2025 zijn we ROK- breed in de oriënterende fase wat betreft inclusiever onderwijs, in 2027 hebben we hier een gezamenlijke visie op.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op onze school werken we volgens de uitgangspunten van EDI in de groepen 1 tot en met 8.
	Op onze school werken we met goed functionerende leerteams met opgeleide leerteamvoorzitters, Breed MT en MT.
	Op onze school is de visie op gedrag geformuleerd, is een nieuwe methode sociale ontwikkeling aangeschaft en zijn gedragsregels zichtbaar in de school.
	Op onze school zijn de resultaten van het leesonderwijs verbeterd door een vernieuwd aanbod (combinatie Karakter, Nieuwsbegrip en Close Reading).
	In 2025 zijn we ROK- breed in de oriënterende fase wat betreft inclusiever onderwijs, in 2027 hebben we hier een gezamenlijke visie op.
Beleidsplan 2023-2027: Onderwijs: visie op leren	Iedere school heeft in 2025 een beredeneerd, kansrijk en dekkend aanbod gebaseerd op de kwaliteitskaart van het DLK curriculum.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

13 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Op onze school werken we volgens de uitgangspunten van EDI in de groepen 1 tot en met 8.
	Op onze school werken we met goed functionerende leerteams met opgeleide leerteamvoorzitters, Breed MT en MT.
	Op onze school is de visie op gedrag geformuleerd, is een nieuwe methode sociale ontwikkeling aangeschaft en zijn gedragsregels zichtbaar in de school.
	Op onze school zijn de resultaten van het leesonderwijs verbeterd door een vernieuwd aanbod (combinatie Karakter, Nieuwsbegrip en Close Reading).
	In 2025 zijn we ROK- breed in de oriënterende fase wat betreft inclusiever onderwijs, in 2027 hebben we hier een gezamenlijke visie op.
Beleidsplan 2023-2027: Onderwijs: visie op leren	Iedere professional zet feedback effectief in zodat leerlingen tot leren komen.
	Iedere school hanteert een duidelijk beleid m.b.t. gewenst gedrag in 2027.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

AMBITIEKAART

PRODUCTNAAM	Op onze school werken we volgens de uitgangspunten van EDI in groep 1 tot en met 8.
Omschrijving (WAT)	De lesfase van EDI worden in alle instructies gebruikt. Dit geeft de mogelijkheid om te differentiëren in instructietijd. Uitgangspunt is dat na de basisinstructie 80% van de groep het lesdoel heeft behaald. Dit wordt gecheckt met controle van begripvragen. De leerlingen die het lesdoel nog niet beheersen krijgen verlengde instructie. De principes van Rosenshine zijn uitgangspunt bij het ontwerpen van lessen.
Doel van het product (WAAROM)	Alle leerkrachten zijn geschoold in de principes van Rosenshine. Deze effectieve instructie is essentieel om gelijke kansen te bieden aan leerlingen en is de basis van alle instructies. EDI is een bewezen aanpak om de leseffectiviteit te verhogen en te zorgen voor succeservaringen en betere leerprestaties bij alle leerlingen. (Expliciete Directe Instructie, Marcel Schmeier).
Eigenaar / regisseur	Team Sint Leonardusschool
Formaat en presentatie	Kwaliteitskaart
Kennis en kunde nodig om het product te maken (met WIE?)	Leerteams, bestaande uit MT, KC, leerkrachten en zo nodig aangevuld met andere (externe) experts.
Welke deelstappen/ Tussenproducten (HOE?)	Schooljaar 2023-2024 Alle leerkrachten zijn zich bewust van datgene wat de leerling moet kennen en kunnen, specifiek voor het eigen leerjaar en globaal voor de bouw. Groepsbezoeken groep 3 tot en met 8: Doelgerichte instructie is terug te zien tijdens instructiemomenten. De theorie van het EDI model wordt door de leerkrachten van 3 t/m 8 toegepast tijdens de lesmomenten. Studiedagen De leerkrachten van de groepen 1-2 maken kennis met de theorie van het EDI-model en gaan hiermee aan de slag tijdens instructiemomenten tijdens de studiedagen Teach like a champion. Schooljaar 2024-2025: Opgedane kennis in praktijk brengen. Groepsbezoeken bij elkaar om kennis uit te wisselen. Herhalen voor nieuwkomers en borgen.
Kwaliteitscriteria/	De invulling is gericht op werken met EDI.

Acceptatiecriteria	• De aanpak voldoet aan de behoefte van de organisatie. • Effectiviteit van werken met EDI is meetbaar door middel van observatie in de klas met kijklijst. • De opzet past binnen de kaders van onderwijs.
Borging	• Kwaliteitskaart Het toepassen van EDI wordt tijdens groepsbezoeken en collegiale consultatie meegenomen in de observatie en feedback. In de leerteams is EDI uitgangspunt.
Routing besluitvorming + data	Ambitiekaart in overleg startvergadering 17 augustus 2023 Akkoord op aanbod door leerteams juli 2024 2023-2024: Studiedagen onderbouw Teach/EDI. Groepsbezoeken bij elkaar. Juli 2024: afspraken borgen in kwaliteitskaart. 2024-2025: Opgedane kennis in praktijk brengen. Groepsbezoeken bij elkaar om kennis uit te wisselen. Herhalen voor nieuwkomers en borgen.

AMBITIEKAART

PRODUCTNAAM	Op onze school werken we met goed functionerende leerteams met opgeleide leerteamvoorzitters, breed MT en MT.
Omschrijving (WAT)	Werken met leerteams Leerteams zijn onderdeel van een professionele leergemeenschap (PLG). Dit is een groep leraren die regelmatig samenkomt, expertise uitwisselt en zich op onderzoeksmatige wijze inzet voor verbetering van de onderwijskwaliteit en leerresultaten van de leerlingen. Een leerteam werkt gezamenlijk aan het verbeteren van het onderwijs voor alle leerlingen in een school. In een leerteam is sturing en leiderschap nodig en daar komt de leerteamvoorzitter in beeld. De leerteamvoorzitter Binnen een leerteam heeft iedereen een rol. De rol van de leerteamvoorzitter is daar één van. De leerteamvoorzitter is niet eenzelfde voorzitter als die wij gewend zijn bij een traditionele vergadering, maar vraagt echt ander soort leiderschap. Leerteams werken namelijk als platte organisatie; van onderaf het onderwijs verbeteren. Een leerteamvoorzitter houdt overzicht, legt verbinding tussen het leerteam en het MT, geeft en vraagt feedback en biedt ondersteuning aan mensen die het nodig hebben. Een goede leerteamvoorzitter kan een leerteam tot bloei laten komen.
Doel van het product (WAAROM)	Veiligheid en vertrouwen vormen de basis voor een professionele cultuur. Net als in de klas is een sfeer van veiligheid en vertrouwen basaal voor een goed klimaat in het team. Openheid, respect voor verschillen, kunnen geven en nemen, je kwetsbaar durven opstellen en veiligheid noemen leraren als belangrijke elementen voor een goed klimaat, waarin je met elkaar kunt bespreken hoe je goed onderwijs realiseert en waarin je elkaar kunt aanspreken en feedback kunt geven. Vertrouwen in elkaar en vanuit het mt werkt daarbij stimulerend om nieuwe stappen te zetten en verantwoordelijkheid te nemen. Een professionele cultuur wordt ondersteund door een kwaliteitsstructuur waarbij de verwachtingen duidelijk zijn. Duidelijkheid en overeenstemming over taken en rollen van leraren en mt geven rust en veiligheid in een team. De insteek is daarbij dat iedereen bijdraagt en iedereen verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs. Iedereen doet ertoe en wordt aangesproken om zijn/haar talenten in te zetten en te ontwikkelen en om verantwoordelijkheid te nemen.

	In een professionele cultuur weten mensen wat ze willen, blijven mensen leren en durven ze keuzes te maken. Leraren en mt wijzen op het belang van blijven leren. Of dit nu een onderzoekende houding, een lerende coalitie of lef om te vernieuwen genoemd wordt, de kern blijft het voortdurend nadenken over verbetering van de onderwijskwaliteit, zonder dat de school met elke hype meewaait. De focus is duidelijk. Een professionele cultuur betekent samen werken. Leren en ontwikkelen doe je als team. Kennis delen, open-deurenbeleid, flitsbezoeken en collegiale consultatie zijn manieren waarop teams samen leren en bewaken dat de neuzen dezelfde kant op blijven staan. Samen ontwikkelen betekent ook gewoon hard werken en samen de klus klaren. Leraren en teams benadrukken het belang van samen één team zijn en ook kijken naar je eigen aandeel in het ontwikkelproces, waarbij ieder steeds nadenkt over wat hij/zij zelf kan doen. Hoge ambities staan voorop in een professionele cultuur. Leraren en mt's van scholen met hoge leerresultaten zeggen allemaal dat ze hoge verwachtingen hebben van iedereen, van leerlingen en van elkaar. Ze willen het beste in iedereen naar boven brengen. Ze hebben een drive om goed te presteren en werken met passie. De lat ligt hoog en leraren en mt zijn trots op wat ze bereikt hebben. Randvoorwaarden op orde. Een professionele cultuur ontstaat niet zomaar. Als mt moet je erin investeren. Naast tijd noemen leraren ook vaak scholingsbudget en professionalisering als belangrijke voorwaarden voor de ontwikkeling van een professioneel team. Stabiliteit in het team en rust draagt eveneens positief bij. Kortom, het mt moet bewust nadenken over de vormgeving en ontwikkeling van een professionele cultuur door hiervoor beleid te maken en hierop te sturen.
Eigenaar / regisseur	Team Sint Leonardusschool
Formaat en presentatie	Kwaliteitskaart
Kennis en kunde nodig om het product te maken (met WIE?)	Leerteams, bestaande uit MT, KC, leerkrachten en zo nodig aangevuld met andere (externe) experts.
Welke deeltappen/ Tussenproducten (HOE?)	1. Leerteams verder implementeren en plannen in jaarplanning. 2. Breed MT plannen 3. MT plannen 4. Onderwerpen voor komend schooljaar plannen 5. Agenda's leerteams vullen. Resultaat Vertrouwen in elkaar, ruimte voor ontwikkelen en duidelijke kaders leiden ertoe dat ieder vanuit zijn eigen

	verantwoordelijkheid werkt aan de schoolontwikkeling. Samenwerken en elkaar aanspreken maken dat er gezamenlijke, schoolbrede praktijken ontstaan en ieder dezelfde kant op blijft gaan. Hoge verwachtingen van elkaar en ook gewoon hard werken dragen bij aan het daadwerkelijk steeds weer dat stapje beter doen.
Kwaliteitscriteria/ Acceptatiecriteria	• De invulling is gericht op werken in leerteams. • De aanpak voldoet aan de behoefte van de organisatie. • Effectiviteit van werken de leerteams is meetbaar. • De opzet past binnen de kaders van onderwijs.
Borging	• Kwaliteitskaart
Routing besluitvorming + data	Ambitiekaart in overleg startvergadering 17 augustus 2023 Akkoord op aanbod door leerteams juli 2024 Schooljaar 2023-2024: • Leerteams verder implementeren en plannen in jaarplanning. • Breed MT plannen • MT plannen • Onderwerpen voor komend schooljaar plannen • Agenda's leerteams vullen. • Afspraken maken over tijdbewaker • Functioneel en effectief (klaar is klaar) • Aansluiten bij directe behoeften. • Geen herhaling dinsdag/donderdag • Praktische onderwerpen Schooljaar 2024-2025: Borgen afspraken en naleven/evalueren.

AMBITIEKAART

PRODUCTNAAM	Op onze school is de visie op gedrag geformuleerd, is een nieuwe methode sociaal-emotionele ontwikkeling aangeschaft en zijn gedragsregels zichtbaar in de school.
Omschrijving (WAT)	Visie op gedrag en een nieuwe methode schoolbreed met gedragsregels met zichtbare consequentie.
Doel van het product (WAAROM)	Duidelijkheid en doorgaande lijn in gedrag binnen onze school voor team, ouders en kinderen.
Eigenaar / regisseur	Team Sint Leonardusschool
Formaat en presentatie	Kwaliteitskaart
Kennis en kunde nodig om het product te maken (met WIE?)	Leerteams, bestaande uit MT, KC, leerkrachten en zo nodig aangevuld met andere (externe) experts.
Welke deelstappen/ Tussenproducten (HOE?)	We werken met de kwaliteitskaart De Gouden Weken. Door middel van de training Teach like a Champion stellen we beleid op gedrag vast. We maken afspraken zichtbaar in de school. In leerteams en op studiedagen maken wij afspraken voor gedrag binnen onze school en leggen dit vast in de kwaliteitskaart. Eventueel kiezen we een bijpassende methode.
Kwaliteitscriteria/ Acceptatiecriteria	• De invulling is gericht op werken met gedragsregels. • De aanpak voldoet aan de behoefte van de organisatie. • Effectiviteit van werken aan gedragsregels is meetbaar. • De opzet past binnen de kaders van onderwijs.
Borging	• Kwaliteitskaart
Routing besluitvorming + data	Ambitiekaart in overleg startvergadering 17 augustus 2023 Akkoord op aanbod door leerteams juli 2024. Studiedagen: 1. 16 augustus 2023 2. 8 november 2023 3. 30 januari 2023

	4. 2 april 2023 5. 10 juni 2023
--	---

AMBITIEKAART

PRODUCTNAAM	Op onze school zijn de resultaten van het leesonderwijs verbeterd door een vernieuwd aanbod (combinatie Karakter, Nieuwsbegrip en Close Reading).
Omschrijving (WAT)	Begrijpend lezen is voor kinderen vaak een stuk lastiger dan gewoon lezen. Lezen wat er in de tekst staat, is vaak geen probleem, maar wat de achterliggende betekenis ervan is, dat is dan toch een lastige vraag. Op de Sint Leonardusschool zijn wij al een aantal jaren aan het onderzoeken wat goed werkt voor onze kinderen. Hieruit is gekomen dat Nieuwsbegrip te samen met Close reading onze leerlingen laat groeien in begrijpend lezen. Voor het technisch lezen is Karakter ingezet.
Doel van het product (WAAROM)	Leerkrachten een handvat te geven voor een goede begrijpend leesles. Daarbij wordt een doorgaande lijn omtrent de aanpak van begrijpend lezen geborgd. Voor de leerlingen is het belangrijk een beperkt aantal strategieën te leren, die in elke groep gehanteerd worden. De toepassing van de strategieën wordt geautomatiseerd tot een routine als ze consequent in alle groepen worden gebruikt. Onderstaande begrijpend leesstrategieën worden in iedere begrijpend leesles toegepast. Evidence based begrijpendleesstrategieën: Voorkennis activeren/ voorspellen; Vragen stellen tijdens het lezen; Modellen; Visualiseren van wat is gelezen door een schema of web; Monitoren of checken of je het begrijpt tijdens het lezen; Samenvatten of navertellen; Leren markeren (tekstverbanden, hoofdzaken, moeilijke woorden); Aantekeningen maken.
Eigenaar / regisseur	Team Sint Leonardusschool
Formaat en presentatie	Kwaliteitskaart
Kennis en kunde nodig om het product te maken (met WIE?)	Leerteams, bestaande uit MT, KC, leerkrachten en zo nodig aangevuld met andere (externe) experts.
Welke deelstappen/	We werken met de methode Nieuwsbegrip en met de methodiek Close Reading. Deze zetten we afwisselend in. Bij een begrijpend leesles wordt het EDI-model gehanteerd.

Tussenproducten (HOE?)	Schooljaar 23-24 gaat collega Max in de leerteams van 1 t/m 4 Close Reading aanbieden. Leerlijnen helder krijgen voor iedereen. Leerlingen herkennen verschillende tekstsoorten. Leerlingen herkennen: feiten, meningen, opsommingen, tegenstellingen, overeenkomsten, samenvatten. Wekelijks bibliotheek bezoeken en inzetten van biebouders lezen leuker maken. Boekpromotie.
Kwaliteitscriteria/ Acceptatiecriteria	• De invulling is gericht op werken met EDI. • De aanpak voldoet aan de behoefte van de organisatie. • Effectiviteit van werken met EDI is meetbaar. • De opzet past binnen de kaders van onderwijs.
Borging	• Kwaliteitskaart
Routing besluitvorming + data	Ambitiekaart in overleg startvergadering 17 augustus 2023 Akkoord op aanbod door leerteams juli 2024

AMBITIEKAART

PRODUCTNAAM	In 2025 zijn we ROK-breed in de oriënterende fase wat betreft inclusiever onderwijs, in 2027 hebben we hier een gezamenlijke visie op.
Omschrijving (WAT)	De Sint Leonardusschool behoort bij het samenwerkingsverband Onderwijscollectief VPR. Bij het Onderwijscollectief Voorne-Putten Regio zijn alle scholen in het (speciaal) primair en voortgezet onderwijs op het eiland Voorne-Putten en de regio aangesloten. <i>Onderwijscollectief VPR wil voor alle leerlingen in de regio Voorne-Putten een ononderbroken ontwikkelingsproces mogelijk maken. Dit doen we door het aanbieden van een dekkend netwerk van expertise en ondersteuningsaanbod. Zo krijgt elke leerling het best passende onderwijsaanbod. (onderwijscollectiefvpr.nl)</i> Passend Onderwijs realiseren begint bij het realiseren van een krachtig en gedifferentieerd basisaanbod door elke school. In de termen van Passend Onderwijs noemen we dit de basiskwaliteit. Als de basis goed op orde is, mag je verwachten dat dit gemiddeld voor 85% van de kinderen een goede leeromgeving is om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. In ons SchoolOndersteuningsProfiel is beschreven welke ondersteuning wij kunnen bieden. Voor een beperkte groep kinderen zal een goede basis alleen niet toereikend zijn. Voor hen is andere of extra ondersteuning nodig. Voor een deel zal deze ondersteuning binnen de school gerealiseerd kunnen worden door de inzet van reeds aanwezige deskundigen, zoals de KC-er, de leesspecialist, meer- en hoogbegaafdheidsspecialist of specialist jonge kind. Ook is er 2 keer per maand een overlegmoment met een vaste schoolbegeleider (psycholoog) vanuit het samenwerkingsverband. Wanneer specialismen niet binnen de school aanwezig zijn kan hiervoor een aanvraag worden gedaan bij het samenwerkingsverband. Uiteraard wordt deze ondersteuning altijd ingezet in overleg met de ouders van het betreffende kind. In veel gevallen zal in samenwerking tussen ouders, school, leerling en experts een passend onderwijsaanbod op de reguliere school geboden kunnen worden. In een beperkt aantal gevallen kan de Sint Leonardusschool geen passend aanbod realiseren. Op dat moment kan binnen ons ROK (regio) bekeken worden of een andere reguliere school een passend aanbod kan aanbieden. Wanneer hierin ook geen kans en/ of mogelijkheid ligt, zijn er verschillende vormen van speciaal onderwijs aanwezig binnen ons samenwerkingsverband.

	Het doorverwijzings- en deelnamepercentage aan SBO en SO is in Westvoorne laag te noemen. We zijn in veel gevallen in staat om passend onderwijs op de eigen school te kunnen bieden.
Doel van het product (WAAROM)	Ons streven is om een heldere en gedragen visie neer te zetten op inclusie binnen het onderwijs (2027). We zijn ons er, als Sint Leonardusschool, van bewust dat inclusie zeer gewenst is. Ieder kind een vorm van onderwijs in het dorp waar hij/ zij woont is de ideale situatie. Hoe haalbaar dit is, zal moeten blijken uit de oriënterende fase ROK- breed (Westvoorne en Brielle) en de daaruit voortvloeiende visie. Onder de oriënterende fase verstaan wij; met elkaar de inhoudelijke dialoog voeren, best practices (be)zoeken, onderzoeken wat haalbaar is, literatuur lezen, betrekken van deskundigen. De oriënterende fase start schooljaar 2023-2024 en wordt verder uitgewerkt in het jaarplan van de school. Het is altijd van belang in het kader van gelijke kansen om met ouders en professionals in gesprek te blijven en te onderzoeken wat de kansen en mogelijkheden zijn binnen onze school. Voor een groot deel staan deze nu beschreven in ons schoolondersteuningsprofiel.
Eigenaar / regisseur	Team Sint Leonardusschool en scholen EduMare
Formaat en presentatie	Beleidskaart
Kennis en kunde nodig om het product te maken (met WIE?)	Leerteams, bestaande uit MT, KC, leerkrachten en zo nodig aangevuld met andere (externe) experts.
Welke deelstappen/ Tussenproducten (HOE?)	Oriënterende fase: schooljaar 2023-2024. Uitwerken Inclusie in jaarplan. Schooljaar 2023-2024: - In kaart brengen wat er al in huis is aan expertise, én wat en hoeveel er nog meer nodig is. Welke financiële ruimte aanwezig is binnen de budgetten van school en het samenwerkingsverband? Benodigde expertise in huis halen en hier afspraken over maken voor de 'expertiseschil'. Dit kan van buiten, uit het samenwerkingsverband, uit de expertisepool van de regio, omringende scholen of schooleigen medewerkers zijn. In kaart brengen wat we als school aankunnen. Schooljaar 2024-2025 - Onderzoeken wat nu in de weg zit aan wet- en regelgeving. Wat doen scholen al aan inclusief onderwijs? - Koppelen onderzoek aan de experimentregelingen.

	• Zorgen voor kennisdeling over samenwerking zorg en onderwijs (gebruik maken van praktijkervaring). Schooljaar 2025-2026 • Bepalen met het team en andere betrokkenen een schooleigen koers m.b.t. inclusief onderwijs. • Koers vastleggen in een visiedocument en komen tot heldere en concrete doelstellingen. • Bepalen wat randvoorwaardelijk is om de doelstellingen te behalen. Aanpassingen aan gebouw en mankracht. • Schoolbestuur en schoolleiders dragen de koers op bestuursniveau uit en sturen op het behalen van de doelstellingen. • De visie/koers kan ook deel uitmaken van de wervingsprocedure voor nieuwe medewerkers en van de inwerkperiode. • We bespreken de visie/koers regelmatig, bijvoorbeeld op studiedagen, zodat deze ook doorleefd blijft. • Bespreken wat er nodig is binnen de school (op groepsniveau); wat is er 'vast' nodig en wat meer 'flexibel'. Schooljaar 2026-2027 • Visie school opstellen en vaststellen.
Kwaliteitscriteria/ Acceptatiecriteria	• De aanpak voldoet aan de behoefte/draagkracht van de organisatie. • Effectiviteit van werken is meetbaar • De opzet past binnen de kaders van ons schoolplan.
Borging	• Kwaliteitskaart (proces afspraken)
Routing besluitvorming + data	Ambitiekaart in overleg startvergadering 17 augustus 2023 Akkoord op aanbod door leerteams juli 2024