



# Schoolplan 2019 - 2023



# Inhoudsopgave schoolplan 2019-2023

## Inleiding

### 1. Uitgangspunten van het bestuur

- 1.1. Inleiding
- 1.2. De missie
- 1.3. De visie
- 1.4. Strategische keuzes
  - 1.4.1. Belangrijkste inzichten
  - 1.4.2. Onze doelen voor de komende jaren

### 2. De opdracht van onze school

- 2.1. Inleiding
- 2.2. Onze missie
- 2.3. Onze visie
- 2.4. Interne en externe analyse
- 2.5. Vertaling van onze visie naar doelen voor 2019-2023
- 2.6. Strategieën
- 2.7. Meetpunten

### 3. Onderwijskundig beleid

- 3.1. Inleiding
- 3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs
  - 3.2.1. Doorlopende leerlijn
  - 3.2.2. Burgerschapsonderwijs
  - 3.2.3. Ontwikkeling in beeld
  - 3.2.4. Onderwijstijd
  - 3.2.5. Anderstaligen
  - 3.2.6 Sponsoring
- 3.3. Kerndoelen en referentieniveaus
- 3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften

3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

3.6. Veiligheid

3.7. Pedagogisch en didactisch klimaat

#### 4. **Personeelsbeleid**

4.1. Inleiding

4.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities

#### 5. **Kwaliteitszorg**

5.1. Inleiding

5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

5.3. Zicht op onderwijskwaliteit

5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

5.5. Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

5.5.1. De verdeling van verantwoordelijkheden voor onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

#### **Bijlagen**

1 Strategiekaart

2 Overzicht van de Inspectie

## Inleiding

### Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2019-2023.

Onder het bestuur van Kalisto vallen 16 basisscholen in de gemeente Woerden, Montfoort, De Ronde Venen en Stichtse Vecht. Het schoolplan is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur, welke is samengevat in hoofdstuk 1. Hoofdstuk 2 gaat over het onderwijs op onze school en hoe we dat verder willen ontwikkelen in de periode van 2019-2023. Dit hoofdstuk is vertaald naar een 'schoolplan op 1 A4', dat ons helpt om onze richting en focus scherp te houden. Dit plan is terug te vinden als bijlage.

In hoofdstuk 3 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de Inspectie heeft gesteld. Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

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

### Totstandkoming

We hebben als team de missie en visie herijkt, ons doel beschreven en geformuleerd voor 2023 en de strategieën geselecteerd waarmee we onze visie in de jaren 2019 tot 2023 willen realiseren. Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- Evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategieën, die voor ons team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen. Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar. Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven. Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan. De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door de halfjaarlijkse Kwaliteits- en Voortgangsgesprekken. Daarin worden nieuwe resultaatgerichte afspraken gemaakt en wordt teruggekeken naar gerealiseerde plannen, doelen en acties.

### Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2019-2023 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

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

- Strategisch beleidsplan van onze scholenstichting Kalisto;
- Kalisto handboek;
- Integraal personeelsbeleidsplan;
- Schoolgids;
- Zorgbeleidsplan;
- Ondersteuningsplan samenwerkingsverband;
- Kwaliteitskalender;
- Nascholingsplan.



# De Notenbalk


Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. 1 sept. 2019

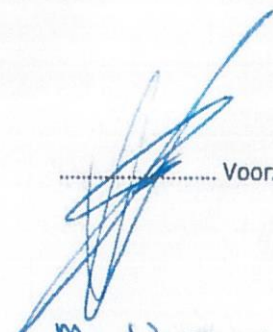
  
..... directeur

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 01-07-2019

Patrick Poelwijk

  
..... voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. 31-10-2019

  
..... Voorzitter van het bestuur van Kalisto a.i.  
M.v. Wyngraarden



## 1. Uitgangspunten van het bestuur

### 1.1. Inleiding

In nauwe samenspraak met de voltallige schooldirecties van de 16 scholen heeft het bestuur voor de periode 2019-2023 het Kalisto-brede MeerJarenBeleidsPlan (MJBP) ontwikkeld. Het MJBP schetst de ambities die alle scholen met elkaar delen.

De scholen gebruiken dit MJBP als basis voor hun eigen schoolplannen voor de komende 4 jaren. Het MJBP helpt de scholen bij het bepalen van hun koers en het aanbrengen van focus. Het MJBP geeft dus richting, is een kader maar biedt ook ruimte aan de scholen voor eigen invulling.

De GMR heeft een positief advies gegeven over het MJBP 2019-2023.

Hetgeen hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid.

### 1.2. De missie

Onze leerlingen zijn de burgers die straks de samenleving mede vorm geven. Daarom willen we dat zij na hun schooltijd zelfbewust en vol zelfvertrouwen de wereld instappen en volwaardig mee kunnen doen. Dat betekent dat zij creatief en op eigen wijze hun leven richting geven. Belangrijk daarbij zijn zelfstandigheid, veerkracht, initiatief nemen, verantwoordelijkheid dragen, zelfreflectie en actief meedoen.

Onze missie voor onze leerlingen is daarom:

- ✓ Leerlingen kunnen zijn en mogen worden wie ze zijn: elke leerling ontdekt en ontwikkelt zijn/haar unieke potentieel en talenten.
- ✓ Leerlingen kunnen eigenaarschap nemen over hun leven en volwaardig deelnemen én bijdragen aan de huidige en toekomstige samenleving.

### 1.3. De visie

Deze missie vertalen we in vier fundamentele elementen, die de basis vormen voor ons onderwijs.

#### a. Leerlingen leren actief

We gaan voor blijvende verwondering en inspiratie: Boeiend Basisonderwijs! Daarom bieden onze scholen een pedagogisch-didactisch rijke leeromgeving die de leerlingen boeit en zorgt voor goede resultaten. We stimuleren creatief denkvermogen, zodat leerlingen ook buiten bestaande paden kunnen denken en handelen. Dat leidt tot een brede persoonsontwikkeling en tot het zelfstandig kunnen oplossen van vragen. Op deze wijze verwerven kinderen functionele kennis en vaardigheden die nodig zijn in de snel veranderende maatschappij. Ook dankzij een goede samenwerking met ouders zorgen we voor een optimaal leerklimaat.

#### b. Leerlingen ontwikkelen hun talenten

De Kalisto-scholen zorgen dat leerlingen hun eigen talenten kunnen verkennen, erkennen, ontwikkelen en inzetten. We stimuleren groei en ontwikkeling vanuit een growth-mindset (de eigen overtuiging dat je kunt leren en jezelf kunt ontwikkelen) en spreken hoge verwachtingen uit naar leerlingen. Zelfstandigheid van en zelfvertrouwen bij de leerlingen zijn niet alleen een belangrijk doel van onze aanpak, maar ook een middel om te komen tot weerbaarheid en doorzettingsvermogen. Zo leggen we een goede basis voor de motivatie tot levenslange, persoonlijke ontwikkeling.

### c. Leerlingen en leraren nemen hun verantwoordelijkheid

In ons onderwijs zijn samenwerking en verbondenheid essentieel. Samen werken en leren binnen en buiten de school zijn daarom belangrijke uitgangspunten. Ook bevorderen we, mede vanuit onze christelijke identiteit, dat kinderen en volwassenen zich verbonden voelen met de wereld. Zorg voor duurzaamheid, sociaal bewustzijn, solidariteit en onbaatzuchtigheid zijn belangrijke waarden.

Kalisto wil een goede werkgever zijn en zorgt voor een stimulerend personeelsbeleid gericht op duurzame professionalisering. Medewerkers stellen hun bezieling, passie en vakmanschap ten dienste van ons onderwijs. Zij zijn er zelf op gericht hun kwaliteiten continu te ontwikkelen, te verbeteren en in te zetten binnen de gehele organisatie. Zij doen dit mede op basis van wetenschappelijke inzichten.

### d. Onze scholen zijn betekenisvol voor de omgeving

De Kalisto-scholen leveren actief een positieve bijdrage aan hun omgeving en aan een duurzame wereld. De scholen vervullen een belangrijke maatschappelijke functie en spannen zich in het gemeenschapsgevoel te vergroten. Samen willen we het verschil maken voor onze naaste(n), onze leefomgeving en onze aarde.

Leerlingen hebben behoefte aan continuïteit en zo min mogelijk drempels in hun schoolloopbaan. Daarom willen we de samenwerking met de ketenpartners (bijvoorbeeld kinderopvang en voortgezet onderwijs) verbeteren en samen met hen zorgen voor een ononderbroken ontwikkelingslijn van 2 tot 18 jaar.

## 1.4. Strategische keuzes

Om te zien of we op de goede weg zijn, hebben we de volgende vragen gesteld:

- Hoe kijken we als leerkracht, schoolleider en bestuurder naar onze organisatie?
- Hoe kijken (externe) belanghebbenden naar Kalisto?
- En welke ontwikkelingen (bijvoorbeeld maatschappelijk en technologisch) hebben invloed op ons onderwijs?

### 1.4.1 Belangrijkste inzichten:

- **Onze scholen hebben - binnen het Kalisto-kader – vrijheid om het onderwijs vorm te geven;** dat wordt gewaardeerd door onze eigen mensen en door onze omgeving. Dat geldt met name ook voor de kwaliteit van de kernvakken, talentontwikkeling van leerlingen en het meegeven van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Onderzoekend leren en 21e eeuwse vaardigheden vinden wij en anderen van groot belang voor de ontwikkeling van kinderen. Aandachtspunten zijn verder het uitbouwen van het zelfsturend vermogen van leerlingen, passend onderwijs, duurzaamheid en techniek.
- **De kwaliteit van ons onderwijs is in zijn algemeenheid hoog,** we moeten er wel scherp op zijn dat dit zo blijft en dat we onze doelen blijven halen. We moeten waakzaam blijven als het gaat om de toename van segregatie en leerlingen met onderwijsachterstanden.
- **Kalisto investeert intensief in de kwaliteit van haar medewerkers;** aandachtspunten zijn onder andere de interne mobiliteit en de krapte op de arbeidsmarkt. Vooral dat laatste vraagt om innovatieve oplossingen. De kennisdeling binnen en tussen Kalisto-scholen willen we intensiveren.

- **De samenwerking met de ketenpartners (opvang en voortgezet onderwijs) willen we versterken**, zeker als het gaat om de vorming van integrale kindcentra en de doorlopende leerlijn po-vo. Ook in de samenwerking met hoger onderwijs en bedrijfsleven liggen kansen om ons onderwijs beter en meer toekomstgericht te maken.
- **Het is belangrijk dat we voldoende tijd nemen en geven om vernieuwingen uit te denken**, uit te werken én uit te voeren.
- **Onze manier van onderwijs geven vraagt om goede en bijpassende huisvesting.**

#### 1.4.2 Onze doelen voor de komende jaren

Op Kalisto-niveau is voor de komende jaren een aantal doelen vastgesteld. Deze doelen zijn onderverdeeld in vier domeinen:

1. **Ons onderwijs:** optimale ontwikkeling van al onze leerlingen.
2. **Onze mensen:** continue professionalisering, van kapitaal belang.
3. **Onze zichtbaarheid:** marktgericht met een sterk profiel.
4. **Ontzorging:** scholen duurzaam ontzorgd.

Om te kunnen meten of de doelen zijn behaald, hebben we succesindicatoren beschreven. Op basis van deze succesindicatoren geven de scholen in het eigen schoolplan 2019-2023 invulling aan het gezamenlijke Kalisto-beleid. Elke school stelt doelen vast waarmee zij de komende jaren aan de slag gaat. Zij beantwoordt daarmee de vragen WHY (waarom doen we dit?), HOW (hoe gaan we het doen?) en WHAT (wat gaan we doen?) op schoolniveau.



## 2. De opdracht van onze school

### 2.1. Inleiding

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

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

### 2.2 Onze missie

Leerlingen kunnen zijn en mogen worden wie ze zijn:  
Elke leerling ontdekt en ontwikkelt zijn/haar unieke potentieel en talenten.

Leerlingen kunnen eigenaarschap nemen over hun leven en volwaardig deelnemen aan de huidige en toekomstige samenleving.

Waar staan wij voor:

- Leren ontdekken wie je bent, waar je voor staat en waar je naartoe wilt; je unieke en volle potentieel leren ontketenen.
- Samen het leven leren en samen leren leven.
- Eigenaarschap leren nemen over je eigen leven en over de samenleving waarnaar we streven: vredig, gelukkig, gezond en duurzaam. Om dit te kunnen bereiken, heb je naast allerlei vaardigheden en persoonsvorming natuurlijk ook een stevige dosis kennis nodig. De basiskennis is omschreven in de kerndoelen. Naast het aanleren van de basiskennis is ons uitgangspunt dat niet ieder kind hetzelfde is, wat kan blijken uit differentiatie in leerstof, in vaardigheden en manieren van leren.

### 2.3. Onze visie

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

#### Leerlingen leren actief

We komen tegemoet aan verschillen van leerlingen en hun manieren van leren.

De kinderen worden zoveel mogelijk eigenaar van hun eigen leerproces. Dit wordt door de leerkrachten gecreëerd door de lesstof op verschillende vakgebieden aan te bieden in leerlijnen, de lesdoelen die hieraan zijn gekoppeld zichtbaar te maken en te reflecteren op zowel het proces als het product.

De kinderen leren wat 'de leerkuil' is, doordat dit wordt uitgelegd en uitgedragen door de leerkracht en doordat de kinderen dit ervaren; de kinderen leren dat je ergens moeite voor moet doen om de volgende stap te bereiken.

In de onderbouw spreken we van Makkie- en Lefland, in de bovenbouw van Fixie en Growie. Zo creëren we een growth mindset, waardoor de denkknop bij kinderen aan blijft.

We bieden de kinderen projectonderwijs aan, waarbij de kinderen kennis opdoen en vaardigheden als samenwerken, creatief leren, presenteren, kritisch denken, creatief denken, mediawijsheid, informatievaardigheden, zelfregulering, probleem oplossend vermogen verder ontwikkelen, leren en oefenen.

De ontwikkeling van de kinderen is zichtbaar in hun portfolio.

We vieren verschillen. Hierdoor ervaren de kinderen dat het goed is dat er verschillen zijn en ervaren ze dat ze van elkaar kunnen leren. Dit geeft veerkracht, zelfvertrouwen én oog voor aspecten waarin zijzelf nog kunnen groeien.

### Leerlingen ontwikkelen hun talenten

Kinderen maken kennis met talenten. Het projectonderwijs dat we daarbij bieden is daar ondersteunend aan. Het gaat hierbij om talenten die in meer of mindere mate verbonden zijn aan de kernvakken en de 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden.

Door de taxonomie van Bloom toe te passen, leren de kinderen ook zichzelf verschillende soorten vragen te stellen. Dit bevordert blijvende nieuwsgierigheid.

Het werken vanuit Jeelo en vanuit leerlijnen maakt het mogelijk om groepsdoorbrekend met en van elkaar te leren.

### Leerlingen en leraren nemen hun verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheid realiseren we door ons als teamlid steeds af te vragen:

- Wat doe ik als leraar om de lerende leerling te ontwikkelen? De basis hiervoor ligt o.a. in het stellen van doelen met daarbij behorende succescriteria en in het samenwerken met collega's om het onderwijs aan de kinderen blijvend te optimaliseren.

Verantwoordelijke leerlingen willen we creëren door hen:

- bewust te maken van wat zij (gaan) leren en waar zij op moeten letten
- bewust te maken van wat ze geleerd hebben
- te laten vertellen over hoe zij leren
- te leren dat zij keuzes kunnen maken
- te leren dat zij fouten als leermoment zien
- te leren dat zij volhouden wanneer het moeilijk wordt
- te leren dat zij hulp vragen
- te leren dat zij feedback vragen en kunnen omgaan met feedback die zij krijgen

Behalve dat de kinderen leren verantwoordelijk te zijn voor hun eigen leerproces, leren we ook wat het betekent om een verantwoordelijk burger te zijn. Dat begint bij het zorgdragen voor je eigen en anderen's spullen, zorgzaam zijn voor jezelf en de ander en zorgzaam zijn voor je nabije omgeving. Van alle volwassenen om de kinderen heen, verwacht de school dat zij het goede voorbeeld geven.

### Onze school is betekenisvol voor de omgeving

Onze kinderen voelen zich verbonden met de klas en naarmate ze ouder worden, voelen zij zich verbonden met de school, hun omgeving en de wereld. We beschouwen de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen, en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap, de materialen en staan open voor de verschillen tussen mensen.

We nodigen ouders, bedrijven, andere scholen en instanties uit om met ons samen te werken en inhoudelijk te ondersteunen bij lessen.

## 2.4. Interne en externe analyse

De belangrijkste factoren van de interne analyse:

Sterke punten van onze school	Ontwikkelpunten van onze school
1 Schoolontwikkeling; eigenaarschap-Jeelo	1 Communicatie – systeemdenken – pedagogisch klimaat
2 Samenwerken intern en extern	2 Focussen
3 Positief en enthousiast	3 Leerlijnen
4 Kleinschalig	4 Taxonomie van Bloom

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

Kans voor onze school	Bedreiging voor onze school
1 Hoe kijkt de buiten wereld tegen de school aan	1 Krapte arbeidsmarkt/vergrijzing
2 Drie scholen in 1 gebouw	2 Volle kleutergroepen
3 Laten horen en zien waar we voor staan en wat we doen	3 Gebouw; drie scholen onder één dak + noodlocatie

Met deze analyse hebben we positie van de school vastgesteld. Deze factoren laten we terug komen in de confrontatiematrix.

	Kansen	Bedreigingen
Sterkten	1 Schoolontwikkeling – Buitenwereld	2 Schoolontwikkeling – Pedagogisch klimaat
Ontwikkelpunten	3 Drie scholen in 1 gebouw – Focus t.a.v. keuzes die we maken.	4 Systeemdenken/samenwerken – positieve uitstraling – Volle kleutergroepen

1. Door de schoolontwikkeling (Jeelo-eigenaarschap) krijgt de buitenwereld een duidelijk beeld van wat de Notenbalk voor onderwijs geeft.  
We doen wat we zeggen en we zeggen wat we doen.
2. Pedagogisch klimaat maakt deel uit van de schoolontwikkeling. De schoolontwikkeling is zodanig, dat er geen sprake is van grote groepen, maar dat er vanuit samenwerken in het systeem 'school', we gelukkig lerende kinderen zien.

3. Door focus wordt duidelijk waar wij - binnen het gebouw met 3 scholen - als school voor staan. Focus, draagt er aan grote mate bij dat we de organisatie zien als een systeem waarbij alles met elkaar in verbinding staat. Dit draagt bij aan een optimaal pedagogisch klimaat.
4. We werken vanuit een systeem waarbij ieder optimaal samenwerkt en positiviteit uit straalt naar elkaar en naar de omgeving. De groepen werken met elkaar samen als een systeem, waardoor ieder kind zich op zijn gemak voelt en ieder kind een gelukkig lerend kind is.

Systeendenken helpt ons om te focussen en schoolontwikkeling te verduurzamen. Binnen het systeendenken hebben we vanuit het overzicht op het geheel, oog voor de wijze waarop onderdelen elkaar beïnvloeden en in de loop der tijd op elkaar reageren.

## 2.5 Vertaling van onze visie naar doelen voor 2019-2023

**Ons onderwijs:** optimale ontwikkeling van al onze leerlingen door bewust in te spelen op verschillen en overeenkomsten tussen de leerlingen.

### Specifieke ambities vanuit de Notenbalk op dit terrein:

#### t.a.v. eigenaarschap en betrokkenheid - kinderen zijn eigenaar van hun leerproces.

- Tijdens de instructie zien we betrokken leerlingen die instructie krijgen die past bij de onderwijsbehoeften. Hiervoor maken de leerkrachten een 'periodeplanning' voor rekenen, taal, lezen en wereldoriëntatie. We zien een 100% betrokkenheid op de instructiemomenten.
- In de periodeplanning is expliciet aandacht voor de te bereiken doelen voor kinderen die boven het gemiddelde presteren.
- Door driehoeksgesprekken (kind-leerkracht-ouders) te voeren vanaf groep 4, worden de kinderen en ouders betrokken bij het eigenaarschap van de kinderen.
- In het portfolio van de leerling is zichtbaar wat het kind beheerst als het gaat om zowel kennis als vaardigheden vanuit de cognitieve en creatieve vakken en is zichtbaar wat de volgende stap is.

#### t.a.v. kennis en vaardigheden van de kinderen: Jeelo;

- Het vakgebied begrijpend luisteren en begrijpend lezen heeft de komende jaren extra focus om meer groei te zien in vaardigheidsscores.
- Wereldoriëntatie wordt vanuit projectonderwijs verder geïmplementeerd.
- 21e eeuwse vaardigheden worden verder ontwikkeld bij onszelf en bij de kinderen.
- Vanuit de kennis van leerlijnen kunnen we de kinderen eigenaarschap bieden over hun eigen leerproces. Om hier aan te voldoen werken we vanuit doelen en maken we de (opeenvolgende) leerdoelen visueel. De kinderen krijgen bij het werken vanuit de doelen zowel proces als product-gerichte feedback.
- De kinderen die meer uitdaging aankunnen, ontvangen die binnen de eigen groep/gang. We zetten hierbij minimaal de leerlijn in die Jeelo hiervoor heeft ontwikkeld.
- We onderzoeken de mogelijkheid om de Engelse taalvaardigheid van de kinderen verder uit te breiden.

#### t.a.v. Pedagogisch klimaat;

- Socialisatie, we rusten de kinderen toe met waarden, normen en gebruiken die van belang zijn voor deelname aan de samenleving.
- Persoonsvorming, De kinderen leren zichzelf kennen en kunnen zich vormen. Zij worden zich steeds bewuster van de vragen; 'wie ben ik', 'wat wil ik (worden)', 'wat vind ik belangrijk' en 'hoe wil ik omgaan met anderen'.

**Onze mensen:** continue professionalisering, van kapitaal belang door personeel te blijven coachen en trainen i.r.t. de visie en ambitie van de school.

**Specifieke ambities vanuit de Notenbalk op dit terrein:**

- Teammomenten zijn onderdeel van de jaarkalender, met als doel; verbinding, tijd om elkaar beter te leren kennen, tijd voor plezier, humor, ontspanning.
- Vanuit de Lerende Organisatie zijn onze kenmerken;
  - Verbindend Leiderschap; uitdagend, succesvolle strategieën, vertrouwen, eco-denken, lerende school, urgentiebesef, sociaal kapitaal
  - Focus; Onze focus is gericht op de visie van de school, waarbij we steeds recht doen aan onze kerndoelen. We hebben een heldere strategie en stellen ons doelen in samenhang met het grote geheel.
  - Professionele Cultuur; We zijn een Professionele Cultuur; gericht op ontwikkeling, systeemdenken, teamleren en netwerken, waarbij continu oog is voor ons professioneel kapitaal,
  - Slimme verantwoording; intern voor extern; zelf verantwoordelijkheid willen nemen, transparantie, extern als spiegel en stimulator

**Ontzorging:** school duurzaam ontzorgd door ieder bewust te maken van kerntaken van zijn/haar functie en de school zodanig te organiseren dat ieder zich kan focussen op de kerntaken.

**Specifieke ambities vanuit de Notenbalk op dit terrein:**

- De organisatiestructuur is gecreëerd vanuit systeemdenken; Binnen het systeemdenken hebben we vanuit het overzicht op het geheel, oog voor de wijze waarop onderdelen elkaar beïnvloeden en in de loop der tijd op elkaar reageren.
- De leraren leren per gang met en van elkaar in de vorm van datagericht (harde en zachte data) lessen voorbereiden en intervisie.
- De 'bouwen' stemmen onderling af om een ononderbroken lijn door de school te borgen.

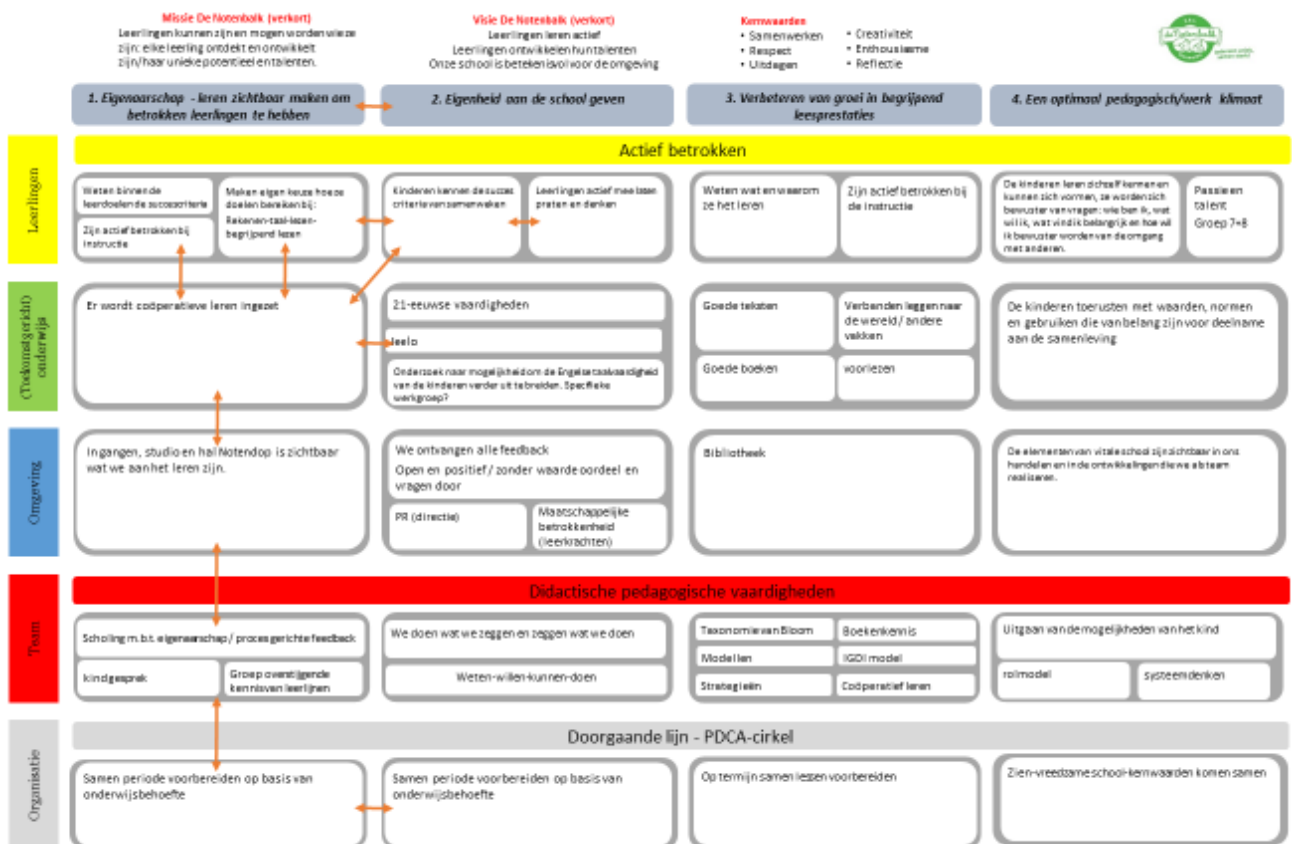
**Onze zichtbaarheid:** marktgericht met een sterk profiel

**Specifieke ambities vanuit de Notenbalk op dit terrein:**

- We plannen in de jaarkalender planmatig onze profileringsactiviteiten. De profileringsactiviteiten zijn in relatie met onze visie.
- Vanuit het nieuwe kwaliteitssysteem 'de successpiegel' nemen we binnen een vooraf bepaalde cyclus vragenlijsten af bij ouders, leerlingen en medewerkers om ons onderwijs te evalueren. De resultaten vormen altijd aanleiding tot gesprek met verschillende geledingen, tenminste team, MR en ouderklankbordgroep. Resultaten worden in dit gesprek bekeken vanuit het grote geheel.
- Vanuit onze krachten 'Jeelo-eigenaarschap en Pedagogisch Klimaat' werken we toe naar een eigentijdse flexibele organisatievorm voor de Notenbalk (waarbij we uitgaan van volledige huisvesting in de nieuwbouw.)

## 2.6. Strategieën

We hebben dit weergegeven in een strategiekaart;



Hieronder is de strategiekaart verder uitgeschreven;

**Onze leerlingen en ons onderwijs:** optimale ontwikkeling van al onze leerlingen door bewust in te spelen op verschillen en overeenkomsten tussen de leerlingen.  
Met toekomstgericht onderwijs werken we aan de brede ontwikkeling en vorming van onze leerlingen waarbij zij zelf eigenaar van hun leerproces zijn. Om optimale kansen voor kinderen te creëren richten we ons op hoge opbrengsten.

Doel: Kinderen zijn eigenaar van hun leerproces. Effect; we zien betrokken leerlingen.

Strategie:

- Er is een LWG Eigenaarschap en leren zichtbaar maken. De LWG organiseert teambijeenkomsten en klassenconsultaties om hierin met elkaar en met hulp van externe in te leren en ontwikkelen.
- De leerkrachten voeren kindgesprekken vanaf groep 1-2.
- De leerkrachten voeren driehoeksgesprekken vanaf groep 4.
- De leerkrachten hebben groepsoverstijgende kennis van leerlijnen.
- De kinderen hebben zicht op eenvolgende leerdoelen/deze zijn visueel gemaakt.
- De leerkrachten maken lesvoorbereidingen in de vorm van een periodeplanning, hiervoor gebruiken de leerkrachten informatie uit toetsen en observaties om onderwijs af te stemmen.
- Leerkrachten geven proces en productgerichte feedback; werken volgens het formatief assessment.
- Kinderen hebben zichtbaar wat ze hebben geleerd/leren middels een portfolio.



- We passen de kindrapporten aan bovengenoemde strategieën van 'eigenaarschap' aan.
- De teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

Doel: Een hoge mate van betrokkenheid bij de instructie vanuit eigenaarschap. Effect; een groei in vaardigheidsscore zichtbaar m.n. bij de kinderen die meer uitdaging nodig hebben.

Strategie:

- De leerkrachten weten vanuit hun 'periodeplanning' waar de kinderen zijn in hun ontwikkeling. Deze periodeplanning is een levend document, waarbij de leerkracht structureel reflecteert en evalueert om op de dag van morgen weer tegemoet te kunnen komen aan onderwijsbehoeften van de groep en het individuele kind.
- De leerkracht checkt bij de kinderen of zij de opdracht begrijpen (zonder dat er klassikaal vragen worden gesteld aan een individu) i.p.v. de instructie te herhalen.
- Differentiatie en reflectie; De leerkrachten stemmen de instructie af op onderwijsbehoeften. Dit is mogelijk doordat zij weten welke leerlingen basis, verlengde of verkorte instructie nodig hebben.
- De leerkrachten leggen eigenaarschap neer bij de leerlingen tijdens de instructie, o.a. door gebruik te maken door vragen te stellen vanuit de taxonomie van Bloom. Teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

Doel: Kinderen kunnen teksten doorgronden en denken na over de vraag 'wat leert deze tekst mij dat ik nog niet wist. Effect; Er is een grotere groei zichtbaar t.a.v. afgelopen jaren in vaardigheidsscores bij begrijpend lezen.

Strategie:

- Er is een LWG begrijpend lezen. Er wordt in de LWG een aanpak voor begrijpend lezen ontwikkeld met een externe specialist vanuit vakinhoudelijke kennis. We stellen vragen vanuit de taxonomie van Bloom.
- Teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

Doel: Kennis en vaardigheden worden vergroot bij wereldoriëntatie. Effect; 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden worden verder ontwikkeld en eind opbrengsten van wereldoriëntatie gaan omhoog.

Strategie:

- Er is een LWG Jeelo. De LWG organiseert teambijeenkomsten en klassenconsultaties om hierin met elkaar en met hulp van externe in te leren en ontwikkelen.
- We geven binnen een zinvolle en betekenisvolle context projectonderwijs middels Jeelo.
- We volgen de opbrengsten van kennis en vaardigheden d.m.v. de stappers binnen de Jeele omgeving.
- We borgen coöperatief leren.
- Teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

Doel: Doorgaande lijn van voorbereidend en aanvankelijk lezen groep 1/3 (18-19), naar de verbinding met het voortgezet lezen in groep 4. Effect; de aansluiting van het leesonderwijs van groep 2 naar groep 3 sluit aan bij alle leerlingen.

Strategie:

- Vanuit scholing 2018-2019 is er een werkdocument waarin de doorgaande lijn van groep 1-2 - 3 terug te lezen is.
- Teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

Doel; Pedagogisch Klimaat - Socialisatie, de kinderen toerusten met waarden, normen en gebruiken die van belang zijn voor deelname aan de samenleving. Effect; De kinderen leren vaardigheden aan die eraan bijdragen optimaal te kunnen aansluiten bij wat de maatschappij van hen vraagt.

Strategie;

- Er is een LWG Pedagogisch Klimaat die bewaakt en initieert.
- Wij delen casussen in het team tijdens intervisie, waarbij met verschillende expertises naar de casus wordt gekeken.
- 21e eeuwse vaardigheden verder ontwikkelen m.b.v. Jeelo. Binnen Jeelo volgen we de vaardigheden die de kinderen beheersen en de kennis die ze hebben opgedaan. Deze werkwijze van Jeelo zullen we vanuit de wereldoriënterende vakken verder uitbreiden naar andere vakgebieden.
- Teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

Doel: Pedagogisch Klimaat - Persoonsvorming, de kinderen leren zichzelf kennen en kunnen zich vormen. Effect; De kinderen worden zich steeds bewuster van de vragen; 'wie ben ik', 'wat wil ik (worden)', 'wat vind ik belangrijk' en 'hoe wil ik omgaan met anderen'.

Strategie;

- De Vreedzame school, Zien en onze waarden met elkaar in verbinding brengen in de LWG Pedagogisch Klimaat. Deze LWG bewaakt en initieert.
- We spreken gedragsverwachtingen t.a.v. onze waarden blijvend naar elkaar uit.
- Teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

De schoolnormen van lezen, taal en rekenen t.a.v. referentieniveaus voor de periode 2019-2023 zijn:

		Lezen 1f	Lezen 2f	Taal 1f	Taal 2f	Rekenen 1f	Rekenen 1s		1f gem/j	2f/gem/j
Land.		99%	79%	98%	64%	92%	46%			
Gem.										
2018		100%	88%	100%	60%	100%	76%		100%	74,7%
2019		100%	86%	100%	62%	93%	34%		97,7%	60,7%
2020										
2021										
2022										
2023										

**Onze mensen in het team:** continue professionalisering, van kapitaal belang door personeel te blijven coachen en trainen i.r.t. de visie en ambitie van de school.

Onze school is een professionele organisatie met competente medewerkers die zich voortdurend ontwikkelen en het beste uit zichzelf halen voor het onderwijs aan onze leerlingen.

Doel: We hebben een doelgerichte verbetercultuur. Effect; Focus.

Strategie:

- We bereiden binnen de gang voor vanuit harde en zachte data met het doel voor ogen.

Doel: Nieuwe medewerkers ontwikkelen zich tot professional in hun eigen werkdomein. Effect; Nieuwe medewerkers voelen zich onderdeel van het geheel.

Strategie:

- We begeleiden nieuwe medewerkers volgens het vastgestelde inwerkplan.

Doel: We realiseren als systeem optimale ontwikkeling vanuit een 'growth mindset' en onderzoeken en leren als team. We realiseren synergie en delen kennis met elkaar. Effect; Er is aansluiting bij wat de ander kan i.p.v. niet kan.

Strategie:

- We praten positief en in mogelijkheden.
- Teamleren als systeem vanuit een growth mindset i.c.m. Bavo waar mogelijk.
- Bijdrage aan de onderwijskwaliteit vanuit elke rol is duidelijk.

Doel: Notenbalk-medewerkers voelen zich vitaal. Effect; laag ziekteverzuim.

Strategie:

- We volgen het vitaliteitsbeleid van Kalisto.
- We werken vanuit de lerende organisatie
- Systeendenken
- Teamleren
- Mentale modellen
- Persoonlijk meesterschap
- Gedeelde visie

De inzet van werkdrukmiddelen is hierbij zodanig dat het de medewerkers ontlast. We evalueren dit minimaal 2x p/j

Doel: Verbinding in het team

Strategie:

- Teambuildingsmomenten zijn onderdeel van de jaarkalender.

**Organisatie en ontzorging:** school duurzaam ontzorgd door ieder bewust te maken van kerntaken van zijn/haar functie en de school zodanig te organiseren dat ieder zich kan focussen op de kerntaken.

Doel: De school ontzorgt medewerkers, zodat zij zich optimaal kunnen richten op hun kerntaken. Effect; werkplezier en focus op wettelijke opdracht van de school.

Strategie

- De school zet met passende middelen (waaronder werkdrukmiddelen en gelden Passenderwijs) in om ondersteunend personeel in te zetten voor niet-kerntaken van leraren of om in te zetten om tegemoet te komen aan Passend Onderwijs.
- Vanuit de strategiekaart en het jaarplan is een duidelijke structuur waarneembaar, waardoor ieder weet waar hij/zij aan toe is.
- De leraren leren per gang met en van elkaar in de vorm van datagericht (harde en zachte data) lessen voorbereiden en intervisie.
- De 'gangen' stemmen onderling af om een ononderbroken lijn door de school te borgen.
- Er is duidelijkheid t.a.v. de kerntaken van de verschillende functies in de school; Concierge, leerkracht, IB, locatiedirecteur, meerscholendirecteur.
- Doorgaande lijn ICT vaardigheden en mogelijkheden voor leerlingen en medewerkers.

**Omgeving:** marktgericht met een sterk profiel.

Doel: Samenwerking met omgeving om blijvend te verbeteren. Effect; Verantwoording in dialoog.

Strategie:

- De school communiceert over verbeterdoelen en behaalde resultaten.
- De school vraagt periodiek feedback aan stakeholders.
- De school gebruikt feedback van stakeholders.
- De school communiceert over inzet feedback.

Doel: De school werkt aan een duurzaam marktaandeel en realiseert daarmee een continue instroom van nieuwe leerlingen en nieuwe medewerkers. Effect; een continue instroom van nieuwe leerlingen en nieuwe medewerkers.

Strategie:

- We plannen in de jaarkalender planmatig onze profileringsactiviteiten. De profileringsactiviteiten zijn in relatie met onze visie.
- We blijven in gesprek over welke houding en woorden, verbaal en non-verbaal hier bij passen
- N.a.v. de adviezen van de projectgroep 'anders organiseren' is er een keuze gemaakt voor organisatievorm waar we vanaf 2019-2020 naar toe gaan groeien. Vanuit onze krachten 'Jeelo-eigenaarschap en Pedagogisch Klimaat' werken we toe naar een eigentijdse flexibele organisatievorm voor de Notenbalk(, waarbij we in 2020-2021 geheel binnen de nieuwbouw gehuisvest zijn)
- We zien de ouders als samenwerkingspartner
- We hebben dezelfde mentale modellen bij onze kernwaarden
- De inrichting van de leerpleinen, klaslokalen en buitenruimte zijn zodanig dat het uitnodigt tot actief leren en betrokkenheid. De ruimtes zijn zodanig aangekleed dat op de leerpleinen en in de klaslokalen zichtbaar is wat de kinderen leren.
- We maken gebruik van contacten vanuit de gemeente (Kuvo, verkeer, kerk, Batenstein/Vijverhof/woonzorgcentrum Gaza/Boogh, ouders) om ons onderwijs te ondersteunen en om aan externen te verbinden.

## 2.7. Meetpunten

Aan het eind van jaar 1 zullen de nieuwe meetpunten duidelijk worden.

Strategie	Meetpunten 2019-2020	Meetpunten 2020-2021	Meetpunten 2021-2022	Meetpunten 2022-2023
We hebben betrokken leerlingen bij instructieverwerking en evaluatie.	De leraren bereiden samen de instructies voor m.b.v. harde en zachte data.  De instructie wordt aangeboden op 3 niveaus. We zien op deze 3 niveaus 100% betrokkenheid.  Twee leerkrachten volgen scholing voor portfolio.	Er is heldere evaluatiestructuur in de lessen zichtbaar.		We zien 100% betrokken leerlingen bij instructieverwerking en evaluatie.
Jeelo (Je eigen leeromgeving)	We maken een start met het volgen van de opbrengsten van kennis en vaardigheden d.m.v. de stappers binnen de Jeelo omgeving.			We geven binnen een zinvolle en betekenisvolle context projectonderwijs middels Jeelo. We volgen de opbrengsten van kennis en vaardigheden d.m.v. de

				stappers binnen de Jeele omgeving.
We hebben een optimaal pedagogisch (werk)klimaat.	De lwg pedagogisch klimaat hebben criteria die zichtbaar zijn binnen de school.  We volgen de lijn van Kalisto waar het gaat om 'de vitale school'.  Er zijn team(building)momenten in de jaarkalender.			Bij de successpiegel scoren leerlingen en ouders minimaal 90% tevredenheid als het gaat om pedagogisch klimaat.  De elementen van de vitale school zijn dagelijks zichtbaar in ons handelen en in de ontwikkelingen die we als team realiseren.
We versterken de leeropbrengsten van begrijpend lezen.	De lwg begrijpend lezen oriënteert zich op actuele inzichten t.a.v. begrijpend lezen.	Er wordt een nieuwe werkwijze/methode begrijpend lezen geïmplementeerd.	Er is een werkwijze begrijpend luisteren/lezen binnen de school in een doorgaande lijn van groep 1 – 8.	Er is een grotere groei zichtbaar t.a.v. afgelopen jaren in vaardigheidsscores bij begrijpend lezen.
We geven eigenheid aan de school	Er is een PR-kalender, waarop gedurende het schooljaar de PR activiteiten zijn gepland.  Er is een groei in externe betrokkenheid bij ons onderwijs.	Er is een positieve ontwikkeling t.a.v. de inschrijvingen.		Ouders van de Notenbalk en potentiële ouders weten waar de Notenbalk voor staat. Bij interviews is er een score van 90%.

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

- Meetpunten;
- Acties om deze doelen te realiseren;
- Verantwoordelijke persoon binnen de school voor de uitvoering;
- In welke periode van het schooljaar de acties uitgevoerd worden;
- Eventueel: welke financiële middelen door de school ingezet moeten worden om de verandering uit te voeren.

## 3. Onderwijskundig beleid

### 3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op de school vorm gegeven wordt.

In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt, hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs.

Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkelen mogelijk te maken. Omgangsvormen, respect voor anderen, burgerschap, samenwerking enz. zijn wezenlijke aspecten van ons onderwijs.

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

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

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

#### 3.2.1. Doorlopende leerlijn (OP1)

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

Op onze school geven we hieraan als volgt vorm:

- We werken volgens de uitgangspunten van Handelings Gericht Werken. Vanaf groep 2 worden 2 keer per jaar groepsplannen gemaakt. Voor leerlingen die buiten het groepsplan vallen wordt een handelingsplan gemaakt. Voor leerlingen die buiten de leerlijnen van de groep vallen wordt een ontwikkelings- en uitstroomperspectief opgesteld.
- In de komende 4 jaar willen we een structuur opzetten waarin we werken met dynamische opgezette groepsplannen die een periodeplanning weergeven. Hierin zijn de doelen voor de periode genoemd, is differentiatie zichtbaar en hieruit blijkt dat we de kinderen volgen.
- Binnen het samenwerkingsverband zijn afspraken gemaakt over de basisondersteuning waaraan iedere school voldoet. Als school voeren we continu het gesprek met de leerkracht wat de mogelijkheden van de school zijn voor kinderen met zeer specifieke onderwijsbehoeften.
- Een goed opgezette zorgstructuur met voldoende overlegmomenten intern, extern en met ouders.
- Gerichte scholing passend bij de ontwikkeling voor de school voor zowel team, individuele leerkrachten, RT en IB.
- Aan de inrichting en uitstraling van de klas specifiek en school in zijn algemeenheid, is zichtbaar wat de kinderen in een bepaalde periode leren.
- De inrichting van de klassen en de daaromheen liggende ruimten komen tegemoet aan kinderen met specifieke onderwijsbehoeften.



### 3.2.2. Burgerschapsonderwijs (OR2)

Dit geven wij op de volgende wijze vorm:

- Met De Vreedzame School werken wij aan sociale competenties en democratisch burgerschap. Vanuit deze zienswijze beschouwen we de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen, en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap, en staan open voor de verschillen tussen mensen.
- Binnen de werkgroep Pedagogisch Klimaat wordt afgestemd hoe de aspecten van socialisatie en persoonsvorming binnen de Vreedzame school een blijvende plek hebben en bovendien meegroeien met de maatschappelijke ontwikkelingen.
- De vragenlijsten vanuit Zien helpen ons met het signaleren van zowel positieve als negatieve aspecten. De werkgroep Pedagogisch Klimaat biedt ondersteuning aan leerkrachten indien er handelingsverlegenheid is.

### 3.2.3. Ontwikkeling in beeld (OP2)

De manier waarop wij de ontwikkeling van leerlingen volgen:

Vanaf het moment dat uw kind op school komt, wordt de ontwikkeling van uw kind gevolgd en vastgelegd. Dit doen we in een leerlingvolgsysteem. Wij volgen de kinderen door middel van observaties, methode gebonden toetsen en landelijk genormeerde Citotoetsen. Voor de groepen 1-2 gebruiken we het observatie- en registratiesysteem van Kleuterplein. We registreren de vorderingen van de leerlingen op leerlijnen. Hiermee waarborgen we het zicht houden op de ontwikkeling van elk kind. De Citotoetsen worden in de groepen 3 tot en met 8 twee keer per jaar afgenomen. Al deze gegevens gebruiken wij om de ontwikkeling van kinderen goed in kaart te brengen en te monitoren. De opbrengsten worden met de intern begeleider besproken. Wanneer een resultaat niet aansluit bij de verwachting, wordt er met de leerkracht, kind en ouder gekeken welke aanpak/didactiek het beste passend is bij de onderwijsbehoefte van de leerling. In groep 8 geven de leerkrachten in februari een advies voor het instroomniveau van het voortgezet onderwijs, passend bij de mogelijkheden en capaciteiten van het kind. Hierbij wordt gekeken naar het leerproces van de afgelopen jaren. In april maken de kinderen van groep 8 de Cito Eindtoets. De Cito Eind-toets is onderdeel van ons volgsysteem voor de cognitieve vakken. Voor welbevinden en gedrag maken wij gebruik van "ZIEN!" om de ontwikkelingen van het kind en de groep in kaart te brengen.

### 3.2.4. Onderwijstijd

Op onze school hanteren we de volgende onderwijstijd:

De leerlingen van groep 1 t/m groep 8 maken 940 uren per schooljaar volgens het zgn. 5 gelijke dagen model. Na 8 jaar hebben de kinderen de wettelijk voorgeschreven lestijd van 7520 uren ontvangen.

Groep 1 t/m 4

Maandag t/m vrijdag op school van 8.30-14.15 uur, pauze van 11.45-12.15 uur

Groep 5 t/m 8

Maandag t/m vrijdag op school van 8.30-14.15 uur, pauze van 12.15-12.45 uur

### 3.2.5. Anderstaligen (OP1)

De manier waarop wij omgaan met leerlingen met een andere voertaal dan het Nederlands:

Binnen het samenwerkingsverband is er een werkgroep Nieuwkomers. Nieuwkomers gaan in eerste instantie een jaar naar de opvangklas. De gemeente Woerden heeft een plan waarbij wijkscholen zijn aange-steld in de kernen van de gemeente. Deze scholen hebben ervaring opgebouwd met nieuwkomers. Deze kinderen gaan vervolgens vaak naar een van deze wijkscholen. Kinderen in groep 2/3 kunnen aangemeld worden voor een schakelklas waar 2 dagen per week intensief taalonderwijs gevolgd wordt.

Anderstaligen bieden we op de Bavo de voorschotbenadering aan en/of het leesprogramma Bouw. De gekozen aanpak is altijd in overleg met de IB-er.

### 3.2.6. Sponsoring

Onze school onderschrijft het Convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2015 - 2018. Onze school kan eventuele sponsoring en giften goed gebruiken in het krappe bekostigingsstelsel van de rijksoverheid. Voor sponsoring hanteren we daarbij het sponsorbeleid dat in het handboek van ons bestuur is vastgelegd. Via de directie kunt u dit opvragen. Kalisto is door de belastingdienst erkend als een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI). Dat kan voor u als eventuele schenker/sponsor aan onze school de volgende fiscale voordelen opleveren:

- Er hoeven geen schenkingsrechten of successierechten te worden betaald;
- Giften aan de school binnen Kalisto kunnen van de inkomsten- of vennootschapsbelasting worden afgetrokken binnen de geldende belastingregels.

### 3.3 Kerndoelen en referentieniveaus (OP1)

Artikel 9 lid 5 WPO geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld. En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert. Aanvullend op de kerndoelen geven de **referentieniveaus** Rekenen en Taal een specifiekere beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

Onderwijsdoelen	Methode/aanpak
<p><b>Nederlandse taal</b> Hieronder wordt begrepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mondelinge taalvaardigheid</li> <li>- Leesvaardigheid, zakelijke teksten en fictionele, narratieve en literaire teksten</li> <li>- Schrijfvaardigheid</li> <li>- Begrippenlijst en taalverzorging</li> </ul>	<p>Taalmethode; Taalactief Beginnende geletterdheid en begrijpend luisteren; Kleuterplein, Jeelo, Bouw Aanvankelijk lezen en begrijpend lezen; Lijn 3, Bouw Voortgezet technisch lezen; Station-Zuid Begrijpend lezen; Tekstbegrip</p>
<p><b>Rekenen en wiskunde</b> Het gaat hierbij om de volgende domeinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Getallen</li> <li>- Verhoudingen</li> <li>- Meten en Meetkunde</li> <li>- Verbanden</li> </ul>	<p>Groep 1-2; Kleuterplein, Met Sprongen Vooruit, Jeelo Groep 3 t/m 8; Pluspunt, Met Sprongen Vooruit</p>

- Getallen	
<b>Engelse taal</b>	Groep 5 -8; Hello World. We onderzoeken de mogelijkheid om de Engelse taalvaardigheid van de kinderen verder uit te breiden.
<b>Oriëntatie op jezelf en de wereld</b> Hieronder wordt begrepen: - Mens en samenleving - Natuur en techniek - Tijd - Ruimte	Jeelo
<b>Natuur en techniek</b>	NME Jeelo
<b>Kunst en cultuur</b>	1, 2, 3 zing Drama aangenaam Beeldend onderwijs website. Aanbod van de KUVO Subsidie voor muziekonderwijs; Hierdoor worden door een vakleerkracht gedurende 2 a 3 jaar muzieklessen gegeven waarbij de leerkracht wordt gecoached.
<b>Muziek</b>	Metropole op school
<b>Sociaal emotionele ontwikkeling</b>	De Vreedzame School Zien
<b>Schrijven (fijne motoriek)</b>	Schrift
<b>Bewegingsonderwijs</b>	Planmatig Bewegingsonderwijs Werkwijze van 'De gezonde school'

Voor de hoofdvakken wordt er gewerkt in 3 instructiegroepen op een basis-, verlengde – verkorte instructie niveau. We zetten bij deze vakken

- het IGDI model in (Interactieve, Gedifferentieerde, Directe Instructie)
- er wordt structureel gebruik gemaakt van coöperatieve werkvormen, waardoor leerlingen van en met elkaar leren en actief betrokken zijn.

De ambities t.a.v. de invulling van het onderwijs zullen onder andere gericht worden op het goed beheersen van de leerlijnen en bewust keuzes kunnen maken in de lesstof. Hierbij kijkend naar onderwijsbehoeften van de groep en de individuele leerlingen. We streven daarbij naar hoge opbrengsten (zie ook H2). Meerbegaafde leerlingen ontvangen een verrijkend en verdiepend aanbod.

### 3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (OP2)

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. Elke leerling is uniek, dus zullen we altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of en hoe wij daar aan kunnen voldoen. Indien nodig kunnen wij voor extra ondersteuning een beroep doen op het samenwerkingsverband Passenderwijs in onze regio. In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband staat beschreven welke ondersteuning alle scholen zelf moeten bieden (basisondersteuning) en voor welke ondersteuning, onder welke voorwaarden, we bij het samenwerkingsverband terecht

kunnen. Alvorens we hulp van buitenaf inroepen gaan we aan de slag binnen onze eigen mogelijkheden. We geven hierna beknopt weer op welke wijze de structuur op onze school functioneert:

### Passend Onderwijs

Met de wetgeving rond Passend Onderwijs wordt beoogd dat ieder kind een passend onderwijsarrangement krijgt. Ouders, en met name ouders van een kind met een speciale onderwijsbehoefte kunnen een beroep doen op de zogenaamde onderwijszorgplicht, die ertoe leidt dat ieder kind een zo passend mogelijk onderwijsaanbod krijgt. Dat kan worden aangeboden op één van de reguliere basisscholen van het bestuur, maar ook daarbuiten, bijvoorbeeld in het speciaal basisonderwijs.

Om de zorgplicht waar te kunnen maken, werken de scholen van Kalisto -en daarmee ook onze school- samen in het samenwerkingsverband Passenderwijs ([www.passenderwijs.nl](http://www.passenderwijs.nl)). Alle scholen en schoolbesturen die hierbij zijn aangesloten, werken samen aan een dekkend onderwijsaanbod voor alle leerlingen in de basisschoolleeftijd in de regio West-Utrecht op basis van het ondersteuningsprofiel van elke school. Voor onze school zien we Passend Onderwijs vooral als uitdaging om onze kwaliteit in het primaire onderwijsproces nog beter te maken.

### Ondersteuningsplan

In het ondersteuningsplan staat de lichte en zware ondersteuning voor onze leerlingen beschreven. Het plan sluit aan op het ondersteuningsplan van Samenwerkingsverband Passenderwijs. In dit ondersteuningsplan legt onze school vast hoe het team Passend Onderwijs voor elk kind wil realiseren. Beschreven wordt hoe we de lichte ondersteuning vormgeven en wie daarvoor verantwoordelijk is en welke mogelijkheden onze school heeft om leerlingen met een zware ondersteuningsbehoefte te kunnen helpen. Dit ondersteuningsplan wordt ten minste 1 keer per 4 jaar opgesteld en kan tussentijds worden aangepast. Ouders en leerkrachten hebben inspraak op dit plan in de Medezeggenschapsraad. U kunt dit plan vinden op onze website.

### 3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

De procedure, die wij binnen onze school volgen om in het geval van langdurig zieke kinderen beslissingen te kunnen nemen is als volgt:

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

### 3.6. Veiligheid (SK1)

Hoe we op onze school veiligheid in ons beleid hebben verwerkt, dit beleid monitoren en goed gedrag coördineren:

#### Veiligheid

Ouders vertrouwen hun kind aan onze school toe en verwachten dat de school toezicht houdt op de veiligheid van hun kind. Dit geeft de school en het personeel de plicht op dit toezicht te bieden.

Kalisto is juridisch eindverantwoordelijk voor toezicht en veiligheid en mandateert de realisatie hiervan aan de directie. De directie van de school is verantwoordelijk voor het regelen van toezicht op en veiligheid van de aan de school verbonden leerlingen, gedurende de schooltijden en op enig ander moment dat de leerlingen deelnemen aan activiteiten in schoolverband. Kalisto heeft in het beleidsstuk "Zorgplicht" diverse richtlijnen aan de directies van haar scholen neergelegd. Het personeel van de school is direct verantwoordelijk voor de uitvoering van het toezicht op de leerlingen, gedurende de schooltijden en op enig ander moment dat de leerlingen deelnemen aan activiteiten in schoolverband. **Meer informatie kunt u vinden in ons sociale veiligheidsprotocol dat u kunt vinden op de website.**

#### De Vreedzame school

Wij maken gebruik van de methode 'De Vreedzame School'. Dit is een leerplan op het gebied van sociale competentie en democratisch burgerschap. Het beschouwt de klas en de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen, en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap, en staan open voor de verschillen tussen mensen.

##### ➤ Uitgangspunten

In onze pedagogische visie staan een aantal uitgangspunten centraal:

- het constructief oplossen van conflicten met behulp van mediatie
- het creëren van een positieve sociale en morele norm
- het bevorderen van sociale verbondenheid en gemeenschapszin.

##### ➤ Centraal thema: conflictoplossing

In een situatie waar mensen of kinderen bij elkaar zijn, zullen er altijd conflicten (belangentegenstellingen of meningsverschillen) zijn. Het is zinvol om te leren hoe je kunt voorkomen dat er conflicten ontstaan en dat conflicten ontaarden in ruzie. En hoe je, als een conflict toch in ruzie is ontaard, kan werken aan een constructieve oplossing. Daarbij is de rol van de leerlingen cruciaal. Zij leren, naast de vaardigheden om conflicten constructief op te lossen, ook de verantwoordelijkheid te dragen om dat zelfstandig, zonder hulp van volwassenen, te doen. Voor hun eigen conflicten, maar ook voor conflicten van anderen. Alle leerlingen leren te bemiddelen (mediëren) bij de conflicten van klasgenoten.

##### ➤ Sociale verbondenheid en gemeenschapszin

Uit onderzoek blijkt dat problemen bij jongeren veel minder voorkomen wanneer ze opgroeien in een omgeving met sociale verbondenheid: een omgeving waarin zij zich welkom, gerespecteerd en niet gediscrimineerd voelen, waarin ze merken dat er positieve verwachtingen over hen bestaan en waarin ze ondervinden dat ze 'ertoe doen'. Kinderen hebben het nodig om nodig te zijn.

- ##### ➤ Natuurlijk zijn er in een omgeving waar kinderen in verkeren regels nodig, maar de sleutel voor een positief klimaat ligt meer in het samen creëren van een cultuur, dan in het bedenken van allerlei regels en codes waar kinderen zich aan dienen te houden. Kinderen moeten het gevoel hebben verantwoordelijk te zijn voor die cultuur, moeten de boodschap krijgen dat ze erbij horen, en dat ze nodig zijn.

Om zo'n verbindende omgeving te bewerkstelligen probeert De Notenbalk de cultuur van de omgeving waar het kind in verkeert (klas, school) te beïnvloeden. We willen dat die omgeving als een leefgemeenschap wordt gezien, als een oefenplaats voor sociale competentie en actief burgerschap.

### ZIEN!

Wij vinden het monitoren van de Sociale veiligheid belangrijk. Voor ons is dit een indicatie om te zien hoe de kinderen in hun vel zitten en hoe we het beste kunnen aansluiten bij de behoeften van het kind. Om dit goed in kaart te brengen nemen we jaarlijks een vragenlijst af via ZIEN! bij kinderen van groep 5 tot en met 8. Dit is een leerlingvragenlijst sociale vaardigheden, veiligheidsbeleving en leer & leef klimaat. Daarnaast vullen leerkrachten in diezelfde periode een observatievragenlijst in (groep 1 tot en met 8). Dit tezamen zorgt voor een zo compleet mogelijk beeld.

### Vertrouwenspersoon

Wij hebben op school twee vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersoon is voor kinderen, ouders en personeel een aanspreekpunt bij problemen. De anti pestcoördinator kijkt vanuit organisatieniveau naar de processen en adviseert om hier op een juiste manier beleid op te maken.

### 3.7. Pedagogisch klimaat (SK2) en didactisch handelen (OP3)

T.a.v. ons pedagogisch klimaat hebben wij de ambitie om:

Wij willen de kinderen opvoeden tot verantwoordelijke en actieve leden van de gemeenschap. Daartoe beschouwen we de klas en de school als oefenplaats. Kinderen leren dat zij deel uitmaken van de gemeenschap die de klas en school vormt en leren daar een bijdrage aan te leveren. Ze leren oog en oor te hebben voor anderen, zich verantwoordelijk te voelen voor het algemeen belang: initiatiefrijk, zorgzaam en betrokken.

De specialist van Zien, de Vreedzame school, de leerkracht die de opleiding Master Sen volgt (specialisatie gedrag), vormen tezamen met directielid de werkgroep pedagogisch klimaat. Op deze wijze komt via verschillende invalshoeken expertise bij elkaar die met elkaar in verbinding staan. Dit zal bijdragen aan nieuwe inzichten om te komen tot een optimaal pedagogisch (werk)klimaat.

T.a.v. ons didactisch handelen:

De Notenbalk zet in op Interactieve, Gedifferentieerde, Directe Instructie (IGDI). Het doel van het IGDI model is dat alle leerlingen de basisstrategieën beheersen van een bepaalde leerstof. Maar ook dat er ruimte is voor differentiatie. Binnen het IGDI-model is het Leren Zichtbaar Maken vanuit de onderzoeken van John Hattie een rode draad.

De fasen van het IGDI-model en daarbij het Leren Zichtbaar Maken, zijn:

- Gezamenlijke start van de les (= korte introductie met de hele groep).  
Voorkennis ophalen, begin vragen en activiteiten, leerdoelen en succescriteria
- Interactieve instructie en begeleid inoefenen (eventueel zonder de plusleerlingen die geen instructie nodig hebben en zelfstandig aan het werk gaan).
- A. Zelfstandig Werken van de groep. B. Verlengde Instructie aan de leerlingen die herhaalde instructie nodig hebben of instructie op een andere wijze nodig hebben.
- Zelfstandig werken van de groep (leerkracht loopt rond en helpt waar nodig)  
Vragen blijven stellen, feedback
- Afsluiting van de les (= reflectie op de les met de hele groep).  
Het geleerde samenvatten

De leerkrachten kiezen vanuit het doel van de les, de werkvorm die er bij past of de kinderen kiezen zelf een werkvorm. Werkvormen die ingezet worden; Coöperatief leren, leren via een digitale omgeving, alleen werken, onderzoekend en ontwerpend leren.



## 4. Personeelsbeleid

### 4.1. Inleiding

'Levenslang leren' geldt zeker voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus erg belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan. Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven zal worden, is dat gebruik gemaakt wordt van 'leren van en met elkaar' rechtstreeks gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. Dit heeft invulling binnen het team, maar zeker ook in samenwerking met collega's van andere scholen.

### 4.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities

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

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

#### Taakbeleid/functiehuis/functiebouwwerk

Sinds 2018 is er door het ministerie extra geormerkt budget ter beschikking gesteld voor het verminderen van de beleefde werkdruk. De individuele schoolteams bepalen waar dit budget voor haar school aan wordt besteed. Ook de komende jaren wordt er extra budget beschikbaar gesteld voor het verlagen van de beleefde werkdruk.

**Op de Notenbalk** zullen we jaarlijks de inzet van werkdrukmiddelen evalueren en bijstellen waar nodig.

We zijn hierbij waakzaam voor wat betreft het aangaan van vaste contracten, aangezien daar n.a.v. evaluatie niet op bijgesteld kan worden. Een tijdelijke aanstelling op basis van project-uitvoering is hierop een alternatief.

Kalisto heeft een functiehuis waarin de verschillende functies worden beschreven. Om de mogelijkheden te vergroten, zeker in een markt waarin er te weinig leraren beschikbaar zijn, heeft Kalisto naast verschillende leerkrachtfuncties, onderwijs- en klasseassistenten in 2019 de functie "Lerarenondersteuner" toegevoegd. Een leraarondersteuner kan veelal worden ingezet om onder supervisie les te geven.

#### Formatie

Kalisto krijgt de komende vijf schooljaren, ondanks de leerlingenkrimp, te maken met een formatieruimte van naar verwachting minimaal 71 fte. Er ontstaat zodoende geen boventaligheid als gevolg van de leerlingenkrimp. Dit wordt veroorzaakt door de uitstroom van medewerkers wegens het behalen van de pensioenleeftijd (zekere uitstroom) en door de uitstroom wegens het (te verwachten) overige natuurlijke verloop. De komende jaren zal Kalisto haar personeelsbeleid daarom richten op het behoud van personeel en werving en selectie van nieuw personeel.

**Specifiek voor de Notenbalk** zullen we ondanks krapte bij het werven van nieuwe leraren voor kwaliteit gaan. Vanuit een duidelijke profielschets, hebben we speciale aandacht voor het helder maken van onze visie en de manier van werken die daar uit volgt. Na aanname van een nieuw personeelslid vraagt een inwerkplan onze aandacht.

#### Wet op de beroepen in het onderwijs (wet BIO), bekwaamheid, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanmanagement

Sinds 1 augustus 2006 is de Wet op de beroepen in het Onderwijs (wet BIO) van kracht en tegelijkertijd

het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. De bekwaamheidseisen gelden voor alle leraren. Het voldoen aan deze bekwaamheidseisen wordt door iedere individuele leerkracht vastgelegd in een individueel bekwaamheidsdossier. Een bekwaamheidsdossier is een geordende verzameling documenten die inzichtelijk maken dat een leraar bekwaam is en zijn bekwaamheid in zijn professionele loopbaan onderhoudt in overeenstemming met het beleid van zijn school(bestuur). Een school moet kunnen aantonen dat haar leraren daadwerkelijk bekwaam zijn en daarbij door de school in staat worden gesteld om hun bekwaamheid te onderhouden.

De bekwaamheid wordt, naast de gevolgde opleidingen en de werkervaring, ook periodiek besproken tijdens gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus. De gesprekkencyclus is een methodiek en structuur om planmatig en gericht te investeren in personeel met als doel om de belangen en doelstellingen van zowel de organisatie, als de medewerkers optimaal en wederzijds op elkaar af te stemmen. Kalisto hanteert een afgesproken gesprekkencyclus en ziet deze cyclus als een motiverend instrument dat bijdraagt aan optimale werkprestaties.

Daarbij beschikt iedere medewerker over een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Het POP is een (dynamisch) plan waarmee de medewerker systematisch en doelgericht in zijn/haar eigen professionele ontwikkeling investeert. In het POP worden ook de afspraken tussen de werknemer en de werkgever over de professionalisering vastgelegd.

Zowel medewerker als leidinggevende zorgen er voor dat de gesprekkencyclus voeding geeft aan het opstellen en onderhouden van het POP en het vullen van een bekwaamheidsdossier waarbij de medewerker uiteindelijk verantwoordelijk is voor het bijhouden van het POP en het bekwaamheidsdossier.

### Scholing en begeleiding van nieuwe leerkrachten

De ontwikkeling van elke leerling en daarbij goede ondersteuning en faciliteiten bieden, staat steeds voorop en daar hoort ook ontwikkeling van de Kalisto-personeelsleden bij. De ingezette lijn van de afgelopen jaren wordt voortgezet. Dat betekent dat Kalisto leerkrachten en directieleden zo goed mogelijk wil toerusten op hun taak door een zo breed mogelijke investering in scholing.

Dit scholingsaanbod bevat verschillende componenten:

- het scholingsaanbod van Trefpunt Onderwijsprofessionals (TOP), bestaande uit een 25-tal korte cursussen waaraan ruim 400 leerkrachten van Kalisto en SPCO Groene Hart deelnemen;
- het scholingsaanbod zoals hierboven genoemd, bestaande uit cursussen waar bovenbouwleerkrachten van Kalisto, SPCO en onderbouw docenten van het Kalsbeek College kunnen deelnemen in het kader van het bieden van een doorlopende leerlijn PO-VO.
- de TOP-leerkrachtopleiding, een tweejarig traject waaraan per tranche 30 leerkrachten van de diverse scholen deelnemen;
- het opleidingstraject 'Young professionals' voor startende leerkrachten;
- het faciliteren van de schoolleidersopleiding;
- het faciliteren van een opleiding voor adjunct-, locatie- en meerscholendirecteuren;
- het scholingsaanbod van elke school op basis van het schoolplan.

### Vitaliteit

Kalisto gaat vanaf het schooljaar 2019 extra aandacht geven aan de vitaliteit van haar medewerkers. Onder vitaliteit verstaan we "dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over mogelijkheden en voorwaarden beschikken om nu en in de toekomst met behoud van gezondheid en welzijn te kunnen functioneren." Vitaliteit is belangrijk voor medewerkers (gezondheid & geluk) en belangrijk voor Kalisto als werkgever om de gewenste kwaliteit van onderwijs te kunnen behalen. Via een ambitieus vitaliteitsplan beoogt Kalisto de vitaliteit van haar medewerkers te borgen en waar nodig verder te verbeteren. Dit moet resulteren in een toename van ervaren werkgeluk, een verbetering van de kwaliteit/prestaties en een lager verzuim. Om de doelstelling concreet en meetbaar te maken gaat Kalisto het 'werkvermogen' van haar medewerkers meten. Werkvermogen geeft aan in welke mate iemand in staat is (zowel wel fysiek als men-

taal) zijn of haar werk te doen en kijkt daarbij niet alleen naar gezondheid, maar ook naar competenties, motivatie en werksituatie. Door het werkvermogen te meten heeft de medewerker voordelen (werkt als een spiegel en bij risico de mogelijkheid om direct anoniem hulp te krijgen) en heeft de werkgever voordelen op twee niveaus: op schoolniveau krijgt de leidinggevende inzicht en concrete handreikingen om werkvermogen in het team te verhogen (focus) en op organisatieniveau kan er gericht worden gekozen waar budget, inspanningen en aandacht naar toe gaan.

## 5. Kwaliteitszorg

### 5.1. Inleiding

Kwaliteitszorg is zeggen wat je doet, doen wat je zegt, laten zien dat je goed doet wat je zegt, en wat je doet steeds beter proberen te doen. Kwaliteitszorg is de permanente, systematische en cyclische aandacht voor het bepalen, bewaken en verbeteren van de kwaliteit door middel van doelen, normen en tevredenheidsmetingen. Voortdurend leren en bijsturen richting 'steeds beter'.

De beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg omvat in elk geval het zorg dragen voor:

- a. het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, bedoeld in artikel 8 eerste lid WPO mede met behulp van het leerling- en onderwijssvolgsysteem, bedoeld in artikel 8 zesde lid WPO; en
- b. het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.

Kalisto heeft haar visie op Kwaliteitszorg per 01-10-2018 vernieuwd in het Handboekstuk 4.1 Regie op Onderwijskwaliteit bij Kalisto. Hiermee wordt ook voldaan aan de voorschriften die de Inspectie stelt aan het schoolplan op het gebied van kwaliteit.

### 5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

Kwaliteitsbeleid strekt zich uit over alle beleidsterreinen van de school, maar heeft haar basis in het primaire proces, waarvoor iedereen in de school verantwoordelijkheid draagt en waaraan iedereen bijdraagt. De aandacht voor het pedagogisch en didactisch handelen van de leraren en - vooral - voor het leren van de leerlingen is de basis van onderwijskwaliteit.

Alle Kalisto-scholen definiëren het kwaliteitsniveau dat zij nastreven op 4 hoofdgebieden:

- Identiteit: hoe werkt onze katholieke en oecumenische identiteit door in de wijze waarop we met elkaar de lerende organisatie en het onderwijs vormgeven?
- Socialisatie: met welke waarden, normen en gebruiken willen wij onze leerlingen toerusten om te participeren in de samenleving?
- Persoonsvorming: wat willen we de leerlingen meegegeven om zelf tot hun recht te komen in de samenleving?
- Kwalificatie: met welke kennis en vaardigheden willen we de leerlingen toerusten voor participatie in de samenleving?

Wettelijk bepaalde doelen en normen (kerndoelen en referentieniveaus) vormen de ondergrens. Op grond van een analyse van de leerlingkenmerken formuleren de scholen ambitieuze streefnormen boven de ondergrens waarmee het potentieel van de leerlingen volledig wordt benut. Kwaliteit is de mate waarin scholen erin slagen hun doelen op het gebied van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de overheid, team en ouders en kinderen. Continue verbetering is in de structuur en cultuur van de school verankerd. Doelstellingen worden geformuleerd op basis van een langetermijnvisie, maar worden tijdig aangepast aan de veranderende omgeving. Daardoor is de school in staat zich continu aan veranderingen aan te passen.

### 5.3 Zicht op onderwijskwaliteit

Zicht hebben op onderwijskwaliteit heeft te maken met al datgene wat je doet om de gewenste kwaliteit te monitoren en ook daadwerkelijk zeker te stellen. Het is nodig dat de stichting en elke school -en daarbinnen individuen en teams- het eigen handelen evalueert en op grond daarvan verbeteringen aanbrengt.

Voor het handelen worden doorlopend normen gesteld, getoetst en geëvalueerd om vervolgens bij te sturen en te verbeteren. Daartoe onderzoeken scholen regelmatig met behulp van adequate instrumenten of de gewenste kwaliteit behaald wordt. Dat checken ze niet alleen bij zichzelf maar ook bij anderen.

Elke school hanteert daartoe een kwaliteitskalender waarin diverse interne en externe activiteiten en metingen zijn opgenomen (zoveel mogelijk in lijn met het jaarplan), zoals;

1. Klassenbezoeken
2. Groepsbesprekingen
3. Rapportage door inspectie n.a.v. Bestuursgericht toezicht en verificatiebezoeken op scholen.
4. Leerling Volgstelsel (ParnasSys): methodegebonden en niet-methodegebonden toetsen (CITO toetsen o.b.v. jaarlijkse toetskalender Kalisto)
5. Leerling Volgstelsel sociaal-emotionele ontwikkeling
6. Vragenlijsten Sociale Veiligheid (wettelijke plicht: jaarlijks groepen 7 en 8)
7. Leerlingbesprekingen, trendanalyses en rapportvergaderingen met leerkrachten IB en directie in diverse samenstellingen
8. Collegiale visitatie/ Audits: jaarlijkse audit op een kwart van de Kalisto-scholen
9. Vragenlijsten Kwaliteitszorgstelsel Succes!Spiegel:
  - a. Zelfevaluatievragenlijsten bij leraren, Intern Begeleiders en Schooldirectie
  - b. Tevredenheidsvragenlijsten bij leerlingen, ouders en medewerkers
  - c. Vragenlijsten bij externe auditoren

De gebruikte instrumenten leveren informatie op op het niveau van het bestuur, de school en de leerlingen. In diverse overlegstructuren worden deze gegevens d.m.v. de reflectieve dialoog geanalyseerd en vertaald in verbeterdoelen voor leerlingen, de school en de stichting, mede gebaseerd op de doelen uit het strategisch meerjarenbeleidsplan en het schoolplan van de betrokken school. In de halfjaarlijkse kwaliteits- en voortgangsgesprekken wordt teruggeblikt op het realiseren van de resultaatgerichte afspraken van de afgelopen periode.

Het door de inspectie gehanteerde bestuursgericht toezicht vraagt van het bestuur zelf een onderbouwd oordeel te hebben van de kwaliteit van elke school, waarna een verificatieonderzoek op de school/scholen wordt gehouden. De interne audits vanaf 2018 door directieleden op de andere Kalisto scholen ziet Kalisto ook als een belangrijke kwaliteitsimpuls. Dat geldt evenzeer voor de bestuurlijke visitatie.

In het kader van Passend Onderwijs wordt door middel van de monitor jaarlijks geëvalueerd in hoeverre de school met inzet van de daartoe verstrekte middelen erin slaagt de basisondersteuning gestalte te geven. Naast deze inhoudelijke toets wordt ook verantwoording afgelegd over de doelmatige besteding van de middelen.

#### 5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

Kwaliteitszorg die begint bij interne kwaliteitszorg en het verandervermogen van scholen, kan alleen gerealiseerd worden als op de school een passende kwaliteitscultuur is ontwikkeld. Een cultuur die wordt gekenmerkt door voortdurende aandacht voor kwaliteitsverbetering, voor reflectie en ontwikkeling, een cultuur waarin de zorg voor kwaliteit een zorg is voor allen.

De rol van de leidinggevende in het hele proces rond onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg is groot. De kunst van het schoolleiderschap is alert te zijn op signalen en leerervaringen van binnen en buiten. Door echt in contact te zijn met partners uit onze omgeving, blijven we een onderwijsorganisatie die anticipeert en meebeweegt met de omgeving en de eisen van de maatschappij. Om succesvol te werken aan integrale kwaliteitszorg heeft de leidinggevende aandacht voor:

- Visie en beleid. Er is een duidelijke visie, die wordt vertaald naar doelen.
- Schoolcultuur. De cultuur is professioneel, gericht op ontwikkeling met professionele leerkrachten in een professionele organisatie.
- Schoolgegevens. Er zijn gegevens beschikbaar die als basis kunnen dienen voor het monitoren en verbeteren van de onderwijskwaliteit.
- Schoolorganisatie. Er is goede leiding, die ruimte laat voor formele en informele momenten.
- Evaluatie en beoordeling. Er is een evaluatiesysteem om met leerkrachten de kwaliteit van het onderwijs te beoordelen en zo nodig te verbeteren.
- Informatie en communicatie. Informatie- en communicatiemiddelen worden bewust gehanteerd, om zowel intern als extern de gewenste doelen te bereiken.
- Beheer. Inventaris, huisvesting en de overige financiële aangelegenheden worden adequaat beheerd.

### 5.5. Hoe we ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Elk laag in de organisatie is verantwoordelijk voor het eigen domein zoals vermeld in het reglement CvB en directeuren. Kalisto kiest voor een managementstijl waarin verantwoordelijkheden dicht op de onderwijsprocessen en laag in de organisatie worden gelegd.

#### 5.5.1 De verdeling van verantwoordelijkheden voor onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

- Het College van bestuur (CvB) is verantwoordelijk voor het kwaliteitsbeleid, de organisatie van kwaliteitsgesprekken, voor interne en externe benchmarking van kwaliteitsgegevens en voor rapportage aan de Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de Raad van toezicht.
- De schooldirectie is verantwoordelijk voor de kwaliteitscultuur en de uitrol van het kwaliteitszorg-instrument op de eigen school. In de kwaliteitskalender worden de jaarlijkse activiteiten beschreven, waaronder de metingen d.m.v. uitgezette zelfevaluaties en tevredenheidsspeilingen van diverse stakeholders. Een goede kwaliteitscultuur behelst ook het voeren van de interne reflectieve dialoog met het team over opvallende uitkomsten van deze metingen, de analyse van de onderwijsresultaten.
- De intern begeleiders zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit en de coördinatie van de leerlingenzorg op de eigen school. Hun primaire taak is het ondersteunen van leraren bij het verlenen van deze zorg in hun groep in de volle breedte. Daartoe maken en bespreken zij groeps- en trendanalyses van de tussen- en eindresultaten op groeps- en schoolniveau met schooldirectie en leraren, onderhouden zij contacten met externe betrokkenen bij het verlenen van de zorg, volgen en onderzoeken zij nieuwe ontwikkelingen en signaleren zij actie- en verbeterpunten als dit ten goede komt aan de kwaliteit van het onderwijs en past bij de visie van de school.
- De leraren zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van hun bijdrage aan de onderwijsresultaten, de ontwikkeling van de eigen professionaliteit en hun bijdrage aan de schoolontwikkeling in professionele leerwerk gemeenschappen.
- De kwaliteitscoördinator van het bestuursbureau is verantwoordelijk voor het tijdig (doen) verrichten van kwaliteitsmetingen en indien gewenst de technisch-operationele voorbereiding van sessies in het kwaliteitszorgsysteem. Hij/zij ondersteunt het College van bestuur met analyses van de kwaliteitsrapportages per school.
- Het ondersteunende personeel (onderwijsassistenten, administratief personeel en conciërge) levert met hun werk een bijdrage aan de lerende organisatie en het behalen van de onderwijsresultaten.
- De rol van de Raad van toezicht m.b.t. toezien op onderwijskwaliteit richt zich op het bestuurlijk handelen van het College van bestuur op dat terrein.

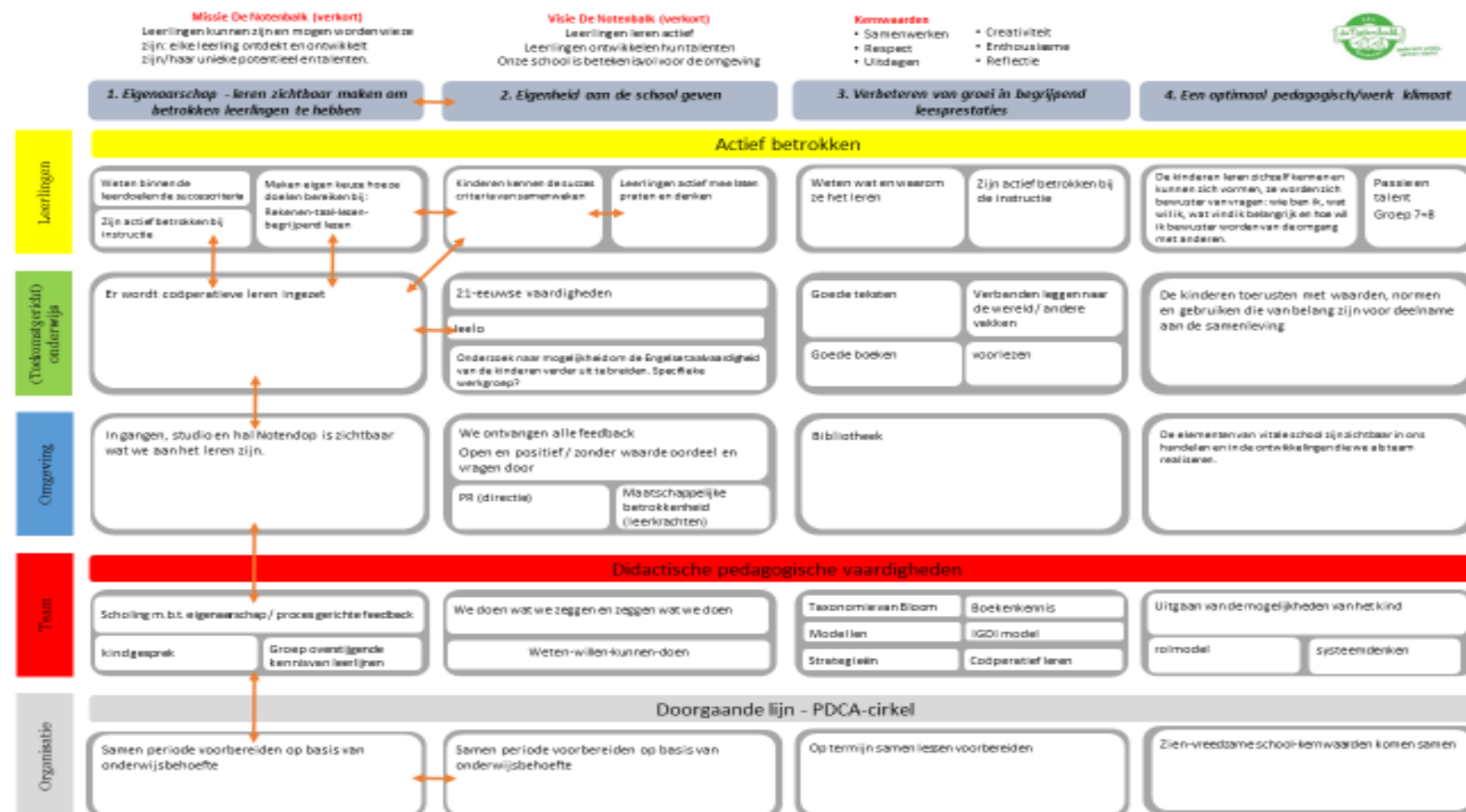
De belangrijkste beleidsdocumenten zijn onderdeel van de besturingscyclus van Kalisto. Ze zijn voor ieder toegankelijk via het Kalisto Handboek.

-



- Het Strategisch Meerjaren Beleidsplan: het document waarin het beleid van Kalisto telkens voor een periode van 4 jaren in hoofdlijnen wordt beschreven. Uitgangspunt daarbij is de gewenste ontwikkeling van de stichting en de consequenties die dat heeft op het gebied van onderwijs, identiteit, personeel, financiën en organisatie.
- Het Schoolplan bevat in elk geval een beschrijving van de toekomstvisie op het schoolbeleid en kwaliteit. De uitlijning en uitvoering van beide plannen wordt jaarlijks vastgelegd in resultaatgerichte afspraken in het Kwaliteitsgesprek met de schoolleiding en halfjaarlijks gevolgd in het Voortgangsgesprek.
- Onder Schoolgids wordt verstaan het document dat inzicht biedt in doelen, werkwijzen en resultaten van de individuele school en dat dient als informatiebron en verantwoording naar de ouders.
- De Begroting. De directeur van de school stelt jaarlijks in samenspraak met de Manager Bedrijfsvoering en de HR-manager binnen de beschikbare budgetten een begroting op, waarin tevens beleidsrijk de nodige investeringen worden meegenomen.
- Op basis van de 1 oktobertelling wordt door de HR-manager het Bestuursformatieplan opgesteld.
- Het College van Bestuur hanteert een Jaarplan waarin de plannen voor het komende schooljaar worden weergegeven op het gebied van de beschreven deelgebieden uit het Strategisch Meerjaren Beleidsplan van de stichting. Het jaarplan is met betrekking tot het kwaliteitsbeleid op schoolniveau uitgewerkt in de Kwaliteitskalender

# Bijlage 1 Strategiekaart



## Bijlage 2

### Overzicht van de Inspectie

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
1	Geen corresponderende standaarden	Is beschreven hoe de school omgaat met sponsorgelden?	-
2A	OP 1 Aanbod OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (ook schoolondersteuningsprofiel) OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties	Is beschreven: - hoe de school een doorlopende leerlijn mogelijk maakt? - hoe het burgerschapsonderwijs is ingericht? - wat de school aanbiedt qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? - hoe de school de leerlingen volgt? - welke onderwijstijd de school hanteert? - hoe de school omgaat met taalachterstanden? - welke vakken de school aanbiedt? - hoe de school omgaat met kerndoelen en referentieniveaus? - bij andere voertaal dan Nederlands: hoe de school daarmee omgaat?	-
2B	OP 3 Didactisch handelen Elementen uit 2a voor zover het gaat om zaken die de wettelijke voorschriften ontstijgen	-	Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?
2C	SK 2 Pedagogisch klimaat	Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?
2D	SK 1 Veiligheid	Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van de veiligheid?
3A	KA2 Kwaliteitscultuur	Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?	-
3B	Geen corresponderende standaarden	-	Hoe zet men het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?
3C	SK 2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen	Is beschreven wat de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren verwacht?	Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?
3D	Geen corresponderende standaarden	Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven?	-
3E	KA3 (Alleen (v)so en vo!)	Is beschreven hoe de leerlingen invloed hebben op het	Welke eigen ambities heeft de school voor leerlin-

		personeelsbeleid?	genparticipatie?
4A	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	
4B	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?	