



St. Bavoschool
betrokken en ondernemend

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 doel voor 2019-2023
- 2.6. Strategieën
- 2.7. Meetpunten

3. Onderwijskundig beleid

- 3.1. Inleiding
- 3.2. 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

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 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.



Vaststelling

St. Bavo

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

W. Lissenbergh
..... directeur

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. ...08-06-2019

Michel de Wit

..... 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. Wijngraarden

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 (MJBП) ontwikkeld. Het MJBП schetst de ambities die alle scholen met elkaar delen.

De scholen gebruiken dit MJBП als basis voor hun eigen schoolplannen voor de komende 4 jaren. Het MJBП helpt de scholen bij het bepalen van hun koers en het aanbrengen van focus. Het MJBП 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 MJBП 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 zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst.

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

2.2 Onze missie

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 vraag is alleen: welke kennis, en is die voor iedereen hetzelfde?

Vanuit deze onderwijsbedoeling groeien we steeds meer naar een systeem waarin iedereen elkaar helpt de honger naar kennis en vreedzame interactie te stillen, waar ieders potentieel tot ontwikkeling kan komen – ook dat van de leerkrachten.

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

Onze kinderen kunnen zich ontwikkelen op een bij het kind/leeftijd passende wijze, doordat wij ieder kind een betekenisvolle leeromgeving bieden.

Dit realiseren we doordat de kinderen op verschillende momenten van de dag een keuze maken uit verschillende manieren van leren (bewegend leren, leren door iets op te zoeken, te onderzoeken of te ontwerpen, leren door iets te creëren, samen/coöperatief leren). De leerkracht is op deze momenten de kinderen coachend aan het begeleiden.

De taxonomie van Bloom helpt om de kinderen op verschillende niveaus aan te spreken en de nieuwsgierigheid van kinderen te behouden en verder te ontwikkelen; het helpt de kinderen om in de 'denk' stand te komen. Het actief leren zien we zowel op groepsniveau als ook groepsdoorbrekend.

Leerlingen ontwikkelen hun talenten

Aan het einde van de Bavotijd denken de kinderen terug aan een gelukkige tijd en een fijne plek, waarbij er oog was voor zowel de individuele onderwijsbehoeften als voor de klassen en waar oog was voor een optimale leefomgeving voor zowel het individu als voor de klas.

Dit realiseren we door aan te sluiten bij wat het kind beheerst en waar het kind goed in is en door de kinderen te stimuleren hun (nieuwe) talenten te ontdekken.

Leerlingen en leraren nemen hun verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheid realiseren we door ons als teamlid steeds af te vragen: Wat doe ik als leraar om een optimaal leereffect bij het kind te bereiken?

Verantwoordelijke leerlingen willen we creëren door hen

- bewust te maken van wat zij (gaan) leren door succescriteria bij de leerdoelen te benoemen
- 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

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.

Onze school is betekenisvol voor de omgeving

De school is onder één dak met het dorpshuis. Hiermee zien we de school als onderdeel van een groter geheel als voorziening in het dorp. We maken daarbij als school gebruik van wat het gebouw te bieden heeft; School inclusief BSO, Peutergroep en Dorpshuis. Het doel van samenwerking tussen de mensen die het gebouw gebruiken en beheren, is het bieden van

- een doorgaande lijn voor kinderen
- naschoolse activiteiten
- een ontmoetingsplaats voor en tussen jong en oud
- optimaal gebruik van ruimtes, wat ons ook helpt om talentontwikkeling verder te optimaliseren (technieklokaal, keuken, moestuin.)

2.4. Interne en externe analyse

De belangrijkste factoren van de interne analyse:

Sterke punten van onze school	Ontwikkelpunten van onze school
1 Goed imago bij ouders/externen.	1 Visie duidelijk naar buiten brengen.
2 Betrokken medewerkers die vanuit de Lerende Organisatie gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen en samen leren. Hierbij ook samenwerking met de Notenbalk.	2 Nieuwe leerkrachten behouden.
3 Huidige leerkrachten hebben een goed gevulde gereedschapskist als het gaat om didactische vaardigheden.	3 Borgen van de onderwijsontwikkelingen als doorgaande lijn door de school.

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

Kans voor onze school	Bedreiging voor onze school
1 De enige school in Harmelen-Noord.	1 Oud gebouw, hoge onderhoudskosten
2 Samenwerken met de omgeving	2 Krapte arbeidsmarkt/vergrijzing
3 Peuters/kleuters/BSO onder één dak.	3 Geen plek kunnen bieden i.v.m. maximaal aantal te plaatsen kinderen.

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

	Kansen	Bedreigingen
Sterkten	1 Goed gevulde gereedschapskist - samenwerken met de omgeving	2 Goed imago – oud gebouw
Ontwikkelpunten	3 Samenwerken met de omgeving - nieuwe leerkrachten behouden	4 Visie duidelijk naar buiten brengen – oud gebouw

1. Visie en didactische vaardigheden die de leerkrachten bezitten werken ondersteunend aan het samenwerken met de omgeving.
2. We maken keuzes i.r.t. renovatie van het gebouw waarbij we aantrekkelijk blijven voor ouders en minder tijd kwijt zijn aan beheer van het gebouw.

3. Leerkrachten maken keuzes in werkwijze vanuit de visie, op basis van doelen, onderwijsbehoeften, en het beoogde leereffect. Dit is duidelijk omschreven in een inwerkplan voor nieuwe leerkrachten.
4. We renoveren de school zodanig, dat gemaakte keuzes leiden tot een optimale leeromgeving aansluitend bij de doelen en leiden tot lagere onderhoudskosten.

2.5 Vertaling van onze visie naar doel voor 2019-2023

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

Specifieke ambitie van de St. Bavoschool op dit terrein:

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 optimale ontwikkeling die tot uiting komt in de vaardigheidsscores van de kinderen. T.a.v. rekenen laten de vaardigheidsscores een grotere groei zijn dan afgelopen jaren. T.a.v. van wereldoriëntatie zien we een grotere groei dan afgelopen jaren in (studie)vaardigheden. De kinderen kunnen onderzoekend en ontwerpend leren.

- Het vakgebied rekenen zal de komende jaren extra focus hebben om meer groei te zien in vaardigheidsscores.
- Wereldoriëntatie wordt themagericht geïntegreerd om (studie)vaardigheden en kennis op wereldoriëntatie te vergroten. Dit volgen we o.a. middels portfolio.
- De kinderen voelen zich eigenaar van hun eigen leerproces.
- Er is een optimaal pedagogisch klimaat waarbij iedereen elkaar vertrouwt, elkaar helpt, niemand de baas speelt, niemand uitlacht en niemand zielig doet.
- Alle kinderen voelen zich prettig bij de Engelse taal en durven Engels te spreken.

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 ambitie van de St. Bavoschool op dit terrein:

- Wij zijn samen een professioneel en hecht team. Wij helpen elkaar waar nodig,, geven feedback aan elkaar en maken gebruik van elkaars talenten. Samen voelen wij ons verantwoordelijk voor het geheel.
- 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 grotere 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
 - Hoogstaand onderwijs; inzet technologie, boeiend onderwijs, deep learning (Wat hebben onze kinderen nu nodig t.a.v. creativiteit, kritisch denken, karakter, samenwerken, communicatie, burgerschap, om later bij te kunnen dragen aan een samenleving (lokaal en globaal), die hoe dan ook anders en ingewikkelder in elkaar zit dan de onze nu), rijke leeromgeving, lef in combinatie met passende didactiek.
- Bavo medewerkers voelen zich vitaal

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 ambitie van de St. Bavoschool op dit terrein:

- De werkruimtes van de leraren zijn zo gecreëerd, dat de leraren per unit met en van elkaar kunnen leren in de vorm van datagericht lessen voorbereiden, intervisie.
- De units stemmen onderling af om een ononderbroken lijn door de school te borgen.
- Onderzoeken in hoeverre agile/scrum de organisatie wendbaarder maakt.

Onze zichtbaarheid: marktgericht met een sterk profiel.

Specifieke ambitie van de St. Bavoschool op dit terrein:

- Samenwerking en doorlopende leerlijn met de omgeving is zichtbaar.
- 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 klankbord. Resultaten worden in dit gesprek bekeken vanuit het grote geheel.
- We plannen in de jaarkalender planmatig onze profileringsactiviteiten. De profileringsactiviteiten zijn in relatie met onze visie.
- Het verschil in manier van werken in groep 2 en in groep 3 verkleinen.

2.6. Strategieën

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

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

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; Een optimale leeromgeving. Effect; Een optimaal leerklimaat.

Strategie:

- Ruimtes zodanig inrichten dat kinderen een keuze kunnen maken iom op verschillende plekken en op verschillende manieren te leren (bewegend leren, stil werkplekken, samenwerkplekken).
- Stimuleren gezonde voeding.
- Stimuleren van beweging.

Doel: Een optimaal pedagogisch klimaat; We vertrouwen elkaar, we helpen elkaar, niemand speelt de baas, niemand lacht uit, niemand doet zielig. Effect; een optimaal leef- en leerklimaat.

Strategie:

- We gaan uit van de positieve eigenheid van het kind, die het verlangen heeft om goed te doen.
- Wij delen casussen in het team tijdens het zorgoverleg, waarbij met verschillende expertises naar de casus wordt gekeken.
- Wij profileren ons als Kanjerschool.

- Wij gebruiken onze verschillen om samen te leren, waarbij er ruimte is voor het maken van fouten, waarbij we onderscheid maken in onwil en onmacht. Bij onmacht is het leren van 'fouten' uitgangspunt, waarbij de school de veiligheid bewaakt voor desbetreffende kinderen en leerkrachten. Voor onwil is geen ruimte.
- Met bovengenoemde uitgangspunten handelingsbekwaam te blijven op momenten dat het niet goed gaat met een kind. Soms staan gedragingen vanuit onmacht – onwil op gespannen voet.
- School gebruikt onderzoek naar veiligheidsbeleving om dit te verbeteren.
- School heeft een veiligheidsbeleid en handelt hiernaar.
- Het veiligheidsbeleid beschrijft een samenhangende set van maatregelen.
- Teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

Doel: Focus op het vakgebied rekenen. Effect; Er is een grotere groei zichtbaar t.a.v. afgelopen jaren in vaardigheidsscores bij rekenen.

Strategie:

- Er is een rekencoördinator aangesteld. De rekencoördinator zal tezamen met de kennis van de IB-er en RT-er het team nieuwe kennis verschaffen die de collega's inzetten bij hun aanpak van het rekenonderwijs. Vanuit dit leereffect, zal er groei zichtbaar zijn in rekenresultaten.
- Teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

Doel: kennis en vaardigheden worden vergroot bij wereldoriëntatie. 21^e eeuwse vaardigheden worden verder ontwikkeld. Effect; de kinderen zien de aangeboden onderwerpen in samenhang met het grotere geheel. Ze leren vaardigheden aan die eraan bijdragen optimaal te kunnen aansluiten bij wat de maatschappij van hen vraagt.

Strategie:

- We geven binnen een zinvolle en betekenisvolle context thematisch les in de kerndoelen van wereldoriëntatie door trainen en beleven.
- 21e century skills als ICT-vaardigheden, onderzoekend/ontwerpend leren en Wetenschap en Techniek zijn verweven in het nieuwe aanbod.
- Coöperatief leren borgen.
- Teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

Doel: Alle kinderen voelen zich prettig bij de Engelse taal en durven Engels te spreken. Effect; Kinderen ervaren een goede aansluiting met het VO.

Strategie:

- We volgen de stappen om het certificaat Vroeg Vreemde Talen Onderwijs te behalen.

Doel: de kinderen kunnen onderzoekend en ontwerpend leren. Effect; de kinderen kunnen onderzoekend en ontwerpend leren in meer of mindere mate toepassen.

Strategie:

- Wetenschap & Techniek, Onderzoekend & Ontwerpend leren worden planmatig geborgd.
- Teamleden onderzoeken de effecten van ingezette veranderingen. Op basis hiervan worden zaken wel/niet bijgesteld.

Doel: Muziekonderwijs implementeren in een doorgaande lijn. Effect; We geven ook muziekonderwijs nadat de muzieksubsidie is beëindigd vanaf 2021-2022.

Strategie:

- We maken een plan hoe we ons muziekonderwijs voortzetten.

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

Strategie:

- Leerkrachten hebben groepsoverstijgende kennis van leerlijnen.

- Leerlijn leren leren/executieve functies (voorwaarde om meer zelfstandig te kunnen leren) is aanwezig.
- Leerkrachten maken lesvoorbereidingen in de vorm van een periodeplanning aan de hand van harde en zachte data.
- Kinderen hebben zicht op een volgende leerdoelen en deze zijn visueel gemaakt.
- Wij praten, werken, denken en ontwikkelen vanuit een op een groei gerichte mindset.
- Leerkrachten geven proces en productgerichte feedback; werken volgens het formatief assessment.
- Leerkrachten laten leerlingen nadenken over wat ze geleerd hebben.
- We voeren driehoeksgesprekken vanaf groep 6.
- Kinderen hebben zichtbaar wat ze hebben geleerd/leren middels een portfolio.
- Inzet van de taxonomie van Bloom om eigenaarschap te vergroten en de kinderen verschillende denkwijzen te leren (creëren).
- We passen de kindrapporten aan bovengenoemde strategieën van 'eigenaarschap' aan.
- 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. Gem.		99%	79%	98%	64%	92%	46%			
2018		100%	79%	96%	54%	93%	32%		96,3%	55,0%
2019		100%	88%	88%	56%	100%	56%		96,0%	66,7%
2020		100%	85%	100%	60%	100%	50%		100%	
2021		100%	85%	100%	65%	100%	58%		100%	

Onze mensen: 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 professionele cultuur waarin wij ons zelf en ons onderwijs steeds willen verbeteren. Effect; Focus.

Strategie:

- We bereiden binnen de units lessen voor vanuit harde en zachte data met het doel voor ogen
- Team(buildings)momenten, met als doel; verbinding, tijd om elkaar beter te leren kennen, tijd voor plezier, humor, ontspanning.
- B.O.T. overleg (benen op tafel) – momenten om met elkaar in gesprek te gaan over onderwijsthema's

Doel: Nieuwe medewerkers voelen zich snel thuis, kunnen zich bewegen binnen de kwaliteitscultuur en schoolontwikkeling en kunnen hier hun eigen bijdrage aanleveren. Effect; Nieuwe medewerkers voelen zich onderdeel van het geheel.

Strategie:

- We begeleiden nieuwe medewerkers volgens het vastgestelde inwerkplan (groepsbezoeken bij collega's, coaching op eigen leervraag, maatje voor praktische zaken, groepsbezoek en ontwikkelgesprekken met directie) .

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:

- Wij reflecteren , analyseren en onderzoeken wat werkt en waar het betere kan.
- Teamleren als systeem vanuit een growth mindset i.c.m. de Notenbalk
- Wij werken met leerwerkgemeenschappen waarbij onderzoeksvragen gekoppeld worden aan ontwikkelthema's binnen het schoolplan.
- Vooraf wordt nagedacht hoe verschillende thema's verbinding hebben met elkaar en hoe/wanneer dit terug komt op een gezamenlijke agenda zodat wij ervoor kunnen zorgen 1+1 =3.

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

Strategie:

- We volgen het vitaliteitsbeleid van Kalisto.
- Team(buildings)momenten zijn onderdeel van de jaarkalender.

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 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.
- Doorgaande lijn ICT vaardigheden en mogelijkheden voor leerlingen en medewerkers.
- De werkruimtes van de leraren zijn zo gecreëerd, dat de leraren per unit met en van elkaar kunnen leren in de vorm van datagericht lessen voorbereiden, intervisie.
- De organisatie is zodanig ingericht dat de units onderling afstemmen om een ononderbroken lijn door de school te borgen.
- Onderzoeken in hoeverre agile/scrum de organisatie wendbaarder maakt.

Onze zichtbaarheid: marktgericht met een sterk profiel.

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

Strategie:

- De school vraagt periodiek feedback aan stakeholders.
- De school gebruikt feedback van stakeholders.
- De school communiceert over inzet feedback.

Doel: We laten de omgeving weten wat we doen en waarom we dat doen. Effect; In het dorp is bekend waar de school voor staat.

Strategie:

- We plannen in de jaarkalender planmatig onze profileringsactiviteiten. De profileringsactiviteiten zijn in relatie met onze visie.

Doel: Doorlopende leerlijnen groep 2-3. Effect; Kleinere overgang van groep 2 naar groep 3

Strategie:

- Groep 3, andere aanpak, andere inrichting lokaal
- Spelend en onderzoekend leren in groep 3 op basis van de doelen van groep 3

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

Strategie:

- Inrichting leerpleinen, klaslokalen en buitenruimte zodanig dat het uitnodigt tot actief leren

Doel: Doorlopende leerlijnen voor de kinderen in samenwerking met de omgeving. Effect; kinderen leren zowel binnen als buiten het klaslokaal/van de maatschappij om hen heen.

Strategie:

- We oriënteren ons op mogelijkheden voor verdieping in samenwerking met KMN Kind&Co, het dorpshuis, de peutergroep in de school, bedrijven uit het dorp.

2.7. Meetpunten

Strategie	Meetpunten 2019-2020	Meetpunten 2020-2021	Meetpunten 2021-2022	Meetpunten 2022-2023
Eigenaarschap vergroten	In groep 6-8 voeren we driehoeksgesprekken. We oriënteren ons op geven en ontvangen van feedback op leerlingniveau. We doen onderzoek binnen een LWG naar rapport/portfolio vanuit op groeigerichte mindset/formatief assessment. Er is een LWG leren leren. 0-meting hoe de kinderen eigenaarschap ervaren als het gaat om het leerproces.	Leerkrachten hebben groepsoverstijgende kennis van leerlijnen. Er is een doorgaande lijn leren leren.	Meting hoe de kinderen eigenaarschap ervaren als het gaat om het leerproces.	Bij rapportage/portfolio van de kinderen is blij van eigenaarschap en een op groeigerichte mindset.
We herijken onze visie op pedagogisch klimaat.	Gedragsprotocol is geupdate. We spreken door de hele school heen de kanjertaal. Er is een LWG pedagogisch klimaat.	We hebben het predicaat 'Kanjerschool'.		Bij de successpiegel scoren leerlingen en ouders minimaal 90% tevredenheid als het gaat om pedagogisch klimaat.

We realiseren een rijke en boeiende leeromgeving.	Groep 5-8 voor de wereldoriënterende vakken. 4x wijzer wordt geïmplementeerd. Er wordt hierbij structureel gebruik gemaakt van co-operatief leren.	21e century skills als ICT-vaardigheden, onderzoekend/ontwerpend leren en Wetenschap en Techniek zijn verweven in het nieuwe aanbod.		Hogere opbrengsten in kennis en vaardigheden, we meten beiden met 4x wijzer voor wat betreft de W.O. vakken. Er is kader van de samenwerking met de omgeving (dorpshuis/bedrijven/kind en co).
We versterken de leeropbrengsten waarbij leerstof en instructie zijn afgestemd op de onderwijsbehoefte van de leerling.	Groep 1-2; beredeneerd aanbod en volgen van de leerlingen (welk instrument kiezen wij hiervoor) Groep 3-4; rekenonderwijs - focus op vroegsignaleren van rekenproblemen en toepassen dyscalculieprotocol. Er is een rekencoördinator aangesteld.	De rekencoördinator verschaft nieuwe kennis die de collega's inzetten bij hun aanpak van het rekenonderwijs. We maken gebruik van de vertaalcirkel waardoor de kinderen automatiseren van vaardigheden kunnen toepassen.	Er is groei zichtbaar in rekenresultaten.	Bij alle vakken worden lessen voorbereid aan de hand van leerlijnen en harde en zachte data. Er is een nieuwe rekenmethode. Er is meer grip op rekenresultaten
Vitaliteit personeel	Er is een inwerkplan voor nieuwe medewerkers. Teambuildingsmomenten zijn onderdeel van de jaarkalender. We volgen het vitaliteitsbeleid van Kalisto.	Onderzoeken in hoeverre agile/scrum de organisatie wendbaarder maakt.		

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 HGW. 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 Kanjertraining 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 Kanjertraining een blijvende plek hebben en bovendien meegroeien met de maatschappelijke ontwikkelingen.
- Burgerschap is bij de bovenbouw geïntegreerd bij zaakvakonderwijs en bij de onderbouw vanuit thema's.
- We spelen in op zaken die spelen in het dorp/leveren onze bijdrage, kinderen bedenken jaarlijks een goed doel waar we geld voor inzamelen.
- Binnen talentontwikkeling hebben we een domein burgerschap. Te denken valt daarbij o.a. aan samenwerking met het dorps huis en hoe gaan we om met ons afval.

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 "Kanvas!" 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 lesuren per schooljaar volgens het zgn. 5 gelijke dagen model. Na 8 jaar hebben de kinderen de wettelijk voorgeschreven lestijd van 7520 uur ontvangen.

Groep 1 t/m 8

Maandag t/m vrijdag op school van 8.30-14.15 uur, pauze van 11.45-12.30 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 aangesteld 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
Nederlandse taal Hieronder wordt begrepen: - Mondelinge taalvaardigheid - Leesvaardigheid, zakelijke teksten en fictionele, narratieve en literaire teksten - Schrijfvaardigheid - Begrippenlijst en taalverzorging	Taalmethode; Taalactief Beginnende geletterdheid en begrijpend luisteren; Kleuterplein, Bouw Aanvankelijk lezen en begrijpende lezen: Lijn 3, Bouw Voortgezet technisch lezen; Estafette Begrijpend lezen: Nieuwsbegrip XL
Rekenen en wiskunde Het gaat hierbij om de volgende domeinen: - Getallen - Verhoudingen - Meten en Meetkunde - Verbanden - Getallen	Groep 1-2; Kleuterplein, Met Sprongen Vooruit, ontwikkelingsmaterialen Groep 3 t/m 8; Pluspunt, Met Sprongen Vooruit
Engelse taal	Groep 1 t/m 8; Methode Join In Spelenderwijs op verschillende momenten Engels spreken. Leerkracht geeft een teken wanneer het Engels spreken start en weer eindigt.
Oriëntatie op jezelf en de wereld Hieronder wordt begrepen: - Mens en samenleving - Natuur en techniek - Tijd - Ruimte	4x Wijzer Trefwoord Interreligieuze leskisten Kanjertraining Kanvas
Natuur en techniek	4x Wijzer NME Schooltuin Materialen technieklokaal Techniektorens Techniekdozen
Kunst en cultuur	1, 2, 3 zing Drama aangenaam Beeldend onderwijs website. Aanbod van de KUVVO

	Subsidie voor muziekonderwijs; Hierdoor worden door een vakleerkracht gedurende 2 a 3 jaar muzieklessen gegeven waarbij de leerkracht wordt gecoached.
Muziek	Aanbod van de Kuvo Vanuit subsidie muziekonderwijs ontvangen de leerkrachten ondersteuning bij het realiseren van muziekonderwijs. Muziekschool Het Klooster is een belangrijke partner voor ons.
Sociaal emotionele ontwikkeling	Kanjertrainig
Schrijven (fijne motoriek)	Groep 1-2; Kleuterplein en Schrijfdans (voor het aanleren van grove en fijne motorische bewegingen ter voorbereiding op het schrijven).
Bewegingsonderwijs	Bewegingsonderwijs in het speellokaal 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 IGD 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 zijn op het goed beheersen van de leerlijnen en bewust keuzes kunnen maken in de lesstof. Hierbij kijkend naar onderwijsbehoeften van 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 daaraan 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:

Er is een zorgbeleidsplan waarin de zorgstructuur van de Sint Bavoschool beschreven staat. In het schooljaar 2019-2020 zal deze opnieuw bekeken worden en indien nodig aangepast worden.

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). 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)

Het thema Veiligheid hebben we op onze school in beleid verwerkt in het Sociale Veiligheid Protocol Kanjertraining, dit beleid monitoren m.b.v. Kanvas.

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 om 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 het eerder genoemde Sociale Veiligheid Protocol Kanjertraining dat u kunt vinden op de website.

De Kanjertraining

Wij maken gebruik van de methode De Kanjertraining. Dit is een leerplan op het gebied van sociale competentie en democratisch burgerschap. De Kanjertraining gaat er vanuit dat het streven naar een goed pedagogisch klimaat zich richt op fundamentele menselijke waarden, zoals: liefde, vertrouwen, mededogen, toewijding, verantwoordelijkheid en betrokkenheid in de breedste zind van het woord. Hierbij is het motto: Durf het leven te vertrouwen zoals het zich voordoet. Hou niet vast aan vermeende zekerheden en wil niet overal controle over hebben.

Hierbij hebben we de uitgangspunten: We vertrouwen elkaar, we helpen elkaar, niemand speelt de baas, niemand lacht uit, niemand doet zielig.

We gaan uit van de positieve eigenheid van het kind, die het verlangen heeft om goed te doen.

Monitoren van sociale veiligheid

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 Kanvas. Dit meetinstrument is onderdeel van de Kanjertraining. Dit is een leerlingvragenlijst sociale vaardigheden, veiligheidsbeleving en leer & leef klimaat voor kinderen van groep 5 t/m 8. Daarnaast vullen leerkrachten in diezelfde periode een observatievragenlijst in (groep 1 tot en met 8). Dit tezamen zorgt voor een zo compleet mogelijk beeld.

Voor leerkrachten nemen we vragenlijsten af van de Successpiegel t.a.v. het welbevinden van de leerkrachten. Voor ouders zetten we de tevredenheidsvragenlijsten uit vanuit het kwaliteitsinstrument 'De Successpiegel'.

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)

Ons pedagogisch-didactisch schoolbeleid:

- We streven naar het realiseren van een veilig schoolklimaat door kinderen veel ruimte te geven binnen duidelijke, strakke kaders.
- Voorbeeldgedrag (door leerkrachten) is erg belangrijk, een professionele omgang met elkaar, netjes blijven op de materialen in de klas en de school. Voorleven wat je van de kinderen verwacht
- Inzet Kanjertraining.
- Met de groep worden gedragsregels en -afspraken gemaakt. Deze zijn regelmatig onderwerp van een groepsgesprek.
- We werken met de 'gouden' en de 'zilveren' weken om positieve groepsvorming te stimuleren
- De leerkrachten kunnen een variatie aan didactische werkvormen inzetten, zoals coöperatief leren, onderzoekend en ontwerpend leren, taxonomie van Bloom.



Wij hebben de ambitie om:

Met bovengenoemde uitgangspunten handelingsbekwaam te blijven op momenten dat het niet goed gaat met een kind. Soms staan gedragingen vanuit onmacht – onwil op gespannen voet.

We zullen de Kanjertraining zover doorgevoerd hebben dat we in aanmerking komen voor het certificaat Kanjerschool.

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 geoormerkt 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 Bavo 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 Bavo 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 ervoor 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 mentaal) 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:

- 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 onderwijsvolgsysteem, bedoeld in artikel 8 zesde lid WPO; en
- 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 lange-termijnvisie, 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, 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 behandeld.

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 tevredenheidsspeelingen 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 leerwerkgemeenschappen.
- 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

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 personeelsbeleid?	Welke eigen ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?
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?	