



# St. Josephschool Zandberg

Samen School zijn!

## St. Josephschool

### Schoolplan 2019 - 2023

<b>Directeur</b>	M. Hemel
<b>Adres</b>	Kerklaan 26
<b>Plaats</b>	Zandberg
<b>Telefoon</b>	0599 413230
<b>E-Mail</b>	mariska.hemel@primenius.nl
<b>Datum</b>	25-5-2020

## Inhoudsopgave

1. Samen: Strategisch plan Primenius .....	4
1.1. Samen het leven leren.....	4
1.2. Primenius en Tamariki .....	4
1.3. Katholiek sociaal denken .....	5
1.4. Programma 2019-2023.....	6
1.5. Identiteit .....	7
1.6. Ontwikkeling.....	7
1.7. Organisatie .....	9
1.8. Omgeving.....	10
2. Schoolplan .....	11
2.1. Voorwoord.....	11
2.2. De school in beeld .....	11
2.3. Analyse van de school .....	13
2.4. Kwaliteitsbewaking door het bestuur .....	13
2.5. Wettelijke opdrachten.....	14
Meerjarenplanning.....	18
Is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers.....	21
Is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde.....	22
Ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel .....	23
Is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang .....	24
Wordt ons pedagogisch klimaat binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld. ....	25
Wordt ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld. ....	26
Bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren').....	27
Is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar .....	28
Zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in.....	29
Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio .....	30
Is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang .....	31

Werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten .....	32
Is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar.....	34
Hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten.....	35
Zijn onze openingstijden vraaggestuurd .....	36
Hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid.....	37
Is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven.....	38

# 1. Samen: Strategisch plan Primenius

## 1.1. Samen het leven leren

Onze organisatie levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van het kind van 0 tot 14 jaar. Dat kunnen we niet alleen, maar doen we in nauwe samenwerking met de ouders en andere betrokkenen in de leefomgeving van het kind. De grondbeginselen van het katholiek sociaal denken, waarin gelijkwaardigheid en de mens als persoon in zijn gemeenschap belangrijke pijlers zijn, vormen voor ons de basis van ons werk. Wij zijn een organisatie waar iedereen welkom is.

Voor ons betekent de bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen dat we ze het leven leren. We leren de kinderen te ontdekken wie ze zijn, wat voor hen het leven waardevol maakt en hoe ze van betekenis kunnen zijn voor de ander en de wereld. We noemen dat ook wel het delen van geestelijke rijkdom.

Wij werken op een moderne, innovatieve wijze, waarbij we ons richten op het welbevinden van het kind. We werken met persoonlijke ontwikkellijnen en bieden voor ieder kind maatwerk passend bij zijn ontwikkeling. We streven naar hoge betrokkenheid zowel van de kinderen als van onze medewerkers.

De aansluitingkinderopvang en onderwijs krijgt in de komende periode verder vorm en we willen deze uitbreiden in samenwerking met het voortgezet onderwijs in een ontwikkellijn tot 18 jaar.

De plannen voor de komende vier jaren zijn tot stand gekomen in samenwerking met onze medewerkers en stakeholders en zijn in dit plan verwoord. Met veel enthousiasme werken wij met elkaar aan de doorontwikkeling van onze organisatie.

College van Bestuur Primenius/Tamariki  
Béjanne Hobert  
John van Meekeren

Maart 2019

## 1.2. Primenius en Tamariki

### **Primenius en Tamariki**

Het onderwijs van de stichting Primenius en de opvang van de stichting Tamariki zijn kwalitatief hoogwaardig, voelbaar en zichtbaar, persoonlijk en ontwikkelingsgericht. De scholen en de kinderopvang werken vanuit een gezamenlijke gedragen visie. Beide stichtingen zijn nauw met elkaar verbonden en vallen onder één bestuur. Hiermee worden school en opvang in de wijk samengebracht. Met deze combinatie wil Primenius/Tamariki de optimale omstandigheden voor een goede ontwikkeling van kinderen creëren.

### **Primenius**

Primenius verzorgt onderwijs voor leerlingen in het primair onderwijs gebaseerd op de Katholieke identiteit. De stichting bestaat uit 34 basisscholen (27 katholieke, 2 katholiek protestant christelijk - waarvan één SBO, 1 katholiek openbaar en 4 algemeen bijzondere scholen) in Groningen en Drenthe.

Meer dan 5000 leerlingen volgen hier onderwijs, verzorgd door ongeveer 500 medewerkers.

### **Tamariki**

Tamariki is een sociaal maatschappelijke stichting en verzorgt kinderopvang voor alle kinderen van 0 tot 13 jaar in de vorm van voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en peuteropvang op 26 locaties in Drenthe en Groningen. Ongeveer 650 kinderen maken gebruik van deze opvang, verzorgd door ruim 40 medewerkers. De stichting is sterk groeiende.

### **Missie**

Wij staan voor hoog gekwalificeerd, meetbaar en eigentijds onderwijs en opvoeding, sterk gericht op de katholieke identiteit, waarin organisatie en ouders vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid kinderen vormen in de volle breedte van het menszijn.

### **Visie**

Bij ons staat het kind centraal door in het ontwikkelproces het kind ook daadwerkelijk te betrekken. Door middel van een positieve benadering heten we ieder kind welkom. Wij bieden een veilige, uitdagende, innoverende, gestructureerde en sfeervolle omgeving. Dit biedt kinderen een optimale mogelijkheid om op een prettige manier samen te leren en zich te ontwikkelen. Kinderen leren omgaan met onderlinge verschillen en ieder kind wordt gestimuleerd om met zijn of haar talenten het beste uit zichzelf te halen.

### **Kernwaarden**

Onze kernwaarden zijn *'Gelijkwaardig'* en *'Geloofwaardig'*.

We benaderen iedereen vanuit zijn eigen waardigheid. Iedereen is bij ons gelijkwaardig.

Wij zorgen dat ieder kind gezien wordt en zich gewaardeerd voelt. Wij hebben aandacht voor verscheidenheid in maatschappij en religies.

Wij staan voor wat we zeggen en spreken elkaar daar op aan: we zijn geloofwaardig.

Wij beloven onderwijs en opvang te bieden van hoogwaardige kwaliteit gericht op de toekomst van het kind.

## **1.3. Katholiek sociaal denken**

### **Katholiek sociaal denken**

Voor Primenius geldt dat ons katholiek sociaal denken het fundament is en blijft van al ons handelen. Tamariki kent niet het katholieke fundament, maar sluit zich wel aan bij de volgende genoemde uitgangspunten.

Onze identiteit staat weliswaar in een rijke traditie, maar is levend en vernieuwend en komt tot stand in onze eigen tijd en cultuur in wisselwerking met onze omgeving.

Ons katholiek sociaal denken kent een aantal uitgangspunten[1]:

- Holistische benadering
- Gemeenschap
- Vertrouwen
- Solidariteit
- Verantwoordelijkheid

### **Holistische benadering**

We gaan uit van de waardigheid van iedere persoon en dat maakt dat ons onderwijs zich richt op de ontwikkeling van heel de persoon. Wij zorgen ervoor dat kinderen groeien in alle dimensies van het menselijke bestaan. We ondersteunen kinderen in hun verstandelijke groei, maar ook hun emotionele, sociale, fysieke, spirituele en ethische; altijd in relatie met zichzelf, de ander, de wereld en met God.

### **Gemeenschap**

Leven is altijd samenleven, leven in gemeenschap. Ieder mens binnen die gemeenschap is mede verantwoordelijk voor een goede en duurzame samenleving. Dit betekent dat onze school meer is dan een verzameling individuen. Wij vormen een gemeenschap en verwachten dat medewerkers, kinderen en ouders actief deelnemen aan deze gemeenschap. Wat wij doen draagt bij aan het welzijn van heel de samenleving.

### **Vertrouwen**

Wij leven vanuit het vertrouwen dat ieder mens geliefd is en dat je je niet anders voor hoeft te doen dan dat je bent. Dit maakt een mens vrij van de druk om in alles te moeten slagen. Dit schept ruimte en vrijheid. We hebben er vertrouwen in dat je veel kan bereiken als je er in gelooft.

### **Solidariteit/naasteliefde**

Ieder kind verdient warmte en aandacht voor wie hij is in zijn leven en leefomgeving. Wij zijn zichtbaar solidair met wie buiten de boot dreigt te vallen of wie in de samenleving als vreemdelingen gezien worden. Solidariteit met wie 'anders' is, nodigt uit om die ander ook te leren kennen. Dit is de basis voor interreligieuze en interculturele dialoog op school, waarbij we elkaar en anderen voorleven dat we oordeelvrij met elkaar omgaan.

### **Verantwoordelijkheid**

Wij komen op voor de vrijheid, het initiatief en de verantwoordelijkheid van de gemeenschap, zowel binnen als buiten de organisatie. We nemen de betrokkenheid van anderen serieus. Verbinding maken met medewerkers, met ouders en andere betrokkenen is de basis van ons handelen. We dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

[1]Bron: 'God is thuis op school' - Onderwijsbrief Bisdom Groningen Leeuwarden 2012

## **1.4. Programma 2019-2023**

Ons programma voor de komende vier jaren is gestoeld op de volgende programmalijnen:

1. Onze identiteit is het kloppend hart van de organisatie.
2. We hebben ambitieuze en innoverende plannen op het gebied van Ontwikkeling – zowel binnen Onderwijs als binnen de Opvang – , Organisatie en Omgeving; de vijf O's die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden.
3. Onze basiskwaliteit is vanzelfsprekend op orde.

## 1.5. Identiteit

Onze identiteit is het kloppend hart van onze organisatie

### **Hier staan we**

In onze katholieke scholen geldt dat de katholiciteit dagelijks een levend onderdeel is van alles wat we doen. Binnen de gehele organisatie staan wij open voor en besteden wij aandacht aan andere overtuigingen en aan de maatschappelijke opdracht die in de wet verankerd is.

### **Dit zien we**

De traditionele samenleving met haar vaste structuren verdwijnt steeds verder uit beeld. Enerzijds zien we een individualisering, anderzijds een verbondenheid door toenemende diversiteit in een interculturele samenleving. Tegelijkertijd neemt de behoefte aan zin- en betekenisgeving toe. Mensen zijn zoekende hoe op een respectvolle manier om te gaan met elkaar en met de samenleving.

### **Dit is ons doel**

Kinderen krijgen binnen Primenius/Tamariki aandacht voor wie ze zijn in hun leven en leefomgeving. We zien de kinderen als personen binnen hun leefomgeving en werken van daaruit aan hun ontwikkeling. We leren kinderen ontdekken wat het leven waardevol maakt en wat ze kunnen betekenen voor de ander en de voor de wereld.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel;
- is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang;
- is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers;
- is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde.

### *Wat betekent dit voor de school?*

Binnen onze school is de katholieke identiteit goed zichtbaar. Er is een nauwe samenwerking tussen de school en de kerk en de pastoor.

De medewerkers dragen de katholieke identiteit zichtbaar uit in de klas. De normen en waarden vanuit het geloof worden gevolgd.

Wij hebben aandacht voor de mens als geheel. We voeren hier regelmatig tijdens de godsdienstlessen gesprekken over n.a.v. de Trefwoordlessen.

Binnen onze school hebben wij katholieke, protestanten en geen gelovigen. Iedereen wordt hier op dezelfde manier behandeld vanuit de normen en waarden van onze school.

## 1.6. Ontwikkeling

### **Hier staan we**

Bij ons wordt ieder kind in staat gesteld het maximale uit zichzelf te halen, passend bij zijn talenten. Dit betekent maatwerk voor ieder kind, passend bij zijn ontwikkeling. Dit is het uitgangspunt zowel in

ons onderwijs als in onze kinderopvang. Aan de aansluiting opvang en onderwijs wordt nog verder inhoud gegeven. We streven daarbij naar een doorgaande ontwikkelijn van 0 tot 18 jaar.

### **Onderwijs**

Wij werken in ons onderwijs vanuit de visie op gepersonaliseerd leren. Bij ons betekent dat dat leerlingen meer eigenaarschap over hun leerproces krijgen. Dit gebeurt door elk kind op zijn eigen niveau en in eigen tempo de leerstof te laten doorlopen. De rol van de leerkracht verandert daardoor van sturend naar coachend. De invoering hiervan is nog niet op alle scholen even ver ingevoerd.

### **Opvang**

Wij verzorgen voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en peuteropvang en creëren in deze opvang de optimale omstandigheden voor de ontwikkeling van kinderen. Ook hier staat de ontwikkeling van het kind centraal. Door eenzelfde cultuur van opvang en scholen wordt structuur, veiligheid en rust geboden.

### **Dit zien we**

Door informatisering en globalisering reikt de wereld verder dan onze eigen regio. Jezelf kunnen blijven ontwikkelen in deze veranderende wereld vraagt een kritische onderzoekende houding. Naast kennis worden vaardigheden zoals samenwerken, kritisch denken, communiceren en mediawijsheid steeds belangrijker.

### **Dit is ons doel**

Kinderen krijgen bij ons de kans om zich in een veelzijdige ontdekkingsreis te ontwikkelen tot onderzoekende wereldburgers.

Kinderen zijn personen die, binnen een gemeenschap, onderweg zijn. Wij begeleiden ze op deze reis naar het wereldburgerschap. We bieden ze hierbij een eigentijdse persoonlijke ontwikkelijn, waarbij het kind gaandeweg steeds meer invloed heeft op en eigenaar is van zijn eigen ontwikkelproces en zelfreflecterend vermogen ontwikkelt.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren');
- is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kindereen een doorgaande ontwikkelijn voor 0 tot 18 jaar;
- worden ons pedagogisch klimaat en ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld.

### *Wat betekent dit voor de school?*

Het gepersonaliseerd leren binnen onze school is al goed zichtbaar. Vanuit het 5 fasemodel wordt er voornamelijk gewerkt in fase 3 en 4. Het loslaten van de methode in groep 3 is een speerpunt. In de groepen 4 t/m 8 wordt al gewerkt in doelen en leerlijnen. De komende jaren zullen er vervolgstappen gemaakt moeten worden. Het groep doorbrekend werken, de doorontwikkeling van het portfolio en eigenaarschap zullen hierbij de hoofdzaken zijn. Dit houdt in dat in 2023 de St. Josephschool voornamelijk werkt in fase 4 en 5. Leerlingen leggen hun ontwikkeling vast in een portfolio en hebben keuze vrijheid in het eigen werk. De jaargroepen zullen niet meer zichtbaar aanwezig zijn in de school, doordat er groep doorbrekend wordt gewerkt. Er zijn flexibele werkplekken ontstaan. De leerkrachten geven vraag gestuurde instructie. Het pedagogische klimaat binnen de school is goed en veilig te noemen. Er is een duidelijke zichtbare lijn door de school, hoe wij met elkaar omgaan en hoe we elkaar aanspreken.



De samenwerking met het Voortgezet Onderwijs en de doorstroom van het PO naar VO zal veel tijdinvestering kosten. Er moet gesproken worden over een doorgaande ontwikkellijn en dit zal in de praktijk uitgevoerd moeten worden.

## 1.7. Organisatie

### **Hier staan we**

Wij hebben proactieve en bevlogen medewerkers, die trots zijn op de organisatie. We werken aan een professionele cultuur en een brede inzetbaarheid van ons personeel. De verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en de verantwoordelijkheid voor het onderwijs staan nog los van elkaar.

### **Dit zien we**

Landelijk is er veel aandacht voor hoge werkdruk en het personeelskort. Door deze aandacht wordt het werken in ons werkveld niet aantrekkelijk gemaakt en kan het tekort verder oplopen. Wij willen een tegenwicht bieden door ons te profileren als een aantrekkelijke werkgever, die regionaal en landelijk werkt aan imagoverbetering van ons vak.

### **Dit is ons doel**

Wij zijn een inspirerende werkgever waar mogelijkheden vanzelfsprekend zijn.

We zijn een lerende organisatie waarbinnen we een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben om de organisatie als geheel te laten groeien. We benutten elkaars kwaliteiten en medewerkers pakken hun professionele ruimte.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang;
- zijn we een zichtbaar aantrekkelijke werkgever, waardoor we altijd voldoende mensen in dienst hebben;
- zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in;
- werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten;
- ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio;
- bieden we medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden.

*Wat betekent dit voor de school?*

De St. Josephschool is een lerende organisatie gestuurd vanuit een collectieve ambitie. De personeelsleden zijn zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling en benutten mogelijkheden die ze aangereikt krijgen of zelf creëren. Iedereen is onderdeel van de lerende organisatie en weet zijn eigen talenten en kennis zodanig in te zetten dat de school als geheel kan blijven groeien.

Om optimale ontwikkelkansen voor onze leerlingen te creëren, stellen we hoge eisen aan onze medewerkers. Waar nodig worden leerkrachten gefaciliteerd om de professionalisering te bevorderen.

Binnen onze school werken we met vakdocenten voor gym en muziek. Daarnaast bieden we medewerkers de ruimte om hun expertise te delen in het team. In 2023 staat er een zelfsturend team die elkaars kwaliteiten en expertise gebruiken. We zijn samen verantwoordelijk voor de school. We leren van onze praktijk en voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor de resultaten van ons onderwijs. Mensen worden ingezet op posities en taken waar ze goed in zijn en waarbij ze zich

prettig voelen, waar ze zich voortdurend kunnen ontwikkelen en daartoe uitgedaagd worden. Professionele groei is voor ons uitgangspunt.

## 1.8. Omgeving

### **Hier staan we**

Uit onderzoek dat recent is uitgevoerd<sup>[1]</sup> blijkt dat er veel contact is met de ouders. Uit datzelfde onderzoek blijkt dat de samenwerking in de regio versterkt kan worden, onder meer door het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen met het VO.

Zowel Primenius als Tamariki zijn de afgelopen jaren in omvang en ontwikkeling gegroeid.

### **Dit zien we**

Wij zijn een organisatie die staat in een veranderende wereld, waarin flexibilisering en globalisering centraal staan. Tegelijkertijd zien we in onze regio een krimp ontstaan. Wij willen inspelen op die kleiner wordende regio in een groter wordende wereld door een vraag gestuurde organisatie te zijn die actief meewerkt aan een duurzame samenleving.

### **Dit is ons doel**

Ons partnerschap kent geen grenzen.

Samenwerking met ouders, andere scholen en instellingen in de regio is voor ons een vanzelfsprekendheid. We gaan daarin verder door verbinding te zoeken over de grenzen heen.

Grenzen in de breedste zin van het woord, zoals met betrekking tot doelgroep, regio, cultuur en openstelling. Waar we kansen zien om te groeien, zullen we die benutten.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- zijn onze openingstijden vraaggestuurd;
- is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven;
- hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid;
- hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten;
- is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar.

### *Wat betekent dit voor de school?*

Op de St. Josephschool zijn een BSO en peuterspeelzaal gevestigd. De BSO is dagelijks van 7:00 uur - 18:00 uur geopend in overleg is het mogelijk om af te wijken van de tijden. De peuterspeelzaal is twee dagen per week geopend. Ouders brengen de kinderen hier twee dagdelen per week.

We werken met verschillende samenwerkingspartners samen:

- VO scholen (Stadskanaal, Ter Apel en Emmen);
- Gastouders;
- Parochie St. Josephkerk;
- Oudergeleding.

## 2. Schoolplan

### 2.1. Voorwoord

*Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van de St. Josephschool. In dit schoolplan hebben we onze doelen beschreven voor de komende jaren. De St. Josephschool is een katholieke basisschool in Zandberg die onderwijs biedt aan ongeveer 110 leerlingen.*

*De St. Josephschool is één van de scholen ressorterend onder stichting Primenius. De inhoud van dit plan is afgestemd op het Strategisch Ontwikkel Plan van Stichting Primenius/Tamariki en op de beleidsterreinen die wij relevant vinden binnen ons onderwijs.*

*AM Boels en M. Hemel  
Directeur en teamleider St. Josephschool  
Mei 2019*

### 2.2. De school in beeld

De St. Josephschool is een rooms-katholieke basisschool in het dorp Zandberg en is de enige rooms-katholieke school in de gemeente Borger-Odoorn. De St. Josephschool zet zich constant in om kwalitatief goed onderwijs te geven. Daarbij staat het bereiken van aansprekende resultaten voorop; we zijn ambitieus en hebben hoge verwachtingen van kinderen. De St. Josephschool is een kleine school waar iedereen elkaar kent. Er is een groot saamhorigheidsgevoel en enorme betrokkenheid. Het werken in de St. Josephschool staat in het teken van respect hebben voor elkaar en rekening houden met iedereen. Er moet ruimte zijn om jezelf te zijn en we vinden het belangrijk dat alle betrokkenen het gevoel hebben optimaal te kunnen functioneren.

#### **Missie van de school**

De RK St. Josephschool is een Rooms-Katholieke basisschool waar alle kinderen welkom zijn, ongeacht nationaliteit of geloof.

We geven kwalitatief goed onderwijs aan kinderen in de leeftijd van 2 -12 jaar.

We willen dat de kinderen op onze school positief en respectvol omgaan met het feit dat mensen verschillend zijn, ook in hun gevoelens en voorkeuren.

#### **Visie van de school**

De visie van onze school wordt uitgedragen door:

Goed onderwijs:

- We bieden kinderen gepersonaliseerd onderwijs, ieder kind op zijn of haar niveau, waarbij we rekening houden met talenten.
- We stellen leerdoelen centraal en bespreken deze samen met de kinderen.
- We maken kinderen medeverantwoordelijk voor hun eigen leerproces, hun onderzoekende houding gebruiken we om verbinding te maken met het dagelijks onderwijs.
- We leren kinderen, door diverse werkvormen aan te bieden, om samen te werken, kritisch te denken en goed om te gaan met feedback. De planning van de kinderen is aangepast aan de ontwikkeling van het individuele kind.
- We willen kinderen, naast de cognitieve ontwikkeling, ook inspireren door kwalitatief goed muziekonderwijs en een breed aanbod voor kunst en cultuur.

#### Vernieuwing en toekomstgericht:

- Kinderen werken met leermiddelen van deze tijd, waaronder I-pad maar ook pen en papier
- Kinderen maken bewust gebruik van de digitale (leer) omgeving
- We leren kinderen bewust om te gaan met sociale media

#### Goede resultaten:

- Onze kinderen presteren naar hun eigen kunnen, dit wil zeggen dat de kinderen uitstromen op een voor hun haalbaar niveau.
- We stellen hoge eisen zonder druk en op basis van vertrouwen.

#### Een goed pedagogisch klimaat:

- Kinderen voelen zich veilig in de groep en in de schoolomgeving. (Zonder relatie geen prestatie)
- Kinderen gaan met plezier naar school.
- We leren kinderen om respectvol om te gaan met elkaar en de mensen om hen heen.
- Kinderen mogen hun mening geven en durven zelf keuzes te maken.
- Kinderen leren zichzelf kennen, krijgen zelfvertrouwen en durven uitdagingen aan te gaan.
- Kinderen leren rekening te houden met elkaar en accepteren elkaar en andere mensen.

#### Identiteit:

- We leren de kinderen de normen en waarden vanuit het Katholieke geloof en de maatschappij.
- Vanuit het Katholieke geloof proberen we kinderen een eigen blik op de wereld om hen heen te laten vormen.
- Alle kinderen, ongeacht geloof en afkomst zijn welkom bij ons op school.
- Kinderen maken kennis met de Katholieke kerk en het Katholieke geloof.
- We leren kinderen zorgvuldig om te gaan met materialen en natuur.

#### Samenwerking met de omgeving:

- Ouders zijn partners als het gaat om de ontwikkeling van hun eigen kind.
- We werken goed samen met verschillende instanties buiten de school, hierbij valt te denken aan de Peuterspeelzaal, Buiten Schoolse Opvang, het Voortgezet Onderwijs, zorginstanties, parochie Heilig Kruis, e.d.
- We werken goed samen met de geledingen binnen onze school, de Ouder Vereniging, de Ouder Advies Commissie en de Medezeggenschapsraad.

#### Kenmerken van onze leerkrachten:

- De leerkracht heeft aandacht voor het gehele kind.
- De leerkracht daagt de kinderen uit en motiveert ze.
- De leerkracht zorgt voor een veilig klimaat in de groep voor ieder kind.
- De leerkracht heeft kennis van alle niveaus in zijn / haar groep en die van de groep ervoor en erna.
- De leerkracht heeft hoge verwachtingen van ieder kind.
- De leerkracht maakt het kind verantwoordelijk voor zijn eigen leerproces.
- De leerkracht kan zijn lesprogramma aanpassen aan de onderwijsbehoeften van het kind.
- De leerkracht werkt samen met ouders in een sfeer van vertrouwen en betrokkenheid.
- De leerkracht maakt deel uit van een lerende organisatie.
- De leerkracht werkt continu aan zijn eigen ontwikkeling.

#### **Kernwaarden van de school**

Belangrijke waarden van de St. Josephschool zijn: respect, vertrouwen, gelijkwaardigheid, veiligheid, vrijheid en verantwoordelijkheid. De school is een leef- en werkgemeenschap waar kinderen en volwassenen elkaar ontmoeten. Een plek die veiligheid en geborgenheid biedt voor een ieder. Onze school is een oefenplaats om samen te leven en te werken.

## 2.3. Analyse van de school

### **Samenvatting evaluatie schoolplan 2015-2019**

De school is in het schooljaar 2015-2016 gestart met een volledig nieuw team. Zowel directie als medewerkers hebben vernieuwing de school in gebracht, wat in de beginfase een moeilijke start kende.

Het afscheid nemen van het vertrouwde naar vernieuwend onderwijs in een kleine dorps setting hebben we als lastig ervaren. Toch hebben er in deze begin jaren veel veranderingen richting gepersonaliseerd onderwijs plaats gevonden.

Er is op school een duidelijke visie aanwezig, waarin mogelijkheden en onmogelijkheden duidelijk zijn.

Het eigenaarschap bij de leerlingen is vergroot en er heerst een goed pedagogisch klimaat.

### **Ontwikkelingen en trends**

Het leerlingen aantal is de afgelopen jaren gestegen. Hierdoor zijn er grotere groepen ontstaan en is een onderwijsassistent aangenomen om ondersteuning te bieden. De komende jaren zal het leerlingaantal stabiel blijven.

Er is een duidelijk stappenplan waarin de vervolgstappen richting gepersonaliseerd leren uitgewerkt staan. Deze zijn meegenomen in de acties binnen het schooljaarplan. Binnen de kleine gemeenschap moeten we zorg dragen voor de ouders, zij moeten meegenomen worden in alle stappen die veranderingen met zich meebrengen.

Sinds 2019 is er een actieve samenwerking met de RK partnerscholen in de Kanaalstreek. Deze samenwerking is een goede manier om elkaars kwaliteiten in te zetten.

De samenwerking met het VO (UBBO) in Stadskanaal zal voor een betere doorstroming zorgen van groep 8 naar de brugklas.

## 2.4. Kwaliteitsbewaking door het bestuur

De programmaliijnen van het strategische plan zijn opgesteld in samenwerking met medewerkers uit verschillende onderdelen van onze organisatie. We vinden het belangrijk dat iedereen die zich met Primenius verbindt, op de hoogte is van de koers die we varen. Dit moet meetbaar en merkbaar zijn in de hele organisatie.

Vanuit onze visie op leren en ontwikkelen vinden we het belangrijk dat een ieder eigenaarschap heeft over zijn eigen ontwikkeling. Vanuit dit eigenaarschap is het dan ook vanzelfsprekend dat je je verantwoordt vanuit trots.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg op de school. De school stelt een jaarplan op waarin zij het strategisch beleid van het bestuur vertaalt naar het eigen schoolplan. De school evalueert dit schoolplan jaarlijks middels een schooljaarverslag en bepaalt dan of de koers doorgezet of aangepast dient te worden. Het schoolbestuur monitort de voortgang en stuurt, waar nodig, bij. In het document Kwaliteitsmonitor staat beschreven hoe het bestuur zicht houdt op de onderdelen onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten en kwaliteitszorg en ambitie.

## 2.5. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen kwaliteitszorg, inhoud van het onderwijs en de leerlingondersteuning, personeelsbeleid en overige wettelijke bepalingen aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

### Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

We vinden het belangrijk dat onze school constant werkt aan ontwikkeling. We willen elke dag een beetje beter worden. Uiteraard willen we dan ook weten of de ontwikkeling het gewenste resultaat heeft opgeleverd. We hebben hiervoor meerdere 'meters' uitstaan.

In de kwaliteitsmap staat beschreven hoe we de verschillende onderdelen van de kwaliteitszorg bewaken. Daarnaast nemen we structureel tevredenheidspelingen af bij onze medewerkers, bij ouders en bij de kinderen. Als hier signalen uit naar voren komen dan analyseren we waar dit vandaan komt en vervolgens verwerken we dit in onze plannen. Verder hebben we een adviescommissie van ouders, de School Advies Commissie (SAC) en een Leerling Advies Commissie (LAC). Beide worden regelmatig ingezet om ons beleid te toetsen en om advies in te winnen. We volgen de resultaten van onze leerlingen met toetsen van het leerlingvolgsysteem. De volgende toetsen en observaties zet de school in om de kwaliteit te bewaken:

Vakgebied	Leerjaren
Sociale ontwikkeling en veiligheid	Zien 1 t/m 8
Rekenen	Rekendoelen vanuit klasseplan groep 1/2
Taal	Taaldoelen vanuit klasseplan groep 1/2
Fonemisch bewustzijn	CPS groep 1/2
Rekenen	Cito 3 t/m 8
Spelling	Cito 3 t/m 8
Technisch lezen	Onderwijsadvisering 3 t/m 8
Begrijpend lezen	Onderwijsadvisering 3 t/m 8
Eindtoets	Route 8


Tabel 1. Toetsen en observatie-instrumenten

Voor de eindtoets maken we gebruik van een door de overheid goedgekeurde eindtoets. Vanuit het bestuur worden structureel schoolbezoeken afgelegd. De voorzitter college van bestuur bezoekt onze school minimaal twee keer per jaar om in gesprek te gaan over de ontwikkeling van de school. Daarnaast wordt onze school structureel bezocht door medewerkers van het stafbureau op het gebied van onderwijs en personeel.

Eens per drie jaar wordt de school bezocht door een intern auditteam. Aan de hand van het toezichtkader van de onderwijsinspectie en onze eigen kwaliteitsstandaarden wordt gekeken in hoeverre de school voldoet aan de kwaliteitseisen. Waar nodig wordt een verbeterplan opgenomen in de plannen van de school.

### De inhoud van ons onderwijs

De school heeft een aanbod voor de wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden:

- Dat voldoet aan de kerndoelen;
- dat in overeenstemming is met de referentieniveaus;
- dat in overeenstemming is met de wettelijke uitgangspunten en doelstellingen (artikel 8 WPO);
- dat we in een doorgaande lijn aanbieden tot en met het achtste leerjaar;
- dat geschikt is om af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen de kinderen.

De volgende leerlijnen en leermiddelen worden ingezet om ons aanbod te laten voldoen aan de kerndoelen:

Vakgebied	Leerlijnen/leermiddelen
Taal	Snappet
Spelling	Snappet
Technisch Lezen	Snappet
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip
Rekenen/wiskunde	Snappet
Engels	Blink

Wereldoriëntatie	Blink geïntegreerd
Wetenschap en techniek	Blink geïntegreerd
Sociaal emotionele ontwikkeling	Leefstijl
Verdiepingsaanbod	Levelwerk
Nt2	Grapho game, begrijpend lezen en luisteren
Burgerschap	Verweven in verschillende vakken. Beleidsplan Burgerschap

Tabel 2. Leerlijnen en leermiddelen

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leerlijnen en leermiddelen, de wijze waarop deze leerlijnen en leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhouden, voldoet de school aan de kerndoelen en wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs. Dit wordt verder beschreven in de schoolgids.

### Zicht op leren en ontwikkelen

#### Visie op leren en ontwikkelen

We richten ons onderwijs zo in dat we gepersonaliseerd tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft. Vanuit onze visie op gepersonaliseerd onderwijs geloven wij dat alle kinderen tot ontwikkeling en tot leren komen als er tegemoetgekomen wordt aan de drie basisbehoeften:

Relatie: Ik hoor erbij

Competentie: Ik kan het

Autonomie: Ik kan het zelf

We doen dit door het kind te helpen om net dat stapje verder te zetten (competentie). We doen dat door het kind samen met anderen te laten leren (relatie) en we doen dit door samen met het kind te kijken wat het nodig heeft om de volgende stap te kunnen zetten (autonomie).

#### Veiligheid en pedagogisch klimaat

Om goed af te kunnen stemmen op wat elk kind nodig heeft vraagt dit van iedereen in de school dat we ons samen verantwoordelijk voelen voor de veiligheid en het pedagogisch klimaat in de school. De school heeft een veiligheidscoördinator aangesteld die verantwoordelijk is voor het beleid m.b.t. veiligheid en het tegengaan van pesten en is tevens het aanspreekpunt in de school. In de schoolgids staat beschreven wie de veiligheidscoördinator van de school is. Conform de gestelde wettelijke eisen meten we jaarlijks de veiligheidsbeleving van de kinderen. Waar nodig wordt actie gezet op de uitkomsten. Het beleid m.b.t. de veiligheid hebben we beschreven in het veiligheidsbeleid van de school.

#### Burgerschap

Leren vindt niet alleen plaats binnen de muren van de school maar ook daarbuiten. We willen onze kinderen bewust maken van hun rol in de maatschappij en ze te ontwikkelen tot kritische wereldburgers. Hoe we dat doen is terug te vinden in ons burgerschapsbeleid.



### **Basisondersteuning en extra ondersteuning**

We volgen de ontwikkeling van elk kind met een portfolio. Het portfolio geeft zowel een beeld van het proces als waar het kind in zijn eigen ontwikkeling staat.

Als kinderen bij ons aangemeld worden gaan we kijken of er extra ondersteuning nodig is en hoe we dit vorm kunnen geven. Als er sprake is van extra ondersteuning wordt de orthopedagoog ingeschakeld om in beeld te brengen welke extra ondersteuning een kind nodig heeft. De school onderzoekt of zij die ondersteuning kunnen bieden.

Als blijkt dat een kind gaandeweg de schoolloopbaan extra ondersteuning nodig heeft, kijken we wat er nodig is en hoe dit vormgegeven gaat worden. We beschrijven de ondersteuning en laten dit in ons handelen zien.

De extra ondersteuning hebben we beschreven in ons schoolondersteuningsprofiel. Daarin beschrijven we wat onze basisondersteuning is en wat we kunnen bieden aan extra ondersteuning als de basisondersteuning niet voldoende blijkt te zijn. Hier is altijd ons ondersteuningsteam, bestaande uit orthopedagogen en specialisten, bij betrokken. Waar nodig wordt een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld.

Als we merken dat we een kind, ondanks alle extra ondersteuning, echt niet verder kunnen helpen in zijn ontwikkeling dan gaan we samen met ouders kijken waar en hoe dit wel kan.

### **Personeel**

Om optimale ontwikkelkansen voor onze kinderen te creëren, stellen wij hoge eisen aan onze medewerkers. Op onze school zorgen we voor een permanente ontwikkeling van onze deskundigheid en professionaliteit. We leren in- en van onze praktijk en voelen zijn onssamen verantwoordelijk voor de schoolontwikkeling. We richten onze school zo in dat we optimaal gebruik maken van de individuele talenten van onze medewerkers en zij uitgedaagd worden tot persoonlijke ontwikkeling.

We richten ons onderwijs zo in dat we gepersonaliseerd tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft.

Uitgangspunten van ons personeelsbeleid zijn:

- Van ieder medewerker is een bekwaamheidsdossier
- Frequent worden voortgangsgesprekken gevoerd met de medewerker
- Iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling waarbij de werkgever kan faciliteren
- Scholing is een vast onderdeel van het personeelsbeleid. Dit wordt jaarlijks vastgesteld en opgenomen in het jaarplan van de school.

Collegiale consultaties, coaching en klassenbezoeken door directie en intern begeleider zijn gericht op versterking van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten en dragen bij aan het versterken van de professionele cultuur.

We streven naar een evenredige verdeling van mannen en vrouwen in de schoolleiding. In het jaarplan van de stichting is opgenomen hoe deze verdeling per schooljaar is. Ook wordt daar, waar nodig, beschreven welke acties de stichting onderneemt om tot deze evenredige verdeling te komen.

### **Overige wettelijke eisen**

Sponsorgelden

Hoe de school omgaat met sponsorgelden staat beschreven in ons beleidsdocument Sponsoring.

## Meerjarenplanning

Projecten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Ontwikkelen: Is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers				
Verbeteren: Is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde.				
Verbeteren: Ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel				
Verbeteren: Is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang				
Verbeteren: Wordt ons pedagogisch klimaat binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld.				
Verbeteren: Wordt ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld.				
Implementeren: Bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren')				
Verbeteren: Is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kindereen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar				
Ontwikkelen: Zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in				
Ontwikkelen: Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio				
Implementeren: Is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang				
Implementeren: Werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten				
Verbeteren: Is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar				

Verbeteren: Hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten				
Verbeteren: Zijn onze openingstijden vraaggestuurd				
Verbeteren: Hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid				
Verbeteren: Is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven				



## *Identiteit*

# Is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers

### **Aanleiding voor dit project**

We zijn een katholieke school en willen die identiteit ook behouden en uitdragen. De katholieke identiteit is de basis van ons handelen en omgang met elkaar

### **Huidige situatie**

Op onze school werken medewerkers die katholiek of niet katholiek zijn. Er zijn medewerkers die lid zijn van een parochie en er zijn medewerkers die een andere geloofsovertuiging hebben. Ze worden allemaal geacht om te handelen volgens de katholieke tradities, normen en waarden.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

Iedere medewerker laat in zijn of haar portfolio zien hoe hij of zij zich ontwikkelt in de katholieke identiteit. De medewerker laat zien hoe hij of zij vorm geeft aan de identiteit in hun groep en in hun handelen.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## *Identiteit*

Is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde.

### **Aanleiding voor dit project**

We willen aandacht hebben voor duurzaamheid voor de wereld en de mens binnen ons ontwikkelingsprogramma.

### **Huidige situatie**

We zijn sinds 2017 een zonneshool, dit houdt in dat er zonnepanelen op het dak van onze school liggen. Middels lessen en projecten hebben het thema duurzaamheid op ons programma staan. We moeten hier nog bewuster van worden en de daarbij behorende keuzes maken. Momenteel wordt het afval gescheiden.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

Het is onze plicht in opvang en onderwijs om kinderen bewust te leren aandacht te hebben voor duurzaamheid voor onze aarde, in de opvang en in alle groepen worden jaarlijks lessen, acties of projecten/ thema's aangeboden. Samen dragen we ons steentje bij aan een betere wereld.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Identiteit

Ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel

### **Aanleiding voor dit project**

Wij maken gebruik van methode Leefstijl en Trefwoord voor de sociale veiligheid. De sociaal emotionele vaardigheid en het zien van de mens als geheel kan hierin een plek krijgen.

### **Huidige situatie**

We zijn ons minder bewust van de effecten van onbalans als het gaat om de mens als geheel. Alle teamleden hebben de scholing pedagogisch tact gedaan in het schooljaar 2018-2019, hierdoor is nog meer duidelijk geworden dat het pedagogisch klimaat en hoe men met elkaar omgaat erg belangrijk is.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

Ouders en kinderen ervaren dat wij hen zien als een geheel, de ontwikkeling op allerlei niveaus is constant in beweging. Alle gevoelens, emoties, gedachten en verlangens zijn met elkaar verbonden. Ze beïnvloeden elkaar en kunnen niet los van elkaar worden gezien. Ze vormen samen een balans. Als op het ene niveau iets gebeurt heeft dat onmiddellijk effect op het andere niveau. Wij willen dat de balans goed is tussen alle niveaus en we pakken de rol die daarbij hoort.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## *Identiteit*

# Is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang

### **Aanleiding voor dit project**

We willen een katholieke school zijn die aandacht heeft voor (verschillen in) identiteit tussen mensen. Op de St. Josephschool wordt gewerkt vanuit de Katholieke identiteit en de daarbij horende normen en waarden. De kinderen op de St. Josephschool mogen een eigen identiteit hebben. We willen de kinderen in hun schoolloopbaan kennis laten maken met verschillen in identiteit.

### **Huidige situatie**

Iedereen van welke komaf of met welke identiteit is welkom op de St. Josephschool. We handelen vanuit onze eigen katholieke identiteit. Er is aandacht voor de verschillende vieringen en geloofsovertuigingen.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

We besteden aandacht aan verschillende geloofsovertuigingen en willen daar verder op inspelen. Dit kan zijn door een bezoek te brengen aan bijvoorbeeld een kerk of een gastles te laten verzorgen over een andere geloofsovertuiging.

#### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023



## Ontwikkeling

Wordt ons pedagogisch klimaat binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld.

### Aanleiding voor dit project

In het STOP staat omschreven dat we ons pedagogisch klimaat willen beoordelen met een goed. De rol van de leerkracht is aan het veranderen van sturend naar coachend. De afgelopen jaren hebben we geïnvesteerd in medewerkers t.a.v. het pedagogisch handelen. Dit heeft bijgedragen aan een sterk pedagogisch en veilig klimaat op school voor alle kinderen.

### Huidige situatie

Tijdens het audit bezoek in 2017 werd het pedagogisch klimaat met een voldoende beoordeeld. Het pedagogisch klimaat in de school is een aandachtspunt. Schooljaar 2018 - 2019 heeft het team de scholing pedagogisch tact gevolgd.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Alle kinderen op onze school ervaren en beleven een goed gevoel van veiligheid op school, zijn wie je bent en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, alle kinderen horen erbij en samen zijn we verantwoordelijk voor het welbevinden van alle kinderen op onze school. Ook ouders voelen, ervaren en zien dat het pedagogisch klimaat goed is.

### Budget

€ 6000,- vanuit het vignet welbevinden en sport en beweging van de gezonde school.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Ontwikkeling

Wordt ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld.

### Aanleiding voor dit project

De rol van de leerkracht heeft in het proces naar gepersonaliseerd onderwijs een andere rol gekregen. Het didactisch handelen is voldoende maar ons streefniveau is goed.

### Huidige situatie

Het didactisch handelen is overwegend voldoende maar ons streefdoel wordt goed. Echter we zijn ons bewust van de diversiteit van de leerkrachten en heeft iedereen zijn of haar talenten. Bij de medewerkers zijn de verschillen in aanbod en uitvoering zichtbaar. We willen iedereen meenemen naar hetzelfde level t.a.v. het gepersonaliseerd leren en we moeten aandacht hebben voor dit proces. We hebben veel aandacht gehad voor het pedagogische deel, nu gaan we ons intensiever richten op de didactische kant.

### Uiteindelijk gewenste situatie

De doorontwikkeling naar fase 4 heeft de rol van de leerkracht veranderd. We brengen in het schooljaar 2019-2020 alle medewerkers in kaart t.a.v. het gepersonaliseerd leren en hoe ze zich individueel verder kunnen ontwikkelen. Onze ambitie is in 2023 wordt het didactisch handelen met een goed wordt beoordeeld.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Ontwikkeling

Bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren')

### Aanleiding voor dit project

De stap naar gepersonaliseerd leren is ingezet. Op veel gebieden zitten we in fase 3 en 4. In groep 3 moeten nog stappen gemaakt worden, hier wordt nog veel gewerkt in fase 2. School breed moet er met name gewerkt worden aan het spelend leren (ontdekhoeke) en het toets gedeelte.

### Huidige situatie

Als we kijken naar alle facetten van het gepersonaliseerd leren, zoals aangegeven in het 5-fasengroeimodel, zitten we veelal in fase 3 en 4. Er zijn dus veel goede stappen gezet.

### Uiteindelijk gewenste situatie

We willen met de school in fase 4 van gepersonaliseerd leren komen. Zie hiervoor ook het 5-fasengroeimodel.

Er is met name groei op het gebied van toetsen en spelend leren. In groep 3 moet meer gewerkt worden vanuit leerlijnen.

### Uren

28 uur begeleiding van Hanneke Oosting

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Ontwikkeling

Is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kindereen een doorgaande ontwikkelingslijn voor 0 tot 18 jaar

### Aanleiding voor dit project

De overgang van het PO naar het VO is voor veel leerlingen een 'te' grote stap. We willen, door middel van een goede samenwerking met het VO, de leerlingen goed voorbereiden op het VO.

### Huidige situatie

Leerlingen vertrekken na groep 8 veelal naar de VO scholen in de omgeving. De leerlingen hebben twee keuzes: RSG Ter Apel en het UBBO Emmius in Stadskanaal.

De leerlingen gaan naar de open dagen en kunnen meedoen aan een lessencarrousel.

De overdracht van leerlingen vindt plaats tussen de leerkracht van groep 8 en de teamleider / onderbouw coördinator van het VO.

### Uiteindelijk gewenste situatie

De leerlingen kunnen fysiek in het laatste jaar van het Basisonderwijs al kennismaken met het VO. De docenten, het gebouw en de manier van lessen volgen staan hierin centraal.

De tijd en ruimte zou in de weekplanning meegenomen moeten worden, op een vast tijdstip / dag gaan de leerlingen naar de betreffende VO school om kennis te maken met alle aspecten.

Het leren "leren"

Het leren plannen

De docenten van het VO en de leerkracht(en) van groep 8 werken nauw samen en hebben tijd en ruimte voor collegiale consultatie. Deze consultatie vindt, zowel op het VO als op het BO plaats.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Organisatie

Zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in

### Aanleiding voor dit project

Het team kan verder ontwikkelen t.a.v. gedeeld leiderschap, de medewerkers leren om cyclisch te werken en meer diepgang te brengen in het onderwijsleerproces.

### Huidige situatie

Er is een eerste stap gemaakt t.a.v. gedeeld leiderschap, er heerst een gevoel van samen verantwoordelijk. Dit kan verder ontwikkeld worden vanuit de expertise van medewerkers waar zij ruimte ervaren om voor dit deel het onderwijsproces aan te sturen, evalueren, verbeteren en te borgen.

De medewerkers denken nu nog in het belang van de eigen groep.

### Uiteindelijk gewenste situatie

In het schooljaar 2022 - 2023 staat er een zelfsturend team die in staat is cyclisch het onderwijsleerproces te evalueren, borgen en verbeteren en waar gedeeld leiderschap zichtbaar is. Meer denkend vanuit stichting belangen, welke expertise is op welk moment nodig op een school, hoe kunnen we elkaar versterken en verder ontwikkelen.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Organisatie

Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio

### Aanleiding voor dit project

Door kritisch te zijn en elkaar durven aanspreken op het professioneel handelen, verantwoording te nemen voor eigen handelen en functioneren kunnen we groeien als team naar een lerende organisatie.

### Huidige situatie

Elkaar aanspreken op het professioneel handelen is nog geen vanzelfsprekendheid binnen onze school, we kunnen hierin nog verder ontwikkelen zodat er meer diepgang en een lerende organisatie ontstaat. Er heerst een gevoel van samen verantwoordelijk en dat is een goede eerste stap.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Er heerst een professionele en veilige cultuur op school waarin men elkaar aanspreekt op het professioneel handelen waardoor er een lerende organisatie ontstaat.

Medewerkers ervaren professionele ruimte om verder te ontwikkelen en nemen hiervoor verantwoordelijkheid, we zetten de expertise van iedere medewerker in zowel groepsdoorbrekend als school overstijgend. De medewerker toont hier eigenaarschap en weet welke expertise hij /zij heeft en waar dit in wil zetten. Door middel van het portfolio houden de medewerkers hun persoonlijke ontwikkeling bij.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Organisatie

Is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang

### **Aanleiding voor dit project**

Binnen onze school is een peuterspeelzaal van Tamariki gevestigd. De gepersonaliseerde visie die wij op school hanteren willen we terug zien in het handelen van onze peuterspeelzaalmedewerkers, zodat er een gezamenlijke visie op het gepersonaliseerde leren is binnen de school.

### **Huidige situatie**

De samenwerking tussen de school en de peuterspeelzaal is op dit moment niet goed. De school en de peuterspeelzaal zijn twee aparte eilanden.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

Een samenwerking waarbij de medewerkers van de school en de peuterspeelzaal professioneel met elkaar omgaan en waarbij we werken aan dezelfde visie betreft het gepersonaliseerd leren. Daarnaast een duidelijk zichtbare samenwerking tussen de school en de peuterspeelzaal.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## *Organisatie*

# Werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten

## **Aanleiding voor dit project**

Binnen het STOP staat de volgende doelstelling:

- Binnen de organisatie werken we met een diversiteit aan vakdocenten/specialisten.

Binnen de St. Josephschool willen we graag vakspecialisten op verschillende vakgebieden.

## **Huidige situatie**

Op dit moment werkt er een muziekdocent op school, deze wordt bekostigd vanuit de subsidie Muziek Impuls.

Verder is er een vakdocent gymnastiek die we inhuren vanuit de gemeente Borger - Odoorn. Deze vakdocent geeft wekelijks de groepen 3 en 4 (45 minuten) en groep 5 t/m 8 (90 minuten) gymnastiek.

## **Uiteindelijk gewenste situatie**

We zouden graag de volgende vakspecialisten binnen de school werkzaam hebben:

- Muziek (bekostiging vanuit Muziek Impuls)
- Gymnastiek (bekostiging vanuit de gemeente Borger - Odoorn)
- Specialist Hoog- en Meer begaafdheid (aanstelling binnen Primenius, binnen de Kanaalstreken en Klazienaveen)

## **Uren**

- 2 uur en 15 min. vakdocent gymnastiek
- In combinatie met andere kanaalstreken scholen zal er een halve dag een HB specialist worden ingezet.
- 1 keer per twee weken komt de muziek docent op school.

## **Budget**

- Vakdocent gymnastiek wordt bekostigd vanuit de gemeente Borger - Odoorn.
- Specialist HB wordt bekostigd uit de werkdrukgeden.
- Muziekdocent wordt bekostigd vanuit het Muziek Impuls.



### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

# Is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar

### Aanleiding voor dit project

In de wereld waar wij nu inleven is duurzaamheid een belangrijk begrip geworden. Wij als St. Josephschool willen onze kinderen, ouders en medewerkers bewust maken van de duurzaamheid bij ons op school.

### Huidige situatie

We zijn sinds 2017 een zonneschool, dit houdt in dat er zonnepanelen op het dak van onze school liggen. Middels lessen en projecten hebben het thema duurzaamheid op ons programma staan. We moeten hier nog bewuster van worden en de daarbij behorende keuzes maken. Momenteel wordt het afval gescheiden.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Het is onze plicht in opvang en onderwijs om kinderen bewust te leren aandacht te hebben voor duurzaamheid voor onze aarde, in de opvang en in alle groepen worden jaarlijks lessen, acties of projecten/ thema's aangeboden. Samen dragen we ons steentje bij aan een betere wereld.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

# Hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten

### Aanleiding voor dit project

Door een breed netwerk om de school heen te bouwen worden we krachtiger en kunnen we intensief samenwerken en gebruik maken van de expertise van derden wat ten goede komt aan het kind en of de school.

### Huidige situatie

Er is een intensieve samenwerking met zorg verlenende partners en onderwijspartners. De samenwerking met het voortgezet onderwijs en het bedrijfsleven zou de school graag nog verder willen verbeteren.

### Uiteindelijk gewenste situatie

In 2023 hebben we een samenwerking met verschillende organisaties vanuit de regio. Dit kunnen zowel bedrijfskundige organisaties als onderwijs organisaties zijn.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

# Zijn onze openingstijden vraaggestuurd

### Aanleiding voor dit project

De ontwikkeling van scholen naar IKC's is een landelijke trend. Wanneer opvang en onderwijs in hetzelfde gebouw worden aangeboden, kunnen openingstijden op elkaar afgestemd worden.

### Huidige situatie

Binnen onze school is een peuterspeelzaal gevestigd en een voorschoolse en naschoolse opvang van 7:00 uur tot 18:00 uur. De peuterspeelzaal is 2 dagen per week geopend. Uit een enquête is gebleken dat er geen behoefte is aan uitbreiding van dagen en uren onder de ouders. De voorschoolse en naschoolse opvang is werkt op vraag en aanbod en is het gehele jaar geopend.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Een IKC die dagelijks

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

Hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid

### Aanleiding voor dit project

Sinds 2014 hebben wij naast een peuterspeelzaal ook een voorschoolse opvang en naschoolse opvang. We bieden gedurende de dag verschillende mogelijkheden in ontwikkeling. Het aanbod is kinderdagopvang, peuteropvang, voor- en na schoolse opvang en onderwijs van 4 t/m 12 jaar.

### Huidige situatie

Binnen onze school is een peuterspeelzaal gevestigd en een voorschoolse en naschoolse opvang van 7:00 uur tot 18:00 uur. De peuterspeelzaal is 2 dagen per week geopend. Uit een enquête is gebleken dat er geen behoefte is aan uitbreiding van dagen en uren onder de ouders. De voorschoolse en naschoolse opvang is werkt op vraag en aanbod en is het gehele jaar geopend.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Er is één pedagogisch klimaat en één visie op ontwikkelen en leren binnen de IKC. Ouders kunnen zowel zitting hebben in de MR als in de IKC raad die samen waar het kan, de directeur adviseren/ instemming geven over de ontwikkelingen in onderwijs en opvang.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

# Is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven

### Aanleiding voor dit project

We willen bereiken dat de St. Josephschool niet daalt in leerlingaantal. Er is sprake van krimp in de regio, dit is aanleiding om hier beleid op te vormen.

### Huidige situatie

De St. Josephschool is niet gekrompen de afgelopen jaren, we zijn juist gestegen in leerlingenaantallen. De trendanalyse laat zien dat er in de toekomst wel een daling gaat plaatsvinden. De school is qua leerlingaantallen op dit moment in balans. We besteden veel aandacht aan nieuwe instroom. Van open dag tot inlooplessen, kennismaking en rondleidingen door de school waarbij in de klassen wordt gekeken en kennis met de leerkrachten wordt gemaakt. We stellen ons open en verwelkomend op.

### Uiteindelijk gewenste situatie

We willen meer naar buiten treden als St. Josephschool. In het dorp en in de wijk meer laten zien wat we doen en welke vorm van onderwijs wij bieden.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023