

*Lowys Porquin* stichting



## Schoolplan 2015-2019

Basisschool Ste. Marie  
Boomstraat 5  
4635CX Huijbergen

BRIN-nummer 03MO

## Inhoud

1	Inleiding .....	4
2	Visie en Missie.....	5
2.1	Bestuurlijke visie .....	5
2.2	Onderwijs.....	5
2.3	Personeel .....	5
2.4	Leiderschap.....	6
2.5	Organisatie.....	6
3	Schoolgegevens.....	7
3.1	Schoolsituatie.....	7
3.2	Leerlingpopulatie .....	7
3.3	Evaluatie kwaliteitscyclus .....	8
3.3.1	Evaluatie (kwaliteitscyclus) .....	8
3.3.2	Tevredenheidsonderzoek .....	8
3.3.3	Audits .....	8
3.3.4	Inspectiebezoeken.....	8
3.3.5	Werkbezoeken LPS.....	8
3.3.6	Jaarplannen .....	8
3.4	Swot .....	9
4	Identiteit .....	10
4.1	Strategisch beleidsplan LPS.....	10
4.2	Strategisch beleidsplan school .....	10
4.2.1	De bezieling van de organisatie. ....	10
4.2.2	De bronnen van de bezieling. ....	11
4.2.3	De levensbeschouwelijke identiteit op school. ....	11
4.4	De school, een veilige plek.....	12
4.5	Gekozen actiepunten .....	12
5	Onderwijs .....	13
5.1	Strategisch beleidsplan LPS.....	13
5.2	Strategisch beleidsplan school .....	13
5.2.1	Ons onderwijs aanbod.....	13
5.2.2	Opbrengstgericht werken op onze school .....	13
5.2.3	Kwaliteitsbeleid (zie verder beleidsparagraaf):.....	13
5.2.4	Passend onderwijs: .....	14

	5.2.5	Gekozen actiepunten .....	14
6		Personeel .....	15
	6.1	Strategisch beleidsplan LPS .....	15
	6.2	Strategisch beleidsplan school .....	15
	6.2.1	Scholing en ontwikkeling .....	15
	6.2.2	Gekozen actiepunten .....	15
7		Leiderschap .....	16
	7.1	Strategisch beleidsplan LPS .....	16
	7.2	Strategisch beleidsplan school .....	16
	7.2.1	Scholing en professionalisering .....	16
	7.2.2	Gesprekken als ontwikkelinstrument .....	16
	7.2.3	Managementfuncties .....	16
	7.2.4	Ontwikkelen van leiderschapstalenten .....	17
	7.2.5	Autonomie en leiderschap .....	17
	7.2.6	Gekozen actiepunten .....	17
8.		Organisatie .....	18
	8.1	Strategisch beleidsplan LPS .....	18
	8.2	Strategisch beleidsplan school .....	18
	8.1.1	Financiën .....	18
	8.1.2	Huisvesting .....	18
	8.1.3	Marktgerichtheid .....	18
	8.1.4	Maatschappelijke ontwikkelingen. ....	19
	8.1.5	Inrichten organisatie .....	19
	8.1.6	Expertise en Innovatie Centrum (EIC) .....	19
	8.1.7	Ouderparticipatie .....	19
	8.1.8	Leerlingraad .....	19
	8.2.9	Gekozen actiepunten .....	19
9		Kwaliteit als uitgangspunt .....	20
	9.1	Strategisch beleidsplan LPS .....	20
	9.2	Strategisch beleidsplan school .....	20
	9.2.1	Gekozen actiepunten .....	20

# 1 Inleiding

**Het schoolplan 2015-2019 is gebaseerd op het Strategisch Beleidsplan 2.1. van de Lowys Porquin-stichting. Uitgangspunt van het beleidsplan is dat jaarlijkse ontwikkelingen deel kunnen uitmaken van supplementen, waardoor een meer flexibel beleidsontwikkeling mogelijk is. Het schoolplan is een vertaling van het strategisch beleidsplan naar ontwikkelingen binnen de schoolcontext.**

Het schoolplan geeft de kaders aan voor een periode van vier schooljaren en zal verder geconcretiseerd worden in de jaarplannen.

In het jaarplan zal steeds op basis van de PDSA<sup>1</sup>-cyclus een vertaling worden gegeven van het verlopen proces en vervolgens een uitwerking van vervolgstappen beschrijven.

Het schoolplan is uitgewerkt op basis van vijf resultaatgebieden, die onderling verbonden zijn (identiteit, onderwijs, personeel, leiderschap en organisatie). De thema's worden in het schoolplan per school uitgewerkt met prestatie-indicatoren.

---

<sup>1</sup> PDSA = Plan, Do, Study en Act

## 2 Visie en Missie

**De Lowys Porquinstichting stelt zichzelf de bevordering van het Rooms-Katholiek en Protestants Christelijk onderwijs ten doel in de regio West-Brabant en Tholen.**

“Eenheid in verscheidenheid” is de slogan die leidend is voor alle scholen en het bevoegd gezag. Deze eenheid in verscheidenheid is vertaald in vier kernbegrippen die leidend zijn voor de (levensbeschouwelijke) identiteit waardoor wij ons laten leiden in ons handelen:

- kwaliteit
- betrokkenheid
- ruimte
- innovatie

### 2.1 Bestuurlijke visie

Het strategisch beleid is gericht op innovatie in een verantwoorde context. Een ingebouwde borgingscyclus zorgt voor een proces waarbij het bevoegd gezag en de schooldirecteuren te allen tijde zicht houden op de mogelijke risico's voor de continuïteit van de organisatie.

Het bevoegd gezag stimuleert dat op alle niveaus van de organisatie gestalte wordt gegeven aan de benoemde en statutair bepaalde identiteit in een interzuilare context, waarbij bijzondere aandacht is voor waarden en normen en alle medewerkers en leerlingen zich kunnen ontwikkelen in een sociaal veilige omgeving.

### 2.2 Onderwijs

Het bevoegd gezag verwacht van de teams van de scholen dat deze in kunnen spelen op het veranderende leren van de aan die scholen toevertrouwde leerlingen en dat ruimte wordt gecreëerd voor divergentie (creatief denken) en talentontwikkeling voor elke leerling in een steeds verder digitaliserende leeromgeving.

De scholen zijn ambitieus, hebben een duidelijke focus op onderwijsresultaat en houden rekening met de diversiteit en de belangen van de leerling- en ouderpopulatie, waarbij het onderwijsaanbod is afgestemd op de mogelijkheden van de school.

De scholen hebben een duidelijke visie op het pedagogisch en didactisch handelen en dragen dit ook nadrukkelijk uit. Binnen deze visie is aandacht voor zingeving, duurzaamheid en welbevinden van leerlingen en medewerkers.

### 2.3 Personeel

Het bevoegd gezag verwacht van en faciliteert voor zijn medewerkers een ‘Éducation Permanente’, een beroepsleven lang leren, waarbij iedereen wordt aangesproken op eigen verantwoordelijkheid in de lerende houding en het onderzoekend handelen. Daarbij is iedereen zich bewust van de eigen attitude en het niveau van de eigen cognitie om goed onderwijs op de middellange termijn te kunnen blijven realiseren. Daarnaast wil LPS een goed werkgever zijn. Het personeelsbeleid is hierop afgestemd.

## 2.4 Leiderschap

Het bevoegd gezag stimuleert ontwikkeling en professionalisering. Om dit te realiseren dienen leidinggevenden zich verder te ontwikkelen en vaardigheden te verwerven om actief leiding te kunnen blijven geven aan veranderende (onderwijskundige) ontwikkelingen binnen de eigen werkplek én, desgevraagd, op bovenschools niveau.

## 2.5 Organisatie

LPS is ingericht naar een toezichthoudend bestuursmodel, waarbij het bevoegd gezag het bevoegd gezag vormt en schoolleiders, onder eindverantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, integraal verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit binnen de school. Innoverende initiatieven worden gestimuleerd, beoordeeld en getoetst aan de financiële haalbaarheid, die gericht is op het budgetneutraal houden van de toegewezen middelen. Daarnaast vindt er een inhoudelijke haalbaarheidstoets plaats op basis van aanwezige competenties, expertise en vaardigheden. De organisatie is marktgericht en wenst proactief rekening te houden met maatschappelijke ontwikkelingen, al dan niet gebonden aan omgevingsfactoren.

## 3 Schoolgegevens

### 3.1 Schoolsituatie

Basisschool Ste. Marie is een dorpschool in Huijbergen. De school staat open voor alle kinderen uit het dorp, hun ouders en dorpsgenoten. Ook kinderen uit andere plaatsen zijn van harte welkom. Leerkrachten zijn makkelijk aanspreekbaar. Wie de school binnenkomt zal het opvallen dat de school rust en gemoeidelijkheid uitstraalt. We bieden onderwijs op maat. De kinderen krijgen op deze manier les op hun eigen niveau en blijven verbonden aan een subgroep, waardoor de kinderen ook leren van elkaar. In het groepsplan wordt verwoord welke stof de leerlingen de komende periode aangeboden krijgen en in welke subgroep een leerling valt. Het onderwijs sluit op die manier aan bij de leerbehoeften van het kind. De basisvaardigheden, die nodig zijn voor een goede toekomst, staan centraal. Daarnaast werkt de school aan de zelfstandigheid en het zelfvertrouwen van het kind. Door van jongs af aan veel samen te werken leren de kinderen van en met elkaar. In een veilige leeromgeving kan elke leerling zich ontploien en ontwikkelen op zijn/haar eigen manier. De school heeft momenteel (april 2015) 7 groepen met in totaal 165 leerlingen verdeeld over twee groepen 1-2, één groep 3-4, één groep 4-5, één groep 6, één groep 7 en één groep 8. De school bevindt zich in een krimpregio. Dit betekent dat er ook de komende jaren met minder groepen gewerkt zal worden en ook steeds meer met combinatiegroepen. Hierdoor zal de groeps-grootte toenemen. Voor 2015-2016 is de groepsverdeling met 6 groepen: één groep 1-2, één groep 2-3, één groep 4-5, één groep 5-6, één groep 7, één groep 8.

#### **Contactgegevens school:**

Basisschool Ste. Marie

Boomstraat 5

4635 CX Huijbergen

0164-642525

Email: [stемarie@lpsnet.nl](mailto:stемarie@lpsnet.nl)

Website: [www.basisschoolstемarie.nl](http://www.basisschoolstемarie.nl)

Bovenschools bestuur: Lowys Porquin Stichting Bergen op Zoom

Samenwerkingsverband: SWV Brabantse Wal

Brinnummer: 03MO

Directie: Dhr. D. Buijsen ([daan.buijsen@lpsnet.nl](mailto:daan.buijsen@lpsnet.nl))

### 3.2 Leerlingpopulatie

De leerlingen die onze school bezoeken komen voornamelijk uit het dorp zelf. Daarnaast hebben wij enkele leerlingen uit de omliggende dorpen en gemeentes (Ossendrecht, Hoogerheide, Essen, Bergen op Zoom) De samenstelling van de leerling populatie is een afspiegeling van de dorpsgemeenschap. Dit betekent, dat er zowel kinderen van geboren en getogen Huijbergenaren, als kinderen van “nieuwe” inwoners van Huijbergen hun plaats vinden. Op onze school zitten voornamelijk kinderen van Nederlandse afkomst. 7 % van onze leerlingen valt onder de zogenaamde gewichtenregeling. Dit percentage is een redelijk stabiele factor. Deze samenstelling van de leerling populatie biedt onze school voldoende mogelijkheden om doelstellingen te verwezenlijken die passen bij een school als de onze.

## 3.3 Evaluatie kwaliteitscyclus

### 3.3.1 Evaluatie (kwaliteitscyclus)

Ste. Marie werkt volgens de pdsa-cyclus. Dit is van toepassing op de opbrengsten, die op individueel, groeps- en schoolniveau worden geanalyseerd en besproken. Ook het nieuw ontwikkelde kwaliteits-handboek wordt systematisch geëvalueerd op directie-, MR- en teamniveau.

### 3.3.2 Tevredenheidsonderzoek

In maart 2014 is er een tevredenheidsonderzoek gehouden i.s.m. Van Beekveld & Terpstra.

De resultaten van dit onderzoek zijn besproken met het team, de MR en het ouderpanel. Alle ouders hebben een zgn. publieksposter gehad. Deze is ook op de website van de school gepubliceerd. Ouders geven de school gemiddeld een 7.1, leerlingen een 7.3. en medewerkers een 8.3. De onderwerpen die volgens de MR, ouderpanel en team verbetering nodig hebben, zijn opgenomen in dit schoolplan. Zie bijlage 1.

### 3.3.3 Audits

Intern worden klassenbezoeken gehouden door de directie en MT-leden. Ook wordt er incidenteel door een externe een audit gehouden. In het voorjaar 2015 is de adjunct-directeur van De Meulenridders op school geweest voor een audit op het gebied van begrijpend lezen. Eerder heeft onze school geëxperimenteerd met collegiale consultaties. Het plan is om dit in de nabije toekomst weer verder gestalte te geven.

### 3.3.4 Inspectiebezoeken

In 2014 heeft het laatste inspectiebezoek plaatsgevonden. De school heeft een basisarrangement. Aandachtspunt was dat er geen gebundelde documenten waren m.b.t. kwaliteitszorg. Inmiddels is er een kwaliteitshandboek. De verdere ontwikkeling van dit handboek verdient de komende jaren nog veel aandacht.

### 3.3.5 Werkbezoeken LPS

Jaarlijks worden er door de directeur kwaliteit en door een lid van het College van Bestuur 2 à 3 werkbezoeken uitgevoerd.

### 3.3.6 Jaarplannen

De school werkt met jaarplannen. Dit wordt samengesteld door de directie en MT in overleg met het team en de MR. Ook wordt dit geëvalueerd met het team en de MR. Het schoolplan is de basis voor deze jaarplannen. De tussentijdse evaluatie van het jaarplan (bijvoorbeeld tijdens MT- of teambijeenkomst) verdient meer aandacht.



### 3.4 Swot

<b>Extern</b>	<p><b><u>Kansen:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 21st century skills</li> <li>• Ouderparticipatie</li> <li>• Groepsplannen/ werken met instructiegroepen</li> <li>• (Lio-) stagiaires</li> <li>• Expertise met combi-groepen</li> </ul>	<p><b><u>Bedreigingen:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Krimp leerlingenaantal</li> <li>• Toename combinatiegroepen</li> <li>• Vergrijzing team</li> <li>• Steeds minder mannelijke teamleden in verhouding tot vrouwelijke teamleden</li> <li>• Minder personeel → minder ambulante tijd</li> </ul>
<b>Intern</b>	<p><b><u>Sterktes</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ICT: voldoende hardware</li> <li>• Collegialiteit, gemotiveerd team, uitstraling van het team, flexibiliteit leerkrachten; eenheid</li> <li>• Open staan voor vernieuwingen</li> <li>• Enige school in het dorp</li> <li>• Samenwerking met ouders</li> </ul>	<p><b><u>Zwaktes:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen grote gemeenschappelijke ruimte</li> <li>• Communicatie leerlingen-leerkrachten-ouders</li> <li>• Werkdruk</li> <li>• Onderlinge communicatie</li> <li>• Uitdagend onderwijs voor (hoog)begeefde leerlingen</li> </ul>
	<b>Positief</b>	<b>Negatief</b>

## 4 Identiteit

### 4.1 Strategisch beleidsplan LPS

**Duurzame onderwijsverbetering heeft behoefte aan stevige wortels. Voor de identiteit van LPS en de scholen in het bijzonder zijn dat de bezieling van de organisatie, de bronnen van deze bezieling, de ontwikkeling en de organisatie van de levensbeschouwelijke identiteit en de school als een veilige plek voor elk kind, elk teamlid en elke ouder.**

Duurzame identiteitsontwikkeling gaat hand in hand samen met elke proces die zich op de groei van de kwaliteit van ons onderwijs richt. Dit vraagt om een integrale benadering waarbij het voeden van en het waken over de bezieling simultaan verloopt met de pedagogische en didactische ontwikkelingen. We zetten in op zinvol onderwijs-dat-er-toe-doet én resultaatgericht werken.

Dat doen we binnen de Lowys Porquinstichting met zijn allen, ieder vanuit zijn of haar eigen opdracht of verantwoordelijkheid.

### 4.2 Strategisch beleidsplan school

#### 4.2.1 De bezieling van de organisatie. <sup>2</sup>

##### *Sociaal maatschappelijk*

Wij willen met ons onderwijs bereiken dat de kinderen:

- mondige burgers worden met een positieve, kritische houding tegenover de ontwikkelingen in de maatschappij;
- openstaan voor de veelvormige wereld;
- zich in de maatschappij zoveel mogelijk welbevinden.

##### *Levensbeschouwelijk*

Wij willen met ons onderwijs bereiken dat de kinderen:

- respectvol omgaan met anderen;
- respect hebben voor andermans levensopvatting/levensbeschouwing;
- ontdekken dat het hebben van een levensbeschouwing heel belangrijk is.

##### *Sociaal-emotioneel*

Wij willen met ons onderwijs bereiken dat de kinderen:

- sociale contacten kunnen leggen;
- met anderen kunnen samenwerken;
- respect hebben voor elkaars mening;
- conflictsituaties kunnen oplossen;
- zich kunnen inleven in gevoelssituaties;
- anderen respecteren in hun anders zijn;
- faalangst overwinnen.

##### *Pedagogisch*

Wij willen met ons onderwijs bereiken dat de kinderen:

- hun persoonlijkheid en zelfstandigheid optimaal ontwikkelen;
- leren samenwerken met anderen;
- zich leren houden aan regels en afspraken;
- leren leven naar waarden en normen;
- verantwoordelijkheid kunnen dragen voor zichzelf, anderen en hun leefomgeving.

---

<sup>2</sup> Lees ook Weg met de schoolgids – Dick den Bakker, bijlage I.

## 4.2.2 De bronnen van de bezieling.

Waarden en normen

Omdat de school diverse nationaliteiten en religies kent, is respect heel belangrijk. Wij zijn een "School in de wereld", waar wij, het team en de ouders, het volgende verklaren:

Een school waar:

- Iedereen zich welkom en veilig voelt.
- Respect hebben voor verschillen in uiterlijk, geloof, cultuur en economische achtergrond en waar we elkaar de ruimte geven.
- Niemand gepest mag worden; als dit toch gebeurt dan zeggen wij er iets van.
- Wij leren over onze rol als wereldburger.
- Wij elk jaar activiteiten organiseren die hiermee te maken hebben.
- Wij elkaar beter leren kennen door ontmoeting.

Hiervoor willen wij op school onze uiterste best doen, zodat het voor iedereen fijn is om hier te zijn, met elkaar te werken en te leren van elkaar.

Wat is de levensbeschouwelijke bron:  
Ste. Marie is een school met de katholieke identiteit.

De methode voor het vak godsdienst / levensbeschouwing.  
De school hanteert de methode Hemel en Aarde.

Welke vieringen, feesten, goede doelen of andere aansluitende initiatieven?  
(Palm)Pasen, Kerstviering. Dit gebeurt op school maar ook in de kerk. In de kerk: samenwerking tussen school en kerk voor de vieringen op zondag en/of vieringen tijdens schooltijd.

Hoe krijgt de band met de plaatselijke geloofsgemeenschap vorm?  
Er is regelmatig overleg op parochieniveau met de andere scholen uit de parochie. Daarbij zijn ook de werkzame pastores en medewerkers en betrokken ouders aanwezig. Op schoolniveau heeft de directie overleg met de Diaken. De Diaken brengt 2x per jaar een bezoek aan alle klassen. Ook verleent hij medewerking aan vieringen op school of in de kerk. Meestal is één van de vieringen (Pasen of Kerst) in de kerk. Ook doet de school al enkele jaren activiteiten m.b.t. Palmpasen.

## 4.2.3 De levensbeschouwelijke identiteit op school.

*Waar bevinden we ons als school?*

Ste. Marie is een school waar veel ouders geen kerkelijke banden hebben. Dat weerhoudt ons er niet van om bezig te zijn met religie (zie boven). Onze leerlingen doen verplicht mee aan lessen godsdienst & levensbeschouwing en nemen deel aan diverse vieringen. Minder dan 50% van onze leerlingen doet zijn/haar Communie en Vormsel.

*Op welke groeikansen zetten we in?*

We zetten volledig in op het verder vormgeven van een veilig pedagogisch klimaat. Hierbij gaan wij uit van de basiswaarden van het Rooms-Katholieke geloof: respect en liefde voor elkaar. Dit vertaalt zich o.a. in onze leefregels.

#### 4.4 De school, een veilige plek.

##### *Leefregels*

We hanteren de volgende leefregels:

- Samen dragen we zorg voor jouw en mijn spullen
- We letten op wat we doen en wat we zeggen
- We houden het fijn door aardig te zijn
- Ruzie kun je laten door erover te praten
- Op een afspraak mag je bouwen

##### *Communicatie*

We streven er binnen ons team naar elkaar te kunnen aanspreken op professioneel handelen/ gedrag. Tevens willen wij dat het team makkelijk aanspreekbaar is voor ouders en verzorgers. We streven naar meer ouderparticipatie.

##### *Vertrouwenspersoon*

Op school zijn twee vertrouwenspersonen aanwezig. Zij presenteren zich ook als zodanig jaarlijks aan alle leerlingen en hun ouders.

##### *Pestprotocol*

Onze school beschikt over een pestprotocol. We hebben steeds meer aandacht voor cyberpesten, mediawijsheid en meidenvenijn. Op deze laatst genoemde gebieden is verdere specialisatie vereist.

#### 4.5 Gekozen actiepunten

- Verdere implementatie van de leefregels en de relatie tussen leefregels, Kanjerregels en pestbeleid vormgeven. De regie is in handen van de werkgroep pedagogisch klimaat onder leiding van een directielid. De werkgroep schakelt eventueel hulp in van de beleidsmedewerker en/of derden.
- Alle leerkrachten moeten zich gaan bekwamen op de volgende gebieden:
  - ✓ Meidenvenijn
  - ✓ Cyberpesten en Mediawijsheid
  - ✓ Groepsdynamiek
- We streven als school naar een zo maximaal mogelijke ouderparticipatie in zijn meest effectieve vorm: dialoog en samenwerking tussen school en de individuele ouder in relatie tot hun eigen kind.
- Meer aandacht in specifieke zin voor burgerschapsvorming.

## 5 Onderwijs

### 5.1 Strategisch beleidsplan LPS

**Scholen binnen LPS profileren en specialiseren zich met een eigen onderwijsconcept, waarbij aandacht is voor zingeving, duurzaamheid en leerlinggericht onderwijsaanbod.**

Dit betekent dat de scholen van onze stichting eigen keuzes maken, waarbij zij het onderwijs zo inrichten dat rekening wordt gehouden met kind kenmerken, omgevingsfactoren en bestaande en nieuwe leer strategieën. De veranderende techniek vraagt, behalve het ontwikkelen van vaardigheden, ook om een systematische wijze van nadenken over de wijze waarop leerlingen leren en kennis vergaren.

Onze scholen formuleren hun doelen ambitieus op of boven de LPS-normeringen en voldoen minimaal aan het basisarrangement van de onderwijsinspectie.

Kwaliteitszorg betekent in onze stichting dat alle scholen de kwaliteit van het onderwijs geborgd hebben en ondergebracht in een cyclisch proces, waarbij verantwoording wordt afgelegd.

De scholen van onze stichting hebben een helder omschreven ondersteuningsprofiel en zijn daadwerkelijk in staat om de leerlingen die zij onder hun hoede hebben de zorg te bieden die nodig is.

### 5.2 Strategisch beleidsplan school

#### 5.2.1 Ons onderwijs aanbod

De school wil de meest actuele methodes hanteren en meegaan met de nieuwste onderwijskundige inzichten. Ste. Marie gaat meer en meer gebruik maken van de 21st century skills. Kennis van de leerlijnen door de leerkrachten is daarbij van wezenlijk belang. De skills kunnen dan ingezet worden los van de methodes. Het onderwijs wordt zodoende meer gericht op de toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen. Bijvoorbeeld kinderen voorbereiden op beroepen die nu nog niet bestaan. Ook zal hierbij in meege-nomen moeten worden dat er steeds meer in combinatieklassen gewerkt zal worden. Hierbij zien we ook kansen doordat leerlingen meer en meer van elkaar kunnen leren. Dit kan zeer nadrukkelijk gekoppeld worden aan de 21st century skills. Hierbij kan ook gedacht worden om klassendoorbekend te (blijven) werken op een aantal vakgebieden.

#### 5.2.2 Opbrengstgericht werken op onze school

Op Ste. Marie zijn ambitieuze doelen gesteld m.b.t. de opbrengsten van technisch lezen, rekenen, begrijpend lezen en spelling. Deze opbrengsten worden volgens de pdsa-cyclus gemonitord. In het jaarplan is opgenomen wanneer de opbrengsten geëvalueerd en geanalyseerd worden. Dit gebeurt in de groepsbesprekingen. N.a.v. van deze analyses worden er in samenwerking met de IB'er groepsplannen opgesteld tijdens van tevoren bepaalde werkmomenten. N.a.v de analyses worden er ook op schoolniveau maatregelen getroffen. Hierbij valt te denken aan audits, gesprekken met leerkrachten en IB'er, bijscholing, verdieping in aangeboden leerlijnen, etc.

#### 5.2.3 Kwaliteitsbeleid (zie verder beleidsparagraaf):

Op school is een kwaliteitshandboek waarin de belangrijkste protocollen, procedures en afspraken verzameld zijn. In de diverse opeenvolgende jaarplannen moet vastgelegd worden wanneer welke onderdelen geëvalueerd en geactualiseerd worden.

#### 5.2.4 Passend onderwijs:

De school heeft een specifiek schoolondersteuningsplan. Hierin staat de ambitie beschreven om een school te zijn voor alle Huijbergse kinderen. De mogelijkheden en de onmogelijkheden zijn daarin helder beschreven.

#### 5.2.5 Gekozen actiepunten

- Up to date houden van het kwaliteitshandboek middels de pdsa-cyclus. Het verder inhoud geven aan dit document behoeft nog veel aandacht.
- Er moet veel aandacht zijn voor opbrengstgericht werken. Met name de uitschieters naar beneden vergen de aandacht. De laatste 6 jaren was er sprake van 3 keer onvoldoende eindopbrengsten. Naast goed diepgaand onderzoek naar gebruikte en nieuw aan te schaffen methodes, is hierbij belangrijk dat de didactische en pedagogische kwaliteiten van de leerkrachten goed in beeld zijn. Leerkrachten zullen goed op de hoogte moeten zijn van de leerlijnen, ook in relatie tot de nieuwe eindtoets en het vernieuwde inspectiekader. Indien nodig moet hier actie op worden ondernomen. Goede monitoring op schoolniveau is noodzakelijk.
- Verdere implementatie van de 21st century skills is nodig. Teamscholing is hierbij noodzakelijk.
- Op ICT gebied moet er een ICT-coördinator zijn die zich op kritische wijze verdiept in het aanbod van software en hardware en daarbij keuzes maakt die aansluiten bij onze visie op onderwijs.
- Leerkrachten moeten in staat zijn om te werken in een combinatiegroep.

## 6 Personeel

### 6.1 Strategisch beleidsplan LPS

**LPS beschouwt het personeel als het grootste kapitaal van de organisatie met daarbij specifieke aandacht voor welbevinden, taakgerichtheid en ontwikkeling. Hierbij staat de kwaliteit in het uitoefenen van het vak voorop. De werkdruk bij medewerkers moet beheersbaar zijn middels een verantwoorde en passende taak-toedeling.**

Dit houdt in dat alle medewerkers in staat zijn onderwijs vorm te geven dat past in de 21ste eeuw en verantwoordelijkheid te kunnen dragen voor de eigen professionele ontwikkeling en daarbij te kunnen participeren en lerende netwerken.

Goed werkgeverschap houdt in dat LPS zorg draagt voor levensfase bewust personeelsbeleid, de mogelijkheid biedt voor mobiliteit en het welbevinden van de medewerkers hoog in het vaandel houdt.

De stichting besteedt zorg aan het opbouwen van een functiehuis, waardoor leerkrachten binnen de stichting kunnen doorgroeien naar LB en LC functies.

### 6.2 Strategisch beleidsplan school

#### 6.2.1 Scholing en ontwikkeling

Inschrijving door leerkrachten in het lerarenregister gaat naar alle waarschijnlijkheid vanaf 2017 verplicht worden. Leerkrachten zullen er van doordrongen moeten worden dat ze gericht en planmatig aan hun eigen ontwikkeling zullen moeten gaan werken. Dit is een individuele verantwoordelijkheid maar als school en als individuele leerkracht kan in de gesprekkencyclus een match gemaakt worden tussen schoolbelang en persoonlijk belang. Ook het bekwaamheidsdossier is de verantwoordelijkheid van de individuele leerkracht. Op dit moment heeft niemand een masterdiploma op Ste. Marie.

De laatste 2 jaar is onze school veel bezig geweest met het ontwikkelen van de 21st century skills (zie hoofdstuk onderwijs). Tot nu toe hebben we dat gedaan in samenwerking met een andere basisschool. Op deze manier leer je op meerdere niveaus van en met elkaar.

In de cao is beschreven hoe de diverse categorieën leerkrachten (startende, vakbekwame en ervaren) gefaciliteerd kunnen worden. In de gesprekkencyclus moeten hier op individueel niveau afspraken over gemaakt worden.

Om leerkrachten in de LB schaal te krijgen is scholing nodig, naast de benodigde competenties en attitudes.

#### 6.2.2 Gekozen actiepunten

- 21 st century skills moeten ontwikkeld worden middels teamleren. Het heeft de voorkeur om een koppeling leggen met minimaal één andere school om ook op dat niveau van en met elkaar te leren.
- Gesprekkencyclus moet gericht worden op ontwikkeling van de leerkracht i.r.t. de wens/behoefte van de school (matching). Binnen die gesprekken moet ook de eventuele facilitering worden vastgelegd. Vanuit passend onderwijs is voornamelijk behoefte aan taal- en rekenspecialisten en gedegen kennis op het gebied van dyslexie en dyscalculie. Er is een duidelijke voorkeur voor opleidingen op masterniveau.
- Er moet gestreefd worden naar het behalen van de norm voor percentages LB- en LC-schaal.

## 7 Leiderschap

### 7.1 Strategisch beleidsplan LPS

**Leiderschap vraagt van medewerkers door alle lagen van onze organisatie heen, dat men in kan spelen op de veranderingen in de maatschappij en het veranderende leren van kinderen.**

Dit betekent onder andere dat men uitdagende en inspirerende doelen stelt met een focus op de lange termijn, dat men proactief handelt en durft te experimenteren (ondernemende houding). Het betekent ook dat men een open, nieuwsgierige en kritische houding moet kunnen aannemen. Kijkend vanuit verschillende perspectieven een eigen richting durft te kiezen en kennis en ervaring wil delen met anderen (onderzoekende houding).

Onze schoolleiders geven vanuit een autonome positie, met verantwoordingsplicht aan het bevoegd gezag, sturing aan professionele medewerkers en onderwijsinnovatie.

Van onze leidinggevendenden vraagt dit een master werk- en denkniveau om, in gezamenlijkheid (zowel op school- als bovenschools-niveau), cyclisch te kunnen werken aan professionele- en onderwijsontwikkeling en innovatie en vervult men ook de rol van voorbeeld als lerende professional.

Naast autonomie is er ook aandacht voor de integrale rol van onze schoolleiders. Onze schoolleiders zijn in staat om te wisselen tussen de verschillende rollen, zodat de aanwezige expertise en financiële middelen flexibel en zo optimaal mogelijk worden ingezet. Ook op organisatieniveau is dit van belang, zodat de beheerlast van onze schoolleiders niet te groot wordt en er optimale aandacht kan zijn voor onderwijskundig en (zoveel als mogelijk) integraal leiderschap.

### 7.2 Strategisch beleidsplan school

#### 7.2.1 Scholing en professionalisering

Het al eerder gestelde in het hoofdstuk “personeel” (zie actiepunten) is leidraad bij het verder ontwikkelen van de professionaliteit. De directeur heeft minimaal de opleiding “directeur vakbekwaam”. Naar de toekomst toe is een masterstudie een must (MLE). Bij de professionalisering van het personeel is van belang dat er sprake is van gedeeld leiderschap (zie 7.2.5 Autonomie en leiderschap).

#### 7.2.2 Gesprekken als ontwikkelinstrument

Als er sprake is van gedeeld leiderschap in alle geledingen dan houdt dat in dat iedereen zijn verantwoordelijkheid voor het geheel neemt. De keuzes worden dan automatisch in het belang van de school en in het belang van ouder en kind genomen. De gesprekkencyclus moet dus niet alleen gericht zijn op ontwikkeling (zie vorig hoofdstuk) maar ook op ondernemerschap. Dus leerkrachten zullen moeten kunnen aantonen dat ze niet alleen aan ontwikkeling werken maar gericht zijn op ondernemerschap: initiatief nemen, fouten mogen maken, en de verantwoordelijkheid daarvoor nemen.

#### 7.2.3 Managementfuncties

Het leerlingaantal zal op Ste. Marie de komende jaren verder krimpen. Het ziet er naar uit dat er aan het eind van deze schoolplanperiode nog 4 of hooguit 5 groepen zullen zijn. Dit betekent dat er schoolbreed gewerkt wordt met combinatiegroepen. Een gedegen financieel en personeelsbeleid is hiervoor noodzakelijk. De schoolleider als manager moet hierin de juiste keuzes maken en dit in een meerjarenperspectief zetten. Dit naast de belangrijkste poot, onderwijskundig leiderschap, vergt veel van de schoolleider van Ste. Marie.



## 7.2.4 Ontwikkelen van leiderschapstalenten

Als je uitgaat van gedeeld leiderschap dan zal je naast onderwijskundige scholing ook breder moeten inzetten op het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten. De schoolleider moet in staat zijn om deze talenten te zien en te stimuleren om deze verder te ontwikkelen. Het vaststellen van de ambities bij individuele leerkrachten hoort eveneens thuis in de gesprekkencyclus.

## 7.2.5 Autonomie en leiderschap

Deze tijd, met nieuwe waarden en vormen van samenwerking, vraagt om nieuw leiderschap.

We gaan uit van leiderschap met richting, ruimte en resultaat. Leiders die met een inspirerende koers de richting aangeven, heldere kaders stellen en medewerkers uitdagen om de ruimte hierbinnen in te vullen. Leiders die innovatie, betrokkenheid en flexibiliteit bevorderen. Werken met vertrouwen. In samenspraak en resultaatgericht. Daarbij is het aan de leider om leiderschap bij anderen te bevorderen, niet om volgelingen te werven.

## 7.2.6 Gekozen actiepunten

Voor de komende vier jaar zijn dit de actiepunten:

- De gesprekkencyclus blijft in zijn huidige vorm bestaan. Daaraan worden met nadruk twee punten toegevoegd:
  1. ambitieniveau op het gebied van (gedeeld) leiderschap
  2. ondernemerschap
- De directeur heeft in 2019 een masterniveau.
- De directeur is integraal leider. In de eerste plaats een onderwijskundig leider, maar daarnaast zeer zeker ook een leider met kwaliteiten op financieel en personeelsgebied. Ook dient de directeur in staat te zijn gedeeld leiderschap te realiseren. Op individueel en teamniveau moeten afspraken gemaakt worden hoe dit gerealiseerd kan worden.

## 8. Organisatie

### 8.1 Strategisch beleidsplan LPS

**Digitalisering, individualisering en onderwijskundige maatrajecten zijn ontwikkelingen waarmee rekening dient te worden gehouden.**

Nieuwe ontwikkelingen komen in hoog tempo naar het onderwijs. Het is de taak van de LPS en de school hierop efficiënt en doordacht op te reageren of te anticiperen. Dat vraagt om keuzes om een balans te vinden om verantwoord te kunnen interveniëren binnen de onderwijsconcepten. Daarbij spelen verschillende netwerken een grote rol. Brede scholen, VVE en (Integrale) Kindcentra staan hoog op de agenda.

Leidinggevenden hebben zicht op regionale en wijkgebonden ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het functioneren van de school en kunnen daar meer marktgericht op inspelen. Tevens zal LPS gedurende de planperiode anticiperen op het huisvestingsbeleid, het organiseren en verwerken van de financiën en de wijze van inkoop.

Nieuwe inzichten en maatschappelijke vraagstukken liggen ten grondslag aan het nadenken over een aangepaste bestuurlijke inrichting. Vertrouwen en autonomie van de professional vormen hierbij het uitgangspunt. Beleidsontwikkelingen zullen vanuit een collectieve agenda meer adhocistisch op basis van talent en professionele kwaliteiten ontwikkeld kunnen worden.

Horizontale verantwoording wordt meer belangrijk. Ouders zijn serieuze gesprekspartners voor zowel directies van scholen als het bevoegd gezag.

### 8.2 Strategisch beleidsplan school

#### 8.1.1 Financiën

Ste. Marie bevindt zich in een krimpsituatie. (zie ook 7.2.3) Dit houdt in dat er over meerdere jaren gekeken moet worden hoeveel personeel er nodig is bij welk leerlingenaantal. Zoals het er nu uit ziet, is er in 2015-2016 spraken van 6 groepen; in 2016-2017 van 5 groepen. Daarna kan het zich stabiliseren op 4 of 5 groepen. Zoals inmiddels is afgesproken zal er gebruik gemaakt worden van de nu nog riante financiële reserves van Ste. Marie. In 2017-2018 zal de exploitatiebegroting sluitend moeten zijn.

#### 8.1.2 Huisvesting

Het schoolgebouw is oud maar goed onderhouden. Het gebouw is in drie periodes gebouwd. Er gaan geruchten dat de gemeente plannen in gedachten heeft om nieuwbouw te gaan realiseren. Ste. Marie zal een afweging moeten maken welke meerwaarde dat heeft t.o.v. het huidige gebouw. Daarbij moet nu al gekeken worden welke grote onderhoudswerkzaamheden wel of niet gedaan moeten worden.

#### 8.1.3 Marktgerichtheid

De kinderen die in Huijbergen geboren worden, komen vrijwel 100% naar Ste. Marie. Tussentijdse verhuizingen van leerlingen naar elders en vice-versa komen ook voor. Dit is in evenwicht. De laatste jaren zijn er ook enkele leerlingen naar concurrerende scholen in Hoogerheide gegaan. Dit had in een aantal gevallen te maken met handelingsverlegenheid van de school en in andere gevallen met het pedagogisch klimaat. Zie hiervoor hoofdstuk 4.

Profilering als veilige dorpschool is een speerpunt. Ook in het kader van passend onderwijs moet in principe voorop staan dat Ste, Marie een school wil zijn voor alle Huijbergse kinderen. Zie 5.2.4.

#### 8.1.4 Maatschappelijke ontwikkelingen.

In het kader van brede schoolontwikkeling zal nadrukkelijk samengewerkt moeten worden met de peuterspeelzaal, de TSO en de beide BSO-organisaties. Dit staat binnen Ste. Marie op een laag formeel pitje. Er wordt inhoudelijk op leerkracht- en leidsterniveau wel goed samengewerkt. In 2015-2016 zullen inspanningen geleverd moeten worden om de diverse partijen ook in formeel opzicht te laten samenwerken. De TSO zal de komende jaren duurder worden. Dit heeft te maken met de problemen op pedagogisch gebied die er de afgelopen jaren geweest zijn. Er is nu sinds dit schooljaar een geschoolde leidster aanwezig. De prijs zal vanaf het schooljaar 2015-2016 stapsgewijs verhoogd moeten worden.

#### 8.1.5 Inrichten organisatie

De school heeft op dit moment een fulltime directeur. Daarnaast is een Management Team (MT) waarin naast de directeur ook de plaatsvervangend directeur en de IB'er zitten. In een krimpende school en een ambitie om tot gedeeld leiderschap te komen, is het zeer de vraag of dit zo moet blijven. In het eerste jaar van de schoolplanperiode zal bepaald moeten worden hoe de organisatiestructuur en communicatiestructuur voor meerdere jaren vorm gegeven kan worden.

#### 8.1.6 Expertise en Innovatie Centrum (EIC)

Binnen school waarin het leerlingaantal krimpt en het aantal beschikbare FTE's van de leerkrachten afneemt, is het minder vanzelfsprekend om verschillende specialismen in de eigen school te hebben. Er zal dus meer en meer een beroep gedaan moeten worden op met name het EIC.

#### 8.1.7 Ouderparticipatie

Zie hiervoor hoofdstuk 4. Daarnaast is het voor een school in een krimpsituatie van belang om voor verschillende activiteiten steeds meer gebruik te maken van de inzet van ouders.

#### 8.1.8 Leerlingraad

In 2015-2016 is er een leerlingenraad, bestaande uit zes leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8. Enkele keren per jaar zal deze leerlingenraad o.l.v. de directeur bij elkaar komen.

#### 8.2.9 Gekozen actiepunten

- In 2015-2016 wordt er besproken wat er met het gebouw gaat gebeuren en bepalen welke investeringen er nog gedaan moeten worden op de korte en lange termijn. Een en ander afhankelijk van de gemeentelijke plannen voor nieuwbouw.
- In 2017-2018 is de exploitatiebegroting sluitend en zijn er voldoende financiële reserves aanwezig. Deze school werkt aan profilering als veilige dorpsschool. Zie hoofdstuk 4.
- Directie neemt in 2015-2016 het initiatief om de formele samenwerking tussen de school en de verschillende kinderopvang-organisaties verder vorm te geven. Tevens wordt bepaald wat de doelstelling moet zijn de komende jaren. Van ad-hoc samenwerking tot een volledig Integraal KindCentrum (IKC).
- De organisatie- en communicatiestructuur wordt opnieuw vormgegeven in 2015-2016.
- Er vindt een verdere oriëntatie plaats op het EIC.
- Er wordt een leerlingenraad geïnstalleerd.

## 9 Kwaliteit als uitgangspunt

### 9.1 Strategisch beleidsplan LPS

Alle ingezette interventies binnen LPS zijn gericht op kwaliteit en hoge onderwijsresultaten. Kernpunt van de stichting is het ontwikkelen en laten groeien van leerlingen, die succesvol zich verder kunnen ontwikkelen in het voortgezet onderwijs.

Talentontwikkeling vraagt om onderwijs dat aansluit bij de leerbehoefte en de leerstijl van leerlingen. Onderwijsgeevenden zijn zich hiervan bewust en kunnen hierop anticiperen.



Onderwijsresultaten en uitkomsten van observatie-instrumenten vormen de basis van onderwijskundige ontwikkelingen. Het analyseren van data, gekoppeld aan realistische doelen geven de leraar mogelijkheden nieuwe, effectieve interventies in te zetten om leerlingen vervolgstappen te laten zetten in hun ontwikkeling. Hiermee wordt de inrichting van het onderwijs in een cyclus gebracht. Door leraren en andere functionarissen binnen de school te laten samenwerken binnen het opbrengstgericht werken (OGW), ontstaan vele mogelijkheden om samenwerkend leren te stimuleren (inrichten leergemeenschappen). De inrichting van de kwaliteitszorg (PDSA) vormt daarmee de basis van het denken en handelen binnen de scholen en de stichting.

### 9.2 Strategisch beleidsplan school

De school hanteert de PDSA-cyclus bij het opbrengstgericht werken. Op het gebied van kwaliteit maakt de school gebruik van het kwaliteitshandboek. In dit kwaliteitshandboek is de PDSA-cyclus opgenomen. Voor andere items kunnen we de PDSA-cyclus ook gebruiken. De school zit momenteel in de “do” fase van het verbeteringstraject “21st century skills”.

Directie en managementteam zijn verantwoordelijk voor het opbrengstgericht werken en het kwaliteitshandboek.

Via evaluatietrajecten op directie-, managementteam- en schoolniveau worden de ingezette interventies geborgd. Ook vinden er waar nodig audits plaats.

Middels het kwaliteitshandboek bewerkstelligt de school dat in juni 2016 alle (onderwijskundige) ontwikkelingen en processen geborgd zijn middels de PDSA-cyclus. De verantwoordingsdocumenten zijn in dit kwaliteitshandboek terug te vinden. Het kwaliteitshandboek is voor iedereen toegankelijk op de server.

#### 9.2.1 Gekozen actiepunten

- De PDSA-cyclus wordt systematisch gebruikt.
- De school zorgt voor borging van de PDSA-cyclus in de jaarplannen.
- Evaluatiemomenten worden vastgelegd in de diverse jaarplannen.

## BIJLAGE 1.

### Onderwerpen uit de tevredenheidmeting 2014:

AAA = 1 x genoemd

AAA = 2 x genoemd

AAA = 3 x genoemd

#### Onderwijs (21st Century Skills):

- Leerlingen doen actief mee in de les (21st century skills)
- Leerkrachten helpen lln. hun werkwijze te verbeteren
- lln. worden gestimuleerd om hun werkwijze te verbeteren
- De school biedt adequate extra zorg en begeleiding
- Leerkrachten geven leerlingen feedback over een gemaakte toets of werkstuk (21st century skills)
- Leerlingen worden uitgedaagd om zich optimaal te ontwikkelen
- Leerlingen krijgen structureel de gelegenheid om elkaar te helpen.

#### Ouders:

- Leerkrachten betrekken ouders als partner bij het onderwijsleerproces van hun kind (vooral onderbouw met lezen tafeltjes en oefenen/ betrekken bij consultatiegesprekken/ pre-teaching))
- De communicatie tussen de leerkracht van het kind en de ouders verloopt over het algemeen plezierig
- De school neemt contact op met ouders wanneer dit nodig is.
- Ouders zijn op de hoogte van de mogelijkheden om bij het onderwijs betrokken te zijn.

#### Pedagogisch klimaat:

- De school stelt leerlingen in de gelegenheid om mee te praten en denken over het schoolbeleid. (lIn raad)
- De school heeft duidelijke regels
- Leerlingen zijn tevreden over de omgang met hun medeleerlingen
- De school heeft aandacht voor een goede omgang tussen de leerlingen (zie ook twee items boven)
- Personeelsleden hanteren allemaal dezelfde regels

#### Inrichting gebouw

- Computers staan op een fijne plek om te werken (laptops/tablets)
- Het schoolgebouw is goed ingericht (geen aula/ niet aantrekkelijk voor leerlingen/ geen goed meubilair)
- De school biedt kwantitatief voldoende werkplekken voor medewerkers

### Werklast

- Leerkrachten hebben voldoende tijd om lln. te begeleiden (bijvoorbeeld LIO)
- De school zorgt voor voldoende evenwicht in de verschillende onderdelen van functies.

### Leer- en hulpmiddelen

- De leer- en hulpmiddelen maken de les aantrekkelijker

AAA = 1 x genoemd

AAA = 2 x genoemd

AAA = 3 x genoemd

Conclusies m.b.t. items schoolplan:

- 21st century skills (leraar als coach/ samenwerken)
- Pedagogisch klimaat
- ICT
- Werklast
- Inspraak door leerlingen op individueel, groeps- en schoolniveau.
- Organisatie zorg en begeleiding
- Ouderparticipatie
- Efficiënte inrichting gebouw en nieuw meubilair