

Schoolplan 2019-2023

**Christelijke Basisschool de
Hochte**
ALTEVEER GN

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Inhoudsopgave | 2 |
| 1 Inleiding | 5 |
| 1.1 Voorwoord | 5 |
| 1.2 Inleiding | 5 |
| 1.3 Bezinning en evaluatie | 6 |
| 1.4 Interne- en externe ontwikkelingen | 8 |
| 1.5 Kernthema's | 8 |
| 2 Visie en identiteit | 9 |
| 2.1 Schoolgegevens | 9 |
| 2.2 Typering van de school | 9 |
| 2.3 Onze identiteit | 10 |
| 2.4 Onze missie | 10 |
| 2.5 Onze visie | 10 |
| 2.6 Ambities | 12 |
| 3 Onderwijskundig beleid | 13 |
| 3.1 Onderwijskundige ontwikkeling in grote lijnen | 13 |
| 3.2 Passend onderwijs | 14 |
| 4 Onderwijsorganisatie | 15 |
| 4.1 Inleiding | 15 |
| 4.2 Curriculum | 15 |
| 4.3 Ouderbetrokkenheid | 15 |
| 4.4 Ambities | 15 |
| 5 Personeelsbeleid | 16 |
| 5.1 Inleiding | 16 |
| 5.2 Professie en deskundigheid | 16 |
| 5.3 Leiderschap en deskundigheid | 16 |
| 5.4 Arbeidsmarkt | 16 |
| 5.5 Ambities | 17 |
| 6 Imago en schoolcultuur | 18 |
| 6.1 Inleiding | 18 |
| 6.2 Pedagogisch klimaat | 18 |
| 6.3 Professionele cultuur | 18 |
| 6.4 Communicatie en besluitvorming | 18 |
| 6.5 PR & Marketing | 18 |
| 6.6 Ambities | 19 |
| 7 Middelen en voorzieningen | 20 |
| 7.1 Inleiding | 20 |
| 7.2 Huisvesting | 20 |
| 7.3 Facilitaire zaken en inrichting | 20 |
| 7.4 Financiën | 20 |
| 7.5 Ambities | 20 |
| 8 Zorg voor kwaliteit | 21 |
| 8.1 Kwaliteitsaanpak | 21 |
| 8.2 Evaluatie en borging | 21 |

| | |
|---|-----------|
| 8.3 Resultaten en verantwoording | 21 |
| 8.4 Leiderschap en professionele cultuur | 21 |
| 8.5 Ambities | 22 |
| 9 Resultaten en verantwoording | 23 |
| 9.1 Inleiding | 23 |
| 9.2 Medewerkers | 23 |
| 9.3 Ouders en leerlingen | 23 |
| 9.4 Overheid en inspectie | 23 |
| 9.5 Verantwoording | 24 |
| 9.6 Ambities | 24 |
| 10 Aandachtspunten 2019-2023 | 25 |
| 11 Formulier "Instemming met schoolplan" | 26 |
| 12 Formulier "Vaststelling van schoolplan" | 27 |

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van CBS De Höchte voor de periode 2019-2023. In dit document kijken we vooruit naar de komende jaren: hoe geven we richting en inhoud aan de ingezette koers en welke ambities horen daarbij. In de afgelopen planperiode hebben we een aantal stappen gezet om ons als school meer te profileren en te professionaliseren. Dat heeft geleid tot een aantal ontwikkelingen die de basis vormen van dit beleidsplan. Enkele belangrijke stappen die we hebben gezet:

- Professionele cultuur realiseren met voldoende ruimte tot professioneel dialoog.
- Verbetertraject begrijpend lezen.
- Opzetten teamscholingen als professionalisering en vergroten gedeelde verantwoordelijkheid.
- Taal- en leesontwikkeling vergroten met o.a. de bibliotheek op school en projecten schoolschrijfster.
- Teamscholing ter verdieping kennis en kunde woordenschat en begrijpend luisteren
- Ontwikkelen visie RW vanuit professionele dialoog.
- Start maken met het opzetten van heldere doorgaande lijnen van alle vakgebieden vanuit visieontwikkeling en dialoog
- Opzetten heldere structuur van de kwaliteitszorg waarin een sterke samenwerking tussen ouders, school en externe instanties naar voren komt.
- Omslag van focus op de eigen school naar bestuurlijke eenheid met gezonde dialoog over onderlinge relatie
- Bezinning op gezamenlijke en vooral gedragen visie binnen de scholengroep.
- Start leergang effectief leiderschap voor directeuren als opmaat voor het realiseren van ambities en kwaliteit.

In dit nieuwe schoolplan hebben we al deze informatie gebruikt om onze ambities te formuleren en om richting te geven aan beleidsvoornemens die we in de komende jaren willen concretiseren.

Daarbij ligt de primaire focus op de (doorontwikkeling van) kwalitatief hoogwaardig en effectief onderwijs. Onze leerlingen groeien op in een wereld die steeds complexer wordt en waarin de veranderingen groot zijn. Om volwaardig en kansrijk te kunnen participeren in de samenleving van morgen hebben kinderen cognitieve vaardigheden en (geautomatiseerde) kennis en vaardigheden nodig, naast vorming rondom burgerschap en personificatie. Wij reiken deze kennis en vaardigheden op planmatige wijze aan en toetsen wat kinderen geleerd hebben als input voor de leraar.

Die snel veranderende wereld heeft ook gevolgen voor de professionals in de school. Zij moeten zich bewust zijn van deze snelle veranderende wereld en wat dit betekent voor het onderwijsaanbod en het professioneel handelen in de klas. Dat vraagt vakkundige professionals die in staat zijn te reflecteren op hun eigen handelen en te anticiperen op ontwikkelingen en aanbod en aanpak daarop kunnen afstemmen. Zij dienen zich voortdurend op de hoogte te stellen van de nieuwste inzichten rondom leren en ontwikkelen. Zij dienen in staat te zijn om data te analyseren, op kritische wijze conclusies daar uit te trekken en deze vorm te geven in hun eigen dagelijkse onderwijspraktijk. Meer dan tot nu toe het geval was, zullen professionals in de school elkaar nodig hebben. We gaan meer en meer werken met professionele leergroepen, waarbij de kracht van ons team om gezamenlijke verantwoordelijkheid nog meer kunnen verstevigen door het vorm en inhoud geven van het onderwijskundig leiderschap (leren van elkaar) en waarin rollen en taken belangrijker zijn dan functies.

Los van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt willen we onze medewerkers boeien en binden. We moeten veel meer dan tot nu toe laten zien we zijn. Versterken van ons imago en het benutten van de kracht van onze identiteit zijn daarbij voor de hand liggende thema's om mee aan de slag te gaan. We zijn ons bewust dat het huidige onderwijs veel van onze medewerkers vraagt. Aandachtspunten daarbij zijn m.n. een goede en duurzame balans tussen persoon en professional; hoge eisen vakmanschap en persoonlijke grenzen aan groei en ontwikkeling, verhouding werk en persoonlijke omstandigheden.

Ten slotte. Het bestuur van Scholengroep Perspectief hecht er bijzonder aan dat scholen hun eigen onderwijsconcept en schoolontwikkeling vorm en inhoud kunnen geven. Daarom zijn de bestuurlijke strategische kaders in dit beleidsplan zo geformuleerd dat aan scholen de ruimte wordt gegeven om daar op eigen wijze die kleur en geur tastbaar te maken. Dat zorgt voor veelzijdigheid in het onderwijsaanbod en biedt scholen de kans om uitdagend onderwijs op eigen wijze te realiseren. Aan het bestuur de taak om deze processen te stimuleren en te faciliteren.

Miriam Stuut
mei, 2019

1.2 Inleiding

Dit schoolplan beschrijft de beoogde ontwikkeling voor de periode 2019-2023. Het geeft aan hoe wij ons als school verder willen ontwikkelen en hoe we de mogelijkheden voor goed onderwijs en kansen voor onze leerlingen willen vergroten. In de volgende hoofdstukken worden in de verschillende thema's de uitgangspunten en ambities verder uitgewerkt. We geven voor de komende jaren aan welke thema's belangrijk zijn en wanneer we daarmee aan de slag willen gaan. Dit plan hebben we samen als directie, team en MR opgesteld.

In dit eerste hoofdstuk blikken we terug op de afgelopen planperiode en kijken we naar relevante interne en externe ontwikkelingen. Vervolgens geven we de kernthema's aan die de komende jaren belangrijk vinden. In de hoofdstukken daarna werken we onze ideeën en ambities verder uit in thema's, waardoor de contouren van onze toekomstige organisatie meer tastbaar en zichtbaar worden.

1.3 Bezinning en evaluatie

Het huidige schoolplan loopt dit jaar af en daarom hebben we met elkaar nagedacht over hoe het gegaan is en waarmee we verder willen.

Uit inspectiebezoeken van 2016 en 2018 werd het beeld dat wij van de school schetsen herkend en erkend door de inspecteurs. Onze missie "Met de Hóchte op de hoogte" werd door de inspecteurs in alle lagen (team, leerlingen, ouders) teruggezien. Van de 10 indicatoren zijn er 5 goed gewaardeerd en 5 voldoende. Dit beeld willen wij graag vast blijven houden en uitbreiden. We bieden goed onderwijs, maar dat willen we ook zo houden. Sterker nog, eigenlijk willen we het nog beter doen. Veel ouders kiezen voor onze school, omdat de school goed bekend staat. Dat is met name uit de ouderenquête uit 2018 te lezen. Steekwoorden zijn: duidelijke regels, goede resultaten, goede leerkrachten en laagdrempeligheid.

Intern is er op verschillende manieren geëvalueerd. Soms georganiseerd, maar vaak ook spontaan. Wat daarbij opviel was:

Door gebruik van het digitaal hulpmiddel Snappet is effectieve instructie naar de achtergrond verdwenen. Het gaat niet om het eindproduct van de leerling, maar om het rekenproces. Een goede effectieve instructie is daarbij van essentieel belang. We willen daarom terug naar de basis; de leerkracht en instructies doen ertoe. Noteren en doceren oplossingsstrategieën van wezenlijk belang voor rekenontwikkeling. Door gebruik Snappet vormden het doceren en noteren van oplossingsstrategieën niet de kern van de lessen. Dit leidde ertoe dat er anders tegen gebruik van ICT en ICT hulpmiddelen aangekeken werd. Visie op ICT gaan we herzien.

De afgelopen jaren hebben we een verbetertraject voor begrijpend lezen doorlopen met behulp van externe begeleiding. Dit had tot gevolg dat de lessen didactische sterker werden, leerkrachten meer inzicht kregen in hun handelen, eigenaarschap en intrinsieke motivatie van leerlingen werd verhoogd en dat de resultaten omhoog gingen. Echter alle doelen zijn nog niet behaald. We hebben veel geïnvesteerd in het aanleren van leesstrategieën, wellicht te veel? Begrijpend lezen is meer dan alleen strategieonderwijs blijkt uit recentelijke wetenschappelijke studies. Na een periode van bezinning en verdieping zijn we gestart met het werken aan de voorwaardes voor begrijpend lezen, woordenschat en begrijpend luisteren. We verwachten dat de grootste winst te behalen valt in de groepen 1 t/m 4. Daar gaan we ons de komende jaren op richten.

Het pedagogisch klimaat waarbij zowel de veiligheid als de sfeer binnen de school is voor alle geledingen heel goed. Dit wordt onderstreept door de inspectie en ouder-/leerling- en teamenquêtes. Ook wij merken de verharding van de maatschappij. Normen en waarden vervagen en daar zijn we ons van bewust. Het is een trend dat we ons steeds meer bezig moeten houden met de complexiteit van gezinssituaties en relaties. Dit heeft tot gevolg dat we steeds meer tijd aan burgerschap en sociaal emotionele vorming besteden.

Behalve naar binnen hebben we ook naar buiten gekeken: welke nieuwe ontwikkelingen zijn er in de wereld om ons heen, wat doen we daarmee en welke gevolgen hebben deze voor onze school. En wat heeft dat voor impact op ons beleid. De afgelopen heeft de renovatie van ons schoolgebouw plaatsgevonden evenals de renovatie van het schoolplein. Ons schoolgebouw wordt door zowel leerlingen, team, ouders als externen als zeer prettig ervaren. Om de werkdruk te verlagen hebben we een onderwijsassistent aangesteld. We hebben te maken met krimp binnen onze regio. Dit heeft tot gevolg dat we binnen onze school werken met combinatiegroepen. Om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen blijven bieden met volledige effectieve instructies, de werkdruk te verlagen en tegemoet te kunnen komen aan alle onderwijsbehoeften van onze leerlingen zijn we ons gaan verdiepen in werken vanuit doelen. Door keuzes te leren maken in het onderwijsaanbod zullen we beter kunnen afstemmen op onze leerlingpopulatie en de onderwijsbehoeften. Om deze keuzes weloverwogen te kunnen maken hebben de leerkrachten kennis van leerlijnen en effectieve didactische werkvormen nodig - dit willen wij versterken. Uit de analyses van de teamenquête blijkt dat de doorgaande lijnen binnen onze school kunnen nog aandacht behoeven en krachtiger neergezet kunnen worden.

We hebben vastgesteld dat veel van wat we wilden in de afgelopen jaren ook is gerealiseerd. Eveneens bleek dat we gaandeweg om verschillende redenen ook nieuwe keuzes hebben gemaakt. Andere activiteiten werden geparkeerd of geschrapt, omdat ze niet passend bleken of onvoldoende onderbouwd waren. De afgelopen jaren hebben we onze schoolpopulatie sterker in beeld gebracht. Ook hebben we ons onderwijsaanbod meer afgestemd op de schoolpopulatie. In het verleden zijn keuzes voor met name leermiddelen niet altijd gemaakt vanuit de schoolvisie en passend bij onze leerlingpopulatie. Dit inzicht heeft ertoe geleid dat we onze schoolvisie en ons handelen opnieuw goed onder de loep hebben genomen. In 2018 kenmerkte de inspectie de kracht van ons team als volgt: een zeer betrokken, professioneel en kritisch team dat zicht samen verantwoordelijk voelt en samen sterk staat in opleiden en kennis delen. De uitslagen van de personeelsenquête en de ouderenquête onderschrijven dit beeld. We willen vanuit deze kracht als team verder bouwen. Vanuit het professioneel dialoog willen wij professionele leergemeenschappen opzetten waarbij kritisch met opbouwende feedback samen groei doorgemaakt wordt. In dit nieuwe beleidsplan willen we daarom bewust tijd en ruimte inruimen om vanuit onze visie (zie hoofdstuk 2) na te denken over de betekenis daarvan naar concrete planvorming. Daarbij willen we ook ruimte hebben om met elkaar na te denken over (nieuwe) thema's en ontwikkelingen die de komende jaren voor ons belangrijk zijn.

- *Zwakke instroom. Minder leerlingen met hoogopgeleide ouders. Gevolgen voor keuzes onderwijs.*
-

1.4 Interne- en externe ontwikkelingen

De evaluatie leverde een aantal kernpunten op als aandachtspunten voor de komende periode. Dat zijn de volgende:

1. Effectieve instructie: stapsgewijze en goed begeleide instructie heeft een grote invloed op het leerrendement bij leerlingen. Ook effectieve didactische werkvormen zijn van groot belang voor het bieden van hoogwaardig kwalitatief onderwijs. In het goed zichtbaar toepassen van de 10 principes van instructie (Rosenshine) en het organiseren van effectieve didactische werkvormen is nog winst te behalen.
2. Rekendidactiek: doceren en doceren van oplossingsstrategieën is van wezenlijk belang voor de rekenontwikkeling. Het gaat niet alleen om het eindproduct maar vooral om het proces. Om dit proces goed te kunnen volgen en bijsturen is het belangrijk dat leerkrachten kennis hebben van de leerlijnen en de verschillende rekenmodellen. Deze kennis willen we uitbreiden.
3. Begrijpend lezen: begrijpend leesonderwijs is meer dan aanleren van strategieën blijkt uit recentelijke wetenschappelijk studies. In de voorwaardes begrijpend luisteren en woordenschat is het nodige te winnen.
4. Werken vanuit doelen: Om bewuste en juiste keuzes te kunnen maken in het werken vanuit doelen hebben leerkrachten kennis van leerlijnen nodig.
5. ICT-ontwikkelingen: Er is een ontwikkeling binnen het team betreft visie op ICT. ICT hulpmiddelen kunnen ons onderwijs versterken maar dan moet het wel vanuit een visie passende bij ons team, onze school en onze leerlingpopulatie worden ingezet.
6. Samenwerking externe instanties: de school wil graag partners zijn met ouders, externe instanties. Dat vraagt om afstemming met alle partners om samen sterk te kunnen staan en zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de onderwijs- en ondersteuningsbehoeftes van onze leerlingen, onze ouders en ons team.
7. Ouderbetrokkenheid: versterken van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en begeleiding van de leerlingen, ieder vanuit eigen rol en verantwoordelijkheid. Vanuit een concreet plan willen we dit in samenspraak met de ouders invoeren.
8. Doorgaande lijnen: sterke doorgaande lijnen binnen de school zijn essentieel voor een ononderbroken ontwikkeling. De doorgaande lijnen binnen onze school kunnen we nog krachtiger neerzetten.

1.5 Kernthema's

2 Visie en identiteit

2.1 Schoolgegevens

| Gegevens van de vereniging | |
|----------------------------|--------------------------|
| Naam vereniging: | Scholengroep Perspectief |
| Algemeen directeur: | Dhr. M. Wever |
| Adres + nummer: | Loodzetter 7 |
| Postcode + plaats: | 9502EW |
| Telefoonnummer: | 0599-612612 |
| E-mail adres: | info@sgperspectief.nl |
| Website adres: | www.sgperspectief.nl |

| Gegevens van de school | |
|------------------------|------------------------------------|
| Naam school: | CBS De Höchte |
| Directeur: | Mevr. M. Stuit |
| Adres + nummer.: | Beumesweg 102 |
| Postcode + plaats: | 9661 AK Alteveer (GN) |
| Telefoonnummer: | 0599-331348 |
| E-mail adres: | directie.dehochte@sgperspectief.nl |
| Website adres: | www.dehochte.nl |

2.2 Typering van de school

De naam van onze school cbs “de Höchte” verwijst naar de ligging van de school op een zandtong in het voormalig veengebied. De school draagt deze naam vanaf 1969, toen de voormalige landbouwschool in gebruik werd genomen.

Leerlingen van cbs De Höchte zijn afkomstig uit de directe schoolomgeving. Het is opvallend dat de laatste jaren meer problemen in de thuissituaties van de kinderen zich voordoen. Het komt veelvuldig voor dat we doorverwijzen naar hulpverlenende instanties zoals Accare, GGD.

Veel ouders van onze leerlingen hebben het Gronings thuis als voertaal. Het Gronings woordenboek is niet te dik, wat gevolgen heeft voor de taligheid van onze leerlingen. De vrij gesloten gemeenschap speelt hierin ook een rol. We hebben te maken met groot percentage $\pm 5\%$ pleeg- en adoptiekinderen.

Alle kinderen zijn welkom mits ze passen binnen het ondersteuningsprofiel (zie website).

Het opleidingsniveau van de ouders ligt over het algemeen op MBO-niveau. In Alteveer hebben we te maken met traditionele burgerij. Het MBO-opleidingsniveau betreft voornamelijk niveau 1 en 2. Dit kenmerkt zich door een geringe belangstelling voor de wereld en dit heeft gevolgen voor de woordenschat en algemene ontwikkeling van de leerlingen.

Het vaste personeel bestaat uit vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 39, tussen 32 en 60. Specialisme binnen CBS De Höchte:

Interne en Ambulante Begeleiding, Onderwijskunde Master Sen, DPO (directeur primair onderwijs), gediplomeerd coach, Taalcoördinatie, ICT, Leescoördinatie, Rekencoördinatie, Verkeerscoördinatie, Cultuurcoördinatie, Technieccoördinatie, Vakdocentenmuziek en BHV. Het team van de Höchte is stabiel. De kwaliteitscultuur binnen het team is zeer professioneel; gericht op leren en continue verbetering.

De leerlingen van c.b.s. De Höchte komen hoofdzakelijk uit het dorp zelf. Alteveer is één van de vijf dorpen in de plattelandsgemeente Stadskanaal. Er bestaan goede contacten met de peuterspeelzaal 't Krekeltje die ook in 'de Drijscheer' is gevestigd. Als school hebben we het veilig verkeerslabel. Het schoolgebouw (bouwstijl jaren '50) heeft 6 lokalen, een directiekamer, een ruimte voor de intern begeleider en een grote personeelskamer. De sportzaal, deel van het multifunctioneel gebouw 'de Drijscheer', is op loopafstand.

Veel ouders kiezen voor onze school, omdat de school goed bekend staat. Dat is met name uit de ouderenquête uit

2017 te lezen. Steekwoorden zijn: duidelijke regels, goede resultaten, goede leerkrachten en laagdrempeligheid.

2.3 Onze identiteit

In de statuten van de vereniging staat vermeld dat wij christelijk én algemeen bijzonder primair onderwijs bieden in onze regio. Daarbij nemen we de Bijbel als uitgangspunt, inspiratiebron en oriëntatiepunt voor ons werk van alle dag. Iedereen, met of zonder christelijke achtergrond, is welkom bij ons op school mits de ouders instemmen met onze christelijke kernwaarden.

Onze christelijke identiteit is terug te zien in het dagelijks handelen vanuit de christelijke levenshouding en normen en waarden en de omgang met elkaar. Hoe wordt de christelijke identiteit nog meer zichtbaar binnen onze school: kerst/paasviering - dagelijks dagopening - beginnen en eindigen met gebed - informatie bijbelverhalen en thema's - levensbeschouwelijke vorming beschreven in de nieuwsbrief aan de hand van de thema's van onze godsdienstmethode.

In verband met de sluiting van de openbare school in het dorp wordt de christelijke levensovertuiging niet meer gebruikt als keuze voor onze school. Onze schoolbevolking bestaat steeds minder uit leerlingen met christelijke achtergrond (20%) en daarom streven wij ernaar vast te blijven houden aan onze christelijke vieringen en het handelen vanuit christelijke levenshouding, vertrouwen, normen en waarden.

2.4 Onze missie

Onze kernwaarden:

- **H**oge verwachtingen
- **O**penheid
- **C**ommuniceren
- **H**art
- **T**aakgerichtheid
- **E**enheid

Vanuit deze waarden werken wij aan de volgende doelen:

- Wij willen dat ieder kind zich naar eigen mogelijkheden ten volle kan ontwikkelen.
- Wij willen dat onze leerlingen zich in die omgeving ontwikkelen tot zelfstandige, sociale mensen, die met een positief zelfbeeld de wereld van morgen tegemoet treden.
- Wij willen een veilig, ondersteunend en stimulerend schoolklimaat waarin we de saamhorigheid tussen leerkrachten en leerlingen kunnen bevorderen en waarin we de individuele ontwikkeling van kinderen en leerkrachten stimuleren.
- Wij willen onze leerlingen een stimulerende leeromgeving bieden.
- Wij vinden ouderbetrokkenheid erg belangrijk en zien ouders als partner.

Missie:

'Met de Hóchte op de hoogte'.

2.5 Onze visie

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

Sterke kanten:

- Veel aandacht voor ouders/kinderen. Men voelt zich gezien.
- Veilige omgeving in alle facetten; omgang - gebouw - plein.
- Men voelt zich welkom. Fijne, gastvrije sfeer.
- Stabiel, professioneel, collegiaal, sterk, samen verantwoordelijkheid dragend team.
- Duidelijke structuur
- Hoge doelen (alles uit kan willen halen)

Zwakke(re) kanten:

- Teambrede kennis en inzicht referentieniveaus en leerlijnen matig
- EDI-model schoolbreed niet altijd voldoende zichtbaar
- Doorgaande lijnen niet altijd helder
- ICT-vaardigheden team matig
- Ouderbetrokkenheid (laagdrempelig - binnen grenzen van onze zorg)

Kansen:

- Werken vanuit doelen, met achterliggend inzicht in leerlijnen en referentieniveaus.
- Onderwijsvernieuwingen - kritisch blijven en nadenken wat bij ons en onze leerlingpopulatie past
- Visie scholengroep Perspectief vertalen naar onze schoolvisie
- Visie ICT herzien en van daaruit specifieke ICT-vaardigheden vergroten

Bedreiging:

- Ontwikkelingen te snel waardoor diepgang onder druk komt te staan.
- Groeiend aantal leerlingen probleemgezinnen en gebroken gezinnen met bijbehorende problematiek.
- Dalend leerlingaantal – krimp.
- Gebrek aan inval

PARELS:

- Fijn pedagogisch klimaat waarin zorg voor leerlingen centraal staat en sterk naar voren komt.
- Professioneel, kritisch en zeer betrokken team dat samen sterk staat in groei en zich samen verantwoordelijk voelt voor de school en haar leerlingen en ouders.

Visie op leren CBS De Höchte:

Voor onze visie hebben we ons laten leiden door het visiemodel met de volgende 4 deelgebieden: visie op leren - visie op leren organiseren - visie op professionaliteit en visie op veranderen.



Afbeelding 3: Visiekwadrant

Wij hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen. Het aanbieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs biedt eerlijke kansen aan alle leerlingen ongeacht achtergrond. Leerlingen lijken meer op elkaar dan dat ze verschillen in de

manier waarop ze leren. Wat leerlingen weten en hoe snel ze leren is afhankelijk van hun voorkennis. Wij vinden het daarom belangrijk om binnen ons onderwijs de tijd te nemen om de voorkennis van alle leerlingen te activeren. Doordat we ons richten op het leren van de hele groep met behulp van didactische en pedagogische strategieën leren leerlingen effectief en ontstaat er meer ruimte voor de leraar om les te geven.

Wij maken gebruik van bewezen effectieve didactische strategieën volgens het expliciete directie instructiemodel.

Onze lesinhouden zijn altijd gekoppeld aan leerdoelen zodat er doelgericht wordt lesgegeven.

Om ruimte te creëren voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs vinden wij het belangrijk om een borgen en uitbouwen van een veilige en vertrouwde leer- en leefomgeving in de school.

Professionaliteit, betrokkenheid en tevredenheid vanuit het team zien wij als voorwaarde om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bieden. Wij investeren veel in de professionalisering van het team door middel van teamscholingen.

Professioneel, kritisch dialoog kenmerkt onze schoolcultuur.

2.6 Ambities

Met betrekking tot het thema 'Identiteit en visie' hebben we de volgende ambities:

- Keuzes worden gemaakt op basis van onze schoolspecifieke visie die breed gedragen wordt en afgeleid is van de bovenscholvisie passend bij onze schoolpopulatie.
- Leerkrachten geven les volgens het model van effectieve instructie, gebaseerd op de principes van expliciete instructie (Rosenshine), medewerkers met les- en onderwijsondersteunende taken kennen deze principes en passen deze toe binnen hun werkzaamheden.
- Wij bieden een veilig en positief pedagogisch klimaat met een duidelijk normatief kader dat alle leraren en leerlingen uitdragen in houding en gedrag.
- De Hocht kenmerkt zich door een professionele cultuur van betrokkenheid en verantwoordelijkheid en fungeert binnen scholengroep Perspectief als professionele omgeving, waarin middels PLG's structureel en in grote mate van zelfstandigheid gewerkt wordt aan onderwijsverbetering en de gezamenlijke professionaliteit en vakmanschap.
- De herziene visie op ICT is afgestemd op onze leerlingpopulatie en past bij onze schoolspecifieke visie op leren. Het gebruik van digitale leermiddelen en het aanleren van digitale vaardigheden is helder omschreven binnen de nieuwe ICT visie.
- De doorgaande lijnen voor woordenschat en begrijpend luisteren zijn helder geformuleerd en duidelijk zichtbaar binnen de school.
- Alle teamleden hebben kennis van de leerlijnen en kunnen deze kennis toepassen in het maken van bewuste keuzes met betrekking tot het leerstofaanbod passend bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen in de groep.
- De teamleden hebben kennis van de referentieniveaus en kunnen het onderwijs hierop inrichten.
- Alle teamleden hebben kennis van de verschillende (didactische) rekenmodellen, oplossingsstrategieën en leerlijnen en kunnen deze kennis toepassen in het rekenonderwijs.
- De nieuwe rekenmethode is geïmplementeerd binnen de school.
- Het curriculum voor automatiseren is opnieuw vastgesteld.

3 Onderwijskundig beleid

3.1 Onderwijskundige ontwikkeling in grote lijnen

Wij streven naar kwalitatief hoogwaardig onderwijs op basis van onze christelijke identiteit, dat goed bereikbaar is en middenin de maatschappij staat. Een bewuste keuze voor een hoge ambitie, waarin we voor alle leerlingen maximale kansen willen bieden op het voortgezet onderwijs en hun deelname aan de samenleving. In een wereld waarin normen en waarden vervagen en de sociale cohesie steeds minder zichtbaar is, willen wij de kansen vergroten voor in het bijzonder kinderen die bedreigd worden in het perspectief op een goede toekomst. We richten ons daarbij op drie doeldomeinen:

1. Kwalificatie: Aanleren van kennis, vaardigheden en houdings- aspecten om de wereld te kunnen begrijpen. Daarmee nemen de kansen toe in de samenleving. We hebben daarom hoge verwachtingen van elke leerling. Wetenschappelijke inzichten laten zien dat het hebben van hoge verwachtingen voor alle leerlingen mogelijk is, mits er voldoende en op de juiste wijze wordt lesgegeven in de kennis, vaardigheden en op basis van doeldomeinen houdingsaspecten.



Afbeelding 1: Onderwijsinhoud

2. Burgerschapsvorming: Het vormen van onze leerlingen op sociaal en emotioneel gebied tot kritische burgers met normen en waarden die passen bij onze cultuur.

3. Persoonlijk leiderschap: De regie kunnen uitoefenen op de eigen ontwikkeling en deelname aan de samenleving. Wij gaan voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs met bewezen effectieve didactische strategieën. Dit is gebaseerd op een coherent cumulatief kenniscurriculum waarin de kennis over de wereld, die leerlingen nodig hebben om goed te kunnen participeren in het vervolgonderwijs en in de 21ste-eeuwse samenleving, centraal staat. Daarbij overwegen we om de ordening van SLO TULE te volgen en mogelijk uit te breiden.

Onze lesinhouden zijn altijd gekoppeld aan leerdoelen zodat er doelgericht wordt lesgegeven. Leraren geven effectief les middels expliciete instructie (Rosenshine, 2012).

Binnen de school is burgerschapskunde zichtbaar in de wijze waarop leerlingen, leraren en ouders met elkaar omgaan. De godsdienstlessen zijn gebaseerd op algemene christelijke beginselen, waarbij we de ruimte geven aan pluriforme opvattingen, zoals deze binnen de kerken leven. Wij respecteren ook hen die anders geloven of niet geloven. De waarden die passen bij de identiteit van onze vereniging krijgen een plek in ons burgerschapsonderwijs. Om ruimte te creëren voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs zetten we in op het borgen en uitbouwen van een veilige en vertrouwd leer- en leefomgeving in de school waarin kinderen door leraren in hun sociaal-emotionele ontwikkeling worden gestimuleerd en begeleid. Op onze school heerst een klimaat van rust, regelmaat en structuur waarin wangedrag en pesten niet wordt getolereerd. Door het modelleren van gedrag wordt leerlingen een professionele schoolhouding aangeleerd.

Leerlingen die meer aankunnen worden uitgedaagd doordat hen meer diepgang en een open leeromgeving wordt aangeboden waarin ze de kennis kunnen toepassen. De begeleiding wordt sneller afgebouwd zodat leerlingen de leerstof zelfstandig kunnen verwerken. Ook bij deze leerlingen is het belangrijk om veel aandacht te besteden aan burgerschapsvorming en persoonlijk leiderschap.

3.2 Passend onderwijs

We hebben in ons Schoolondersteuningsprofiel (zie website www.dehochte.nl) vastgelegd waar we goed in zijn, welke expertise we in huis hebben bovenop de basisondersteuning en waar onze grenzen liggen als het gaat op toelating en begeleiding van onze leerlingen.

Leerlingen van cbs De Hōchte zijn afkomstig uit de directe schoolomgeving. Het is opvallend dat de laatste jaren meer problemen in de thuissituaties zich voordoen. De samenwerking met externe partners is daarom sterk verweven binnen onze zorgcyclus.

Veel ouders van onze leerlingen hebben het Gronings thuis als voertaal. Het Gronings woordenboek is niet dik, wat gevolgen heeft voor de taligheid van onze leerlingen en ons onderwijsaanbod. Door middel van de schoolbibliotheek, schoolschrijver en schoolschrijverprojecten, een nauwe samenwerking met de bibliotheek en het inplannen van extra leertijd voor taal en lezen willen we ons taalonderwijs versterken.

Het opleidingsniveau van onze ouders ligt over het algemeen op MBO-niveau. In Alteveer hebben we te maken met traditionele burgerij. Het MBO-opleidingsniveau betreft voornamelijk niveau 1 en 2. Dit kenmerkt zich door een geringe belangstelling voor de wereld en dit heeft gevolgen voor de woordenschat en algemene ontwikkeling van de leerlingen. We koppelen daarom ons onderwijs aan de actualiteit en besteden veel aandacht aan het ophalen van voorkennis en het maken van kapstokken om kennis te kunnen verbinden.

4 Onderwijsorganisatie

4.1 Inleiding

Scholengroep Perspectief heeft het afgelopen jaar een ontwikkeling doorgemaakt op onderwijskundig en organisatorisch gebied. Bovenschools is de visie op leren herzien. Perspectief heeft als uitgangspunt dat scholen autonoom zijn als het gaat om het onderwijskundig en organisatorisch beleid. Dat is de aanleiding geweest om ook onze schoolvisie eens goed tegen het licht te houden en na te denken over wat echt belangrijk is. Dit hebben we beschreven in hoofdstuk 2. Een grote uitdaging is om deze visie in de komende jaren concreet te vertalen naar het handelen binnen onze school. We willen de komende jaren met elkaar in gesprek blijven om diepgaand te spreken over wat kwaliteit is en hoe dat meetbaar te maken is.

4.2 Curriculum

Vanuit onze visie (zie hoofdstuk 2) willen we inzetten op de herijking van ons huidige curriculum. Onze huidige indeling van de leer- en ontwikkelingsgebieden zijn cursorisch ingericht met een sterk accent op de basisvaardigheden (rekenen, lezen, taal, spelling). We gebruiken daarvoor verschillende methoden en additieve middelen. Zie bijlage.

4.3 Ouderbetrokkenheid

Onze school wordt door ouders en andere betrokkenen gezien als laagdrempelig en gastvrij. Ouders, externen en andere betrokkenen voelen zich welkom. We hebben een duidelijke zorgstructuur waarin de inbreng en samenwerking met ouders en externe partijen verweven is.

Wij zijn als school actief bezig de ouderbetrokkenheid bij het leerproces van al onze leerlingen te vergroten. De spreekavonden van groep 7 en 8 worden vormgegeven door samen met leerlingen-leerkrachten en ouders de persoonlijke leerresultaten en leerdoelen te bespreken. Op die manier is de samenwerking tussen ouders en school vergroot. Ouders worden meer en meer partners van de school om onze leerlingen te ondersteunen de leerdoelen te behalen.

De komende jaren gaan wij nog meer inzetten op het structureel bespreken van het leerproces met ouders als partners. Wij zoeken voortdurend naar een maximale afstemming tussen ouders en professionals over wat essentieel is voor de ontwikkeling van de leerlingen. Onze school werkt met een leerlingenraad. Zie document leerlingenraad.

4.4 Ambities

Met betrekking tot het thema 'Onderwijs en ondersteuning' hebben de volgende ambities:

- We hebben ouders mede verantwoordelijk gemaakt voor de schoolloopbaan van hun kind. School én ouders trekken daarin gezamenlijk op, ieder vanuit de eigen rol en daarbij behorende verantwoordelijkheid.
- Er is een samenhangend protocol vastgesteld waarin de ouderbetrokkenheid op verschillende niveaus binnen de school is uitgewerkt (hand- en spandiensten, organisatorisch/ondersteunend, bijdrage leerdoelen).
- Onderwijsondersteuning zetten we op twee fronten in als extra begeleiding van individuele of groepjes leerlingen (zoveel mogelijk in de groep door de eigen leerkracht) en daarnaast als extra differentiatiemogelijk binnen de groep.
- De doorgaande lijnen voor woordenschat en begrijpend luisteren zijn helder geformuleerd en duidelijk zichtbaar binnen de school.
- De teamleden hebben kennis van de referentieniveaus en kunnen het onderwijs hierop inrichten.
- Het curriculum voor automatiseren is opnieuw vastgesteld.

5 Personeelsbeleid

5.1 Inleiding

Wij hechten aan goed werkgeverschap. Dat betekent meer dan goede zorg en aandacht voor onze medewerkers. Vanuit onze visie zijn de volgende uitgangspunten daarbij leidend:

- Professionele werk- en leeromgeving voor alle medewerkers waarin ontwikkeling en groei in het persoonlijk vakmanschap en gezamenlijke deskundigheid belangrijk zijn.
- Actiegericht personeelsbeleid, waarin onderwijskundige en relevante organisatorische zaken voor een belangrijk deel bij het team liggen. Leidend daarbij zijn de inrichting van PLG's (en afgeleide vormen daarvan) binnen de school, maar ook tussen de scholen als het gaat om kennisdeling en versterken van eigen of gezamenlijke expertise.
- Deskundigheidsbevordering vindt voor een belangrijk deel op school plaats (leren van elkaar, kennisdeling, begeleiding en coaching) en voor een ander deel binnen de eigen bestuurlijke omgeving (academie).

Een lerende omgeving creëren waarin vakmanschap intern wordt ontwikkeld en specifieke expertise van buiten wordt gehaald vraagt om een passende werkomgeving, waarin de voorwaarden (als communicatiestructuur, informatievoorziening en besluitvormingsprocedure) duidelijk en transparant zijn. Datzelfde geldt ook voor de rechten en plichten die hierbij horen.

Iedere medewerker heeft het recht op feedback, begeleiding en ontwikkeling. Maar ieder heeft ook de plicht om een bijdrage te leveren aan de gezamenlijke doelen die we willen realiseren.

5.2 Professie en deskundigheid

Bij ons op school staat de leraar centraal. Zij geven onderwijs en begeleiden leerlingen. Daarbij is hun vakmanschap en de professionaliteit is bepalend voor de kwaliteit en effectiviteit van ons onderwijs. We vinden het belangrijk dat zij hun kennis en vaardigheden op niveau houden en nieuwe inzichten zich eigen maken. Daarom investeren we voortdurend in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Speerpunt daarbij ligt op de professie en deskundigheid in het team. Daar komt het persoonlijk functioneren en het leren van elkaar bij elkaar, daar vindt feedback en reflectie plaats. Daar wordt ook gesproken over de aanwezige kennis en kunde, welke nodig is en welke ontbreekt. In die professionele omgeving (PLG of daarvan afgeleide vorm) willen we dat leraren groeien en bloeien. Een belangrijke taak van elke PLG is eveneens de begeleiding en coaching van collega's. Hiervoor worden alle leraren in de functies L10-L12 ingezet op basis van de nieuwe functieprofielen (zie CAO PO 2018).

Binnen onze school worden onderwijsondersteunende functies steeds belangrijker. We hebben in het kader van passend onderwijs en werkdrukmiddelen een onderwijsassistent in dienst. We vinden het belangrijk dat zij ook nauw betrokken zijn bij de onderwijsleerprocessen en leerlingenbegeleiding. De komende jaren voorzien we dat dit nog sterker gaat worden. Ook hier geldt dat we extra willen inzetten op hun deskundigheid.

5.3 Leiderschap en deskundigheid

Een professioneel team vraagt ook een professionele leidinggevende. Intern moet de organisatie op orde zijn en processen goed lopen. De directeur vertegenwoordigt de school binnen Perspectief en legt verantwoording af aan de bestuurder. Extern verbindt de directeur de school met de buitenwereld. Dat zijn in de eerste plaats de ouders en daarna ook met allerlei ondersteunende instanties en instellingen. De directeur is ook verantwoordelijk voor het personeelsbeleid binnen de school. Het is met name de directeur die de competenties van medewerkers koppelt aan organisatiedoelen, waardoor een solide organisatie ontstaat en waarin medewerkers ruimte krijgen voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

5.4 Arbeidsmarkt

We binden onze medewerkers door hen te erkennen en te waarderen in hun vakmanschap en het bieden van professionele ruimte. Middels de ingezette ontwikkeling, de zeggenschap over en de kwaliteit van het onderwijs beleggen in de PLG denken we te bereiken dat we ons in de regio profileren als aantrekkelijke werkgever. De krappe arbeidsmarkt treft ook onze school. Daarin past ook dat we zelf – meer dan voorheen - de regie nemen als het gaat om het opleiden van onze toekomstige collega's.

5.5 Ambities

Met betrekking tot het thema 'Personeelsbeleid' hebben we de volgende ambities:

- Op de scholen van Perspectief fungeren PLG's en teamschelingen als broedplek voor onderwijskundige en organisatorische innovaties en verbetertrajecten, versterking van professioneel handelen en expertisedeling.
- Functies, taken en rollen zijn helder en transparant, waardoor duidelijk is wat er van ieder verwacht wordt.
- In de school is de samenhang tussen visie, strategie, structuur, cultuur en medewerkers zichtbaar gemaakt en ingericht op basis van een High Performance Organisation (zie afbeelding).
- Werving van nieuwe medewerkers gebeurt planmatig en is gericht op het versterken van de professionele ruimte in de PLG's.



Afbeelding 2: Pijlers van een High Performance Organisatie (De Waal, 2013)

Het HPO-model: Volgens onderzoek van de Waal (2013) kenmerken High Performance Organisaties zich door een integraal management en samenhang tussen visie, strategie, structuur, cultuur en werknemers. Zij brengen hun organisatie in balans door zowel de kwaliteit duurzaam te borgen als door snelle aanpassingen te kunnen maken aan een veranderende omgeving. Aandacht voor gerichte professionalisering voor medewerkers op alle plekken in de organisatie maakt daar deel van uit. Dit kan alleen in een professionele organisatie waar het lerend vermogen van de professional centraal staat.

6 Imago en schoolcultuur

6.1 Inleiding

We hechten aan een veilige en vertrouwde schoolomgeving. Deze is voorwaardelijk voor een gezonde en stimulerende leer- en leefgemeenschap voor leerlingen, medewerkers en ouders. Op onze school heerst daarom een pedagogisch klimaat van rust, regelmaat en structuur waarin wangedrag en pesten niet wordt getolereerd. Leraren en andere medewerkers fungeren als rolmodel en zijn eenduidig in hun aanpak voor belonen, corrigeren en straffen. School en ouders zijn partners in het opvoeden van kinderen. De school is de plek voor het formele leren maar ook buiten de school wordt geleerd. Er is samenwerking tussen ouders en school in het belang van het kind.

6.2 Pedagogisch klimaat

Fijn pedagogisch klimaat waarin zorg voor leerlingen centraal staat en sterk naar voren komt.

Uit het inspectierapport van maart 2016 werden de kwaliteitsaspecten schoolklimaat en veiligheid als goed beoordeeld. Tijdens het thematisch inspectieonderzoek van 6 maart 2018 werd het beeld van 2016 herkend en erkend. Het schoolklimaat op de Höchte is prettig en kenmerkt zich door ondersteunend en stimulerend te zijn. De focus ligt op persoonlijke ontwikkeling en leren bij leerlingen. Uit personeels- en leerlingenquêtes blijkt dat zowel leerlingen als personeel zich veilig voelen op de Höchte.

6.3 Professionele cultuur

We beseffen dat we met elkaar een veranderingsproces zijn aangegaan dat impact heeft op het hele team, maar ook op ieder persoonlijk. Deze structuur- en cultuurverandering wordt niet bereikt door enkel afspraken met elkaar te maken. Daarvoor is meer nodig. De komende planperiode is dit een belangrijk thema.

Met elkaar vormen we een professionele en collegiale groep, waarin iedere medewerker een eigen rol en verantwoordelijkheid heeft. Zij voelen zich eveneens gezamenlijk verantwoordelijk en weten elkaar te vinden (en spreken elkaar aan) als er problemen zijn. De integriteit op alle niveaus mag daarbij niet in twijfel getrokken. Daarom wordt er MET elkaar gesproken en niet OVER elkaar.

De afgelopen periode is er binnen ons team steeds meer ingezet op de professionele dialoog vanuit onder andere externe teamscholing. Het team van de Höchte is een professioneel, kritisch en zeer betrokken team dat samen sterk staat in groei en zich samen verantwoordelijk voelt voor de school en haar leerlingen en ouders.

6.4 Communicatie en besluitvorming

Om onze ambities te kunnen realiseren is het belangrijk dat taken, rollen en posities helder en transparant zijn. Zonder een goede communicatie hierover met alle medewerkers, maar ook medezeggenschap en ouderinspraak, zal dit niet succesvol geïmplementeerd kunnen worden.

We hechten aan een goede communicatie met alle medewerkers, geledingen binnen de school en met de ouders. Cruciaal daarin is dat de informatievoorziening goed geregeld is. We zetten in om zo transparant mogelijk te zijn en daarbij open te communiceren met iedereen. Uiteraard betekent dat niet dat iedereen over alle en dezelfde informatie hoeft te beschikken. Zorgvuldig nagaan welke informatie voor wie belangrijk is en op welk moment deze gedeeld wordt, is daarbij het uitgangspunt.

6.5 PR & Marketing

Leerlingen van cbs De Höchte zijn afkomstig uit de directe schoolomgeving. Bijna alle leerlingen uit Alteveer bezoeken onze school. Een goede naam is niet meer voldoende om als school je bestaansrecht aan te ontleen. Door de krimp hebben wij helaas ook te maken met een afname van het aantal leerlingen op onze school.

Kenmerkend voor onze school is dat iedereen zich welkom voelt. Dit gevoel willen we ook in de toekomst blijven uitstralen. De contacten met stakeholders met name binnen het dorp (peuterspeelzaal, dorps huis, kerk, verenigingen) zijn warm.

6.6 Ambities

Met betrekking tot het thema 'Imago en schoolcultuur' hebben de volgende ambities:

- Warme contacten met stakeholders onderhouden.
- Iedereen blijft zich welkom voelen bij ons op school.

7 Middelen en voorzieningen

7.1 Inleiding

Een goed toegerust schoolgebouw is belangrijk. Daarbij gaat het niet alleen om de buitenkant, maar ook om een functionele inrichting.

De afgelopen jaren is ons schoolgebouw en ons schoolplein volledig gerenoveerd.

Een samenwerking tussen de plaatselijke peuterspeelzaal en onze school is opgestart. Op dit moment verblijft de peuterspeelzaal in het dorpshuis. Onze school heeft een lokaal vrij. Wellicht kunnen we in de toekomst de peuterspeelzaal onderdak bieden. Een nadere samenwerking wordt verkend. De bijeenkomsten voor peuterouders vinden al wel plaats bij ons op school.

Onze school kent steeds meer multifunctioneel gebruik.

7.2 Huisvesting

Ons schoolgebouw (bouwstijl jaren 50) heeft 5 lokalen, bibliotheek, directiekamer, ruimte voor de intern begeleider en een grote personeelskamer. De sportzaal is te vinden in het multifunctioneel gebouw De Drijscheer en is op loopafstand.

7.3 Facilitaire zaken en inrichting

De Hochtete wordt dagelijks schoongemaakt. Het aantal schoonmaakuren ligt op 10 uur per week. Aan onze school is een vrijwilliger voor het onderhoud verbonden. Zijn taken bestaan uit: tuinwerkzaamheden, ramen wassen, pleinonderhoud en afvalverwerking. Tevens kunnen we ook een beroep doen op de onderhoudsmonteur van Scholengroep Perspectief.

7.4 Financiën

De middelen die worden ontvangen zetten we op onze school doelmatig in. Daarbij zoeken we steeds het juiste evenwicht in het belang van het geheel van de schoolorganisatie. De personele middelen worden voornamelijk door de schoolleiding ingezet binnen de kaders die daarvoor worden aangereikt door het college van bestuur. De materiele middelen worden ingezet door middel van budgettering. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van de personele en materiele middelen.

7.5 Ambities

Met betrekking tot het thema 'Middelen en voorzieningen' hebben we de volgende ambities:

- Dag Sjoerd, welke ambities moeten we hier noemen?

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitsaanpak

Bij een hoge ambitie hoort een adequaat kwaliteitssysteem. Dat bestaat uit 3 delen:

- Kwaliteitshandboek: dit bevat alle structurele processen en protocollen en vastgelegde (werk)afspraken.
- Kwaliteitskalender: overzicht van planning waarin alle thema's systematisch aan de orde komen.
- Kwaliteitsambities: onze speerpunten voor de korte en langere termijn.

Deze 3 onderdelen vormen samen ons schoolplan.

8.2 Evaluatie en borging

In de afgelopen planperiode hebben we onze onderwijsmap – waar nodig - bijgesteld en geactualiseerd. Een aantal protocollen hebben we inhoudelijk besproken om iedereen even weer te bepalen bij de afgesproken werkwijze. Ten slotte hebben we een aantal onderwerpen inhoudelijk en procesmatig uitvoerig besproken en op basis van bevindingen en conclusies bijgesteld dan wel herschreven. De belangrijkste daarvan waren:

- herschrijven schoolondersteuningsprofiel
- bespreken en gezamenlijke verantwoording opbrengstenanalyse
- herzien borgingsdocument rekenen
- niveaus van ondersteuning
- herinrichten Parnassys

Wat de kwaliteitskalender betreft hebben we vastgesteld dat er nog te weinig afstemming is tussen verschillende plannings en activiteiten in de school. Dit betreft met name de afstemming tussen de vaste plannings als toetskalender en jaarplanning én de overige activiteiten op het gebied van doelgesprekken, evaluatiemomenten etc. Daarnaast constateren we dat teamleren in de afgelopen planperiode veel meer centraal is komen te staan, waardoor er ook meer planning en afstemming nodig is met het schooljaarplan. Dit is iets waar we in de komende planperiode mee aan de slag willen om te verbeteren. De geformuleerde kwaliteitsambities in dit schoolplan zullen daar naar verwachting een belangrijke bijdrage aan leveren.

Er heeft binnen de kwaliteitsaanpak bij ons op school een verschuiving plaatsgevonden van meer curatief naar pro-actief en preventief handelen door de onderwijsbehoeftes helder in kaart te brengen en daarnaar te handelen.

8.3 Resultaten en verantwoording

De kwaliteit van het onderwijs op onze school is goed. De gemiddelde opbrengsten liggen op het landelijk gemiddelde. Slechts bij uitzondering is er een uitschieter naar beneden. Meer dan voorheen sturen we op verwachte opbrengsten. Door deze focus groeit het besef dat opbrengsten het product zijn van een goede analyse en juiste aanpak. Effect hiervan is geweest dat ook in andere groepen deze bewustwording leidt tot een andere benadering om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en resultaten te verbeteren. Daarbij geldt dat er behoefte is aan richtinggevende tussendoelen, die de leerkrachten ondersteunen met betrekking tot de kennis van de leerlijnen. Kennis leerlijnen is een ambitie waar we de komende jaren mee aan de slag gaan. Zie hoofdstuk 2.

Voorwaardelijk is een goed ingerichte digitale omgeving. Belangrijke stappen zijn gezet als het gaat om het inrichten en gebruik van Parnassys als basis voor de leerlingenadministratie. In de komende jaren willen we dit verder uitbouwen en verbeteren, waardoor veel administratieve zaken tot de wezenlijke essentie zijn teruggebracht.

We zien met de nieuwe ontwikkelingen binnen Vensters PO grote mogelijkheden om de externe verantwoording meer handen en voeten te gaan geven. Verantwoording en informatiedeling via dit medium gaan we in de komende planperiode verder vorm en inhoud geven.

We willen ouders nog meer betrekken bij de school. Daarbij gaat het om verschillende niveaus: het verrichten van hand- en spandiensten, het uitvoeren van activiteiten, het bijdragen aan het onderwijs (oriëntatie op de samenleving) en met name ook als het gaat om de samenwerking tussen ouders en professional met betrekking tot zeggenschap over het onderwijs en de begeleiding van hun kind(eren).

8.4 Leiderschap en professionele cultuur

Goed onderwijs kan alleen gerealiseerd worden met excellente medewerkers. Zoals eerder benoemd kenmerkt ons team zich door professionaliteit, betrokkenheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid. We weten dat er binnen ons team veel expertise is en wij geloven dat er binnen ons team nog meer mogelijk is om de kwaliteit te versterken. We gaan daarom in de komende planperiode met elkaar ons bezinnen op een andere wijze van (samen)werken. We streven naar een professionele cultuur waarin kwaliteit én vakmanschap van elke medewerkers belangrijk is. Leerkrachten, onderwijsondersteunende medewerkers en directie zijn met name de cruciale factor als het gaat om goed onderwijs. Wat dit betekent voor de rol en bijdrage van ieder in de eigen functie en plek in een lerende organisatie is het belangrijkste thema waar we de komende jaren mee aan de slag gaan. Doelen zijn om functies, taken en rollen van alle medewerkers beter in beeld te krijgen en onderling scherper af te stemmen, om de vergader- en besluitvormingscultuur tegen het licht te houden en daarbij te kiezen voor een vorm van professionele leergemeenschappen en om leren en ontwikkeling veel sterker te concentreren in of nabij de school.

8.5 Ambities

Met betrekking tot het thema 'Kwaliteitsaanpak' hebben de volgende ambities:

- De kwaliteitskalender is opnieuw vastgesteld en afgestemd op andere wezenlijke plannings in de school.
- Het kwaliteitshandboek is verbonden met onze Onderwijsmap en omgezet naar ambitie- en kwaliteitskaarten.
- Wij gebruiken Vensters PO als middel voor externe verantwoording en communicatie naar buiten (o.a. digitale schoolgids).
- Verantwoording kwaliteit, opbrengsten en resultaten in Vensters PO is onderdeel van de schoolrapportages en bestuurlijke monitor.
- Het systeem waarin ambities en kwaliteit zichtbaar en concreet wordt gemaakt is ingevoerd, waardoor alle medewerkers weten wat van hen verwacht wordt.
- De doorgaande lijnen voor woordenschat en begrijpend luisteren zijn helder geformuleerd en duidelijk zichtbaar binnen de school.
- Alle teamleden hebben kennis van de leerlijnen en kunnen deze kennis toepassen in het maken van bewuste keuzes met betrekking tot het leerstofaanbod passend bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen in de groep.
- De teamleden hebben kennis van de referentieniveaus en kunnen het onderwijs hierop inrichten.
- Alle teamleden hebben kennis van de verschillende (didactische) rekenmodellen, oplossingsstrategieën en leerlijnen en kunnen deze kennis toepassen in het rekenonderwijs.
- De nieuwe rekenmethode is geïmplementeerd binnen de school.

9 Resultaten en verantwoording

9.1 Inleiding

In dit laatste hoofdstuk willen we aangeven op welke manier we de omgeving betrekken bij onze evaluaties en hoe we ons breed willen verantwoorden.

9.2 Medewerkers

Tweejaarlijks wordt er onder het personeel een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De resultaten daarvan worden op bestuurs- en managementniveau besproken. De bevindingen worden vervolgens gedeeld met de medewerkers, inclusief een actieplan. De laatste keer dat een dergelijk onderzoek is uitgevoerd, was in de tweede helft van schooljaar 2018-2019. Medewerkers zijn over het geheel genomen heel erg tevreden. De gemiddelde score bedroeg 8,9. Teamleden voelen zich erg veilig bij ons op school. Ze zijn tevreden over de professionele cultuur en vinden dat waarden en normen hoog in het vaandel staan. Het schoolgebouw wordt als fijn ervaren om te werken. De sfeer is goed en de betrokkenheid is hoog. Kortom men ervaart de Hóchte een fijne school om op te werken. Minder tevreden zijn ze over de ICT-voorzieningen voor het personeel. Tekort aan goed werkende leerkrachtcomputers en verouderde digiborden zijn de knelpunten.

9.3 Ouders en leerlingen

Bij ouders en leerlingen van de groepen 5 t/m 8 wordt één keer per twee jaar onderzoek gedaan naar de tevredenheid, voor het laatst in de tweede helft van schooljaar 2018-2019.

De ouders zijn over het algemeen erg tevreden over onze school. De gemiddelde score bedroeg 8,2. Ouders zijn het meest tevreden over de sfeer, de betrokkenheid van het team en de communicatie. Wat minder tevreden zijn ouders over het plein en het huiswerkbeleid van school. Ook geeft een deel aan de lengte van de spreekmomenten te kort te vinden. Het huiswerkbeleid blijft een punt van aandacht voor de komende periode. Door het rapport vooraf aan de spreekmomenten mee te geven ondervangen we het gevoel van te weinig tijd van ouders. De renovatie van het plein is bijna afgerond. We verwachten dat dit de tevredenheid van ouders en leerlingen vergroot.

Leerlingen zijn zeer tevreden over onze school. De gemiddelde score bedroeg 8,4. Op het onderdeel veiligheid werd in alle groepen opvallend hoog gescoord. De leerlingen zijn ook zeer tevreden over het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten en het leerstofaanbod.

Wat minder tevreden zijn de leerlingen over de sport- en naschoolse activiteiten. Zij zouden dat graag uitgebreid willen zien. Dit punt wordt niet aangegeven als aandachtspunt voor ons beleid. We hebben de afgelopen jaren juist bewust keuzes gemaakt in het aanbod en de naschoolse activiteiten om ons te concentreren op datgene waar het volgens ons werkelijk om gaat, lesgeven.

Leerlingen geven ook aan zelf nog meer eigenaar van hun leerproces te willen zijn door meer zelf hun werk te willen kiezen en daar zelf beslissingen in te nemen. Dit is een aandachtspunt voor ons beleid op het vergroten van eigenaarschap. De komende planperiode gaan we ons hierop bezinnen.

Het onderzoek naar leerlingtevredenheid is op dezelfde wijze tot stand gekomen als het onderzoek naar de tevredenheid van leerkrachten en ouders. We zijn tevreden met deze score.

9.4 Overheid en inspectie

Onze school valt onder het basisarrangement. De wijze waarop de inspectie het toezicht uitoefent is gewijzigd. Niet alle scholen worden meer bezocht, maar enkel als daar aanleiding toe is.

In 2016 heeft de inspectie onze school bezocht in het kader van periodiek kwaliteitsonderzoek. De basiskwaliteit van onze school is op orde. De inspectie gaf aan dat er een flinke groei was doorgemaakt op planmatige zorg ten opzichte van het eerdere inspectiebezoek. Onze missie en kernwaarden waren volgens de inspectie zeer herkenbaar binnen onze school. De school kenmerkt zich door de veilige omgeving en het fijne klimaat. Daarnaast werden er complimenten gegeven over de wijze waarop het team samenwerkt en een eenheid is. De kwaliteitsaspecten zicht op ontwikkeling, ondersteuning, schoolklimaat, veiligheid en kwaliteitscultuur werden als **goed** beoordeeld. De kwaliteitsaspecten cognitieve eindresultaten, onderwijsproces aanbod, didactisch handelen, kwaliteitszorg en ambitie doelen evaluatie en verbetering en verantwoording en dialoog werden als voldoende beoordeeld.

In 2018 heeft de inspectie onze school bezocht in het kader van thematisch rekenonderzoek. Het positieve beeld van het inspectiebezoek van 2016 werd tijdens dit bezoek door de inspectie duidelijk herkend en erkend. We kregen het advies om kritisch te blijven met betrekking tot het gebruik het digitale leermiddel Snappet. Effectieve instructie en het gericht onderwijzen van oplossingsstrategieën moet centraal blijven staan tijdens de les. We hebben dit advies meegenomen als aandachtspunt voor ons beleid. Ambities voor dit aandachtspunt zijn geformuleerd en terug te vinden in voorgaande hoofdstukken.

9.5 Verantwoording

In de afgelopen jaren is er hard gewerkt aan een goede cyclus van verantwoording afleggen, zowel intern als ook naar buiten. Daartoe is met de verschillende geledingen binnen de organisatie uitvoerig gesproken over de wijze waarop we dat handen en voeten konden geven. Dat heeft geleid tot verschillende verantwoordingsdocumenten, afgestemd op de diverse geledingen. Naast het jaarverslag zijn er ook diverse voortgangsrapportages die gedeeld worden. Deze zijn het meest interessant voor het team, de medezeggenschapsraad en het bestuur.

9.6 Ambities

Met betrekking tot het thema 'Resultaten en verantwoording' hebben de volgende ambities:

- Alle documenten met betrekking tot resultaten en verantwoording worden gedeeld met het team zodat de gezamenlijke verantwoordelijkheid nog extra gestimuleerd wordt.
- Grotere rol inbreng team inbreng team documenten resultaten en verantwoording.
- De leerling- en ouderenquêtes worden afgenomen vanuit Vensters PO.
- Vensters PO is actueel voor onze school en is een belangrijk bron van informatievoorziening.
- De schoolgids komt tot stand vanuit Vensters PO.

10 Aandachtspunten 2019-2023

| Thema | Mogelijk aandachtspunt | Prioriteit |
|---------------------|---|------------|
| Leerstofaanbod | Het aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen | hoog |
| Zorg en begeleiding | De toetsen m.b.t. rekenen en taal geven een indicatie van de bereikte referentieniveaus | hoog |

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 15BT
Naam: Christelijke Basisschool de Hochte
Adres: Beumesweg 102
Postcode: 9661 AK
Plaats: ALTEVEER GN

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 15BT
Naam: Christelijke Basisschool de Hochte
Adres: Beumesweg 102
Postcode: 9661 AK
Plaats: ALTEVEER GN

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2019 tot 2023** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
