



CSV Ridderhof



Daar word je wie je bent

Schoolplan 2019-2023

Inhoudsopgave schoolplan 2019-2023

Inleiding

1. Uitgangspunten van het bestuur

- 1.1. Inleiding
- 1.2. De missie
- 1.3. De visie
- 1.4. Strategieën

2. De opdracht van onze school

- 2.1. Inleiding
- 2.2. Onze missie
- 2.3. Onze visie
- 2.4. Interne en externe analyse
- 2.5. Onze ambities
- 2.6. Strategieën
- 2.7. Meetpunten

3. Onderwijskundig beleid

- 3.1. Inleiding
- 3.2. Wettelijke opdracht van het onderwijs
 - 3.2.1. Doorlopende leerlijn
 - 3.2.2. Burgerschapsonderwijs
 - 3.2.3. Ontwikkeling in beeld
 - 3.2.4. Onderwijstijd
 - 3.2.5. Anderstaligen
 - 3.2.6. Sponsoring
- 3.3. Kerndoelen en referentieniveaus
- 3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften
- 3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen
- 3.6. Veiligheid

4. Personeelsbeleid

- 1.1. Inleiding
- 1.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid

5. Kwaliteitszorg

- 5.1. Inleiding
- 5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren
- 5.3. Zicht op onderwijskwaliteit
- 5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit
- 5.5. Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Inleiding

Doel schoolplan

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

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

In hoofdstuk 3 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de Inspectie heeft gesteld.

Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

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

Totstandkoming

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

- De evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school.
- De meest recente inspectierapporten.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.
- Omgevingsanalyse, die aangeeft hoe de school gewaardeerd wordt in de wijk en de samenwerking met de daar aanwezige instanties en instellingen.

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategieën, die voor ons team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen door de halfjaarlijkse Kwaliteits- en Voortgangsgesprekken. Daarin worden nieuwe resultaatgerichte afspraken gemaakt en wordt teruggekeken naar gerealiseerde plannen doelen en acties.

Samenhang met andere documenten

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

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

- het Handboek van Kalisto
- Het Strategisch Meerjaren Beleidsplan 2019-2023 van Kalisto: Passie voor leren
- Werkverdelings- en scholingsplan
- Schoolgids
- schoolondersteuningsprofiel
- ondersteuningsplan samenwerkingsverband

Vaststelling

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

..... directeur

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d.

..... voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. 13-10-2019

..... Voorzitter van het bestuur van Kalisto, Boeiend Basisonderwijs.

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

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

De scholen gebruiken dit MJBП als basis voor hun eigen schoolplannen voor de komende 4 jaren. Het MJBП helpt de scholen bij het bepalen van hun koers en het aanbrengen van focus. Het MJBП geeft dus richting, is een kader maar biedt ook ruimte aan de scholen voor eigen invulling. De GMR heeft een positief advies gegeven over het MJBП 2019-2023.

Hetgeen hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid.



1.2. De missie

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

Onze missie voor onze leerlingen is daarom:

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

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

1.3. De visie

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

A. Leerlingen leren actief

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

B. Leerlingen ontwikkelen hun talenten

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

C. Leerlingen en leraren nemen hun verantwoordelijkheid

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

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

D. Onze scholen zijn betekenisvol voor de omgeving

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

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

1.4. Strategische keuzes

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

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

1.4.1 Belangrijkste inzichten:

- **Onze scholen hebben - binnen het Kalisto-kader – vrijheid om het onderwijs vorm te geven;** dat wordt gewaardeerd door onze eigen mensen en door onze omgeving. Dat geldt met name ook voor de kwaliteit van de kernvakken, talentontwikkeling van leerlingen en het meegeven van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Onderzoekend leren en 21e eeuwse vaardigheden vinden wij en anderen van groot belang voor de ontwikkeling van kinderen. Aandachtspunten zijn verder het uitbouwen van het zelfsturend vermogen van leerlingen, passend onderwijs, duurzaamheid en techniek.

- De kwaliteit van ons onderwijs is in zijn algemeenheid hoog, we moeten er wel scherp op zijn dat dit zo blijft en dat we onze doelen blijven halen. We moeten waakzaam blijven als het gaat om de toename van segregatie en leerlingen met onderwijsachterstanden.
- Kalisto investeert intensief in de kwaliteit van haar medewerkers; aandachtspunten zijn onder andere de interne mobiliteit en de krapte op de arbeidsmarkt. Vooral dat laatste vraagt om innovatieve oplossingen. De kennisdeling binnen en tussen Kalisto-scholen willen we intensiveren.
- De samenwerking met de ketenpartners (opvang en voortgezet onderwijs) willen we versterken, zeker als het gaat om de vorming van integrale kindcentra en de doorlopende leerlijn po-vo. Ook in de samenwerking met hoger onderwijs en bedrijfsleven liggen kansen om ons onderwijs beter en meer toekomstgericht te maken.
- Het is belangrijk dat we voldoende tijd nemen en geven om vernieuwingen uit te denken, uit te werken én uit te voeren.
- Onze manier van onderwijs geven vraagt om goede en bijpassende huisvesting.

1.4.2 Onze doelen voor de komende jaren

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

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

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

2. De opdracht van onze school

Inleiding

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

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

Gegevens:

Brinnummer	03TP
Schoolnaam	CSV Ridderhof
Telefoonnummer	0294-233395
Website	www.csvridderhof.nl
Gemeente	STICHTSE VECHT
Provincie	Utrecht
Vestigingsadres	Niftarlakelaan 7, 3633 CA VREELAND
Correspondentieadres	Niftarlakelaan 7, 3633 CA VREELAND
Naam bevoegd gezag	Kalisto
Correspondentie adres bevoegd gezag	Postbus 2075, 3440 DB Woerden
E-mail school	info@csvridderhof.nl

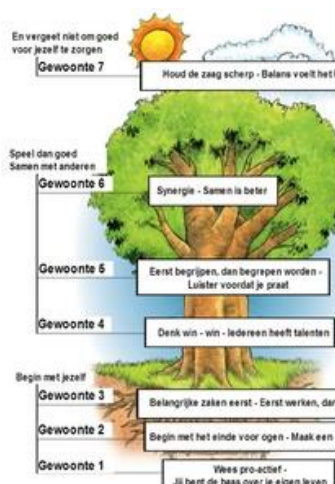
2.1 Onze school

Op 15 juli 1910 is de Vereniging voor Christelijk Schoolonderwijs te Vreeland (CSV) opgericht en als de Christelijke Nationale School van start gegaan. Deze protestants christelijke school was de 1000e christelijke school in Nederland en kreeg de naam: "SOLI DEO GLORIA". In 1985 is de wet op het basisonderwijs van kracht geworden. De hervormde kleuterschool en bovengenoemde school werden toen samengevoegd. Vanaf dat moment is onze school zich meer en meer gaan profileren als een open christelijke school. Het doel van de vereniging was destijds het oprichten en in stand houden van het protestants christelijk schoolonderwijs in Vreeland. Thans gaat het om het behoud van de CSV Ridderhof, een school met een oecumenische grondslag.

Van CSV naar CSV Ridderhof. In ons onderwijs en onze opvoeding maken we iedere dag weer keuzes die vaak te maken hebben met de vraag: Wat is goed voor de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd? Wat willen we betekenen voor onze kinderen? Wat geef je ze mee? We maken keuzes vanuit onze visie. In 2010, tijdens het 100-jarig bestaan van de school, heeft de Christelijke School Vreeland ervoor gekozen het woord Ridderhof bij hun naam te voegen. Het nieuwe logo van de school, in de vorm van het gemoderniseerde wapenschild van Vreeland, geeft de school een duidelijk herkenbaar karakter. CSV Ridderhof is een school waar iedereen welkom is!

In 2012 is een onderzoek gestart naar samenwerking met de stichting Kalisto, een katholieke stichting met 15 basisscholen en 1 oecumenische school voor speciaal basisonderwijs. Op 1 augustus 2013 is de Vereniging in Vreeland opgeheven en is CSV Ridderhof aangesloten bij Kalisto.

CSV Ridderhof is een oecumenische school



Wij vinden het belangrijk dat onze school aandacht heeft voor de traditionele feesten. Wij beginnen de week steevast met een gezamenlijke weekopening. Wij vertellen de christelijke verhalen en we vieren deze. Wij zoeken daarnaast naar overeenkomsten en verschillen met andere wereldgodsdiensten. Wij geven lessen levensbeschouwing, sociale vaardigheden en burgerschap. Wij gebruiken daarbij de methode Trefwoord als leidraad. Wij praten daarnaast met de kinderen over het leven en alles wat daarbij hoort: vriendschap, verdriet, ruzie, respect, gelijkwaardigheid, zorg, geloof, leven en dood. Het bespreken van deze thema's en hoe je ermee om kunt gaan, dragen bij aan de ontwikkeling van normen en waarden van kinderen tijdens het opgroeien.

Onze school staat open voor alle ouders en hun kinderen, die de wijze waarop wij invulling geven aan onze identiteit respecteren. Onze identiteit is dagelijks terug te zien in hoe wij met elkaar omgaan. Bij ons handelen gaan wij vanaf schooljaar 2019-2020 uit van de gewoonten van The Leader in Me: 'Denk win-win: iedereen heeft talenten', 'Eerst begrijpen, dan begrepen worden', 'Synergie-samen is beter'.



CSV Ridderhof is een veilige school

Omdat onze school een dorpsschool is, waar iedereen iedereen kent (alle leerkrachten kennen alle kinderen) en veel aandacht wordt geschonken aan normen en waarden (zowel tussen ouders en school als in de klas), staat CSV Ridderhof bekend als een veilige school waar we met respect voor elkaar omgaan. Natuurlijk wordt er zoals op elke school wel eens gepest, hoe graag we dit ook zouden willen voorkomen.

Maar wanneer pestgevallen zich voordoen gaan we hier altijd over in gesprek met elkaar. Wij vinden het belangrijk dat niet alleen het pesten daardoor stopt, maar ook dat de kinderen op deze manier ook leren praten over dit soort zaken. Ook hier wordt de taal van The Leader in Me gesproken.

Daarnaast wordt er tijdens driehoeksgesprekken niet alleen gesproken over individuele doelen m.b.t. de voortgang van het kind in de klas, maar ook over mogelijke aandachtspunten op het gebied van houding en gedrag. Samen met de ouders zorgt CSV Ridderhof voor een veilige omgeving van de school, bijvoorbeeld door afspraken te maken over regels op het schoolplein. Door dit alles staat CSV Ridderhof bekend als een gemoedelijke school waar ieder kind kan zijn en worden wie hij is en waarvan de kinderen zelf aangeven zich veilig en op hun gemak te voelen. Hier zijn we als school erg trots op! Dit is de belangrijkste voorwaarde om de kinderen zich optimaal te laten ontwikkelen.

CSV Ridderhof en eigenaarschap

Op CSV Ridderhof is het belangrijk dat kinderen het beste uit zichzelf halen. Ons onderwijs is ambitieus voor ieder kind. Met de L.O.S.-aanpak (Leren door Onderzoek en Samenwerking) dagen we kinderen uit zelf te onderzoeken, leren we leerlingen de goede vragen te stellen en met elkaar samenwerken. Het leerproces staat evenzeer centraal als de uiteindelijke prestatie. Daarbij zijn de kinderen eigenaar van hun eigen ontwikkeling. De 7 gewoonten van The Leader in Me helpt daarbij dat we allen dezelfde taal spreken wat betreft deze eigenaarschap.

We hebben ieder kind in beeld en stimuleren ieder kind verder te groeien. Kinderen die van school gaan, voelen zich competent en trots en durven zichzelf te presenteren.

CSV Ridderhof de mensen

Ons team bestaat uit bevlogen en deskundige leraren. Wij zijn leraar omdat we het verschil willen maken, omdat we kinderen iets willen bijbrengen en de wereld groter voor hen willen maken. Als team werken we samen, we delen kennis en vaardigheden, we staan open voor het gesprek met onze leerlingen en met elkaar en we leren van feedback. De doorlopende leerlijnen staan centraal in ons onderwijs en we hebben zicht op wat onze leerlingen nodig hebben om hun doelen te bereiken. We hebben de energie om samen ons onderwijs door te ontwikkelen, goede ontwikkelingen vast te houden en uit te breiden en zo samen te werken aan kwaliteit.

Rust, ruimte en saamhorigheid is voelbaar zowel in het dorp Vreeland, het mooie ruime schoolplein als in de ruim opgezette school. De school is inspirerend en veilig. Ouders zijn belangrijke partners, de lijntjes zijn kort en we betrekken hen graag bij de ontwikkeling van hun kind en de activiteiten van de school. Daarnaast hechten we aan een goede samenwerking met partners als de buitenschoolse opvang, externe zorgorganisaties en scholen in het voortgezet onderwijs. Op CSV Ridderhof is het kind eigenaar van de eigen ontwikkeling en samen met de leerkrachten wordt er zo vorm gegeven aan zeer goed onderwijs.

2.2 Onze missie

CSV Ridderhof is een basisschool met als belangrijke kerntaak het stimuleren van de brede ontwikkeling van elk kind. We dagen kinderen uit om op verschillende manieren kennis en vaardigheden te verwerven op alle vakgebieden. (Levens)vaardigheden en kennis die nodig zijn om straks als volwaardig lid van de maatschappij te kunnen functioneren.

Daarom vinden wij het ook belangrijk om te werken aan de sociale ontwikkeling. Veiligheid, communicatie, creativiteit en respect zijn daarbij onze kernwaarden. Elk kind mag bij ons zijn wie hij/zij is. We willen kwaliteiten en talenten ontdekken en stimuleren. Hierdoor wordt een nieuwsgierige en onderzoekende houding ontwikkeld.

Wij willen dat onze leerlingen straks in staat zullen zijn om zichzelf te presenteren als zelfstandige, reflectieve en verantwoordelijke 'leiders', die positieve invloed uitoefenen op hun eigen leerproces én dat van anderen.

Last but not least: Wij vinden het heel belangrijk dat de kinderen plezier hebben.

2.3. Onze visie

'CSV Ridderhof: daar word je wie je bent', is onze slogan.

De visie van onze school is gebaseerd op de volgende waarden:

- Verantwoordelijkheid (eigenaarschap)
- Saamhorigheid
- Pedagogisch klimaat
- Passie (van leerkrachten en kinderen)
- Kwaliteit
- Creativiteit

Bij al deze waarden staat **PLEZIER MAKEN** voorop!

Relatie met de uitgangspunten van Kalisto:

Domein 1: 'Ons onderwijs' lees je in dit hoofdstuk.

Domein 2: 'Onze mensen' lees je eveneens in dit hoofdstuk en in Hoofdstuk 4: Personeelsbeleid

Domein 3: Over 'Onze zichtbaarheid' kun je tussen de regels door lezen.

Domein 4: 'Duurzaam ontzorgd' lees je in hoofdstuk 4: Personeelsbeleid.

Deze visiepunten zijn bij ons onderverdeeld in 4 richtingen vanuit 'ons onderwijs':

Kennisontwikkeling

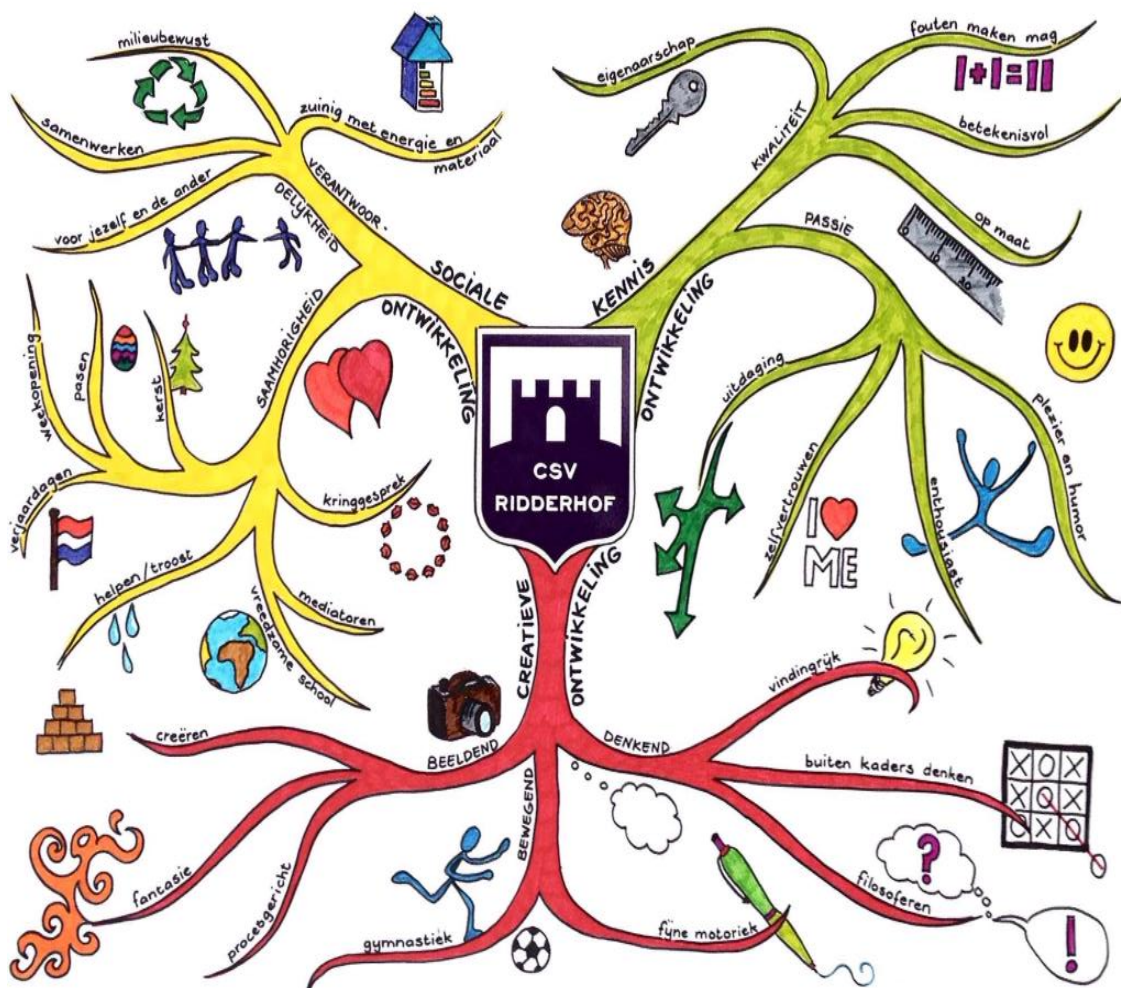
Sociale ontwikkeling

Creatieve ontwikkeling

En vanuit 'onze mensen':

Professionele ontwikkeling

Hieronder de 3 eerste richtingen uitgewerkt in het plaatje.



2.4. Interne en externe analyse

De belangrijkste factoren van de interne analyse:

Sterke punten van onze school	"Zwakke" of ontwikkelpunten van onze school
• Ervaren en enthousiaste leerkrachten. Autonomoem en op elkaar ingespeeld. • Nadruk/sfeer ligt op verbondenheid en harmonie. • Moderne methodes die aan de kerndoelen voldoen. • Resultaten liggen boven het landelijk gemiddelde.	• Meer kennis verkrijgen van de leerlijnen om op basis hiervan keuzes te kunnen maken in het aanbod. • Verder ontwikkelen van het aanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen. • Verder vormgeven van de professionaliteit jegens elkaar. • Meer Professionele Leerwerkgroepen per onderwerp/vakgebied.

• Er is sprake van een sociaal veilig klimaat, waarin veel aandacht is voor de brede ontwikkeling van leerlingen. • Een modern, eigentijds, groots opgezet gebouw en speelplaats. • Veel professionaliseringsmogelijkheden.	
---	--

De belangrijkste factoren van de externe analyse:

Kans voor onze school	Bedreiging voor onze school
• Samenwerking met kinderopvang/Peuterspeelzaal. • Werkdrukakkoord-gelden vanuit de overheid bieden kansen om de werkdruk bij medewerkers te verlagen. • Kennisdeling met andere scholen binnen Kalisto. • Door groeiend leerlingenaantal, groei mogelijkheden benutten. • Ouderbetrokkenheid: ouders nog meer betrekken bij de activiteiten in de school. • Samenwerking met derden (ouders) kan het naschoolse aanbod verstevigen. • Samenwerking PABO voor het werven van toekomstig personeel.	• Het landelijk tekort aan goed onderwijspersoneel • Het hechte team wordt 'ouder'. • Curriculum: Keuzes maken door toenemende druk/hypes/taken vanuit de overheid.

2.5. Onze ambities vanuit de 4 richtingen.

In dit hoofdstuk beschrijven we onze ambities: onze stippen op de horizon. Allereerst staan de ambities beschreven die zijn gevormd op basis van verschillende analyses; onze missie en visie en de sterkten en bedreigingen van onze school en de basiskwaliteit volgens het inspectiekader. Deze hebben inhoud gekregen tijdens de studiemomenten met het team. Deze ambities zijn geconcretiseerd en verwoord in onze strategieën. (Deze beschrijvingen zijn voor de gehele beleidsperiode van 4 jaar. Om in te kunnen spelen op de snel veranderende maatschappij en ontwikkelingen in het onderwijs wordt er op basis van de ambities, de strategieën en vervolgens de evaluaties jaarlijks een jaarplan opgesteld.)

2.6. Strategieën

Richting 1 – Kennisontwikkeling

Een leerling heeft verantwoordelijkheid voor zijn eigen leerproces. Dit betekent dat we met de leerling in gesprek gaan en dat een leerling invloed heeft op hoe en wat hij leert. De leerkrachten faciliteren en begeleiden de leerlingen op dit leerproces zodat zij groeien in hun ontwikkeling. De leerlingen worden uitgedaagd talenten te ontdekken en in te zetten. De leerling kijkt kritisch naar en is trots op zijn eigen ontwikkeling en handelen. De school behaalt met de leerlingen leerresultaten die in overeenstemming zijn met de gestelde individuele - en schoolnormen. (Dat laatste ten minste boven het landelijke gemiddelde).

Strategieën

- Resultaten (ook volgens inspectiekader)
- Aanbod (ook volgens inspectiekader)
- Zicht op ontwikkeling (ook volgens inspectiekader)
- Didactisch handelen (ook volgens inspectiekader)
- Extra ondersteuning: Protocol voor (hoog)-begaafdheid (ook volgens inspectiekader)
- Driehoeksgesprekken en doelen zichtbaar in de klas.
- Breinvriendelijke klas ('Grij of the day' is daar een voorbeeld van).

Richting 2 – Sociale ontwikkeling

De leerlingen behalen sociale en maatschappelijke competenties. Wij willen dat onze leerlingen straks in staat zullen zijn om zichzelf te presenteren als zelfstandige, reflectieve en verantwoordelijke 'leiders', die positieve invloed uitoefenen op hun eigen leer- en leefproces én dat van anderen.

Strategieën

- Eigenaarschap bij leerlingen bevorderen vanuit The Leader In Me.
- Uit de 21e eeuwse vaardigheden (samenwerken, saamhorigheid) ontwikkelen vanuit The Leader in Me
- Veiligheid (ook volgens inspectiekader)
- Pedagogisch klimaat (ook volgens inspectiekader)
- Bewust maken van belang duurzaamheid milieu

Richting 3 – Creatieve ontwikkeling

De leerlingen worden uitgedaagd om hun talenten te ontwikkelen: daarbij hoort ontwikkeling van creativiteit, probleemoplossend denken, vooruitzien, kennis analyseren en toepassen. (21e eeuwse vaardigheden.) Leerlingen ontwikkelen zich zo tot uitvinders, ontwerpers, betekenis makers en patroonherkenners.

Strategieën

- The Leader In Me implementeren
- atelieronderwijs:
- filosoferen
- drama/dans/handvaardigheid/muziek
- techniek en natuur
- bewegend leren
- excursies
- bedrijfsleven de school in

Richting 4 – Professionele ontwikkeling

De leerkracht wordt uitgedaagd om zijn talenten te ontwikkelen: ieder doet waar hij goed in is. Daarbij is er aandacht voor continue professionalisering om uitgedaagd te blijven; zin in werken en met elkaar kwaliteit te leveren.

- Leerwerk Gemeenschappen t.b.v. professionalisering team. (Domein 2 van Kalisto)
- Meer dialoog over onderwijs voeren bevordert professionaliteit
- Door een doordacht teamvormingsproces (Lifo) ontwikkelen en professionaliseren we de samenwerking.

Wij ambiëren in 4 jaar tijd een The Leader In Me-school te worden.

2.7. Strategieën met meetpunten over 4 jaar

Onze strategieën geven de wegen aan welke we kiezen om ons punt op de horizon, te bereiken. Ze zijn onze routeplan-
ner naar succes. Op basis van de hierboven genoemde ambities, richtingen en strategieën focussen we ons op de vol-
gende meetpunten over 4 jaar:

Strategie uit Richting 1: Kennisontwikkeling	Meetpunten 2019-2020	Meetpunten 2020-2021	Meetpunten 2021-2022	Meetpunten 2022-2023
Resultaten De school behaalt met haar leerlingen leerresul- taten die ten minste in overeenstemming zijn met de gestelde norm.	Groep 8 behaalt een eindscore van 540 Groepsdoelen M en E zijn hoger dan 2018- 2019 (Hierbij wordt steeds aan het begin van het schooljaar naar de haal- baarheid in deze speci- fieke groep gekeken en het doel naar boven of beneden bijgesteld)	Groep 8 behaalt een eindscore van 541	Groep 8 behaalt een eindscore van 542	Groep 8 behaalt een eindscore van 544 Groepsdoelen M en E zijn hoger dan 2021- 2022
Aanbod De school bereidt de leer- lingen voor op vervolgon- derwijs en samenleving door zicht te hebben op de individuele leerbehoef- ten van elk kind en diffe- rentieert.	80% van de leerlingen krijgt de bij hem/haar passende effectieve leerstof aangeboden. (Effectieve differentia- tie.)	90% van de leerlingen krijgt de bij hem/haar passende, effectieve leerstof aangeboden.		95% van de leerlingen krijgt de bij hem/haar passende effectieve leerstof aangeboden. (realistisch is dat bij sommige kinderen het vinden van de passende leerstof een zoektocht blijft)
Zicht op ontwikkeling De school volgt de ontwik- keling van haar leerlingen zodanig dat zij een onon- derbroken ontwikkeling kunnen doorlopen.	Alle leerkrachten heb- ben voldoende kennis van leerlijnen eigen groep en maken daar effectief gebruik van in het aanbod naar de leerlingen.			Alle leerkrachten heb- ben voldoende kennis van leerlijnen eigen groep en de groep er- boven/onder en maken daar effectief gebruik van in het aanbod naar de leerlingen.
Didactisch handelen Dit handelen van de leer- kracht stelt leerlingen in staat tot leren en ontwik- kelen	Leerkracht kan zijn di- dactische handelen af- wisselen tussen coa- ching en directe in- structie.			

Extra ondersteuning (HB) (Speerpunt)	Plusaanbod wordt op- gezet.	HB aanbod wordt via teamtraining en een HB specialist geoptimali- seerd.		99% van de leerlingen met extra uitdagings- behoefte krijgt dat in de klas of buiten de klas in de vorm van een HB- coach.
Driehoeksgesprekken (1 x p.j. heeft leerkracht met kind en ouder een doelengesprek. De doelen hangen in de klas.	Er hangen groeps- en individuele doelen in de klas voor zeker 2 vakge- bieden.			Er hangen groeps- en individuele doelen in de klas voor zeker 4 vakge- bieden.

Strategie uit Richting 2: Sociale ontwikkeling	Meetpunten 2019-2020	Meetpunten 2020-2021	Meetpunten 2021-2022	Meetpunten 2022-2023
Eigenaarschap bevorderen	De doelen, geformu- leerd bij studiemom- ent TLIM zijn ge- haald.	Aan het eind van dit schooljaar hebben ver- tonen de leerlingen meer eigenaarschap: meetinstrument: elke leerkracht heeft daar 4 voorbeelden van.	Aan het eind van dit schooljaar hebben ver- tonen de leerlingen meer eigenaarschap: meetinstrument: elke leerkracht heeft daar 4 voorbeelden van.	Aan het eind van dit schooljaar hebben ver- tonen de leerlingen meer eigenaarschap: meetinstrument: elke leerkracht heeft daar 4 voorbeelden van.
De 21e- eeuwse vaardighe- den bevorderen	Leerkrachten ontwer- pen en geven samen lessen die de 21e eeuwse vaardigheden stimuleren in de vorm van atelieronderwijs	Atelieronderwijs is een feit. Bedrijfsleven/ou- ders wordt de school in gehaald.		
(Sociale) Veiligheid School zorgt voor een vei- lige omgeving voor leer- lingen. We meten dit met de mo- nitor sociale veiligheid.	M.b.v. de 7 gewoonten van TLIM leren de kin- deren eigenaarschap over zichzelf en de an- der. Hierbij wordt een veilig klimaat gescha- pen.	M.b.v. de 7 gewoonten van TLIM leren de kin- deren eigenaarschap over zichzelf en de an- der. Hierbij wordt een veilig klimaat gescha- pen.	M.b.v. de 7 gewoonten van TLIM leren de kin- deren eigenaarschap over zichzelf en de an- der. Hierbij wordt een veilig klimaat gescha- pen.	M.b.v. de 7 gewoonten van TLIM leren de kin- deren eigenaarschap over zichzelf en de an- der. Hierbij wordt een veilig klimaat gescha- pen.
Pedagogisch klimaat De school heeft een on- dersteunend pedagogisch klimaat.	We handhaven dit kli- maat en evalueren dit via het kwaliteitsge- sprek			We handhaven dit kli- maat en evalueren dit via het kwaliteitsge- sprek

Duurzaamheid Kinderen zijn bewust van het belang om op een duurzame wijze met onze aarde om te gaan.	1 x per jaar een project over duurzaamheid. Wij scheiden het afval, leven regels als (zo weinig mogelijk gebruik van plastic) na. We hebben zonnepanelen. Alle kinderen zijn zich bewust van het milieu.	Het groene kleuterplein + zonwering is gerealiseerd.		1 x per jaar een project over duurzaamheid. Wij scheiden het afval, leven duurzame regels als (zo weinig mogelijk gebruik van plastic) na.

Strategie uit Richting 3: Creatieve ontwikkeling	Meetpunten 2019-2020	Meetpunten 2020-2021	Meetpunten 2021-2022	Meetpunten 2022-2023
The Leader in Me implementeren	Alle kinderen hebben kennism gemaakt met de 7 Gewoonten van The Leader In Me	De leerkrachten leven de 7 gewoonten van TLIM na en modelen dit naar de kinderen.	De leerkrachten leven de 7 gewoonten van TLIM na en modelen dit naar de kinderen.	De kinderen voelen zich aantoonbaar prettiger in hun vel. Ze geven aan meer invloed te hebben op hun leven en dat van de ander (monitor sociale veiligheid)
21 ^e -eeuwse vaardigheden bevorderen	Leerkrachten ontwerpen en geven samen lessen die de 21 ^e eeuwse vaardigheden stimuleren in de vorm van atelieronderwijs (2 x p.j. een cyclus van 2 x 3 lessen.	Atelieronderwijs is een feit. Bedrijfsleven/ouders wordt de school in gehaald.		
Crea	Er wordt 1 x per maand groepsdoorbroken Creales gegeven.			
Natuur en cultuur-educatie	Alle groepen hebben 1 x per jaar een natuur en/of cultuureducatieve excursie	Alle groepen hebben 1 x per jaar een natuur en/of cultuureducatieve excursie Er zijn leskisten.	Alle groepen hebben 1 x per jaar een natuur en/of cultuureducatieve excursie	Alle groepen hebben 1 x per jaar een natuur en/of cultuureducatieve excursie

Strategie uit Richting 4: Professionele ontwikkeling	Meetpunten 2019-2020	Meetpunten 2020-2021	Meetpunten 2021-2022	Meetpunten 2022-2023
Leerwerk Gemeenschappen	40% van de leerkrachten heeft zitting in 1 of meer Leerwerk-gemeenschap. Alle LWG-s werken en onderhouden de kwaliteitskaart.			80% van de leerkrachten hebben zitting in 1 of meer Leerwerk-gemeenschap.
Meer dialoog Dialoog hebben over onderwijs bevordert professionaliteit	Lesson Study: 3 x p.j. lessen ontwerpen, geven, evalueren.	Lesson Study: 3 x p.j. lessen ontwerpen, geven, evalueren.	Lesson Study: 3 x p.j. lessen ontwerpen, geven, evalueren.	Lesson Study: 3 x p.j. lessen ontwerpen, geven, evalueren.

	Klassenconsultatie: 3 x per jaar	Klassenconsultatie: 3 x per jaar	Klassenconsultatie: 3 x per jaar	Klassenconsultatie: 3 x per jaar
Teambuilding Lifo en The Leader In Me verbindt het team. We hebben inzicht in eigen en elkaars sterke en zwakke kanten.	Nieuwe medewerkers krijgen eigen profiel en training. 3 x p.j. evaluatie op studiemoment			M.b.v. Lifo: Men geeft elkaar structureel professionele feedback.

Voor verdere uitwerking verwijzen we naar bijgevoegde Kwaliteitsdocument van Kalisto.

3. Onderwijskundig beleid

3.1. Inleiding

Inrichting van ons onderwijs

Het onderwijs op de Ridderhof kenmerkt zich door het streven naar de brede ontwikkeling van onze leerlingen. Daarbij kijken wij naar de in dit hoofdstuk omschreven onderdelen en hun onderlinge samenhang.

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

Met behulp van een structurele inzet van het gedachtengoed van “The Leader in Me” (7 Gewoonten - Steven Covey) richten wij ons als team de komende jaren op het verhogen van het zelfleiderschap van onze leerlingen, het verhogen van het leerrendement bij (individuele) leerlingen en het vergroten van het eigenaarschap van onze leerlingen bij hun eigen leerproces / leerstofaanbod. Daardoor zal de rol van de leerkracht veranderen. In het kort laat die zich het best omschrijven als: begeleiden waar mogelijk, leiden waar nodig.

Daarnaast zijn wij ons als CSV Ridderhof bewust van onze maatschappelijk toegevoegde waarde en het feit dat wij van daaruit de verantwoordelijkheid en de verplichting hebben onze leerlingen de komende jaren te begeleiden in het ontwikkelen van nieuwe competenties en vaardigheden, de zogenaamde ‘21e eeuwse vaardigheden’. Dit om de kansen van de leerlingen op een goede zelfstandige startpositie in de maatschappij te vergroten.

Voor de komende vier jaar hebben wij deze missie als volgt concreet geformuleerd:

Onze leerlingen zijn over 4 jaar in staat om zichzelf te presenteren als zelfstandige, reflectieve en verantwoordelijke ‘leiders’, die positieve invloed uitoefenen op hun eigen leerproces én dat van anderen en dat doen vanuit de lifeskills van de 7 gewoonten van The Leader in Me.

De onderwijskundige doelen, de maatschappelijk toegevoegde waarde van CSV Ridderhof

In de snel veranderende, dynamische en uitdagende samenleving vinden we het als school ook onze taak onze leerlingen een houding mee te geven die gericht is op een leven lang leren en een gevoel van maatschappelijk bewustzijn en verantwoordelijk burgerschap. Ons onderwijsaanbod is bedoeld om het inzicht, alsmede de vaardigheden en attitudes, die deze houding en dat bewustzijn ondersteunen te ontwikkelen.

Door samen met onze leerlingen te ontdekken en te ervaren welke invloed zaken als onderzoek, discussie, besluitvorming en bezinning op ons leven en onze ontwikkeling hebben, ontwikkelen we niet alleen een goed begrip van onszelf, maar ook van andere mensen en van onze wereld om ons heen.

Wanneer we onze leerlingen een houding /attitude mee willen geven van mensen die een leven lang willen blijven leren, hebben zij het vermogen nodig om:

- zinvolle vragen te leren stellen en te zoeken naar kennis en inzicht;
- te luisteren en open-minded te zijn;
- kritisch maar compassioneel te denken en gebruik te maken van hun vaardigheden, kennis en creativiteit om oplossingen te vinden voor problemen;
- hun gevoelens, meningen en ideeën op verschillende manieren effectief te kunnen communiceren;
- na te denken over hun eigen leerstijlen en heldere beslissingen te nemen over hun leren.

Om hen maatschappelijk bewuste (wereld)burgers te laten zijn die ook met succes inhoud kunnen geven aan hun verantwoordelijk (wereld)burgerschap, zullen ze moeten aantonen dat ze beschikken over:

- empathie en mededogen (compassie);
- eerlijkheid en integriteit;
- respect en tolerantie voor andere tradities, houdingen/meningen en culturen;
- respect en zorg voor hun leefomgeving en onze planeet;
- het vertrouwen in zichzelf om eigen normen en waarden.

Wij zijn als school van mening dat de bovengenoemde vaardigheden en talenten alleen kunnen worden bevorderd in een veilige en ondersteunende multiculturele omgeving. Bovendien vinden wij dat eerlijkheid, betrouwbaarheid, respect en zorg voor de ander van fundamenteel belang zijn voor een positieve schoolcultuur en uiteindelijk helpen een betere wereld te creëren.

Zelfwaardering en zelfvertrouwen worden beschouwd als een voorwaarde voor het leren, angst daarentegen als een obstakel. Wij geloven dat iedere leerling het verlangen en het vermogen heeft om te leren en dat het onze plicht is om hen een positieve en uitdagende leeromgeving te bieden.

Onze leerlingen worden aangemoedigd om uitdagingen aan te gaan. Wij gaan er op voorhand vanuit dat zij altijd hun best doen wat de uitkomst ook is. Persoonlijk succes mag worden 'gevierd' en leerlingen worden bijgestaan in het bereiken van hun potentieel zowel intellectueel als spiritueel, emotioneel, sociaal en fysiek.

Leerlingen, ouders en leerkrachten van CSV Ridderhof zijn partners in leren en opvoeden. Ouders worden aangemoedigd om een actieve rol te spelen in het begeleiden en ondersteunen van het leren van hun kind(eren). Van alle geledingen van de schoolgemeenschap wordt verwacht dat zij de normen en waarden en positieve attitudes die we van onze leerlingen verwachten/verlangen, erkennen en omarmen.

Samenwerking, het delen van ideeën en een creatieve constructieve oplossing van conflicten moeten in alle relaties binnen de schoolgemeenschap zichtbaar zijn.

De 21ste eeuw vraagt om onafhankelijke denkers, verantwoordelijke burgers, creatieve probleemoplossers en zelfverzekerde beslissers. Door op CSV Ridderhof te gaan werken met de 7 gewoonten (Steven Covey), leggen we een goede basis in deze vaardigheden en moeten onze leerlingen niet alleen in staat kunnen zijn om met vertrouwen en optimisme deel te nemen aan de maatschappij van vandaag, maar ook aan die van morgen.

De sociaal-emotionele ontwikkeling

Om de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen goed te kunnen monitoren gebruiken wij de volgende instrumenten:

- Sociogram; op twee momenten in het jaar, voor de herfstvakantie en voor de voorjaarsvakantie, wordt een sociogram vanaf groep 3 in de klas afgenomen. De sociogrammen worden tijdens de boven- en onderbouwvergaderingen besproken en eventueel in relatie gelegd met de observaties uit ZIEN!.
- Zien!: Het Zien! expertsysteem hanteert zeven dimensies, waarvan twee dimensies informatie geven over het welbevinden en de betrokkenheid van de leerling (signaaldimensies). De overige vijf dimensies gaan in op de ontwikkelbehoeften van een leerling op sociaal-emotioneel gebied (vaardigheidsdimensies). Ook kunnen leerlingen een tweetal vragenlijsten invullen die dezelfde dimensies bevragen.
- Kindgesprekken, oudergesprekken en driehoeksgesprekken.
- Observaties.

Met betrekking tot de sociaal-emotionele ontwikkeling werken wij met een aantal methodes:

- Trefwoord: een catechesemethode die ons helpt bij het vormgeven van onze identiteit, gebaseerd op christelijke waarden en normen;
- The Leader in Me: een methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling waarbij we ons o.m. richten op het verhogen van het zelfleiderschap van kinderen.

De cognitieve ontwikkeling

Om goed te kunnen presteren op school zijn verschillende cognitieve vaardigheden nodig. Denk aan leren, onthouden, denken en redeneren. Kinderen leren om informatie uit hun omgeving te verwerken en op te slaan, om vervolgens deze verworven vaardigheden en kennis op een later moment weer te gebruiken. Op onze school trachten wij tevens vaardigheden als kritisch vermogen en zelfredzaamheid te stimuleren.

Het ontwikkelen van de creativiteit in denken en handelen

Creativiteit is niet alléén aangeboren, het kan ook ontwikkeld en aangeleerd worden.

Het ontwikkelen van de creativiteit omvat, in ieder geval, alle vak/vormingsgebieden.

Aspecten verbonden met de ontwikkeling van de creativiteit zijn onder meer het ontwikkelen van de creativiteit in ruimere zin:

- zelf ontdekkend bezig zijn
- komen met eigen oplossingen
- verschillende oplossingen vinden voor één probleem - experimenteren
- het toepassen van kennis en vaardigheden in uiteenlopende situaties

- het ontwikkelen van creativiteit in de zin van de expressievakken.

Het verwerven van de noodzakelijke kennis

Kennis is deels resultaat van eigen ervaringen, deels overgedragen.

Door het aanbieden van kennis worden de leerlingen voorbereid op de (steeds) veranderende maatschappij. Wij begeleiden de leerprocessen van de kinderen en geven er vorm aan.

In de huidige maatschappij veroudert kennis snel. Dit betekent voor CSV Ridderhof, dat zij voor de basisleerstof moet uitgaan van de school van nu en die van morgen. De kennis van de leerlingen moet functioneren in de samenleving van morgen.

Het verwerven van culturele vaardigheden

Onder culturele vaardigheden wordt verstaan: luisteren, spreken, schrijven, rekenen, gezond gedrag en sociale redzaamheid.

Daarnaast vinden wij het van belang, dat leerlingen:

- zich oriënteren op de maatschappij
- leren omgaan met anderen (respect kunnen opbrengen voor andermans ideeën, meningen, overtuigingen, levenswijzen, culturen).

Het ontwikkelen van lichamelijke vaardigheden

Het ontwikkelen van lichamelijke vaardigheden is behalve doel op zich ook van belang voor de verstandelijke en sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Er is zowel aandacht voor de ontwikkeling van de fijne als de grove motoriek. De fijne motoriek krijgt aandacht tijdens de lessen (voorbereidend) schrijven en het werken met puzzels, kralenplanken etc. Om de ontwikkeling van de grove motoriek te stimuleren krijgen de kinderen tenminste tweemaal per week bewegingsonderwijs en wordt het de directe omgeving van de school (het schoolplein) zo ingericht dat er aan de bewegingsbehoefte van de leerlingen voldaan wordt.

Kerdoelendekkend

Het leerstofaanbod op onze school omvat minimaal alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden. Daar waar gewenst en mogelijk maken wij gebruik van methodes. Welke dat zijn is te zien in onderstaande tabel:

Vakgebied	Methode	Leerjaren
Rekenen	Wereld in getallen	Groep 1 t/m 8
Spelling	Taal op Maat	Groep 4 t/m 8
Taal	Taal op Maat	Groep 4 t/m 8
Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen	Groep 3
Voortgezet technisch lezen	Estafette	Groep 4 t/m 6
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	Groep 5 t/m 8
Wereldverkenning	Volgens leerlijnen van SLO	Groep 1 en 2
Wereldverkenning	LOS	Groep 3 t/m 8
Sociaal emotionele ontwikkeling	The leader in me	Groep 1 t/m 8
Catechese	Trefwoord	Groep 1 t/m 8
Muziek	1-2-3 Zing	Groep 1 t/m 8
Engelse taal	Take it easy en Groove me	Groep 1 t/m 8
Schrijven	Pennenstreken	Groep 2 t/m 8
Studievaardigheden	Blits	Groep 6 t/m 8

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

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

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

3.2.1. Doorlopende leerlijn

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

Wij streven ernaar ieder kind een doorlopende en ononderbroken ontwikkeling te bieden. Uitgangspunt daarbij is dat iedere leerling in minimaal 8 leerjaren de gelegenheid en begeleiding krijgt om zich optimaal te ontwikkelen. Daarbij gaan wij niet uit van de ontwikkeling van de individuele leerling ten opzichte van een fictief gemiddelde van de klas, maar kijken wij naar hoe het kind zich ontwikkelt ten opzichte van zichzelf in een voorgaande periode. Dit vraagt naast een goed ontwikkelingsvolgsysteem van de leerkrachten een gedegen kennis van de leer- en ontwikkelingslijnen.

Om het leren voor de kinderen inzichtelijk te maken gaan wij komende planperiode voor een aantal vakken de leerlijnen hertalen naar de kinderen, zodat zij makkelijker hun eigen ontwikkeling kunnen volgen en plannen.

3.2.2. Burgerschapsonderwijs

Voor het Primair Onderwijs zijn een aantal kerndoelen, die direct te maken hebben met burgerschap. Deze zijn te vinden in het leergebied Oriëntatie op jezelf en de wereld.

Een aantal kerndoelen heeft betrekking op het samenleven in en deelnemen aan de Nederlandse democratische en pluri-forme samenleving.

The Leader In Me & Burgerschap

De 21ste eeuw vraagt om onafhankelijke denkers, verantwoordelijke burgers, creatieve probleemoplossers en zelfverzekerde beslissers. Door op CSV Ridderhof al een start te maken hiermee, leggen we een goede basis in deze vaardigheden en moeten onze leerlingen in staat kunnen zijn om met vertrouwen en optimisme (tussentijds) over te stappen naar andere basisscholen, het voortgezet onderwijs en de rest van de wereld.

Wanneer we er als CSV Ridderhof in slagen om onze leerlingen zich te laten ontwikkelen tot internationaal georiënteerde mensen die erkennen dat zij onderdeel zijn van een gemeenschappelijke mensheid en samen met de ander de wereld in bruikleen hebben gekregen, dan dragen zij bij tot het creëren van een betere en vreedzamere wereld. Dan kunnen we ook zeggen dat CSV Ridderhof een maatschappelijk toegevoegde waarde heeft.

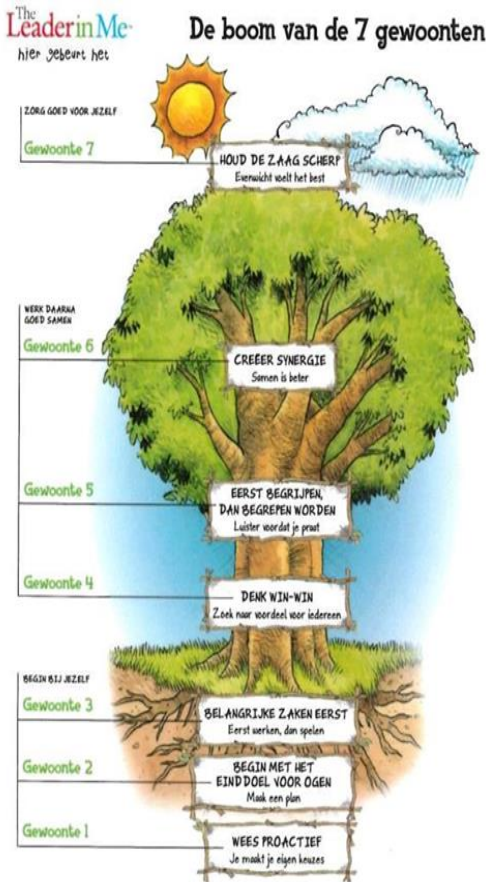
Als team richten wij ons de komende jaren op het bevorderen van het zelfstandig functioneren en het verhogen van het leerrendement bij (individuele) leerlingen en het vergroten van het eigenaarschap van onze leerlingen bij hun eigen leerproces / leerstofaanbod. Daardoor zal de rol van de leerkracht veranderen. In het kort laat die zich het best omschrijven als: begeleiden waar mogelijk, leiden waar nodig.

Daarnaast zal de school zich bewust moeten zijn van haar maatschappelijk toegevoegde waarde en het feit dat zij van daaruit de verantwoordelijkheid en de verplichting heeft haar leerlingen de komende jaren te moeten begeleiden in het ontwikkelen van nieuwe competenties en vaardigheden. "Het beste wat je kunt worden, is jezelf"

Met ingang van schooljaar 2019-2020 gaat CSV Ridderhof een nieuwe pedagogische lijn in de school implementeren op basis van het gedachtengoed van Stephen Covey, de 7 gewoonten van effectief leiderschap, met de naam The Leader in Me.

Deze lijn ontwikkelt persoonlijk leiderschap bij kinderen. Dat is iets heel anders is dan hiërarchisch leiderschap, waarbij het gaat om een gezagsverhouding.

Het gaat hier om leidinggeven aan jezelf en inzicht in jezelf en je relatie met de ander. Het gaat om zicht krijgen op je eigen aandeel en je verantwoordelijkheid in allerlei (sociale) situaties.

GEWOONTE 1	Wees proactief Ik neem de verantwoordelijkheid voor mijn eigen leven, ik ben trots op mezelf en neem initiatief.	
GEWOONTE 2	Begin met het einddoel in gedachten Ik weet wat ik wil bereiken in het leven, mijn bijdrage in de klas doet ertoe	
GEWOONTE 3	Belangrijke zaken doe ik eerst Ik doe de belangrijkste dingen eerst, ik maak een plan en volg dit plan	
GEWOONTE 4	Denk win-win Ik ga ervan uit dat iedereen kan winnen, als er conflicten zijn probeer ik die met respect voor iedereen op te lossen	
GEWOONTE 5	Eerst begrijpen, dan begrepen worden Ik luister echt naar mensen, ik probeer zaken door verschillende brillen te bekijken en te begrijpen	
GEWOONTE 6	Creëer synergie Ik werk samen met anderen, dan bereiken we meer, samen komen we tot een andere oplossingsideeën (1 + 1 = 3, 10 of soms wel 100!)	
GEWOONTE 7	Houd de zaag scherp Ik doe regelmatig aan sport, eet gezond en breng tijd door met vrienden. Ik leer niet alleen op school, maar ook thuis en buiten	

3.2.3. Ontwikkeling in beeld

De basis voor ons onderwijsaanbod wordt gevormd door ons ontwikkelingsvolgsysteem in Parnassys. Voor de leerlingen van groep 1 en 2 zijn dat de Leer- en ontwikkelingslijnen jonge kind uit Parnassys, voor de oudere leerlingen maken wij gebruik van het Cito leerlingvolgsysteem. Tevens maken wij gebruik van de resultaten uit de methode-gebonden toetsen. Wij analyseren na afname van de midden- en eindtoetsen van CITO de leeropbrengsten. De IB'er maakt een trendanalyse van de resultaten van alle groepen. De directie en IB'er bespreken de analyse op leerjaar- en op schoolniveau. Tijdens een studiebijeenkomst bespreken de leerkrachten de analyse en bepalen zij wat de gevolgen van de analyse zijn voor het onderwijsaanbod in de komende periode. In de groepsoverzichten zijn alle bijzonderheden en onderwijsbehoeften per leerling bij elkaar gezet en terug te vinden.

3.2.4. Onderwijstijd

Wij werken volgens het gelijke dagen model met een continu rooster. Teneinde zo min mogelijk lestijd verloren te laten gaan, mogen de kinderen vanaf 10 minuten voor aanvang van de lessen naar binnen. Ook zien wij erop toe dat er rond de pauzes zo min mogelijk onderwijstijd verloren gaat.

3.2.5. Anderstaligen

De school heeft regelmatig te maken met anderstalige leerlingen. Deels betreft het kinderen met een vluchtelingenstatus, maar het betreft ook kinderen van expats of van Nederlandse ouders die lange tijd in het buitenland gewoond hebben. Het gaat hierbij steeds om een enkele leerling wat maakt dat het lastig is om structureel een voorziening op te zetten. Het is iedere keer weer maatwerk en kijken naar de individuele leerling.

Bij kinderen in de kleuterleeftijd kiezen wij ervoor deze zoveel mogelijk mee te laten draaien in de groep zodat zij daar aan de taal kunnen wennen en middels kleine kringen en/of individuele begeleiding wordt gewerkt aan de woordenschat en zo nodig de leervoorwaarden.

Oudere leerlingen worden zoveel mogelijk geplaatst bij leeftijdsgenootjes en krijgen individuele begeleiding op het gebied van lezen, taal en rekenen.

De school is aangesloten bij het LOWAN en houdt zich op die manier op de hoogte van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van de begeleiding van nieuwkomers.

3.2.6. Sponsoring

Onze school onderschrijft het Convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring” 2015 – 2018,.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring. Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen;
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen;
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

3.3 Kerndoelen en referentieniveaus

Voor iedere school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs te bereiken doelstellingen hanteert.

Aanvullend op de kerndoelen geven de referentieniveaus Rekenen en Taal een specifiekere beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren. De Ridderhof streeft ernaar dat 100% van de leerlingen uitstroomt op referentieniveau 1F voor rekenen en taal. Tenminste 80% van de leerlingen stroomt uit op referentieniveau 2F voor taal en 1S voor rekenen.

Voor een inhoudelijke beschrijving van de leerstofgebieden waarvoor kerndoelen geformuleerd zijn en hoe deze op onze school aan de orde komen, verwijzen we naar de handleiding van de methodes die wij bij de verschillende vakgebieden gebruiken.

Nederlandse taal

Hieronder wordt begrepen:

- Mondelinge taalvaardigheid, met de drie subdomeinen gespreksvaardigheid, luistervaardigheid en spreekvaardigheid
- Leesvaardigheid, met de subdomeinen: lezen van zakelijke teksten en lezen van fictionele, narratieve en literaire teksten

- Schrijfvaardigheid, waarbij het gaat om het produceren van creatieve en zakelijke teksten
- Woordenschatontwikkeling en taalverzorging.

Engelse taal

Hieronder wordt begrepen:

- Mondelinge taalvaardigheid,
- Leesvaardigheid,
- Schrijfvaardigheid, waarbij het gaat om het produceren van eenvoudige teksten
- Woordenschatontwikkeling en taalverzorging.

Rekenen/wiskunde

Het gaat hierbij om de volgende domeinen:

- Getallen
- Verhoudingen
- Meten en Meetkunde
- Verbanden

Oriëntatie op jezelf en de wereld

Hieronder wordt begrepen:

- Mens en samenleving
- Natuur en techniek
- Ruimte
- Tijd

Kunstzinnige oriëntatie

Bewegingsonderwijs

3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften

Ten aanzien van leerlingen die extra ondersteuning behoeven, is ons onderwijs gericht op begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling. Middels het leerlingvolgsysteem voorziet de school in een voortgangsregistratie omtrent de ontwikkeling van leerlingen die extra ondersteuning behoeven.

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. Elke leerling is echter uniek, dus zullen we altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of en hoe wij daaraan kunnen voldoen. Indien nodig kunnen wij voor extra ondersteuning een beroep doen op het samenwerkingsverband passend onderwijs in onze regio. In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband staat beschreven welke ondersteuning alle scholen zelf moeten bieden (basisondersteuning) en voor welke ondersteuning, onder welke voorwaarden, we bij het samenwerkingsverband terecht kunnen. Alvorens we hulp van buitenaf inroepen gaan we aan de slag binnen onze eigen mogelijkheden. We geven hierna beknopt weer op welke wijze de structuur op onze school functioneert:

Wij werken met een cyclus van zorgkwaliteit. Alle zorgactiviteiten staan uitgewerkt in een zorgkalender. Ons uitgangspunt is dat we goed onderwijs leveren en veel aandacht besteden aan Sociaal Emotioneel leren. Preventief willen we hiermee problemen voor zijn of vroeg signaleren. Wij bewaken de kwaliteit van ons onderwijs door de opbrengsten goed te monitoren.

Een schooljaar begint met een uitgebreide overdracht. Bestaande hulpprogramma's worden meteen door de nieuwe leerkracht voortgezet. Door het jaar heen zijn er diverse groeps- en leerlingbesprekingen, waarbij het onderwijs en individuele leerlingen besproken worden. Daarnaast vinden er structureel groepsbezoeken door de Intern Begeleider en de directie plaats. Als leerkrachten in de praktijk ondervinden dat een kind een achterstand heeft op cognitief of sociaal-emotioneel gebied en onvoldoende groei laat zien, ondanks de gemaakte aanpassingen door de leerkracht, wordt een

nieuw plan gemaakt. Ouders worden hierbij betrokken. Levert dit plan onvoldoende op, dan wordt het kind besproken in het Meerpartijenoverleg van het samenwerkingsverband. Als een onderzoek gewenst is, bieden we dat als school aan of we laten het via de huisarts lopen als het vooral gedragsproblemen betreft. Als de ondersteuning die wij moeten bieden buiten de basisondersteuning valt, vragen wij een eigen ondersteuningsbudget (EOB) aan, waardoor we hulp in kunnen schakelen. Hier wordt weer een nieuw plan voor gemaakt. Tevens wordt er voor de betreffende leerling een OPP (ontwikkelingsperspectief) vastgelegd in het leerlingvolgsysteem. Dit OPP wordt regelmatig (tenminste 2 maal per jaar) ge-evalueerd en indien nodig bijgesteld.

3.5. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

Sinds 1 augustus 1999 zijn basisscholen zelf verantwoordelijk voor het onderwijs aan langdurig zieke kinderen. Een uitzondering hierop zijn kinderen die in een academisch ziekenhuis worden behandeld.

Het gaat om die kinderen die gedurende langere tijd in een ziekenhuis zijn opgenomen of langdurig ziek thuis zijn. Voor kortdurende ziekmeldingen kunnen de bestaande schoolafspraken worden gehandhaafd.

Het is van groot belang, dat de school tijdens het ziek zijn contacten organiseert met het zieke kind. Het is natuurlijk belangrijk ervoor te zorgen dat het leerproces zo goed mogelijk doorloopt. Nog belangrijker is het gevoel van het zieke kind “erbij te blijven horen”. Dat kan op allerlei manieren plaatsvinden. Het zieke kind kan worden bezocht door de groepsleerkracht en medeleerlingen en/of op bepaalde tijden volgens afspraak de school bezoeken. Als dit om medische redenen niet mogelijk is, kan er gebruik gemaakt worden van bv. video-opnamen in de klas en/of thuis, telefonisch contact met klasgenootjes en evt. contact met behulp van e-mail en webcam.

Het spreekt vanzelf, dat brieven, kaartjes en tekeningen een belangrijke rol spelen in het onderhouden van het contact tussen school en het zieke kind.

Per situatie wordt bekeken wat de mogelijkheden van zijn. Veel hangt af van de medische behandeling en de draagkracht van kind, ouders en school.

De school kan deze activiteiten natuurlijk alleen in goed overleg met de ouders van het zieke kind uitvoeren. We realiseren ons, dat de ouders van een langdurig ziek kind een moeilijke periode doormaken en dat er op verschillende gebieden veel van hen wordt gevraagd.

Volgens de wet: Ondersteuning aan zieke leerlingen, kan de school een beroep doen op de schoolbegeleidingsdienst. Medewerkers van de schoolbegeleidingsdienst kunnen scholen helpen bij het zo goed mogelijk begeleiden van het onderwijsproces tijdens de periode van ziekte.

De procedure, die wij binnen onze school volgen om in zo’n geval beslissingen te kunnen nemen is als volgt:

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

3.6. Veiligheid

Onze ambitie op het gebied van veiligheid:

Onze school biedt een veilige omgeving waarin iedereen zich met plezier kan ontwikkelen.

In het schoolveiligheidsplan (bijlage) verwoorden wij hoe we op onze school veiligheid in ons beleid hebben verwerkt en dit beleid monitoren.

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

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

4.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities

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

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

Taakbeleid/functiehuis/functiebouwwerk

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

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

Formatie

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

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

Sinds 1 augustus 2006 is de Wet op de beroepen in het Onderwijs (wet BIO) van kracht en tegelijkertijd het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. De bekwaamheidseisen gelden voor alle leraren. Het voldoen aan deze bekwaamheidseisen wordt door iedere individuele leerkracht vastgelegd in een individueel bekwaamheidsdossier. Een bekwaamheidsdossier is een geordende verzameling documenten die inzichtelijk maken dat een leraar bekwaam is en zijn bekwaamheid in zijn professionele loopbaan onderhoudt in overeenstemming met het beleid van zijn school(bestuur). Een school moet kunnen aantonen dat haar leraren daadwerkelijk bekwaam zijn en daarbij door de school in staat worden gesteld om hun bekwaamheid te onderhouden.

De bekwaamheid wordt, naast de gevolgde opleidingen en de werkervaring, ook periodiek besproken tijdens gesprekken in het kader van de gesprekkencyclus.

De gesprekkencyclus is een methodiek en structuur om planmatig en gericht te investeren in personeel met als doel om de belangen en doelstellingen van zowel de organisatie, als de medewerkers optimaal en wederzijds op elkaar af te stemmen. Kalisto hanteert een afgesproken gesprekkencyclus en ziet deze cyclus als een motiverend instrument dat bijdraagt aan optimale werkprestaties.

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

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

Scholing en begeleiding van nieuwe leerkrachten

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

- Dit scholingsaanbod bevat verschillende componenten:
- Het scholingsaanbod van Trefpunt Onderwijsprofessionals (TOP), bestaande uit een 25-tal korte cursussen waaraan ruim 400 leerkrachten van Kalisto en SPCO Groene Hart deelnemen;
- De TOP-leerkrachtopleiding, een tweejarig traject waaraan per tranche 30 leerkrachten van de diverse scholen deelnemen;
- Het opleidingstraject 'Young professionals' voor startende leerkrachten;
- Het faciliteren van de schoolleidersopleiding;
- Het faciliteren van een opleiding voor adjunct-, locatie- en meerscholendirecteuren;
- Het scholingsaanbod van elke school op basis van het schoolplan.

Vitaliteit

Kalisto gaat vanaf het schooljaar 2019 extra aandacht geven aan de vitaliteit van haar medewerkers. Onder vitaliteit verstaan we "dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over mogelijkheden en voorwaarden beschikken om nu en in de toekomst met behoud van gezondheid en welzijn te kunnen functioneren." Vitaliteit is belangrijk voor medewerkers (gezondheid & geluk) en belangrijk voor Kalisto als werkgever om de gewenste kwaliteit van onderwijs te kunnen behalen. Via een ambitieus vitaliteitsplan beoogt Kalisto de vitaliteit van haar medewerkers te borgen en waar nodig verder te verbeteren. Dit moet resulteren in een toename van ervaren werkgeluk, een verbetering van de kwaliteit/prestaties en een lager verzuim. Om de doelstelling concreet en meetbaar te maken gaat Kalisto het 'werkvermogen' van haar medewerkers meten. Werkvermogen geeft aan in welke mate iemand in staat is (zowel fysiek als mentaal) zijn of haar werk te doen en kijkt daarbij niet alleen naar gezondheid, maar ook naar competenties, motivatie en werksituatie. Door het werkvermogen te meten heeft de medewerker voordelen (werkt als een spiegel en bij risico de mogelijkheid om direct anoniem hulp te krijgen) en heeft de werkgever voordelen op twee niveaus: op schoolniveau krijgt de leidinggevende inzicht en concrete handreikingen om werkvermogen in het team te verhogen (focus) en op organisatieniveau kan er gericht worden gekozen waar budget, inspanningen en aandacht naar toe gaan.

5. Kwaliteitszorg

5.1. Inleiding

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

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

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

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



5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

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

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

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

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

5.3 Zicht op onderwijskwaliteit

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

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

Elke school hanteert daartoe een kwaliteitskalender waarin diverse activiteiten en metingen zijn opgenomen, zoals klasbezoeken, groepsbesprekingen, trendanalyses m.b.t. tussen- en eindopbrengsten, maar ook een gedegen zelfevaluatie afgezet tegen tevredenheidsspeilingen bij leerlingen, medewerkers en ouders. De gebruikte instrumenten leveren informatie op op het niveau van het bestuur, de school en de leerlingen. In diverse overlegstructuren worden deze gegevens d.m.v. de reflectieve dialoog geanalyseerd en vertaald in verbeterdoelen voor leerlingen, de school en de stichting, mede gebaseerd op de doelen uit het strategisch meerjarenbeleidsplan en het schoolplan van de betrokken school. In de halfjaarlijkse kwaliteits- en voortgangsgesprekken wordt teruggeblikt op het realiseren van de resultaatgerichte afspraken van de afgelopen periode.

Een extern oordeel kan worden gegeven door deskundigen, collega's van andere scholen of de onderwijsinspectie. De tevredenheidsspeilingen van leerlingen en ouders vervullen bij Kalisto als eerste afnemers hier een belangrijke functie. Het door de inspectie gehanteerde bestuursgericht toezicht vraagt van het bestuur zelf een onderbouwd oordeel te hebben van de kwaliteit van elke school, waarna een verificatieonderzoek op de school/scholen wordt gehouden. De interne audits vanaf 2018 door directieleden op de andere Kalisto scholen ziet Kalisto ook als een belangrijke kwaliteitsimpuls. Dat geldt evenzeer voor de bestuurlijke visitatie.

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

5.3.1 Kwaliteit monitoren

Op diverse manieren wordt de kwaliteit van het onderwijs en de opbrengsten op de verschillende scholen gemeten en vervolgens na analyse van de meting omgezet in verbeterplannen.

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

5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit

Kwaliteitszorg die begint bij interne kwaliteitszorg en het verandervermogen van scholen, kan alleen gerealiseerd worden als op de school een passende kwaliteitscultuur is ontwikkeld. Een cultuur die wordt gekenmerkt door voortdurende

aandacht voor kwaliteitsverbetering, voor reflectie en ontwikkeling, een cultuur waarin de zorg voor kwaliteit een zorg is voor allen.

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

Om succesvol te werken aan integrale kwaliteitszorg heeft de leidinggevende aandacht voor:

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

5.5. Hoe we ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

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

5.5.1 De verdeling van verantwoordelijkheden voor onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

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

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

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