

Schoolplan 2019-2023

Prins Mauritschool
STAPHORST

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Verwijzingen	4
2 Schoolbeschrijving	5
2.1 Schoolgegevens	5
2.2 Kenmerken van het personeel	5
2.3 Kenmerken van de leerlingen	5
2.4 Kenmerken van de ouders	6
2.5 Sterkte-zwakteanalyse	6
2.6 Risico's	7
2.7 Landelijke ontwikkelingen	8
2.8 Medezeggenschap	8
3 Grote ontwikkeldoelen	9
3.1 Grote ontwikkeldoelen	9
4 Onderwijskundig beleid	14
4.1 De missie van de school	14
4.2 De visies van de school	14
4.3 Levensbeschouwelijke identiteit	14
4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	14
4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie	15
4.6 Leerstofaanbod	15
4.7 Les- en leertijd	15
4.8 Pedagogisch handelen	15
4.9 Didactisch handelen	16
4.10 Zorg en begeleiding	16
4.11 Resultaten	17
5 Personeelsbeleid	18
5.1 Integraal Personeelsbeleid	18
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	18
5.3 Organisatorische doelen	18
5.4 De schoolleiding	18
5.5 Beroepshouding	18
5.6 Professionele cultuur	18
5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires	18
5.8 Werving en selectie	19
5.9 Introductie en begeleiding	19
5.10 Taakbeleid	19
5.11 Collegiale consultatie	19
5.12 Klassenbezoek	19
5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen	19
5.14 Intervisie	19
5.15 Functioneringsgesprekken	19
5.16 Beoordelingsgesprekken	19

5.17 Professionalisering	19
5.18 Teambuilding	19
5.19 Verzuimbeleid	19
5.20 Mobiliteitsbeleid	20
6 Organisatiebeleid	21
6.1 Groeperingsvormen	21
6.2 Het schoolklimaat	21
6.3 Veiligheid	21
6.4 Arbobeleid	21
6.5 Communicatie	21
6.6 Samenwerking	21
6.7 Samenwerking met ouders	21
6.8 Overgang PO-VO	22
6.9 Privacybeleid	22
6.10 Voor- en voerschoolse educatie	22
6.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang	22
6.12 Overlegvormen	22
7 Financieel beleid	24
7.1 Financiën	24
7.2 Sponsoring	24
8 Zorg voor kwaliteit	25
8.1 Kwaliteitszorg	25
8.2 Kwaliteitscultuur	25
8.3 Verantwoording en dialoog	25
8.4 Wet- en regelgeving	25
8.5 Inspectiebezoeken	25
8.6 Vragenlijst Leraren	25
8.7 Vragenlijst Leerlingen	25
8.8 Vragenlijst Ouders	25
9 Strategisch beleid	27
10 Aandachtspunten 2019-2023	28
11 Formulier "Instemming met schoolplan"	30
12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	31

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De Scholen met de Bijbel in Staphorst gebruiken als grondslag en vertrekpunt voor hun onderwijs de Bijbel en daarop gegronde Drie Formulieren van Enigheid (Heidelbergse Catechismus, Dordtse Leerregels en de Nederlandse Geloofsbelijdenis). De scholen hebben ieder op grond van deze grondslag een eigen visie en missie ontwikkeld.

In het schoolplan 2019 – 2023 wordt weergegeven wat dat concreet betekent voor de komende vier schooljaren.

1.2 Doelen en functie

Doel van het schoolplan:

- Het is een inhoudelijk en beleidsmatig plan dat de ambities van de scholen weergeeft.
- Het plan geeft de kaders weer, het beleid en de voornemens omtrent de verschillende beleidsterreinen voor de schoolplanperiode.
- Het plan wordt door alle personeelsleden gedragen en uitgevoerd.
- Het plan is leesbaar voor ouders zodat deze weten hoe het onderwijs op de scholen in elkaar steekt en waar de doelen en voornemens liggen.
- Het is een 'levend plan'. De gestelde doelen en resultaten worden jaarlijks geëvalueerd tijdens de teamvergaderingen.

Functie van het schoolplan.

- Uitgangspunt voor de planning per kalenderjaar.
- Levert de input voor de jaarlijkse begroting.
- Geeft een totaaloverzicht van alle deelplannen.
- Fungeert als verantwoordingsdocument richting de stakeholders.

1.3 Procedures

Het plan is, voor wat betreft de school overstijgende zaken, geschreven door het directieberaad. Voor de schoolspecifieke onderdelen lag de regie in handen van de directeur al dan niet bijgestaan door zijn managementteam. De teamleden hebben actief meegedacht bij de totstandkoming van het plan. Om hier tijd voor vrij te maken is een studiedag als ook personeelsvergaderingen gebruikt. De medezeggenschapsraden hebben het document voorgelegd gekregen en hiermee ingestemd. Tenslotte heeft het toezichthoudend bestuur de plannen goedgekeurd.

Ieder jaar kijken de teams ook terug of de actiepunten zijn gerealiseerd. Dit levert de input op voor jaarplan van komende jaar op. Daarmee dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Verwijzingen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen. De bijlagen zijn in deze paragraaf toegevoegd.

Bijlagen

1. Koersvast
2. Gesprekkencyclus
3. Werving en selectie
4. Kwaliteitszorg
5. Overblijfsprotocol

2 Schoolbeschrijving

2.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Vereniging tot Stichting en Instandhouding van Scholen met de Bijbel te Staphorst
Adres + nummer:	Bergerslag 22
Postcode + plaats:	7951 DS Staphorst
Telefoonnummer:	0522-460503
E-mail adres:	curie@wzstaphorst.nl
Website adres:	www.smbdstaphorst.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Prins Mauritschool
Directeur:	Dhr. D.J. Koppelman
Adres + nummer.:	Gemeenteweg 326a
Postcode + plaats:	7951 PE Staphorst
Telefoonnummer:	0522-461325
E-mail adres:	directie@pmstaphorst.nl
Website adres:	www.pmstaphorst.nl

2.2 Kenmerken van het personeel

Het personeel kenmerkt zich door vanuit een Bijbelse grondhouding invulling te geven aan het leraarschap. De leiding van de school ligt bij de directeur. De directeur vormt samen met de IB'er het managementteam (MT) van de school.

Het team bestaat uit:

- directeur
- intern begeleider
- ict-er
- voltijd groepsleerkrachten
- deeltijd groepsleerkrachten
- vakleerkracht Engels
- vakleerkracht bewegingsonderwijs
- onderwijsassistent
- logopediste
- interieurverzorgster
- onderhoudsmedewerker

De school staat positief ten opzichte van de begeleiding en inzet van stagiaires.

Vanuit de visie en de missie van de school wordt door het personeel gericht nascholing gevolgd.

De directeur is lid van het bovenschools managementteam, gevormd door de vijf directeuren. Dit managementteam wordt ondersteund door een bestuurs-/directieondersteuner. Het bovenschoolse managementteam heeft een gemandateerde bestuursbevoegdheid.

2.3 Kenmerken van de leerlingen

De school worden bezocht door kinderen uit de volgende regio:

De leerlingen die tussen de volgende grenzen wonen, bezoeken deze school: De spoorlijn, het kanaal bij Meppel, het riviertje de Reest en de Staatsbossen. Daarnaast bezoeken enkele leerlingen vanuit het gebied achter de Reest en uit de Staatsbossen de school. Ouder(s)/verzorger(s) van leerlingen uit de kern van IJhorst mogen kiezen tussen de Dr. Maarten Lutherschool en de Prins Mauritschool.

Ouder(s)/verzorger(s) van leerlingen uit de kern van IJhorst mogen kiezen tussen de Dr. Maarten Lutherschool en de Prins Mauritschool. Leerlingen die niet ingeschreven staan bij de Gemeente Staphorst kunnen worden ingeschreven op de school die geografisch (afstand in kilometers en route) het gemakkelijkst bereikbaar is.

De school hanteert een open toelatingsbeleid. Dat betekent dat ieder kind welkom is indien de ouder(s)/verzorger(s) de uitgangspunten van de school respecteert.

In de schoolgids is de informatie te vinden over de uitgangspunten van de school en de toelating van leerlingen.

De school wordt bezocht door bijna 200 leerlingen. Het leerlingaantal neemt de laatste jaren iets af.

De leerlingen komen (bijna) allen uit de Gemeente Staphorst. De school gaat er van uit dat de kinderen bij het verlaten van de school goed in staat zijn om de Bijbel in de Statenvertaling te kunnen lezen. Daarom wordt er veel aandacht besteed aan het lees- en taalonderwijs. Onze verwijzingen zitten op behoorlijk goed niveau (havo/vwo) maar de kinderen zijn over het algemeen praktisch gericht ('doe- kinderen'). Dit heeft consequenties voor de inrichting van het onderwijs.

2.4 Kenmerken van de ouders

De keuze van de ouders voor de school vindt doorgaans plaats op basis van identiteit. Er is sprake van een grote positieve ouderbetrokkenheid. Het merendeel van de ouderpopulatie valt onder de noemer 'doeners', die het welbevinden van de kinderen minstens zo belangrijk vinden dan hun scores. Samen met de ouder(s)/verzorger(s) willen we er zijn voor elk kind. Maar er is wel een verschil: de verantwoordelijkheid van de ouder(s)/verzorger(s) richt zich primair op de opvoeding, die van de school op het leerproces. We streven naar een intensieve gelijkwaardige, niet vrijblijvende, samenwerking op basis van wederzijds respect en vertrouwen. Iedere leerling heeft recht op een goede samenwerking tussen school en ouder(s)/verzorger(s).

2.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan is er door de directeur en de IB'er een SWOT-analyse (zie bijlage) ingevuld via WMK, om te zien waar voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor de breedte van de school liggen. We willen zoveel als het mogelijk is hier rekening mee houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
De 'ambitie'/bereidheid om een passend aanbod te realiseren voor iedere leerling (binnen onze grenzen: zie SOP).	Onvoldoende expertise (bijv. dyscalculie, gedragsvraagstukken, HB, etc.)
Transparantie/openheid binnen de school.	Teveel vergaderingen.
Ondersteuningsstructuur (zowel intern als extern).	Niet uitgewerkte visie op kleuteronderwijs.

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
Contacten met SO/SBO over een verwezen leerling (met mogelijke terugplaatsing).	Dalend leerlingaantal. Dreigend personeelstekort.
Evaluatie op effectiviteit van ingezette hulp (intern door RT en OA'er, ook extern: inzet AB'er)	Toenemende opvoedingsverlegenheid bij ouders, soms complexe zorgvragen. Ook van invloed op groepsdynamiek.

Bijlagen

1. SWOT-analyse PM

2.6 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Personeelstekort

Op dit moment is er een tekort aan invallers. De scholen staan voor de uitdaging om het aantal gekwalificeerde invallers op pijl te houden. Reguliere vacatures kunnen tot op dit moment nog worden ingevuld via een sollicitatieprocedure. Om een evenwichtige personeelssamenstelling tussen mannen en vrouwen te creëren zijn de scholen gestart met het project 'Meer mankracht'.

Parttimers

Ter bevordering van het positieve onderwijskundige en didactische klimaat in de scholen is het beleid er op gericht om maximaal twee verschillende groepsleerkrachten voor een groep te hebben. Bij een steeds toenemend aantal parttimers is het de verwachting dat deze regel meer en meer onder druk komt te staan.

Leerlingaantal

Volgens de prognose dalen de leerlingaantallen. De scholen proberen via natuurlijk personeelsverloop en door inzet van werkdrukverminderingsgelden gedwongen ontslagen te voorkomen. Daling van het leerlingaantal kan gevolgen hebben voor de groepsopbouw (meer combinatieklassen) met de nodige consequenties voor het personeel.

Maatschappelijke ontwikkeling

De scholen worden in toenemende mate geconfronteerd met maatschappelijke ontwikkelingen die ook doorwerken in de scholen. Vanzelfsprekende verbanden zoals bijv. het gezin, het huwelijk staan in toenemende mate onder druk (bijv. gevolgen van tweeverdienschap, kinderopvang, echtscheidingen). De onrust in de samenleving is terug te vinden bij de kinderen (o.a. concentratieproblemen). De groeiende invloed van de multimedia laat ook haar sporen achter. Dit alles wekt de nodige zorg met het oog op de toekomst.

Het is te verwachten dat de scholen, gezien deze ontwikkelingen, naast de onderwijsstaak, hoe langer hoe meer een groeiende opvoedingstaak krijgen. Specifieke na/bij-scholing op dit vlak ligt dan ook zeker in de lijn van de verwachtingen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Lezen in de onderbouw	Groot (4)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Nieuwe methode, analyse van huidig aanbod en didactiek.</i>		Kosten: N.v.t.	

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Gebrek aan invallers	Zeer groot (5)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel:			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Teveel vergaderingen (overbelasting werknemers)	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Nadenken over andere vorm van en frequentie van vergaderen.</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Achterstallig onderhoud kleutermaterialen	Groot (4)	Minimaal (2)	Midden
Maatregel: <i>Kleuterscan afgenomen via Rolf. Uitwerken van plan voor gefaseerde vernieuwing.</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Deskundigheidsbevordering op deelonderwerpen (dyscalculie, etc.)	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel: <i>Scholing, coco</i>			

2.7 Landelijke ontwikkelingen

De volgende landelijke ontwikkelingen zullen de komende jaren onze aandacht vragen:

1. Aandacht voor passend onderwijs waaronder meer- en hoogbegaafdheid.
2. Burgerschapskunde
3. 21 st century skills.
4. Inzet ICT in het lesprogramma
5. Aandacht voor wetenschap en techniek
6. Klassikaal versus gepersonaliseerd leren.

De scholen zullen bovenstaande ontwikkelingen afwegen tegen hun visies en missies en de daaraan ontleende ontwikkeldoelen.

2.8 Medezeggenschap

De medezeggenschap is middels het adviesrecht geregeld in een GMR voor de vijf scholen en een MR per school. In de GMR is iedere school vertegenwoordigd door één persoon in de personeelsgeleding en één persoon in de oudergeleding. Derhalve telt de GMR vijf personen in de personeelsgeleding en vijf personen in de oudergeleding. Op verzoek van de GMR woont er een afvaardiging van één persoon uit respectievelijk het bestuur en het directieteam de vergaderingen bij.

De MR van de Prins Mauritschool bestaat uit twee personen in de personeelsgeleding en twee personen in de oudergeleding.

Op verzoek van de MR woont de directeur van de school de vergaderingen bij.

3 Grote ontwikkeldoelen

3.1 Grote ontwikkeldoelen

Meer- en hoogbegaafdheid

Doel:

In het cursusjaar 2018-2019 is de methode 'op ontdekkingsreis' ingevoerd. Deze methode is preventief van aard. Omdat het onderwijs aan slimme kinderen soms ook curatief van aard moet zijn gaan we de komende periode onderzoeken én vastleggen hoe dat kan met deze methode. Het doel daarbij is om dat zó te doen dat elke willekeurige leerkracht daar in de toekomst mee aan de slag kan. Tevens is het noodzaak dat we de komende tijd aandacht geven aan de overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs. Op dit moment doen zich 2 uitdagingen voor:

1. Kinderen zijn op de basisschool voortijdig 'uitgeleerd'. Welke uitdaging/leerstof kunnen we deze leerlingen dan nog geven zonder vooruit te lopen op het voortgezet onderwijs?
2. Kinderen blijken nog hiaten te hebben bij sommige vakgebieden (m.n. Engels) alvorens ze een goede aansluiting hebben op het voortgezet onderwijs. Hoe gaan we deze gaten vullen?

Planning:

De komende periode zien we uit naar samenwerking met Berséba op een aantal gebieden.

Dat betreft het boven genoemde punt over de overstap van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs, maar ook de begeleiding van kinderen met een dubbeldiagnose of andere complexe problematiek.

We ervaren op dit moment dat Berséba onvoldoende passend zorgaanbod heeft voor deze leerlingen.

Hierdoor heeft in de afgelopen periode ongewild (maar onvermijdbaar) een verwijzing naar het reguliere onderwijs plaatsgevonden.

Het plan ligt er om samen met Berséba te kijken hoe andere, reguliere scholen omgaan met deze zorgleerlingen om daar vervolgens leringen uit te trekken voor ons samenwerkingsverband.

Verantwoordelijke(n):

De directeur, de IB-er en de meer- en hoogbegaafdheidscoördinator zijn verantwoordelijk voor de gesprekken met Berséba en de implementatie van het beleid in de school. De IB-er en de meer- en hoogbegaafdheidscoördinator zijn verantwoordelijk voor de directe toepassing van de methode 'op ontdekkingsreis'.

Middelen:

De kosten van de implementatie, checken van effect van de methode zal betaald worden vanuit de algemene schoolmiddelen. Het is niet aan te geven of dit extra kosten met zich meebrengt.

De gesprekken met Berséba en de effecten daarvan voor het schoolbeleid zal, naar alle verwachting, betaald kunnen worden vanuit de middelen die Berséba beschikbaar stelt.

Evaluatie:

In 2020 zal een tussenevaluatie plaatsvinden naar het effect van de methode. Dit keert ieder jaar terug. Met Berséba zal ieder jaar een gesprek plaatsvinden over het geadviseerde beleid en de al dan niet doorgevoerde toepassing in de school.

Ouderenquête

In 2022 wordt er een ouderenquête afgenomen om input te leveren voor het nieuwe schoolplan. Tweederde deel van de ouders moet gereageerd hebben, waarvan minimaal 80% van de ouders tevreden moet zijn over het functioneren van het betreffende item.

Personeelstevredenheid

Doel:

Gedurende de schoolplanperiode zal er een tevredenheidsonderzoek onder het personeel worden uitgezet om te ontdekken wat goed gaat en waar aandachtspunten zijn in beleid, school en organisatie.

De uitslag van het personeelstevredenheidsonderzoek van het voorjaar 2019 is nog niet bekend. Zodra deze met de relevante partijen is besproken zullen de actie-/werkpunten een plek krijgen in het schoolplan.

Planning:

De personeelstevredenheidsonderzoek vindt plaats eind 2022.

Verantwoordelijke(n):

Gezamenlijke directeuren.

Middelen:

Er wordt gebruik gemaakt van de diensten van Arboneel.

Evaluatie:

De gegevens worden per school verwerkt door de directeur en waar nodig besproken.

ICT

Doel:

Ontwikkeling van visie op onderwijs en ICT

Planning:

Schooljaar 2019-2020 wordt er in samenspraak met ICT-ers en directiebestuur nagedacht over de rol van ICT in ons onderwijs. Hierbij vragen we ondersteuning van een deskundige. In februari 2020 ligt er een visiestuk, want vervolgens met stakeholders wordt besproken. In juni 2020 wordt deze visie vastgesteld en geldt als leidraad voor de rest van de schoolplanperiode.

Verantwoordelijken:

ICT-ers en directiebestuur.

Middelen:

Ontwikkeling visie met externe brengt kosten met zich mee, hiervoor wordt 1500 euro begroot.

Evaluatie:

Aan het eind van de schoolplanperiode wordt de visie op onderwijs en ICT geëvalueerd en indien nodig aangepast.

Taalcoörcan

Doel:

Optimale implementatie van Taalcoörcan

Planning:

In schooljaar 2019-2020 worden vier intervisiebijeenkomsten belegd met de collega's van de vijf scholen om de methode optimaal te implementeren.

Verantwoordelijken:

Collega H. de Jong organiseert en begeleidt de intervisiebijeenkomsten die bezocht worden door de collega's die lesgeven aan groep 3.

Middelen:

N.v.t.

Evaluatie:

Tijdens de laatste bijeenkomst wordt het gehele proces geëvalueerd en bezien of meerdere bijeenkomsten in het nieuwe schooljaar wenselijk zijn.

Nascholing Nieuwsbegrip

Doel:

Optimaliseren van het geven van Nieuwsbegrip-lessen (houdt de zaag scherp).

Planning:

In de schooljaren 2021-2022 wordt er een dag consultaties gepland met dhr. E. Keijser. In de niet genoemde schooljaren van deze schoolplan periode worden er klassenconsultaties afgelegd door die collega die verantwoordelijk is voor Nieuwsbegrip. En nieuwbenoemde collega's worden in oktober bijgeschoold om Nieuwsbegrip in te zetten in hun groep (gezamenlijk met de vijf scholen).

Verantwoordelijken:

Commissie Begrijpend Lezen, in overleg met directeuren.

Middelen:

De kosten van de consultaties bedragen ongeveer 1500 euro.

Evaluatie:

Jaarlijks worden aanpak en opbrengsten van Nieuwsbegrip in een teamvergadering geëvalueerd.

Update Ondersteuningsprofiel

Doel:

Vierjaarlijkse update van het Ondersteuningsprofiel.

Planning:

In schooljaar 2022-2023 wordt het Ondersteuningsprofiel van de voorgaande vier jaar geëvalueerd. In samenspraak met het team wordt er in dit jaar een nieuw Ondersteuningsprofiel opgesteld.

Verantwoordelijken:

De directeur is verantwoordelijk voor het doel en de planning.

Middelen:

Professionele begeleiding met de totstandkoming van het Ondersteuningsprofiel is van belang. Kosten: 500 euro

Evaluatie:

Tussentijdse aanpassingen van het Ondersteuningsprofiel is mogelijk, maar we proberen dit tot een minimum te beperken. In schooljaar 2022-2023 wordt het Ondersteuningsprofiel geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

Ouderportal ParnasSys

Doel:

Visie ontwikkelen op openzetten ouderportal van ParnasSys (lees: ouderbetrokkenheid) en handelen naar de uitkomst hiervan.

Planning:

In schooljaar 2020-2021 visieontwikkeling en (indien nodig) de volgende jaren uitwerken van deze visie.

Verantwoordelijken:

Directeuren in overleg met het personeel.

Middelen:

Geen.

Evaluatie:

Aan het einde van deze schoolplanperiode wordt de visie geëvalueerd.

Oriëntatie LVS kleuters

Doel:

In verband met het afschaffen van de kleutertoetsen ontstaat de vraag hoe we de ontwikkeling van de kleuters meten/ in beeld brengen.

Planning:

In schooljaar 2020-2021 wordt er een informatiemiddag gevolgd van CITO. Aan de hand van deze informatie wordt er in dit jaar door directiebeeraad, IB'ers en personeel nagedacht over het vervolg. De daarop volgende jaren wordt dit beleid uitgevoerd.

Verantwoordelijken:

Directeuren, IB'ers en personeel

Middelen:

Eventuele aanschaf van materialen: minimaal 1500 euro

Evaluatie:

Aan het eind van deze schoolplanperiode.

Wet Sociale Veiligheid

Doel:

Het personeel van de school voldoet aan de kwalificaties die vanuit de Wet Sociale Veiligheid worden vereist.

Planning:

Ieder nieuw personeelslid krijgt, indien hij de voornoemde kwalificaties niet bezit, de mogelijkheid om zich op dit niveau bij te scholen. Zodra de wetgeving dit eist wordt aan al het personeel de mogelijkheid tot na- en bijscholing geboden.

Verantwoordelijken:

Directeur van de school is verantwoordelijk voor het doel en de planning.

Middelen:

De vijf scholen kopen gezamenlijk het lidmaatschap van Augeo in. Per school komen de kosten dan uit op 200 euro per jaar.

Evaluatie:

In juni 2021 wordt de resultaten geïnventariseerd en geëvalueerd.

Burgerschap

Doel:

Bewustwording bij het personeel, leerlingen en ouders over het belang van burgerschap in relatie tot onze identiteit.

Planning:

In 2019-2020 wordt binnen de school een stap om verdere invulling te geven aan dit onderwerp gezet in relatie tot de verwachte gemeentelijke ontwikkelingen op dit punt.

Verantwoordelijken:

De directeur.

Middelen:

De initiatieven die de projectleider van 'Meerwaarde' hierop ontwikkelt zijn hierbij leidend. Het intern gesprek onder het personeel moet hierbij worden geactiveerd.

Evaluatie:

Ieder jaar wordt bekeken in hoeverre de ontwikkelingen op dit punt zijn 'geland' bij personeel, leerlingen en ouders.

NT2 leerlingen

Doel:

Het aanbieden van onderwijs aan leerlingen waarbij het Nederlands de tweede taal is. De school zoekt hierin, indien ze zelf onvoldoende over expertise beschikt, naar oplossingen in relatie met andere scholen, instellingen en/of gemeente om de in de onderwijsbehoefte van de desbetreffende leerling te kunnen voorzien.

Planning:

In 2019-2020 wordt een plan gemaakt waar in grote lijnen wordt aangegeven hoe de knelpunten in kaart worden gebracht en hoe deze kunnen worden opgelost.

Verantwoordelijken:

De directeur en de IB-er van de school zijn verantwoordelijk voor het doel en de planning.

Middelen:

Het is op voorhand niet aan te geven hoeveel budget hiervoor gereserveerd moet worden. Dit dient van geval tot geval worden bekeken.

Evaluatie:

Het is van evident belang dat in geval van een NT2 leerling de situatie nauwkeurig wordt gevolgd om tijdig te kunnen bijsturen. Dit zal in eerste instantie bijvoorbeeld kort wekelijks kunnen middels een evaluatiegesprek tussen de desbetreffende groepsleerkracht van de leerling en de IB-er. Na een half jaar kan die frequentie worden verlaagd naar bijv. 1 x in de 3,4 weken al naar gelang de situatie zich positief of negatief ontwikkeld.

Vervanging methodes

Doel:

Up to date blijven van leerstof en didactische ontwikkelingen.

Planning:

De komende jaren zal gekeken worden welke methodes voor vervanging in aanmerking komen (te denken valt aan: rekenen, godsdienst, schrijven, geschiedenis)

Verantwoordelijken:

Directie en IB'er in samenwerking met het personeel.

Middelen:

De kosten hiervan worden meegenomen in de begroting.

Evaluatie:

Na inzet van de aangeschafte methodes.

Streefbeelden Prins Mauritschool:

Voor de komende vier jaar hebben we een aantal streefbeelden vastgesteld. Deze streefbeelden vormen de richting van ons handelen en ontwikkelen in de jaren 2019-2023. De streefbeelden zijn uitgewerkt in jaarplanningen, die als bijlage zijn toegevoegd.

Streefbeelden	
1.	In 2023 kennen (memoriseren) de leerlingen, die eind groep acht de school verlaten, de Bijbelse geschiedenis waarbij elementen uit de christelijke geloofsleer eenvoudig uitgelegd worden. Ook kunnen deze leerlingen eenvoudige Bijbelgedeelten lezen, begrijpen en toepassen en zijn deze leerlingen onderwezen in Bijbelse waarden en normen. Verder hebben deze leerlingen verschillende voorbeelden van christen-zijn meegekregen (personen, woorden en daden, uit de (kerk)geschiedenis, enz.).
2.	In 2023 is de visie op kleuteronderwijs beschreven. De visie beschrijft ons aanbod en de werkwijze van het kleuteronderwijs. Alle kleuterleerkrachten werken in 2023 vanuit deze visie en de module Leerlijnen is geïmplementeerd. De ontwikkelingen van de leerlingen worden gedeeld met ouders. Gedurende de jaren is er minimaal twee keer een kritische reflectie geweest op het gebruik van Leerlijnen. De ontwikkelingsmaterialen zijn voldoende aanwezig en van goede kwaliteit.
3.	In 2023 zien we op de Prins Mauritschool een rijke leesomgeving die de leerlingen al vanaf de instroomgroep plezier geeft in boeken en lezen; en zorgt voor een doorlopende leeslijn van de instroomgroep tot en met groep 8. De leesomgeving kenmerkt zich door een aantrekkelijke presentatie, veel aandacht van de leerkracht voor (nieuwe) boeken, luisterboeken, vaste leesmomenten voor groep 3 tot en met 8 en leesactiviteiten waar ouders bij betrokken worden. Er wordt aandacht besteed aan het voordrachtslezen en in de bovenbouw wordt er ook aandacht besteed aan poëzie.
4.	In 2023 wordt met name in de midden en bovenbouw waar nodig instructie gegeven volgens de principes van EDI. Leerlingen die dat nodig hebben, krijgen extra instructie na de klassikale instructie. Leerlingen die in hun ontwikkeling stagneren of stilstaan krijgen als dat kan op dat onderdeel extra hulp aangeboden door een RT-er. Dat gebeurt nu al, maar voor begrijpend lezen zou dat meer kunnen. Voor de RT-er is er verder per vakgebied voldoende materiaal beschikbaar, zoals hulpboeken of een extra methode. Voor deze RT-werkzaamheden is een aparte werkruimte beschikbaar. De betreffende leerlingen blijven wel zo veel mogelijk de klassikale lessen volgen.
5.	In 2023 wordt met name in de midden en bovenbouw waar nodig instructie gegeven volgens de principes van EDI. Leerlingen die dat nodig hebben, krijgen extra instructie na de klassikale instructie. Leerlingen die in hun ontwikkeling stagneren of stilstaan krijgen als dat kan op dat onderdeel extra hulp aangeboden door een RT-er. Dat gebeurt nu al, maar voor begrijpend lezen zou dat meer kunnen. Voor de RT-er is er verder per vakgebied voldoende materiaal beschikbaar, zoals hulpboeken of een extra methode. Voor deze RT-werkzaamheden is een aparte werkruimte beschikbaar. De betreffende leerlingen blijven wel zo veel mogelijk de klassikale lessen volgen.
6.	In 2023 gaan we respectvol met elkaar om als leerkracht/leerlingen. We leren kinderen zich bewust te worden om zelf verantwoordelijk te zijn voor elkaar en de schoolomgeving. Dit kan door het samen bedenken van klassenregels en elkaar op zijn tijd een compliment geven. Samen houdt in: samen tot leren komen, bijvoorbeeld door coöperatieve werkvormen. We zijn als team één in het handhaven van de algemene regels welke zichtbaar zijn in de school. We houden elkaar op de hoogte van wat er speelt in zowel onder- als bovenbouw. Er is openheid tussen leerkrachten en ouders met name over het welbevinden van de leerlingen.
7.	In 2023 leren we als personeelsleden van en met elkaar, door gezamenlijke scholingen en werkvormen tijdens vergaderingen, welke inhoudelijk aansluiten bij onderwerpen en streefbeelden uit het schoolplan. Individueel opgedane kennis en kunde wordt gedeeld op de vergaderingen en indien nodig geborgd. Ieder personeelslid is betrokken bij de (dagelijkse) ontwikkelingen van en in de school en is er een onderwijs-inhoudelijke samenwerking tussen de collega's van de naastgelegen leerstofjaarklassen.
8.	In 2023 wordt op de Prins Mauritschool passend onderwijs gegeven binnen de aangegeven grenzen in ons SchoolOndersteuningsProfiel.

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

We staan voor een school (de missie):

- met de Bijbel als fundament, waar centraal staat Gods gebod: God liefhebben boven alles en de naaste als onszelf. Dit doortrekt ons onderwijs en is bepalend voor het gedrag van de personeelsleden (voorleven) en leerlingen;
- waar we vanuit Bijbelse waarden leerlingen onderwijzen, opvoeden en voorbereiden op de 21e eeuwse samenleving als christen;
- waar kwalitatief goed onderwijs (zoals uitgewerkt in het onderwijsconcept) en begeleiding wordt gegeven, met erkenning van ieders gaven en talenten;
- waar leerkrachten leerlingen zien en betrokken zijn op de leerlingen, zodat er in een veilige setting geleerd en gespeeld kan worden.
- met een team wat in openheid, met oog en zorg voor elkaar, professioneel werkt.
- waar we in dienstbaarheid aan de ouders het goede zoeken voor onze leerlingen.

Onze kernwaarden zijn:

- **Geloof:** Het fundament van ons onderwijs: Vrees God en houd Zijn geboden, want dit betaamt allen mensen. De onderwijzer/medewerker leeft voor vanuit Gods woord en wijst kinderen op het Enige Nodige in leven en sterven. De leerlingen leren de inhoud van de Bijbel kennen, opdat ze God Zelf leren kennen en tot geloof in de Heere Jezus komen.
- **Verantwoordelijkheid:** Verantwoordelijkheid tegenover en voor God. De onderwijzer/medewerker kent en neemt zijn verantwoordelijkheid t.o.v. het welzijn en de ontwikkeling van de leerling, personeel en school. De leerling leert, kent en gehoorzaamt aan zijn verantwoordelijkheid t.o.v. de ander en de taak/opdracht die hem of haar gegeven is.
- **Trouw:** De onderwijzer(es)/medewerker is trouw naar leerlingen, personeel en ouders. Gemaakte afspraken komen we na. (We spreken ons vertrouwen uit naar collega's en leerlingen.) De leerling weet dat het de onderwijzer(es) kan vertrouwen. De leerling houdt zich aan gemaakte afspraken en regels.
- **Liefde:** God lief hebben boven alles en de naaste als onszelf. De onderwijzer zoekt het goede voor de leerling, het personeel en de school; Liefde en betrokkenheid zijn verweven in alle werkzaamheden. De leerling is betrokken op het welzijn van de ander, wat tot uitdrukking komt in hulpvaardigheid, geduld, beleefdheid, respect, etc.

Slogan:

Leren om te leven!

De kern van ons onderwijs is het overbrengen van kennis en vaardigheden. We leggen daarbij de nadruk op het (samen)leren binnen de gehele bandbreedte van onze school; de leerling aan de hand van de leerkracht en in passende gevallen de leerlingen hand in hand bijgestaan door hun gids, de leerkracht.

Daarnaast willen we de kennis en (sociale)vaardigheden aanleren binnen de kaders die God ons in Zijn Woord gegeven heeft, geplaatst in het licht van de eeuwigheid. Alleen dit aspect al maakt ons onderwijs meer dan leren alleen. Dit vertaalt zich ook naar de cognitieve en sociale aspecten van ons onderwijs. Waarbij we ons bewust zijn dat we midden in de maatschappij staan en onze leerlingen daarop moeten voorbereiden.

Vandaar, leren om te leven!

4.2 De visies van de school

De visies van de school op het mensbeeld, kindbeeld, opvoeding, onderwijs en burgerschap zijn terug te vinden in het document 'Koersvast' dat als bijlage is toegevoegd.

4.3 Levensbeschouwelijke identiteit

De levensbeschouwelijke identiteit staat verwoord in het document 'Koersvast' dat als bijlage is opgenomen.

4.4 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Het op de Bijbel gegronde onderwijs opteert christelijk burgerschap. Dit wil zeggen dat onze leerlingen vanuit een

Bijbelse visie worden voorbereid op het participeren in de pluriforme, multiculturele maatschappij. De leerlingen worden gestimuleerd om zelfstandig en actief verantwoordelijkheid te dragen voor de belangen van de gemeenschap in en buiten de school.

Burgerschapskunde is op onze school geen apart leerstofprogramma op het rooster. De verschillende onderdelen worden geïntegreerd in de lessen. In het bijzonder wordt er aandacht aan besteed tijdens de godsdienstlessen. Ook in de andere lessen richten we ons op het belang van goed burgerschap en samenleving. Een methodische uitwerking wordt gevonden in het toepassen van lessen over conflictbeheersing zoals die op school worden gegeven vanuit de methode sociale vaardigheden: "Kinderen en hun sociale talenten" en werkvormen vanuit de cursus 'Meer ruimte voor jezelf & ruimte voor de ander'.

4.5 Actief Burgerschap en Sociale Cohesie

Ten aanzien van burgerschap verwijzen wij naar het document 'Koersvast' dat als bijlage is bijgevoegd.

4.6 Leerstofaanbod

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden (kerndoelen en referentieniveaus taal en rekenen). Binnen dit aanbod worden eigen accenten gelegd, die bepaald worden door de identiteit van de schoolorganisatie, zoals verwoord in de vorige paragrafen. Dat kan bij de leergebieden betekenen dat het aanbod meer omvat dan de kerndoelen voorschrijven. Bij de vormingsgebieden zal dat vooral tot uitdrukking komen in de invulling, waarbij het onderwijskundig en pedagogisch kader van de school leidend is.

Inhoudelijk verwijzen we u naar de groepsmappen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3

4.7 Les- en leertijd

Schooltijden

Groep 1:

- Maandag en donderdag 8.45-12.00u - 13.15-15.30u
- Dinsdag en vrijdag 8.45-12.00u
- Woensdag 8.45-12.15u

Groep 2 en 3:

- Maandag, dinsdag en donderdag: 8.45-12.00u - 13.15-15.30u
- Woensdag: 8.45-12.15u
- Vrijdag: 8.45-12.00u

Groep 4 - 8:

- Maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag: 8.45-12.00u - 13.15-15.30u
- Woensdag: 8.45-12.15u

Vijf minuten voor de aanvangstijd van de morgen- en de middagschooltijd gaat de schoolbel. Dit is om tijdig met de lessen te kunnen beginnen en zodoende weinig leertijd te verliezen. Voor de groepen 3 - 8 is er een pauze van 10.30-10.45u.

Regels voor aanvang en einde schooltijd

Vanaf een kwartier voor schooltijd en tijdens de pauzes is een pleinwacht op het schoolplein aanwezig voor het houden van toezicht. Tijdens de morgenpauze zijn er twee pleinwachters. Tevens wordt het oversteken begeleid door verkeersbrigadiers.

4.8 Pedagogisch handelen

De school wil, met inachtneming van de omschreven grondslag, vormgeven aan een pedagogisch klimaat waarin het bieden van ondersteuning, het wederzijds vertrouwen en het scheppen van uitdagende leersituaties kernwoorden zijn. In dit alles moet sprake zijn van sociale veiligheid. Sociale veiligheid en onveiligheid betreft het gevoel van

veiligheid of juist het mogelijke gevaar of dreiging daarvan voor mens en dier dat samenhangt met het menselijk gedrag ten aanzien van andermans lichaam, persoonlijke integriteit, eerbaarheid, opvattingen, gewoonten en bezittingen.

De groepsleraar is de verantwoordelijke voor de pedagogische sfeer in de groep. Hij/zij is van uitermate grote betekenis, want het kind ontmoet in hem de waarden en normen die het wil doen overnemen. De groepsleraar houdt de resultaten van de sociaal-emotionele ontwikkeling bij en rapporteert intern aan directie en team en extern aan de ouders.

Ook wordt er jaarlijkse een ouderavond gehouden om ouders principieel, een pedagogisch of onderwijskundig toe te rusten.

4.9 Didactisch handelen

In de school wordt veelal klassikaal onderwijs gegeven. De instructie wordt vormgegeven aan de hand van de principes van Expliciete Directe Instructie-model. Dit kenmerkt zich door effectiviteit en doelgerichtheid. Bij het aanbieden van de lesstof aan de leerlingen, moet de leerkracht op juiste wijze omgaan met de verschillende niveaus tussen de leerlingen. Dit geven we op onze school vorm met behulp van het Zwols Model. Niet alle leerlingen ontwikkelen zich op dezelfde manier. Voor het ene leerling is de reguliere lesstof te gemakkelijk, voor het andere leerling is het juist te moeilijk. De niveaus van het Zwols Model worden dynamisch toegepast, afhankelijk van het lesdoel en het vakgebied, dit houdt dus in dat een leerling kan veranderen van niveau. Hiermee geven we binnen ons onderwijs vorm aan differentiatie en zelfstandig werken.

Onderstaand ziet u de verschillende niveaus met een korte uitleg:

- *Niveau 1:* Deze leerlingen werken op een eigen leerlijn (eigen niveau).
- *Niveau 2:* Deze leerlingen hebben voor het dagelijkse werk een verlengde instructie en extra oefening nodig.
- *Niveau 3:* De meeste leerlingen werken in dit niveau. Dit is het niveau wat hoort bij het ge-middelde van de groep. D.w.z. de leerlingen werken uit de reguliere methodeboeken.
- *Niveau 4:* Binnen dit niveau krijgen de leerlingen, die de dagelijkse lesstof goed aankunnen, extra werk/ uitdaging om hun ontwikkeling verder te stimuleren (al dan niet via de plusklas).
- *Niveau 5:* Een enkele leerling is al veel verder in zijn of haar ontwikkeling. Deze leerlingen volgen een eigen (uitdagende) leerlijn.

De volgende uitspraken geven weer hoe wij deze differentiatie vormgeven:

- Het gestelde lesdoel is haalbaar voor iedere leerling, m.u.v. leerlingen op een eigen leerlijn (niveau 1 en 5, begeleiding door OA of RT). We streven er naar dat alle leerlingen de basisvaardigheden beheersen.
- Gaandeweg de instructie gaan steeds meer leerlingen met de zelfstandige verwerking aan de slag, omdat ze het geïnstrueerde lesdoel beheersen. Leerlingen, waarvan de leerkracht weet, dat die het aan te bieden lesdoel volledig beheersen, volgen geen instructie.
- We bieden leerlingen van niveau 4 structureel meer leer- en lesstof aan, al dan niet via de plusklas.

Kwaliteitsindicatoren	
★	De leraren geven expliciet les in strategieën voor leren en denken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>

4.10 Zorg en begeleiding

De leerlingondersteuning wordt in de eerste plaats gegeven in de groep. Hier zorgen vaardige leerkrachten voor goed onderwijs en voor preventieve zorg. De leerkrachten volgen de ontwikkeling nauwkeurig met behulp van het LVS ParnasSys (cognitieve ontwikkeling) en het LVS Zien (sociale ontwikkeling). Zo nodig wordt curatieve zorg verleend. Mocht deze hulp niet voldoende zijn, dan wordt hulp geboden op schoolniveau. De IB'er fungeert als een spin in het web van deze schoolse leerlingondersteuning en stuurt de inzet van onderwijsassistentes en Remedial Teaching aan. Mocht de schoolse hulp niet baten, dan kan bovenschoolse hulp ingeroepen worden, bijvoorbeeld bij een schoolbegeleidingsdienst of andere externe deskundigen. Vanuit de zorgplicht heeft de school de plicht om haar leerlingen zelf te helpen, al dan niet met externe deskundigheid. Deze zorg wordt beschreven in handelingsplannen of OP's.

Als bovengenoemde hulp niet mogelijk of afdoende blijkt, kan gezocht worden naar een andere plaats binnen de regio

Noordoost waar aan de ondersteuningsbehoefte van de leerling voldaan kan worden. Deze zogenaamde zorgplicht ligt primair bij het individuele bestuur, die daarbij gebruik kan maken van de faciliteiten van Berséba.

De ondersteuningsstructuur van Berséba staat beschreven in het ondersteuningsplan van Berséba (zie www.berseba.nl/noordoost/documenten) én in de Ondersteuningsmap. Deze map staat uit drie delen. Het A-deel geeft algemene informatie en benoemt de landelijke afspraken rond de te verlenen ondersteuning, waaraan alle participanten zich hebben verbonden. Het B-deel van de ondersteuningsmap vertaalt het landelijke deel naar de regionale ondersteuningsstructuur. (Beide documenten zijn te vinden op genoemde site:

www.berseba.nl/noordoost/documenten) In dit deel is een regionale uitwerking opgenomen van het landelijke ondersteuningsplan. Tenslotte is er een C-deel waarin onze school de individuele ondersteuningsstructuur heeft beschreven. Voor nadere uitwerking van de ondersteuningsstructuur verwijzen we u naar deze map.

Voor de nadere uitwerking van de basisondersteuning en de extra ondersteuning verwijzen wij naar het landelijke ondersteuningsplan van Berséba, alsmede het regionale uitwerkingsdocument dat daarop is gebaseerd.

Ondersteuningsprofiel

In het schoolondersteuningsprofiel legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin welke ambities, en de hieraan verbonden grenzen, de school heeft voor de toekomst. De schoolleiding stelt in samenspraak met het team het schoolondersteuningsprofiel op. Het schoolondersteuningsprofiel wordt door het bevoegd gezag vastgesteld. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog moet ontwikkelen en wat dat betekent voor de (scholing en toerusting van) leraren.

De regio Noordoost van Berséba heeft een omschreven basisondersteuningsprofiel geformuleerd; hieraan voldoet de school.

4.11 Resultaten

Streefdoelen per vakgebied

Per vakgebied is een streefdoel in een niveauwaarde afgesproken. De leerkracht streeft ernaar om dit streefdoel te halen en bespreekt dit op twee momenten in het schooljaar met de Intern Begeleider. Er kunnen oorzaken zijn waardoor het niet mogelijk is om dit streefdoel te halen. Hiervoor mogen vooraf of achteraf argumenten aangedragen worden bij de Intern Begeleider.

Onze geformuleerde streefdoelen vindt u in de bijlage.

Streefdoel Centrale Eindtoets groep 8

De school behaalt minimaal het landelijk gemiddelde voor de Centrale Eindtoets. Er wordt gestreefd naar minimaal 2 punten hoger dan het landelijk gemiddelde.

Doublures

De school hanteert de inspectienorm voor een verlengde kleuterperiode. Dit mag maximaal op 12% liggen. Voor doublures geldt een percentage van 3%. Ook deze norm wordt aangehouden binnen onze school. Er wordt naar gestreefd om deze percentages zo laag mogelijk te houden. Voor verlenging van de kleuterperiode en voor doubleren zijn protocollen opgesteld.

Sociale Veiligheid

Aan de hand van de monitor 'Zien' wordt aan de Inspectie van het Onderwijs verantwoording gegeven over de sociale veiligheid. Als school vinden we het van belang om ruimschoots binnen de gestelde normen te blijven. De school hecht aan een goed pedagogisch klimaat en een grote mate van sociale veiligheid.

Verwijzingen

De school kiest niet bij voorbaat voor inclusief onderwijs. Er kunnen omstandigheden zijn waarin het beter is voor de betreffende leerling, de medeleerlingen en/of de leerkracht om een leerling te verwijzen naar het speciaal (basis)onderwijs. Wel streeft de school er naar om een leerling passend onderwijs binnen de eigen school te bieden. We streven dan ook naar een laag verwijzingspercentage naar het speciaal (basis)onderwijs.

Bijlagen

1. Streefdoelen PM

5 Personeelsbeleid

5.1 Integraal Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid heeft invloed op de kwaliteit van het onderwijs van de school. Integraal personeelsbeleid (IPB) betekent voor ons het in onderlinge samenhang inzetten van personeel om het onderwijsdoel te realiseren en daarbij het functioneren van het personeel en hun welbevinden in de werksituatie bevorderen. IPB ontstaat niet van vandaag op morgen en is daarbij voortdurend in ontwikkeling en nooit af. Eventueel kunnen instrumenten als POP (persoonlijk ontwikkelingsplan), gesprekkencyclus en (na)scholing in kader van de wet BIO hiervoor worden toegepast.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde en bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma. De schoolleider beschikt over een diploma van een opleiding voor schoolleiders. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen.

De directeur schrijft zich in in het schoolleidersregister.

5.3 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. Dit onderwerp komt in ieder geval jaarlijks grondig aan de orde bij de bespreking van de begroting en de samenstelling van de formaties met het oog op het nieuwe cursusjaar.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

5.4 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur, samen met de IB'er vormt hij het MT van de school. De directeur is belast met de dagelijkse leiding van de school. Hij is verantwoordelijk voor de uitvoering van het door de overheid en het bevoegd gezag vastgestelde beleid. Afhankelijk van de schoolgrootte is de directeur grotendeels vrijgesteld van lesgevende taken om zijn directietaken uit te voeren.

5.5 Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang, dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt, naast een christelijke levenshouding veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers en aan een juiste beroepshouding.

5.6 Professionele cultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de leerkrachten toerusten om het onderwijsdoel te kunnen bereiken. Typerend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar. Het personeel is verantwoordelijk voor het in beeld houden van hun eigen ontwikkeling.

5.7 Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires van de pabo de Driestar en het Hoornbeeckcollege de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks wordt er een stagerooster opgesteld om een stagiaire begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de pabo's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek de directie. Als na het gesprek alle partijen positief zijn worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

Onze school werkt samen met Hogeschool de Driestar in het project Samen Opleiden. Binnen de school werkt een eigen schoolopleider die de stagiaires bezoeken en begeleiden. De scholen zijn in samenwerking met Pabo 'De Driestar' een project gestart om meer mannen voor de klas te krijgen, het zogenaamde project 'Meer-Mankracht'. Per

jaar wordt gekeken of er nog nieuwe mannelijke studenten in dit project kunnen worden geplaatst.

5.8 Werving en selectie

Voor de werving en selectie hanteren wij een gelijknamig protocol dat als bijlage is toegevoegd.

5.9 Introductie en begeleiding

Voor de inwerking van nieuwe leerkrachten hanteren de scholen een eigen inwerkplan. Dit plan is als bijlage toegevoegd.

5.10 Taakbeleid

Op onze scholen worden de taken in goed onderling overleg verdeeld. Het uitgangspunt is: gezamenlijke verantwoordelijkheid.

5.11 Collegiale consultatie

In voorkomende gevallen wordt op onze school collegiale consultatie ingezet. Dit is voornamelijk gekoppeld aan een nascholingsonderwerp of ontwikkelingsdoel c.q. streefdoel van school en/of individuele leerkracht.

5.12 Klassenbezoek

Rondom de functioneringsgesprekken worden er (klassen)bezoeken afgelegd bij de teamleden. Na afloop van het (klassen)bezoek volgt standaard een reflectief gesprek. Daarnaast worden er rondom de schoolontwikkeling en/of persoonlijke ontwikkeling ook bezoeken afgelegd bij de teamleden door interne of externe personen. Ook worden er flitsbezoeken afgelegd, waar indien nodig een kort gesprek aan verbonden is.

5.13 Persoonlijke ontwikkelplannen

In het functioneringsgesprek komt de persoonlijke ontwikkeling van de leerkracht in verhouding tot zijn/haar taak aan de orde.

5.14 Intervisie

De school is een professionele leergemeenschap. Onderdeel wat daarbij past is de intervisie.

Intervisie is gericht op deskundigheidsbevordering, op 'een versteviging van de beroepspersoon en mede daardoor een verhoging van de kwaliteit van het eigen werk'.

Intervisie is intentioneel: gericht op het belang van de leerling.

5.15 Functioneringsgesprekken

Voor de functioneringsgesprekken hanteren we het protocol gesprekkencyclus dat als bijlage is toegevoegd.

5.16 Beoordelingsgesprekken

Voor de beoordelingsgesprekken hanteren we het protocol gesprekkencyclus dat als bijlage is toegevoegd.

5.17 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school.

5.18 Teambuilding

Op onze school organiseren we vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team –naast de individuele scholing- samen een aantal cursussen. We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten zoals bijvoorbeeld het gezamenlijk koffie- en theedrinken aan het begin van de dag en het jaarlijks personeelsuitje.

5.19 Verzuimbeleid

Het verzuimbeleid is vastgelegd in het arbobeleidsplan, dat op school is in te zien.

5.20 Mobiliteitsbeleid

Een mobiliteitsplan hebben de scholen niet. In geval van formatieve overplaatsing wordt vrijwel altijd gewerkt op basis van vrijwillige mobiliteit.

6 Organisatiebeleid

6.1 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van een sociogram en de resultaten. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij Rekenen, Taal en Lezen wordt het klassenverband –indien noodzakelijk- doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen of lezen.

6.2 Het schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren met betrekking tot de ontwikkeling van hun kind.

6.3 Veiligheid

Zie Arbobeidsplan dat op school is op te vragen.

6.4 Arbobeleid

Zie het Arbobeidsplan dat op school is in te zien.

6.5 Communicatie

Interne communicatie vraagt een inspanning van alle betrokkenen. Er is sprake van een functionele overlegcultuur en overlegstructuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor de kinderen en een goede werksfeer voor schoolleiding en teamleden. De interne informatie-voorziening draagt er aan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden.

De communicatie met externen staat in dienst van het op school gegeven onderwijs en degenen die daarbij zijn betrokken. Een goede communicatie met externen is representatief voor de onderwijscultuur en onderwijsstructuur van de school.

De communicatie is transparant.

6.6 Samenwerking

Onze school werkt samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn. Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we uit.

In het kader van de zorg onderhouden wij contacten met:

- De leerplichtambtenaar
- De wijkagent
- Centrum voor jeugd en gezin
- Schoolmaatschappelijk werk
- Schoolarts
- Etc.

6.7 Samenwerking met ouders

Ouders geven in vertrouwen het onderwijs en een deel van de opvoeding uit handen aan de basisschool. Goede communicatie is essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. De informatievoorziening houdt rekening met verwachtingen van ouders en stelt ouders in staat om te begrijpen, mee te leven en mee te denken. Er is een schoolcultuur waarin teamleden vanuit een proactieve houding een goede samenwerking met ouders bevorderen. De school stelt ouders in staat mee te denken over de ondersteuning van het

kind in de groep en denkt actief mee met ouders over de ondersteuning thuis. De school stelt ouders in staat op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid. De school bevordert dat ouders mee kunnen doen en mee kunnen leven.

6.8 Overgang PO-VO

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren.

6.9 Privacybeleid

De school beschikt over een privacyreglement. Deze is op school in te zien.

6.10 Voor- en vroegschoolse educatie

Onze school is een VVE-school (vroeg- en voorschoolse educatie). Dit betekent dat we nauw samenwerken met de peuterspeelzaal in de buurt van onze school. De samenwerking bestaat overleg over het onderwijsaanbod (i.v.m. doorgaande lijnen), het educatief handelen en de zorg en begeleiding. We onderhouden een zeer goede relatie met de peuterspeelzaal en er is indien nodig sprake van een warme overdracht.

6.11 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

Onze school beschikt over voorzieningen met betrekking tot de tussenschoolse opvang. Zie daarvoor het gelijknamige document in de bijlage.

6.12 Overlegvormen

Overleggen hebben een belangrijke plaats binnen schoolontwikkeling. Hier wordt de dialoog gevoerd over wat goed onderwijs is. Het proces van kwaliteitsborging en -verbetering start als het ware binnen deze overleggen. Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde veranderingen-derwerpen en vereiste vakbekwaamheden worden vastgesteld. Het proces wordt ook binnen deze overleggen afgerond in de vorm van evaluatie.

Team- en bouwoverleg

Het team- of bouwoverleg vervult een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg. Binnen deze overleggen worden veel fasen uit het proces van kwaliteitszorg uitgevoerd. In de overleggen worden de veranderonderwerpen besproken waaraan gewerkt gaat worden. Bijbehorende doelen en uit te voeren activiteiten worden vastgesteld. Tegelijkertijd wordt besproken welke vakbekwaamheden hiervoor vereist zijn en wat dat betekent voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Om de voortgang van de ontwikkeling te volgen, wordt er tijdens deze overleggen regelmatig gerapporteerd over de voortgang en over het effect van de verbeteractiviteiten.

Middenmanagementoverleg

Met grote regelmaat vindt er een middenmanagementoverleg plaats. In dit overleg worden de lopende zaken besproken en doelen voor uit te voeren activiteiten vastgesteld. Ook wordt besproken welke middelen er nodig zijn om bepaalde doelen te realiseren. Aan de hand van de notulen/besluitenlijst van de vorige vergadering wordt de ontwikkeling gevolgd.

Zorgoverleg

Maandelijks vindt er overleg plaats met de Interne Begeleider over de voortgang van de kwaliteit van het onderwijs en van de leerlingenzorg. De geplande consultaties van de schoolbegeleider vormen de aanleiding voor het overleg. Ook tussendoor is er (wekelijks) uitwisseling van de voortgang van het onderwijs en de daar bijbehorende leerlingenzorg. Het bewaken van de resultaten van het onderwijs op individueel leerlingniveau, op groepsniveau en op schoolniveau, de leerlingenzorg en de sociaal-maatschappelijke problematiek zijn onderwerpen van dit overleg.

ICT-overleg

Minimaal twee keer per jaar vindt er een overleg met de ICT-er plaats over de voortgang van het ICT-gebeuren als ondersteunend middel in het onderwijs. De doelen voor de komende periode worden vastgesteld en er vindt evaluatie plaats van de achterliggende periode. De ICT-er zorgt periodiek voor een schriftelijke beoordeling van de behaalde

digitale resultaten op individueel leerlingenniveau en op groepsniveau en geeft daarbij feedback aan iedere groepsleerkracht. Dit laatste is geen mondeling overleg.

Directeurenoverleg

Bijna wekelijks, ruim dertig keer per jaar, vindt er een gezamenlijk directeurenoverleg met de vijf directeuren en de bestuursondersteuner plaats op een dagdeel in de week.

In deze overleggen worden de doelen voor de komende periode vastgesteld. Ook worden de behaalde resultaten van het onderwijs besproken en beoordeeld en vervolgens middels een managementrapportage voorgelegd aan het bestuur.

Er worden beleidsmatige stukken besproken en klaargemaakt om voor te leggen aan bestuur en GMR.

Verder komen zaken als financiën, personeel, kwaliteitszorg, organisatie, communicatie aan de orde.

ICT-platform

De ICT-coördinatoren van de vijf scholen hebben vier keer per jaar een overleg om de doelen van de inzet van ICT vast te stellen en te evalueren. Ook worden de beleidsvoorstellen besproken om voor te leggen aan de directeuren. Het laatste overleg van het schooljaar vindt plaats in aanwezigheid van de directeuren om het achterliggende schooljaar te evalueren en beleidsvoornemens voor het komende schooljaar vast te stellen. De ICT-ers vertalen deze beleidsvoornemens daarna in een jaarplan.

IB-platform

Vijf keer per jaar hebben de IB-ers van de vijf scholen een gezamenlijk overleg. In dit overleg worden de lopende zaken binnen de leerlingenzorg en de resultaten van het onderwijs vergeleken en besproken.

Tijdens dit overleg wordt er gewerkt aan het up-to-date houden van de zorgmap.

Het laatste overleg van het schooljaar vindt plaats in aanwezigheid van de directeuren om het achterliggende schooljaar te evalueren en beleidsvoornemens voor het komende schooljaar vast te stellen. De IB-ers vertalen deze beleidsvoornemens daarna in een jaarplan.

Informeel overleg

Als school hechten we er aan, dat er veel ruimte is voor informeel overleg. Het moet mogelijk zijn om veel van elkaar te leren door gemakkelijk bij elkaar binnen te lopen zonder vaste overlegmomenten. Nadruk ligt op spontaan, direct, dichtbij, informeel contact.

MHB-platform

Binnen de vijf scholen werken de MHB-coördinatoren nauw samen om het beleid rond meer- en hoogbegaafde leerlingen vorm te geven. Deze coördinatoren werken onder verantwoordelijkheid van de Intern begeleiders. Daarom wordt het IB-platform ook steeds door één IB-er vertegenwoordigt op het MHB-platform.

7 Financieel beleid

7.1 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. De materiële middelen worden ingezet door middel van budgettering. Periodiek leggen we aan belanghebbenden op transparante wijze verantwoording af over de doelmatige en verantwoorde inzet van personele en materiële middelen.

Doel: De geldmiddelen die de school ontvangt zowel de reguliere als de incidentele zijn dienen dienstbaar te zijn voor het onderwijs. De inzet dient op een verantwoorde wijze te gebeuren binnen de kaders van doelmatigheid en goed boekhouderschap.

Planning: Ieder najaar wordt de begroting opgesteld. De school maakt hierbij gebruik van de expertise van de VGS. Nadat het bestuur de begroting in concept heeft goedgekeurd gaat deze vervolgens naar de GMR voor advies betreffende het schooloverstijgende gedeelte. De MR van de school wordt gevraagd advies te geven op het specifieke schoolgedeelte. Na de adviezen van het GMR en de MR gehoord hebbend en al dan niet hier uitvoering aan te hebben gegeven, accordeert het bestuur de begroting in haar vergadering in december. De VGS stelt regelmatig tussentijdse evaluaties op, die zowel binnen het directieberaad als het bestuur worden besproken.

Verantwoordelijke(n): De eindverantwoordelijke voor de begroting is het bestuur. Voor de uitvoering van de begroting is de directeur verantwoordelijk.

Middelen: De kosten van de begeleiding, opstellen, uitvoeren en bewaken van de begroting valt binnen het budget dat via de Lumpsum de school beschikbaar wordt gesteld.

Evaluatie: De financiële resultaten van een afgelopen boekjaar worden met het bestuur besproken tijdens een bestuursvergadering in februari, in het bijzijn van een vertegenwoordiger van de VGS. Verder worden de resultaten schooloverstijgend toegelicht tijdens de ledenvergadering welke in maart wordt gehouden. Het resultaat wordt opgenomen in een jaarverslag dat ter beschikking wordt gesteld aan het ministerie van OC&W.

7.2 Sponsoring

De school maakt geen gebruik van sponsoring.

8 Zorg voor kwaliteit

8.1 Kwaliteitszorg

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een leerproces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt en/of laat beoordelen en evalueert. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt, de zogenoemde basiskwaliteit, als om de ambities die de school zelf heeft geformuleerd.

Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt bij het voortdurend beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. De uitwerking van deze aspecten is opgenomen in het kwaliteitszorgdocument (deze is als bijlage toegevoegd).

8.2 Kwaliteitscultuur

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur handelen teamleden vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor zowel opbrengsten als voor processen die hierop van invloed zijn. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op versterking van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en samenwerking die gericht is op kwaliteitsverbetering. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze plannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

8.3 Verantwoording en dialoog

Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd vanuit het samenwerkingsverband. De beleidsvoornemens worden met de medezeggenschapsorganen gedeeld. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

8.4 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennis genomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving. Wij houden ons aan de volgende eisen:

1. De schoolgids leveren wij tijdig aan bij de inspectie
2. De schoolgids voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
3. Het schoolplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie
4. Het schoolplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
5. Het zorgplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie (via het samenwerkingsverband)
6. Het zorgplan voldoet aan de eisen die de inspectie stelt
7. Wij programmeren voldoende onderwijstijd
8. Wij programmeren niet meer dan (maximaal) 7 x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van groep 3 t/m 8

8.5 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 7 april 2015 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. We beschikken over een rapport met de bevindingen (zie bijlage). De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school op orde is: onze school heeft een basisarrangement (voldoende).

8.6 Vragenlijst Leraren

Eén keer in de vier jaar wordt onder het personeel een risico-inventarisatie en evaluatie afgenomen (RI&E).

8.7 Vragenlijst Leerlingen

Onder de leerlingen wordt ieder jaar de vragenlijst van 'Zien' afgenomen.

8.8 Vragenlijst Ouders

Onder de ouders wordt één keer in de vier jaar een oudertevredenheidsonderzoek afgenomen.

9 Strategisch beleid

10 Aandachtspunten 2019-2023

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	In 2023 kennen (memoriseren) de leerlingen, die eind groep acht de school verlaten, de Bijbelse geschiedenis waarbij elementen uit de christelijke geloofsleer eenvoudig uitgelegd worden. Ook kunnen deze leerlingen eenvoudige Bijbelgedeelten lezen, begrijpen en toepassen en zijn deze leerlingen onderwezen in Bijbelse waarden en normen. Verder hebben deze leerlingen verschillende voorbeelden van christen-zijn meegekregen (personen, woorden en daden, uit de (kerk)geschiedenis, enz.).	hoog
	In 2023 zien we op de Prins Mauritschool een rijke leesomgeving die de leerlingen al vanaf de instroomgroep plezier geeft in boeken en lezen; en zorgt voor een doorlopende leeslijn van de instroomgroep tot en met groep 8. De leesomgeving kenmerkt zich door een aantrekkelijke presentatie, veel aandacht van de leerkracht voor (nieuwe) boeken, luisterboeken, vaste leesmomenten voor groep 3 tot en met 8 en leesactiviteiten waar ouders bij betrokken worden. Er wordt aandacht besteed aan het voordrachtslezen en in de bovenbouw wordt er ook aandacht besteed aan poëzie.	hoog
	In 2023 wordt met name in de midden en bovenbouw waar nodig instructie gegeven volgens de principes van EDI. Leerlingen die dat nodig hebben, krijgen extra instructie na de klassikale instructie. Leerlingen die in hun ontwikkeling stagneren of stilstaan krijgen als dat kan op dat onderdeel extra hulp aangeboden door een RT-er. Dat gebeurt nu al, maar voor begrijpend lezen zou dat meer kunnen. Voor de RT-er is er verder per vakgebied voldoende materiaal beschikbaar, zoals hulpboeken of een extra methode. Voor deze RT-werkzaamheden is een aparte werkruimte beschikbaar. De betreffende leerlingen blijven wel zo veel mogelijk de klassikale lessen volgen.	hoog
	In 2023 wordt met name in de midden en bovenbouw waar nodig instructie gegeven volgens de principes van EDI. Leerlingen die dat nodig hebben, krijgen extra instructie na de klassikale instructie. Leerlingen die in hun ontwikkeling stagneren of stilstaan krijgen als dat kan op dat onderdeel extra hulp aangeboden door een RT-er. Dat gebeurt nu al, maar voor begrijpend lezen zou dat meer kunnen. Voor de RT-er is er verder per vakgebied voldoende materiaal beschikbaar, zoals hulpboeken of een extra methode. Voor deze RT-werkzaamheden is een aparte werkruimte beschikbaar. De betreffende leerlingen blijven wel zo veel mogelijk de klassikale lessen volgen.	hoog
	In 2023 gaan we respectvol met elkaar om als leerkracht/leerlingen. We leren kinderen zich bewust te worden om zelf verantwoordelijk te zijn voor elkaar en de schoolomgeving. Dit kan door het samen bedenken van klassenregels en elkaar op zijn tijd een compliment geven. Samen houdt in: samen tot leren komen, bijvoorbeeld door coöperatieve werkvormen. We zijn als team één in het handhaven van de algemene regels welke zichtbaar zijn in de school. We houden elkaar op de hoogte van wat er speelt in zowel onder- als bovenbouw. Er is openheid tussen leerkrachten en ouders met name over het welbevinden van de leerlingen.	hoog
	In 2023 leren we als personeelsleden van en met elkaar, door gezamenlijke scholingen en werkvormen tijdens vergaderingen, welke inhoudelijk aansluiten bij onderwerpen en streefbeelden uit het schoolplan. Individueel opgedane kennis en kunde wordt gedeeld op de vergaderingen en indien nodig geborgd. Ieder personeelslid is betrokken bij de (dagelijkse) ontwikkelingen van en in de school en is er een onderwijs-inhoudelijke samenwerking tussen de collega's van de naastgelegen leerstofjaarklassen.	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	In 2023 wordt op de Prins Mauritschool passend onderwijs gegeven binnen de aangegeven grenzen in ons SchoolOndersteuningsProfiel.	hoog
	In 2023 is de visie op kleuteronderwijs beschreven. De visie beschrijft ons aanbod en de werkwijze van het kleuteronderwijs. Alle kleuterleerkrachten werken in 2023 vanuit deze visie en de module Leerlijnen is geïmplementeerd. De ontwikkelingen van de leerlingen worden gedeeld met ouders. Gedurende de jaren is er minimaal twee keer een kritische reflectie geweest op het gebruik van Leerlijnen. De ontwikkelingsmaterialen zijn voldoende aanwezig en van goede kwaliteit.	hoog

11 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 10MP
Naam: Prins Mauritschool
Adres: Gemeenteweg
Postcode: 7951 PE
Plaats: STAPHORST

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 K. J. Scherpenisse

functie voorzitter MR

plaats Staphorst

datum 9-9-20

handtekening KJ Scherpenisse

naam A. de Lange

functie secretaris MR

plaats Staphorst

datum 9-9-'20

handtekening 

12 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 10MP
Naam: Prins Mauritschool
Adres: Gemeenteweg
Postcode: 7951 PE
Plaats: STAPHORST

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam Jl. Mulder

functie voorzitter bestuur

plaats Staphorst

datum 8-9-2020

handtekening 

naam R. Boessenkool

functie secretaris bestuur

plaats Staphorst

datum 8-9-2020

handtekening 