

# Schoolplan 2019-2023

## **Julianaschool** Heteren



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>5</b>
<b>3 Sterkte-zwakteanalyse</b>	<b>6</b>
<b>4 Risico's</b>	<b>7</b>
<b>5 De missie van de school</b>	<b>7</b>
<b>6 Onze parels</b>	<b>9</b>
<b>7 De grote doelen voor de komende vier jaar</b>	<b>10</b>
<b>8 Onze visie op lesgeven</b>	<b>10</b>
<b>9 Onze visie op identiteit</b>	<b>11</b>
<b>10 Onderwijskundig beleid</b>	<b>12</b>
<b>11 Personeelsbeleid</b>	<b>16</b>
<b>12 Organisatiebeleid</b>	<b>19</b>
<b>13 Financieel beleid</b>	<b>23</b>
<b>14 Kwaliteitszorg</b>	<b>25</b>
<b>15 Basiskwaliteit</b>	<b>28</b>
<b>16 Onze eigen kwaliteitsaspecten</b>	<b>28</b>
<b>17 Strategisch beleid</b>	<b>28</b>
<b>18 Aandachtspunten 2019-2023</b>	<b>29</b>
<b>19 Meerjarenplanning 2019-2020</b>	<b>30</b>
<b>20 Meerjarenplanning 2020-2021</b>	<b>31</b>
<b>21 Meerjarenplanning 2021-2022</b>	<b>32</b>
<b>22 Meerjarenplanning 2022-2023</b>	<b>33</b>
<b>23 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>	<b>34</b>
<b>24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b>	<b>35</b>

# Groeien,

hoe doe je dat  
vroeg de rups zich af,  
dromend dat ze al kon vliegen, als de mooiste vlinder



 je doet het best heel traag, bedacht de slak

en stap voor stap, zei de duizendpoot wijs 

soms is groeien ook best lastig, vond de bij  
maar dan ben je gelukkig niet alleen,  
dan helpen wij je er wel doorheen



rups dacht heel lang na  
ja, zo zou ze groeien  
geduldig, bedachtzaam en naarstig  
om dan echt te vliegen als de mooiste vlinder



## 1 Inleiding

Vol trots beschrijft ons schoolplan in eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, visie en daaraan gekoppelde streefbeelden, sterren en parels. Het team van de KJS heeft deze gezamenlijk geformuleerd.

De indeling van ons schoolplan 2019-2023 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van Stichting Trivium en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Naast schoolontwikkeling focussen we sterk op de ontwikkeling van ons personeel en de verdieping van onze professionele schoolcultuur. In het jaarverslag zullen wij steeds terugblikken of de gestelde actiepunten uit het jaarplan gerealiseerd zijn.

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Het is een verantwoordingsdocument naar ouders, het bevoegd gezag en de overheid en een planningsdocument voor de komende vier jaar. Ieder schooljaar stellen wij een jaarplan op en evalueren wij of de gestelde doelen gehaald zijn. Op deze wijze geven wij vorm aan de cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en bijstellen.



## 2 Schoolbeschrijving

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Trivium
Algemeen directeur:	Henk van Dorp
Adres + nr.:	Beatrixstraat 13
Postcode + plaats:	6671 AC Zetten
Telefoonnummer:	0488-420612
E-mail adres:	info@trivium-onderwijs.nl
Website adres:	www.trivium-onderwijs.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Koningin Julianaschool
Directeur:	Esther Gusing
Adres + nr.:	Flessestraat 11
Postcode + plaats:	6666 CK Heteren
Telefoonnummer:	026-4722576
E-mail adres:	directie@julianaschoolheteren.nl
Website adres:	www.julianaschoolheteren.nl

De Koningin Julianaschool is onderdeel van brede school 'De Vogeltuin', gelegen in het dorp Heteren op een prachtige locatie. De school telt 175 leerlingen, verdeeld over 8 groepen in schooljaar 2018-2019. De school heeft een managementteam dat bestaat uit een directeur en twee bouwcoördinatoren.

We werken volgens het leerstofjaarklassensysteem en willen graag iedere dag samen groeien. Wij zijn een echte Vreedzame School.

Ons team is enthousiast en leergierig en werkt professioneel samen aan het versterken, verdiepen en verbreden van het onderwijs. We zijn samen op reis naar toekomstgericht onderwijs. Onze school behoort tot de Christelijke stichting Trivium.

Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend via intakegesprekken en aanmeldingsformulieren. De Julianaschool heeft te maken met een MBO-HBO populatie. Kijkende naar de kengetallen en ons uitstroomniveau stemmen wij ons onderwijs daar goed op af.

### 3 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pedagogisch klimaat: relatie, rust structuur en veiligheid.</li> <li>2. Duidelijke huisstijl voor directie, interne begeleiding, leraren, stagiaires, ouders en leerlingen.</li> <li>3. Actief Partnerschap tussen ouder-leerling-leerkracht.</li> <li>4. De Vreedzame school als grondhouding van ons pedagogisch handelen.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Randvoorwaarden ICT niet op orde.</li> <li>2. Wetenschap en technologie wordt te weinig structureel aangeboden.</li> <li>3. Onevenredige verdeling mannen-vrouwen en leeftijdsopbouw binnen ons personeelsbestand.</li> <li>4. Veel vernieuwingstrajecten, maar te weinig aandacht voor de borging van de resultaten of opgedane vaardigheden.</li> </ol>
KANSEN	BEDREIGINGEN
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verdieping professionele cultuur.</li> <li>2. Waarderend onderwijs.</li> <li>3. Engels groep 1 t/m 8.</li> <li>4. Samenwerking Vogeltuin.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tekort aan leraren</li> <li>2. Krimp in Heteren</li> <li>3. Hoog arbeidsethos team</li> <li>4. Ervaren werkdruk</li> </ol>

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2019-2023 willen we met de volgende ontwikkelingen rekening houden:

1. Een sterk toenemende aandacht voor socialisering en persoonsvorming.
2. Driehoek leraar-leerling-ouder in de vorm van partnerschap.
3. Aandacht voor toekomstgericht onderwijs: accent op de ontwikkeling van kritische denkers en doeners.
4. De rol van de leraar en zijn vakmanschap komt steeds centraler te staan. Samen ben je 'slim'.
5. Wereldburgerschap met aandacht voor Engels, muziek, wetenschap & techniek en culturele vorming.

## 4 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. In de sterkte-zwakteanalyse kunt u deze terugvinden onder het kopje 'bedreigingen'.

### 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
Krimp aantal leerlingen Heteren	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Binnen Heteren en omgeving ons als school te laten zien bij activiteiten/zaken die belangrijk zijn voor leerlingen en ouders.</i>			

### Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Leraren tekort	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Sturen op kwaliteit, goed werkgeverschap, expertleerkrachten aanstellen, jonge starters aan de school binden, LIO studenten aannemen.</i>			
Groot arbeidsethos team	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Waarderend schoolleiderschap, discipline en warme aanwezigheid, feedback geven en ontvangen, cirkel van invloed beperken.</i>			
Werkdruk	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Inzet werkdruk verlagende middelen, open dialoog werkplezier, aantal streefdoelen per jaar beperken.</i>			

## 5 De missie van de school

### Visie: Leerlingen, leerkrachten en ouders staan centraal

Wij willen een school zijn waar leerlingen en leerkrachten de ruimte en tijd krijgen om zich te ontwikkelen. We zijn ervan overtuigd dat we zo het verschil kunnen maken. Kinderen ontwikkelen zich beter als leerkrachten en ouders goed contact met elkaar hebben en respectvol met elkaar samenwerken.

De Koningin Julianaschool vindt relatie, rust, structuur en veiligheid heel belangrijk. Wij geloven dat dit voorwaarden zijn om te groeien met plezier en om kwaliteit te kunnen leveren.

We zijn een echte Vreedzame school; een respectvolle gemeenschap waarbinnen je jezelf mag zijn en je weerbaar leert opstellen.

**Missie: Gelukkige leerlingen en leerkrachten met geloof in eigen kunnen**

Gelukkige leerlingen en leerkrachten ontwikkelen zich vanuit geloof in eigen kunnen. Ze genieten van uitdagingen en fouten maken hoort erbij: je kunt er iets van leren en je kunt jezelf verbeteren. Deze leerlingen en leerkrachten kunnen antwoord geven op drie vragen: Waar sta ik? Wat is mijn doel? Wat wordt mijn eerste stap? Hiervoor zijn zelfstandigheid en doelgerichtheid nodig.

De Koningin Julianaschool heeft de ambitie dat iedere leerling en leerkracht leert om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar eigen leerproces. We willen onze eigen vaardigheden verbeteren, om samen de reis naar toekomstgericht onderwijs te maken.

**Onze slogan: Groeien doen we samen!**

**Onze kernwaarden:**

1. Partnerschap: Een omgeving waarbinnen alle partners actief betrokken zijn bij de ontwikkeling van de leerling. We communiceren in alle openheid en gebruiken elkaars deskundigheid.

2. Zelfstandig: Zelfstandig waar mogelijk, ondersteuning waar nodig. Een kind dat zelfstandig is, kan verantwoordelijkheid dragen voor zichzelf, houdt rekening met anderen en is zelfredzaam. Zelfstandig worden gebeurt niet vanzelf, maar moet worden geleerd. Wij helpen ieder kind hierbij.

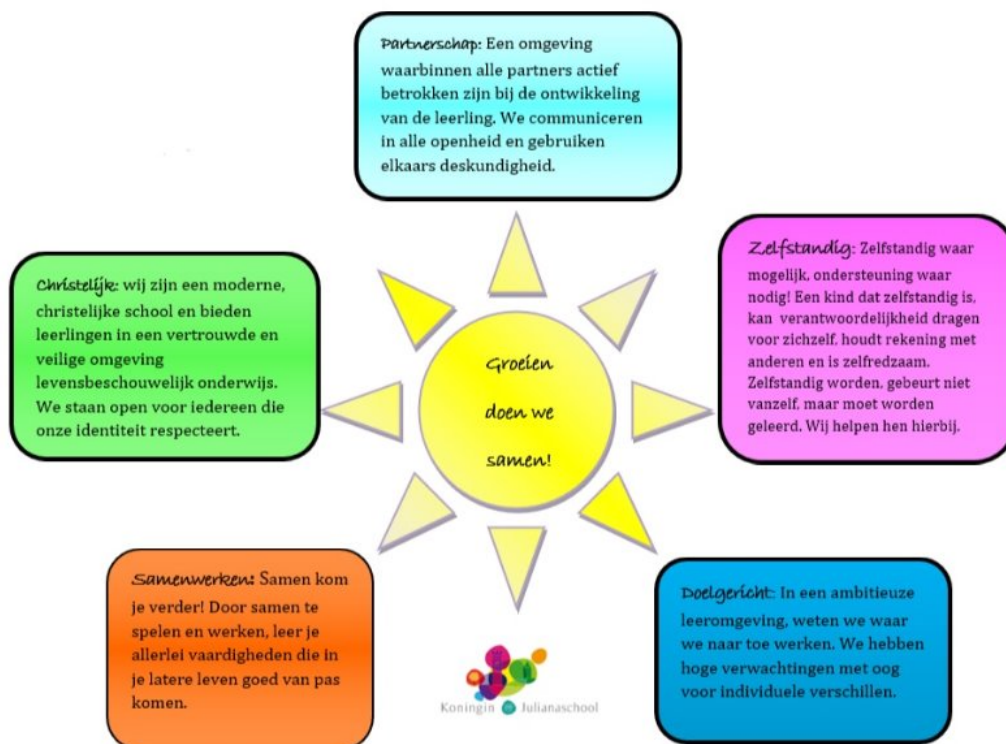
3. Doelgericht: In een ambitieuze leeromgeving weten we waar we naar toe werken. We hebben hoge verwachtingen met oog voor individuele verschillen.

4. Samenwerken: Samen kom je verder! Door samen te spelen en werken, leer je allerlei vaardigheden die in je verdere leven goed van pas komen.

5. Christelijk: Wij zijn een moderne, christelijke school en bieden leerlingen in een vertrouwde en veilige omgeving levensbeschouwelijk onderwijs. We staan open voor iedereen die onze identiteit respecteert.



**Onze kernwaarden**





## 6 Onze parels



Onze school levert basiskwaliteit, maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde en eigen kwaliteitsaspecten. Het meest trots zijn we op onze parels:

1. Op onze school heerst er een positief pedagogisch klimaat met veel basisrust, structuur en sociale veiligheid. We zijn een Vreedzame School, leiden mediators op in de bovenbouw en hebben een actieve leerlingenraad. *SK2- Pedagogisch klimaat; geen wettelijke eis*
2. Op onze school staat een team van professionals! We zijn betrokken, behulpzaam en werken vanuit een enorme drive aan goed onderwijs voor onze leerlingen. *KA2-Kwaliteitscultuur*
3. Op onze school geven we didactische bovengemiddelde begrijpend luister- en leeslessen. Dit is zichtbaar in efficiënte instructies, een breed aanbod van genres en samenwerkend leren. *OP3-Didactisch handelen*
4. Op onze school voeren we waarderende ouder- en kindgesprekken. Wij 'zien' ouders en kinderen en nemen hen serieus. De ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie is groot. *OP6-Samenwerking*
5. Op onze school krijgen de leerlingen bewegingsonderwijs van een vakleerkracht, handvaardigheid van een creatieve onderwijsassistente en worden leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in de Klimklas begeleid. *OP4- (Extra) ondersteuning en OP1-Aanbod*
6. Onze school heeft een prachtig schoolplein waar kinderen naar hartenlust kunnen bewegen, spelen en ontdekken. *OP1-Aanbod*

## 7 De grote doelen voor de komende vier jaar

Onze school heeft voor de komende vier jaar de volgende grote verbeterthema's vastgesteld, waarbij we de focus op 'borging' hebben liggen. De concrete uitwerking vindt plaats in het jaarplan.

Streefbeelden	
1.	Op onze school geven wij effectieve begrijpend luister- en leeslessen volgens een uitgewerkte kwaliteitskaart. Onze werkwijze is geborgd.
2.	Op onze school is iedere rekenles waardevol, waarbij we weten waar iedere leerling staat, wat het doel is en welke eerste stap genomen moet worden.
3.	Op onze school geven we lessen in Engels van groep 1 t/m 8.
4.	Op onze school sluiten we aan bij de onderwijsbehoeften van de (hoog)begaafde leerling.
5.	Op onze school is actief partnerschap tussen leerkracht-leerling-ouder zichtbaar en voelbaar in de gehele organisatie.
6.	Onze leerlingen en leerkrachten ontwikkelen zich vanuit geloof in eigen kunnen, genieten van groei en uitdagingen en durven fouten te maken.

### Bijlagen

1. Meerjarenplanning

## 8 Onze visie op lesgeven

Leerlingen prettig laten werken en leren is de kern van ons werk. Om dit te kunnen realiseren moet de verbetering van ons vakmanschap centraal staan. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Belangrijke pedagogische noties zijn:

- We hebben oog voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Dit geldt niet alleen voor onze relatie met kinderen, maar ook voor onze omgang met ouders en met elkaar in het team.
- We proberen het maximale uit de leerlingen te halen door ons te richten op de brede ontwikkeling en het uitspreken van verwachtingen.
- We bevorderen zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, reflecterend vermogen en goede samenwerking.

Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- Interactief lesgeven; we betrekken de leerlingen bij hun eigen leerproces waarbij groei centraal staat. Waar wil ik eindigen? Waar sta ik nu? Welke eerste stap zet ik?
- De focus ligt op de ontwikkeling van een groei-mindset en leren van en met elkaar. We willen hierin samen met ouders op weg.
- We differentiëren naar de onderwijsbehoefte van de leerling waarbij het blokplan ondersteunend werkt.
- We hanteren gevarieerde (coöperatieve) werkvormen.
- We verzorgen kwaliteitsvolle directe instructie vanuit doelen en succescriteria.
- We zijn lerende in het stellen van de juiste vragen en het gebruik van verschillende niveaus van feedback tijdens de begeleidende inoefening.
- De leerlingen werken (samenwerkend) zelfstandig.

## 9 Onze visie op identiteit

De Julianaschool is een moderne, christelijke basisschool. De mensen die bij ons werken onderschrijven deze identiteit. Dit houdt voor ons in dat we onderwijs geven vanuit een christelijke geloofsovertuiging en de daaruit voortvloeiende waarden en normen. Wederzijds respect, liefde voor de ander, gelijkwaardigheid en oog voor de maatschappij. Iedereen mag zijn wie hij is. Iedereen die zich thuis voelt bij ons is van harte welkom! Er is plaats voor andere geloofsopvattingen en culturen, zolang wederzijds respect leidend is. Wij vinden het belangrijk dat kinderen deelnemen aan een samenleving, zoals die op dit moment is, in al zijn verscheidenheid. aan een

*Hoe ziet u dit terug in onze school?*

Wij willen dat ieder kind zich erkend en gezien voelt. Daarom begroeten wij iedere ochtend ieder kind dat onze klas binnenkomt. Wanneer de bel is gegaan, starten wij de schooldag met een opening a.d.h.v. de methode Trefwoord. Dit kan een lied, een verhaal of een gebed zijn, in de vorm van een kringgesprek, een filmpje of opdracht. Voor de lunch is er een kort moment van stilte. Wij vieren op school met elkaar de Christelijke feestdagen. Wij vinden het belangrijk dat de kinderen zich bewust zijn van de betekenis van deze dagen. Om deze betekenis door te vertellen naar onze hedendaagse maatschappij staan vieringen in het teken van goed burgerschap, soms met een maatschappelijke activiteit, soms in samenwerking met de kerk.

Omdat we het belangrijk vinden dat onze kinderen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we hier tijdens de lessen WO, Vreedzame school en levensbeschouwing aandacht aan.



## 10 Onderwijskundig beleid

### Identiteit

De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We openen iedere dag met een les uit de methode Trefwoord. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat onze school een plek is waar leerlingen sociale vaardigheden kunnen opdoen, goed omgaan met elkaar, weerbaar worden en afspraken naleven. Wij willen een school zijn waar leerlingen en leerkrachten zich veilig voelen in een vertrouwde, rustige omgeving. We voeren een actief anti-pest beleid, hebben oog voor sociaal-emotioneel leren en werken aan maatschappelijk relevante competenties. Binnen de school en klas moet een basis worden gelegd om respectvol met elkaar om te kunnen gaan.

### Burgerschap

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De inrichting van ons onderwijs m.b.t. burgerschap zit verweven in het programma van de Vreedzame school.

### Aanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

### Vakken en methodes

De vakken, methodes en toetsen die we gebruiken hebben we opgenomen in de schoolgids. Voor taalonderwijs gebruiken we de methodes Veilig Leren Lezen (groep 3) en Taal Actief (groep 4-8); bij het Rekenonderwijs gebruiken we Wereld in getallen (groep 3-8). Voor de overige vakken: zie de schoolgids.

### Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. Kunnen lezen bepaalt in sterke mate het succes op school en in de latere loopbaan. In ons jaarplan begrijpend luister- en leesonderwijs hebben we beschreven aan welke concrete verbeterdoelen wij werken. In de kwaliteitskaart onderwijsproces en ondersteuningsstructuur hebben we beschreven hoe we omgaan met leerlingen die extra instructie, extra aanbod of extra tijd nodig hebben.

### Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. Kunnen rekenen bepaalt in sterke mate het succes op school en in de latere loopbaan. Het rooster borgt dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde.

De leerkracht op onze school moet niet alleen zelf rekenvaardig zijn, maar ook de didactiek beheersen, waarbij zicht op leerlijnen en competent zijn in differentiatie van belang zijn. Het verbeteren van ons vakmanschap bij rekenen blijft centraal staan, iedere dag weer.

### Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek, levensbeschouwing en verkeer. In de onderbouw werken we thematisch.

### Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Bovenstaande uiteenzetting wordt opgenomen in de

meerjarenplanning. We hebben de ambitie dit systematischer op te nemen in ons curriculum.

### **Bewegingsonderwijs**

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. Daarom hebben we een vakleerkracht gym die vanuit een leerlijn voor groep 1 t/m 8 een goed aanbod verzorgt.



### **Wetenschap en technologie**

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolde mensen op het terrein van wetenschap en techniek. Bij de activiteiten wetenschap en techniek leren leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en techniek te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Wij hebben het streefbeeld om hieraan een grotere bijdrage te leveren de komende vier jaar.

### **Engels**

Beheersing van de Engelse taal vinden we van belang, omdat kennis van deze taal steeds belangrijker wordt door de toenemende internationalisering, de groeiende mobiliteit en het veelvuldige gebruik van nieuwe media. Daarom vormt de Engelse taal van groep 1 t/m 8 een van onze streefbeelden de komende vier jaar. Dit zorgt er tevens voor dat onze school zich onderscheidt van andere scholen. Tot op heden verzorgen we Engels in groep 6, 7 en 8.

### **Leertijd**

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook plannen we genoeg verwerkingstijd in, zodat de leerlingen zich de leerstof eigen kunnen maken.

### **Pedagogisch - didactisch handelen**

Wij hebben voor het pedagogisch handelen als team een kwaliteitskaart 'Vreedzame school' ontwikkeld en deze vertaald in concrete gedragsindicatoren. De leraren weten daardoor wat "goed" onderwijs inhoudt. De indicatoren zijn opgenomen in een kijkwijzer en vormen het hart van ons pedagogisch handelen. Tevens hebben wij zeven regels opgesteld voor leerlingen, ouders en teamleden, die gedisciplineerd gehandhaafd worden. Dit zorgt voor rust en duidelijkheid; ook voor nieuwkomers.

Voor het didactisch handelen hanteren wij bij de primaire vakken het directe instructiemodel en dat is te typeren met de kernwoorden: actief, modellen, begeleide inoefening, samenwerken(d), veel oefenstof en doelgericht.

### **Afstemming**

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met een blokplan voor rekenen. Dit willen we uitbreiden naar de vakgebieden begrijpend lezen en spelling. Alle leraren beschikken over een leerlingoverzicht met daarop de kenmerken en onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Dit leerlingoverzicht wordt twee keer per jaar bijgesteld. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in een groep. Onze werkwijze staat uitvoerig beschreven in het document: onderwijsproces en ondersteuningsstructuur.

### **Ononderbroken ontwikkeling**

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor dat ze hun leerlingen goed kennen en volgen de cognitieve ontwikkeling nauwkeurig via een kleutervolgsysteem. Vanaf groep 3 gaat dit over op het leerlingvolgsysteem van Cito. Daarnaast zijn onze observaties, kindgesprekken en methode gebonden toetsen mede van belang in onze zicht op een ononderbroken ontwikkeling.

De sociaal-emotionele ontwikkeling wordt gemonitord d.m.v. ZIEN! en de groepsklimaatlijsten van de Vreedzame school. Omdat we opbrengstgericht werken, vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze streefnomen per vakgebied. Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij en geven we de leerlingen extra ondersteuning. In

het plan 'onderwijsproces en ondersteuningsstructuur' staat de inrichting van onze leerlingenzorg uitgebreid beschreven. In het schoolondersteuningsprofiel staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

### De ondersteuningsstructuur

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend, maar formeel gebeurt dit bij de groepsbesprekingen (3x per jaar). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde: de ontwikkeling van de groep als geheel (en het leraargedrag), de ontwikkeling van de niveaugroepen en de ontwikkeling van individuele leerlingen. De groepsbesprekingen worden gevoerd aan de hand van de kwaliteitskaart en geleid door de IB-er. Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling (waarom) stagneert loopt en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Dit geldt ook voor leerlingen die meer,- of hoogbegaafd zijn. Tijdens teambijeenkomsten delen de leerkrachten hun analyses en wordt er met en van elkaar geleerd.

### Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

### Toetsing

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LOVS van Cito. Voor een toetsoverzicht: zie kwaliteitskaart toetskalender. De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden middels het rapport en de oudercontactavonden geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Cito). Ouders en leerlingen krijgen in groep 7 een voorlopig advies en in groep 8 een definitief VO-advies. De adviesprocedure staat beschreven in de kwaliteitskaart advisering en uitstroom.



### Resultaten

We streven hoge opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Hierbij is 'groei' leidend; afgezet tegen prestatie. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. We vinden het belangrijk dat de leerlingen zich hebben op hun eigen groei, waarbij het accent minder op de 'cijfers' ligt, maar meer op de stappen die gezet zijn of genomen worden.

Op onze school werken we resultaatgericht: we beschikken over normen voor de eindtoets, de tussentoetsen en de sociale resultaten. Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van normen en toetsuitslagen in een opbrengstenkatern en eindanalyse. Op basis van een analyse stellen we interventies vast. Daarnaast beschikken we over een overzicht met andere kengetallen; zoals het aantal doublures, versnellers. Om de ononderbroken ontwikkeling te waarborgen, brengen we leerlingen die verlenen, versnellen of naar het s(b)o uitvoerig in kaart. Hierin leveren wij maatwerk in het belang van het kind en kijken soms beargumenteerd af van de normen voor verlenen of versnellen.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Onze school besteedt planmatig aandacht aan levensbeschouwing, sociale ontwikkeling en maatschappelijke ontwikkeling (burgerschap.) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	Onze school zorgt voor een breed aanbod m.b.v. eigentijdse methodes. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
★	De leraren hebben zicht op opbrengsten op groeps- en leerlingniveau. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling</i>
★	Het systeem voor kwaliteitszorg (het stelsel) richt zich op het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de leerresultaten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	De leerlingen krijgen de begeleiding die nodig is om beter het onderwijsprogramma te kunnen doorlopen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	De leraren stemmen de spelbegeleiding af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Didactisch handelen</i>
★	Op onze school is een goed georganiseerde, cyclische ondersteuningsstructuur. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - (Extra) ondersteuning</i>
★	Op onze school volgen teamleden verschillende scholingen, gericht op eigen interesse en talent. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Op onze school wordt de zorg voor kwaliteit planmatig vormgegeven. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Onze school heeft schoolbrede routines en regels. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>

### Beoordeling

Binnen stichting Trivium wordt het programma WMKPO gebruikt om de kwaliteitszorg vorm te geven. De KJS voegt hierbij de ENIGMA aanpak toe, waarbinnen eigen kwaliteitskaarten worden ontwikkeld, om afspraken en routines zichtbaar te maken en te blijven borgen. De kracht van de KJS kwaliteitsaanpak ligt in de combinatie van WMK, ENIGMA en HET GESPREK. Deze drie items interacteren met elkaar en samen vormen ze de basis van onze zorg voor kwaliteit.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Aanbod (OP1)	3,57
Zelfevaluatie - Zicht op ontwikkeling (OP2)	3,9
Zelfevaluatie - Didactisch handelen (OP3)	3,38
Zelfevaluatie - (Extra) ondersteuning (OP4)	3,33
Zelfevaluatie - Toetsing en afsluiting (OP8)	4
Zelfevaluatie - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen] (SK2)	3,88
Zelfevaluatie - Resultaten (OR1)	3,67
Zelfevaluatie - Sociale en maatschappelijke competenties [geen wettelijke eisen] (OR2)	3,33



Aandachtspunt	Prioriteit
De leraren creëren een leerklimaat waardoor de leerlingen actief en betrokken zijn	hoog
De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben	gemiddeld
Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling	gemiddeld
We geven structureel cultuur- muziek en techniekonderwijs.	gemiddeld
We dragen de christelijke identiteit eenduidig uit.	hoog
We hebben zichtbaar lerende leerlingen op school.	gemiddeld

## Bijlagen

1. Meerjarenplanning 2018-2023

## 11 Personeelsbeleid

### Integraal personeelsbeleid



Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers, waarbij het vergroten van eigen vakmanschap centraal staat. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school, en aan de vastgestelde competenties. De competenties en criteria waarop we ons richten hebben we vastgelegd op Trivium niveau. In het Handboek Personeel is de werkwijze van ons personeelsbeleid vastgelegd. Het is de leidraad voor alle leidinggevenden van Trivium bij het voeren van een verantwoord personeelsmanagement. De doelstelling is om een professionele onderwijsorganisatie te realiseren, die de scholen in staat stelt door middel van een adequate bedrijfsvoering een maximaal onderwijsrendement te behalen.

Voor de functies van leraar, intern begeleider, bouwcoördinator en directeur hebben we de competentieprofielen en drie kwaliteitsniveaus vastgesteld. Deze kwaliteitsniveaus hebben we gedefinieerd als: startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In het profiel van de Trivium-leerkracht onderscheiden we 7 competenties:

1. Interpersoonlijk competent
2. Pedagogisch competent
3. Vakinhoudelijk en didactisch competent
4. Organisatorisch competent
5. Competent in samenwerking met collega's
6. Competent in samenwerking met de omgeving
7. Competent in reflectie en ontwikkeling.

De competenties zijn verwerkt in een profiel van de leraar van Trivium; dit profiel staat centraal bij het functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus. De komende vier jaren zal de Julianaschool



zich richten op de ontwikkeling van expert leerkrachten, die vanuit het principe van gedeeld leiderschap, ieder hun taak krijgen op schoolniveau, passend bij de streefbeelden van dit schoolplan. De uitwerking van de functieomschrijvingen vanuit de nieuwe CAO zal hierbij leidend zijn.

### **De gesprekkencyclus**

De vastgestelde criteria bij de competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam en daarna vormgegeven in een kijkwijzer. Deze kijkwijzer is verwerkt in een Excel instrument, waardoor we zicht hebben op de ontwikkeling van de individuele leraar.

Onze school kent een gestructureerde gesprekkencyclus. Aan het begin van het schooljaar voert het MT een doelstellingengesprek met OP en OOP. Op basis van de doelen uit het jaarplan en persoonlijke leerdoelen, stelt iedere leerkracht een Persoonlijke Actieplan op. Deze PAPS worden teambreed besproken, geëvalueerd en gemonitord tijdens teambijeenkomsten. De leerkrachten presenteren zelf hun eigen plan en bespreken zeer regelmatig hun voortgang. Ze zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling.

Eens per jaar vindt het functioneringsgesprek plaats in het voorjaar. Voorafgaand vindt een groepsbezoek plaats door een direct leidinggevende, passend bij de ambitie van de school. Dit schooljaar is dit het ontwikkeltraject begrijpend luisteren en lezen. Het groepsbezoek wordt besproken, de voortgang van het PAP, de samenwerking, voortgang van schooltaken en wensen voor professionalisering en duurzame inzetbaarheid. De basis van alle gesprekken is de waarderende insteek, waarbij er vanuit schitterende uitzonderingen en groeipotentie vragen worden gesteld.

Eens per drie jaar wordt er met iedere leerkracht een beoordelingsgesprek gehouden. Startende leerkrachten krijgen na een jaar een beoordeling. Hierbij maken we gebruik van een competentieprofiel voor de leraar van stichting Trivium. Dit profiel beschrijft de verschillende competenties op verschillende niveaus met daarbij behorende indicatoren. Omdat de ontwikkeling van onze eigen kwaliteitskaarten met de indicatoren op boven genoemde manier zijn ingevlochten in het personeelsbeleid, is er steeds meer sprake van een sterke borging van kwaliteit.

De formulieren die gebruikt worden zijn gestoeld op de grondbeginselen van waarderend leiderschap in het onderwijs. Zie kopje professionele cultuur.

### **Professionele cultuur**

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en werken. Daarom werken we met de zogenaamde uitgangspunten van waarderend onderwijs.

Hierbij is het de kunst om iedereen binnen de organisatie met andere ogen naar de werkelijkheid te laten kijken. Een werkelijkheid die net zo waar is als je het van de andere kant bekijkt. De directie van de Julianaschool gelooft dat je vanuit waarderend leiderschap leerkrachten motiveert en stimuleert om hun volledige potentieel te ontplooiën en te benutten.

- Hoe je een team waarderend naar elkaar laat zijn, zodat zij elkaar motiveren en stimuleren om het beste uit de samenwerking te halen.
- Hoe je als school waarderend samenwerkt met ouders, zodat ieder zijn kennis en verantwoordelijkheden inzet om de kinderen te laten schitteren.
- Hoe je een waarderende beleidscyclus opzet, zodat iedereen die bij de school betrokken is een bijdrage levert aan het creëren van een schitterende school.
- Hoe je waarderend onderwijs vorm geeft, zodat het volledige potentieel van kinderen tot ontplooiing komt.
- Hoe je de school waarderend profileert, zodat een aansprekende school ontstaat die (nieuwe) ouders bindt en boeit, omdat je in de taal van de ouders duidelijk maakt wat het een schitterende school maakt.

We zijn gestart met waarderende ouder- en kindgesprekken. De directie voert waarderende DG, FG en BG gesprekken. De komende vier jaren breiden we dit stap voor stap uit.

Minimaal eenmaal per jaar worden leerkrachten gefaciliteerd voor collegiale consultatie. Het onderwerp voor collegiale consultatie wordt bepaald door de te borgen ontwikkelingen binnen school. Aan de hand van het formulier 'waardierend groepsbezoek', leggen collega's groepsbezoeken af en bespreken het bezoek samen na.

Minimaal drie keer per jaar bereiden leerkrachten samen hun lessen voor, passend bij de doelen uit het jaarplan. De les wordt weer in gezamenlijkheid nabesproken. De directeur plant samen met het MT momenten om deze manier

van werken toe te passen. Het tonen van filmmateriaal van gegeven lessen willen we de komende jaren vaker in gaan zetten.

Daarnaast werken we met de onderwijskundige werkgroepen: taal, rekenen, begrijpend luisteren/lezen, rapportage, cultuur en wereldoriëntatie. De meeste leerkrachten nemen deel aan één van deze werkgroepen en zijn verantwoordelijk voor de invulling en uitvoering van bepaalde bijeenkomsten. Op deze wijze is geborgd dat de leerkrachten betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school. Het principe van gedeeld leiderschap is in ontwikkeling en gaat hand in hand met de inzet van expert leerkrachten.

### **De zeven regels voor onze teamleden**

*We delen met elkaar de liefde voor ons vak en de zorg voor onze leerlingen en de school. Het vergroten van ons vakmanschap in een professionele cultuur streven wij na. Teamleden van de Julianaschool:*

1. Investeren in de relatie ouder-kind-leerkracht.
2. Dragen de visie, missie en slogan uit.
3. Zijn een teamspeler; iedere dag.
4. Zien Passend Onderwijs als teamprestatie.
5. Zijn aanspreekbaar en spreken aan.
6. Benutten eigen kwaliteiten en waarderen die van een ander.
7. Werken actief mee aan ontwikkelingen.

### **Bekwaamheid**

Onze stichting stelt alleen leerkrachten aan die bevoegd zijn en start per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een persoonlijk actieplan (als belangrijk onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider en zorgt binnen de termijn van 4 jaar voor herregistratie.

### **Begeleiding**

Nieuwe leraren krijgen een mentor en naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De mentor voert het introductiebeleid (zie protocol nieuwe leerkracht) uit, waarbij het speerpunt ligt op het zich z.s.m. thuis voelen binnen onze organisatie en het toepassen van onze huisregels. (Zie bijlage 'De zeven regels') De nieuwe collega wordt tevens op de hoogte gesteld van de missie, de visie, kernwaarden, slogan en doelen van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een PAP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset), en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'.

Er ligt een wens om een interne coach (expert leerkracht) aan te stellen voor startende leerkrachten, die naast individuele begeleiding ook themabijeenkomsten en intervisiemomenten organiseert. Wanneer dit op stichtingsniveau geformaliseerd wordt, krijgt elke startende leerkracht dezelfde begeleiding waar hij of zij recht op heeft. Hier ligt tevens een kans om jonge leerkrachten te binden aan onze stichting.

### **Taakbeleid**

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het overlegmodel, hetgeen overgaat in een werkverdelingsplan. Hiervoor wordt Cupella als middel gebruikt. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren, taakuren, verzachtende omstandigheden, professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Met het team wordt jaarlijks gesproken over de hoogte van de opslagfactor en welke items eronder vallen. Daarnaast is inzet van de werkdruk verlagende middelen, pauzetijden en formatie onderwerp van gesprek. Hiervoor vinden er meerdere gezamenlijke teammomenten plaats, de wijze tot besluitvorming staat beschreven in het werkverdelingsplan 2019-2020 (zie bijlage).

### **Scholing**

Medewerkers kunnen altijd hun wensen doorgeven voor scholing. Tijdens het doelstellingengesprek en functioneringsgesprek komt dit onderwerp expliciet aan de orde. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, de competentieset en/of het opgestelde persoonlijk actieplan) 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 van de school. In de regel volgt het team vier/vijf keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De

scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering. De directie neemt een waarderende houding aan om collega's te stimuleren zich te scholen om expert leerkracht te kunnen worden. De directie houdt een overzicht bij van gevolgde scholingen en cursussen. Vanuit Trivium worden er geregeld incompany opleidingen aangeboden, zoals die voor gedragspecialist en rekenspecialist.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Op onze school hanteert de directie een effectieve, waarderende gesprekkencyclus <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Op onze school werken we systematisch aan verdieping van de professionele cultuur. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
3.	Op onze school worden nieuwe leraren effectief begeleid
★	Op onze school is het taakbeleid helder beschreven <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	Op onze school besteden we gericht aandacht aan scholing (professionalisering) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Op onze school werken we volgens de uitgangspunten van waarderend leiderschap. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Op onze school leeft het Persoonlijk Actieplan op basis van teamleren. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>

### Beoordeling

De kracht van de KJS kwaliteitsaanpak ligt in de combinatie van WMK, ENIGMA en HET GESPREK. Deze drie items interacteren met elkaar en samen vormen ze de basis van onze zorg voor kwaliteit en de verdere ontwikkeling van de professionele cultuur. In het jaarverslag wordt beschreven welke doelen uit het personeelsbeleid wel of niet gerealiseerd zijn.

Omschrijving	Resultaat
Gesprekkencyclus - Gesprekscyclus Trivium	3,18

Aandachtspunt	Prioriteit
Werkverdelingsplan samen vaststellen	hoog
Herijking personeelsbeleid nieuwe CAO	hoog
Begeleiding startende leerkrachten Trivium niveau: inzet duurzame inzetbaarheid	gemiddeld

## 12 Organisatiebeleid

### De schoolleiding

Onze school is een van de veertien scholen van Stichting Trivium. De directeur geeft, onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de Stichting, leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor onderwijskwaliteit, profilering en financiën. De directeur wordt bijgestaan door twee bouwcoördinatoren (MT) voor de onder- en bovenbouw, een IB-er en een ICT- coördinator.

De school heeft de beschikking over:

1. Een leerlingenraad, bestaande uit tien leerlingen van groep 5 t/m 8.
2. Een zeer actieve oudercommissie, bestaande uit tien ouders en een leerkracht.
3. Een werkgroep partnerschap, bestaande uit acht ouders en vier collega's.
4. Een MR met drie ouders en drie personeelsleden.

Op stichtingsniveau is er een GMR. Het streven is dat op toerbeurt een ouder of leerkracht zitting neemt voor een termijn van drie jaar.

## Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Indien nodig worden er combinatieklassen gevormd. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van verschillende criteria, waarbij het geven van Passend Onderwijs het hoofdcriterium vormt.

De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Bij rekenen wordt het klassenverband, indien wenselijk, doorbroken. Kinderen kunnen dan elders op eigen niveau rekenen, of in een andere groep of onder begeleiding van de onderwijsassistente. We lezen een paar keer per week in tutorvorm, waarbij goede en zwakke lezers groepsdoorbrekend aan elkaar gekoppeld zijn.

De komende jaren voeren we met elkaar het gesprek over de inrichting van ons leerstofjaarklassensysteem wegens de krimp van het aantal leerlingen in Heteren, de grenzen van passend onderwijs en de wens om leerkrachten vanuit hun expertise les te laten geven.

## Lestijden

Op onze school hanteren we de volgende lestijden:

- Maandag: 8.30u-14.30u
- Dinsdag: 8.30u-14.30u
- Woensdag: 8.30u-12.15u
- Donderdag: 8.30u-14.30u
- Vrijdag: 8.30u-12.00u (groep 1 t/m 4) 8.30u-14.30u (groep 5 t/m 8)

De kleuters mogen samen met hun ouders naar binnen om 08.20 uur. De leerlingen van groep 3 nemen hun ouders tot aan de herfstvakantie ook mee naar binnen.

## Schoolklimaat

Gelet op het schoolklimaat, vinden we het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen vanuit partnerschap ouders te betrekken bij de ontwikkeling van hun kind of de dagelijkse gang van zaken. Of het nu gaat om de organisatie van activiteiten, samen staan voor schoolbeleid of de inzet van een bijzonder talent van een ouder.



De Koningin Julianaschool is een sociaal veilige school en wil dit graag blijven. Sociale veiligheid in school heeft veel aspecten. Het is veel meer dan het opstellen van een aantal regels en afspraken. Er moet sprake zijn van doordacht beleid, waaraan de werkelijkheid van alledag getoetst moet worden. Het volgen, evalueren, bijstellen en toetsen van

onze sociale veiligheid is een kwaliteit van onze school, waar wij trots op zijn. Wij willen ook de komende jaren een veilige leer,- en leefomgeving bieden en continue oog hebben voor het verbeteren van de veiligheidsbeleving in en rond de school.

In het kader van veiligheid beschikt de school over een SEO werkgroep en een interne vertrouwenspersoon. De werkgroep is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten en de coördinatie van het pestbeleid. Hierin nemen een leerkracht onderbouw, bovenbouw en de directeur zitting. Zij zijn verantwoordelijk voor de actualisatie en uitvoering van het sociale veiligheidsbeleid. In dit duidelijke plan van aanpak staat beschreven hoe te handelen in situaties waarin pestgedrag wordt gesignaleerd. Ouders worden hierbij intensief betrokken.

De interne vertrouwenspersoon is het eerste aanspreekpunt betreffende klachten of zorgen van collega's, leerlingen en ouders, die dit in vertrouwen aan iemand kwijt willen. Deze taak is vastgelegd in een functie-omschrijving in het takenboekje. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren. De komende paar jaar zal de inhoud van deze functie worden verbreed en verdiept.

### Registraties

De school beschikt over een registratiesysteem, maar ongevallen en incidenten worden, in de waan van de dag, niet altijd geregistreerd. De leerkrachten zijn belast met de registratie van ongevallen en incidenten in ParnasSys. Een incident wordt geregistreerd als de interne vertrouwenspersoon of de SEO werkgroep inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De interne vertrouwenspersoon analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

### Preventie

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn zeven regels voor medewerkers, leerlingen en ouders. De groepsafspraken worden samen met de leerlingen opgesteld aan het begin van het jaar. Hierin zijn de kapstokregels van de Vreedzame School leidend. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd.

De school beschikt over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling: De Vreedzame School. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem ZIEN houden we de resultaten bij. Tevens gebruiken we de groepsklimaatlijsten van de Vreedzame School.

### Monitoring

De school bevraagt de leerlingen van groep 5 t/m 8 jaarlijks op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar bevraagd op veiligheid m.b.v. WMK. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van verbeterpunten. Onze school werkt met een vierjaarlijkse planning die parallel loopt aan de schoolplanperiode.

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Sociale veiligheid - Veiligheidsbeleving	3,86
Sociale veiligheid - Het optreden van de directeur/collega's	3,74
Sociale veiligheid - Mijn eigen opstelling	3,37
Sociale veiligheid - Welbevinden	3,18
Sociale veiligheid - Fysieke veiligheid	4
Sociale veiligheid - Sociale veiligheid	3,99
Sociale veiligheid - Psychische veiligheid	3,99
Sociale veiligheid - Materiële zaken	3,89

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en de kalender worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 6 BHV'ers.

### **Samenwerking**

Onze school werkt samen met de partners van Brede School de Vogeltuyn. Dit betreft de voor- en naschoolse opvang, de bibliotheek, twee peuterspeelzalen en twee basisscholen. Deze samenwerking is met name gericht op een eenduidig aanmeldingsbeleid, peuter-kleuter overleg, warme overdracht en gezamenlijke ontmoetingsmomenten per schooljaar. (Sportdag, voorstellingen e.d.) Daarnaast werken we samen met vervolgscholen. In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind. Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte, werken we samen met het samenwerkingsverband Passend Wijs en met andere partners. Tot slot werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda, de menukaart 'kunst en cultuur & Overbetuwe beweegt' voeren we uit.

### **Actief partnerschap**

De relatie en samenwerking tussen ouders-leerling-leerkracht vinden wij ontzettend belangrijk. Naast overlap in wensen en verwachtingen van ouders en leerkrachten, komen er ook eyeopeners en goede ideeën voor verbetering naar voren. Het gaat om het leren en welbevinden van de kinderen. Als ouders en school nauw samenwerken kunnen de talenten van kinderen tot bloei komen. Dat samenwerken gaat dus niet alleen over ouderhulp (informeel partnerschap), inspraak en afspraken (formeel partnerschap) maar ook over partnerschap in leren, partnerschap in opvoeden en partnerschap in de buurt.

Acht enthousiaste ouders hebben zich opgegeven voor de werkgroep Partnerschap, die drie keer per jaar bij elkaar komt. In deelgroepen worden aparte items nader uitgewerkt waarbij per schooljaar wordt bekeken wat 'urgent' is.

Voor de leraren is de deskundigheid van ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind. Dit schooljaar zijn wij gestart met een pilot startgesprekken en aankomend schooljaar komt er een nieuw tijdspad voor oudercontactmomenten, dat meer recht doet aan ontmoeten, verbinding en relatie.

### **Uitstroom naar VO**

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. Wij hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we leerlingen leveren. Daarnaast willen we ouders en leerlingen eerder meenemen in de verwachte uitstroom en de doelen waar de leerling zelf aan gaat werken. We hebben een protocol advisering en uitstroom opgesteld en starten in juni 2019 met een voorlopig advies in groep 7. Van de inspectie hebben we bij het deeltijds onderzoek een groot compliment ontvangen over de nauwgezetheid van onze procedure POVO.

### **Privacy**

Onze school beschikt over een privacyreglement waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen én medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website onder een apart tabblad 'privacy' en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

### **Voorschoolse voorzieningen**

Onze school werkt samen met twee peuterspeelzalen in de buurt van onze school; Sam Sammie en de Pretvogeltjes. Drie keer per jaar vindt er een peuter-kleuter overleg plaats waarin gezamenlijke agendapunten op organisatieniveau worden besproken. Leerkrachten van groep 1-2, groepsleidsters en coördinatoren sluiten hierbij aan. De directeurs ontmoeten elkaar zes keer per jaar in een Vogeltuyn overleg. We onderhouden een goede relatie met de peuterspeelzalen en er is sprake van een warme overdracht bij plaatsing.

### **Opvang op school**

Onze school beschikt niet over eigen voorzieningen met betrekking tot de voorschoolse en naschoolse opvang. We werken samen met instanties in Heteren in relatie tot de naschoolse opvang. Momenteel hebben we te maken twee aanbieders: SKAR en Sam Sammie, waarvan de SKAR zich bevindt in de Brede School de Vogeltuyn.

Kwaliteitsindicatoren	
★	Op onze school is er sprake van een duidelijke organisatiestructuur <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Op onze school is er sprake van een veilig en een prettig schoolklimaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK2 - Pedagogisch klimaat [geen wettelijke eisen]</i>
★	Het schoolklimaat is sterk gericht op de ontwikkeling van de leraren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA2 - Kwaliteitscultuur</i>
★	Onze school is een veilige school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Veiligheid</i>
★	Onze school heeft een visie op actief partnerschap en handelt hier ook naar. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP6 - Samenwerking</i>
★	Bij ons op school is de privacy van gegevens goed geregeld <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK1 - Veiligheid</i>
★	Op onze school wordt er een duidelijk advies en uitstroomprotocol gehanteerd. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR3 - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen]</i>

### Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Samenwerking (OP6)	3,58
Zelfevaluatie - Veiligheid (SK1)	3,64
Zelfevaluatie - Vervolgsucces [geen wettelijke eisen] (OR3)	3,33
Tevredenheid - Schoolklimaat	3,61
Tevredenheid - Veiligheid	3,6
Tevredenheid - Welbevinden	3,5
Tevredenheid - Rapportcijfer	8,11

Aandachtspunt	Prioriteit
Leerkrachten en leerlingen durven het aan te geven wanneer het gedrag van een ander invloed heeft op zijn of haar welbevinden.	gemiddeld
Wij weten exact wat het vervolgsucces is van onze leerlingen na het verlaten van onze school.	laag

## 13 Financieel beleid

### Algemeen

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting (zie website). De algemeen directeur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren.

70% van de lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. 30% wordt op schoolniveau beheerd in een zogenaamd PAB budget. De algemeen directeur en controller zorgen, in samenspraak met de directeuren, voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau en de financiële dienstverlener Groenendijk onderwijsadministratie.



In formatiegesprekken tussen bestuurder en schoolleider in januari/februari wordt de inzet van de personele gelden besproken. In november vinden er begrotingsgesprekken over de materiële budgetten plaats. De directeur heeft een grote mate van autonomie in het beheer van de materiële financiële middelen.

### Rapportages

De schoolleider van de school ontvangt een uitdraai van de financiële positie van de school en het bestuur via de managementrapportage. Dit gebeurt maandelijks op het directieoverleg. Tevens wordt er ook verslag gedaan aan de schoolleider met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Het formatieoverzicht per school is zichtbaar middels het 'investeringsplan'. Als er wijzigingen in een investeringsplan worden aangebracht gedurende een schooljaar, dan ontvangt de schoolleider een herziende versie van de afdeling P&O.

### Begroting

#### Investeringsplan

Middels twee formatiebesprekingen in januari en maart wordt de personele begroting voor het nieuwe schooljaar vastgesteld.

#### Materiële begroting

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de algemeen directeur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de algemeen directeur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits er binnen de gestelde financiële kaders wordt gebleven.

#### Meerjareninvesteringsplan

Vooraf aan een nieuw kalenderjaar wordt het MIP bijgesteld door de schoolleider in samenspraak met de controller.

#### Meerjarenonderhoudsbegroting

Voorafgaand aan een nieuw kalenderjaar wordt de MOB bijgesteld in samenspraak met de facilitaire dienst van de Stichting. Hiervoor vindt een uitgebreide schouw plaats in het gebouw.

### Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de algemeen directeur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in februari, in overleg met de beleidsmedewerker P&O, een personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Het bestuur en de schoolleiding beheert de financiën effectief en doelmatig.
2.	Trivium is gezond en kan op de korte en lange termijn voldoen aan haar financiële verplichtingen.

### Beoordeling

Het doelmatig inzetten van de financiën door de directeur wordt jaarlijks besproken en geëvalueerd tijdens het begrotingsgesprek in november.



Aandachtspunt	Prioriteit
Betere afstemming tussen werkzaamheden bestuurscentrum en administratiekantoor.	gemiddeld
Verbetering financiële planning en control cyclus.	gemiddeld

## 14 Kwaliteitszorg

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg: vanuit een beleidsplan met meerjarenplanning (zie bijlage) beoordelen en verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs op een systematische en effectieve wijze. Daarnaast hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Op onze school betrekken we ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Planmatig wordt onze school geauditeerd door collega-scholen van Trivium, we organiseren een werkgroep partnerschap en beschikken over een leerlingenraad. Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze verbeterdoelen.

De tussenopbrengsten worden in februari en juni n.a.v. de cito-afnames geanalyseerd door de teamleden o.l.v. het IBMT. Op basis van deze analyse worden interventies vastgesteld.

Ieder jaar stellen we een jaarverslag op. Het jaarverslag wordt gecommuniceerd met het bestuur van stichting Trivium en de MR. In het jaarverslag geven we aan wat we gerealiseerd hebben. Als we het nodig vinden om langer aan verbeterpunten te werken, dan geven we dat aan en worden deze opgenomen in het jaarplan voor het komende schooljaar.

Tijdens de gezamenlijke ouderavond eind september vermelden we een aantal sterke punten van de school en de gekozen verbeterpunten voor het komende schooljaar. De verbeterpunten en de stand van zaken worden ook met ouders gecommuniceerd middels de nieuwsbrief van school 't Kroontje.



### Leiderschap

Op onze school werken we vanuit de gedachte van onderwijskundig, waardierend leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (zowel directie als team). Leiderschap ligt onderwijsinhoudelijk niet bij één persoon, maar kan door verschillende personen uit een team opgepakt worden. Het hangt af van de situatie, onderwerp en belasting van mensen. Hierbij is te denken aan een specialist hoogbegaafdheid of een coördinator cultuur. Op basis van expertise en affiniteit, niet vanuit positie of functie. Zo kan iedereen in de school invloed uitoefenen op verbetering en vernieuwing van de kwaliteit van ons onderwijs.

Dit vraagt van een schoolleider om het proces in de gaten te houden, te faciliteren, goed te weten waar de kwaliteiten liggen van mensen, hiaten signaleren en oplossen. Dit geeft energie en betrokkenheid bij teamleden.

In stichting Trivium is er in april 2018 en 2019 een kennismaking geweest door alle directeuren met het leidinggeven vanuit het gedachtegoed van Bildung. In het doing als leidinggevende ben je vooral gericht op waarden als efficiency, snelheid, meten en productiviteit. De being-leidinggevende laat waarden als integriteit, duurzaamheid, ontplooiing van iedereen en dienstverlening zijn handelen bepalen. Het vinden van een evenwicht tussen het being en doing zal de komende jaren waarschijnlijk vaker aan de orde komen.

### Inspectie

Onze school heeft op 30 januari 2017 een schoolbezoek gehad van de inspectie. De inspectie heeft de kwaliteit van het onderwijsproces, het schoolklimaat, de resultaten, kwaliteitszorg en de ambitie van de school onderzocht. De standaarden die hiermee samenhangen zijn alle als voldoende en in een aantal gevallen als goed beoordeeld. Er is dus geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs op onze school goed op orde is: onze school heeft een basisarrangement.

Het bestuur Trivium heeft op 21 maart 2018 een onderzoek bestuur en scholen gehad van de inspectie. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs bij ons bestuur op orde is. Ook heeft het bestuur in 2015 een extern onderzoek laten uitvoeren op de scholen. Dat zal eens in de vier jaar plaatsvinden. Daarnaast zijn er sinds kort in het bestuur teams opgericht die het onderwijs op collega-scholen onderzoeken.

## Quick Scan

Conform onze nieuwe meerjarenplanning (zie bijlage kwaliteitszorg) is de tevredenheidslijst compact en de sociale veiligheidslijst onder de medewerkers afgenomen. Het aantal deelnemers bedroeg 18 (responspercentage: 95%). De gemiddelde score was: 8.5

In maart 2019 zijn de volgende QS afgenomen:

- Rekenen en wiskunde
- Levensbeschouwelijke identiteit
- Schoolleiding
- Wetenschap

Het aantal deelnemers bedroeg 18 (responspercentage 95%)

## Beoordeling

De Quick Scan wordt jaarlijks afgenomen conform de meerjarenplanning (WMK)

Omschrijving	Resultaat
QS automatiseren rek/wis - Rekenen en Wiskunde	3,35
QS levensbeschouwelijke identiteit - Levensbeschouwelijke identiteit	3,04
QS schoolleiding - De schoolleiding	3,34
QS wetenschap en techniek - Wetenschap en Techniek	1,8

De vragenlijst voor Leraren (WMK) is afgenomen in januari 2019. De vragenlijst is gescoord door 18 medewerkers (n=19). Het responspercentage was 95%. De leraren zijn gemiddeld genomen zeer tevreden over de school. Gemiddelde score: 3,56.

## Beoordeling

De vragenlijst (tevredenheid) voor leraren wordt 1x per twee jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK).

## Bijlagen

1. Tevredenheid leraren 2019

## Vragenlijst leerlingen

Onze leerlingen zijn betrokken bij de kwaliteitszorg van de school: de leerlingenraad bespreekt zeven keer per jaar allerlei zaken die van belang zijn voor de ontwikkeling van de school. De directeur begeleidt de leerlingenraad en samen met de ouders van de leden sluiten we het schooljaar af tijdens de laatste bijeenkomst.

De mogelijke inzet van de vragenlijst tevredenheid voor leerlingen wordt onderzocht.

## Vragenlijst ouders

De vragenlijst voor Ouders (WMK) is afgenomen in november 2018. De vragenlijst is gescoord door ouders van de school. Het responspercentage was 37%. Hierbij moet de opmerking gemaakt worden dat de lijst naar alle vaders en moeders is gemaaild. 86 van de 110 gezinnen hebben de lijst ingevuld. Dit maakt het responspercentage eigenlijk 78%.

De ouders zijn gemiddeld genomen tevreden over de school: score 3,28. op een schaal van 0-4. De ouders zijn ook betrokken bij de kwaliteitszorg van de school via de oudercommissie en de MR; daarnaast beschikt onze school over een werkgroep partnerschap met ouders.

## Beoordeling

De vragenlijst voor ouders (tevredenheid) wordt 1x per vier jaar afgenomen (versie Zeer Compact) conform de meerjarenplanning (WMK).

Omschrijving	Resultaat
Tevredenheid - Kwaliteit	3,36
Tevredenheid - Schoolklimaat	3,34
Tevredenheid - Veiligheid	3,18
Tevredenheid - Welbevinden	3,35
Tevredenheid - Pedagogisch handelen	3,48
Tevredenheid - Lesgeven	3,39
Tevredenheid - Ondersteuning leerlingen	3,25
Tevredenheid - Informatie	2,91
Tevredenheid - Rapportcijfer	7,74

### Meerjarenplanning

Onze school beschikt over een meerjarenplanning voor de kwaliteitszorg van de school. Daarin opgenomen zijn de afname van de Quick Scan, de vragenlijsten etc. (zie bijlage). Met behulp van die planning plegen we systematische kwaliteitszorg. Op basis van de uitslagen van de diverse instrumenten voor kwaliteitszorg stellen we actiepunten vast die worden opgenomen in ons jaarplan.

### Bijlagen

#### 1. Kwaliteitsaanpak

Kwaliteitsindicatoren	
★	Wij beschikken over een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Wij werken planmatig aan verbeteringen vanuit het schoolplan, jaarplan en jaarverslag. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Wij borgen onze kwaliteit door eigen kwaliteitskaarten en het voortdurende gesprek. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>
★	Wij rapporteren aan inspectie, bestuur, MR en ouders. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard KA1 - Kwaliteitszorg</i>

### Beoordeling

De ambities en verbeterdoelen worden jaarlijks geëvalueerd en beoordeeld tijdens een bijeenkomst in juni. We gebruiken stelselmatig en planmatig het doelenbord in de teamkamer om schooldoelen en actiepunten te bespreken en bij te stellen. Onze herziende kwaliteitsaanpak moet nog verankerd worden in het DNA van de school.

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	3,4
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	3,64
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3,3

Aandachtspunt	Prioriteit
De meldcode kindermishandeling met nieuwe afwegingskaders is geïmplementeerd.	hoog
We gebruiken een blokplan voor begrijpend lezen en spelling.	hoog

## 15 Basiskwaliteit

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. De basiskwaliteit meten wij één keer per twee jaar (zie onze meerjarenplanning). Op basis van de meting stellen we actiepunten vast die we verwerken in onze jaarplannen. Zie bijlage!

### Beoordeling

### Bijlagen

1. Basiskwaliteit

## 16 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk 5 van dit schoolplan. Naast onze streefdoelen hebben we een aantal subdoelen voor de komende vier jaar:

- We geven structureel cultuur-, muziek- en techniekonderwijs.
- We maken gebruik van een blokplan spelling en begrijpend lezen.
- We gebruiken ICT als middel ter versterking van ons onderwijs en als belangrijke vaardigheid voor toekomstgericht onderwijs.
- De meldcode kindermishandeling met nieuwe afwegingskaders is geïmplementeerd.
- De Vreedzame school is verankerd in ons DNA.
- We dragen de christelijke identiteit eenduidig uit.



## 17 Strategisch beleid

Stichting Trivium beschikt over een strategisch beleidsplan 2016-2020 (zie website). Een tussentijdse verschuiving vanaf 2018 is de bezinning over hoe onze leerlingen op school vanuit persoonsvorming en eigenaarschap zich kunnen kwalificeren. Alle directeuren en de bestuurder hebben een tweedaagse in april 2018 en 2019 gevolgd o.l.v. Dick Middelkoop om een beeld te krijgen van Bildung en wat de betekenis kan zijn voor ons onderwijs en onze organisatie Trivium. Aan bod kwamen de onderwerpen; gericht op leiderschap:

1. kwalificatie (opbrengsten op kennis en vaardigheden).
2. socialisatie (samenleven en burgerschap).
3. subjectivering (personificatie, de ontwikkeling van "wie je bent").

Een gezamenlijke conclusie was dat de energie van de schoolleiding moet uitgaan naar de leerkrachten en hun vakmanschap, zodat zij vanuit vrijheid en verantwoordelijkheid prettig kunnen werken. Hierdoor kunnen leerlingen vanuit hun eigen cirkel van invloed prettig leren.

Dit schoolplan vormt op hoofdpunten een parallelproces met bovenstaande uiteenzetting. Het evenwicht tussen kwalificering, socialisering en subjectivering komt terug in onze visie, missie en keuzes die gemaakt zijn betreffende de streefbeelden. De cirkel is rond, het klopt en voelt goed!

**18 Aandachtspunten 2019-2023**

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Streefbeeld	Op onze school geven wij effectieve begrijpend luister- en leeslessen volgens een uitgewerkte kwaliteitskaart. Onze werkwijze is geborgd.	hoog
	Op onze school is iedere rekenles waardevol, waarbij we weten waar iedere leerling staat, wat het doel is en welke eerste stap genomen moet worden.	hoog
	Op onze school geven we lessen in Engels van groep 1 t/m 8.	gemiddeld
	Op onze school sluiten we aan bij de onderwijsbehoeften van de (hoog)begaafde leerling.	hoog
	Op onze school is actief partnerschap tussen leerkracht-leerling-ouder zichtbaar en voelbaar in de gehele organisatie.	hoog
	Onze leerlingen en leerkrachten ontwikkelen zich vanuit geloof in eigen kunnen, genieten van groei en uitdagingen en durven fouten te maken.	gemiddeld
PCA Onderwijskundig beleid	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen	hoog
	De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben	gemiddeld
	Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling	gemiddeld
	We geven structureel cultuur- muziek en techniekonderwijs.	gemiddeld
	We dragen de christelijke identiteit eenduidig uit.	hoog
	We hebben zichtbaar lerende leerlingen op school.	gemiddeld
PCA Organisatiebeleid	Leerkrachten en leerlingen durven het aan te geven wanneer het gedrag van een ander invloed heeft op zijn of haar welbevinden.	gemiddeld
	Wij weten exact wat het vervolgsucces is van onze leerlingen na het verlaten van onze school.	laag
PCA Kwaliteitszorg	De meldcode kindermishandeling met nieuwe afwegingskaders is geïmplementeerd.	hoog
	We gebruiken een blokplan voor begrijpend lezen en spelling.	hoog

## 19 Meerjarenplanning 2019-2020

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school geven wij effectieve begrijpend luister- en leeslessen volgens een uitgewerkte kwaliteitskaart. Onze werkwijze is geborgd.
	Op onze school is iedere rekenles waardevol, waarbij we weten waar iedere leerling staat, wat het doel is en welke eerste stap genomen moet worden.
	Op onze school sluiten we aan bij de onderwijsbehoeften van de (hoog)begaafde leerling.
	Op onze school is actief partnerschap tussen leerkracht-leerling-ouder zichtbaar en voelbaar in de gehele organisatie.
PCA Onderwijskundig beleid	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
	De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben
	Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling
	We dragen de christelijke identiteit eenduidig uit.
PCA Kwaliteitszorg	De meldcode kindermishandeling met nieuwe afwegingskaders is geïmplementeerd.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 20 Meerjarenplanning 2020-2021

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school geven wij effectieve begrijpend luister- en leeslessen volgens een uitgewerkte kwaliteitskaart. Onze werkwijze is geborgd.
	Op onze school is iedere rekenles waardevol, waarbij we weten waar iedere leerling staat, wat het doel is en welke eerste stap genomen moet worden.
	Op onze school geven we lessen in Engels van groep 1 t/m 8.
	Op onze school sluiten we aan bij de onderwijsbehoeften van de (hoog)begaafde leerling.
	Op onze school is actief partnerschap tussen leerkracht-leerling-ouder zichtbaar en voelbaar in de gehele organisatie.
PCA Onderwijskundig beleid	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
	De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben
	Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling
	We dragen de christelijke identiteit eenduidig uit.
PCA Organisatiebeleid	Leerkrachten en leerlingen durven het aan te geven wanneer het gedrag van een ander invloed heeft op zijn of haar welbevinden.
PCA Kwaliteitszorg	De meldcode kindermishandeling met nieuwe afwegingskaders is geïmplementeerd.
	We gebruiken een blokplan voor begrijpend lezen en spelling.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 21 Meerjarenplanning 2021-2022

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school is iedere rekenles waardevol, waarbij we weten waar iedere leerling staat, wat het doel is en welke eerste stap genomen moet worden.
	Op onze school geven we lessen in Engels van groep 1 t/m 8.
	Op onze school sluiten we aan bij de onderwijsbehoeften van de (hoog)begaafde leerling.
	Op onze school is actief partnerschap tussen leerkracht-leerling-ouder zichtbaar en voelbaar in de gehele organisatie.
	Onze leerlingen en leerkrachten ontwikkelen zich vanuit geloof in eigen kunnen, genieten van groei en uitdagingen en durven fouten te maken.
PCA Onderwijskundig beleid	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
	De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben
	Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling
	We geven structureel cultuur- muziek en techniekonderwijs.
PCA Organisatiebeleid	Leerkrachten en leerlingen durven het aan te geven wanneer het gedrag van een ander invloed heeft op zijn of haar welbevinden.
PCA Kwaliteitszorg	We gebruiken een blokplan voor begrijpend lezen en spelling.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.



## 22 Meerjarenplanning 2022-2023

Thema	Verbeterdoel
Streefbeeld	Op onze school is actief partnerschap tussen leerkracht-leerling-ouder zichtbaar en voelbaar in de gehele organisatie.
	Onze leerlingen en leerkrachten ontwikkelen zich vanuit geloof in eigen kunnen, genieten van groei en uitdagingen en durven fouten te maken.
PCA Onderwijskundig beleid	De afstemming is gericht op zowel ondersteuning als uitdaging, afhankelijk van de behoeften van de leerlingen
	De school stelt een ontwikkelingsperspectief (OPP) op voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben
	Het ontwikkelingsperspectief (OPP) geeft aan hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoeften van de leerling
	We geven structureel cultuur- muziek en techniekonderwijs.
	We hebben zichtbaar lerende leerlingen op school.
PCA Organisatiebeleid	Wij weten exact wat het vervolgsucces is van onze leerlingen na het verlaten van onze school.
PCA Kwaliteitszorg	We gebruiken een blokplan voor begrijpend lezen en spelling.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 23 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 04PH  
**Naam:** Julianaschool  
**Adres:** Flessestraat 11  
**Postcode:** 6666 CK  
**Plaats:** Heteren

---

### VERKLARING

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

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

## 24 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 04PH  
**Naam:** Julianaschool  
**Adres:** Flessestraat 11  
**Postcode:** 6666 CK  
**Plaats:** Heteren

---

### VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

\_\_\_\_\_