



CAMMINGHA
SCHOOL



SCHOOLONDERNEMINGSPLAN

2019-2023

SCHOOLONDERNEMINGSPLAN 2019-2023

1	Inleiding	4
1.1	Totstandkoming plan.....	4
1.2	Samenhang met andere documenten.....	4
1.3	Uitvoering plan	4
2	Inzicht in eigen uitgangssituatie	5
2.1	Zicht op leerlingpopulatie.....	5
2.2	Omgevingsanalyse (externe situatie)	6
2.3	Interne situatie	6
2.4	Wettelijke opdracht.....	6
3	SWOT	9
3.1	Swot in schema.....	9
3.2	Strategische keuzes n.a.v. swot.....	11
3.3	Uitwerking van de strategische keuzes	13
3.3.1	Ambitiekaart 1.0 Onderwijs en kwaliteit	13
3.3.2	Ambitiekaart Identiteit.....	16
3.3.3	Ambitiekaart Kunst en Cultuur	18
3.3.4	Ambitiekaart Vreedzame School	22
3.3.5	Ambitiekaart PLG ICT	25
4	Missie en visie	28
4.1	Onze missie: Thuis voor elk talent.....	28
4.2	Visie	28

4.3	Onze visie op leren	29
5	De strategiekaart met succesfactoren	31
6	Zorg voor Kwaliteit en verbinding met onderwijskundig beleid.....	32
6.1	Kwaliteitszorg	32
6.2	Kwaliteitscultuur.....	32
6.3	Verantwoording en dialoog.....	33
6.4	Kwaliteitskalender	33
7	Personeelsbeleid en verbinding met onderwijskundig beleid.....	37
8	Bijlagen.....	41

1 INLEIDING

Graag nemen wij u in dit schoolondernemingsplan mee in de keuzes die wij als school voor de komende vier jaar hebben gemaakt en in de wijze waarop wij goed onderwijs aan de aan ons toevertrouwde leerlingen willen bieden. Het geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat dagelijks vormgeven. Dit schoolondernemingsplan is voor de planperiode 2019-2023 opgesteld. In dit plan wordt rekening gehouden met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school. Daarnaast richt dit schoolondernemingsplan zich op de ambities die Katholieke Scholenstichting Fectio heeft gesteld in het strategisch beleidsplan. KS Fectio wil een leergemeenschap realiseren, waarbij op alle scholen en werkplekken ruimte is voor talent, groei en lef. Dit doen wij vanuit de kernwaarden vertrouwen, ontwikkeling en respect.

1.1 Totstandkoming plan

Het schoolteam heeft onder leiding van de directie gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolondernemingsplan. Gedurende dit proces zijn ook leerlingen, ouders en bestuur betrokken geweest. Er is gebruik gemaakt van een aantal denklijnen in dit proces, die als volgt omschreven kunnen worden:

- **Interne analyse**, welke positie neemt de school in op dit moment, geformuleerd in sterke en zwakke punten.
- **Externe analyse**, welke omgevingsanalyse kan er worden gemaakt, geformuleerd in kansen en bedreigingen.
- **Wettelijke opdracht**, wat is de wettelijke opdracht waar de school voor staat.
- **Visie en missie**, waar willen we naar toe, wat wensen we voor onze leerlingen, wat wensen we voor onze school en vanuit welke kernwaarden doen we dat?

Op basis van de informatie zoals deze bijeen is gebracht, vanuit genoemde denklijnen, is bepaald wat de belangrijkste factoren (intern en extern) zijn en wat de belangrijkste verwachtingen zijn voor de school in de toekomst. Vanuit die gegevens is een aantal strategische keuzes gemaakt, die volgen uit datgene wat de omgeving van de school vraagt en uit het bereik van de interne mogelijkheden van de school.

Door het gezamenlijk uitwerken, bespreken en prioriteren van deze gegevens en door het gezamenlijk doorlopen van dit proces, is de koers van de Camminghaschool duidelijk geworden en helder geformuleerd.

1.2 Samenhang met andere documenten

In dit plan gaan wij uit van de samenhang met volgende documenten:

- Schoolgids;
- School-ondersteuningsprofiel;
- Integraal Personeelsbeleid (IPB) plan;
- Kwaliteit beleidsplan;
- Zorgplan;
- Strategisch beleidsplan KS Fectio 2019-2023.

1.3 Uitvoering plan

Bij de uitvoering van het plan wordt er telkens een direct verband gezocht tussen het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en de zorg voor kwaliteit. Uitvoering vindt plaats nadat het bestuur het plan heeft geaccordeerd en zorg kan dragen voor de benodigde faciliteiten en nadat de medezeggenschapsraad met het plan heeft ingestemd. Het schoolteam is, onder leiding van de directie, verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolondernemingsplan in de komende vier jaar. De directie stelt het bestuur en de medezeggenschapsraad jaarlijks op de hoogte van de te bereiken doelen door middel van een jaarverslag aan het einde van het

schooljaar.

2 INZICHT IN EIGEN UITGANGSSITUATIE

Het schoolondernemingsplan is gemaakt vanuit de situatie waarin de Camminghaschool zich momenteel bevindt. De uitgangssituatie maakt duidelijk met welke factoren we rekening moeten houden, als het gaat om de ontwikkeling van de schoolorganisatie.

2.1 Zicht op leerlingpopulatie

De Camminghaschool ligt in Bunnik en wordt op dit moment bezocht door 360 leerlingen. De Bunnikse populatie is over het algemeen hoog opgeleid. Gemiddeld genomen moeten de leerlingen op onze school op een niveau dat boven het landelijk gemiddelde ligt presteren. Dit is het gevolg van het feit dat wij een zeer lage schoolweging met een kleine spreiding hebben, waardoor we hoge opbrengsten moeten verwachten. Dat betekent dat de landelijke basisaanpak niet passend is op de middenmoot van onze leerlingpopulatie.

De school beschrijft in haar doelstelling en uitgangspunten dat het onderwijs wordt gegeven in leerjaren. Dit wordt vormgegeven op leerpleinen: 1&2, 3&4, 5&6 en 7&8. Individuele leerlingen die de "gemiddelde" voortgang niet kunnen volgen, krijgen binnen de gegeven mogelijkheden begeleiding om hun ontwikkeling zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de ontwikkeling van hun leeftijdgenoten.

De leerlingpopulatie van de Camminghaschool wordt gekenmerkt door een hoge uitstroom, te weten HAVO of hoger, naar het vervolgonderwijs. Er zijn in verhouding weinig leerlingen die gebruik hoeven te maken van een zorgarrangement. We merken dat de zorgvraag aan de bovenkant, meer- en hoogbegaade leerlingen, wel toeneemt.

Om de ontwikkeling van onze leerlingen op de voet te kunnen volgen en het onderwijs op hoog niveau te houden, maken we gebruik van opbrengstgericht werken. Met behulp van een schoolbreed format "blauwdrukken" stellen we doelen en ambities vast.

In ieder geval wordt ernaar gestreefd dat elk kind, eventueel op eigen tempo, de minimumeisen van het basisonderwijs kan halen. Leerlingen die meer aankunnen dan onze basisstof worden optimaal gestimuleerd en aangesproken om hun kennis en vaardigheden in te zetten om zich extra te verdiepen in de aangeboden leerstof of hun kennis hierover te verbreden en waar mogelijk te versnellen.

De Camminghaschool werkt komende periode aan het verder optimaliseren van leerpleinonderwijs en het opbrengstgericht werken.

Om een zo breed en helder mogelijk beeld te krijgen van de uitgangssituatie van de Camminghaschool is een SWOT-analyse gemaakt, waarbij verschillende stakeholders gevraagd is mee te denken.

Dit betreffen:

- Teamleden;
- Leerlingen;
- Ouders;
- Stichtingsbestuur;
- MR.

De SWOT maakt een analyse van Sterke versus Zwakke punten en Kansen versus Bedreigingen. Vanwege het belang van de wettelijke opdracht waar het onderwijs voor staat, is deze als aparte paragraaf in dit hoofdstuk opgenomen.

2.2 Omgevingsanalyse (externe situatie)

Bij de omgevingsanalyse is er gesproken over zaken als:

- Ligging van de school (gebied);
- Schoolgebouw;
- Wet- en regelgeving;
- Maatschappelijke ontwikkelingen;
- Inspectie.

De samenvatting van deze analyse is in een aantal belangrijke aandachtspunten weergegeven in de SWOT in hoofdstuk 2.

2.3 Interne situatie

Bij de interne situatie is gesproken over de volgende aandachtsvelden:

- Organisatie onderwijs in de leerpleinen;
- Communicatie teamleden onderling;
- Organisatie binnen het team;
- Kwaliteit van ons onderwijs;
- Vreedzame school en Identiteit;
- Kunst en Cultuur;
- ICT binnen ons onderwijs.

De samenvatting van deze analyse is in een aantal belangrijke aandachtspunten weergegeven in de SWOT in hoofdstuk 2.

2.4 Wettelijke opdracht

De Camminghaschool biedt een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod, dat aansluit bij het beoogde niveau van alle leerlingen. De kerndoelen liggen aan de basis van het aanbod, in de door ons gegeven vakken en gebruikte methoden. Hiermee voldoet de Camminghaschool aan de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

De Camminghaschool geeft de kerndoelen vorm door gebruik te maken van de volgende methodes:

Vakgebied	Naam methode	Leerjaren
Aanvankelijk lezen	Veilig Leren Lezen	3
Voortgezet technisch lezen	Estafette	4 t/m 8
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip	4 t/m 8
Taal	Staal	3 t/m 8
Spelling	Staal	3 t/m 8
Rekenen	Wereld in Getallen	3 t/m 8
Engelse taal	Take it easy	5 t/m 8
Motorische ontwikkeling	Handschrift Schrijfdans groep 1 en 2	3t/m8
Wereldoriëntatie	Blink	3 t/m 8
Bewegingsonderwijs	Vakdocent gymnastiek	Hele school
Identiteit	Hemel en Aarde	Hele school
Expressie	Laat maar zien	Hele school
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Vreedzame school	Hele school
Bevordering actief burgerschap	Vreedzame School, Hemel en Aarde en Blink	Hele school
Bevordering sociale redzaamheid (o.a. verkeer)	Programma Veilig Verkeer Nederland	Hele school

Bevordering van gezond gedrag	Blink	Hele school
Geestelijke stromingen	Blink, Hemel en Aarde	Hele school
Jonge kind	Mijn kleutergroep	1 en 2

Voor alle leerlingen wordt het referentieniveau 1S voor rekenen en 2F voor taal nagestreefd. Voor een aantal leerlingen is dit niveau niet haalbaar, voor hen wordt gestreefd naar referentieniveau 1F. Op deze wijze creëren we hoge verwachtingen, maken we een doorlopende leerlijn mogelijk en krijgen alle leerlingen de kans zich optimaal te ontwikkelen, op basis van hun mogelijkheden en talenten. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij vastgelegd welke extra ondersteuning wij kunnen bieden, als aanvulling op de bovengenoemde basisondersteuning. Voor de leerlingen die extra ondersteuning krijgen schrijven we een ontwikkelingsperspectief, zodat de ontwikkelingskansen voor deze leerlingen zijn geoptimaliseerd door aan te sluiten op de behoefte van de leerling.

Leerlingen met een taalachterstand krijgen van ons een passend aanbod door extra ondersteuning in de vorm van pre-teaching of verlengde instructie met een onderwijsassistent.

Om de ononderbroken ontwikkeling van leerlingen te waarborgen volgen we de ontwikkeling van onze leerlingen. Dit doen we vanaf het moment dat de leerlingen de school binnenkomen, middels dagelijkse observaties, analyses van methoderesultaten en het leerlingvolgsysteem van Mijn Kleutergroep en CITO. Hiermee worden de kennis en vaardigheden op het terrein van de Nederlandse taal en rekenen en wiskunde gemeten.

De volgende toetsen uit het leerlingvolgsysteem zetten wij in:

groep	2	3	4	5	6	7	8
Fonologie	Cito B						
T Lezen		CITO AVI/DMT M en E	CITO AVI/DMT M en E	CITO AVI/DMT M en E	CITO AVI/DMT M en E	CITO AVI/DMT M en E	CITO AVI/DMT M en E
B lezen			CITO E	CITO M en E	CITO M en E	CITO M en E	CITO M Eindtoets
Taal							
Spelling		CITO M en E	CITO M en E	CITO M en E	CITO M en E	CITO M en E	CITO M Eindtoets
Spelling ww.						Cito M en E	Cito M Eindtoets
Rekenen		CITO M en E	CITO M en E	CITO M en E	CITO M en E	CITO M en E	CITO M Eindtoets
Studie vaardigheden						Cito E	Cito M Eindtoets

Ons onderwijsaanbod stemmen we vervolgens af op de onderwijsbehoeften van zowel de individuele leerling als de groep als geheel. Wanneer de ontwikkeling niet conform de verwachting loopt, analyseren we waar en waarom de ontwikkeling anders loopt dan verwacht en stellen we een plan op om leerlingen een passend aanbod te geven. Dit is zowel gericht op het verhelpen van achterstanden als een meer uitdagend aanbod. Naar aanleiding van deze plannen past de leerkracht zijn didactisch handelen aan, zodat het niveau van de lessen en instructies past bij het beoogde eindniveau van de leerling(en) en logisch is opgebouwd. De leraren creëren daarbij een leerklimaat waarbij de leerlingen actief en betrokken zijn.

Ouders worden regelmatig geïnformeerd over de vorderingen van hun kind. Dit doen we door talentgesprekken, voortgangsgesprekken, rapportgesprekken en adviesgesprekken. Dit kan op initiatief van zowel leerkracht als ouders. Er zijn in elk geval drie vaste momenten en aan het einde van het schooljaar een keuzemoment gepland.

Ons onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, hiervoor gebruiken wij de Vreedzame School en onderdelen uit Blink en Hemel en Aarde. Leerlingen hebben en maken kennis met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten. Het aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtstaat.

Op de Camminghaschool heerst een positief pedagogisch klimaat. Kinderen voelen zich over het algemeen veilig, zowel op sociaal, fysiek als psychisch gebied. De school hanteert de volgende algemene schoolregels, onze Gouden Regels, om een veilige omgeving voor leerlingen te bevorderen:

- Wij respecteren dat iedereen anders is;
- Wij zijn verantwoordelijk voor het effect van ons gedrag;
- Wij gaan zorgzaam met elkaar en de spullen om;
- Wij helpen elkaar zodat iedereen met rust en plezier kan werken;
- Wij lossen problemen en conflicten samen op.

In iedere groep wordt er preventief gewerkt aan een positief klimaat met behulp van de Vreedzame School. Tevens worden bij aanvang van het schooljaar groepsregels opgesteld en is er in de eerste schoolweken extra aandacht voor de groepsvorming. Het groepsdoorbrekend en groepsoverstijgend werken en leren draagt ook bij aan een positief schoolklimaat. Op deze wijze worden leerlingen betrokken bij het realiseren van een positief schoolklimaat.

We monitoren jaarlijks de veiligheidsbeleving en het welbevinden van de leerlingen d.m.v. de SCOL observatielijst. In het veiligheidsbeleid (*zie bijlage 5*) hebben we omschreven hoe we incidenten voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren. We treffen maatregelen als daar aanleiding toe is, zodat de situatie verbetert. In ons veiligheidsbeleid is tevens beschreven wie het aanspreekpunt is als het gaat om pesten en wie dit beleid coördineert. Daarnaast hebben we als school ook nog een gedragsprotocol (*zie bijlage 6*).

Leerlingen van de Camminghaschool gaan het wettelijk aantal voorgeschreven uren naar school gedurende hun gehele schoolcarrière.

De school hanteert het sponsorbeleid van de stichting. Het sponsorbeleid van de stichting is gebaseerd op het convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" 2019 en voldoet hiermee aan de spelregels en de wet- en regelgeving van sponsoring op scholen.

3 SWOT

Het SWOT heeft op de Camminghaschool geleid tot een groot aantal aandachtspunten, waarbij een aantal zaken vanuit verschillende geledingen, maar ook binnen geledingen, steeds weer terugkwamen. Deze terugkerende punten staan weergegeven in de onderstaande SWOT. Dat geeft aan dat deze zo belangrijk zijn, dat ze medebepalend zijn voor de strategische keuzes die gemaakt worden.

3.1 Swot in schema

Onderstaand geeft de belangrijkste kansen, bedreigingen (externe factoren), sterktes en zwaktes (interne factoren) weer:

Kansen (extern)	Bedreigingen (extern)
• Voldoende groei van lln aantal - groeiende gemeente - groei van (potentiele) lln populatie • Financiën - financiën Fectio • Samenwerking andere partijen - VO - BSO - Anne Frank - Muziekschool - Bibliotheek • Profilering - onderwijs in leerpleinen • Inzet van (expertise) ouders	• Te kort aan goed personeel - beeld van lkr - behouden of vinden van goed personeel • Bestemmingsplan - fysieke omgeving (zorgcentrum zorgt voor minder groen en ruimte) • Homogene populatie (geen afspiegeling van de maatschappij) • Samenwerking met andere schoolbesturen • Hoogbegaafden onderwijs onvoldoende vorm - andere scholen bieden beter onderwijs aan HB • Onderwijsontwikkelingen volgen elkaar steeds sneller op - verandering in manieren over denken over onderwijsbehoeftes

Sterktes (intern)	Zwaktes (intern)
• Specialisaties inzetten - vakdocent gym • Deskundigheid van het team en de motivatie om te willen leren - samenwerking team binnen leerpleinen - kundig team - de wil om (door) te ontwikkelen - lerende organisatie - aantal heel goede docenten - deskundig team - cognitief en ook creatief - pedagogisch sterk • Gebouw - Prettig en fijn - Mooi en bruikbaar • Homogene populatie - goede populatie - voldoende schaalgrootte • Bewustwording methode-gestuurd - thematisch werken in ½ - werken "naar" leerlijnen/ doelen - structuur in leerpleinen • Gemotiveerd team/ laagdrempelig - gemotiveerde lkr - laagdrempelig contact mogelijk met lkr - enthousiaste nieuwe directeur - fijne sfeer in het gebouw - idee van ouderbetrokkenheid/ relatiedriehoek ouders- kind-school	• Visiegestuurd handelen vanuit MT - uitvoering/ communicatie - niet iedere leerkracht gaat even hard vooruit - "stilstand" in ontwikkeling team, school, onderwijs - visie bekend bij leerkrachten? - geen langetermijnvisie - grote groepen • Gebouw geeft beperkingen - Geen ruimte voor groei op de leerpleinen (technische mogelijkheden) • Versnippering van taken • Onveiligheid - voor een enkele leerlingen op het schoolplein. • Weinig transparantie in leerproces van lln voor ouders - werkwijze (waarom zo bij deze lln) - over keuzes en redenen - schoolpleinpraat - slechte pers (tamtam, roddels door onkunde of onbegrip over werkwijze) • Aansluiten op individuele leerbehoeften - passend onderwijs - aansluiten bij grote (snelle) groep - thuis voor ELK talent - te weinig begeleiding voor kinderen die meer aandacht nodig hebben - onderwijs in zelfredzaamheid, leren zichtbaar maken, eigenaarschap, zelfverantwoordelijkheid leren (meta cognitieve vaardigheden) • te weinig expressie - weinig vakdocenten, onderwijs in muziek en kunst o.i.d.

Het beeld van de bevroegde leerlingen ondersteunt de SWOT en vult deze aan.

Wat gaat goed:

Leerlingen gaan met plezier naar school. De leerlingen geven aan dat ze zich gezien voelen en dat de leerkrachten hen goed ondersteunen. Het groepsdoorbrekend en groepsoverstijgend werken maakt dat er een positieve sfeer in de school is.

Wat gaat minder goed/wensen voor verbetering:

De organisatie en de inrichting binnen de leerpleinen moet duidelijker.

Meer aandacht voor expressie en ict.

3.2 Strategische keuzes n.a.v. swot

Uiteindelijk brengen de SWOT, de wettelijke kaders en het gesprek rondom de confrontatiematrix ons tot zes strategische doelen, die de komende jaren centraal zullen staan:

- Doelgerichte instructies en handelen van de leerkracht sluiten aan bij de onderwijsbehoefte van het kind;
- Transparante communicatie met ouders, leerling en leerkracht;
- Kunst- en cultuuronderwijs is kenmerkend voor onze school;
- ICT is ondersteunend aan ons onderwijs en wordt adaptief ingezet voor leerlingen;
- Vreedzame school zit in onze genen;
- Identiteit is zichtbaar in onze school.

In het stroomschema op de volgende pagina willen we aangeven hoe we het onderwijs willen organiseren op onze school. We willen de basisleerstof kijkend naar onze populatie zo efficiënt mogelijk inrichten, waardoor er ruimte ontstaat voor wat de kinderen willen leren binnen de mogelijkheden van de school. Hierbij gaan we uit van de verschillende leerstijlen die kinderen hebben.



3.3 Uitwerking van de strategische keuzes

Om vanuit de strategische keuzes helder te maken wat ze betekenen voor de uitvoering in de praktijk is er per strategisch doel een uitwerking gemaakt van twee zaken:

- Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?
- Wat is ervoor nodig om daar te komen, welke acties voeren we uit op welke termijn?

3.3.1 Ambitiekaart 1.0 Onderwijs en kwaliteit

Domein	PLG onderwijs en kwaliteit
Verantwoordelijken	IB, MT en talentcoaches
Geëvalueerd	

Op de ambitiekaart staat wat we als school willen bereiken, welke stappen we zetten om daar te komen en wat daarvoor nodig is. Op de ambitiekaart stellen we een centraal doel (waarom) die het uitgangspunt is voor waar we aan willen werken (aanpak).

Waarom: kinderen zijn van waarde.

We willen dat kinderen zich realiseren dat ze van waarde zijn. Hier geven we betekenis aan door ze vaardigheden en kennis aan te leren om te kunnen participeren in de maatschappij waarbij we rekening houden met het feit dat alle kinderen verschillend zijn.

Aanpak:

- De OGW-zorgstructuur staat en iedere collega weet wat er van hem of haar verwacht wordt.
- Effectieve doelgerichte instructie: instructies worden gegeven volgens onze blauwdruk, waarbij formatief evalueren het uitgangspunt is evenals het hebben en uitspreken van hoge verwachtingen.
- Methodes zijn ondersteunend bij het realiseren en vormgeven van doelgericht onderwijs.
- We ontwikkelen de executieve functies bij de leerlingen.
- Leerlingen werken groepsoverstijgend en groepsdoorbrekend op leerdoel waardoor aangesloten wordt op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.
- Ontwikkeling is inzichtelijk en transparant, zowel voor leerkrachten, leerlingen en ouder.
- Wij hebben een systeem ontwikkeld voor teamleren waarbij we gezamenlijk lessen voorbereiden, collegiale consultatie en klassenbezoeken organiseren om op deze manier professionalisering te garanderen.

Ambitie: Wat willen we bereikt hebben over vier jaar?

We bieden ruimte aan lef, groei en talent. Ons onderwijs is kwalitatief goed en biedt naast het aanleren van de basisvaardigheden, het 'moeten', voldoende ruimte voor creatieve ideeën en talentontwikkeling, het 'willen'. Dit maakt dat er sprake is van een breed onderwijsaanbod. We hebben hoge verwachtingen van leerlingen waarbij wij het belangrijk vinden dat leerlingen eigenaar zijn van hun leerproces. We gaan hierbij uit van de onderwijsbehoefte passend bij onze leerlingpopulatie.

Hoe monitoren wij:

Welke indicatoren of meetinstrumenten zetten we in om te bepalen of het doel is bereikt?

- Driemaal per jaar worden leerkrachten in de groep geobserveerd en vindt naar aanleiding hiervan een feedbackgesprek plaats. De observaties vinden plaats aan de hand van kwaliteitskaarten (zoals kwaliteitskaart instructiemodel).
- De OGW-zorgstructuur wordt gehanteerd, waarbij o.a. opbrengsten worden geanalyseerd (zowel op school, groeps-, als leerlingniveau). We leren van en met elkaar

door het bespreken van de analyses. In de trendanalyses zijn de resultaten terug te vinden. • Tijdens leerpleinoverleggen worden gezamenlijk lessen voorbereid aan de hand van formatieve evaluaties. • We zien erop toe dat collega's collegiale klassenconsultaties inplannen en met elkaar teamleren, dus lessen voorbereiden en zich professionaliseren op een eenduidige manier. • We volgen de ontwikkelingen van de rekencommissie en leescommissie met de aanschaf van een nieuwe methode. • In de koffieochtenden en ouderinformatieavonden vragen wij feedback aan de ouders m.b.t. transparante communicatie.
Activiteiten Welke activiteiten moeten worden ondernomen om het doel te bereiken? 2019-2020: • Met het team stellen we het didactisch handelen vast passend bij onze populatie. • We onderzoeken hoe we op welke wijze we het formatief evalueren willen implementeren binnen onze school. • Instructies worden gegeven volgens onze blauwdruk, waarbij formatief evalueren het uitgangspunt is evenals het hebben en uitspreken van hoge verwachtingen. • Mogelijkheden onderzoeken met betrekking tot teamleren. • Ontwikkeling is inzichtelijk en transparant, zowel voor leerkrachten, leerlingen en ouder. • De OGW-zorgstructuur staat en iedere collega weet wat er van hem of haar verwacht wordt. 2020-2021: Naar aanleiding van evaluatie 2019-2020 opnieuw de doelen vaststellen. 2021-2022: Naar aanleiding van evaluatie 2020-2021 opnieuw de doelen vaststellen 2022-2023: Ambitie en aanpak zijn bereikt
Proceseigenaar: PLG (IB'er)
Financiering 2019-2020: 2.000,- euro 2020-2021: 25.000,- euro (we verwachten externe ondersteuning nodig te hebben bij het implementeren van formatief evalueren, mocht het team dat willen)
Totaal tijdspad: 2019-2023
Betrokken externen 2019-2020: Opdidakt 2020-2021: nader te bepalen
2019-2020 Doelen en activiteiten deze periode • Met het team stellen we het didactisch handelen vast passend bij onze populatie. We passen de blauwdrukken aan tijdens de zorgvergadering op 3 maart 2020. • We onderzoeken hoe we op welke wijze we het formatief evalueren willen implementeren binnen onze school. In januari gaan wij in gesprek met externe partijen om met elkaar te bepalen wat er nodig

is op het gebied van het implementeren van formatief evalueren.

- Instructies worden gegeven volgens onze blauwdruk, waarbij formatief evalueren het uitgangspunt is, evenals het hebben en uitspreken van hoge verwachtingen.
Er worden klassenobservaties met feedbackgesprekken ingepland volgens de zorgkalender waarbij we telkens een vast element observeren.
- Teamleren: We starten met gezamenlijk lessen voorbereiden, collegiale consultatie en klassenbezoeken.
Tijdens de leerpleinoverleggen wordt dit uitgevoerd.
- Ontwikkeling is inzichtelijk en transparant, zowel voor leerkrachten, leerlingen en ouder. We onderzoeken welke vakken en vaardigheden wij in het rapport willen toelichten en hoe wij omgaan met de Cito LOVS-grafieken. PLG doet een voorstel aan het team.
- Daarnaast willen we een helder beleid hebben m.b.t. VO-advisering en het versnellen en doubleren van leerling.
Tijdens PLG-overleg wordt dit vastgesteld en verwerkt in de schoolgids.
- De OGW-zorgstructuur staat en iedere collega weet wat er van hem of haar verwacht wordt.
De zorgcyclus wordt gevolgd en bewaakt door de IB-er.

3.3.2 Ambitiekaart Identiteit

Domein	PLG Identiteit
Verantwoordelijken	PLG Identiteit
Geëvalueerd	
Waarom: Als Camminghaschool willen we onze identiteit uitdragen volgens de 3 kernwaarden van KS Fectio die nauw met elkaar verbonden zijn. • Katholieke waarden; • Liefde voor het vak. • Respect voor elke leerling. We willen een Vreedzame omgang tussen leerlingen, leerkrachten en ouders. Vertrouwen en Verbondenheid vormen de basis om een leer-leefgemeenschap te kunnen zijn. Dit is zichtbaar in vieringen en levensbeschouwelijk onderwijs en ook voelbaar gedurende de hele schooldag.	
Aanpak: We nemen Levensbeschouwing op in het wekelijkse rooster op elk leerplein. Hier stellen we leerpleincoördinatoren verantwoordelijk voor (evenals voor het monitoren of dit ook daadwerkelijk gebeurt). We nemen contact op met de redactie van Hemel en Aarde voor advies rondom een methode Levensbeschouwing (voor alleen de PLG). De uitkomst hiervan delen we met het team en bij twijfel we vragen het team middels een vragenlijst om hun mening over deze methode (en evt. andere methodes). Waar nodig proberen we andere methodes uit. We nemen de levensbeschouwelijke methode als basis voor de vieringen die we houden. Voor de Allerzielenviering wordt n.a.v. de evaluatie een kwaliteitskaart gemaakt door de PLG.	
Ambitie: Wat willen we bereikt hebben over 4 jaar. We hebben een doorgaande leerlijn voor levensbeschouwelijk onderwijs vanuit een methode, met de volgende kenmerken: • Is geïntegreerd in de Vreedzame School. • Filosoferen • Kennis en ervaring van andere godsdiensten • Samenwerking mogelijk met (andere) kerken onder andere Barbara • Stiltehoek inrichten passend bij thema's vanuit de methode en actief benutten. • Vastenactie andere deugden projecten, welke doelen steunen we wanneer en hoe. • Kennis van verschillende vieringen; binnen een katholieke kerk (Communie/Vormsel) en zeker ook daar buiten. (Vieringen van de Christelijke feesten zoals bekende en ook wat onbekende zoals Allerzielen, Hemelvaart en Pinksteren. Van andere godsdiensten bijv. Islam het Suikerfeest.) • Biedt mogelijkheden om kinderen actief te betrekken bij het vormgeven en uitvoeren van vieringen (Vreedzame school; kindercommissie). • Katholieke uitstraling van een Katholieke school.	
Welke indicatoren of meetinstrumenten zetten we in om te bepalen of het doel is bereikt. • Evaluatievragenlijst Allerzielen (november 2019) + draagvlak Identiteit bevragen • Plan presenteren op GLPO 26/11 Evaluatievragenlijst na elke viering met nadruk op betrekken van leerlingen bij de viering en aandacht	

voor katholieke identiteit vs. andere godsdiensten
Welke activiteiten moeten worden ondernomen om het doel te bereiken. • 2019-2020: -Oktober 2019 opstarten PLG Identiteit -November 2019 begroting wat de kosten zijn om meer duidelijkheid te krijgen over de methode Hemel&Aarde en andere methodes. Iemand laten komen om er over te vertellen aan PLG-groep. -Kwaliteitskaart Allerzielenherdenking. • 2020-2021: -Werken vanuit (nieuwe) methode. -Vieringen vormgeven: Kerst en Pasen -Contact met de Barbarakerk -Vastenactie -Kwaliteitskaart: kerst en Pasen/Vastenactie • 2021-2022 -Ervaringen met andere godsdiensten opdoen. -Overige vieringen (Advent/Hemelvaart/Pinksteren) • 2022-2023 -Samenwerking met de Barbarakerk structureren en vastleggen op een kwaliteitskaart. -Stiltehoek -Uitstraling van een Katholieke school zichtbaar.
Financiering Ongeveer 1500 euro teamtraining en materiaal.
Totaal tijdspad 2019-2023
Betrokken externen

3.3.3 Ambitiekaart Kunst en Cultuur

Domein	PLG Kunst en Cultuur
Verantwoordelijken	Cultuurcoördinator en PLG Kunst en Cultuur
Geëvalueerd	

Op de ambitiekaart staat wat we als school willen bereiken, welke stappen we zetten om daar te komen en daarvoor nodig is. Op de ambitiekaart stellen we een centraal doel (waarom) die het uitgangspunt is voor waar we aan willen werken (aanpak).

Waarom:

Wij willen een school zijn waar kunst en cultuur een prominente plaats inneemt: zichtbaar (exposities), hoorbaar (uitvoeringen) en voelbaar (concrete materialen). Hiermee komen we tegemoet aan verschillende talenten en leerbehoeften van leerlingen. We willen een combinatie zijn van een co-creërende school (leerkrachten en vakdocenten werken nauw samen in het volgen en stimuleren van de ontwikkeling van de leerlingen) en een onderzoekende school (onderzoek door leerlingen neemt een centrale plaats in binnen het onderwijs). We willen verbreding, verdieping en verbinding realiseren in het onderwijs, zowel bij specifieke vakken als bij vakoverstijgende lesactiviteiten. We willen een goede balans vinden in het aanleren van specifieke technieken in het kunst- en cultuuronderwijs enerzijds en het stimuleren van creativiteitsontwikkeling van leerlingen anderzijds. Daarnaast willen we dat kinderen een goede basis meekrijgen in kunst en cultuur en tegelijkertijd ruimte krijgen om zichzelf te specialiseren in specifieke kunst domeinen.

We zorgen voor verbinding in ons onderwijs door middel van (interdisciplinaire) vakintegratie, om zo kinderen op een betekenisvolle wijze kennis te laten maken met de wereld om hen heen.

Aanpak:

Leerkrachten worden op de hoogte gebracht van verschillende vormen van vakintegratie (multi-, inter- en transdisciplinair) en de koers die we binnen vakintegratie zelf gaan varen als Camminghaschool. We creëren draagvlak binnen het team voor deze vorm van vakintegratie. Er komt een wereldoriëntatiemethode die ons ondersteunt in het vormgeven van thematisch doelgericht onderwijs passend bij de vorm van vakintegratie die wij gekozen hebben. Hiervoor wordt eerst een tweede methode (Faqta) uitgetoetst naast Blink. Jaarlijks wordt binnen het team besproken welk (kunst)vak prioriteit heeft en in hoeverre leerlingen keuzevrijheid hebben.

Ambitie:

Op de Camminghaschool wordt thematisch onderwijs geboden waarbinnen de verschillende vakgebieden in een doorgaande lijn aan bod komen van groep 1 tot en met 8. Ook de samenwerking met externe partners vindt plaats binnen de thema's die aan bod komen. De leerlijnen (vanuit SLO) vormen ons uitgangspunt en zijn opgedeeld in doelen per leerplein. De leerpleinen zelf maken een verdeling van de hun toebedeelde doelen die verdeeld over de thema's aan bod moeten komen. Een aantal doelen zal wellicht vooral aan bod komen in schoolbrede activiteiten zoals een expressie-uur. In de komende vier jaar willen we thematisch onderwijs in ieder geval gerealiseerd hebben voor de kunst- en cultuurvakken en wereldoriëntatie, waarbij de thema's zullen aansluiten bij de thema's van taal. Er is een goede balans tussen creativiteitsontwikkeling en aanleren van specifieke technieken en vaardigheden. In de school is kunst en cultuur zichtbaar in exposities en wordt bij de kunstvakken aandacht besteed aan leren reflecteren. Daarnaast hebben techniekonderwijs en onderzoeksvaardigheden een structurele plek in ons onderwijs.

Hoe monitoren wij:

Welke indicatoren of meetinstrumenten zetten we in om te bepalen of het doel is bereikt.

• Vragenlijst ervaringen Faqta en Blink om tot een beargumenteerde keuze te komen. • Bevragen van team: wat zijn de wensen t.a.v. de verhouding van onderwijstijd voor de verschillende kunstvakken per jaar in aantal lesminuten? (26-11-2019)
Activiteiten Welke activiteiten moeten worden ondernomen om het doel te bereiken. Bijvoorbeeld: • Studiemomenten • 2019-2020 ◦ Studiemoment Thematisch werken Kunst Centraal (13-11) ◦ Gesprek muziekschool Susanne van Althuis (25-11) ◦ Gesprekken Moniek Warmer (9-12) ◦ Proeflicentie Faqta regelen ◦ Bevragen team kunst (26-11) ◦ Bevragen team ervaringen Faqta/Blink (tweede halfjaar) • 2020-2021 ◦ Leerlijnen kunstvakken uitzetten (gebaseerd op bestaande leerlijnen vanuit SLO en Delteyckschool). ◦ Overzicht van externe partners opvragen of maken. • 2021-2022 • 2022-2023
Proceseigenaar: WPLG (Cultuurcoördinator)
Financiering WO-methode aanschaffen: 5000,- per jaar Wij verwachten voor de jaren 2020-2023 wel grote investeringen (vb. methodes, scholing, formatieve ruimte, (expositie)materialen, externe partners).
Totaal tijdspad 2019-2023
Betrokken externen Moniek Warmer vanuit Kunst Centraal Susanne van Althuis vanuit de muziekschool Diverse externe partners voor excursies/gastlessen/etc.
2019-2020 Doelen en activiteiten deze periode WO-methode • We hebben een keuze gemaakt uit de volgende WO-methodes: Faqta of Blink. Vakintegratie/thematisch onderwijs • We hebben een beargumenteerde keuze gemaakt voor de vorm van vakintegratie en hebben het team daarin meegenomen tijdens een studiedag in april. • Er is een structuur voor kunst- en cultuureducatie uitgedacht waarbinnen ruimte is voor de doorgaande leerlijn van de kunstvakken enerzijds en keuzevrijheid voor leerlingen in waarin ze zich willen specialiseren anderzijds. Deze structuur kan worden ingebed in het rooster van alle leerpleinen, waarbij het rooster met groepsdoorbroken momenten voldoende ruimte biedt om aandacht te besteden aan kunst en cultuur en WO-vakken (+ techniekonderwijs). Interne en externe deskundigheid • We hebben inzicht in de mogelijkheden die er zijn om samenwerking met de muziekschool te initiëren. • We hebben inzichtelijk gemaakt in welke kunstdomeinen voldoende of onvoldoende expertise binnen de school aanwezig is. We oriënteren ons op verdere verdieping van

expertise binnen de school (voortzetting cursussen vanuit Kunst Centraal). • Er is duidelijkheid over formatieve uren voor kunst- en cultuurbeleid naast het geven en voorbereiden van muziekonderwijs voor de muziekdocent.
2020-2021 Doelen en activiteiten deze periode WO-methode • Faqta of Blink wordt geïmplementeerd. • We inventariseren waar collega's tegenaan lopen bij WO-onderwijs en ondersteunen hen hierin (evt. met externe deskundigen (Moniek Warmer)). Vakintegratie/thematisch onderwijs • We zetten leerlijnen uit voor de verschillende kunstdisciplines (m.b.v. SLO) voor 'verplichte lessen' en de 'keuzelessen'. Hierbij is een beargumenteerde balans aangebracht tussen het stimuleren van creativiteitsontwikkeling enerzijds en het aanleren van specifieke technieken anderzijds. <i>Activiteit: Expressieuur.</i> • We inventariseren per leerplein welke middelen we al in de school hebben om deze leerlijnen om te zetten in lessen per thema én waar nog behoefte is aan extra middelen. • We oriënteren op mogelijkheden van toetsing en beoordeling (evt. doorschuiven naar 2021-2022; afhankelijk van formatieruimte). Interne en externe deskundigheid • In geval van beperkte interne deskundigheid bij bepaalde kunstdisciplines: scholing en/of geschikte methodes onderzoeken en uitzetten in de tijd. • We hebben een overzicht van de mogelijkheden van verschillende externe partners om met hen samen te werken en op welke manier.
2021-2022 Doelen en activiteiten deze periode WO-methode • We consolideren het WO-onderwijs. Vakintegratie/thematisch onderwijs • Waar nodig schaffen we nieuwe middelen aan om thematisch onderwijs te kunnen vormgeven. • Voor elk leerplein worden de thema's voor taal, WO (+ techniekonderwijs) en kunst en cultuur uitgewerkt als twee- of driejarige cyclus. <i>Hier willen we graag formatie voor.</i> • We experimenteren met kunst- en cultuureducatie met verplichte en keuzelessen. Dit wordt geëvalueerd. • We bepalen hoe kunst- en cultuureducatie binnen thematisch onderwijs wordt beoordeeld/getoetst. Interne en externe deskundigheid • In geval van beperkte interne deskundigheid bij bepaalde kunstdisciplines: scholing wordt gevolgd en/of methodes worden aangeschaft en geïmplementeerd binnen de thema's. • We zetten de samenwerking met externe partners in binnen de thema's die per leerjaar worden ingepland.
2022-2023 Doelen en activiteiten deze periode WO-methode • We consolideren het WO-onderwijs. Vakintegratie/thematisch onderwijs

- Start thematisch onderwijs voor taal, WO (+ techniekonderwijs) en kunst en cultuur.
- Het leren reflecteren wordt structureel geïntegreerd in de thematische lessen.
- Exposities worden beargumenteerd gegeven en hierover zijn duidelijke afspraken beschreven in een kwaliteitskaart (*activiteit: weeksluiting*):
 - Wat exposeren?
 - Hoe gaan we bij elkaar kijken? Hoe zorg je dat er bij iedereen gekeken wordt?
 - Hoe maak je het proces zichtbaar?
 - Hoe toon je alle expressievakken?
- Kunst- en cultuureducatie heeft, evenals WO-onderwijs (+ techniek) een passende plaats binnen ons rapport (evt. portfolio).
- We geven kunst- en cultuureducatie met verplichte en keuzelessen binnen de gekozen structuur.

Interne en externe deskundigheid

- Samenwerking met externe partners wordt uitgevoerd binnen de thema's.
- Interne deskundigheid wordt ingezet in verplichte en keuzelessen.

Koppeling met Vreedzame School en Identiteit

- Het is duidelijk waar Kunst en Cultuur, Vreedzame School en Identiteit elkaar raken en waar wel/waar niet (vastgelegd in kwaliteitskaart).

3.3.4 Ambitiekaart Vreedzame School

Domein	PLG Vreedzame School
Verantwoordelijken	PLG Vreedzame School
Geëvalueerd	
Waarom: Als school streven we naar een goed werkend pedagogisch klimaat. Wij vinden het belangrijk dat iedere leerling zich veilig en gehoord voelt op school, dit draagt bij aan een positieve ontwikkeling. Als school vinden wij het belangrijk dat leerlingen verantwoordelijk worden voor hun eigen gedrag en eigenaarschap ontwikkelen.	
Aanpak: We hebben de Vreedzame School als middel gekozen. Vanuit het gedachtegoed van deze methode geven we vorm aan de omgang met elkaar en de omgeving. Deze schoolbrede methode zorgt ervoor dat iedereen, zowel leerlingen als leerkrachten, dezelfde taal spreken. Leerlingen leren onder andere om voor zichzelf op te komen, voor een ander te zorgen en om te gaan met conflicten. Iedere leerkracht is opgeleid tot het werken met de VZS. Door middel van de lessen uit de groepsmap VZS, het invoeren van commissies, het houden van groepsvergaderingen en het actief betrekken van de leerlingen is en blijft de VZS een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De Vreedzame School werkt met commissies en mediators. Leerlingen kunnen plaatsnemen in een commissie, waardoor ze verantwoordelijk worden voor bepaalde taken. Daarnaast kunnen leerlingen vanaf groep 6 mediator worden. Mediators helpen bij het oplossen van conflicten, volgens een vast stappenplan.	
Ambitie: Wat willen we bereikt hebben over 4 jaar. • Elke leerkracht is opgeleid binnen VZS. • Leerkrachten van de Camminghaschool zijn zich bewust van hun rol en dragen de VZS, niet alleen in de lessen, uit in de school en de omgeving. De PLG VZS is hierin sturend, coachend en ondernemend. • Alle leerkrachten, leerlingen en ouders zijn bekend met de vijf Gouden Regels van de Camminghaschool. Zij onderschrijven deze en handelen hiernaar. • VZS is geen apart onderdeel meer, maar het is verweven in onze dagelijkse gang van zaken en vanzelfsprekend aanwezig op overlegmomenten (team, leerlingen, ouders). • In de hele school wordt door iedereen de taal van VZS gesproken. • Alle leerlingen dragen actief bij in de school d.m.v. commissies, mediatorschap, geven van rondleidingen etc. • Communicatie naar ouders en externen rondom VZS staan vast op de agenda. • De inzet van mediators en de afkoelplek zijn structureel en voor iedereen duidelijk.	
Hoe monitoren wij: Welke indicatoren of meetinstrumenten zetten we in om te bepalen of het doel is bereikt. • Nieuwsbrieven versturen aan team en ouders. • Plan presenteren op GLPO 26/11. • Terugkoppelingen met mediators. • Twee keer per jaar afname Scol. • Terugkoppeling van klassenbezoeken op GLPO.	
Activiteiten Welke activiteiten moeten worden ondernomen om het doel te bereiken. Bijvoorbeeld: • Studiemomenten • 2019-2020: • Verdeling taken:	

Notulen maken van de PLG bijeenkomsten en verspreiden nieuwsbrief.
Mediatoren begeleiden / klassenbezoeken.
Collega's op de hoogte houden van planning.
Bestellingen.

Tijdslijn:

Oktober 2019

- Start schooljaar bij iedereen bekend.
- Mediatoren in groep 6 gekozen en start opleiding (Annette).
- Op GLPO van 31-10 commissies checken.
- Materiaal inventariseren (Bianca).
- Inventarisatie nieuwe leerkrachten opleiding (reeds gedaan).

November 2019

- We leggen klassenbezoeken af op leerplein 1/2 en 7/8.
- Start opleiding nieuwe leerkrachten.
- Diplomering van nieuwe mediators.
- PLG bijeenkomsten (1 en 14 november).
- Op het GLPO van 26 november presenteren we ons.

December 2019

- Op het GLPO van 12 december geven we een terugkoppeling van de klassenbezoeken.
- Materiaal bestellen (Manuela).
- Terugkoppeling mediators (Annette).

Januari 2020

- PLG bijeenkomst 24 januari:
- Zichtbaarheid in de school onder de loep.
- Te nemen stappen bespreken n.a.v. analyse Scol.
- Stand van zaken structurele betrokkenheid (spreken we dezelfde taal, communicatie naar ouders) nalopen.
- Waar willen we kwaliteitskaarten voor maken?

Februari 2020

- Inventariseren afkoelplek op de schoolpleinen.

Maart 2020

- Terugkoppeling mediators (Annette).
- Vorm van afkoelplek bepalen.
- Annette en Renske leggen klassenbezoeken af op leerplein 3/4 en 5/6.

Mei 2020

- Afkoelplek is gerealiseerd.

Juni 2020

- Terugkoppeling mediators.
- Overleg met IB en team of Scol ons sociaal-emotioneel meetinstrument blijft? (Vóór 25 juni i.v.m. zorgvergadering).
- 2020-2021
- 2021-2022
- 2022-2023

Proceseigenaar
PLG Vreedzame school

Financiering Voor 2019/2020 hebben we €300,- gevraagd. Dit budget gebruiken we voor aanschaf van materiaal in de klassen en hesjes voor de mediators.
Totaal tijdspad 2019-2023
Betrokken externen Hans Scheltema (VZS) heeft ons begeleid in het tweejarige traject. We mogen hem mailen wanneer we vragen hebben.
2019-2020 Doelen en activiteiten deze periode: • LPO 26 november: hoe loopt VZS in de groepen? • Nieuwe collega's worden geschoold. • Materialen worden op orde gebracht (bijv. Aap en Tijger). • Mediators worden opgeleid. • In december, maart en juni is er terugkoppeling met de mediators. • Afkoelplek binnen en buiten organiseren. • Klassenbezoeken & terugkoppeling team klassenbezoeken. • Met IB en team evalueren; blijft Scol ons sociaal-emotioneel meetinstrument?
2020-2021 Doelen en activiteiten deze periode: • Nieuwe collega's worden geschoold. • Nieuwe mediators worden opgeleid. • We onderzoeken met het team of het wenselijk is om samen te werken met externe partners die IN de school actief zijn (bijv. Schaakclub), zodat we dezelfde taal spreken. • Wanneer we in schooljaar 2019-2020 hebben besloten om een ander sociaal-emotioneel meetinstrument te gaan gebruiken, gaan we ons oriënteren op een vervangende methode. • Willen wij nog een sociogram? (we werken groepsdoorbroken, én: wat levert dit voor jou als leerkracht op?) Dit onderzoeken we met het team. • Annette vertelt in de eerste schoolweek in groep 6 wat mediator zijn inhoudt • Leerkrachten groep 5/6 vragen tijdens het talentgesprek wie mediator zou willen worden. • We hebben een beeld van welke kindercommissies we binnen de school willen en geleidelijk invoeren.
2021-2022 Doelen en activiteiten deze periode: • Nieuwe collega's worden geschoold. • Nieuwe mediators worden opgeleid. • PLG-moment sámen met Identiteit (hoe vinden we elkaar). • We onderzoeken met het team of het wenselijk is om VZS met externen te verbinden.
2022-2023 Doelen en activiteiten deze periode: • Nieuwe collega's worden geschoold. • Nieuwe mediators worden opgeleid. • PLG-moment sámen met Identiteit (hoe geven we dit samen vorm). • PLG-moment sámen met Identiteit (kunnen wij onder één vlag verder).

3.3.5 Ambitiekaart PLG ICT

Domein	PLG ICT
Verantwoordelijken	PLG ICT
Geëvalueerd	

Op de ambitiekaart staat wat we als school willen bereiken, welke stappen we zetten om daar te komen en wat daarvoor nodig is. Op de ambitiekaart stellen we een centraal doel (waarom) die het uitgangspunt is voor waar we aan willen werken (aanpak).

Waarom:

ICT neemt een steeds prominentere plaats in binnen onze maatschappij. Daarom is het belangrijk om kinderen ICT-vaardig te maken. We zien ICT als didactisch middel, dat ons helpt om gedifferentieerd onderwijs te bieden. Verder willen we dat leerlingen de ICT-basisvaardigheden krijgen aangeleerd, evenals informatievaardigheden en computational thinking. Daarnaast vinden we het belangrijk dat kinderen leren op een veilige manier om te gaan met informatie die zij tegenkomen of zelf plaatsen op het internet. Hierbij is een balans tussen werken met en zonder digitale hulpmiddelen van belang, zodat schermen op een gezonde manier worden ingezet. Daarom is het belangrijk dat digitale middelen ook écht een meerwaarde bieden.

Om dit alles te bereiken, is het belangrijk om een ICT-leerlijn te ontwikkelen voor de leerlingen, maar ook voor het team.

Een goede infrastructuur is hierbij van groot belang. Denk hierbij aan hardware en cloudwerken. De ICT-coördinator heeft meerdere rollen die duidelijk moeten worden omschreven.

Aanpak:

- Leerkrachten weten welke digitale hulpmiddelen er zijn om hun lessen mee te ondersteunen c.q. verrijken.
- Leerlingen kunnen lesstof digitaal verwerken of oefenen op hun niveau.
- Bij de aanschaf van nieuwe lesmethodes worden de digitale mogelijkheden kritisch bekeken aan de hand van een op te stellen criteria-lijst.
- We verkennen de mogelijkheden van digitaal toetsen bij methodetoetsen en Cito-toetsen en maken afspraken over het digitaal toetsen.
- Het is voor iedereen duidelijk hoe er op een verantwoorde manier wordt omgegaan met digitale leermiddelen.
- Leerkrachten kunnen volgens afspraken documenteren in Office, Social schools en andere digitale programma's. Deze afspraken leggen wij vast in kwaliteitskaarten.
- We ontwikkelen een leerlijn voor ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden, computational thinking en mediawijsheid.
- We faciliteren mogelijkheden om de ICT-vaardigheden van leerkrachten te ontwikkelen en hen te ondersteunen m.b.v. ICT-café's.
- We maken een keuze voor de infrastructuur waarmee leerkrachten en leerlingen werken, aangezien MOO-bestanden uitgefaseerd gaan worden.
- Wij zorgen voor goed werkende hardware.
- Wij zorgen voor een duidelijk omschreven takenpakket van de ICT-er.
- Het is voor iedereen duidelijk wie voor welke software verantwoordelijk is

Ambitie:

Er is een doorgaande leerlijn in de school op het gebied van ICT-vaardigheden (basisvaardigheden, informatievaardigheden, computational thinking en mediawijsheid) gebaseerd op een gedegen visie en deze wordt nageleefd.

Het team is ICT-bekwaam: 'Een leraar wordt ICT-bekwaam geacht als hij kennis heeft van digitale leermaterialen en middelen en als hij de pedagogisch-didactische mogelijkheden en beperkingen daarvan kent. Daarnaast moet hij doelmatig gebruik kunnen maken van beschikbare digitale leermaterialen en middelen.' • Communicatie m.b.v. ICT is duidelijk vastgelegd in afspraken. Als teamleden vragen hebben, kunnen ze terecht bij de ICT-coördinatoren. • De rol van de ICT-coördinator is duidelijk omschreven. • De school heeft beschikking over voldoende digitale middelen om de doorgaande leerlijn in praktijk te brengen. • Er zijn kwaliteitskaarten van de meest gebruikte processen.	
Hoe monitoren wij: Welke indicatoren of meetinstrumenten zetten we in om te bepalen of het doel is bereikt? • Nulmeting onder teamleden in augustus 2019 met als doel duidelijk te krijgen wat er nodig is qua scholing en kennisoverdracht. Ook wordt hieruit duidelijk wat de visie is van het personeel. • Interviews met verschillende collega's en MT met dezelfde redenen als hierboven genoemd.	
Activiteiten Welke activiteiten moeten worden ondernomen om het doel te bereiken? Bijvoorbeeld: • 2019 –2020: • Studiemomenten (kennisoverdracht van didactische programma's en ondersteuningsprogramma's om goed op de hoogte te blijven (2 keer per jaar) ICT-café 1x per maand op maandag (vanaf januari 2020) Nulmeting/ interviews ICT-coördinatorenopleiding • 2020-2021: • <i>Leerlijnen ICT uitzetten</i> (gebaseerd op bestaande leerlijnen vanuit SLO) • 2021-2022 • 2022-2023	
Proceseigenaar PLG ICT	
Financiering 2019-2020 Aanschaf accespoints Aanschaf Chromebooks Aanschaf laptops (afgeschreven laptops vervangen) Licenties Aanschaf klein materiaal (muis, koptelefoon, oortjes) Aanschaf beeldschermen + dockingstation Directie Totaal	€ 1.500,- € 68.000,- € 3.500,- € 12.500,- € 1.500,- € 500,- € 86.500,-
Totaal tijdspad 2019-2023	

Betrokken externen • Heutink • ICT-netwerk	
2019-2020 Doelen en activiteiten deze periode • Visie op ICT herijken • Digitale verwerking rekenen op niveau gr 5-8 (i.s.m. werkgroep rekenen) • Contract Chromebooks uitzetten & consolideren • Chromebook doelmatig gebruiken: tijd & inhoud vastleggen (leerlijn instructie/inoefening) • Start maken beleid Leerlijn ICT & kwaliteitskaarten • Opleiden twee ICT-coördinatoren • Sharepoint verder uitrollen/implementeren: teams • Teaminformatie nieuwste ontwikkelingen / ICT-café (thema's/vragenuurtje) • Teaminformatie hardware • Website bijwerken volgens protocol Fectio • Social Schools communicatie-afspraken op kwaliteitskaarten • ParnasSys communicatie-afspraken op kwaliteitskaarten	
2020-2021 Doelen en activiteiten deze periode • Digitale agenda voor Team in Social Schools & afspraken over inplannen vergaderingen • Voltooien beleid Leerlijn ICT & kwaliteitskaarten • Start maken beleid & kwaliteitskaarten Mediawijsheid • Klasseplan digitaal voor IIn Ik onder de aandacht brengen bij PLG onderwijs en kwaliteit. • SharePoint verder uitrollen/implementeren	
2021-2022 Doelen en activiteiten deze periode	
2022-2023 Doelen en activiteiten deze periode • Voltooid en geborgd beleid ICT Leerlijn • Voltooid en geborgd beleid Mediawijsheid	

4 MISSIE EN VISIE

Vanuit de analyse en de confrontatiematrix zijn niet alleen strategische doelen bepaald. Ook is er kritisch gekeken naar de betekenis voor de missie en visie van de Camminghaschool

4.1 Onze missie: Thuis voor elk talent

De missie van de Camminghaschool luidt: "Thuis voor elk talent".

Onze missie hebben wij gebaseerd op de volgende kernwaarden:

- Ontwikkeling:
We zijn continu in ontwikkeling, met als doel de optimale groei van de leerlingen.
- Samen:
Leerkrachten, ouders en leerlingen werken samen in verbondenheid, met respect en een open communicatie. Dit geeft een basis van veiligheid, die nodig is om tot leren te komen.
- Passie:
Wij werken met passie en plezier wat ten goede komt aan de kwaliteit van ons onderwijs.
- Structuur:
We bieden structuur in onze organisatie, waardoor de leerlingen zich op een eigen manier ontwikkelen tot zelfstandige mensen die denken in uitdagingen, kansen en oplossingen.

4.2 Visie

We willen dat kinderen zich realiseren dat ze van waarde zijn. Hier geven we betekenis aan door ze kennis en vaardigheden aan te leren om te kunnen participeren in de maatschappij, waarbij we rekening houden met het feit dat alle leerlingen verschillend zijn. Wij zijn een vreedzame school op katholieke grondslag, waar we samen met passie onderwijs geven en werken vanuit de volgende visie:

Pedagogisch

Veiligheid vinden wij een belangrijke voorwaarde om tot ontwikkeling te komen. Wij creëren veiligheid door een positieve benadering van het kind. We voeren een open gesprek met kinderen en ouders en bieden duidelijke structuur in ons onderwijs. Wij werken dagelijks in leerpleinen, waar we groepsdoorbrekende instructies en activiteiten aanbieden. Dit leidt tot verbondenheid en tot een omgeving waarin kinderen leren van en met elkaar. Daarbij vinden we het belangrijk dat kinderen leren omgaan met successen en tegenslagen, waardoor kinderen zichzelf leren kennen.

Didactisch

Ons didactisch handelen is gericht op een zo optimaal mogelijke ontwikkeling van ieder individueel kind op ieder vakgebied, passend binnen de mogelijkheden van de school. We streven naar een goede beheersing van de basisvaardigheden, omdat deze vaardigheden voor een belangrijk deel het succes in de schoolloopbaan bepalen en daarmee het toekomstige opleidingsniveau. Kwalitatief goede doelgerichte instructies op maat zijn van groot belang. Het aansluiten bij de zone van de naaste ontwikkeling en het hebben van hoge verwachtingen passend bij ieder individueel kind zijn eveneens belangrijk.

Naast de basisvaardigheden willen we dat onze kinderen zich breed ontwikkelen. Kunst en cultuur krijgt daarom veel aandacht. We leggen de nadruk op het leren leren, waardoor kinderen vaardigheden ontwikkelen om tot leren te komen. Naast het aanleren van de basisvaardigheden (het 'moeten') vinden wij het belangrijk dat er voldoende ruimte is voor wat de kinderen willen leren. We laten de kinderen zich in de volle breedte ontwikkelen binnen een rijke leeromgeving met verschillende werkvormen. Het kind staat centraal en wordt zoveel mogelijk betrokken bij het

eigen leerproces.

Levensbeschouwelijke dimensie

Als Camminghaschool willen we de levensbeschouwelijke dimensie uitdragen volgens de drie kernwaarden van KS Fectio, die nauw met elkaar verbonden zijn: Katholieke waarden Liefde voor het vak Respect voor elke leerling We willen een vreedzame omgang tussen leerlingen, leerkrachten en ouders. Vertrouwen en verbondenheid vormen de basis om een leerleefgemeenschap te kunnen zijn. Dit is zichtbaar in vieringen en levensbeschouwelijk onderwijs en voelbaar gedurende de gehele schooldag.

Vakmanschap

De leerkracht doet ertoe! Wij zien het leraarschap als vakmanschap: het lesgeven vraagt veel verschillende vaardigheden en expertise. Om tot vakmanschap te komen vinden we het belangrijk dat leraren van en met elkaar leren. Dit doen we door lessen inhoudelijk met elkaar voor te bereiden en te evalueren. Daarnaast zorgen we dat we ons als team professionaliseren, waardoor we een hoge kwaliteit neerzetten. We hebben als team een open communicatie op een professionele wijze.

Ouders

School en ouders zijn partners, omdat onderwijs en opvoeding onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Hierbij werken we vanuit wederzijds vertrouwen. We betrekken ouders bij ons onderwijs door regelmatig met elkaar in gesprek te gaan over de ontwikkeling van het kind. Mocht er bij het kind specifieke onderwijsbehoeften worden gesignaleerd dan bepalen wij in samenspraak met de ouder wat er passend is voor het kind.

4.3 Onze visie op leren

Onze pedagogische en didactische visie hebben we uitgewerkt in onze visie op leren waarbij we aangeven wat we hierbij van het kind en van de leerkracht kunnen verwachten.

Onderwijs op maat

Vanuit kind

Ik kan zelfstandig leren en werken. Ik werk op mijn eigen niveau, aan mijn eigen doelen, in mijn eigen tempo en kan mijn eigen leerstijl kiezen. Ik maak gebruik van de mogelijkheid om meer te leren of om meer te weten te komen over onderwerpen die mij interesseren.

Vanuit leerkracht

Kinderen volgen niet allemaal hetzelfde programma. Wij differentiëren naar leerstijl, tempo, niveau, leerdoelen en interesse. De individuele leerstijl en onderwijsbehoefte van de kinderen staan daarbij centraal. De leerlingen krijgen werk op maat aangeboden. Hiermee kunnen zij zelfstandig leren en werken. Wij hebben een doorgaande leerlijn met een goede instructie op maat. Wij willen het hoogst haalbare resultaat voor ieder individueel kind op elk vakgebied.

Zelfstandig en actief leren

Vanuit kind

Naast wat ik moet leren, maak ik ook eigen keuzes in wat ik wil leren. Ik heb zelf invloed op wat ik doe, hoe ik dat doe, wat ik leer en hoe ik dat leer.

Vanuit leerkracht

Kinderen zijn gemotiveerder als zij zelf invloed hebben op wat en hoe zij leren, bijvoorbeeld door zelf opdrachten te kiezen en een planning te maken. Wij hebben aandacht voor ontdekkend leren

in een rijke leeromgeving met verschillende werkvormen gericht op cognitief, motorisch, sociaal, emotioneel en cultureel gebied.

Aandacht voor creativiteit en experimenteren

Vanuit kind

Ik leer door te doen en te ontdekken, niet alleen met mijn eigen klasgenoten, maar ook met andere kinderen uit de school. Ik leer door en met andere kinderen. Ik krijg de kans mij creatief te ontwikkelen.

Vanuit leerkracht

Niet alleen cognitief leren maar ook creatief leren vinden wij belangrijk. Wij besteden tijd aan de creatieve vakken zoals muziek, beeldende vorming, drama, tekenen en multimedia. Dit doen wij ook groepsdoorbrekend en klassenoverstijgend.

De Camminghaschool geeft ruimte aan talent

- Leerlingen leren te ontdekken door middel van geïntegreerd aanbod van zaak- en cultuurvakken.
- Leerkrachten zetten hun kwaliteiten in om met elkaar het onderwijs te verbeteren.
- Leerlingen leren naar eigen leerdoel, interesse en leerstijl.
- Er is een rijke leeromgeving, waarbij kinderen nieuwsgierig gemaakt en uitgedaagd worden.

De Camminghaschool geeft ruimte aan groei

- Leerlingen mogen experimenteren.
- Growth mindset, fouten maken moet.
- Leerkrachten professionaliseren zich en leren van en met elkaar.
- Samen werken en samen leren willen we vormgeven door middel van coöperatieve werkvormen.
- Kwalitatief goede instructies op basis van leerdoel.
- Formatief evalueren vormt de basis van de inhoud van de instructies.

De Camminghaschool geeft ruimte aan lef

- Door instructies zo efficiënt mogelijk te maken bij het basisaanbod (het moeten), blijft er meer ruimte over voor ontdekken en experimenteren (het willen).
- Groepsdoorbrekend en groepsoverstijgend werken en leren, waarbij het jaarklassensysteem niet leidend hoeft te zijn.
- Instructiegroepen worden samengesteld op leerdoel.
- Leerkrachten zetten hun expertise in voor het verbeteren van het onderwijs.
- Schoolweging wijst uit dat onze basisgroep op verdiept niveau hun instructie krijgt.
- Versnellen, verdiepen en verbreden is in alle lagen van de school zichtbaar.

5 DE STRATEGIEKAART MET SUCCESFACTOREN

Als ordeningskader voor de verschillende doelen, maken we gebruik van ambitie- en kwaliteitskaarten. Deze kaarten geven in één oogopslag weer, wat de belangrijkste doelen zijn waaraan gewerkt wordt, met wie dat gebeurt, hoe en vanuit welke kernwaarden.

De ambitiekaart biedt de mogelijkheid om een directe verbinding te maken tussen **onderwijskundig beleid** (gestelde doelen), **personeelsbeleid** (de wijze waarop de ontwikkeling van het personeel wordt verbonden aan de ontwikkeling van de school) en **zorg voor kwaliteit** (de wijze waarop planmatig gestelde doelen worden geëvalueerd en bijgesteld om optimale kwaliteit te kunnen bieden).

Het systeem is ontwikkeld vanuit de gedachte, dat de diverse invalshoeken van waaruit je een schoolorganisatie leidt in balans moeten zijn. Daarom wordt uitgegaan van

Het opbrengstenperspectief (waar ga je uiteindelijk naar toe).

Het perspectief van de ouder, leerling en partners (met wie ga je daar naartoe, wie heb je nodig).

Het perspectief van de interne processen (doelen rond pedagogisch klimaat en didactisch handelen, doelen rondom faciliteiten, doelen rond leerstofaanbod, leertijd, ondersteuning, kwaliteitszorg etc.)

Het perspectief van innovatie en lerend vermogen van de medewerkers (doelen rond kennis, vaardigheden en attitudes van de medewerkers op school ter bevordering van de autonomie van de leerkrachten).

De ambitiekaart wordt op onderdelen, per jaar, in een PDCA (plan, do, check, act) uitgewerkt (**kwaliteitszorg**). Hierbij worden professionele leergemeenschappen ingezet en de verbinding gemaakt met IPB (**eigenaarschap en personeelsbeleid**). In hoofdstuk 5 wordt deze werkwijze verder uitgewerkt.

6 ZORG VOOR KWALITEIT EN VERBINDING MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Fectio is gericht op kwaliteit, 'de goede dingen nog beter proberen te doen'. Het is voor ons de motor van onderwijsontwikkeling. Onze kwaliteitszorg is van iedereen; van leraren, ondersteunend personeel, ouders, schoolleiding en bestuur. Op deze wijze is er breed draagvlak voor verbetering en groei, wat een directe invloed heeft op de kwaliteit en de zorg daarvoor. Middels ons stelsel van kwaliteitszorg houden wij de regie op de kwaliteit van ons onderwijs, en bewaken we dat initiatieven onze kwaliteit verbeteren.

6.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is voor Fectio een permanente, systematische en cyclische aandacht voor het bepalen, bewaken en verbeteren van de kwaliteit. Kwaliteitszorg is zeggen wat je doet, doen wat je zegt, laten zien dat je goed doet wat je zegt en wat je doet steeds beter proberen te doen.

We hebben en houden zicht op kwaliteit door diverse activiteiten die beschreven staan in de kwaliteitskalender (paragraaf 5.4). Hierin staat aangegeven op welke momenten per jaar welk onderdeel van de zorg voor kwaliteit wordt gemeten. Ook wordt er aangegeven hoe er wordt gemeten, hoe vaak per jaar en wie er betrokken zijn. De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitskalender.

De belangrijkste kwaliteitsitems zijn voor ons:

- Klassenbezoeken;
- Trendanalyses van halfjaarlijkse toetsen;
- Zelfevaluatie;
- Tevredenheidsmeting;
- Audits en visitaties;
- Stichtingsbegroting en bestuursformatieplan;
- Kwaliteitsgesprekken.

KS Fectio monitort de scholen door het houden van kwaliteitsgesprekken waarin aandacht is voor de reflectieve dialoog: wat zien we, wat vinden we daarvan, wat gaan we doen. Uit de gesprekken volgen verbeterdoelen voor leerlingen, school en stichting. Op deze wijze bespreken directeur en bestuur tweemaal per jaar de zelfevaluatie en opbrengsten uit de verschillende kwaliteitsactiviteiten.

Aan het einde van het schooljaar worden de nieuwe doelen voor de school geformuleerd. Het schoolondernemingsplan, de jaarplannen en de uitwerking van de PDCA's op het niveau van de Professionele Leer Gemeenschappen (PLG's) hangen nauw samen en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus op elke school.

6.2 Kwaliteitscultuur

De kwaliteitscultuur die Fectio heeft ingericht is gericht op professionalisering van leraren, inzet van hun talenten en groei van professie. Door samenwerking in leerwerkgroepen is er nadrukkelijk ruimte om te leren van elkaar om samen verder te groeien. Op Fectio-niveau is een aantal basisafspraken gemaakt, die voornamelijk op het terrein liggen van:

- Professionalisering,
- Mobiliteit,
- Bovenschoolse inzet van specialismen,
- Talentgesprekken.

Van elke medewerker wordt binnen Fectio een professionele houding gevraagd, in de eigen groep en tevens in het eigen team. Samen verantwoordelijk voor het behalen van doelen op school- en stichtingsniveau.

De rol van de directie in het hele proces van onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg is groot. De directie dient alert te zijn op signalen en leerervaringen van binnen en buiten. Er is daarin aandacht voor visie en beleid, schoolcultuur, gegevens van onderwijskwaliteit, evaluatie en beoordeling, communicatie en verantwoording.

Binnen onze school kenmerkt de kwaliteitscultuur zich door:

- Professionele leergemeenschappen die werken met ambitie- en kwaliteitskaarten
- Trendanalyses
- Analyses van de toets opbrengsten
- Samenwerking en leren van leerkrachten op de leerpleinen

6.3 Verantwoording en dialoog

Er zijn verschillen in verantwoordelijkheid betreffende kwaliteitszorg.

De **directie** is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitszorg en het systematisch doorlopen van kwaliteitsactiviteiten. Daarnaast legt de directie taken vast, bevordert de professionalisering van leraren, organiseert een op verbetering gerichte samenwerking en rapporteert aan belanghebbenden.

Voor de **leraren** geldt, dat zij betrokken zijn en zich medeverantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is, als er sprake is van een professionele cultuur en eigenaarschap van alle teamleden. Er wordt in de scholen gewerkt met professionele leergemeenschappen waar de leraren actief meedenken over verbetering en ontwikkeling. Daarnaast heeft ieder ook een individuele verantwoordelijkheid als het gaat om professionalisering.

Het **bestuur** is verantwoordelijk voor het kwaliteitsbeleid, de organisatie van de kwaliteitsgesprekken, voor interne en externe benchmarking van kwaliteitsgegevens en voor rapportage aan GMR en Raad van Toezicht.

Een aantal beleidsdocumenten vormt de besturingscyclus van Fectio:

- Strategisch meerjarenbeleidsplan,
- Schoolplan,
- Schoolgids,
- Begroting,
- Bestuursformatieplan.

KS Fectio verantwoordt op stichtingsniveau jaarlijks middels het bestuursverslag dat op de website van de stichting gepubliceerd wordt. De scholen blikken jaarlijks in de schoolgids terug op de doelen van afgelopen schooljaar en vooruit op de speerpunten van het komende schooljaar. Elke school houdt daarnaast het venster 'Scholen op de kaart' actueel.

Op schoolniveau zijn de rapporten en de bijbehorende gesprekken met ouders (en kind) over de voortgang voor ons vormen van verantwoorden. Via de Social School worden ouders geïnformeerd over actuele ontwikkelingen.

Op deze wijze werken we aan een cyclische wijze van kwaliteitsmanagement.

Voor een verdere uitwerking en concrete omschrijving, verwijzen we naar het beleid 'Kwaliteitszorg Fectio'.

6.4 Kwaliteitskalender

Onderstaand de kwaliteitskalender van Fectio met daarin de items die tezamen onze kwaliteit in beeld brengen en waarmee we ons verantwoorden naar ouders en stakeholders.

De blauwe items zijn in ontwikkeling.

Wat wordt er gemeten, wat brengen we in beeld	Waarmee wordt gemeten, wat wordt er ingezet	Hoe vaak per jaar/planning	Betrokkenen
Evaluatie van het onderwijs, de begeleiding, het didactisch handelen, de veiligheid	Zelfevaluatie	Jaarlijks in najaar	Directie, team, MR, bestuur
Tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers	Tevredenheidsmeting Q primair	Eenmaal in twee jaar, november	Medewerkers, management, ouders, leerlingen gr 6-8
Reflectie op tevredenheidsmeting en plan van aanpak bepalen	Stakeholderreview	Aansluitend aan tevredenheidsmeting, januari	Medewerkers, directie, ouders
Schoolbezoek n.a.v. zelfevaluatie, benoemen van ontwikkelpunten	Audit	Eenmaal in vier jaar	School, DT, bestuur
Schoolbezoek n.a.v. een schoolvraag, benoemen van ontwikkelpunten	Visitatie	Eenmaal in vier jaar	School, specialisten
Bepalen mogelijke ondersteuning aan leerlingen	Schoolondersteuningsprofiel	Jaarlijks, april	Directie, team, MR
Ontwikkelrichting bepalen voor komende vier jaar	Strategisch meerjaren beleidsplan	Eenmaal in vier jaar	Directie, bestuur
Ontwikkelrichting bepalen voor komende vier jaar	Schoolondernemingsplan	Eenmaal in vier jaar	Directie, medewerkers, MR
Beschrijven doelen schooljaar	Jaarplan	Jaarlijks, mei/juni	Directie, team, MR
Terugkijken op gestelde doelen en nieuwe doelen toelichten	Schoolgids	Jaarlijks, mei/juni	Directie, MR
Actueel zicht op populatie leerlingen dat de school bezoekt om onderwijs op maat te kunnen maken	Analyse leerlingpopulatie	Jaarlijks, oktober	Directie
Onderwijsopbrengsten in beeld brengen, ontwikkelpunten	Trendanalyse CITO-opbrengsten en eindtoets	Elk half jaar, februari, mei en juli	Directie, IB, team

bepalen			
Onderwijs op maat van de leerlingpopulatie	Streefdoelen op maat van opbrengsten en leerlingpopulatie	Jaarlijks bijstellen, april	Directie, IB, team
Monitoren ontwikkelingen op verschillend gebied, reflecteren en plan van aanpak	• Ultimview • Eindtoets • In- en uitstroom leerlingen • Leerlingaantal • PO-VO	Jaarlijks, september	Bestuur, directie, IB
Didactisch handelen verbeteren	Klassenbezoeken	Jaarlijks	Directie, leraar
Didactisch handelen verbeteren, mogelijkheden van leren van elkaar	Collegiale consultatie	Jaarlijks	Directie, team
Aantal incidenten verkleinen	Monitor incidenten Parnassys	Tweemaal per jaar, november en mei	Directie, ICP
Veiligheid van leerlingen vergroten	Monitor sociale veiligheid • Q Primair • Signaleringssysteem soc emotionele ontwikkeling	Jaarlijks in najaar	Directie, team, leerlingen
Veilig sociaal klimaat	Gedragprotocol incl pestprotocol	Dagelijks	Directie, team, leerlingen, ouders
Huisvesting en welbevinden leraren verbeteren	RI&E	Eenmaal in vier jaar Leerkrachtlijst eenmaal per twee jaar	Directie, MR
Verbeteren van onderwijs, ontwikkelen van medewerkers	Nascholingsplan	Jaarlijks, mei/juni	Directie, team, MR
Medewerkers laten groeien	Bekwaamheidsdossier en talentgesprek	Tweemaal per jaar	Directie, Medewerkers
Verantwoorden naar stakeholders	Bestuursverslag (incl jaarrekening)	Jaarlijks, juni	Bestuur
Ouderbetrokkenheid vergroten	Dialoogavond • School met ouders • Bestuur met DT, GMR, RvT	Jaarlijks	Directie, bestuur
Monitoren ontwikkelingen op de scholen	BILA's / kwaliteitsgesprekken	Vier maal per jaar	Bestuur, directeur
Monitor klachten en afhandeling	Jaarverslag klachtenregeling	Jaarlijks, februari	Bestuur, DT, ICP
Verantwoorden naar stakeholders	Beleidsdoelen begroting	Jaarlijks, december	Bestuur

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Elk bestuur heeft zijn eigen proces om de onderwijskwaliteit te waarborgen en te ontwikkelen. Voorliggend stuk omschrijft op welke manier de kwaliteitszorg van de Camminghaschool wordt vormgegeven.

De Camminghaschool gaat bij de zorg van kwaliteit uit van de volgende aandachtspunten, we baseren ons hierbij op het onderzoekskader voor het toezicht op onderwijs van de inspectie:

- Kwaliteitszorg;
- Kwaliteitscultuur;
- Verantwoording en dialoog.

Voor de Camminghaschool is een algemeen uitgangspunt, dat de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling een verantwoordelijkheid is van iedereen werkzaam binnen de organisatie. Door dit eigenaarschap te delen, is er meer draagvlak voor verbetering en groei, wat een directe invloed heeft op de kwaliteit en de zorg daarvoor. Toch zijn er verschillen in verantwoordelijkheid betreffende kwaliteitszorg.

De **directie** is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitszorg.

Werkzaamheden daarbij zijn onder andere het systematisch doorlopen van volgende activiteiten:

- Het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang;
- Het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de docenten;
- Het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking;
- Het rapporteren aan belanghebbenden.

Voor de **leraren** geldt, dat zij betrokken zijn en zich medeverantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting, dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is, als er sprake is van een professionele cultuur en eigenaarschap van alle teamleden. Doordat er met professionele leergemeenschappen wordt gewerkt, zal dat voor een belangrijk deel inhoud geven aan datgene wat er van de docenten wordt verwacht. Daarnaast speelt het IPB een belangrijke rol in ieders persoonlijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan de kwaliteit van onderwijs op de Camminghaschool.

Kwaliteitskalender en logboek kwaliteitszorg:

De Camminghaschool werkt aan de ontwikkeling van een kwaliteitskalender. Hierin staat aangegeven op welke momenten per jaar welk onderdeel van de zorg voor kwaliteit wordt gemeten. Ook wordt er aangegeven hoe er wordt gemeten, hoe vaak per jaar en wie er betrokken zijn. De directie is eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de kwaliteitskalender en het bijhouden van de bevindingen en acties in het logboek kwaliteitszorg.

Verbinding met andere documenten:

Het schoolondernemingsplan, de jaarplannen en de uitwerking van de PDSA's op het niveau van de Professionele Leer Gemeenschappen (PLG's) hangen nauw samen en zijn een belangrijk hulpmiddel bij het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus op de Camminghaschool.

Voor een verdere uitwerking en concrete omschrijving, verwijzen we naar bijlage 4 'Kwaliteitszorg Camminghaschool 2019-2023'.

7 PERSONEELSBELEID EN VERBINDING MET ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Onderwijs is en blijft in beweging. Denk alleen maar aan maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe onderwijskundige inzichten. Maar ook de situatie op de arbeidsmarkt en de leerlingenaantallen zijn van invloed. De Camminghaschool wil flexibel in kunnen spelen op deze ontwikkelingen, waarbij de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd is. Dit doen we door als school en als KS Fectio te streven naar de juiste persoon op de juiste plek. Als we met elkaar daarin slagen heeft dit een positief effect op de kwaliteit van het onderwijs en het werk- en leerplezier van leraren en kinderen.

In het strategisch beleidsplan zijn een aantal richtinggevende uitspraken gedaan voor onze medewerkers voor de komende vier jaren.

De richtinggevende uitspraken zijn:

- We garanderen KS Fectio-medewerkers een professionele leer- en werkgemeenschap;
- Duurzame professionalisering van iedere medewerker moedigen we aan;
- Onze leiders zijn resultaatverantwoordelijke onderwijskundige leiders die sturen op autonomie in verbondenheid;
- We verwachten lef bij onze medewerkers zodat ze als professionals kunnen werken met een grondhouding dat ons onderwijs altijd nog beter kan;
- KS Fectio biedt ruimte om het talent van medewerkers binnen de organisatie in te zetten en om proeftuinen op te zetten gericht op nog beter onderwijs;
- Onze communicatielijnen zijn effectief en modern.

Deze uitspraken zijn de basis voor resultaatgerichte doelen en acties op school en hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied. Onder andere deze uitspraken en voornemens geven richting aan Fectiobreed personeelsbeleid. Op het gebied van personeel zijn de volgende beleidsvoornemens van belang:

Binden en boeien van medewerkers

Fectio heeft te maken met een grote uitdaging op het gebied van het binden en boeien van medewerkers. Het lerarentekort wordt steeds meer zichtbaar en het personeelsbestand veroudert. Fectio richt zich de komende jaren op het realiseren van een duurzaam personeelsbestand met balans in de in-, door- en uitstroom. Hiervoor zullen diverse HR-thema's extra aandacht krijgen. Het binden van 3e en 4e jaars PABO-studenten, het aantrekken van zij-instromers (kandidaten die vanuit een ander beroep leraar willen worden), het opleiden van onderwijsassistenten en het inzetten van extra begeleiding en coaching voor deze startende groep medewerkers. Daarnaast zal Fectio een vervolg geven aan de inzet van werkdrukgeden, inzetten op verzuimpreventie en -reductie, aandacht voor onze zittende bevlogen medewerkers, onder andere door het stimuleren om pro-actief na te denken over de inzet van hun talenten en hun loopbaan, het uitbreiden van de Academie van Fectio, aandacht voor (secundaire) arbeidsvoorwaarden. Daarnaast wordt er aan de hand van de nieuwe visie en missie van Fectio nagedacht over het anders organiseren van het onderwijs en is er ruimte voor het uitwerken van innovatieve ideeën. Naast deze organisatiebrede ontwikkelingen richten wij ons als Camminghaschool de komende jaren specifiek op zij-instroom en professionalisering. Op dit moment hebben we sinds januari 2019 één zij-instromer in dienst. We zijn actief op zoek naar mensen die onze organisatie kunnen versterken op bepaalde gebieden. Daarbij bieden we ook professionalisering aan, zodat we specialisten binnen ons team creëren.

Introductie nieuwe medewerkers

Voor elke nieuwe medewerker is een goede introductie en begeleiding noodzakelijk. De introductie en begeleiding van nieuwe medewerkers wordt gezien als startpunt van de uitvoering van het personeelsbeleid. Fectio organiseert jaarlijks een introductiebijeenkomst voor nieuwe

medewerkers. Tijdens deze bijeenkomst maken nieuwe medewerkers kennis met de cultuur, structuur, werkwijze en afspraken van Fectio. Daarnaast is het een ontmoeting tussen andere nieuwe medewerkers. Op schoolniveau hoort de introductie en begeleiding tot de verantwoordelijkheid van de directie en ervaren collega's. Deze introductie en begeleiding bestaat uit een startgesprek met de MT- en leerpleincoördinator. De leerpleincoördinator is verantwoordelijk voor het inwerken van de collega. Daarnaast hebben we bovenschools een leerkrachtbegeleider, die op afroep in te schakelen is, om de zij-instromers te coachen. Het MT heeft maandelijks een onderhoudend gesprek met de nieuwe medewerker.

Werkverdelingsplan

Ieder jaar stelt het schoolteam een werkverdelingsplan op. Dit werkverdelingsplan doet een beroep op de professionaliteit van medewerkers. Het doel is om als zelfbewuste professionals ruimte te creëren en te benutten en de werkzaamheden binnen kaders zelf in te delen. Deze kaders hebben betrekking op de werkverdeling, werktijden en aanstellingsomvang, de duurzame inzetbaarheid en de professionalisering.

Fectio heeft ervoor gekozen om kaders die voor de gehele organisatie gelden vast te stellen in de vorm van werkverdelingsbeleid. De keuzes in dit beleid zijn gebaseerd op de ambities en richtinggevende uitspraken van Fectio. Met dit beleid wil Fectio waar nodig eenheid realiseren in de toepassing en facilitering van het werk op de scholen.

In het werkverdelingsplan wordt neergelegd wat er in het komend schooljaar aan activiteiten plaats zal vinden en de wijze waarop deze activiteiten worden verdeeld over de medewerkers werkzaam op de Camminghaschool. Bij het bepalen van de activiteiten wordt rekening gehouden met het aantal leerlingen en de verdeling van de leerlingen per groep, afspraken over voor- en nawerk, afspraken over teamscholing, de vertaling van het schoolplan in activiteiten voor het komende jaar en de overige schooltaken.

Talentgesprek

Medewerkers binnen Fectio worden gestimuleerd om vast te stellen waar talenten, kennis en vaardigheden liggen. Zij krijgen ruimte om deze talenten in te zetten ten behoeve van de Camminghaschool en de rest van de organisatie. Het doel hiervan is om een maximale bijdrage te leveren aan de doelstellingen van de (school)organisatie en het doel is om persoonlijke ambities te bereiken. Daarnaast zijn medewerkers effectief en succesvol als zij werken vanuit hun talenten, vanuit hun sterke kanten.

Professionalisering

Fectio is een organisatie die bewust gericht is op verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen. Scholen werken daarbij met elkaar samen en zijn enerzijds gericht op de eigen schoolontwikkeling en anderzijds dienstbaar aan de schoolontwikkeling van de collega-scholen.

De professionele ontwikkeling van medewerkers vindt op bestuurs- en schoolniveau plaats. Op bestuursniveau is dit vooral faciliterend: door het onderhouden van competentieprofielen voor iedere functie, het organiseren van cursussen, bijeenkomsten en netwerken en het faciliteren van het volgen van opleidingen.

Op schoolniveau wordt vooral inhoudelijk vormgegeven aan de professionele ontwikkeling. Naast de talentgesprekken vindt er nascholing plaats op team en individueel niveau. De teamscholing wordt ingezet op basis van de geformuleerde doelen in het schoolondernemingsplan. Daarnaast kan scholing worden ingezet voor de persoonlijke ontwikkeling van teamleden. De komende jaren richt de Camminghaschool zich op nascholing m.b.t. OGW-werken.

Academie van Fectio

De Academie van Fectio biedt medewerkers een breed scala aan mogelijkheden om kennis te maken met nieuwe onderwijsontwikkelingen en om zich te verdiepen binnen een specifiek thema. Dit biedt de Academie aan in de vorm van een divers aanbod van professionaliseringsbijeenkomsten verzorgt door in- en externe deskundigen. Het aanbod is bepaald door reacties en verzoeken van medewerkers, na signalering van kwaliteiten van onze medewerkers en naar behoefte van de organisatie. Door het aanbod van korte scholingen wil Fectio medewerkers inspireren om te groeien in hun rol binnen het onderwijs. Daarnaast biedt het medewerkers van de verschillende Fectio-scholingen de kans om elkaar te ontmoeten. De Camminghaschool laat aan het begin van het nieuwe schooljaar het team op minimaal twee nascholingsmomenten inschrijven. Dit wordt in het taakbeleid onder professionalisering opgenomen.

Leernetwerken

Naast het aanbod van scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden faciliteert Fectio het leren op de werkplek door middel van leernetwerken. In deze leernetwerken staan ontmoeting, kennisdeling en reflectie centraal. De netwerken worden gevormd door medewerkers met eenzelfde aandachtsgebied. Fectio heeft op dit moment een netwerk voor ICT, Communicatie, Identiteit, Opleiden in school, Teamleiders, Interne contactpersonen, Intern begeleiders, Top Talent Coaches en Interne coaches. De Camminghaschool is actief in alle netwerken, door tenminste één medewerker van de Camminghaschool. Zij zijn verantwoordelijk om het team op de hoogte te brengen van (veranderende) beleidszaken of om input uit het team te halen.

Mobiliteit

Fectio stimuleert en faciliteert mobiliteit als het ruimte biedt voor persoonlijke ontwikkeling en verdere ontwikkeling van de school. Of als het een kans is voor een nieuwe start. Elke medewerker heeft bijzondere kwaliteiten. Soms komen die tot hun recht op de huidige werkplek, soms in een andere omgeving en/of in een andere functie. Directeuren zorgen dat zij inzicht hebben in de mobiliteitswensen van de teamleden, zij motiveren medewerkers waar nodig tot mobiliteit en het pakken van eigen regie en faciliteren samen met collega-directeuren matches tussen medewerkers en Fectioscholen. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor de eigen loopbaan en zoeken pro-actief naar (ontwikkel)mogelijkheden op de eigen school of andere (Fectio)scholen.

Beleidsvoornemens: personeelsbeleid en verbinding met onderwijskundig beleid

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Het team is mede-eigenaar van de schoolontwikkeling
- De leerkracht heeft hoge verwachtingen van zichzelf, de leerlingen en de school
- De leerkracht begeleidt en coacht de leerlingen en gebruikt hierbij heldere en inspirerende doelgerichte instructie.
- De leerkrachten hebben tools om onze leerlingpopulatie op maat te bedienen
- De leerkracht leert voor het leven en is zelf- en sociaal bewust
- De leerkracht participeert in het team en is medeverantwoordelijk voor alle leerlingen binnen de school.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Leerkrachten zitten in een PLG of hebben een coördinerende taak.	v	
Leerkrachten kunnen op een juiste wijze een ambitie-kwaliteitskaart opstellen.		v
Teamleren: we hebben met elkaar een visie op samen leren en professionaliseren.		v
De leerkracht is geschoold in formatief evalueren en coöperatief leren		v
Talentcoaches worden opgeleid door bovenschoolse talentcoaches	v	
Leerkrachten worden geschoold om op de juiste wijze geschoold door de talentcoaches om onze leerling populatie op een juiste wijze te bedienen		v

8 BIJLAGEN

BIJLAGE 1 AMBITIEKAART

Ambitiekaart [naam]

Domein	PLG [naam]
Verantwoordelijken	
Geëvalueerd	

Op de ambitiekaart staat wat we als school willen bereiken, welke stappen we zetten om daar te komen en daarvoor nodig is. Op de ambitiekaart stellen we een centraal doel (waarom) die het uitgangspunt is voor waar we aan willen werken (aanpak).

Waarom: In dit vak verwoorden we onze visie op bovenstaand domein. Het is een omschrijving van waar we als school voor staan: Wat willen we zijn, willen we zien bij ons op school, wat willen we uitstralen etc. Deze visie komt met name voort uit de eerste bijeenkomst van onze PLG en kan tijdens de evaluatie (bijvoorbeeld na een jaar) opnieuw worden aangescherpt. Het gaat om het vaststellen vanuit welk gedachtengoed we keuzes maken.

Aanpak: In dit vak verwoorden we wat welke concrete doelen we willen behalen om invulling te geven aan het "waarom". Bijvoorbeeld: alle leerkrachten passen effectieve instructie toe in hun lessen rekenen, spelling en begrijpend lezen. Alle kinderen krijgen minimaal twee keer per week een goede muziekles. De leerlingen op onze school maken kennis met verschillende geloven. Ouders worden actief betrokken bij het onderwijs van hun kind. We gebruiken de weektaak binnen onze school in een doorgaande leerlijn om leerlingen te betrekken bij hun eigen leren.

Ambitie: Wat willen we bereikt hebben over 4 jaar.

Hoe monitoren wij:	Welke indicatoren of meetinstrumenten zetten we in om te bepalen of het doel is bereikt.
Activiteiten	Welke activiteiten moeten worden ondernomen om het doel te bereiken. Bijvoorbeeld: • Studiemomenten • 2019-2020: • 2020-2021: • 2021-2022 • 2022-2023
Proceseigenaar	
Financiering	
Totaal tijdspad	2019-2023
Betrokken externen	

2019-2020	Doelen en activiteiten deze periode
2020-2021	Doelen en activiteiten deze periode
2021-2022	Doelen en activiteiten deze periode
2022-2023	Doelen en activiteiten deze periode

Bijlage 2 kwaliteitskaart

Kwaliteitskaart [naam]

Kaart [nummer]	
Verantwoordelijke	
Geëvalueerd	
Doel: Wat is het doel van onderstaande aanpak/omschrijving.	
Aanpak/omschrijving/afspraken: Omschrijving	

Bijlage 3 plg werkwijze kwaliteitskaart

Kaart 0.3	Deelnemers PLG
Verantwoordelijke	Petra
Geëvalueerd	

Doel: Wij werken op de Camminghaschool met een professionele leergemeenschap die werkt volgens een vaste structuur, met als doel het verbeteren van de onderwijspraktijk. Hiermee geven we vorm aan het structureel samenwerken, gericht op zowel maken als delen. Op een ambitiekaart leggen we als PLG vast wat we als school willen bereiken, welke stappen we zetten om daar te komen en wat daarvoor nodig is.

Het team wisselt niet alleen kennis en ervaring uit, maar werkt ook aan concrete producten die direct relevant zijn voor de praktijk. Dit zijn producten die gebruikt worden voor het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs. Het gaat om gezamenlijke producten die door alle teamleden ingezet gaan worden. Deze producten leggen wij als PLG vast in kwaliteitskaarten. Het kan hier gaan om lesmateriaal, protocol, afspraken, video en/of een poster ten behoeve van leerlingen etc.

Aanpak/omschrijving/afspraken:

Bijeenkomsten PLG

De startbijeenkomst van de PLG had een andere structuur dan de vervolgbijeenkomsten. Het doel is om een visie uit te werken op het domein van de PLG en hierbij een ambitie te formuleren voor de periode van het jaarplan (2019-2023).

De kern van het proces bestaat uit het gezamenlijk gestructureerd doorlopen van de drie basisstappen: exploreren, condenserend en maken. De verschillende stappen worden onderstaand toegelicht:



met elkaar gedeeld.

4. Maken

Je werkt samen aan een product (**kwaliteitskaart**) dat kan worden toegepast in de praktijk of kan worden gebruikt om te delen met mensen buiten de PLG.

5. Retro

Kijk terug op de bijeenkomst en de samenwerking binnen de PLG. Beschrijf deze op de ambitiekaart (**reflectie op product en proces**).

Op deze manier kan je altijd teruglezen welke stappen er zijn genomen, wat er goed ging en waar nog extra aandacht voor nodig is. Aan het eind van het eerste jaar zou je doel behaald en vastgelegd moeten kunnen worden.

Zie voor achtergrondinformatie en werkvormen het Bazaltboekje "Starten met een Professionele LeerGemeenschap". Geschreven door Maarten Brens en Martin Bruggink. Dit boekje is beschikbaar in de IB-kamer. Of in de hierover gescande bladzijdes die zijn opgeslagen op Sharepoint onder: leraren/PLG/Hoe werken PLG-teams.

Bijlage 8 Ondersteuningsplan 2019-2023

[Ondersteuningsplan 2019-2023](#)

Bijlage 9 Beleidsplan meer- en hoogbegaafdheid

[Beleidsplan meer- en hoogbegaafdheid](#)

Bijlage 10 Dyslexieprotocol

[Dyslexieprotocol](#)

1. Stand up

Iedereen vertelt kort wat er sinds de afgelopen bijeenkomst is gebeurd en of er nog hindernissen zijn.

2. Exploreren

Je verkent met elkaar het centrale onderwerp van de bijeenkomst op basis van de kennis en ervaringen die in de groep aanwezig is. Hiervoor gebruik je de **ambitiekaart**.

3. Condenseren

De belangrijkste resultaten en conclusies worden vastgelegd op deze **ambitiekaart** en

FORMULIER Vaststelling schoolplan 2019-2023

Naam school:

Brinnummer:

Adres:

Postcode/plaats:

Verklaring:

Hierbij geeft de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school zijn instemming aan het SCHOOLPLAN 2019-2023.

Namens de MR,

Plaats:

Datum:

Handtekening:

Naam:

Functie

Vaststelling bevoegd gezag

Hiebij stelt het bevoegd gezag van bovengenoemde school het SCHOOLPLAN 2019-2023 vast.

Namens het bevoegd gezag,

Plaats:

Datum:

Handtekening:

Naam:

Functie:

**Talent
gezocht!**

