

Schoolondernemingsplan 2019 - 2023

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1 Inzicht in eigen uitgangssituatie	5
1.1 Zicht op leerlingpopulatie:.....	5
1.2 Omgevingsanalyse (Externe situatie).....	5
1.3 Interne situatie.....	6
1.4 Vernieuwde visie	7
1.5 Wettelijke opdracht	7
2 SWOT.....	12
2.1 SWOT in schema	12
Confrontatiematrix:.....	13
2.2 Strategische keuzes	13
Uitwerking van de strategische keuzes	13
2.2.1 'Ruimte voor talent'. We hebben twee strategische doelen die aansluiten bij dit aspect uit de visie.....	14
2.2.2 'Ruimte voor groei'. We hebben twee strategische doelen die aansluiten bij dit aspect uit de visie:.....	15
2.2.3 We hebben twee strategische doelen die aansluiten bij het aspect uit de visie 'Ruimte voor lef'.....	16
3 Missie en visie	18
Onze missie is:.....	18
De St.Michiel geeft ruimte aan talent.....	18
De St.michiel geeft ruimte aan groei.....	19
De St.Michiel geeft ruimte aan lef.	19
4 Zorg voor kwaliteit en verbinding met onderwiskundig beleid	21
4.1 Kwaliteitszorg	21
4.2 Kwaliteitscultuur.....	22
4.3 Verantwoording en dialoog.....	22
4.4 Kwaliteitslogboek.....	25
5 Personeelsbeleid en verbinding met onderwiskundig beleid	26
5.1 Binden en boeien van medewerkers	26
5.2 Introductie nieuwe medewerkers	27
5.3 Werkverdelingsplan	27

5.4	Talentgesprek	28
5.5	Professionalisering	28
5.6	Academie van Fectio	28
5.7	Leernetwerken	28
5.8	Mobiliteit	29
	PDSA schema's van de diverse doelen	30
ad 2.2.1.	'Ruimte voor talent'	30
ad 2.2.2.	'Ruimte voor groei'	32
ad 2.2.3.	'Ruimte voor lef.....	33
ad 4.3.	Strategisch doel rondom kwaliteit	35

Inleiding

Graag nemen wij u in dit schoolondernemingsplan mee, in de keuzes die wij als St.Michiel voor de komende 4 jaren 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 vorm zullen geven. Dit schoolondernemingsplan is voor de planperiode 2019-2023 opgesteld. Dit plan sluit aan op de ontwikkelingen van de afgelopen 4 jaar en er wordt rekening gehouden met de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school.

Dit schoolondernemingsplan richt zich op de ambities die we als Fectio gezamenlijk hebben gesteld in het strategisch beleidsplan. Fectio wil een leergemeenschap realiseren waarbij op alle scholen en werkplekken ruimte is voor talent, groei en lef. Voor kinderen en medewerkers. Dit doen wij vanuit de kernwaarden vertrouwen, ontwikkeling en respect.

Totstandkoming plan:

Onder leiding van de directie, is er op verschillende momenten gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolondernemingsplan. Het schoolteam heeft tijdens studiedagen en vergaderingen input geleverd. In februari 2019 zijn ouders uitgenodigd voor een ouderavond waarin zij input hebben gegeven voor het beleid van de komende jaren. Tijdens de vergaderingen van de leerlingenraad is er ruimte geweest voor ideeën en ook de MR heeft input geleverd. Via het tevredenheidsonderzoek hebben alle geledingen (het team, ouders en leerlingen) feedback gegeven op de kwaliteit van de St. Michiel. Ook dit is input geweest voor dit plan.

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 St.Michiel duidelijk geworden en helder geformuleerd.

Samenhang met andere documenten:

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

- Strategisch beleidsplan Fectio
- Schoolgids
- School-ondersteuningsprofiel
- Integraal Personeelsbeleid (IPB)
- Kwaliteit beleidsplan
- Zorgplan

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 stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolondernemingsplan in de komende vier jaar. De directie stelt het bestuur en de medezeggenschap op de hoogte van de te bereiken doelen. Dit gebeurt halverwege het jaar in een tussentijdse evaluatie en aan het einde van het jaar via een evaluatie in de schoolgids voor het volgende schooljaar. Aan alle ouders wordt in de ouderavond aan het einde van het jaar een terugkoppeling gegeven van de gerealiseerde doelen en gestelde doelen voor het nieuwe jaar.

1 Inzicht in eigen uitgangssituatie

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

1.1 Zicht op leerlingpopulatie:

We zijn een dorpschool. De leerlingen komen uit een groot gebied rond Schalkwijk. Veel kinderen hebben neefjes en nichtjes op school. We proberen met alle mogelijke hulp al onze leerlingen passend onderwijs te bieden. Gezien het verwijzingspercentage dat de afgelopen 4 jaar 0% was, slagen we daar goed in. 15% van onze leerlingen stroomt uit naar VMBO kader of -basis. Iets meer dan de helft van de leerlingen stroomt uit naar HAVO/VWO.

In 95% van de gezinnen zijn ouders gehuwd of samenwonend. Er zijn drie gezinnen waar de kinderen tweetalig worden opgevoed. We kunnen concluderen dat bij het merendeel van onze leerlingen Nederlands de eerste taal is.

De hoogte van deze nieuwe gewichtenregeling wordt bepaald door; opleidingsniveau ouders (vooral die van moeder), land van herkomst (verblijfsduur moeder) en of ouders in de schuldsanering zitten. Met de nieuwe gewichtenregeling die loopt van 20 tot 40, vallen we met 29,2 erg in de middenmoot van alle Nederlandse scholen. Binnen Fectio is ons 'gewicht' relatief hoog.

Het aantal leerlingen met ernstige enkelvoudige dyslexie en de daarbij behorende behandeling ligt boven het landelijk gemiddelde. Een vermoedelijke oorzaak is een familiale factor. Ouders van deze kinderen geven in een gesprek vaak aan zelf ook problemen met taal/lezen te hebben en het moeilijk te vinden hun kinderen daar goed bij te helpen.

1.2 Omgevingsanalyse (Externe situatie)

Om een zo breed en helder mogelijk beeld te krijgen van de uitgangssituatie van de St.Michiel 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.

Bij de omgevingsanalyse is er gesproken over zaken als:

- Ligging van de school. De St.Michiel ligt in een 'Buitengebied'. Er komen geen leerlingen van Houten naar Schalkwijk naar school. Andersom is de drempel om naar een andere school te gaan buiten Schalkwijk hoog. Het dorp vergrijst wat maakt dat we met een dalend leerlingenaantal worden geconfronteerd.
- Schoolgebouw. Deze is goed onderhouden wat betreft schilderwerk. Klimaatomstandigheden en flexibiliteit van het gebouw zijn niet optimaal.
- Wet- en regelgeving.
- Maatschappelijke ontwikkelingen. Het leerkrachtentekort raakt ook ons. Bij vacaturen of tijdelijke vervangingen is het moeilijk goede kandidaten te vinden. In het dorp is er gelukkig sprake van een grote ouderbetrokkenheid, al is dit ook hier in vergelijking met het verleden lager.
- Inspectie. Het nieuwe toezichtkader stimuleert ons te focussen op onze eigen ambities naast de richtlijnen.

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

1.3 Interne situatie

Bij de interne situatie is er gesproken over de volgende aandachtsvelden:

- De afgelopen 4 jaar is veel aandacht geweest voor het moderniseren van ons onderwijs, We hebben de methoden voor rekenen, taal/spelling, Engels, aanvankelijk lezen en schrijven vernieuwd. Deze methoden stellen hogere verwachtingen aan kinderen en ondersteunen de leerkrachten goed in het differentiëren. We zijn gestart met Engels vanaf groep één. We geven niet alleen Engelse les, maar geven deze lessen in het Engels. Zowel in het gebruik van de nieuw methoden als in het vergroten van de eigen Engelse vaardigheden zijn leerkrachten geschoold. Alle leerlingen in groep 7 en 8 hebben de beschikking over een Chromebook.
- Deze vernieuwing van het onderwijs heeft geleid tot betere onderwijsresultaten. Met de eindcito scoren we de afgelopen twee jaar weer boven het landelijk gemiddelde. Ook de midden en eindscores van alle groepen zijn verbeterd. Schoolbreed zijn de laatste twee jaar maximaal 3 scores in de middenperiode onder het landelijk gemiddelde geweest. In de eindperiode waren steeds alle scores van alle groepen op of boven het landelijk gemiddelde.
- Ook voor het stimuleren van creativiteit en motorische vaardigheden zijn er activiteiten geweest. De afgelopen drie jaar hebben we een vakleerkracht muziek gehad, die we hebben kunnen financieren vanuit de Impuls subsidie van de overheid. Middels duo lessen met de vakleerkracht en het aanschaffen van de nieuwe methode 123 Zing, zijn ook de eigen leerkrachten nu in staat aansprekende muzieklessen te geven. De onderbouwleerlingen maken tijdens het buitenspelen gebruik van de materialen in de Toverschattenschuur. De bovenbouw leerlingen hebben 2 keer per jaar een creatief circuit waarin ze een serie van drie workshops kunnen volgen naar keuze, zoals het doen van proefjes, hout- of textielbewerking en programmeren.
- Rondom ouderbetrokkenheid zijn er diverse ontwikkelingen geweest. De gesprekken cyclus is aangepast. De kwaliteiten van ouders wordt meer benut in de lesactiviteiten. We maken tot grote tevredenheid gebruik van de ouderapp 'Social Schools' en het ouderportaal van Parnassys is gedeeltelijk opengezet.

- Uit metingen van Beekveld en Terpstar en Kanvas blijkt dat er weinig wordt gepest op school. De meeste incidenten vinden plaats tijdens de overblijf. Leerlingen luisteren niet altijd even goed naar 'vreemden' en overblijfkrachten zijn minder pedagogisch geschoold. Reacties van sommige ouders hierop zijn niet altijd helpend.
 - Leerlingen zien elkaar buiten school ook op de voetbalvereniging, in de speeltuin of tijdens de dorpendag. Wanneer daar incidenten gebeuren worden deze meegenomen naar school.
 - We zijn een relatief kleine school met een klein team. Dit maakt ons kwetsbaar en minder flexibel in geval van ziekte en bij het verdelen van de taken. Alle taken (buiten het lesgeven) verdelen over de teamleden geeft werkdruk. Wanneer een leerkracht tijdelijk wegvalt door bijvoorbeeld een ouder- of zwangerschapsverlof is dit niet makkelijk door een ander over te nemen.
- De samenvatting van deze analyse is in een aantal belangrijke punten weergegeven in de SWOT in hoofdstuk 2.

1.4 Vernieuwde visie

Het afgelopen jaar is er binnen Fectio en de St.Michiel een nieuwe onderwijsvisie ontwikkeld (zie H3). De belangrijkste elementen hieruit zijn:

- Onze missie: Voor ieder kind het beste onderwijs, met respect voor verschil, door samen te leren vanuit een professionele organisatie. Zo willen we bijdragen aan een mooiere wereld.
De visie bestaat uit drie elementen:
- De St.Michiel geeft ruimte aan talent.
We willen kinderen zoveel mogelijk onderwijs op maat bieden en we vatten leren breed op.
- De St.michiel geeft ruimte aan groei.
Voor onze leerlingen is de school een oefenplaats, waar je fouten mag maken. Een plek om samen het leven te leren en om samen te leren leven. Een veilige plek waar kinderen met plezier naar toe gaan.
- De St.Michiel geeft ruimte aan lef.
We geven kinderen ruimte om zelf keuzes te maken. We vragen van ouders betrokkenheid bij de ontwikkeling van hun kind en de school. We dagen kinderen en ouders uit met ons te streven naar een samenleving die vredig, gelukkig, gezond en duurzaam is.

1.5 Wettelijke opdracht

De St.Michiel 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 St.Michiel aan de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

De St.Michiel geeft de kerndoelen vorm door gebruik te maken van de volgende methodes:

Vakgebied	Naam methode	Leerjaren
Aanvankelijk lezen	Lijn 3	3
Voortgezet technisch lezen	Estafette	4-8
Begrijpend lezen	Grip op lezen/Blits (studievaardigheden)	4-8
Taal	Staal	3-8

Spelling	Staal	3-8
Rekenen	Pluspunt 4.0	1-8
Engelse taal	Join Inn	1-8
Motorische ontwikkeling/Schrijven	Schrijfdans Klinkers	1-2 3-8
Wereldoriëntatie	Lijn 3 Naut (natuur) Meander (aardrijkskunde) Brandaan (geschiedenis)	3-4 5-8
Bewegingsonderwijs	Basislessen	1-8
Identiteit	Trefwoord	1-8
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining	1-8
Bevordering actief burgerschap	Brandaan (geschiedenis) Kanjertraining Trefpunt	5-8 1-8 1-8
Bevordering sociale verantwoordelijkheid (o.a. verkeer)	Veilig Verkeer Nederland met verkeersexamen in groep 7	5-8

Voor alle leerlingen wordt het referentieniveau '1F' voor rekenen en taal nagestreefd. 92% tot 99% van onze leerlingen haalt dit nu.

Het hogere streefniveau voor rekenen '1S' wordt nu door 43% van onze kinderen gehaald. Landelijk is dit 48%. Dit is vooralsnog ook ons streven.

Het hogere streefniveau voor lezen '2F', wordt door 81% van onze kinderen gehaald. Landelijke is dit voor lezen 73%. Voor lezen is onze ambitie dat 85% van onze kinderen dit gaat halen.

Het hogere streefniveau voor taal '2F', wordt door 53% van onze kinderen gehaald. Landelijke is dit voor taal 60%. Dit is ook onze ambitie. Op deze wijze creëren we hoge verwachtingen, 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 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.

Onze leerling populatie vereist niet een specifieke aanpak. Generaliserend hebben we meer taalzwakke leerlingen, dan rekenzwakke leerlingen.

Leerlingen met een taalachterstand krijgen van ons een passend aanbod door de inzet van het programma BOUW in groep 2-5 en Dexlex in groep 5-8. Daarnaast volgen ze het remediërende programma van Staal.

Ons aanbod voor één van onze leerlingen met een andere voertaal dan het Nederlands is als volgt; er is 2x per week extra ondersteuning door een gespecialiseerde coach; 3 x per week wordt er individueel met de leerling gelezen; de leerling volgt taallessen op niveau in een andere groep.

Om de ononderbroken ontwikkeling van leerlingen te waarborgen volgen we de ontwikkeling van onze leerlingen. Dit doen we vanaf het

moment dat de leerling de school binnenkomt middels; dagelijkse observaties; analyses van methoderesultaten; het twee keer per jaar afnemen van de citotoetsen vanaf groep 3 waarbij de kennis en vaardigheden op het terrein van de Nederlandse taal en rekenen en wiskunde worden gemeten; we maken gebruik van het leerlingvolgsysteem Parnassys.

De volgende toetsen uit het leerlingvolgsysteem zetten wij in:

groep	3	4	5	6	7	8
Technisch Lezen	DMT 2018, AVI	DMT 2018, AVI	DMT 2018, AVI	DMT 2018, AVI	DMT2018, AVI	DMT 2018, AVI
Begrijpend lezen		Methode toetsen Cito LOVS begrijpend lezen 3.0	Methode toetsen Cito LOVS begrijpend lezen 3.0	Methode toetsen Cito LOVS begrijpend lezen 3.0	Methode toetsen Cito LOVS begrijpend lezen 3.0	Methode toetsen Cito LOVS begrijpend lezen 3.0
Taal	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0
Spelling	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0 en spelling 3.0 werkwoorden	Methode toetsen Cito LOVS Spelling 3.0 en spelling 3.0 werkwoorden
Rekenen	Methode toetsen Cito rekenen-wiskunde 3.0	Methode toetsen Cito rekenen-wiskunde 3.0	Methode toetsen Cito rekenen-wiskunde 3.0	Methode toetsen Cito rekenen-wiskunde 3.0	Methode toetsen Cito rekenen-wiskunde 3.0	Methode toetsen Cito rekenen-wiskunde 3.0

De leerlingen in groep 1-2 volgen we met de leerlijnen uit het leerlingvolgsysteem van Parnassys. Bij de zwakke leerlingen, of bij twijfel wordt de cito rekenen peuters/kleuters 2012 en taal peuters/ kleuters 2011 nog wel individueel afgenomen.

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.

In het schooljaar 2019-2020 hebben we elf dagdelen extra ondersteuning van onderwijsassistenten. De ondersteuning die de onderwijsassistenten bieden wordt bepaald door de intern begeleider in overleg met het MT. Dit op basis van de behoefte die leerkrachten aangeven per groep. De taakinvulling wordt per periode van 8 weken vastgesteld.

Ouders worden regelmatig geïnformeerd over de vorderingen van hun kind. Dit doen we door alle ouders in ieder geval twee keer per jaar uit te nodigen voor een gesprek. De eerste keer aan het begin van het jaar voor het zogenaamde startgesprek. Daarin maken ouders en leerkracht met elkaar kennis, kunnen over en weer verwachtingen worden besproken en kunnen ouders belangrijke informatie over hun kind delen met de leerkracht. In februari is het eerste rapportgesprek waarop de onderwijsresultaten van de kinderen centraal staan. Bij deze gesprekken zijn leerlingen vanaf groep 3 ook zelf aanwezig. Het doel hiervan is dat leerlingen ervaren dat school en ouders samenwerken en dat ze leren verantwoordelijk te zijn voor hun eigen leerproces. In november en aan het einde van het jaar zijn er gesprekken naar behoefte. Dit kan op initiatief van de leerkracht of van de ouder. Los van deze vier geplande momenten kunnen er altijd gesprekken worden georganiseerd tussen de leerkracht en ouder wanneer één van de partijen hier behoefte aan heeft. Dit vindt in de praktijk regelmatig plaats.

De rapporten en de verslagen van ouder- en leerling gesprekken, zijn voor ouders ook in te zien in het ouderportaal van Parnassys.

Ons onderwijs is gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie. In verschillende door ons gebruikte methoden is hier aandacht voor; Brandaan (geschiedenis), Trefwoord, Schalwijk 2000, de Kanjertraining en Lentekriebels. Ook in de lessen rondom de Heilige Communie en het Vormsel wordt hier aandacht aan besteed. Leerlingen maken kennis met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdsgenoten.

De actualiteit krijgt ruimte door het kijken van het jeugdjournaal en in de kringgesprekken. Er is aandacht en ruimte voor verschillende activiteiten zoals het bezoeken van het Anne Frank huis, de 4 en 5 mei viering in Schalkwijk, het meedoen met de kinderraad en het kinderburgemeesterschap van Houten. Ook de leerlingenraad draagt bij aan burgerschapsvorming.

Dit aanbod draagt bij aan de basiswaarden van de democratische rechtstaat.

Op de St.Michiel heerst een positief pedagogisch klimaat, waarin kinderen zich veilig voelen, zowel op sociaal, fysiek als psychisch gebied. De school hanteert de volgende algemene schoolregels om een veilige omgeving voor leerlingen te bevorderen:

- De regels van de Kanjertraining;
 - We vertrouwen elkaar
 - Niemand speelt de baas
 - Niemand lacht uit
 - Niemand doet zielig
 - We helpen elkaar
- Er wordt zorgvuldig omgegaan met spullen van jezelf, anderen en school.
- We doen elkaar geen pijn.
- Aan het begin van het jaar, in de Startweek van de Kanjertraining, worden groepsregels met elkaar opgesteld.
- De kinderen van groep 5 tot en met 8 komen naar binnen vanaf 8.20 in de ochtend en 12.50 in de middag. Ze blijven na deze tijd niet op het schoolplein spelen. Er is namelijk geen toezicht, binnen wel.
- Rustig lopen en praten in de gangen.
- Tijdens de instructie wordt niet naar het toilet gegaan.

In iedere groep wordt er preventief gewerkt aan een positief klimaat met behulp van de Kanjertraining. Tevens worden bij aanvang van het schooljaar groepsregels opgesteld en is er in de eerste schoolweken extra aandacht voor de groepsvorming. Op deze wijze worden leerlingen betrokken bij het realiseren van een positief schoolklimaat. We monitoren twee keer per jaar de veiligheidsbeleving en het welbevinden van de leerlingen *d.m.v.* Kanvas. Twee jaarlijks nemen we een tevredenheidsonderzoek af waarin ook de sociale veiligheid van leerlingen en medewerkers wordt bevraagd. In het veiligheidsbeleid (*zie website*) hebben we omschreven hoe we incidenten voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren. We treffen maatregelen als daar aanleiding toe is, zodat de situatie verbetert. Op de website is tevens te vinden wie het aanspreekpunt is als het gaat om pesten en wie dit beleid coördineert.

Leerlingen van de St.Michiel gaan minstens 7.520 uren naar school in hun schoolloopbaan. Minstens 880 uur in de onderbouw (dit is vaak 8 tot 20 uur meer) en minstens 1000 uur in de bovenbouw. Op deze wijze wordt voldoende onderwijstijd geboden.

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 wet- en regelgeving van sponsoring op scholen. Het betreft de volgende richtlijnen:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige uitgangspunten van onze school.
- Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van de kinderen.
- Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen.
- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid, de onafhankelijkheid en de continuïteit van ons onderwijs en daarbij betrokkenen in gevaar brengen.
- Een individuele ouder/verzorger kan, indien niet akkoord met de aan de sponsoring verbonden wederprestatie, een klacht indienen bij de algemene klachtencommissie waarbij onze school is aangesloten.
- Klachten die betrekking hebben op de concrete inhoud van reclameuitingen kunnen worden ingediend bij de landelijke Reclame Code Commissie.

2 SWOT

Bij het bespreken van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen zijn diverse aandachtspunten naar voren gekomen die in de verschillende geledingen steeds weer terugkwamen. Zowel in de diverse overleggen als ook in het tevredenheidsonderzoek dat in het najaar van 2018 is gehouden. Deze terugkerende punten staan weergegeven in de onderstaande SWOT. Deze punten zijn medebepalend voor de strategische keuzes die gemaakt worden.

2.1 SWOT in schema

Onderstaand geeft de belangrijkste kansen, bedreigingen (externe factoren), sterkten en zwakten (interne factoren) weer:

<p>Sterkten</p> <ul style="list-style-type: none">• Groeiende professionele cultuur, het team staat open voor vernieuwing.• Onderwijsresultaten zijn op niveau.• Kinderen gaan met plezier naar school.• Hoge ouderbetrokkenheid.	<p>Zwakten</p> <ul style="list-style-type: none">• Klein team geeft weinig flexibiliteit.• Overblijf is zwakke schakel in sociaal veilig klimaat.• Digitale vaardigheden van het team voor adaptieve methode software.
<p>Kansen</p> <ul style="list-style-type: none">• Nieuwe inspectiekader is gericht op ontwikkeling.• Er komen meer financiën beschikbaar voor het onderwijs.• Ontwikkeling ICT/digitalisering.• We zijn ingebed in Fectio wat samenwerkings- mogelijkheden en professionele ondersteuning biedt.	<p>Bedreigingen</p> <ul style="list-style-type: none">• Landelijk te kort aan leerkrachten.• Krimp in aantal leerlingen door vergrijzing van het dorp.• Diverse populatie (wat betreft niveau) met relatief veel zorg.• Problemen in het dorp komen mee de school in.

Het beeld van de bevroegde leerlingen (vragenlijstonderzoek vanaf groep 6 en de leerlingenraad vanaf groep 5) ondersteunt de SWOT en vult deze aan:

Wat gaat goed:

- De leerkrachten geven heel goed les en leggen goed uit.
- Ze helpen bij conflicten.
- Meer computers is fijn in de bovenbouw.

Wat gaat minder goed/wensen voor verbetering:

- Invallers moeten strenger zijn.
- Overblijf is niet zo leuk. De overblijfkrachten helpen niet goed bij conflicten. Je mag minder.
- Het schoolplein kan leuker.

Confrontatiematrix:

Bij bespreking van de SWOT aan de hand van een confrontatiematrix, komt een aantal zaken naar voren die van belang zijn bij het maken van de strategische keuzes voor de komende jaren:

- De professionele cultuur en de ontwikkelingen op ICT-gebied, zullen we benutten om de onderwijsresultaten verder te versterken en de digitale vaardigheden van het team uit te bouwen.
- We zullen nadrukkelijk de samenwerking op zoeken met Fectio, om de zwakte van een klein team en de bedreiging van het lerarentekort op te kunnen vangen. Binnen Fectio is het schooljaar 2019-20 gestart met het verder ontwikkelen van strategisch HRM-beleid. Ook de extra financiële middelen zullen we hiervoor inzetten.
- De ouderbetrokkenheid gaan we benutten om ouders intensiever te betrekken bij ons pedagogisch klimaat, zodat de problemen tijdens de overblijf en buiten school beter voorkomen en opgevangen kunnen worden.

Het afgelopen jaar zijn diverse zaken ondernomen om het klimaat tijdens de overblijf te verbeteren; De medewerkers zijn gecoached in signaleren en aanspreken; de overdracht afspraken tussen leerkrachten en overblijfmedewerkers zijn aangescherpt; Een dag in de week is een extra medewerker sport en spel ingezet. Dit leidt tot tijdelijke verbetering, maar dit is nog niet duurzaam. De vernieuwing van het schoolplein die in 2019 is gerealiseerd, draagt hopelijk bij aan minder conflicten tijdens het buitenspelen.

Een duurzame oplossing zou een continuooster zijn. Tijdens een onderzoek onder ouders in schooljaar 2017-18 bleek het draagvlak hiervoor nog onvoldoende. Met een klein team en twee schoolpleinen kunnen we het continuooster ook niet realiseren binnen de CAO afspraken, zonder een externe partij. We zullen blijven zoeken naar een oplossing.

2.2 Strategische keuzes

Uiteindelijk brengen de vernieuwde visie, de ontwikkelingen van de afgelopen jaren, de wensen en feedback van ouders het team en de leerlingen, de wettelijke kaders en het gesprek rondom de SWOT en de confrontatiematrix, ons tot onderstaande strategische doelen die de komende jaren centraal zullen staan:

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?

2.2.1 'Ruimte voor talent'. We hebben twee strategische doelen die aansluiten bij dit aspect uit de visie.

1. Ons onderwijsaanbod stemmen we gedetailleerder af op de onderwijsbehoefte van de individuele leerling. Ons aanbod is adaptief waardoor het beoogde eindniveau is afgestemd op de talenten van de leerling in de verschillende vakgebieden.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- 80 tot 90% van de kinderen stijgt in vaardigheidsniveau op de leerlijnen rekenen en taal.
- Er is een cultuur waarin leerkrachten kijken naar vaardigheidsgroei van individuele leerlingen.
- Leerkrachten zijn in staat de data die pluspunt 4.0 genereert goed te analyseren
- De leerkracht stemt haar didactisch handelen af op de resultaten per kind, per leerlijn.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Invoering Pluspunt 4.0	September 2019	
Scholing leerkrachten 4.0 Startbijeenkomst Virtuele colleges Studiedagen	2019-2021 Sept. 2019 Najaar 2019 2019-2020	2020-2021
De komende jaren onderzoeken we hoe we ook ons taalonderwijs meer op maat aan kunnen bieden.		2021-2023

2. Het aanbod voor de Engelse taal wordt uitgebreid en verdiept, waardoor leerlingen groeien in het behaalde eindniveau.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- We voldoen aan de eisen van een VVTO-school (vroeg vreemde talen onderwijs):
- Engels wordt ook toegepast in een ander vakgebied.
- In groep 8 hebben leerlingen contact met een Engelse peergroep.
- Leerkrachten beheersen het Engels mondeling op B2 niveau
- Het eindniveau van leerlingen stijgt de komende jaren. Leerlingen stromen uiteindelijk veelal uit op A2 niveau.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Scholing eigen vaardigheden van leerkrachten tot B2 niveau (5 tot 10 lessen afhankelijk van uitgangsniveau)	2019-2020	
Start met Clil (content and language integrated learning) lessen vanuit de methode	2019-2020	
Kiezen en toepassen Engelse eindtoets groep 8	2019-2020	
Evaluatie met VO over aansluiting	2019-2020	
Kiezen partij die VVTO certificeert	2019-2020	
Scholing didactiek Engels		2020-2021
Toepassen Engels in ander vakgebied		2020-2021
Groep 8 heeft contact met Engelse peergroep		2021-2022
Certificering VVTO-school		2022-2023

2.2.2 'Ruimte voor groei'. We hebben twee strategische doelen die aansluiten bij dit aspect uit de visie:

3. Binnen ons aanbod voor wereldoriëntatie gaan leerlingen aan het werk met eigen onderzoeksvragen, die door middel van samenwerkingsopdrachten worden beantwoord.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Onze visie op onderzoekend leren is helder en ook wat dit vraagt van ons aanbod en handelen.
- Kinderen zijn in staat om eigen leervragen te formuleren en hierover te rapporteren.
- Kinderen zijn in staat samen te werken, waarbij iedere leerling een zichtbare bijdrage levert.
- Kinderen kunnen op een verantwoorde wijze gebruik maken van social media.
- Leerkrachten zijn in staat dit proces goed te begeleiden.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Visie vormen onderwijs wereldoriëntatie	2019-2020	
Ieder jaar twee weken expliciet aandacht voor media wijsheid	2019-2020	
Tot keuze komen voor nieuwe methode Wereld Oriëntatie		2020-2021
Invoeren nieuwe methode Wereld Oriëntatie		2021-2022
Scholing coachende rol, begeleiding formuleren onderzoeksvraag. (leren filosoferen?)		2021-2022

4. We versterken de routines voor zelfstandig werken van leerlingen.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- We hebben een doorlopende leerlijn in routines van zelfstandige werken en we hebben een leerlijn in het huiswerk.
- Leerkrachten kennen en hanteren de routines voor zelfstandig werken.
- Kinderen kennen en hanteren de routines voor zelfstandig werken
- Kinderen zijn in staat om hun werk te plannen en hebben de discipline dit uit te voeren (op school en thuis)
- Er is rust in de groep.
- De leerkracht heeft ruimte om te differentiëren op onderwijsbehoefte.
- Er zijn geen incidenten rondom het zelfstandig werken op de computers.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
De routines rondom zelfstandig werken worden met elkaar afgestemd. Daaronder valt ook het zelfstandig werken op de computer.	Studiedagen september en oktober	
De opbouw zelfstandig plannen en huiswerk wordt met elkaar afgestemd van groep 1 tot en met 8.	Bouwvergaderingen	

2.2.3 We hebben twee strategische doelen die aansluiten bij het aspect uit de visie 'Ruimte voor lef'.

- 5. We versterken de driehoek kind-ouder-school door:**
- Ouders meer te betrekken bij de visie en werkwijze van ons sociaal pedagogische klimaat.
 - We handelen consequent wanneer het sociaal pedagogische klimaat onder druk staat.
 - De gesprekkencyclus effectiever te laten plaatsvinden.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Pedagogisch klimaat
- Wanneer de kinderen blijven aangeven met plezier naar school te gaan en zich veilig te voelen.
- Wanneer de ouders net zo positief zijn over het sociaal pedagogisch klimaat als de kinderen.
- Wanneer geen enkel kind (nog minder kinderen dan nu) aangeeft gepest te worden op school.
- Wanneer alle (nieuwe) leerkrachten de lessen uit de Kanjertraining geven en het gedachtegoed toepassen in actuele situaties (dit gebeurt nu goed).
- Wanneer alle leerkrachten het gedragsprotocol kennen en dit toepassen.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Studiedag september aandacht voor kanjertraining	Sept 2019	
Startweek Kanjertraining	Sept 2019	
Ouderavond Kanjertraining	10 okt 2019	
Ouders ontvangen nieuwsbrieven vanuit de Kanjertraining	2019 en verder	
Gedragsprotocol op studiedag februari	Feb 2020	
In intake met nieuwe ouders wordt gedachtegoed Kanjertraining besproken en krijgen ouders een 'kaart' mee, met het gedragsprotocol van de Kanjertraining.	2019 en verder	

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

Gesprekscyclus

- Leerkrachten en ouders zijn in staat om datgene wat ze belangrijk vinden met elkaar te bespreken (al dan niet met de leerling erbij).
- De leerling leert in 8 jaar tijd te reflecteren op zijn eigen onderwijsbehoefte en gedrag.
- Het kunnen reflecteren draagt bij aan betrokkenheid bij het eigen leerproces.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Evaluatie gesprekken met leerkrachten en met ouders over gesprekkencyclus	Najaar 2019	
Uitwisselen ervaring kind-ouder-leerling gesprekken met andere scholen	Studiedag november 2019	
Waar nodig aanpassen gesprekscyclus en werkwijze.	Januari 2020	

6. Als school leren we kinderen hoe ze zorg kunnen dragen voor hun eigen gezondheid en een duurzame wereld. Hierin geven we het goede voorbeeld.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Wanneer kinderen fruit en groente leren waarderen.
- Wanneer minderen kinderen overgewicht hebben.
- Wanneer leerkrachten en kinderen kennis hebben van gezond computergebruik en dit ook toepassen.
- Wanneer we ons afval goed scheiden.
- Wanneer kinderen hun kennis over hoe bij te dragen aan een duurzame wereld vergroten en gemotiveerd zijn hieraan bij te dragen.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Tijdens het 10 uurtje eten kinderen alle dagen fruit, groente (en eventueel een gezonde boterham) en drinken ze water.	2019	
We organiseren sponsoring en subsidie van fruit/groente	2019-2020	2020-2021
Kennis over gezond computergedrag op studiedag en herhalen en evalueren dit jaarlijks	Voorjaar 2020	Startbijeenkomst en voorjaar
We gaan afval scheiden. Verschillende containers zijn aangevraagd.	2019-2020	
Verschillende groepen zullen lesprogramma's rondom duurzaamheid volgen <ul style="list-style-type: none"> • Groep 8: zuiver water • Groep 6: afvalscheiding 	2019-2010	2020 en verder

Samenvattend zijn onze ambities voor de verschillende stakeholders als volgt:

Leerlingen: Het onderwijs wordt passender bij het individuele talent aangeboden. Om te beginnen bij rekenen en vervolgens taal. Leerlingen worden goed toegerust met Engelse vaardigheden ter voorbereiding op het VO en loopbaan in de maatschappij. Zij leren eigen onderzoeksvragen te formuleren en te beantwoorden middels verantwoord media gebruik. Ze ontwikkelen zelfstandigheid en discipline.

Medewerkers: Zij worden versterkt in hun professionalisering op diverse vlakken zoals ICT- en Engelse vaardigheden. Ook hun coachingsvaardigheden om leerlingen te begeleiden in het formuleren en beantwoorden van een onderzoeksvraag worden verstrekt. Leerkrachten hebben regie op de rust in de klas.

Omgeving: Ouders hebben meer vertrouwen in het sociale klimaat op school en meer kennis over hoe dit ook thuis te versterken. We dragen bij aan een gezondere leefstijl. We produceren minder afval en scheiden het afval dat we produceren.

3 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 St.Michiel

Onze missie is:

Voor ieder kind het beste onderwijs, met respect voor verschil, door samen te leren vanuit een professionele organisatie. Zo willen we bijdragen aan een mooiere wereld.

Op de volgende manier geven we nu al invulling aan de visie:

De St.Michiel geeft ruimte aan talent.

We willen kinderen zoveel mogelijk onderwijs op maat bieden en we vatten leren breed op.

- De kinderen krijgen voor lezen, taal/spelling en rekenen in iedere geval les op 3 niveau's
- De cognitief meer begaafde kinderen;
 - worden in de kleutergroepen met het aanwezige materiaal extra uitgedaagd. Leerkrachten zijn geschoold om deze uitdaging te bieden.
 - vanaf groep 3 tot en met 8 is er een leerlijn per vak voor het extra aanbod.
 - Vanaf groep 5 kunnen leerlingen meedoen met de virtuele klas van Fectio.
- Techniektorens worden ingezet in het onderwijs in alle groepen.
- In de groepen 1-2 en 8 wordt jaarlijks een musical ingestudeerd.
- Jaarlijks is een muziekuitleiding in de Wiese.
- We nemen deel aan het programma Kunst centraal.
- Wanneer beschikbaar krijgen leerkrachten les van een vakdocent gym. In 2019-20 geldt dit in ieder geval voor de groepen 3 tot en met 8.
- In de onderbouwgroepen spelen kinderen buiten met materiaal uit de Toverschattenschuur.
- In de bovenbouw nemen leerlingen 2x per jaar deel aan een creatief circuit van drie workshops rondom een thema naar keuze.
- We doen mee aan projecten die gedurende het jaar worden aangeboden wanneer ze aansluiten bij de visie. Zo hebben we afgelopen jaren meegedaan met de Kangarowedstrijd (voor goede rekenaars), de rekendag, de muziekshow en schrijven van liedteksten voor kinderen voor kinderen.
- Leerkrachten mogen specialist zijn. Er wordt gebruik gemaakt, in vol vertrouwen, van hun kennis en input.
- Ouders kunnen hun talenten inzetten om de St.Michiel nog beter te maken.

De St. Michiel geeft ruimte aan groei.

Voor onze leerlingen is de school een oefenplaats, waar je fouten mag maken. Een plek om samen het leven te leren en om samen te leren leven. Een veilige plek waar kinderen met plezier naar toe gaan.

- We zijn een kanjerschool.
- In het voorjaar geven we lessen uit het programma Lentekriebels.
- We hebben een leerlingenraad.
- Kinderen uit groep 8 krijgen de gelegenheid mee te doen aan de kinderraad van Houten.
- Initiatieven van kinderen worden waar haalbaar en wenselijk gehonoreerd (bijvoorbeeld de wens om deel te nemen aan het schoolvoetbaltoernooi).

De St. Michiel geeft ruimte aan lef.

We geven kinderen ruimte om zelf keuzes te maken. We vragen van ouders betrokkenheid bij de ontwikkeling van hun kind en de school. We dagen kinderen en ouders uit met ons te streven naar een samenleving die vredig, gelukkig, gezond en duurzaam is.

- We hebben een gesprekkencyclus met ouders van minstens twee gesprekken per jaar.
- Kinderen in de bovenbouw nemen deel aan de rapportgesprekken met ouders in februari.
- Ouders worden betrokken bij het onderwijs door inloopmomenten in de groep en door ze uit te nodigen om gastlessen te geven.
- Ouders hebben inzicht in ouder- en leerling gesprekken via het ouderportaal Parnassys.
- Via de app Social Schools krijgen ouders inzicht in de activiteiten in de groep en op school.
- Met Pasen geven kinderen uit groep 5 Palmpasen stokken aan mensen uit de gemeenschap waarvan de parochie weet dat ze wat aandacht en steun kunnen gebruiken.
- Alle groepen gaan jaarlijks een keer naar de Trossel ochtenden in de Wiese, waar ze met senioren lezen, een spelletje doen of liedjes zingen.

Ons onderwijs...

Daagt kinderen uit vertrouwen te hebben in eigen kunnen en de eigen grenzen te verleggen.

Onze onderwijsmaterialen / methodes...

Onze methodes stellen hoge verwachtingen aan de kinderen en ondersteunen de leerkrachten in het differentiëren. De leerkracht gebruikt de methoden om zelf keuzes te maken, op basis van de kennis van de leerlijnen.

Onze leerlingen...

Gaan met veel plezier naar school. Ze leren samen te werken, zelfstandig te werken en verantwoordelijkheid te nemen voor de omgeving en hun eigen gedrag.

Onze medewerkers...

Hebben een groot hart voor de kinderen en streven ernaar ieder kind te zien en tot hun recht te laten komen. Ze investeren in hun eigen ontwikkeling om het beste onderwijs voor de kinderen te kunnen geven. Ze nemen ouders als partner serieus.

Onze schoolleiding...

Maakt gebruik van de aanwezige talenten bij het team, ouders en leerlingen. Ze zorgt ervoor dat de ingezette plannen doorgang vinden en dat deze geborgd worden. Ze stimuleert medewerkers zich te ontwikkelen en staat open voor feedback.

Onze organisatie...

Is een veilige plek voor iedereen. Het is duidelijk hoe de lijnen lopen en wie welke verantwoordelijkheden heeft.

Het geheel van de omschreven missie en visie maken het voor de St.Michiel mogelijk om, vanuit een gedeelde en door alle betrokkenen bekende blik, gezamenlijk te werken aan de strategische doelen en de operationele uitwerking daarvan.

4 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.

4.1 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 door intern begeleider en directie,
 - Trendanalyses van halfjaarlijkse toetsen,
 - Zelfevaluatie,
 - Tevredenheidsmeting,
 - Audits en visitaties,
 - Stichtingsbegroting en bestuursformatieplan; de formatie en begroting van de St.Michiel maakt hier onderdeel van uit
 - Kwaliteitsgesprekken tussen directie (en soms de internbegeleider) en de bestuurder (en soms de kwaliteitsmedewerker van het stafbureau)
- We monitoren 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. Voor onze school geldt dat 2x per jaar de Cito toetsen worden gemaakt en de monitor KANVAS van het Kanjertraining wordt ingevuld. De resultaten worden besproken door de leerkracht en internbegeleider op groepsniveau en tijdens de team overleggen op schoolniveau.

4.2 **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 en 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 zijn we 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.

Wanneer we kijken naar de kwaliteitscultuur binnen de St.Michiel is er een voortdurend streven om zaken te verbeteren. Het formuleren van doelen en het plannen en uitvoeren van de acties gebeurt in grote lijnen goed. Leerkrachten en de Professionele leergemeenschappen kunnen hier nog zelfstandiger in worden wanneer het gaat om schoolbrede doelen. Op groeps- en leerling niveau werken zij hier actief aan, ondersteund door de internbegeleider.

Het blijvend evalueren en het vastleggen van afspraken is een aspect dat schoolbreed aandacht verdient. Met de ontwikkeling van een kwaliteitshandboek willen we hier komend schooljaar beter in voorzien.

4.3 **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.

We verantwoorden ons 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 de st.Michiel wordt aan het einde van ieder schooljaar een ouderavond georganiseerd waarop ouders worden geïnformeerd over de behaalde doelen van afgelopen jaar en de voorgenomen doelen voor komend schooljaar.

Ook de rapporten en de bijbehorende gesprekken met ouders (en kind) over de voortgang zijn voor ons vormen van verantwoorden. Via de schoolapp 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'.

7 In gezamenlijke verantwoordelijkheid ontwikkelen we een integraal kwaliteitshandboek, waar de kwaliteitskalender onderdeel van uitmaakt.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- In het handboek zijn alle afspraken van de St.Michiel op een heldere wijze beschreven.
- Alle leerkrachten kennen het handboek.
- Voor nieuwe en tijdelijke leerkrachten zijn de afspraken makkelijk terug te lezen.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Opstellen kwaliteitskalender	Zomer 2019	
Gezamenlijk invulling geven aan kwaliteitshandboek	Tijdens bouwvergaderingen, MT vergaderingen en studiedagen	
Doorontwikkelen en borgen handboek		2020

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

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	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 Dit punt is in ontwikkeling	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 en evalueren	Jaarplan Evaluatie 2x per jaar	Jaarlijks, mei/juni Januari, mei	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 bepalen	Trendanalyse CITO-opbrengsten en eindtoets	Elk half jaar, februari, mei en juli	Directie, IB, team
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	<ul style="list-style-type: none"> • Eindtoets • In- en uitstroom leerlingen • Leerlingaantal • PO-VO 	Jaarlijks, september	Bestuur, directie, IB
Didactisch handelen verbeteren	Klassenbezoeken	Jaarlijks	Directie, leraar, IB

Begrotings en formatie plan	Cogix	Opzet november April/mei evaluatie	Directeur, Beleids- medewerker fi- nanciën, MR
Aantal incidenten verkleinen	Monitor incidenten Parnassys	Tweemaal per jaar, novem- ber en mei	Directie, ICP
Veiligheid van leerlingen vergroten	Monitor sociale veiligheid • KANVAS	Twee keer per jaar in no- vember en maart	Directie, team, leerlingen groep 6-8. Groep 5 start in maart voor het eerst
Veilig sociaal klimaat	Gedragsprotocol 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 jaar- rekening)	Jaarlijks, juni	Bestuur
Ouderbetrokkenheid vergroten	Dialog/ouderavond 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

4.4 Kwaliteitslogboek

Wat is er gemeten	Wanneer is dit besproken, met wie?	Welke conclusie	Welke actie	Evaluatie van voorgenomen actie

5 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 St.Michiel wil flexibel in kunnen spelen op deze ontwikkelingen, waarbij de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd is. Dit doen we door als school en als 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:

1. We garanderen Fectio-medewerkers een professionele leer- en werkgemeenschap;
2. Duurzame professionalisering van ieder medewerker moedigen we aan;
3. Onze leiders zijn resultaatverantwoordelijke onderwijskundige leiders die sturen op autonomie in verbondenheid;
4. We verwachten lef bij onze medewerkers zodat ze als professionals kunnen werken met een grondhouding dat ons onderwijs altijd nog beter kan;
5. 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;
6. 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:

5.1 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 verouderd. 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 verzuimpre-

ventie 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 en 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.

Als St.Michiel hebben we een zij-instromer aangenomen die binnen onze school wordt opgeleid. Ook werken we met twee onderwijsassistenten die de leerkrachten ondersteunen bij het realiseren van passend onderwijs en daarmee de werkdruk verlichten.

5.2 Introductie nieuwe medewerkers

Voor elk 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. Op de St.Michiel worden nieuwe collega's gekoppeld aan ervaren collega's. Deze ervaren collega's krijgen uren toegewezen vanuit het taakbeleid om nieuwe collega's in te werken en te ondersteunen. De directeur heeft in de eerste week een gesprek met de nieuwe collega's om te informeren hoe de start is gegaan. Ze houdt de eerste weken vinger aan de pols door regelmatig de groep in te lopen en informele gesprekken te voeren met de leerkracht.

5.3 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. Bij de taakverdeling wordt toegezien op een zo evenwichtig mogelijke taakbelasting van individuele medewerkers. Er wordt daarbij rekening gehouden met individuele wensen, kwaliteiten en ambities van leerkrachten.

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 St.Michiel. 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.

5.4 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 St.Michiel 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. Fectio voert hiervoor talentgesprekken. In deze gesprekken wordt systematisch, volgens de planmatige PDCA (plan, do, check, act) aanpak, de persoonlijke ontwikkeling, het functioneren en de bijdrage aan de schooldoelen aan de orde gesteld. Dit wordt verbonden aan de ontwikkeling en de doelen van St.Michiel.

5.5 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 St.Michiel richt zich de komende jaren op de volgende nascholing; rekenen pluspunt 4.0; Engels eigen vaardigheden en didactiek; nascholing Kanjertraining; coachingsvaardigheden gekoppeld aan de nieuwe methode wereldoriëntatie.

5.6 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. Op de St.Michiel bespreken alle medewerkers in het talentgesprek met de directeur aan welke workshops ze deelnemen. Het streven is minstens drie workshops te volgen van de academie.

5.7 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, Identiteit, Opleiden in school, Teamleiders, Interne contactpersonen, Intern begeleiders, Top Talent Coaches en Interne coaches. De St.Michiël participeert in de volgende netwerken; ICT, Identiteit, interne contactpersonen, intern begeleider en Toptalentcoaches. Alle specialisten hebben hier uren voor binnen hun taakbeleid.

5.8 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 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.

De zorg voor personeel is cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. 'Levenslang leren' geldt in hoge mate voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij deze keuzes binnen de St.Michiël zijn de gezamenlijk vastgestelde strategische doelen zoals verwoord in dit schoolondernemingsplan.

Leerkrachten worden met gezamenlijke scholing toegerust om de strategische doelen van de St.Michiël te behalen.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Leerkrachten zijn in staat de data die pluspunt 4.0 genereert goed te analyseren; De leerkracht stemt haar didactisch handelen af op de resultaten per kind, per leerlijn.
- Leerkrachten behalen het B2 niveau in spreekvaardigheid Engels.
- Leerkrachten zijn in staat om leerlingen te begeleiden in het formuleren van een eigen leervraag en deze in samenwerking met anderen te beantwoorden.
- Leerkrachten kennen het gedragsprotocol en passen dit toe.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn
Scholing Pluspunt 4.0: Gezamenlijke scholing Evaluatie op studiedagen	Augustus en najaar	2020-2023
Scholing Engels: Eigenmondelijke vaardigheden Didactische vaardigheden	Lessen van Babel	2020-21
Nascholing kanjertraining en gedragsprotocol	Augustus en najaar	
Scholing coachingsvaardigheden		2021-22

PDSA schema's van de diverse doelen

ad 2.2.1. 'Ruimte voor talent'

1 Ons onderwijsaanbod stemmen we gedetailleerder af op de onderwijsbehoefte van de individuele leerling. Ons aanbod is adaptief waardoor het beoogde eindniveau is afgestemd op de talenten van de leerling in de verschillende vakgebieden.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- 80 tot 90% van de kinderen stijgt in vaardigheidsniveau op de leerlijnen rekenen en taal.
- Er is een cultuur waarin leerkrachten kijken naar vaardigheidsgroei van individuele leerlingen.
- Leerkrachten zijn in staat de data die pluspunt 4.0 genereert goed te analyseren
- De leerkracht stemt haar didactisch handelen af op de resultaten per kind, per leerlijn.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn	Middelen Financieën	Verantwoordelijken	Evaluatie en aanpassen
Invoering Pluspunt 4.0	September 2019		10.000 euro	Directeur, IB en team	
Scholing leerkrachten 4.0 <ul style="list-style-type: none"> • Startbijeenkomst en vergaderingen • lesbezoeken • Virtuele colleges 	2019-2021	2020-2021	Pluspunt investeert hierzelf in.	Directie	
De komende jaren onderzoeken we hoe we ook ons taalonderwijs meer op maat aan kunnen bieden.		2021-2023		Directeur, IB en team	

2. Het aanbod voor de Engelse taal wordt uitgebreid en verdiept, waardoor leerlingen groeien in het behaalde eindniveau.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- We voldoen aan de eisen van een VVTO-school (vroeg vreemde talen onderwijs):
- Engels wordt ook toegepast in een ander vakgebied.
- In groep 8 hebben leerlingen contact met een Engelse peergroep.
- Leerkrachten beheersen het Engels mondeling op B2 niveau
- Het eindniveau van leerlingen stijgt de komende jaren. Leerlingen stromen uiteindelijk veelal uit op A2 niveau.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn	Middelen Financieën	Verantwoordelijken	Evaluatie en aanpassen
Scholing eigen vaardigheden van leerkrachten tot B2 niveau (5 tot 10 lessen afhankelijk van uitgangsniveau)	2019-2020		3.200 euro		
Start met Clil (content and language integrated learning) lessen vanuit de methode	2019-2020		-	Leerkrachten BB	
Kiezen en toepassen Engelse eindtoets groep 8	2019-2020		?	Directeur en coördinator Engels	
Evaluatie met VO over aansluiting	2019-2020			Leerkrachten groep 8	
Kiezen partij die VVTO certificeert	2019-2020			Directeur en coördinator Engels	
Scholing didactiek Engels		2020-2021	1.000 euro	Directeur en coördinator Engels	
Toepassen Engels in ander vakgebied		2020-2021		Leerkrachten BB	
Groep 8 heeft contact met Engelse peergroep		2021-2022		Leerkrachten groep 8 en coördinator Engels	
Certificering VVTO-school		2022-2023		Directeur en coördinator Engels	

ad 2.2.2. 'Ruimte voor groei'

3. Binnen ons aanbod voor wereldoriëntatie gaan leerlingen aan het werk met eigen onderzoeksvragen, die door middel van samenwerkingsopdrachten worden beantwoord.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Onze visie op onderzoekend leren is helder en ook wat dit vraagt van ons aanbod en handelen.
- Kinderen zijn in staat om eigen leervragen te formuleren en hierover te rapporteren.
- Kinderen zijn in staat samen te werken, waarbij iedere leerling een zichtbare bijdrage levert.
- Kinderen kunnen op een verantwoorde wijze gebruik maken van social media.
- Leerkrachten zijn in staat dit proces goed te begeleiden.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn	Middelen Financieën	Verantwoordelijken	Evaluatie en aanpassen
Visie vormen onderwijs wereldoriëntatie	2019-2020			Leerwerk gemeenschap	
Ieder jaar twee weken expliciet aandacht voor media wijsheid	2019-2020			ICT coördinator leerkrachten	
Tot keuze komen voor nieuwe methode Wereld Oriëntatie		2020-2021		Leerwerk gemeenschap	
Invoeren nieuwe methode Wereld Oriëntatie		2021-2022	10.000 euro	Directie Leerkrachten	
Scholing coachende rol, begeleiding formuleren onderzoeksvraag. (leren filosoferen?)		2021-2022	2.000 euro	Directie	

4. We versterken de routines voor zelfstandig werken van leerlingen.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- We hebben een doorlopende leerlijn in routines van zelfstandige werken en we hebben een leerlijn in het huiswerk.
- Leerkrachten kennen en hanteren de routines voor zelfstandig werken.
- Kinderen kennen en hanteren de routines voor zelfstandig werken
- Kinderen zijn in staat om hun werk te plannen en hebben de discipline dit uit te voeren (op school en thuis)
- Er is rust in de groep.
- De leerkracht heeft ruimte om te differentiëren op onderwijsbehoefte.
- Er zijn geen incidenten rondom het zelfstandig werken op de computers.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn	Middelen Financieën	Verantwoordelijken	Evaluatie en aanpassen
De routines rondom zelfstandig werken worden met elkaar afgestemd. Daaronder valt ook het zelfstandig werken op de computer.	Studiedagen september en oktober			IB Leerkrachten	
De opbouw zelfstandig plannen en huiswerk wordt met elkaar afgestemd van groep 1 tot en met 8.	Bouwvergaderingen			IB Leerkrachten	

ad 2.2.3. 'Ruimte voor lef

5. We versterken de driehoek kind-ouder-school door:

- Ouders meer te betrekken bij de visie en werkwijze van ons sociaal pedagogische klimaat.
- We handelen consequent wanneer het sociaal pedagogische klimaat onder druk staat.
- De gesprekkencyclus effectiever te laten plaatsvinden.

• Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

Pedagogisch klimaat

- Wanneer de kinderen blijven aangeven met plezier naar school te gaan en zich veilig te voelen.
- Wanneer de ouders net zo positief zijn over het sociaal pedagogisch klimaat als de kinderen.
- Wanneer geen enkel kind (nog minder kinderen dan nu) aangeeft gepest te worden op school.
- Wanneer alle (nieuwe) leerkrachten de lessen uit de Kanjertraining geven en het gedachtegoed toepassen in actuele situaties (dit gebeurt nu goed).
- Wanneer alle leerkrachten het gedragsprotocol kennen en dit toepassen.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn	Middelen Financieën	Verantwoordelijken	Evaluatie en aanpassen
Studiedag september aandacht voor kanjertraining	Sept 2019			Directie Coördinator kanjertraining	
Startweek Kanjertraining	Sept 2019			Leerkrachten	
Ouderavond Kanjertraining	10 okt 2019		350 euro	Directie	
Ouders ontvangen nieuwsbrieven vanuit de Kanjertraining	2019 en verder			Coördinator kanjertraining leerkrachten	
Gedragsprotocol op studiedag februari	Feb 2020			Coördinator kanjertraining IB	
In intake met nieuwe ouders wordt gedachtegoed Kanjertraining besproken en krijgen ouders een 'kaart' mee, met het gedragsprotocol van de Kanjertraining.	2019 en verder			Directie	

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Gesprekscyclus
- Leerkrachten en ouders zijn in staat om datgene wat ze belangrijk vinden met elkaar te bespreken (al dan niet met de leerling erbij).
- De leerling leert in 8 jaar tijd te reflecteren op zijn eigen onderwijsbehoefte en gedrag.
- Het kunnen reflecteren draagt bij aan betrokkenheid bij het eigen leerproces.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn	Middelen Financieën	Verantwoordelijken	Evaluatie en aanpassen
Evaluatie gesprekken met leerkrachten en met ouders over gesprekkencyclus	Najaar 2019			Directie	
Uitwisselen ervaring kind-ouder-leerling gesprekken met andere scholen	Studiedag november 2019			Directie	
Waar nodig aanpassen gesprekscyclus en werkwijze.	Januari 2020				

6. Als school leren we kinderen hoe ze zorg kunnen dragen voor hun eigen gezondheid en een duurzame wereld. Hierin geven we het goede voorbeeld.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- Wanneer kinderen fruit en groente leren waarderen.
- Wanneer mindere kinderen overgewicht hebben.
- Wanneer leerkrachten en kinderen kennis hebben van gezond computergebruik en dit ook toepassen.
- Wanneer we ons afval goed scheiden.
- Wanneer kinderen hun kennis over hoe bij te dragen aan een duurzame wereld vergroten en gemotiveerd zijn hieraan bij te dragen.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn	Middelen Financieën	Verantwoordelijken	Evaluatie en aanpassen
Tijdens het 10 uurtje eten kinderen alle dagen fruit, groente (en eventueel een gezonde boterham) en drinken ze water.	2019			Ouders en leerkrachten	
We organiseren sponsoring en subsidie van fruit/groente	2019-2020			Directie	
Kennis over gezond computergedrag op studiedag en herhalen en evalueren dit jaarlijks	Voorjaar 2020	Herhaling start-bijeenkomst en evaluatie tweede helft schooljaar		Directie betreft deskunige ouder op dit vlak	
We gaan afval scheiden. Verschillende containers zijn aangevraagd.	2019-2020			Directie	
Verschillende groepen zullen lesprogramma's rondom duurzaamheid volgen <ul style="list-style-type: none"> • Groep 8: zuiver water • Groep 6: afvalscheiding 	2019-2020	2020 en verder		Leerkrachten	

ad 4.3. Strategisch doel rondom kwaliteit

In gezamenlijke verantwoordelijkheid ontwikkelen we een integraal kwaliteitshandboek, waar de kwaliteitskalender onderdeel van uitmaakt.

Wat zijn de kritische succesfactoren, wanneer zijn we tevreden?

- In het handboek zijn alle afspraken van de St.Michiel op een heldere wijze beschreven.
- Alle leerkrachten kennen het handboek.
- Voor nieuwe en tijdelijke leerkrachten zijn de afspraken makkelijk terug te lezen.

Welke acties voeren we uit, op welke termijn?	2019/2020	Langere termijn	Middelen Financieën	Verantwoordelijken	Evaluatie en aanpassen
Opstellen kwaliteitskalender	Zomer 2019			Directie	
Gezamenlijk invulling geven aan kwaliteitshandboek	Tijdens bouwvergaderingen, MTvergaderingen en studiedagen			MT, leerkrachten	
Doorontwikkelen en borgen handboek		2020		MT, leerkrachten	