



Mgr. Bekkersschool  
Schoolplan 2019 - 2023

<b>Directeur</b>	Mw. A. Alers
<b>Adres</b>	Prins Bernhardlaan 87
<b>Plaats</b>	Veendam
<b>Telefoon</b>	0598-615375
<b>E-Mail</b>	ans.alers@primenius.nl
<b>Datum</b>	17-7-2019

## Inhoudsopgave

1. Samen: Strategisch plan Primenius .....	4
1.1. Samen het leven leren .....	4
1.2. Primenius en Tamariki.....	4
1.3. Katholiek sociaal denken.....	5
1.4. Programma 2019-2023 .....	6
1.5. Identiteit.....	7
1.6. Ontwikkeling.....	8
1.7. Organisatie .....	9
1.8. Omgeving .....	10
2. Schoolplan .....	12
2.1. Voorwoord .....	12
2.2. De school in beeld .....	12
2.3. Analyse van de school .....	13
2.4. Kwaliteitsbewaking door het bestuur .....	14
2.5. Wettelijke opdrachten .....	15
Meerjarenplanning.....	19
ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel; .....	20
is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers .....	20
is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde .....	21
Pedagogisch klimaat naar een "goed" beoordeling.....	22
bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren') .....	22
wordt ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld .....	24
is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kindereen doorgaande ontwikkelijn voor 0 tot 18 jaar.....	25
zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in.....	25
werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten.....	27
ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio .....	28
De school heeft samenwerkingspartners in de regio en (ver) daar buiten .....	28
hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid.....	29

Het leerlingenaantal dient minimaal gelijk te blijven .....	30
is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar .....	30

# 1. Samen: Strategisch plan Primenius

## 1.1. Samen het leven leren

Onze organisatie levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van het kind van 0 tot 14 jaar. Dat kunnen we niet alleen, maar doen we in nauwe samenwerking met de ouders en andere betrokkenen in de leefomgeving van het kind. De grondbeginselen van het katholiek sociaal denken, waarin gelijkwaardigheid en de mens als persoon in zijn gemeenschap belangrijke pijlers zijn, vormen voor ons de basis van ons werk. Wij zijn een organisatie waar iedereen welkom is.

Voor ons betekent de bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen dat we ze het leven leren. We leren de kinderen te ontdekken wie ze zijn, wat voor hen het leven waardevol maakt en hoe ze van betekenis kunnen zijn voor de ander en de wereld. We noemen dat ook wel het delen van geestelijke rijkdom.

Wij werken op een moderne, innovatieve wijze, waarbij we ons richten op het welbevinden van het kind. We werken met persoonlijke ontwikkellijnen en bieden voor ieder kind maatwerk passend bij zijn ontwikkeling. We streven naar hoge betrokkenheid zowel van de kinderen als van onze medewerkers.

De aansluitingkinderopvang en onderwijs krijgt in de komende periode verder vorm en we willen deze uitbreiden in samenwerking met het voortgezet onderwijs in een ontwikkellijn tot 18 jaar.

De plannen voor de komende vier jaren zijn tot stand gekomen in samenwerking met onze medewerkers en stakeholders en zijn in dit plan verwoord. Met veel enthousiasme werken wij met elkaar aan de doorontwikkeling van onze organisatie.

College van Bestuur Primenius/Tamariki  
Béjanne Hobert  
John van Meekeren

Maart 2019

## 1.2. Primenius en Tamariki

### **Primenius en Tamariki**

Het onderwijs van de stichting Primenius en de opvang van de stichting Tamariki zijn kwalitatief hoogwaardig, voelbaar en zichtbaar, persoonlijk en ontwikkelingsgericht. De scholen en de kinderopvang werken vanuit een gezamenlijke gedragen visie. Beide stichtingen zijn nauw met elkaar verbonden en vallen onder één bestuur. Hiermee worden school en opvang in de wijk samengebracht. Met deze combinatie wil Primenius/Tamariki de optimale omstandigheden voor een goede ontwikkeling van kinderen creëren.

### **Primenius**

Primenius verzorgt onderwijs voor leerlingen in het primair onderwijs gebaseerd op de Katholieke identiteit. De stichting bestaat uit 34 basisscholen (27 katholieke, 2 katholiek protestant christelijk - waarvan één SBO, 1 katholiek openbaar en 4 algemeen bijzondere scholen) in Groningen en Drenthe.

Meer dan 5000 leerlingen volgen hier onderwijs, verzorgd door ongeveer 500 medewerkers.

### **Tamariki**

Tamariki is een sociaal maatschappelijke stichting en verzorgt kinderopvang voor alle kinderen van 0 tot 13 jaar in de vorm van voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en peuteropvang op 26 locaties in Drenthe en Groningen. Ongeveer 650 kinderen maken gebruik van deze opvang, verzorgd door ruim 40 medewerkers. De stichting is sterk groeiende.

### **Missie**

Wij staan voor hoog gekwalificeerd, meetbaar en eigentijds onderwijs en opvoeding, sterk gericht op de katholieke identiteit, waarin organisatie en ouders vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid kinderen vormen in de volle breedte van het menszijn.

### **Visie**

Bij ons staat het kind centraal door in het ontwikkelproces het kind ook daadwerkelijk te betrekken. Door middel van een positieve benadering heten we ieder kind welkom. Wij bieden een veilige, uitdagende, innoverende, gestructureerde en sfeervolle omgeving. Dit biedt kinderen een optimale mogelijkheid om op een prettige manier samen te leren en zich te ontwikkelen. Kinderen leren omgaan met onderlinge verschillen en ieder kind wordt gestimuleerd om met zijn of haar talenten het beste uit zichzelf te halen.

### **Kernwaarden**

Onze kernwaarden zijn *'Gelijkwaardig'* en *'Geloofwaardig'*.

We benaderen iedereen vanuit zijn eigen waardigheid. Iedereen is bij ons gelijkwaardig.

Wij zorgen dat ieder kind gezien wordt en zich gewaardeerd voelt. Wij hebben aandacht voor verscheidenheid in maatschappij en religies.

Wij staan voor wat we zeggen en spreken elkaar daar op aan: we zijn geloofwaardig.

Wij beloven onderwijs en opvang te bieden van hoogwaardige kwaliteit gericht op de toekomst van het kind.

## **1.3. Katholiek sociaal denken**

### **Katholiek sociaal denken**

Voor Primenius geldt dat ons katholiek sociaal denken het fundament is en blijft van al ons handelen. Tamariki kent niet het katholieke fundament, maar sluit zich wel aan bij de volgende genoemde uitgangspunten.

Onze identiteit staat weliswaar in een rijke traditie, maar is levend en vernieuwend en komt tot stand in onze eigen tijd en cultuur in wisselwerking met onze omgeving.

Ons katholiek sociaal denken kent een aantal uitgangspunten[1]:

- Holistische benadering
- Gemeenschap
- Vertrouwen
- Solidariteit
- Verantwoordelijkheid

### **Holistische benadering**

We gaan uit van de waardigheid van iedere persoon en dat maakt dat ons onderwijs zich richt op de ontwikkeling van heel de persoon. Wij zorgen ervoor dat kinderen groeien in alle dimensies van het menselijke bestaan. We ondersteunen kinderen in hun verstandelijke groei, maar ook hun emotionele, sociale, fysieke, spirituele en ethische; altijd in relatie met zichzelf, de ander, de wereld en met God.

### **Gemeenschap**

Leven is altijd samenleven, leven in gemeenschap. Ieder mens binnen die gemeenschap is mede verantwoordelijk voor een goede en duurzame samenleving. Dit betekent dat onze school meer is dan een verzameling individuen. Wij vormen een gemeenschap en verwachten dat medewerkers, kinderen en ouders actief deelnemen aan deze gemeenschap. Wat wij doen draagt bij aan het welzijn van heel de samenleving.

### **Vertrouwen**

Wij leven vanuit het vertrouwen dat ieder mens geliefd is en dat je je niet anders voor hoeft te doen dan dat je bent. Dit maakt een mens vrij van de druk om in alles te moeten slagen. Dit schept ruimte en vrijheid. We hebben er vertrouwen in dat je veel kan bereiken als je er in gelooft.

### **Solidariteit/naasteliefde**

Ieder kind verdient warmte en aandacht voor wie hij is in zijn leven en leefomgeving. Wij zijn zichtbaar solidair met wie buiten de boot dreigt te vallen of wie in de samenleving als vreemdelingen gezien worden. Solidariteit met wie 'anders' is, nodigt uit om die ander ook te leren kennen. Dit is de basis voor interreligieuze en interculturele dialoog op school, waarbij we elkaar en anderen voorleven dat we oordeelvrij met elkaar omgaan.

### **Verantwoordelijkheid**

Wij komen op voor de vrijheid, het initiatief en de verantwoordelijkheid van de gemeenschap, zowel binnen als buiten de organisatie. We nemen de betrokkenheid van anderen serieus. Verbinding maken met medewerkers, met ouders en andere betrokkenen is de basis van ons handelen. We dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

[1]Bron: 'God is thuis op school' - Onderwijsbrief Bisdom Groningen Leeuwarden 2012

## **1.4. Programma 2019-2023**

Ons programma voor de komende vier jaren is gestoeld op de volgende programmalijnen:

1. Onze identiteit is het kloppend hart van de organisatie.
2. We hebben ambitieuze en innoverende plannen op het gebied van Ontwikkeling – zowel binnen Onderwijs als binnen de Opvang – , Organisatie en Omgeving; de vijf O's die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden.
3. Onze basiskwaliteit is vanzelfsprekend op orde.

## 1.5. Identiteit

Onze identiteit is het kloppend hart van onze organisatie

### **Hier staan we**

In onze katholieke scholen geldt dat de katholiciteit dagelijks een levend onderdeel is van alles wat we doen. Binnen de gehele organisatie staan wij open voor en besteden wij aandacht aan andere overtuigingen en aan de maatschappelijke opdracht die in de wet verankerd is.

### **Dit zien we**

De traditionele samenleving met haar vaste structuren verdwijnt steeds verder uit beeld. Enerzijds zien we een individualisering, anderzijds een verbondenheid door toenemende diversiteit in een interculturele samenleving. Tegelijkertijd neemt de behoefte aan zin- en betekenisgeving toe. Mensen zijn zoekende hoe op een respectvolle manier om te gaan met elkaar en met de samenleving.

### **Dit is ons doel**

Kinderen krijgen binnen Primenius/Tamariki aandacht voor wie ze zijn in hun leven en leefomgeving. We zien de kinderen als personen binnen hun leefomgeving en werken van daaruit aan hun ontwikkeling. We leren kinderen ontdekken wat het leven waardevol maakt en wat ze kunnen betekenen voor de ander en de voor de wereld.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel;
- is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang;
- is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers;
- is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde.

*Wat betekent dit voor de school? Beschrijf dat hier.*

Onze school staat bekend als een school die de katholieke identiteit daadwerkelijk uitdraagt. De identiteit is zichtbaar in de school middels de viertafels in de hal en in de klassen. Daarnaast geven we uiting aan onze identiteit door ons in te zetten voor je naaste. Dit doen we niet alleen bij acties voor goede doelen, maar is een leefwijze die we vanzelfsprekend vinden.

We hebben actieve identiteitscoördinatoren die inspirerend zijn naar de overige teamleden en de afspraken vanuit identiteit borgen.

We zijn een school met nagenoeg geen katholieke kinderen. Onze populatie is een afspiegeling van de maatschappij. We leren kinderen vanuit alle gezindten om respect voor elkaars overtuiging te hebben. Kinderen leren in de periode dat ze aan ons zijn toevertrouwd hun eigen identiteit steeds beter te benoemen. We werken hieraan middels de gesprekken naar aanleiding van Trefwoord, KiVa of de klassenvergaderingen. In dit alles vinden een respectvolle omgang met elkaar belangrijk. Ieders mening doet er toe en mag er zijn.

Alle medewerkers in vaste dienst hebben de akte levensbeschouwing en godsdienst en zijn bekwaam in het lesgeven op een katholieke school. Ze werken nog niet met portfolio's.

We vinden het belangrijk dat we zorgvuldig omgaan met onze aarde en willen kinderen hier ook op

wijzen. Duurzaamheid prediken is één het ook daadwerkelijk toepassen is iets waar we nog in kunnen groeien.

## 1.6. Ontwikkeling

### **Hier staan we**

Bij ons wordt ieder kind in staat gesteld het maximale uit zichzelf te halen, passend bij zijn talenten. Dit betekent maatwerk voor ieder kind, passend bij zijn ontwikkeling. Dit is het uitgangspunt zowel in ons onderwijs als in onze kinderopvang. Aan de aansluiting opvang en onderwijs wordt nog verder inhoud gegeven. We streven daarbij naar een doorgaande ontwikkellijn van 0 tot 18 jaar.

### **Onderwijs**

Wij werken in ons onderwijs vanuit de visie op gepersonaliseerd leren. Bij ons betekent dat dat leerlingen meer eigenaarschap over hun leerproces krijgen. Dit gebeurt door elk kind op zijn eigen niveau en in eigen tempo de leerstof te laten doorlopen. De rol van de leerkracht verandert daardoor van sturend naar coachend. De invoering hiervan is nog niet op alle scholen even ver ingevoerd.

### **Opvang**

Wij verzorgen voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en peuteropvang en creëren in deze opvang de optimale omstandigheden voor de ontwikkeling van kinderen. Ook hier staat de ontwikkeling van het kind centraal. Door eenzelfde cultuur van opvang en scholen wordt structuur, veiligheid en rust geboden.

### **Dit zien we**

Door informatisering en globalisering reikt de wereld verder dan onze eigen regio. Jezelf kunnen blijven ontwikkelen in deze veranderende wereld vraagt een kritische onderzoekende houding. Naast kennis worden vaardigheden zoals samenwerken, kritisch denken, communiceren en mediawijsheid steeds belangrijker.

### **Dit is ons doel**

Kinderen krijgen bij ons de kans om zich in een veelzijdige ontdekkingsreis te ontwikkelen tot onderzoekende wereldburgers.

Kinderen zijn personen die, binnen een gemeenschap, onderweg zijn. Wij begeleiden ze op deze reis naar het wereldburgerschap. We bieden ze hierbij een eigentijdse persoonlijke ontwikkellijn, waarbij het kind gaandeweg steeds meer invloed heeft op en eigenaar is van zijn eigen ontwikkelproces en zelfreflecterend vermogen ontwikkelt.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren');
- is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar;
- worden ons pedagogisch klimaat en ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld.

*Wat betekent dit voor de school*

Uit de evaluatie op het gepersonaliseerd leren is gebleken dat we nog forse stappen te zetten



hebben. Het afgelopen jaar hebben we externe begeleiding gehad en dit heeft ons in beweging gebracht. De eerste stappen zijn gezet en we hebben er vertrouwen in dat we met ondersteuning van haar de verandering kunnen bewerkstelligen.

Het realiseren van een IKC is een mooie droom. Voor ons is de eerste prioriteit dat we de Voorschool, voorheen Peuterspeelzaal, bij ons op de locatie Pr. Bernhardlaan kunnen huisvesten, zodat we samen met Tamariki deze kinderen vanuit één visie en één team kunnen gaan bedienen. Ouders zullen echter altijd de keuze houden om ook bij andere aanbieders de Voorschool of opvang af te nemen. Voor ons is het zaak dat we de goede relaties en afstemming blijven onderhouden.

We blijven inzetten op huisvesting van alle groepen op 1 locatie. Dit zal dan vermoedelijk nieuwbouw worden. Dat is voor ons het logische moment om ook de opvang voor 0-4 aan te gaan bieden.

Binnen Veendam denken we mee in de opzet van een Tienercollege. Een tussenvorm van basisonderwijs en voortgezet onderwijs voor die kinderen voor de overstap van het ene naar het andere te groot is. Deze ontwikkeling blijven we actief volgen en ondersteunen.

## 1.7. Organisatie

### **Hier staan we**

Wij hebben proactieve en bevolgen medewerkers, die trots zijn op de organisatie. We werken aan een professionele cultuur en een brede inzetbaarheid van ons personeel. De verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en de verantwoordelijkheid voor het onderwijs staan nog los van elkaar.

### **Dit zien we**

Landelijk is er veel aandacht voor hoge werkdruk en het personeelskort. Door deze aandacht wordt het werken in ons werkveld niet aantrekkelijk gemaakt en kan het tekort verder oplopen. Wij willen een tegenwicht bieden door ons te profileren als een aantrekkelijke werkgever, die regionaal en landelijk werkt aan imagoverbetering van ons vak.

### **Dit is ons doel**

Wij zijn een inspirerende werkgever waar mogelijkheden vanzelfsprekend zijn.

We zijn een lerende organisatie waarbinnen we een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben om de organisatie als geheel te laten groeien. We benutten elkaars kwaliteiten en medewerkers pakken hun professionele ruimte.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang;
- zijn we een zichtbaar aantrekkelijke werkgever, waardoor we altijd voldoende mensen in dienst hebben;
- zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in;
- werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten;
- ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio;
- bieden we medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden.

*Wat betekent dit voor de school?*

De Mgr.Bekkersschool heeft een relatief jong team van bevlogen mensen. Veel leerkrachten zijn nog volop in ontwikkeling en hebben daardoor meer aandacht voor hun eigen groep dan voor de school als geheel. Vanuit de betrokkenheid op elkaar, is men te lief voor elkaar. Er is meer een familiecultuur dan een professionele cultuur. Hier moeten we aan blijven werken.

We weten dat het leraren tekort in de komende jaren ook bij ons op school zichtbaar zal worden. Daarom moeten we naar kansen zoeken in ons onderwijs. Hoe kunnen we elkaars kwaliteiten benutten en wat hebben we daarvoor nodig?

De werkdrukbeleving is hoog. We willen de middelen die hiervoor beschikbaar zijn gesteld op een goede manier inzetten zodat het ook echt werkdrukverlichting oplevert. Vanuit het team is gevraagd om met name in te zetten op specialisten voor gym en techniek. Hiermee kunnen we medewerkers ook vanuit hun eigen interesse en bevlogenheid inzetten. Dit komt zowel de leerlingen als de medewerkers ten goede.

Vanuit de gesprekkencyclus overleggen we met leerkrachten welke begeleiding ze nodig hebben en welke opleidingsbehoefte er is. De opleidingsbehoefte wordt teambreed besproken. Waar het nodig is om het als teamscholing aan te bieden wordt dit ingekocht en anders kunnen mensen individueel opgeleid worden. Over dit punt zijn we al tevreden.

## 1.8. Omgeving

### **Hier staan we**

Uit onderzoek dat recent is uitgevoerd<sup>[1]</sup> blijkt dat er veel contact is met de ouders. Uit datzelfde onderzoek blijkt dat de samenwerking in de regio versterkt kan worden, onder meer door het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen met het VO.

Zowel Primenius als Tamariki zijn de afgelopen jaren in omvang en ontwikkeling gegroeid.

### **Dit zien we**

Wij zijn een organisatie die staat in een veranderende wereld, waarin flexibilisering en globalisering centraal staan. Tegelijkertijd zien we in onze regio een krimp ontstaan. Wij willen inspelen op die kleiner wordende regio in een groter wordende wereld door een vraag gestuurde organisatie te zijn die actief meewerkt aan een duurzame samenleving.

### **Dit is ons doel**

Ons partnerschap kent geen grenzen.

Samenwerking met ouders, andere scholen en instellingen in de regio is voor ons een vanzelfsprekendheid. We gaan daarin verder door verbinding te zoeken over de grenzen heen. Grenzen in de breedste zin van het woord, zoals met betrekking tot doelgroep, regio, cultuur en openstelling. Waar we kansen zien om te groeien, zullen we die benutten.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- zijn onze openingstijden vraaggestuurd;
- is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven;

- hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid;
- hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten;
- is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar.

*Wat betekent dit voor de school?*

We hebben vorig jaar de openingstijden aangepast aan een 5 gelijke dagen rooster. Deze bevalt bij ouders goed. Medewerkers ervaren het nog steeds als zwaar, omdat pauzes onder druk staan. Aanpassing van openingstijden is voorlopig niet aan de orde. Dit wordt dus een borgingstaak.

De school staat goed aangeschreven en er is veel vraag naar onze school. We merken echter dat met name de zij-instroom voor veel extra ondersteuningsaanvragen in de groepen zorgt. We hebben dan ook een strenge aanname procedure voor zij-instromers. We hebben niet de ambitie te groeien, maar willen wel graag met 16 groepen blijven draaien. Ons leerlingenaantal zal daardoor nagenoeg gelijkblijven en wellicht een kleine daling kennen. (380-400 leerlingen)

Op dit moment is het zo dat we een goede samenwerking hebben met alle partijen die we nodig hebben. Zowel met CJG, Logopedie, Kinderopvang als met het vervolg onderwijs hebben we nauwe betrekkingen en weten we elkaar goed te vinden. Uiteraard zouden we heel graag dit alles onder 1 dak zien, waarbij we ouders en kinderen nog beter kunnen bedienen. Echter de huisvesting laat dit niet toe.

Uit gesprek met team en geledingen is duidelijk naar voren gekomen dat we in deze periode vooral inzetten op continuering van de samenwerking en op realiseren van adequate huisvesting. De bovenstaande doelstellingen zullen we pas oppakken als de huisvesting op orde is en dit ook toelaat.

## 2. Schoolplan

### 2.1. Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van de Mgr. Bekkersschool waar de voorschool en de basisschool een doorgaande lijn voor onderwijs en ontwikkeling voor alle kinderen biedt. De Mgr. Bekkersschool is één van de scholen ressorterend onder Stichting Primenius. De inhoud van dit plan is afgestemd op het Strategisch Ontwikkel Plan van Stichting Primenius/Tamariki en op de beleidsterreinen die wij relevant vinden binnen ons onderwijs.

Met veel trots presenteren we dit schoolplan, in de eerste plaats omdat het een mooi plan is geworden waarin dromen, ambities en doelstellingen worden beschreven. We zullen de komende vier jaren het beste van ons zelf geven om deze ambities te realiseren. Dat zal ieder met plezier doen, samen met de kinderen en ouders werken we voortdurend aan kwalitatief goed onderwijs passend bij ieder kind op onze school.

Veiligheid en vertrouwen vormen de basis voor het onderwijsleerproces. Vertrekpunt vormt het dagelijks leven van de leerling. Ons algemene doel is dat ieder kind zich welbevind zodat er ruimte is voor leren en ontwikkelen. Met een sterk team, werkend vanuit de relatie met kinderen kunnen we ieder kind cognitief en sociaal/emotioneel optimaal laten ontwikkelen.

Dit schoolondernemingsplan is samengesteld door de directeur van de school in samenwerking met het team, de Schooladviescommissie en de Medezeggenschapsraad.

Ans Alers  
directeur  
mei 2019

### 2.2. De school in beeld

#### **Korte biografie (waar staat de school, waar komt de school vandaan)**

De Mgr. Bekkersschool is een katholieke basisschool in Veendam en is onderdeel van de stichting Primenius. We bieden onderwijs aan ca 400 leerlingen, verdeeld over 16 groepen, verdeeld over 2 locaties. Wij hebben een aantal jaren van forse groei doorgemaakt, maar zijn de laatste twee jaar gestabiliseerd in ons leerlingenaantal. Er is nog steeds heel veel vraag naar onze school. Dit komt voor een deel doordat er in de directe omgeving van onze school geen andere school gevestigd is, maar vooral omdat we bekend staan als een fijne en goede school, waar aandacht is voor alle leerlingen. Zowel voor leerlingen die het wat moeilijker hebben, als voor leerlingen die meer aan kunnen.

In de meeste groepen hebben we op dit moment geen ruimte voor nieuwe leerlingen, omdat we anders niet meer tegemoet kunnen komen aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen in deze groepen

Op dit moment is de Mgr. Bekkersschool bezig met een transitie van traditionele methoden naar gepersonaliseerd onderwijs. We zijn ervan overtuigd dat, wanneer kinderen aangesproken worden op hun eigen niveau, ze het beste kunnen ontwikkelen en leren. Eigenaarschap en intrinsieke motivatie zijn daarbij belangrijke kenmerken.

Sinds 1 november 2018 heeft stichting Tamariki de BSO bij ons op school en in de loop van het komend schooljaar zal dit uitgebreid worden met een aanbod voor Peuters, de zogenaamde

Voorschool. Samen werken we aan een goede doorgaande leer- en ontwikkelingslijn van 2 tot 12 jaar.

### **Missie van de school**

Wij willen vanuit een positieve levenshouding en door het bieden van een veilige omgeving kinderen brengen tot een optimale ontwikkeling. De Mgr. Bekkersschool wil elk kind de gelegenheid geven zich toe te rusten met kennis en vaardigheden, om zich te ontwikkelen tot een waardevol mens binnen de samenleving. Dit doen we door samen te werken met ouders en instanties en door de leerlingen nadrukkelijk te betrekken bij hun eigen ontwikkeling.

**Missie van de Mgr. Bekkersschool: "Samen sterk voor ieder kind!"**

### **Visie**

Welbevinden en betrokkenheid zijn de voorwaarden om te komen tot ontwikkelen binnen een veilig pedagogisch klimaat waarin positieve levenshouding, zorg, aandacht en respect voor elkaar de kernwaarden zijn. Het kind staat centraal door het in zijn ontwikkeling te betrekken en hiermee eigenaarschap te geven over zijn/haar ontwikkelproces. Dit doen we door het kind op zijn eigen niveau en eigen tempo te begeleiden. Kinderen leren omgaan met onderlinge verschillen en ieder kind wordt gestimuleerd om met zijn / haar talenten het beste uit zichzelf te halen.

### **Kernwaarden van de school**

Positieve levenshouding  
Zorg, aandacht en respect voor elkaar  
Katholiceit

Vanuit deze kernwaarden vinden wij het vanzelfsprekend dat we aandacht, zorg voor elkaar en voor de wereld om ons heen hebben.

### **Katholiceit**

Wij geloven in God als een scheppende, positieve kracht in het leven. We willen in onze school een sfeer scheppen, die de leerlingen helpt een keuze te maken vanuit een christelijk-katholieke levenshouding. Wij zien mensen als uniek en gelijkwaardig en vinden daarom dat iedereen mag zijn zoals die is. Dat willen we tot uiting brengen in de sfeer en werkwijze van de school. Daarom zijn we erop gericht de kinderen te laten ontdekken dat er tegenstellingen en conflicten zijn en dat wij kunnen leren om daarmee om te gaan. We geven het voorbeeld in respect voor ieder en elkaar vrij te laten in (levens-)overtuiging.

## **2.3. Analyse van de school**

### **Samenvatting evaluatie schoolplan 2015-2019**

We merken in grote lijnen dat we ten aanzien van onze ambities om te komen tot gepersonaliseerd leren, halverwege het plan van 2015-2019 staan. We hebben meer tijd nodig om het gepersonaliseerd leren vorm te geven en te borgen in ons onderwijs. Voor rekenen werken we met Math.

We hebben de techniekleraar in onze school en onze techniekcoach heeft het team meegenomen in het werken met deze kar. De leerlijn techniek is hiermee wel weggezet, maar wetenschap en talentontwikkeling verdient nog verdere aandacht.

Met de wijzigingen in het team zijn er veel ervaren mensen vertrokken en hiervoor in de plaats zijn

veelal beginnende leerkrachten teruggekomen. Hiermee hebben we onze ambitieuze doelstelling op het gebied van bekwaamheid van het personeel op pedagogisch en didactisch handelen niet gehaald. Met name op het didactisch handelen, moeten we nog wel verbeteren. We hadden ons tevens tot doel gesteld dat we een professionele, lerende organisatie wilden zijn. De kwaliteitscultuur en klimaat zijn nog aandachtspunten.

### **Ontwikkelingen en trends**

De afgelopen 4 jaren is de school hard gegroeid. In 2015 hadden 356 leerlingen en in 2019 was dit aantal gestegen tot 392 leerlingen.

Daarbij zijn er veel nieuwe leerkrachten bijgekomen en zijn er veel full time leerkrachten parttime gaan werken. Hierdoor is het team vergroot van ca 20 naar ca 30 medewerkers.

De span of controle werd hierdoor te groot, waardoor er nu naast de directeur ook een adjunct directeur is aangesteld.

Ook het aantal leerlingen met extra onderwijssteuning is de laatste jaren fors toegenomen. Dit is mede veroorzaakt door de grote aantallen zij-instromers. We zien dit aantal de afgelopen jaren afnemen als gevolg van een strengere aanname procedure, maar ook omdat we de meeste groepen geen extra leerlingen kunnen aannemen omdat we anders niet aan de onderwijsbehoefte van de diverse leerlingen tegemoet kunnen komen. Qua leerlingen aantallen verwachten we dat we de komende jaren een lichte daling gaan krijgen.

Onze huisvesting is een groot probleem. We hebben 2 locaties en een groot team, waardoor het afstemmen op elkaar en realiseren van de verandering moeizaam verloopt. Ook hebben we onvoldoende ruimte voor een Voorschool op locatie. Dit laatste zal het komende schooljaar waarschijnlijk wel gerealiseerd gaan worden, maar de wens om weer op 1 locatie te zitten met alle groepen is nog een toekomst droom. We blijven hier echter wel op inzetten bij de gesprekken met de gemeente. Met name de locatie Straat Soenda voldoet niet aan de wensen van het hedendaagse onderwijs.

De komende jaren willen we ons plan richting gepersonaliseerd leren afronden en borgen. Voorwaarde voor gepersonaliseerd leren zijn bekwame en betrokken leerkrachten. Op het gebied van didactisch handelen en zicht op ontwikkeling zullen we stevig gaan inzetten.

### **Wat betekent dit concreet voor de komende jaren:**

- Inzetten op verbeteren professionele cultuur
- Inzetten op verbeteren didactische handelen en zicht op ontwikkeling
- Het pedagogisch klimaat verbeteren tot een "goed" beoordeling
- Verder gaan met de transitie naar gepersonaliseerd onderwijs
- Met de gemeente in gesprek blijven over huisvesting van alle groepen, de Voorschool en Tamariki in één gebouw.

## **2.4. Kwaliteitsbewaking door het bestuur**

De programmalijnen van het strategische plan zijn opgesteld in samenwerking met medewerkers uit verschillende onderdelen van onze organisatie. We vinden het belangrijk dat iedereen die zich met Primenius verbindt, op de hoogte is van de koers die we varen. Dit moet meetbaar en/of merkbaar zijn in de hele organisatie.

Vanuit onze visie op leren en ontwikkelen vinden we het belangrijk dat een ieder eigenaarschap heeft over zijn eigen ontwikkeling. Vanuit dit eigenaarschap is het dan ook vanzelfsprekend dat je je verantwoordt vanuit trots.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg op de school. De school stelt een jaarplan op

waarin zij het strategisch beleid van het bestuur vertaalt naar het eigen schoolplan. De school evalueert dit schoolplan jaarlijks middels een schooljaarverslag en bepaalt dan of de koers doorgezet of aangepast dient te worden. Het schoolbestuur monitort de voortgang en stuurt, waar nodig, bij. In het document Kwaliteitsmonitor staat beschreven hoe het bestuur zicht houdt op de onderdelen onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten en kwaliteitszorg en ambitie.

## 2.5. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen kwaliteitszorg, inhoud van het onderwijs en de leerlingondersteuning, personeelsbeleid en overige wettelijke bepalingen aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

### Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

We vinden het belangrijk dat onze school constant werkt aan ontwikkeling. We willen elke dag een beetje beter worden. Uiteraard willen we dan ook weten of de ontwikkeling het gewenste resultaat heeft opgeleverd. We hebben hiervoor meerdere 'meters' uitstaan.

In de kwaliteitsmap staat beschreven hoe we de verschillende onderdelen van de kwaliteitszorg bewaken. Daarnaast nemen we structureel tevredenheidspeilingen af bij onze medewerkers, bij ouders en bij de kinderen. Als hier signalen uit naar voren komen dan analyseren we waar dit vandaan komt en vervolgens verwerken we dit in onze plannen. Verder hebben we een adviescommissie van ouders, de School Advies Commissie (SAC) en een Leerling Advies Commissie (LAC). Beide worden regelmatig ingezet om ons beleid te toetsen en om advies in te winnen.

We volgen de resultaten van onze leerlingen met toetsen van het leerlingvolgsysteem. De volgende toetsen en observaties zet de school in om de kwaliteit te bewaken:

Vakgebied	Leerjaren
Digikeuzebord	1,2
Pravoo	1,2
dyslexie signaallijn	2
DMT	3 t/m 8
AVI	3 t/m 8
AMN Aansluit en Eindtoets	8
SVT / BOOM begrijpend lezen	4 t/m 8
SVT/BOOM Spelling woorden	3 t/m 8
SVT/ BOOM Spelling werkwoorden	6,7,8
SVT/BOOM Rekenen & Wiskunde	3 t/m 8
ZIEN	3 t/m 8

Tabel 1. Toetsen en observatie-instrumenten

Voor de eindtoets maken we gebruik van een door de overheid goedgekeurde eindtoets. Vanuit het bestuur worden structureel schoolbezoeken afgelegd. De voorzitter college van bestuur bezoekt onze school minimaal twee keer per jaar om in gesprek te gaan over de ontwikkeling van de school. Daarnaast wordt onze school structureel bezocht door medewerkers van het stafbureau op het gebied van onderwijs en personeel.

Eens per drie jaar wordt de school bezocht door een intern auditteam. Aan de hand van het toezichtkader van de onderwijsinspectie en onze eigen kwaliteitsstandaarden wordt gekeken in hoeverre de school voldoet aan de kwaliteitseisen. Waar nodig wordt een verbeterplan opgenomen in de plannen van de school.

### De inhoud van ons onderwijs

De school heeft een aanbod voor de wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden:

- Dat voldoet aan de kerndoelen;
- dat in overeenstemming is met de referentieniveaus;
- dat in overeenstemming is met de wettelijke uitgangspunten en doelstellingen (artikel 8 WPO);
- dat we in een doorgaande lijn aanbieden tot en met het achtste leerjaar;
- dat geschikt is om af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen de kinderen.

De volgende leerlijnen en leermiddelen worden ingezet om ons aanbod te laten voldoen aan de kerndoelen:

Vakgebied	Leerlijnen/leermiddelen
Taal	Leerlijnen van Nieuw Leren
Spelling	Taalzee + Leerlijnen van Nieuw Leren
Technisch Lezen	Leerlijnen van Nieuw Leren
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL
Rekenen/wiskunde	Math + Met sprongen vooruit + Rekening
Engels	Real Engels
Wereldoriëntatie	Leerlijnen van Nieuwleren
Wetenschap en techniek	Techniek kar
Sociaal emotionele ontwikkeling	Kiva, Rots en Water
Verdiepingsaanbod	Level werk
Nt2	Horen, zien en schrijven
Burgerschap	zie burgerschapsplan

Tabel 2. Leerlijnen en leermiddelen

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leerlijnen en leermiddelen, de wijze waarop deze leerlijnen en leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd



voor deze inhouden, voldoet de school aan de kerndoelen en wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs. Dit wordt verder beschreven in de schoolgids.

## **Zicht op leren en ontwikkelen**

### **Visie op leren en ontwikkelen**

We richten ons onderwijs zo in dat we gepersonaliseerd tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft. Vanuit onze visie op gepersonaliseerd onderwijs geloven wij dat alle kinderen tot ontwikkeling en tot leren komen als er tegemoetgekomen wordt aan de drie basisbehoeften:

Relatie: Ik hoor erbij

Competentie: Ik kan het

Autonomie: Ik kan het zelf

We doen dit door het kind te helpen om net dat stapje verder te zetten (competentie). We doen dat door het kind samen met anderen te laten leren (relatie) en we doen dit door samen met het kind te kijken wat het nodig heeft om de volgende stap te kunnen zetten (autonomie).

### **Veiligheid en pedagogisch klimaat**

Om goed af te kunnen stemmen op wat elk kind nodig heeft vraagt dit van iedereen in de school dat we ons samen verantwoordelijk voelen voor de veiligheid en het pedagogisch klimaat in de school. De school heeft een veiligheidscoördinator aangesteld die verantwoordelijk is voor het beleid m.b.t. veiligheid en het tegengaan van pesten en is tevens het aanspreekpunt in de school. In de schoolgids staat beschreven wie de veiligheidscoördinator van de school is. Conform de gestelde wettelijke eisen meten we jaarlijks de veiligheidsbeleving van de kinderen. Waar nodig wordt actie gezet op de uitkomsten. Het beleid m.b.t. de veiligheid hebben we beschreven in het veiligheidsbeleid van de school.

### **Burgerschap**

Leren vindt niet alleen plaats binnen de muren van de school maar ook daarbuiten. We willen onze kinderen bewust maken van hun rol in de maatschappij en ze te ontwikkelen tot kritische wereldburgers. Hoe we dat doen is terug te vinden in ons burgerschapsbeleid.

### **Basisondersteuning en extra ondersteuning**

We volgen de ontwikkeling van elk kind met een portfolio. Het portfolio geeft zowel een beeld van het proces als waar het kind in zijn eigen ontwikkeling staat.

Als kinderen bij ons aangemeld worden gaan we kijken of er extra ondersteuning nodig is en hoe we dit vorm kunnen geven. Als er sprake is van extra ondersteuning wordt de orthopedagoog ingeschakeld om in beeld te brengen welke extra ondersteuning een kind nodig heeft. De school onderzoekt of zij die ondersteuning kunnen bieden.

Als blijkt dat een kind gaandeweg de schoolloopbaan extra ondersteuning nodig heeft, kijken we wat er nodig is en hoe dit vormgegeven gaat worden. We beschrijven de ondersteuning en laten dit in ons handelen zien.

De extra ondersteuning hebben we beschreven in ons schoolondersteuningsprofiel. Daarin beschrijven we wat onze basisondersteuning is en wat we kunnen bieden aan extra ondersteuning als de basisondersteuning niet voldoende blijkt te zijn. Hier is altijd ons ondersteuningsteam, bestaande uit orthopedagogen en specialisten, bij betrokken. Waar nodig wordt een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld.

Als we merken dat we een kind, ondanks alle extra ondersteuning, echt niet verder kunnen helpen in zijn ontwikkeling dan gaan we samen met ouders kijken waar en hoe dit wel kan.

## **Personeel**

Om optimale ontwikkelkansen voor onze kinderen te creëren, stellen wij hoge eisen aan onze medewerkers. Op onze school zorgen we voor een permanente ontwikkeling van onze deskundigheid en professionaliteit. We leren in- en van onze praktijk en voelen ons samen verantwoordelijk voor de schoolontwikkeling. We richten onze school zo in dat we optimaal gebruik maken van de individuele talenten van onze medewerkers en zij uitgedaagd worden tot persoonlijke ontwikkeling.

We richten ons onderwijs zo in dat we gepersonaliseerd tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft.

Uitgangspunten van ons personeelsbeleid zijn:

- Van ieder medewerker is een bekwaamheidsdossier
- Frequent worden voortgangsgesprekken gevoerd met de medewerker
- Iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling waarbij de werkgever kan faciliteren
- Scholing is een vast onderdeel van het personeelsbeleid. Dit wordt jaarlijks vastgesteld en opgenomen in het jaarplan van de school.

Collegiale consultaties, coaching en klassenbezoeken door directie en intern begeleider zijn gericht op versterking van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten en dragen bij aan het versterken van de professionele cultuur.

We streven naar een evenredige verdeling van mannen en vrouwen in de schoolleiding. In het jaarplan van de stichting is opgenomen hoe deze verdeling per schooljaar is. Ook wordt daar, waar nodig, beschreven welke acties de stichting onderneemt om tot deze evenredige verdeling te komen.

## **Overige wettelijke eisen**

Sponsorgelden

Hoe de school omgaat met sponsorgelden staat beschreven in ons beleidsdocument Sponsoring.

## Meerjarenplanning

Projecten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Verbeteren: ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel;				
Ontwikkelen: is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers				
Verbeteren: is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde				
Verbeteren: Pedagogisch klimaat naar een "goed" beoordeling				
Implementeren: bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren')				
Verbeteren: wordt ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld				
Verbeteren: is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kindereen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar				
Verbeteren: zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in				
Ontwikkelen: werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten				
Verbeteren: ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio				
Verbeteren: De school heeft samenwerkingspartners in de regio en (ver) daar buiten				
Ontwikkelen: hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid				
Ontwikkelen: Het leerlingenaantal dient minimaal gelijk te blijven				
Ontwikkelen: is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar				

## Identiteit

Ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel;

### Aanleiding voor dit project

De samenleving is gebaat bij burgers die zich verantwoordelijk opstellen, die vaardig en vreedzaam omgaan met verschillen en conflicten. Wij vinden dat onderwijs ook betekent kinderen te helpen, zicht te vormen tot een goed en rechtschapen mens. Ieder kind is een volledig mens met een eigen identiteit.

### Huidige situatie

Door de inzet van onder andere Pedagogisch Tact, is ons pedagogisch klimaat goed. Dit is de basis van waaruit we kunnen werken om leerlingen zich te laten ontwikkelen als mens als geheel. Dat doen we vanuit onze methode Trefwoord, middels Kiva en ook via de klassenvergaderingen.

### Uiteindelijk gewenste situatie

We dragen uit dat we een katholieke school zijn, waar we de samenleving in het klein zijn. Op onze school heeft ieder kind recht op zijn eigen mening. We leren kinderen deze mening te ontwikkelen en we leren kinderen respect te hebben voor anders denkers.

Door niet alleen in te zetten op de cognitieve ontwikkeling van een kind, maar ook de sociale en emotionele ontwikkeling in samenwerking met de 21e eeuwse vaardigheden werken aan de ontwikkeling van de mens als geheel.

### Uren

Onderwerp in de identiteitsbegeleiding van het onderwijsbureau

#### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Identiteit

Is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers

### Aanleiding voor dit project

We zijn een katholieke school en willen die identiteit ook behouden en uitdragen. De katholieke identiteit is de basis van ons handelen en omgang met elkaar

## Huidige situatie

Op onze school werken medewerkers die katholiek of niet katholiek zijn. Die wel of niet lid zijn van een parochie en medewerkers die een andere geloofsovertuiging hebben. Ze worden allemaal geacht om te handelen volgens de katholieke tradities, normen en waarden.

## Uiteindelijk gewenste situatie

Iedere medewerker laat in zijn portfolio zien hoe ze zich ontwikkelen in de katholieke identiteit. Laten zien hoe ze als leerkracht vorm geven aan de identiteit in hun groep, in hun handelen.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

*Identiteit*

## Is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde

### Aanleiding voor dit project

Er wordt in de samenleving veel gesproken over klimaatverandering en we vinden op onze school het ook belangrijk om zuinig om te gaan met onze aarde.

## Huidige situatie

We vinden zuinig zijn op onze aarde belangrijk. We hebben zonnepanelen op ons dak, maar zijn niet altijd even kritisch in hoe we omgaan met energie en met verspillen van materialen.

We hebben regelmatig schoonmaakacties in de wijk, waarbij we zwerfafval opruimen, maar gelijktijdig zijn we binnen onze school niet altijd even consequent in het beperken van afval.

Als school zetten we ons vaak in voor goede doelen voor minder bedeelden in de samenleving. Dit vinden we vanzelfsprekend.

## Uiteindelijk gewenste situatie

We willen bewust omgaan met duurzaamheid voor onze aard. We gaan in de komende jaren onderzoeken waar we kunnen verduurzamen voor de aarde. Bijvoorbeeld scheiden van afval, kinderen en leerkrachten bewust laten worden van energieverbruik, omgaan met wegwerpmaterialen etc.

We blijven jaarlijks keuzes maken voor onze goede doelen en houden hier rekening met duurzaamheid.

Mochten we in de komende jaren nieuwbouw krijgen waarbij we alle groepen weer in één pand kunnen huisvesten, zullen we inzetten op een duurzaam pand.

#### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

#### Ontwikkeling

## Pedagogisch klimaat naar een "goed" beoordeling

### Aanleiding voor dit project

Kinderen komen pas tot leren wanneer ze zich veilig voelen en hun welbevinden goed is.

### Huidige situatie

In de audit van maart 2019 scoorden we een voldoende op het pedagogisch handelen.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Dit kan dus beter en daarom gaan we voor een "goed".

#### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

#### Ontwikkeling

## Bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren')

### Aanleiding voor dit project

We zijn er van overtuigd dat het goed is om kinderen op eigen niveau te bedienen. Dit verbetert het welbevinden en de betrokkenheid van de leerlingen en daarmee het leer en ontwikkelproces.

### Huidige situatie

Voor de groepen 1/2 werken we thematisch en vanuit een beredeneerd aanbod. We hebben het leerlingvolgsysteem van Pravoo laten vallen en de keuze gemaakt voor Digikeuzebord. Dit komt meer tegemoet aan het grillige ontwikkelpatroon van het jonge kind. Groepsdoorbrekend werken en afstemmen van het onderwijs op het niveau van de leerling werkt in de onderbouw al goed. Ook de aansluiting met groep 3 is goed. Hier wordt ook veel in hoeken gewerkt en in het eerste deel van het jaar nog veel spelend geleerd.

Als je naar het 4-fasenmodel van gepersonaliseerd leren kijkt dan zitten wij als school voor de groepen 3 t/m 8 veelal tussen fase 2 en 3 in. We hebben het afgelopen jaar de keuze gemaakt om het vak rekenen vanuit Math aan te bieden en zullen dit het komend jaar verder gaan implementeren en borgen. De andere vakken volgen daarna.

Gelijktijdig heeft het spelend en bewegend leren een plek binnen ons onderwijs gekregen.

We zijn ons aan het voorbereiden op de omzetting van het cijferrapport naar een kindgericht portfolio, waar niet alleen het resultaat telt, maar ook het proces van ontwikkeling zichtbaar in wordt.

Doelen/leerlijnen: Nog niet overal zijn doelenmuren ingericht in het lokaal. De doelen worden nog deels door de leerkracht en de methode bepaald. Voor het vak rekenen kan de leerlingen de doelen via Math bepalen.

Leerstof/verwerking: We zien steeds vaker dat de leerstof in een betekenisvolle context wordt geplaatst. De verwerking is nog niet voldoende afgestemd op de individuele leerling.

Lesmateriaal/ rol ICT: Voor ca 80% v/d leerlingen is er een device aangeschaft door de ouders. Het lesmateriaal is nog niet allemaal digitaal. Voor het vak rekenen is er nu een keuze gemaakt de overige vakken volgen als we rekenen gepersonaliseerd aanbieden. Feedback/reflectie: Er worden wel al leergesprekken gevoerd, maar de kwaliteit is nog niet eenduidig. Het komend jaar zal voor het vak rekenen de leergesprekken op niveau gebracht worden.

Meten voortgang: Het cijferrapport zal geleidelijk aan vervangen worden door een portfolio, waarbij de leerling bewijsmateriaal verzamelt om aan te tonen dat doelen behaald zijn. In Math zit een voortgangsrapportage, waarbij je kunt zien welke doelen gehaald zijn.

Rol van de leerkracht: De leerkracht bepaalt nu nog grotendeels het aanbod en de verwerking.

Rol van de leerling: De leerling bepaalt op dit moment vooral waar ze willen werken en hoe ze willen werken. De inhoud en de output wordt vooral door de leerkracht bepaald.

Rol van de ouders: Ouders worden nu nog vooral ingezet bij activiteiten in de school, waarbij hulp nodig is. We maken nog onvoldoende gebruik van de kennis en het netwerk van de ouders. Middels de ingezette koffie uurtjes is er wel meer betrokkenheid van ouders bij de ontwikkeling van de school.

## **Uiteindelijk gewenste situatie**

Uiteindelijk willen we bereiken dat we aan het eind van deze 4 jaren planning aan alle kinderen, vanuit de leerlijnen lesgeven op alle vakken, waarbij kinderen op diverse manieren kunnen leren die passen bij hun leerstijl.

Kinderen kunnen goed reflecteren op hun handelen en zijn eigenaar van hun leerproces. Ze kunnen aan de hand van hun portfolio vertellen waar ze goed in zijn, wat ze nog niet zo goed kunnen en waar ze aan werken.

Ouders en leerkrachten werken goed samen om de ontwikkeling van het kind optimaal te ondersteunen.

## **Uren**

Voor de begeleiding van dit traject hebben we het afgelopen jaar ondersteuning gehad van Hanneke Oosting van Exova. Dit heeft ons echt in beweging gebracht en we willen hier de komende jaren nog mee verder.

Scholing en begeleiding werkt het beste in de bouwen en dus in kleinere groepen. Als we 6 x per jaar ondersteuning willen per bouw, hebben we hier 60 uur voor nodig.

## Budget

De kosten van begeleiding zijn de afgelopen jaren bovenschools gedragen. Ik ga daar nu ook weer vanuit.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

*Ontwikkeling*

**Wordt ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld**

### **Aanleiding voor dit project**

Als we gepersonaliseerd onderwijs willen aanbieden is het een voorwaarde dat ons pedagogisch klimaat goed is en dat onze medewerkers op het gebied van didactisch handelen niet alleen voldoende scores maar zelfs een goed scoren.

### **Huidige situatie**

In de audit die we in maart 2019 hebben gehad was het didactisch handelen een aandachtspunt. Meer specifiek: binnen het didactisch handelen was het onvoldoende zichtbaar dat de instructie, het aanbod en de verwerking werd afgestemd op de onderwijsbehoeften van de verschillende leerlingen. Ook was de zicht op ontwikkeling een aandachtspunt. Hier zal dus als eerste aan gewerkt moeten worden. Je moet eerst weten waar iemand staat, om daar dan vervolgens goed op te kunnen afstemmen.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

Het komend schooljaar gaan we zwaar inzetten op de zicht op ontwikkeling en de afstemming van het onderwijs hierop. We willen daarmee bereiken dat we in 2020, voldoende scores op didactisch handelen en in 2021 een "goed"

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023



## *Ontwikkeling*

Is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kindereen een doorgaande ontwikkelingslijn voor 0 tot 18 jaar

### **Aanleiding voor dit project**

We vinden het belangrijk dat kinderen zoveel mogelijk een doorlopende ontwikkelings- en leerlijn hebben van 0 - 18 jaar. Dit komt de ontwikkeling ten goede.

### **Huidige situatie**

Op dit moment verzorgen wij alleen onderwijs aan kinderen van 4 -12 jaar.

De voorscholen in Veendam worden georganiseerd door diverse aanbieders: Prokino, Hoi Pipeloi, Bamba, Tamariki en Peuterwerk. Met alle partijen hebben we overleg en afstemming, maar er zitten wel degelijk verschillen in visie op het jonge kind.

Het voortgezet onderwijs is sinds 1 jaar samengevoegd. Alle leerlingen in Veendam gaan naar de Winkler Prins. Het is een uitzondering als leerlingen naar een school in Groningen of Emmen gaan. Dit heeft dan te maken met een specifiek aanbod voor topsport of hoogbegaafdheid. Met de Winkler Prins hebben we nauwe samenwerking. Kinderen worden warm overgedragen. Tevens worden kinderen met specifieke onderwijsbehoefte al vanaf groep 7 voor besproken om ze zo succesvol mogelijk te kunnen laten deelnemen aan het vervolgonderwijs.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

We werken toen naar een Kindcentrum waarbij we alle kinderen een aanbod kunnen doen voor zowel onderwijs als opvang van 0-12 jaar. Voor de overgang naar het Voortgezet onderwijs willen we een partner zijn van de Winkler Prins, zodat we ons samen verantwoordelijk voelen voor een succesvolle vervolg carrière, waarbij de leerlijnen op elkaar aansluiten, zodat er een ononderbroken doorgaande lijn is.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## *Organisatie*

Zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in

### **Aanleiding voor dit project**

We merken dat de professionele cultuur binnen het team verbeterd moet worden. Gezien de grootte van het team en de verspreiding over de twee locaties is de rol van coördinatoren van groot belang.

## Huidige situatie

Binnen ons team hebben we nog geen rekencoördinator of taalcoördinator. Onze bouwcoördinatoren zijn een belangrijke spil in de organisatie, maar zijn nog wel zoekende naar hun rol. Ze zijn niet opgeleid tot bouw coördinator

## Uiteindelijk gewenste situatie

Door medewerkers vanuit hun eigen intrinsieke motivatie op te leiden tot coördinatoren op diverse gebieden, willen we expertise in de organisatie brengen. We willen de organisatie minder afhankelijk maken van de directie en de professionaliteit vergroten.

Medewerkers kunnen dan via gespreid leiderschap kartrekkers worden voor de diverse disciplines. Hiermee benutten we de capaciteiten van de medewerkers én maken we hun werk uitdagender, waardoor ze meer gemotiveerd blijven.

Graag zien we dat vanuit intrinsieke motivatie er mensen opstaan in het team die de cursus Rekencoördinator en Taal coördinator gaan volgen.

Ook willen we de positie van de bouwcoördinatoren verstevigen door hun de cursus bouwcoördinator te laten volgen.

## Uren

De opleidingen kunnen in de uren die voor opleiding en ontwikkeling staan. Waar nodig kunnen hier ook taakuren op ingezet worden, zodat deze mensen niet zwaarder worden belast dan de overige medewerkers.

Voor de rekencoördinator is de investering daarnaast 8 lesdagen

Voor de taalcoördinator is de investering daarnaast 2 lesdagen en 6 middagen vanaf 14.00 uur.

## Budget

Voor scholing heeft iedere medewerker van Primenius een budget toegekend gekregen van €500,- Als we bovenstaande willen realiseren, moet dit bekostigd worden uit de totale voorziening van nascholing.

3x bouwcoördinator à €2695,- : totaal €8.100,=

taalcoördinator: €1.845,-

Rekencoördinator: €2.645,-

Hiermee is dan het totale budget voor scholing op.

## Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten

### Aanleiding voor dit project

Vanuit de werkdrukbeleving van het team is gevraagd om de beschikbare middelen ook in te zetten voor leerkrachten met een specialisatie, die bepaalde vakgebieden voor het hele team kunnen wegzetten. Te denken valt hierbij aan de toestellessen gym en de lessen van Wetenschap, techniek en talentontwikkeling.

### Huidige situatie

Om alle kinderen les te geven van een leerkracht met gymbevoegdheid moeten we vaak groepen van elkaar overnemen. Dit is taakverzwarend en komt het onderwijs niet ten goede.

De leerlijn gym is niet goed weggezet

De leerlijn WTT is onvoldoende omarmd door het team, men voelt zich hier nog niet voldoende bekwaam in, maar erkent wel dat dit noodzakelijk is.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Door in te zetten op vakdocenten gym en mensen aan te nemen voor projecten voor techniek snijdt het mes aan twee kanten. De groepsleerkrachten hebben iedere week één of meerdere momenten om te werken aan zaken die blijven liggen en kunnen zo hun werkdruk verlichten. De medewerkers die als vakdocent ingezet worden, doen dit vanuit passie en zijn blij dat ze hun expertise aan een groter deel van de kinderen kunnen overbrengen. We verbeteren de kwaliteit van het onderwijs en doen iets aan de werkdruk.

### Uren

0,4 fte voor leerkracht met gymbevoegdheid.

0,4 fte voor leerkracht met kennis van WTT.

Een en ander past binnen het budget van de gelden voor werkdrukverlichting.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Organisatie

Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio

### Aanleiding voor dit project

Uit de evaluatie van het oude schoolplan is gebleken dat medewerkers erg afwachtend zijn als het gaat om hun persoonlijke ontwikkeling. Er is een onvoldoende professionele cultuur, waardoor medewerkers niet zien wat er nodig is voor zichzelf of voor de school om tot verbeteringen te komen. Ze zijn erg afwachtend.

### Huidige situatie

Medewerkers werken op dit moment wel al aan hun eigen ontwikkeling, maar vooral omdat het aangeboden wordt. Minder omdat ze het zelf willen. Het maken van een POP is niet vanzelfsprekend maar wordt vooral ingegeven door de gesprekkencyclus.

We hebben dan ook nog een lange weg af te leggen willen we ons uiteindelijke doel halen.

### Uiteindelijk gewenste situatie

In 2023 zien we dat medewerkers vanuit hun eigen intrinsieke motivatie onderzoeken wat ze nog te ontwikkelen hebben en nemen ze de professionele ruimte om dit ook daadwerkelijk te organiseren en op te pakken.

Ze houden dit bij in hun portfolio, omdat ze trots zijn op wat ze bereikt hebben.

### Uren

Past binnen uren voor bekwaamheid

#### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

De school heeft samenwerkingspartners in de regio en (ver) daar buiten

### Aanleiding voor dit project

Om doorgaande leer- en ontwikkellijnen te krijgen voor kinderen van 0-18 jaar is het noodzakelijk om samen te werken met andere instanties, zolang we het nog niet zelf uitvoeren.

## Huidige situatie

We hebben als school goede contacten met alle aanbieders van voorschoolse educatie en opvang. Regelmatig zijn er overlegmomenten om af te stemmen. Zowel afstemming op inhoud als proces en ook leerlingen worden tijdig besproken.

Ook met het voortgezet onderwijs hebben we nauwe banden. Nagenoeg alle leerlingen van onze school gaan naar de Winkler Prins in Veendam.

Ook het CJG is een actieve partner met wie we nauwe banden onderhouden.

## Uiteindelijk gewenste situatie

De bestaande samenwerking continueren en aanscherpen waar zich dit voor doet.

Dit betreft een borgingstaak.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

### Omgeving

Hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid

## Aanleiding voor dit project

We willen kinderen een doorlopende ontwikkel- en leerlijn aanbieden.

## Huidige situatie

Als school zijn we de spil in de wijk. Samen met ouders en andere partijen willen we kinderen zoveel mogelijk ondersteunen in hun ontwikkeling/opvoeding. Op dit moment kampen we met ruimtegebrek waardoor we 6 groepen op een andere locatie onderwijs aanbieden en weinig ruimte hebben om andere partijen ondersteuning te laten aanbieden binnen de muren van de school en tijdens de lesuren.

Hierdoor moeten we veel investeren in afstemming van de samenwerking met de diverse partijen: Logopedie, kinderopvang/voorscholen, voortgezet onderwijs, CJG, TechforFun, Platform HB, Praktijk Lilian Moget, Molendrift etc.

## Uiteindelijk gewenste situatie

We willen als school graag dat we in 1 gebouw onderwijs, opvang en samenwerking met ondersteuningspartijen kunnen aanbieden.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

# Het leerlingenaantal dient minimaal gelijk te blijven

### Aanleiding voor dit project

De Stichting wil het aantal leerlingen minimaal gelijk laten.

### Huidige situatie

We hebben op dit moment niet de ruimte om te kunnen uitbreiden. De vraag naar ons onderwijs is nog steeds groot, maar in de meeste groepen nemen we geen extra leerlingen aan omdat we anders niet tegemoet kunnen komen aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen in deze groep.

### Uiteindelijk gewenste situatie

We willen graag zo rond de 390-400 leerlingen blijven zitten, zodat we met 16 groepen kunnen blijven werken, met voldoende ondersteuning van onderwijsassistenten.

#### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

# Is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar

### Aanleiding voor dit project

In de samenleving is steeds meer aandacht voor het milieu en voor duurzaam ondernemen.

### Huidige situatie

Als school zitten we in twee relatief oude gebouwen. De locatie Prins Bernhardlaan heeft zonnepanelen om zo ook een deel van onze eigen energie op te kunnen wekken. De locatie Straat Soenda is een huurpand, waar op het gebied van duurzaamheid en energiebesparing nog heel veel te halen valt, maar waar we zelf weinig tot geen invloed op kunnen uitoefenen.

### Uiteindelijk gewenste situatie

We willen graag een nieuw gebouw waar we alle groepen en de Voorschool en BSO in kunnen huisvesten. Mocht dit in de komende periode gerealiseerd kunnen worden, dan zullen we inzetten op een duurzame bouw.

Daarnaast zullen we in de tussenliggende tijd jaarlijks in het onderwijs aandacht hebben voor duurzaamheidsprojecten.

#### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023