Schoolplan basisschool Mikado

2023-2027

“Samen leren, samen werken en samen leven in een kleurrijke,vreedzame school “

basisschool mikado

Vreedzame School

ontwikkelen in ontmoeting

KERO OBE

Inhoudsopgave

Inleiding..... 3
Structuur van de school.....3
Financiële verantwoording..... 4
Onderwijs inhoudelijk..... 5
Onderwijs aan anderstaligen.....10
Kwaliteitszorg..... 10
Inclusief onderwijs & samenwerking.....13
Veiligheid op school..... 14
Personeelsbeleid..... 15

Inleiding

Dit schoolplan is bedoeld om de lezer te informeren over onze school en waar wij in onze ontwikkelingen staan. Dat start uiteraard met goed onderwijs geven, maar dat willen wij continu evalueren en verbeteren met elkaar.

Onze school, basisschool Mikado, is naast 16 andere scholen onderdeel van stichting Kerobei. Elke vier jaar wordt er met onze medewerkers en partners een strategisch beleidsplan opgesteld. Dat strategisch beleidsplan bepaalt de koers voor onze stichting en dus ook voor onze school, we hebben dit als onderlegger gebruikt bij het opstellen van ons schoolplan.
In dit strategisch beleidsplan zijn drie kernkwesties opgenomen:

1. Wij dragen bij aan de ontwikkeling van kinderen tot individuen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn,
2. Wij gaan voor alle kinderen,
3. Wij bieden onze medewerkers ontwikkeling en werkgeluk.

Met ons team en MR hebben we het strategisch beleidsplan besproken en verbindingen gemaakt/ gelegd met onze eigen plannen.

Verdere informatie over ons bestuur ziet u op de website:www.kerobei.nl
Verdere informatie van onze school ziet u op scholen op de kaart:
https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/venlo/12034/basisschool-mikado/

Structuur van de school

Basisschool Mikado ligt in de wijk Vastenavondkamp in Blerick. We vormen groepen op leeftijd waarbij leerkrachten en ondersteunend personeel samen het onderwijs voor zo'n groep kinderen verzorgen. De groep wordt dus bijvoorbeeld in niveaugroepen of op een andere manier gesplitst en zo wordt tegemoet gekomen aan de behoeften van de diverse leerlingen.
Basisschool Mikado kent een aantal functies die hieronder beschreven worden.

- De directeur; integraal verantwoordelijk voor de school. De directeur van basisschool Mikado is tevens directeur van basisschool de Klingerberg. Vandaar dat een deel van de uitvoerende taken bij de teamleiders ligt en niet bij de directeur zoals bij sommige andere scholen van Kerobei. WTF 0,5
- de teamleider; vormt met de directeur samen het managementteam. Op basisschool Mikado zijn er drie teamleiders, respectievelijk voor de onderbouw (groepen 1-3 en voorschoolse samenwerking), middenbouw (groepen 4-5 en taalklas) en bovenbouw (groepen 6-8 en samenwerking VO). Totaal WTF 1,9
- de leerkrachten, zij zijn verantwoordelijk voor een groep in samenwerking met hun andere collega leerkrachten. Totaal WTF verschilt per jaar
- de leerkrachtondersteuner, onder de eindverantwoordelijkheid van de leerkracht voeren zij taken uit voor een groep.Totaal WTF verschilt per jaar
- de onderwijsassistent, onder de eindverantwoordelijkheid van de leerkracht voeren zij taken uit voor een (deel van een) groep.Totaal WTF verschilt per jaar
- de conciërge, voert alle ondersteunende taken uit rondom beheer van het gebouw etc. Totaal wtf 1,0
- de administratief medewerker, ondersteunt het team in alle voorkomende administratieve taken. Totaal wtf 0,35

De directie legt in samenwerking met het managementteam verantwoording af aan het college van bestuur.
Daarnaast werken we samen met de medezeggenschapsraad van Mikado. Onder andere onderwijstijd berekenen we jaarlijks en leggen we voor aan de MR ter instemming.
In deze onderwijstijd ligt zoals gezegd onze focus op onze kerntaak, wij gebruiken methodes die kerndoelen dekkend zijn of wij volgen SLO doelen die voldoen aan de kerndoelen.

Financiële verantwoording

De basis voor de bekostiging van het primair onderwijs is een lumpsum bekostiging. In de besteding van de verkregen middelen is Kerobei autonoom. Kerobei heeft het uitgangspunt beleidsrijk te begroten. In dit begrotingsproces is extra aandacht voor strategische personeelsplanning van de scholen waarin scholen in kaart brengen welke personeel op de lange termijn nodig is om de doelen te verwezenlijken. De komende jaren doorgaan veel scholen nog een lichte krimp in leerlingenaantallen voor de jaren tot en met 2026 en hierna zullen de aantallen gaan stijgen, Kerobei wil in deze periode personeel behouden en wil hier extra reserves voor inzetten. De scholen hebben een schoolorganisatie nodig die deze dip op kan vangen, en voldoende flexibel is om vervangingen zo veel mogelijk zelf op te vangen in tijden van krapte op de arbeidsmarkt voor leerkrachten.
Kerobei gaat uit van integraliteit bij begroten. De componenten uit de begroting staan altijd in relatie tot elkaar. Als er in het meerjarig perspectief groei of krimp te verwachten is in het aantal leerlingen, heeft dit niet alleen gevolgen voor het personeel, maar ook voor de huisvesting. Een tekort aan ruimte of misschien leegstand kunnen aan de orde zijn, deze cijfers moeten scholen integraal bekijken. De nieuwe bekostigingssystematiek maakt geen onderscheid meer tussen materiële en personele bekostiging. Vanuit integraliteit kan de school keuzes maken om materieel minder te begroten om meer personele lasten te maken of andersom.

Bs Mikado heeft de basisformatie op orde en voldoende onderwijsgevend personeel om de groepen te bemannen. Het team is divers qua leeftijd en functie waardoor alle leeftijdsgroepen evenredig zijn vertegenwoordigd en er financieel ruimte is om naast leerkrachten ook te werken met een onderwijsassistenten, leerkrachtondersteuners, een administratieve kracht, een conciërge, drie teamleiders en een (gedeelde) directeur.

Sponsoring in het onderwijs is een steeds meer voorkomend verschijnsel. Het varieert van lespakketten tot computers en voeding. Sponsoring op school moet aan wettelijke voorwaarden voldoen. Voor scholen is er een convenant met gedragsregels rond sponsoring.
Er staat in:

1. waar scholen op moeten letten;
2. waar sponsors aan gebonden zijn;
3. hoe scholen inspraak van ouders, teams en leerlingen moeten organiseren.

De belangrijkste regels uit de overeenkomst luiden:
- Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen.
- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid.
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag niet nadelig zijn voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen.
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

Ouders en docenten mogen via de medezeggenschapsraad hun stem laten horen over sponsoractiviteiten.
Op bs Mikado is er geen sprake van structurele of incidentele sponsoring.

Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt er geen structurele vrijwillige ouderbijdrage gevraagd. De ouders krijgen éénmaal per schooljaar een brief, waardoor ze inzicht krijgen in de activiteiten die voor de kinderen georganiseerd worden buiten het gewone curriculum en de kosten daarvan. Daarnaast ontvangen de ouders een ‘open’ betaalverzoek, mochten zij daar een bijdrage voor willen doen.

Onderwijs inhoudelijk

Onze missie, kernwaarden en visie wat de onderlegger is voor onze samenwerking en handelen komt samen in onderstaande pedagogische huisstijl

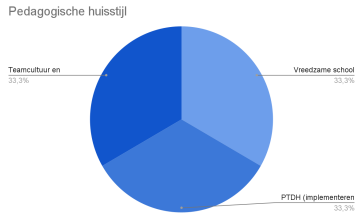
Op basisschool Mikado is de basis van de pedagogische huisstijl de Vreedzame school. Deze methode is de basis voor ons handelen. Daarnaast staan bovenstaande kernwaarden centraal in ons pedagogisch handelen. Deze kernwaarden hangen als een paraplu boven ons handelen.

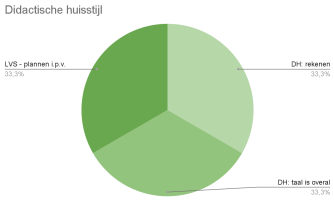
Om samen binnen dezelfde kaders te werken en dezelfde missie en visie uit te dragen hebben wij een aantal afspraken gemaakt en vastgelegd in onze pedagogische huisstijl. Deze afspraken zijn zichtbaar in het dagelijks handelen van ons team.

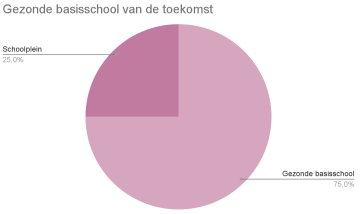
De bedoeling	**Waarneembaar gedrag**
• We werken vanuit een gezamenlijk belang en een gezamenlijke opdracht.	• We nemen volledige verantwoordelijkheid waarbij we minimaal extern attribueren
• We zijn samen verantwoordelijk voor alle kinderen.	• We delen fiches uit bij goed gedrag. • We gebruiken de Vreedzame school als methode voor een doorgaande lijn. • We nemen deel aan intervisiemomenten.
• We zijn samen verantwoordelijk voor de gemaakte regels/afspraken.	• We maken samen met de kinderen positief geformuleerde klassenregels. • We houden groepsvergaderingen. • We hebben een leerlingpanel.
• We spreken verwachtingen uit naar elkaar en spreken elkaar hierop aan.	• We geven en ontvangen feedback. • We stellen grenzen en geven ruimte.
• We behandelen elkaar op een respectvolle manier.	• We praten met elkaar en niet over elkaar. • We gebruiken de petten van de Vreedzame School.
• We accepteren iedereen zoals hij/zij is.	• We geven iedereen een nieuwe kans. • We zorgen voor verbondenheid waarbij we niemand buiten sluiten.
• We werken vanuit een positieve benadering.	• We geven opstekers. • We benoemen wat goed gaat.
• We hebben oog voor ieder kind en bouwen met iedere leerling individueel een relatie op.	• We staan bij de deur om de kinderen te ontvangen. • We zijn oprecht geïnteresseerd in elkaar.
• We werken vanuit een driehoeksrelatie van ouder – kind – school.	• We voeren minimaal drie keer per jaar een oudergesprek. • We houden korte lijntjes met ouders.

** Deze pedagogische huisstijl is geschreven vanuit een positief oogpunt. Een positieve benadering is namelijk een uitgangspunt in ons dagelijks handelen. Mocht er toch een conflict ontstaan, dan is er een apart protocol dat wordt ingezet bij onacceptabel gedrag.*

Komende vier jaar zullen er 3 pijlers zijn waar onze ontwikkeldoelen onder vallen.
Er zijn dan ook drie expertgroepen met daarin deelexpertgroepen zoals zichtbaar is in de afbeeldingen hieronder.







Bij de ontwikkelgroep waar onze pedagogische huisstijl met als belangrijkste onderlegger ‘de Vreedzame School’ centraal staat, kunnen we ons vooral focussen op het borgen en op het inwerken van nieuwe medewerkers. Burgerschap is één van de belangrijkste onderdelen van de vreedzame school. De verbinding van de vreedzame school en onze opdracht leerlingen als wereldwijze burgers (eigenwijs - samenwijs - wereldwijs) op te voeden mag nog krachtiger in dezelfde taal en woorden tijdens andere vakgebieden zijn. De kinderen moeten zich veilig voelen op onze school en leren dat we daar samen verantwoordelijk voor zijn. Het onderdeel ‘eigenwijs, samenwijs en wereldwijs’ uit het strategisch beleidsplan van Kerobei is de tweede onderlegger voor deze ontwikkelgroep.

Bij de ontwikkelgroep didactische huisstijl gaan we vol inzetten op scholing en verbetering van onze opbrengsten. We starten met het borgen van de onderdelen woordenschat en begrijpend lezen die we in het traject ‘Taal is overal’ ontwikkeld hebben de afgelopen jaren. Er is een kwaliteitskaart ontwikkeld, maar uiteraard zal er aandacht nodig zijn voor het borgen van alle afspraken. Technisch lezen en daarna de integratie van al deze onderdelen in andere vakken staat daarnaast in de komende 4 jaar centraal.
Onze multiculturele populatie is iets wat wij koesteren, we zijn een school voor alle kinderen uit de wijk. Met de partners uit de wijk hebben we gesprekken gevoerd over deze samenwerking. Wij richten ons op onze kerntaak, goed onderwijs geven. Het gebouw waarin we dat doen mag echter een vindplaats zijn voor meer dan dat. Denk bijvoorbeeld aan het ‘s avonds gebruiken van één van de leslokalen voor taalles aan volwassenen. Daar zien wij ook onze maatschappelijke verbinding. Daarnaast herbergen wij twee taalklassen waarvoor we financiering ontvangen van de gemeente Venlo. Onze expertise die door de jaren heen is opgebouwd, gebruiken we voor leerlingen van de taalklassen, maar ook voor al onze andere leerlingen. Over 4 jaar is er misschien nog wel een aparte taalklas, maar is onze expertise niet meer alleen daar zichtbaar. Alle leerkrachten hebben basiskennis over wat de beste aanpak is wanneer het kind bijvoorbeeld een taalachterstand heeft of als het Nederlands zijn of haar tweede taal is. De kinderen zullen hierdoor sneller naar de reguliere groep door kunnen stromen waardoor de kennis en opgebouwde expertise in kunnen zetten ten behoeve van al onze leerlingen.

Ook het onderdeel rekenen waar de afgelopen jaren de manier van verwerken een plek heeft gekregen staat centraal. Komend jaar staat de instructie van de leerkracht centraal en wat het effect daarvan op de leerlingen is. Dit willen we in de jaren daarna aan andere vakgebieden gaan koppelen zodat over vier jaar de didactische huisstijl voor alle vakgebieden helder is.
Verder staat het plannen van ons onderwijs centraal, wat gaan onze kinderen de komende periode leren, waarom leren ze dat en wat is voor mij als leerkracht bij mijn instructie en leerkrachthandelen vervolgens belangrijk? De methode zal niet meer leidend zijn, maar de leerlijn en het vakmanschap van de leerkracht zullen leidend zijn. Vanuit ons nieuwe leerlingvolgsysteem zetten we een duidelijke kwaliteitscyclus neer waarbij we plannen, uitvoeren, ons handelen evalueren en bijstellen waar nodig in de nieuwe plannen (PDCA).

Bij de ontwikkelgroep gezonde basisschool van de toekomst zijn we ons bewust van onze maatschappelijke verbinding met de wijk. Wij willen dat kinderen burgers worden die weten hoe ze een gezonde leefstijl bewerkstelligen. Wij zorgen voor gezonde voeding en meer dan voldoende beweegmomenten. Daarnaast zorgen we dat de omgeving van de school ingericht is op veel diverse beweegmomenten en in samenwerking met de wijk beschikbaar is voor alle kinderen en jongeren. Zoals eerder genoemd zal niet alleen ons plein meer beschikbaar zijn voor de wijk, maar willen we dat ook met ons gebouw zo realiseren. De gesprekken tussen de procesregisseur Vastenavondkamp van de gemeente Venlo en de directeur van Mikado zijn hiervoor de basis.

Vanaf schooljaar 2023-2024 gaan wij de verdeling van onze leerlingen over de groepen anders organiseren. Wij zullen de groepsgrootte vergroten, maar meer onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel voor elke groep zetten. Zo kunnen de leerkrachten en leerkrachtondersteuners en/ of onderwijsassistenten het aanbod aan de kinderen in de groep beter afstemmen op de behoefte. Hiermee willen we realiseren dat we meer inclusief onderwijs kunnen bewerkstelligen doordat we flexibeler zijn. Het onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel dat gekoppeld is aan één groep zal nauw moeten samenwerken en vormt een klein team dat samen de verantwoordelijkheid draagt. De talenten van het onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel kunnen zo meer ingezet worden, maar ook kan dit helpend zijn bij het verdelen van de werkdruk.

Eén van de belangrijkste opdrachten tijdens deze schoolplanperiode is koers houden op onze pijlers. De PDCA-cyclus zal leidend zijn, wat zijn onze doelen, wat willen we daarmee bereiken en daarop reflecteren en de doelen eventueel bijstellen. Met name het bijstellen is voor Mikado belangrijk om scherp op te zijn. We gaan geen andere dingen doen tenzij er echt een andere koers nodig is.

Ontwikkelgroep 1: Pedagogische huisstijl *vreedzame school / PTDH / teamcultuur en verschillende functies*

Droom over 4 jaar	1e jaar ● Vreedzame school wordt geborgd. Al jaren worden dezelfde handelingen uitgevoerd. Veel van deze handelingen zijn vanzelfsprekend. Er wordt een kwaliteitskaart opgesteld waarin in een oogopslag zichtbaar is waar de VS voor staat en hoe dit zich uit (fiches/mediatoren/blokken/opstekers/petten etc.) ● Er wordt gewerkt aan de teamcultuur en verschillende functies binnen het team. Met behulp van 'Puur Cultuur' wordt gekeken waar valkuilen zitten en welke acties daarvoor nodig zijn. De teamcultuur wordt verder ontwikkeld. ● Vanuit PTDH wordt er gekeken wat nodig is om te behouden van het traject 'Pedagogisch Tact'. Dit wordt samen opgepakt met de pedagogische huisstijl. Dit wordt geïmplementeerd door de hele school waardoor de pedagogische huisstijl duidelijk zichtbaar wordt in het dagelijks handelen van de leerkrachten. Na een tijd wordt de pedagogische huisstijl geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. D.m.v. observaties en intervisie zal het steeds meer een deel van ons dagelijks handelen worden.
	2e jaar ● De ontwikkelingen met 'Puur Cultuur' hebben effect gehad. Iedereen voelt dat het teamgevoel en het gevoel van veiligheid is vergroot. Er is open en transparante communicatie. Nieuwe medewerkers worden meegenomen in dit proces. De ontwikkelingen worden geborgd. ● De VS heeft eind vorig jaar een kwaliteitskaart ontwikkeld. Deze kwaliteitskaart wordt in het begin van het schooljaar gedeeld met het team. ● De pedagogische huisstijl is inmiddels geïmplementeerd in de school. Om deze goed te borgen wordt de kwaliteitskaart van de VS gekoppeld aan de pedagogische huisstijl. ● Gedragsverwachtingen worden zichtbaar gemaakt in de school met een doorgaande lijn van groep 1 t/m 8 voor in de klas, in de gang, op het schoolplein etc.
	3e jaar
	4e jaar

Ontwikkelgroep 2: Didactische huisstijl *Rekenen / Taal is overal / plannen i.p.v. volgen*

Droom over 4 jaar	1e jaar • Rekenen, vakmanschap uitbreiden i.c.m. nieuwe rekenmethode en instructiemodellen (bijv. EDI) • Taal is overal, uitbreiden met technisch lezen en koppeling jonge kind visie. Taalklas expertise wordt ingezet door de hele school. Zorgen voor een taalrijke leeromgeving. • Voor technisch lezen wordt het vakmanschap uitgebreid • Kwaliteitskaart begrijpend lezen wordt vastgesteld • Leskaart woordenschat en begrijpend lezen wordt geïntegreerd in de lessen en wordt gebruikt voor het didactische handelen.. • Woordenschat wordt gewaarborgd en geïmplementeerd. • Een nieuwe methode/manier voor taal/spelling wordt uitgezocht • Plannen i.p.v. volgen, nieuw LVS maar ook hoge verwachtingen/ ambities en registratiesysteem kleuters
	2e jaar • Rekenen implementeren en eventueel borgen. • Spelling vakmanschap uitbreiden • Taal is overal alle onderdelen aan elkaar verbinden, hoe zien we ons taalonderwijs. Taalklas expertise wordt ingezet door de hele school en wordt waar nodig geïntegreerd in ons onderwijs. • De leskaart begrijpend lezen wordt gewaarborgd en geïmplementeerd. • Elke leerkracht heeft de leskaarten van begrijpend lezen en woordenschat geïntegreerd in de lessen en wordt gebruikt voor het didacitsche handelen. • Doelgericht werken vanuit kwaliteitscyclus op school-, groep- en leerlingniveau.
	3e jaar • Rekenen borgen, spelling implementeren en borgen. Verbinding andere vakgebieden. • Er wordt een definitieve leskaart technisch lezen vastgesteld. • De leskaart begrijpend lezen en technisch lezen wordt gewaarborgd en geïmplementeerd. • Taal is overal implementeren door het gehele lesprogramma. Doorgaande lijn binnen de school zichtbaar maken en de taalklas expertise en bevindingen daaraan koppelen. • Doelgericht werken vanuit kwaliteitscyclus op school-, groep- en leerlingniveau verdiepen.

	4e jaar • Staat de didactische huisstijl voor alle vakken? Waar is verdieping of verbetering nodig n.a.v. onze analyses? • Taal is overal is één van de visitekaartjes van de school. We borgen onze afspraken en inspireren andere scholen. Ook reflecteren we op ons eigen handelen, waar is bijstelling nodig? • Doelgericht werken vanuit kwaliteitscyclus op school-, groep- en leerlingniveau verdiepen en borgen • Elke leerkracht heeft de leskaarten van begrijpend lezen, woordenschat en technisch lezen geïntegreerd in de lessen.

Ontwikkelgroep 3: Gezonde basisschool van de toekomst *gezonde basisschool / schoolplein*

Droom over 4 jaar	1e jaar • Gezonde basisschool, lunch samenwerken met PM-ers? en beweegmomenten • schoolplein, ontwikkelen van een groen-blauw schoolplein in samenwerking met de wijk wat bijdraagt aan behalen doelen van bovenstaande 2 ontwikkelgroepen
	2e jaar • Gezonde basisschool, lunch en beweegmomenten doorontwikkelen en borgen richting de toekomst • schoolplein, ontwikkelen van een groen-blauw schoolplein in samenwerking met de wijk wat bijdraagt aan behalen doelen van bovenstaande 2 ontwikkelgroepen
	3e jaar • Gezonde basisschool, lunch en beweegmomenten doorontwikkelen en borgen richting de toekomst • schoolplein borgen van mogelijkheden en samenwerking met de wijk. Ontwikkelen van ons onderwijs in combinatie met ons vernieuwde schoolplein.
	4e jaar • Gezonde basisschool, lunch en beweegmomenten doorontwikkelen en borgen richting de toekomst • schoolplein borgen van mogelijkheden en samenwerking met de wijk. Ontwikkelen van ons onderwijs in combinatie met ons vernieuwde schoolplein.

Onderwijs aan anderstaligen

Onze populatie kenmerkt zich door kinderen met een multiculturele achtergrond. Bij zowel de onderinstroom als de zij-instroom zien wij veel leerlingen waarbij Nederlands niet de eerste taal is. Ook is de beheersing van de moedertaal niet altijd voldoende ontwikkeld. Dit maakt dat ons hele onderwijs hierop is ingericht, vanaf de kleutergroepen t/m groep 8 stellen wij onze doelen zo op dat wij een uitstroom hebben in groep 8 gebaseerd op ambitieuze doelen en een kansrijk advies. Een voorbeeld van die afstemming is dat na aanmelding we een uitgebreide intake doen, waarbij we a.d.h.v. een formulier een uitgebreid kennismakingsgesprek hebben met ouders. Indien nodig is er een tolk aanwezig.

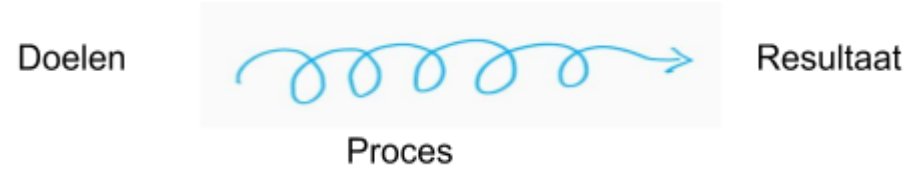
Op basisschool Mikado hebben wij twee taalklassen waarvoor we financiering ontvangen van de gemeente Venlo. Onze expertise gebruiken we voor leerlingen van de taalklas, maar ook voor al onze andere leerlingen om die hierboven genoemde redenen. Daarom hebben we 1 fysieke klas in school, de andere financiële middelen die we ontvangen worden ingezet bij leerlingen met een taalachterstand of door ondersteuning waardoor een leerling eerder naar de reguliere groep kan doorstromen. We willen dat de expertise niet meer alleen zichtbaar is in de taalklas, maar in alle groepen. We willen dat alle leerkrachten basiskennis hebben over wat de beste aanpak is wanneer het kind bijvoorbeeld een taalachterstand heeft of als het Nederlands zijn of haar tweede taal is. De kinderen zullen hierdoor mogelijk eerder dan 1 jaar naar de reguliere groep door kunnen stromen waardoor de kennis en opgebouwde expertise in kunnen zetten ten behoeve van al onze leerlingen.

Kwaliteitszorg

De onderlegger voor al onze activiteiten op dit onderdeel is de kadernotitie kwaliteitszorg Kerobei 20220721. Onderstaande tekst komt uit deze notitie

1.1 Kwaliteitsstructuur

De kwaliteitsstructuur beschrijft de wijze waarop de school erin slaagt de gestelde meetbare doelen met betrekking tot de processen en de leerresultaten (didactisch en sociaal-emotioneel) te realiseren naar tevredenheid van zichzelf, de afnemers van het onderwijs, het bestuur en de Inspectie[1] (Oomens e.a., 2015). De structuur gaat over alles wat beschreven is en in documenten is vastgelegd: schoolplan, jaarplan, protocollen, etc.
Het doel van dit onderdeel van het kader is een heldere kwaliteitscyclus[2] die rond loopt. Daarmee kunnen we als Kerobei doelen op gemeenschappelijk niveau stellen en evalueren die afgeleid zijn van de doelen op schoolniveau. De school is en blijft verantwoordelijk en dus eigenaar van de kwaliteitscyclus. De school kan zelf bijstellen en bijsturen. Uiteindelijk legt de school verantwoording af.



1.2 Kwaliteitscultuur

Naast het hebben van een goed fundament (kwaliteitsstructuur) is er ook een professionele cultuur nodig om de leerlingen te bieden wat zij nodig hebben. De kwaliteitscultuur omvat het gedrag dat mensen op een school, in een groep, in een team of in een organisatie met elkaar delen.

---

[1] Oomens. M. e.a., (2015). Informatiegebruik voor kwaliteitsverbetering. https://www.oberon.eu/media/mxfmz5zx/informatiegebruik-voor-kwaliteitsverbetering.pdf
[2] Theoretisch kader kwaliteitscyclus: Vaal, de, K., Pijl, O., & van Schijndel, B. (2014). Kwaliteitsmanagement in de praktijk. Sigma, 2014(1), 38-42.

In een beschrijving hiervan komt de pedagogische en didactische huisstijl op de scholen naar voren. De school is en blijft verantwoordelijk en dus eigenaar hiervan. De school kan zelf bijstellen en bijsturen. Uiteindelijk legt de school verantwoording af.

2. Doelgericht werken

2.1 Doelen

De basis is het stellen van ambitieuze doelen, zodat alle Kerobei scholen zich in hun zone van naaste ontwikkeling bevinden. Doelen stellen is volgens Kerobei een middel om te kunnen evalueren. We stellen die doelen niet om leerlingen, leerkrachten of scholen hier op af te rekenen maar we stellen deze om de kwaliteit van ons werk te bewaken. Wat kunnen we verbeteren en bijstellen zodat we doelen wel gaan bereiken?

Uiteindelijk is het de verantwoordelijkheid van alle Kerobei scholen om voor alle vormingsgebieden (wet primair onderwijs) doelgericht te werken middels een kwaliteitscyclus waarbij het handelingsgerichte proces diagnostiek (HGPD) denken en doen het uitgangspunt is. Het kader richt zich op twee onderdelen: de didactische ontwikkeling en de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen.

De scholen van Kerobei hebben in schooljaar 2020-2021 normen opgesteld in percentages leerlingen die aan het eind van hun basisschoolloopbaan het 1F- en 2F/1S-niveau voor lezen, taalverzorging en rekenen hebben gehaald. Op basis van de gewogen schooleigen normen heeft Kerobei ook voorlopige Kerobeibrede normen opgesteld. Deze normen liggen net iets onder het landelijk gemiddelde percentage leerlingen dat het 1F- en 2F/1S-niveau haalt bij een vergelijkbare leerlingpopulatie. Kerobei zal bij de start van de nieuwe beleidsperiode ook nieuwe Kerobeibrede normen formuleren.
De doelen op sociale veiligheid zijn op eenzelfde manier tot stand gekomen.

Onze kwaliteitscyclus omvat twee onderdelen, namelijk onze jaarplannen en onze opbrengsten. Deze onderdelen zijn uiteraard verbonden aan elkaar. We koppelen onze bevindingen tijdens de analyse van onze opbrengsten aan onze jaarplannen en doelen die weer daaraan verbonden zijn. Onze opbrengsten moeten verbeteren, door middel van bovengenoemde focus en betere analyse gaan we dat bewerkstelligen. Expertgroepen met scherp geformuleerde doelen op school- leerkracht- en leerlingniveau én een analyse op school- groep- en leerlingniveau die de komende jaren een verdieping gaat krijgen. Kernwoorden hierbij zijn plannen in plaats van volgen.

Voor onze analyse gebruiken we een PDCA-cyclus die u hieronder ziet.

Inleiding

Wij kijken op veel manieren naar onze kinderen; door observaties, gesprekken met het kind en/ of ouders, methodetoetsen, VISEON, …. en het landelijk genormeerde CITO LOVS. Met dit laatste meten we de tussentijdse resultaten voor rekenen, technisch lezen, spelling en begrijpend lezen. We verzamelen de gegevens en toetsen aan de normen die vooraf zijn gesteld. Op basis van deze brede analyse bepalen we onze speerpunten voor het schoolplan, de jaarplannen en de groepen.

Terugblik en onze ambities

We willen de komende jaren ontwikkelen dat het team gezamenlijk ambities en doelstellingen formuleert voor onze eind- en tussenopbrengsten. Sinds schooljaar 2021-2022 is er een analyse op schoolniveau op papier uitgewerkt, daarvoor was er wel een analyse op schoolniveau maar is dit niet 'apart' op papier gezet. Conclusies vormden wel de basis voor het jaarplan. Vanaf schooljaar 2022-2023 willen we de analyse op schoolniveau verdiepen en van daaruit de leerkrachten ambities laten stellen voor hun groep. De groepsanalyse die ze al jaren maken vormen daar mede de basis voor.

Procedure

Wij maken jaarlijks twee keer een analyse, na de middentoetsen van CITO LVS en na de eindtoetsen van CITO LVS waar de eindtoets basisonderwijs ook een plek krijgt. Uiteraard nemen we ook alle bovengenoemde gegevens mee in onze analyse.

Zie hieronder de procedure in schema.

1. *Analyse*

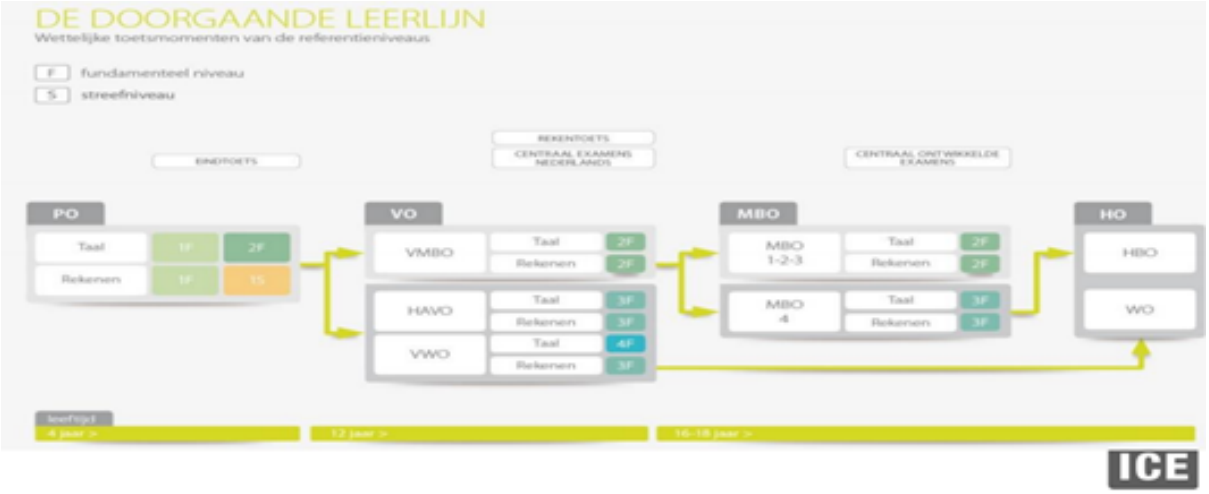
   eindopbrengsten en implicaties voor huidige leerjaar 8 (alleen in juli)
2. *Waarnemen tussenopbrengsten op schoolniveau; directie en teamleiders bereiden deze analyse voor.*
3. *Waarnemen tussenopbrengsten en verklaringen per vakgebied. Hierbij wordt ook de ontwikkeling van elke groep leerlingen bekeken en geanalyseerd; groepsleerkrachten doen deze analyse met de teamleider. Hierbij worden parallelgroepen naast elkaar en met elkaar bekeken. Naar aanleiding van de verklaringen worden te ondernemen acties genoteerd. De concrete uitwerking volgt in de plannen per groep.*
4. *Reflectie en verklaringen op schoolniveau: de reflectie wordt vertaald in het jaarplan.*

Naar aanleiding van de waarnemingen op schoolniveau worden reflectievragen geformuleerd. Deze worden door het team beantwoord (verklaringen op school / bouw / groeps- en leerlingniveau) en verwerkt in het analyse document en verder vertaald naar de dagelijkse praktijk van de groepen.

Twee keer per jaar volgt een datagesprek met basisschool de Klingerberg en het College van Bestuur. We gaan dan in gesprek over onze opbrengsten/ analyse en acties die we nemen. Daarnaast gaan de teamleiders van Mikado en Klingerberg vanaf schooljaar 2022-2023 met elkaar in gesprek over de opbrengsten. De populatie is vergelijkbaar, waar zijn de opbrengsten hetzelfde, waar verschillend en wat leren we daarvan met elkaar? Waar kunnen we dingen anders doen?

Onderbouwing

In 2010 is de Wet op de Referentieniveaus voor Taal en Rekenen vastgesteld. Het referentiekader beschrijft beheersingsdoelen en omvat een opbrengstverplichting. Niveau 2F in taal en rekenen heeft iedereen nodig om in de samenleving te functioneren.
Het referentiekader bestaat uit fundamentele niveaus en streefniveaus. Het fundamentele niveau (F-niveau) is de basis die zo veel mogelijk leerlingen moeten beheersen (met een minimale signaleringswaarde van 85%). Het streefniveau (S-niveau) is voor leerlingen die meer aankunnen. Basisscholen moeten ernaar streven dat hun leerlingen een zo hoog mogelijk eindniveau bereiken (signaleringswaarden 1S/2F).
Het referentiekader beschrijft beheersingsdoelen en omvat een opbrengstverplichting.
Niveau 2F in taal en rekenen heeft iedereen nodig om in de samenleving te functioneren.



Onze streefnormen zullen schooljaar 2023-2024 (opnieuw) vastgesteld worden.

Inclusief onderwijs & samenwerking

Onze multiculturele populatie is iets wat wij koesteren, we zijn een school voor alle kinderen uit de wijk. Wij richten ons op onze kerntaak, goed onderwijs geven. Met onze leerkrachten en teamleiders sluiten we aan bij de ontwikkelbehoeften van de kinderen op onze school. Samen reflecteren we op ons leerkrachthandelen in de groep of naar individuele kinderen. De handelingsgerichte procesdiagnostiek zoals genoemd in het kwaliteitszorgkader is daarbij ons uitgangspunt.

Daarnaast werken we ook samen met de partners uit de wijk, wij voeren bijvoorbeeld vrij regelmatig gesprekken over deze samenwerking. Het gebouw waarin we dat doen mag echter een vindplaats zijn voor meer dan dat. Daar zien wij ook onze maatschappelijke verbinding. Zo zijn er in ons gebouw een aantal partijen gevestigd:

- Peuterspeelzaal Mikadootje van Spring Kinderopvang
- BSO van Spring Kinderopvang, mogelijk in nieuwe schoolplanperiode
- Logopedist van Pure Communicatie
- Ergotherapeut van MijnErgo & ergotherapie Venlo

Naast de samenwerking met deze partijen onderhouden we ook nauw contact met:

- Medewerkers Gezonde basisschool van de toekomst van Venlofit van de gemeente Venlo
- Medewerkers Brood & Spelen
- Straatcoach en jongerenwerkers van incluzio
- Wijkagent van politie Venlo
- Procesregisseur jeugd van de gemeente Venlo
- Procesmanager Sociaal-Maatschappelijk Vastenavondkamp van de gemeente Venlo

Wij zouden graag deze samenwerking uitbreiden en ook het sociale wijkteam en (school)maatschappelijk werk een plek laten vinden in ons gebouw. Wij merken dat ouders de drempel van de school overkomen en hun mogelijke (hulp)vraag stellen. Wij kunnen zelf vaak tegemoetkomen aan veel vragen van ouders over hun kinderen. Echter zijn er ook soms ondersteuningsvragen over de thuissituatie of opvoeding. Wij hopen door alle partijen hier samen te brengen, ervoor te kunnen zorgen dat er meer preventieve ondersteuning en begeleiding van kinderen, ouders of gezinnen op school en thuis is.
Met het voortgezet onderwijs onderhouden we nauwe contacten om voor onze leerlingen een zo geleidelijk mogelijke overgang naar het Voortgezet Onderwijs te onderhouden.

Meer informatie over onze ondersteuningsmogelijkheden leest u in het SchoolOndersteuningsPlan.

Veiligheid op school

Op basisschool Mikado hebben we een calamiteitenplan opgesteld wat jaarlijks wordt gevolgd en geëvalueerd. Hiermee zorgen we ervoor dat onze school een veilige omgeving is waar kinderen kunnen leren en spelen.

Daarnaast dragen we ook zorg voor de sociale veiligheid. Dit alles ziet u terug in het document rondom onze pedagogische huisstijl, wat met name de Vreedzame school als invloeden van Pedagogisch Tact omvat.
Uiteraard volgen we de kinderen ook op sociaal-emotioneel gebied en nemen jaarlijks de VISEON vragenlijsten af bij leerkrachten en kinderen en nemen de opbrengsten daarvan mee in onze eerder genoemde analyse van onze resultaten.

Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van Kerobei is een van de kernkwesties uit het strategisch beleidsplan 2023-2027 en krijgt daarmee gerichte aandacht. Kerobei biedt haar medewerkers ontwikkeling en werkgeluk.
Binnen de stichting hebben wij een divers professionaliseringsprogramma dat aansluit bij de behoefte van de medewerkers en de doelen van onze organisatie. In ons personeelsbeleid houden we rekening met de levensfase waarin onze medewerkers zijn. We bieden starters een stabiele werkomgeving waarin ze hun vak kunnen leren. Voor ervaren medewerkers bevorderen wij de duurzame inzetbaarheid door mobiliteit en specialisatie.
Bij Kerobei werken wij vanuit de bedoeling. Systemen leiden ons niet, maar ondersteunen ons in de te verwezenlijken doelen. Zo blijven we dicht bij onze drijfveren en houden wij de focus op onze opdracht om goed onderwijs te bieden in de breedste zin van het woord. Onze organisatie is Rijnlands georganiseerd. Dat wil zeggen dat vakmanschap hoog in het vaandel staat en wij graag luisteren naar de professional die het weet, ongeacht functie of rol binnen onze stichting. Ons vakmanschap ontwikkelen we voortdurend vanuit verbinding en vertrouwen en vooral samen met elkaar. Op die manier ontfermt iedereen zich graag over zijn of haar werk en is er een hoge mate van eigenaarschap voelbaar. Onze medewerkers vinden een groot gedeelte van het werkgeluk in dit eigenaarschap. Eigenaarschap is voor ons werken vanuit de overtuiging dat je de werkzaamheden kunt en wilt uitvoeren en dat je er betekenis aan kunt geven.
Vanuit Kerobei ervaren medewerkers transparantie, overzicht, vertrouwen en kunnen ze vanuit hun eigen regelruimte doen wat nodig is om de kinderen maximaal in ontwikkeling te brengen en leggen hier verantwoording over af. De arbeidsmarkt is krap. We willen ons duidelijk profileren om de juiste medewerkers te trekken. In onze kerntaak gaan we voor alle kinderen en bieden gelijke onderwijskansen aan leerlingen in achterstandssituaties. We zetten eigenaarschap voor leerlingen centraal en voeden ze op tot mensen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn. Als werkgever profileren wij ons met ruimte voor ontwikkeling, werken vanuit de bedoeling en het eigenaarschap voor medewerkers.

Dit alles realiseren wij met zijn allen door ‘het goede gesprek’ te voeren.
Het goede gesprek gaat over de balans tussen werk-privé en rust, bijdrage leveren aan Kerobei, de eigen school, ontwikkelingsmogelijkheden en toekomstbeelden.

Balans werk/privé & rust	Hoe gaat het met mijn energie en vitaliteit? Hoe gaat het met mijn werkplezier en werk-privébalans? Wat verdient aandacht?	Hoe ***ben*** ik een goede collega?
Bijdrage	Als medewerker, als collega, als lid van het team Doe ik de goede dingen? Doe ik de dingen goed? Terugkijken en vooruitkijken	
Ontwikkeling	Persoonlijk, professioneel, toekomstgericht, vakmanschap Wat zijn mijn kwaliteiten en wat wil ik verder ontwikkelen? Wat heb ik verder te ontwikkelen?	Hoe ***blijf*** ik een goede collega
Toekomst	Hoe ontwikkelt de inhoud van het werk zich, en wat betekent dit voor mij? Wat zijn mijn ideeën voor de toekomst en mijn loopbaan?	

De inhoud: welke aspecten komen aan bod?
Om je eigenaarschap goed te kunnen pakken en regisseur te zijn over je eigen loopbaan is het belangrijk om hierover regelmatig met je leidinggevende en collega's over te spreken. Feedback ophalen, een koers uitzetten en reflecteren is dan ook een dynamisch en continu proces.
'Het goede gesprek' kent om deze reden 2 lagen.

1. Het periodieke ontwikkelgesprek (2-jaarlijks)
Het periodieke ontwikkelgesprek vindt tenminste één keer per 2 jaar plaats, bij voorkeur jaarlijks. Dit is een gesprek tussen jou, je directeur en/of teamleider. In het ontwikkelgesprek kunnen naast balans werk/privé & rust, bijdrage leveren aan Kerobei, ontwikkelingsmogelijkheden en toekomstbeelden, de volgende onderwerpen aan bod komen: prestatiedoelen, kernwaarden en competenties. Tijdens dit gesprek bespreek je in grote lijnen ook je ontwikkelplannen voor de toekomst, korte en lange(re) termijn.

2. Het continue ontwikkelgesprek (doorlopend)
Het continue ontwikkelgesprek bestaat uit korte informele gesprekjes tussendoor, zodat we constant in verbinding blijven met elkaar. De gesprekken vinden bij voorkeur meerdere malen per jaar plaats, dit kan zijn op een afgesproken moment of spontaan tussendoor. Deze gesprekjes kunnen door zowel de directeur als de teamleider met de medewerker gevoerd worden.

In dit goede gesprek zullen wij continu de verbinding leggen tussen de eigen doelen en de schooldoelen. De scholing van individuele medewerkers willen we graag verbinden aan wat we als collectief willen bereiken. Wat niet wil zeggen dat er geen ruimte is om persoonlijke talenten te ontplooien.