

# LOWYS PORQUIN

voor onderwijs en kinderopvang

## Schoolplan 2015-2019



Philomenahof 31

Hoogerheide

10FQ

## Inhoud

1	Inleiding .....	4
2	Visie en Missie.....	5
2.1	Bestuurlijke visie.....	5
2.2	Onderwijs.....	5
2.3	Personeel .....	5
2.4	Leiderschap .....	5
2.5	Organisatie .....	6
3	Schoolgegevens .....	7
3.1	Missie/visie .....	7
	<b>3.2 Kernwaarden van de school: .....</b>	<b>7</b>
3.3.	Schoolsituatie .....	8
3.4	Leerlingpopulatie .....	8
3.5	Evaluatie kwaliteitscyclus .....	8
3.5.1	Evaluatie (kwaliteitscyclus).....	8
3.5.2	Tevredenheidsonderzoeken .....	8
3.5.3	Audits.....	8
3.5.4	Inspectiebezoeken.....	8
3.5.5	Werkbezoeken LPS.....	9
3.5.6	Jaarplannen .....	9
3.5.7	Kwaliteitsverslag.....	9
3.5.8	Jaarverslag .....	9
3.6	Swot.....	9
4	Identiteit .....	10
4.1	Strategisch beleidsplan LPS .....	10
4.2	Strategisch beleidsplan school.....	10
4.2.1	De bezieling van de organisatie. ....	10
4.2.2	De bronnen van de bezieling.....	11
4.2.3	De levensbeschouwelijke identiteit op school. ....	12
4.3	De school, een veilige plek.....	12
4.4	Gekozen actiepunten.....	13
5	Onderwijs.....	14
5.1	Strategisch beleidsplan LPS .....	14
5.2	Strategisch beleidsplan school.....	14
5.2.1	Ons onderwijs aanbod.....	14
5.2.2	Opbrengstgericht werken op onze school .....	15

	5.2.3	Kwaliteitsbeleid (zie verder beleidsparagraaf): .....	15
	5.2.4	Passend onderwijs: .....	15
	5.2.5	Gekozen actiepunten.....	15
6		Personeel .....	17
	6.1	Strategisch beleidsplan LPS .....	17
	6.2	Strategisch beleidsplan school.....	17
	6.2.1	Scholing en ontwikkeling .....	17
	6.2.4	Leren van elkaar.....	18
	6.2.5	Goed werkgeverschap.....	18
	6.2.6	Gekozen actiepunten.....	18
7		Leiderschap .....	19
	7.1	Strategisch beleidsplan LPS .....	19
	7.2	Strategisch beleidsplan school.....	19
	7.2.1	Scholing en professionalisering.....	19
	7.2.2	Gesprekken als ontwikkelinstrument.....	19
	7.2.3	Managementfuncties .....	20
	7.2.4	Ontwikkelen van leiderschapstalenten .....	20
	7.2.5	Autonomie en leiderschap.....	20
	7.2.6	Gekozen actiepunten.....	20
8.		Organisatie .....	21
	8.1	Strategisch beleidsplan LPS .....	21
	8.2	Strategisch beleidsplan school.....	21
	8.2.1	Financiën .....	21
	8.2.2	Huisvesting .....	21
	8.2.3	Marktgerichtheid .....	21
	8.2.4	Maatschappelijke ontwikkelingen.....	22
	8.2.5	Inrichten organisatie .....	22
	8.2.6	Expertise en Innovatie Centrum (EIC).....	22
	8.2.7	Ouderparticipatie .....	23
	8.2.8	GMR/MR/Leerlingraad.....	23
	8.2.9	Gekozen actiepunten.....	24
9		Kwaliteit als uitgangspunt.....	25
	9.1	Strategisch beleidsplan LPS .....	25
	9.2	Strategisch beleidsplan school.....	25
	9.2.1	Gekozen actiepunten.....	26

# 1 Inleiding

**Het schoolplan 2015-2019 is gebaseerd op het Strategisch Beleidsplan 2.1. van de Lowys Porquinstichting. Uitgangspunt van het beleidsplan is dat jaarlijkse ontwikkelingen deel kunnen uitmaken van supplementen, waardoor een meer flexibel beleidsontwikkeling mogelijk is. Het schoolplan is een vertaling van het strategisch beleidsplan naar ontwikkelingen binnen de schoolcontext.**

Het schoolplan geeft de kaders aan voor een periode van vier schooljaren en zal verder geconcretiseerd worden in de jaarplannen.

In het jaarplan zal steeds op basis van de PDSA<sup>1</sup>-cyclus een vertaling worden gegeven van het verlopen proces en vervolgens een uitwerking van vervolgstappen beschrijven.

Het schoolplan is uitgewerkt op basis van vijf resultaatgebieden, die onderling verbonden zijn (identiteit, onderwijs, personeel, leiderschap en organisatie). De thema's worden in het schoolplan per school uitgewerkt met prestatie-indicatoren.

---

<sup>1</sup> PDSA = Plan, Do, Study en Act

## 2 Visie en Missie

**De Lowys Porquinstichting stelt zichzelf de bevordering van het Rooms-Katholiek en Protestants Christelijk onderwijs ten doel in de regio West-Brabant en Tholen.**

“Eenheid in verscheidenheid” is de slogan die leidend is voor alle scholen en het bevoegd gezag. Deze eenheid in verscheidenheid is vertaald in vier kernbegrippen die leidend zijn voor de (levensbeschouwelijke) identiteit waardoor wij ons laten leiden in ons handelen:

- \* kwaliteit
- \* betrokkenheid
- \* ruimte
- \* innovatie

### 2.1 Bestuurlijke visie

Het strategisch beleid is gericht op innovatie in een verantwoorde context. Een ingebouwde borgingscyclus zorgt voor een proces waarbij het bevoegd gezag en de schooldirecteuren te allen tijde zicht houden op de mogelijke risico's voor de continuïteit van de organisatie.

Het bevoegd gezag stimuleert dat op alle niveaus van de organisatie gestalte wordt gegeven aan de benoemde en statutair bepaalde identiteit in een interzuilare context, waarbij bijzondere aandacht is voor waarden en normen en alle medewerkers en leerlingen zich kunnen ontwikkelen in een sociaal veilige omgeving.

### 2.2 Onderwijs

Het bevoegd gezag verwacht van de teams van de scholen dat deze in kunnen spelen op het veranderende leren van de aan die scholen toevertrouwde leerlingen en dat ruimte wordt gecreëerd voor divergentie (creatief denken) en talentontwikkeling voor elke leerling in een steeds verder digitaliserende leeromgeving.

De scholen zijn ambitieus, hebben een duidelijke focus op onderwijsresultaat en houden rekening met de diversiteit en de belangen van de leerling- en ouderpopulatie, waarbij het onderwijsaanbod is afgestemd op de mogelijkheden van de school.

De scholen hebben een duidelijke visie op het pedagogisch en didactisch handelen en dragen dit ook nadrukkelijk uit. Binnen deze visie is aandacht voor zingeving, duurzaamheid en welbevinden van leerlingen en medewerkers.

### 2.3 Personeel

Het bevoegd gezag verwacht van en faciliteert voor zijn medewerkers een 'Éducation Permanente', een beroepsleven lang leren, waarbij iedereen wordt aangesproken op eigen verantwoordelijkheid in de lerende houding en het onderzoekend handelen. Daarbij is iedereen zich bewust van de eigen attitude en het niveau van de eigen cognitie om goed onderwijs op de middellange termijn te kunnen blijven realiseren. Daarnaast wil LPS een goed werkgever zijn. Het personeelsbeleid is hierop afgestemd.

### 2.4 Leiderschap

Het bevoegd gezag stimuleert ontwikkeling en professionalisering. Om dit te realiseren dienen leidinggevenden zich verder te ontwikkelen en vaardigheden te verwerven om actief leiding te kunnen blijven

geven aan veranderende (onderwijskundige) ontwikkelingen binnen de eigen werkplek én, desgevraagd, op bovenschools niveau.

## 2.5 Organisatie

LPS is ingericht naar een toezichhoudend bestuursmodel, waarbij het bevoegd gezag het bevoegd gezag vormt en schoolleiders, onder eindverantwoordelijkheid van het bevoegd gezag, integraal verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit binnen de school. Innoverende initiatieven worden gestimuleerd, beoordeeld en getoetst aan de financiële haalbaarheid, die gericht is op het budgetneutraal houden van de toegewezen middelen. Daarnaast vindt er een inhoudelijke haalbaarheidstoets plaats op basis van aanwezige competenties, expertise en vaardigheden. De organisatie is marktgericht en wenst proactief rekening te houden met maatschappelijke ontwikkelingen, al dan niet gebonden aan omgevingsfactoren.

## 3 Schoolgegevens

### 3.1 Missie/visie

#### Klim-Op

staat voor optimale cognitieve en sociale ontwikkeling van de kinderen met als doel dat zij klaar zijn voor het vervolg onderwijs.

Een veilige leeromgeving is voor ons een voorwaarde.

Wij leiden onze kinderen op voor de maatschappij van de 21<sup>ste</sup> eeuw waarbij VVTO (Engels), de 21<sup>ste</sup> eeuwse vaardigheden, techniek, studievaardigheden en feedback geven en ontvangen een prominente plaats hebben in ons onderwijsaanbod.

#### Klim-Op

hanteert waarden en normen die gebaseerd zijn op het Katholieke geloof.

Onze school straalt rust en regelmaat uit. Een veilig schoolklimaat, waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen en waar een positief groepsklimaat heerst, vinden wij de basis voor ons onderwijs.

#### Klim-Op

geeft de ontwikkeling van de kinderen samen met de ouders vorm.

Hierbij vinden wij het contact met de ouders en de directe feedback van en naar ouders erg belangrijk.

Wij zien de ouders als onze partner in het onderwijs aan onze leerlingen, waarbij wederzijds respect een sleutelwoord is.

#### Missie

R.K.B.S. Klim-Op is een school waar een gedreven team zich volledig inzet voor de optimale ontwikkeling van zowel de kinderen als de leerkrachten.

“Samen op weg naar een kansrijke toekomst”

### 3.2 Kernwaarden van de school:

- Goed onderwijs op maat
- Veilige leeromgeving
- Rust, regelmaat en structuur
- Sterke zorgstructuur
- Passie
- Professionaliteit
- Voortdurende ontwikkeling

### 3.3. Schoolsituatie

Basisschool Klim-Op is gevestigd in Hoogerheide in Brede School De Boemerang. De Boemerang huisvest 3 scholen, basisschool Klim-Op, Jenaplanschool De Open Hof en Openbare basisschool De Dobbelsteen.

Klim-Op maakt net als Jenaplanschool De Open Hof deel uit van LPS. De Dobbelsteen valt onder het bestuur van SOM.

In het gebouw zijn ook een peuterspeelzaal en een kinderopvang gehuisvest.

Klim-Op is de grootste van de drie scholen van De Boemerang. Het leerlingenaantal is de laatste drie schooljaren nagenoeg stabiel gebleven. De laatste 3 schooljaren heeft Klim-Op 305-302-300 leerlingen gehad bij de telling van 1 oktober. Het aandeel in de wijk is het grootst ten opzichte van de twee andere scholen. Hoogerheide bevindt zich in een krimpregio. De verwachting is dat het leerlingenaantal de komende jaren niet zal stijgen.

De ouderpopulatie is divers. Zowel kinderen van hoger opgeleide ouders als kinderen van lager opgeleide ouders bezoeken de school. De ouderbetrokkenheid is groot. Ouderavonden en bijzondere activiteiten worden druk bezocht door de ouders. Ouders zijn vertegenwoordigd in MR, ouderpanel en ouderaad.

De meeste ouders zijn sterk betrokken bij het onderwijs dat hun kinderen genieten binnen de school.

### 3.4 Leerlingpopulatie

Klim-Op heeft 12,33% leerlingen met een leerlingengewicht:

De school telt op dit moment 311 leerlingen, waarvan 28 met een gewicht van 0,30 en 9 leerlingen met een gewicht van 1,20. 16 leerlingen NNCA-NOAT.

Naast leerlingen met de Nederlandse nationaliteit zitten er kinderen waarvan één of beide ouders de Chinese, Poolse, Ierse, Somalische, Italiaanse, Belgische, Koreaanse, Engelse, Surinaamse, Iranese, Kroatische of Turkse nationaliteit hebben.

Het percentage leerlingen met een leerlingengewicht stijgt de laatste jaren.

Door de ontwikkelingen bij Fokker Hoogerheide i.v.m. de JSF is de verwachting dat er meer kinderen met een andere dan de Nederlandse nationaliteit de school zullen gaan bezoeken de komende jaren.

### 3.5 Evaluatie kwaliteitscyclus

#### 3.5.1 Evaluatie (kwaliteitscyclus)

*Zie overzicht kwaliteitscontrole/kwaliteitshandboek Klim-Op*

#### 3.5.2 Tevredenheidsonderzoeken

In april 2014 is de kwaliteitsmeter van Beekvelt en Terpstra afgenomen.

De uitslag van dit onderzoek is besproken met team, ouderpanel en leerlingenpanel.

De actiepunten uit deze evaluaties zijn meegenomen in dit schoolplan

#### 3.5.3 Audits

Elk schooljaar worden er klassenbezoeken uitgevoerd i.v.m. het didactisch handelen en "Grip op de Groep".

In 2014-2015 ook klassenbezoeken in het kader van probleemoplossend denken.

Schooljaar 2015-2016 is er een externe audit vanuit LPS op het didactisch handelen.

#### 3.5.4 Inspectiebezoeken

Het laatste inspectiebezoek was op 12 mei 2015. De school heeft hier een voldoende/goed beoordeling gekregen



(zie inspectierapport 12 mei 2015)

### 3.5.5 Werkbezoeken LPS

Twee keer per schooljaar in oktober en april. (zie verslagen werkbezoeken)

### 3.5.6 Jaarplannen

Zie overzicht kwaliteitscontrole/kwaliteitshandboek Klim-Op

### 3.5.7 Kwaliteitsverslag

Zie overzicht kwaliteitscontrole/kwaliteitshandboek Klim-Op

### 3.5.8 Jaarverslag

Zie overzicht kwaliteitscontrole/kwaliteitshandboek Klim-Op

## 3.6 Swot

<b>Sterkte</b> Sterk team met gedeelde visie Schoolklimaat en veiligheid Breed leerstofaanbod Kwaliteitscultuur Schoolklimaat en veiligheid Leerstofaanbod Dialoog en verantwoording	<b>Zwakte</b> Kennis die er is, ligt nog te veel bij een beperkt aantal teamleden Groepsoverstijgend denken, eilanden binnen de school Borging Engels, Techniek 1 <sup>e</sup> leerlijn, portfolio
<b>Kansen</b> Profilering met sterke kanten Aanwas nieuwe leerlingen Team dat wil professionaliseren Krimp Professioneel aanspreken van elkaar Feedback geven	<b>Bedreigingen</b> Krimp Passend Onderwijs: leerlingen met gedragsproblemen blijven langer op school.

## 4 Identiteit

### 4.1 Strategisch beleidsplan LPS

**Duurzame onderwijsverbetering heeft behoefte aan stevige wortels. Voor de identiteit van LPS en de scholen in het bijzonder zijn dat de bezieling van de organisatie, de bronnen van deze bezieling, de ontwikkeling en de organisatie van de levensbeschouwelijke identiteit en de school als een veilige plek voor elk kind, elk teamlid en elke ouder.**

Duurzame identiteitsontwikkeling gaat hand in hand samen met elk proces dat zich op de groei van de kwaliteit van ons onderwijs richt. Dit vraagt om een integrale benadering waarbij het voeden van en het waken over de bezieling simultaan verloopt met de pedagogische en didactische ontwikkelingen. We zetten in op zinvol onderwijs-dat-er-toe-doet én resultaatgericht werken.

Dat doen we binnen de Lowys Porquinstichting met zijn allen, ieder vanuit zijn of haar eigen opdracht of verantwoordelijkheid.

### 4.2 Strategisch beleidsplan school

#### 4.2.1 De bezieling van de organisatie. <sup>2</sup>

↳ Waar staan wij als school voor?

Waarden en normen, respect, rust en structuur vormen de basis voor de manier waarop wij met elkaar omgaan. Kinderen moeten zich “thuis” voelen op onze school. We willen een veilige, vertrouwde omgeving bieden, zodat iedereen de kans heeft zich optimaal te ontwikkelen.

↳ Wat is onze schat? Wat is waardevol voor ons?

Onze schat is de ontwikkeling en groei die wij onze kinderen laten doormaken tijdens hun schooltijd op Klim-Op. Wij bieden de voorwaarden om optimaal te kunnen groeien en te ontwikkelen.

↳ Hoe verbeelden we dat, hoe geven we dat vorm?

In het schooljaar 2012-2013 hebben we met het team een 3-tal bijeenkomsten gehad rondom Identiteit. Tijdens deze bijeenkomsten hebben we met elkaar gepraat en nagedacht over een beeld waarmee we de levensbeschouwelijke identiteit van onze school willen weergeven. De bedoeling was om met dit beeld uit te drukken wie we zijn en waar we voor staan als Katholieke school.

Op 12 augustus 2013, aan het begin van het schooljaar, hebben we dit beeld, dat is opgehangen in de hal bij de houten trap, onthuld.

Dit beeld is niet zomaar gekozen, maar heeft een dieper liggende betekenis:

De schakels, de takken van deze boom, stellen onze leerlingen voor. Samen met de leerkrachten klimmen onze leerlingen op, groeien en ontwikkelen zich, individueel, maar ook samen als groep.

Iedereen is anders, vandaar de verschillende kleuren. Maar tegelijk zijn er ook veel overeenkomsten, vandaar dat de vormen gelijk zijn.

We hebben elkaar nodig om sterker te worden.

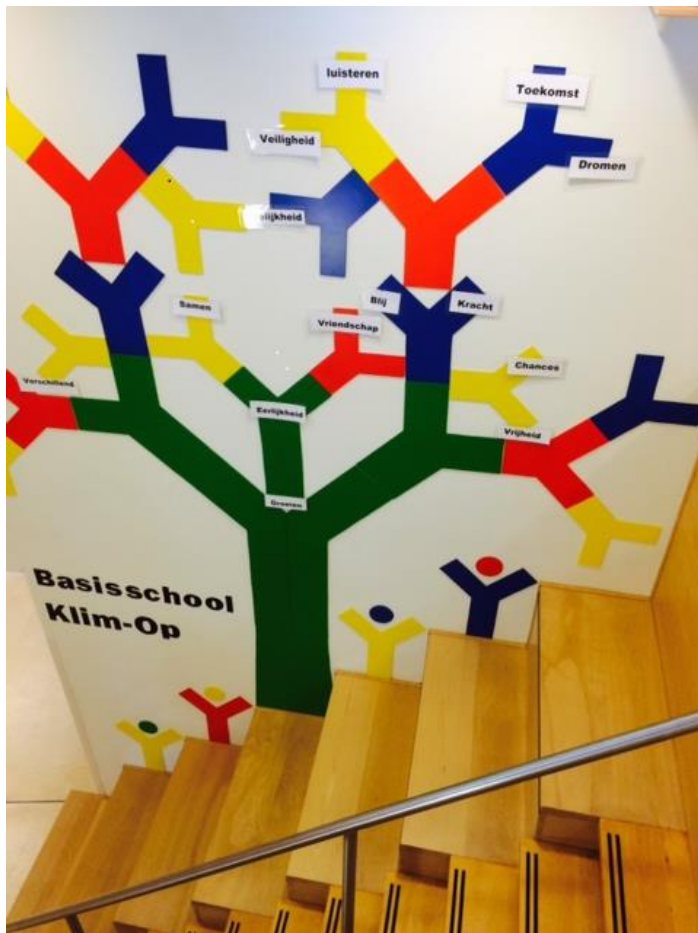
De boom laat zien dat we bij elkaar horen en dat onze school voor alle kinderen een veilige omgeving wil zijn.

Elk schooljaar “groeit” de boom doordat kinderen er iets aan toevoegen. Dit schooljaar zijn er woorden aan toegevoegd die onze waarden en normen uitdragen.

Het is een beeld geworden van ons allemaal, een beeld waar we trots op zijn!

Bij het beeld hebben we een Bijbelverhaal gezocht. Een verhaal waarin de betekenis die we aan de boom hebben gegeven terugkomt.

Dat is het verhaal van “De zaaier” geworden. Wij vinden dat dit verhaal goed bij de boom past: wij willen “de goede grond” zijn voor onze leerlingen, waarin ze goed kunnen groeien en zich ontwikkelen.



#### 4.2.2 De bronnen van de bezieling.

De levensbeschouwelijke bron van de school is RK.

In alle groepen van de school wordt de methode “Trefwoord” gebruikt.

Kerstmis en Pasen zijn vaste vieringen binnen het schooljaar. Bij deze vieringen is de essentie van deze feesten vanuit het katholieke geloof leidend. Elk schooljaar doet de school mee aan de Vastenactie vanuit het Bisdom Breda. De leerlingen van de school zijn actief betrokken bij deze actie doordat er altijd een eigen inspanning van de kinderen wordt gevraagd.

Daarnaast worden Sinterklaas en carnaval gevierd.

Aan het begin van het schooljaar is er een openingsviering waarin de identiteit van de school met onze normen en waarden centraal staat. De boom in de hal van de school, die symbool staat voor de invulling van onze identiteit heeft daarin een belangrijke plaats.

De vieringen met Kerst en Pasen worden elke twee jaar ook in de kerk gehouden. We hebben dus elk schooljaar een viering in de kerk.

Bij de Vastenactie is er contact met de Charitas van de Parochie. Leden van de Charitas zorgen ervoor dat er bij activiteiten die de kinderen houden om geld in te zamelen een traktatie is en dat er een vertegenwoordiger aanwezig is.

De pastor van de Parochie brengt de groepen 4 en 8 een bezoek in het kader van de Eerste Communie

en het Vormsel. De leerkrachten van deze groepen en de directie is altijd aanwezig in de respectievelijke vieringen van deze feesten in de Parochiekerk van Hoogerheide.

De directeuren van de Katholieke scholen van de Zuid-Westhoek hebben minimaal één maal per schooljaar een overleg met het pastoresteam van de Parochie.

#### 4.2.3 De levensbeschouwelijke identiteit op school.

We hebben met elkaar als team helder waar we voor staan. Onze identiteit heeft een duidelijke plaats in de manier waarop we dagelijks met onze leerlingen omgaan. We kunnen als team open met elkaar over de invulling van onze identiteit en onze eigen identiteit spreken en van daaruit de vertaling maken naar de dagelijkse praktijk in de school.

Hier zien we groeikansen:

- De inzet van Trefwoord in de school
- Taalaanbod NT2 leerlingen
- 21st century skills
- Divergent leren
- Ouderbetrokkenheid
- Betrokkenheid van de leerlingen
- Vertrouwenspersoon

☞ Welke hindernissen ruimen we op?

De eilandjes cultuur, alleen denken op niveau van de eigen klas, werk houdt op bij de klassendeur, denken op schoolniveau is nog te gering.

#### 4.3 De school, een veilige plek.

De leefregels vanuit het katholieke geloof, de 10 geboden, zijn leidend voor de waarden en normen die wij hanteren.

Respect voor andere geloofsovertuigingen en geloofsuitingen zijn daarbij belangrijk. Op onze school is iedereen welkom. Wij tonen respect voor ieders overtuigingen, wij vragen respect voor onze geloofs-overtuiging en uitingen. Wij zijn ervan overtuigd dat respect en ruimte voor elkaar en leren begrijpen van elkaar de basis vormt voor een vreedzame samenleving.

Daar hoort bij dat we beschaafd Nederlands spreken en schelden, vloeken en andere ongewenste taal-uitingen niet accepteren.

We doen extra inspanningen om kinderen die Nederlands niet als moedertaal hebben zo snel mogelijk Nederlands te leren, zodat een goede communicatie met elkaar mogelijk is. Twee van onze leerkrachten geven kinderen met Nederlands als tweede taal na schooltijd extra taallessen. Engels als tweede taal wordt aangeboden vanaf groep 1.

Gedrag van leerlingen, leerkrachten en ouders is bespreekbaar binnen de school. Wij spreken elkaar hierop aan en staan er open voor dat kinderen en ouders dit doen op een respectvolle manier.

Door het gebruik van safeschool is de drempel voor ouders en leerkrachten om met elkaar te communiceren laag geworden. Wij nemen ouders serieus.

Daarnaast kunnen ouders altijd binnenlopen om de leerkracht te spreken of een afspraak hiervoor te maken. In MR, ouderpanel en ouderraad zijn ouders vertegenwoordigd en denken en beslissen mee over zaken binnen de school. Leerlingen praten en denken mee in het leerlingenpanel.

Mevr. Tamara de Wit is de vertrouwenspersoon voor leerlingen, ouders en leerkrachten binnen de school.

Pesten, treiteren of uitingen van discriminatie worden niet getolereerd.

We werken aan een positieve groepsvorming door elk schooljaar in elke groep gedurende 6 weken te werken met "Grip op de groep". Wanneer nodig wordt dit gedurende het schooljaar teruggedrukt.

Daarnaast wordt de Kanjermethode in alle groepen gebruikt en hanteren we een pestprotocol en een leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling: "Kijk op sociale competenties".

\\server\Data Klim-Op\Directie\Klim-Op\Schoolspecifiek\Schooldocumenten\Schoolplan\20141111 DIR Schoolplan Klim-Op.docx

Alle leerkrachten maken voor hun groep naast groepsplannen voor de cognitieve vakken, ook een groepsplan gedrag om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen te kunnen volgen.

#### 4.4 Gekozen actiepunten

- Werk houdt niet op bij de klassendeur: groepsoverstijgend denken, geen eilandencultuur.
- Stellen van prioriteiten: wat is belangrijk voor de schoolorganisatie? (Persoonlijke of klassen overschrijdende prioriteiten)
- Professionele feedback geven en ontvangen binnen het team.
- Uitkomen voor de eigen mening.
- Fouten durven maken en daar open over zijn.
- De inzet van Trefwoord in de school
- Ouderbetrokkenheid
- Vertrouwenspersoon

## 5 Onderwijs

### 5.1 Strategisch beleidsplan LPS

**Scholen binnen LPS profileren en specialiseren zich met een eigen onderwijsconcept, waarbij aandacht is voor zingeving, duurzaamheid en leerlinggericht onderwijsaanbod.**

Dit betekent dat de scholen van onze stichting eigen keuzes maken, waarbij zij het onderwijs zo inrichten dat rekening wordt gehouden met kind kenmerken, omgevingsfactoren en bestaande en nieuwe leerstrategieën. De veranderende techniek vraagt, behalve het ontwikkelen van vaardigheden, ook om een systematische wijze van nadenken over de wijze waarop leerlingen leren en kennis vergaren.

Onze scholen formuleren hun doelen ambitieus op of boven de LPS-normeringen en voldoen minimaal aan het basisarrangement van de onderwijsinspectie.

Kwaliteitszorg betekent in onze stichting dat alle scholen de kwaliteit van het onderwijs geborgd hebben en ondergebracht in een cyclisch proces, waarbij verantwoording wordt afgelegd.

De scholen van onze stichting hebben een helder omschreven ondersteuningsprofiel en zijn daadwerkelijk in staat om de leerlingen die zij onder hun hoede hebben de zorg te bieden die nodig is.

### 5.2 Strategisch beleidsplan school

#### 5.2.1 Ons onderwijs aanbod

Beschrijving van het onderwijskundig concept van de school waar de komende jaren aan gewerkt wordt.

Op Klim-Op staat een stevige basis van didactisch handelen en heerst een goed pedagogisch klimaat waarin naast aandacht voor de cognitieve vaardigheden ook ruime aandacht is voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

Onze populatie is divers (zie boven). Dat vraagt een breed aanbod op zowel cognitief als sociaal-emotioneel gebied.

In ons onderwijsaanbod is daarom aandacht voor zowel de leerlingen die extra zorg nodig hebben als wel de leerlingen die excelleren en de leerlingen die meer uitdaging nodig hebben.

*(zie kwaliteitshandboek: leerstofaanbod, didactisch handelen, pedagogisch klimaat, schoolondersteuningsprofiel en protocol hoogbegaafdheid)*

In het team is de ambitie uitgesproken om meer divergentie in ons onderwijs te brengen. De komende 6 jaren gaat de school meedoen aan het project Satellietscholen. Werken met de CAM methode van Paul Delnooz willen we schoolbreed invoeren.

Op dit moment wordt voornamelijk gewerkt vanuit de methode en is de methode leidend voor ons onderwijs in de groep. In het team is de ambitie uitgesproken om meer vanuit de doelen te gaan werken i.p.v. vanuit de methode.

*(voor verdere omschrijving van dit project zie map kwaliteitszorg 2014-2015)*

De 21st century skills moeten een houding worden van het team in het lesgeven en begeleiden van de kinderen. Op dit moment is dit in de beginfase, de basiskennis is er bij alle leerkrachten, de vertaling naar de praktijk vraagt aandacht. De komende 4 schooljaren is dit speerpunt/aandachtspunt.

## 5.2.2 Opbrengstgericht werken op onze school

Beschrijving van de normen die wij ons stellen voor de komende vier jaar en hoe wij die denken te gaan bereiken met in acht neming

- van de wijze waarop wij sturen met behulp van meten, analyse, interveniëren en evalueren van tussen en eindopbrengsten.

Ons streefniveau zijn de Cito-normen van LPS. Minimaal willen we alle toetsen op dit niveau krijgen. In ons kwaliteitssysteem is beschreven hoe wij meten, analyseren en evalueren na de afname van de toetsen. (zie *kwiteitshandboek Klim-Op, "overzicht kwaliteitscontrole"*)

- van pedagogische en didactische mogelijkheden die wij daar bij zien en welke ontwikkeld moeten worden in de komende vier jaar.

Kansen liggen in meer werken vanuit de doelen ipv de methode. De methode moet daarbij ondersteunend zijn, niet leidend. Daarnaast vragen de resultaten in groep 6 de aandacht. Deze laten een discrepantie zien t.o.v. de resultaten in andere leerjaren.

Ons pedagogisch klimaat is door de inspectie als goed benoemd. Daarbij moet opgemerkt worden dat verdere groeikansen nog liggen in een nog meer eenduidige aanpak van gedrag. Een goede afstemming levert winst op in de bovenbouw.

Meer divergentie in ons onderwijs vergroot de betrokkenheid en het eigenaarschap van de leerling. Ook hier liggen kansen in relatie tot het opbrengstgericht werken op onze school.

Kansen liggen ook in het opnieuw inrichten van de groepsplannen. Door de essentie te beschrijven moet het groepsplan een werk/ werkbaar document worden.

Er komt een nieuw ontwerp voor de weekplanning waarbij de aanpak van de zorg gekoppeld wordt aan het groepsplan zodat duidelijk zichtbaar is welke leerling tijdens welk vak op welk moment extra ondersteuning krijgt.

## 5.2.3 Kwaliteitsbeleid (zie verder beleidsparagraaf):

De kwaliteit is geborgd in het kwaliteitshandboek van de school. Daarnaast hanteert de school twee schema's waarin de kwaliteitscyclus schematisch is weergegeven en waarin alle documenten van het kwaliteitshandboek een plaats hebben.

(Zie *overzicht kwaliteitscontrole, uitwerking kwaliteitscontrole en kwaliteitshandboek Klim-Op*)

## 5.2.4 Passend onderwijs:

Zie *Schoolondersteuningsprofiel Klim-Op*

## 5.2.5 Gekozen actiepunten

- Passend Onderwijs:

De volgende onderwerpen moeten nader bekeken worden en met het team moeten we beslissen hoe ver we hier in willen gaan:

- Het bieden van een voorspelbare en gestructureerde leeromgeving (t.b.v. autisme spectrumstoornissen/ADD/ADHD)
- Het gericht toepassen van verschillende vormen van geheugentechnieken
- Leerlingen eigenaar laten zijn van hun eigen leerproces door hen eigen uitdagingen, oplossingen, werkwijzen en een planning te laten formuleren, hen werk te laten maken van de uitvoering en daarop te reflecteren. Met name het reflecteren hierop behoeft aandacht

- Zodanig inrichten van de leeromgeving dat elke wand, elke kast, voorzien is van woorden, zinnen, symbolen visualisaties met teksten, boeken en andere materialen
  - Compensatie, passend bij het OPP zichtbaar maken op de dyslexiekaart
  - Duidelijke grenzen stellen aan onze zorg: wat willen en kunnen we “aan” als team
- Divergent leren/ project satellietscholen/ CAM methode
  - Eigenaarschap leerlingen
  - Werken vanuit de doelen, met de methode als ondersteuning
  - Afstemming aanpak gedrag, doorgaande lijn
  - Feedback geven aan kinderen
  - Doorontwikkelen doorgaande lijn VVTO
  - Opnieuw inrichten van de groepsplannen
  - Taalaanbod NT2 leerlingen
  - 21st century skills
  - Voortdurende aandacht voor BVL binnen de school



## 6 Personeel

### 6.1 Strategisch beleidsplan LPS

**LPS beschouwt het personeel als het grootste kapitaal van de organisatie met daarbij specifieke aandacht voor welbevinden, taakgerichtheid en ontwikkeling. Hierbij staat de kwaliteit in het uitoefenen van het vak voorop. De werkdruk bij medewerkers moet beheersbaar zijn middels een verantwoorde en passende taak-toedeling.**

Dit houdt in dat alle medewerkers in staat zijn onderwijs vorm te geven dat past in de 21ste eeuw en verantwoordelijkheid te kunnen dragen voor de eigen professionele ontwikkeling en daarbij te kunnen participeren in lerende netwerken.

Goed werkgeverschap houdt in dat LPS zorg draagt voor levensfase bewust personeelsbeleid, de mogelijkheid biedt voor mobiliteit en het welbevinden van de medewerkers hoog in het vaandel houdt.

De stichting besteedt zorg aan het opbouwen van een functiehuis, waardoor leerkrachten binnen de stichting kunnen doorgroeien naar LB en LC functies.

### 6.2 Strategisch beleidsplan school

#### 6.2.1 Scholing en ontwikkeling

- Realisatie van het % MLI en Master SEN

Op dit moment hebben 3 leerkrachten van de school een Master SEN gehaald, 1 leerkracht heeft de MLI afgerond.

Daarmee is het percentage MLI-Master / SEN voor onze school bereikt.

- ontwikkelen competenties 21st century skills. De start is met twee studiebijeenkomsten gemaakt. De uitdaging voor het team ligt in de verbinding van de skills met de dagelijkse praktijk en het levend houden ervan. Er is een nulmeting gedaan i.v.m. het aanbieden van probleemoplosvaardigheden en ICT geletterdheid van het team.

*(Zie map kwaliteitszorg 2014-2015)*

- voldoen aan competenties leraren register: een leven lang leren

Het team wordt betrokken in de beslissing over welke nascholing teamleden gaan volgen. Hierdoor en door de portfolio's die de leraren bijhouden blijven de competenties van de leraren voortdurend onder de aandacht. Een leven lang leren wordt zo steeds meer een gewoonte.

- Bekwaamheidsdossier

Sinds schooljaar 2014-2015 zijn alle leerkrachten van Klim-Op gestart met het bijhouden van een portfolio.

Om de beginsituatie te kunnen bepalen hebben de leerkrachten de quick scan van leraar24 gebruikt. Reflectie en het realiseren van feedback zijn belangrijke onderdelen van dit portfolio, waar naast het bekwaamheidsdossier ook de ontwikkeling van de leerkracht in beeld wordt gebracht.

- Master denk- en werkniveau van de directeur

De directeur heeft in 2014 de MLE afgerond.

- inzet van de gesprekkencyclus

Ambitie is om de gesprekkencyclus ontwikkelingsgericht te laten zijn. Inbreng en initiatief van de leerkracht zelf is speerpunt.

#### 6.2.4 Leren van elkaar

- Beschrijving van lerende netwerken in en buiten de school  
ICT-ambassadeur en IB-er participeren in lerende netwerken binnen en buiten LPS.  
De directeur participeert in 4 PLG's binnen LPS, docenten overleggen binnen Magistrum, intervisie en uitwisseling met collega-directeuren van LPS, BOVO overleg in de regio.

#### 6.2.5 Goed werkgeverschap

- Beschrijving faciliteren jonge en oudere leerkrachten  
Beleid binnen de school is om hier situationeel mee om te gaan. De facilitering volgens de cao wordt gevolgd, daarnaast zijn behoeften en ambities van de individuele leerkrachten altijd leidend.
- Beschrijven hoe gewenst % LB en LC te bereiken  
Het percentage LB is op dit moment 28%  
Ambitie is om dit percentage te verhogen. Leidend is echter niet een zo hoog mogelijk percentage, maar de professionaliteit en het denkniveau van de leerkracht.  
Verder denken dan de eigen klas is hierbij het belangrijkste ontwikkelpunt.  
Met leerkrachten die in aanmerking willen komen voor LB worden ontwikkelpunten afgesproken en waar nodig begeleid.

#### 6.2.6 Gekozen actiepunten

- feedback geven/professioneel aanspreken van elkaar
- specialismen verspreiden in het team
- realiseren PLG's binnen het team
- vergader- / overlegstructuur
- ontwikkeling portfolio
- zelfreflectie en realiseren feedback

## 7 Leiderschap

### 7.1 Strategisch beleidsplan LPS

**Leiderschap vraagt van medewerkers door alle lagen van onze organisatie heen, dat men in kan spelen op de veranderingen in de maatschappij en het veranderende leren van kinderen.**

Dit betekent onder andere dat men uitdagende en inspirerende doelen stelt met een focus op de lange termijn, dat men proactief handelt en durft te experimenteren (ondernemende houding). Het betekent ook dat men een open, nieuwsgierige en kritische houding moet kunnen aannemen. Kijkend vanuit verschillende perspectieven een eigen richting durft te kiezen en kennis en ervaring wil delen met anderen (onderzoekende houding).

Onze schoolleiders geven vanuit een autonome positie, met verantwoordingsplicht aan het bevoegd gezag, sturing aan professionele medewerkers en onderwijsinnovatie.

Van onze leidinggevendenden vraagt dit een master werk- en denkniveau om, in gezamenlijkheid (zowel op school- als bovenschools-niveau), cyclisch te kunnen werken aan professionele- en onderwijsontwikkeling en innovatie en vervult men ook de rol van voorbeeld als lerende professional.

Naast autonomie is er ook aandacht voor de integrale rol van onze schoolleiders. Onze schoolleiders zijn in staat om te wisselen tussen de verschillende rollen, zodat de aanwezige expertise en financiële middelen flexibel en zo optimaal mogelijk worden ingezet. Ook op organisatieniveau is dit van belang, zodat de beheerlast van onze schoolleiders niet te groot wordt en er optimale aandacht kan zijn voor onderwijskundig en (zoveel als mogelijk) integraal leiderschap.

### 7.2 Strategisch beleidsplan school

#### 7.2.1 Scholing en professionalisering

Beschrijven (en evt. verwijzen) wat de ambities zijn op het gebied van scholing en professionalisering met het oog op een aantoonbaar master denk- en werkniveau (van de schoolleider) en de ondernemende en onderzoekende houding van alle medewerkers binnen de school.

Alle leerkrachten schrijven een professionaliseringsplan. Dit plan is onderdeel van het portfolio, waarin het ontwikkelproces van de leerkracht in beeld wordt gebracht. De individuele nascholing van de leerkrachten wordt in het team besproken. Het team heeft een stem in de individuele nascholing die wordt gefaciliteerd. Keuzes worden samen gemaakt, waarbij vooraf afgesproken criteria leidend zijn. *(zie Kwaliteitshandboek Klim-Op)*

Ambitie is om de kennis en specialismen zoveel mogelijk te spreiden in het team. Samen verantwoordelijk, leren van en met elkaar zijn de uitgangspunten hierbij.

*(zie verder: jaarplan Klim-Op, nascholing)*

#### 7.2.2 Gesprekken als ontwikkelinstrument

Het inrichten en ontwikkelen van leerteams (PLG's) binnen de school is een ambitie voor de komende 4 jaren. Ruimte voor experiment en vertrouwen is daarbij leidend. Om de autonomie en het eigenaarschap van de leerkrachten te vergroten is ruimte binnen de kaders vanuit onze gezamenlijke visie belangrijk.

De gesprekkencyclus is binnen de school ontwikkelingsgericht. Het portfolio van de leraren is hierbij een belangrijk instrument om ontwikkeling, ambitie en realiseren van feedback en reflectie in beeld te brengen.

Door in het team de nascholing bespreekbaar te maken en samen beslissingen hierover te nemen, worden individuele ambities en ontwikkeling vertaald naar de ambities van de school en in lijn met de visie van de school.

Bestaande expertises binnen het team worden ingezet om de expertise van het hele team te vergroten of leidend te zijn in acties waarin deze expertise wordt gevraagd.

De doelen en uitgangspunten vanuit het Strategisch Beleid van de Stichting zijn in dit schoolplan vertaald naar doelen op schoolniveau.

### 7.2.3 Managementfuncties

De uitgangspunten van de school t.a.v.de ontwikkeling van leiderschapstalenten binnen het team zijn:

- Structuur is zo ingericht dat meerdere teamleden leiderschap kunnen laten zien (Bouwcoördinatoren, vakspecialisten, dyslexiespecialist, gedragsspecialist, IB-er, RT-er, NT2 specialist)

- Gedeeld leiderschap

- Vertrouwen, ruimte, feedback op je ambities en plannen en facilitering zijn de sleutelwoorden voor de stimulans vanuit de directie

*(zie ook: Management- en organisatiestructuur Klim-Op)*

### 7.2.4 Ontwikkelen van leiderschapstalenten

*(Zie vorige item)*

Leerkrachten krijgen de ruimte hiervoor, de gelegenheid wordt geboden en belangrijk is dat, wanneer het niet meteen lukt of uit de verf komt, er begeleiding is en hulp, geen afrekenen! Het proces, de ontwikkeling en het leren zijn hoofdzaak.

Eigen inbreng en initiatief wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

*(zie: Plannen ter verbetering van het onderwijs in de groep)*

### 7.2.5 Autonomie en leiderschap

Verantwoording naar het bevoegd gezag wordt afgelegd tijdens de werkbezoeken die twee keer per schooljaar plaatsvinden.

*(zie verslagen werkbezoeken LPS)*

De bijzondere taken binnen de school worden in het team geëvalueerd.

*(zie: Evaluatie bijzondere taken in de map kwaliteitszorg 2014-2015)*

### 7.2.6 Gekozen actiepunten

- Borging vakspecialismen binnen het team

- Ontwikkeling bouwcoördinatoren door verdere professionalisering om gedeeld leiderschap steviger weg te kunnen zetten

- Professionalisering vakspecialisten en andere specialisten in het team

- Vergroten autonomie en eigenaarschap binnen het team

## 8. Organisatie

### 8.1 Strategisch beleidsplan LPS

**Digitalisering, individualisering en onderwijskundige maattrajecten zijn ontwikkelingen waarmee rekening dient te worden gehouden.**

Nieuwe ontwikkelingen komen in hoog tempo naar het onderwijs. Het is de taak van de LPS en de school hierop efficiënt en doordacht op te reageren of te anticiperen. Dat vraagt om keuzes om een balans te vinden om verantwoord te kunnen interveniëren binnen de onderwijsconcepten. Daarbij spelen verschillende netwerken een grote rol. Brede scholen, VVE en (Integrale) Kindcentra staan hoog op de agenda.

Leidinggevenden hebben zicht op regionale en wijkgebonden ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het functioneren van de school en kunnen daar meer marktgericht op inspelen. Tevens zal LPS gedurende de planperiode anticiperen op het huisvestingsbeleid, het organiseren en verwerken van de financiën en de wijze van inkoop.

Nieuwe inzichten en maatschappelijke vraagstukken liggen ten grondslag aan het nadenken over een aangepaste bestuurlijke inrichting. Vertrouwen en autonomie van de professional vormen hierbij het uitgangspunt. Beleidsontwikkelingen zullen vanuit een collectieve agenda meer adhocistisch op basis van talent en professionele kwaliteiten ontwikkeld kunnen worden.

Horizontale verantwoording wordt meer belangrijk. Ouders zijn serieuze gesprekspartners voor zowel directies van scholen als het bevoegd gezag.

### 8.2 Strategisch beleidsplan school

#### 8.2.1 Financiën

Beschrijving van de ambities op het gebied van financiën, van de exploitatie- en meerjarenbegroting voor de komende 4 schooljaren. Waar gaat de school op investeren?

Op dit moment heeft de school een traditionele inrichting. Gekeken naar de ontwikkelingen de komende 4 jaren is het wenselijk om de inrichting van de school kritisch te bekijken. Welke mogelijkheden biedt het schoolgebouw om in te spelen op een flexibelere leeromgeving en het werken met ICT-middelen en media. Meer buiten de bestaande kaders van het gebouw denken. Dit zal consequenties hebben voor het opstellen van de komende meerjarenbegroting.

#### 8.2.2 Huisvesting

Beschrijving van de positie van de eigen school waar het de huisvesting betreft en de ontwikkelingen naar 2020.

Zie boven. Overleg met de andere partners binnen de Brede School is gewenst om de eigenheid van Klim-Op te realiseren. Kansen liggen binnen een andere indeling van de ruimten binnen de school.

#### 8.2.3 Marktgerichtheid

Beschrijving van de regionale en wijkgebonden marktontwikkelingen van de eigen school.

Op dit moment heeft Klim-Op het grootste marktaandeel in de wijk. Ook vanuit andere wijken en kernen binnen Woensdrecht bezoeken leerlingen onze school.

Beschrijving van de PR-activiteiten die de komende 4 jaar opgenomen (kunnen) worden om de school in beeld te brengen/houden.

Onze belangrijkste PR zijn onze ouders. Een goede communicatie met onze ouders, openheid en toegankelijkheid zijn daarbij onze belangrijkste instrumenten.

Daarnaast doen we veel moeite om zichtbaar te zijn in de dorpskern: aanwezigheid bij activiteiten zijn een gewoonte in het team. Leerkrachten begeleiden de kinderen na schooltijd tot de poort, zodat zij voor ouders gemakkelijk aanspreekbaar zijn, directeur en management staan 's morgens bij de deur om iedereen te verwelkomen en aanspreekbaar te zijn voor ouders en kinderen. De directeur heeft zo de kans alvast een gezicht te zijn voor de ouders die hun kinderen naar de Peuterspeelzaal in de Brede School brengen.

Elk schooljaar worden alle driejarigen in de wijk aangeschreven en uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. Een folder van de school wordt meegestuurd.

De website van de school is onlangs vernieuwd. In samenspraak met de ouders (ouderpanel, MR) en de leerlingen (leerlingenpanel) is deze opnieuw ingericht.

We onderhouden goede contacten met de pers om regelmatig positief in het regionale nieuws te komen.

#### 8.2.4 Maatschappelijke ontwikkelingen.

Met welke externe partners werkt de school samen of gaat de school samenwerken?

Binnen Brede School De Boemerang wordt samengewerkt met Peuterspeelzaal De Heiderakkertjes en de Kinderopvang Zuidwesthoek.

Daarnaast is er een intensieve samenwerking met de bibliotheek tegenover de school, de jeugdsportcoaches, het CJG, de wijkagent, het veiligheidshuis, de jeugdprofessional, de leerplichtambtenaar, de logopediste en de jeugdverpleegkundige.

Klim-Op heeft op dit moment een pilot met RSG 't Rijks om de leerlijnen en de didactische en pedagogische aanpak van PO naar VO te laten doorlopen.

Beschrijf welke ontwikkelingen voor de eigen school binnen de schoolplantermijn worden meegenomen om de school te laten onderscheiden van de andere (wijk- en buurt-)scholen.

Zoals hierboven omschreven zal de inrichting van ons onderwijs én de inrichting van ons schoolgebouw ervoor zorgen dat we onderscheidend zijn ten opzichte van de andere scholen in De Brede School.

#### 8.2.5 Inrichten organisatie

Beschrijf de wijze hoe de school aansluit op de ontwikkelingen op bestuursniveau. Hoe krijgen de ontwikkelingen die op bestuursniveau plaatsvinden ruimte in de eigen school om tot ontplooiing te komen?

De vergader- en overlegstructuur wordt opnieuw bekeken. Er is een start gemaakt met het inrichten van PLG's op schoolniveau. Dit wordt de komende jaren steviger weggezet en geborgd in de overlegstructuur van de school.

*(zie verder: Project Satellietscholen)*

#### 8.2.6 Expertise en Innovatie Centrum (EIC)

Beschrijf hoe de school en de personeelsleden gaan bijdragen aan of gebruik gaan maken van het EIC.

De ontwikkelingen in het EIC worden gevolgd. Waar van toepassing wordt gebruik gemaakt van de expertise in het EIC. De schoolleiding staat positief tegenover deelname van leerkrachten in het EIC en zal waar nodig ruimte bieden om hier in deel te nemen.

## 8.2.7 Ouderparticipatie

Beschrijf de mate waarin de ouders worden betrokken bij de school, bij het onderwijsproces en hoe de school daar vorm aan geeft of gaat geven.

Welke rollen zijn er voor de ouders te beschrijven?

Ouders worden actief betrokken bij het schoolbeleid in het ouderpanel en de MR. In de leerlingenraad denken onze leerlingen hierover mee. De resultaten van de kwaliteitsmeter en de opmerkingen die daarbij door ouders en kinderen zijn gemaakt worden resp. besproken in het ouderpanel en het leerlingenpanel.

Ouders en leerkrachten werken samen om de ontwikkeling van de leerlingen te ondersteunen.

De inbreng van ouders wordt actief gevraagd en serieus genomen. Gesprekken met ouders worden gevoerd op basis van gelijkwaardigheid. Er is een tweerichtingsverkeer in de communicatie naar onze ouders. Het gebruik van Safeschool draagt bij aan korte lijnen in onze communicatie naar ouders.

Een actieve rol van de ouders wordt gestimuleerd. Ouders kunnen participeren in het ouderpanel, de MR en de ouderraad. Daarnaast worden ouders actief uitgenodigd mee te denken en mee te doen met activiteiten binnen de school: spelletjesochtenden bij de kleutergroepen, Cu-kids activiteiten, enz.

## 8.2.8 GMR/MR/Leerlingraad

Op welke manier wordt de MR, de GMR en/of een leerlingraad betrokken bij de huishoudelijke en onderwijskundige zaken die op de school betrekking hebben?

*(Voor leerlingenraad zie: Kwaliteitshandboek Klim-Op)*

*Bijdrage MR:*

De MR draagt bij aan goed onderbouwde en gedragen besluiten die in het belang van het onderwijs binnen Klim-Op worden genomen.

De MR bestaat uit een ouder- en een personeelsgeleding, beide bestaan uit maximaal 3 personen. Zij bespreken regelmatig allerlei onderwerpen die van belang zijn voor het goed functioneren van de school: beleidsplannen, praktische schoolzaken, e.d. Ook dit schoolplan heeft de instemming van de MR.

- De MR fungeert als een professionele en volwaardige gesprekspartner van directie, team en ouders.
- De MR speelt een actieve rol in het onderwijs binnen Klim-Op doordat zij op de hoogte is van ontwikkelingen, gebruik maakt van haar initiatiefrecht en zaken op de agenda zet.
- De MR wil nauw contact met ouders en leerkrachten, open staan voor vragen, opmerkingen en reacties van ouders en leerkrachten
- De MR zet zich in om op allerlei terreinen binnen de school situaties te verbeteren
- De MR is een goed werkend orgaan binnen de organisatie waarmee openlijk gecommuniceerd wordt en dat actief betrokken wordt om schoolse en bestuurlijke zaken beter te laten functioneren.
- De MR handelt bij het uitoefenen van medezeggenschap in de geest van de visie en missie van Klim-Op.
- De MR vergadert minimaal 6x per schooljaar.

*(Voor de activiteiten van de MR voor de komende schooljaren verwijzen we naar het activiteitenplan van de MR. (Map kwaliteitszorg Klim-Op) )*

### 8.2.9 Gekozen actiepunten

- de participatie van ouders binnen de school en de rol van de ouders daarin een formeel karakter geven zodat ouders hierop aangesproken kunnen worden
- plan maken en uitvoeren voor het herinrichten van de school met het oog op onderscheiden van andere scholen, toepassen ICT en 21st century skills, meer divergentie in ons onderwijs
- Onderzoeken of een nauwere samenwerking met de partners binnen de Brede School mogelijk is, welke kansen liggen er in de samenwerking met Peuterspeelzaal en Kinderopvang gekeken naar pedagogisch en didactisch handelen
- Samenwerking met voortgezet onderwijs intensiveren om doorgaande lijnen in aanbod en didactische/pedagogische aanpak te realiseren



## 9 Kwaliteit als uitgangspunt

### 9.1 Strategisch beleidsplan LPS

Alle ingezette interventies binnen LPS zijn gericht op kwaliteit en hoge onderwijsresultaten. Kernpunt van de stichting is het ontwikkelen en laten groeien van leerlingen, die succesvol zich verder kunnen ontwikkelen in het voortgezet onderwijs.

Talentontwikkeling vraagt om onderwijs dat aansluit bij de leerbehoefte en de leerstijl van leerlingen. Onderwijsgeevenden zijn zich hiervan bewust en kunnen hierop anticiperen.



Onderwijsresultaten en uitkomsten van observatie-instrumenten vormen de basis van onderwijskundige ontwikkelingen. Het analyseren van data, gekoppeld aan realistische doelen geven de leraar mogelijkheden nieuwe, effectieve interventies in te zetten om leerlingen vervolgstappen te laten zetten in hun ontwikkeling. Hiermee wordt de inrichting van het onderwijs in een cyclus gebracht. Door leraren en andere functionarissen binnen de school te laten samenwerken binnen het opbrengstgericht werken (OGW), ontstaan vele mogelijkheden om samenwerkend leren te stimuleren (inrichten leer gemeenschappen). De inrichting van de kwaliteitszorg (PDSA) vormt daarmee de basis van het denken en handelen binnen de scholen en de stichting.

### 9.2 Strategisch beleidsplan school

Hier beschrijven hoe je binnen de school de PDSA-cyclus hanteert:

*( Zie overzicht kwaliteitscontrole, uitwerking kwaliteitscontrole en kwaliteitshandboek Klim-Op)*

Hoe zorg je ervoor dat je aandacht hebt voor elke stap in een ontwikkelingstraject?

Tijdens ontwikkelingstrajecten zijn er evaluatiemomenten ingepland. Klassenbezoeken worden afgestemd op ontwikkelingstrajecten. In de bouwvergaderingen komen ontwikkelingstrajecten binnen de school structureel op de agenda.

Hoe borg je systematisch de ingezette interventies?

Borging van didactische en pedagogische interventies vindt plaats in de groepsplannen en de handlingsplannen vanuit de RT. Elke leerkracht houdt een overzicht van de gesprekken met ouders bij, waarin de afgesproken en besproken interventies worden vastgelegd.

Op welke wijze ga je bewerkstelligen dat in mei / juni 2016 alle (onderwijskundige) ontwikkelingen en processen geborgd zijn middels de PDSA-cyclus en terug zijn te lezen in verantwoordingsdocumenten die zoveel mogelijk gedigitaliseerd zijn?

De ontwikkelingen uit dit schoolplan worden opgenomen in onze kwaliteitscyclus. Dat is terug te zien in ons document "uitwerking kwaliteitscontrole". De verantwoordingsdocumenten worden opgenomen in het kwaliteitshandboek. De processen, protocollen en procedures uit het kwaliteitshandboek worden in een vaste cyclus door het team geëvalueerd en waar nodig herzien of herschreven.

### 9.2.1 Gekozen actiepunten

- Diagnosticerende gesprekken met kinderen
- Analyseren van alle toetsen door de leerkrachten