

Schoolplan 2023-2026

RKBS St. Theresia



Steenwijksmoer
01-01-2023

[Voeg hier je schoolplanposter in]

Inhoud

1	Voorwoord	4
2	Inleiding	5
2.1	Gegevens school en bestuur	5
2.2	Totstandkoming schoolplan	5
2.3	Leeswijzer	5
3	Kaders	6
3.1	Kaders vanuit Catent	6
3.1.1	Ons verhaal ik zie je, je bent belangrijk voor mij, ik waardeer je	6
3.1.2	Onze waarden relatie, respect, ruimte en vertrouwen	6
3.1.3	Ons onderwijs rijke leer- en leefgemeenschap	7
3.2	Contextanalyse	8
3.2.1	Interne analyse	8
3.2.2	Externe analyse	9
3.3	Visie en missie van [naam school]	10
3.3.1	Waar staan wij voor	10
3.3.2	Waar gaan wij voor	10
3.4	Begrotingsperspectief	10
4	Strategische koers, ambities, speerpunten en concrete doelen	12
	Bijlage: Wettelijke en deugdelijkheid eisen	20
	Bijlage I: Onderwijskundig beleid	21
	Bijlage II: Personeelsbeleid	30
	Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid/ stelsel van kwaliteitszorg	36
	Bijlage IV: Overige wettelijke vereisten	42
	Formulier: Instemming met schoolplan	43

1 Voorwoord

Dit schoolplan is een plan voor de aankomende vier jaar (2023-2026). Het beschrijft het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid voor de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs (kwaliteitszorg). Het schoolplan is een verantwoordingsdocument voor zowel het bestuur en de overheid als voor personeel, ouders, leerlingen en externe samenwerkingspartners. Jaarlijks worden de geformuleerde ambities uitgewerkt in ons jaarplan. In het jaarverslag blikken we terug of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Zo geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

RKBS St. Theresia maakt deel uit van Stichting Catent. Ons schoolplan is een vertaalslag van het Koersplan van Catent. Het Koersplan is in samenwerking met (staf)directeuren en de verschillende (school)teams samengesteld. Door input te krijgen en het goede gesprek hierover aan te gaan, heeft iedereen in de organisatie een steentje bij kunnen dragen aan de ontwikkeling van het Koersplan. Dit is helemaal in lijn met de missie van Catent: “Ik zie je, je bent belangrijk voor mij, ik waardeer je”.

In het Koersplan staan de ambities en speerpunten die de aankomende jaren ook belangrijk zijn voor de ontwikkeling van de school. Deze krijgen een plek in de schoolplannen van alle Catent-scholen. Zo staan wij als scholen ook in verbinding met elkaar.

2 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van RKBS St. Theresia. Het beschrijft het beleid en de ambities van onze school voor de periode 2023-2026. De belangrijkste punten van dit schoolplan staan op een poster. Deze hangt in de school, staat op onze website en staat in dit schoolplan. In dit document is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. Jaarlijks werken we de speerpunten voor het volgende jaar uit in een jaarplan dat we aan het eind van het jaar evalueren in een jaarverslag.

2.1 Gegevens school en bestuur

School:	RKBS St. Theresia
Brin:	04FH
Directeur:	M. Wesselink
Adres:	Kerkweg 4
Telefoon:	0524 524910
E-mailadres:	directie.theresia@catent.nl
Website:	www.rkbstheresia.nl
Bestuurskantoor nummer:	40888
Bestuur:	Stichting Catent
Bezoekadres:	Schrevenweg 6, 8024 HA Zwolle
Telefoon:	038-3031844

2.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is samen met de medewerkers en belanghebbenden van RKBS St. Theresia tot stand gekomen. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

- Analyse van beschikbare gegevens over de huidige kwaliteit
- Analyse van de omgeving
- Evaluatie van speerpunten uit schoolplan 2020-2022
- Formuleren visie / ambities met het team
- Bespreking / peiling bij ouders / leerlingen
- Bespreking in/met de Team/ leerlingenraad / SAC / MR

2.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan staan drie hoofdstukken. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die Catent met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van RKBS St. Theresia. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen staat de nodige informatie over de manier waarop onze school voldoet aan de wettelijke eisen van het schoolplan.

3 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van RKBS St. Theresia beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van Catent. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor onze school de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van RKBS St. Theresia weergegeven.

3.1 Kaders vanuit Catent

3.1.1 Ons verhaal | ik zie je, je bent belangrijk voor mij, ik waardeer je

Kom tot bloei...

Catent is een katholieke stichting met meer dan dertig basisscholen in Overijssel, Drenthe, Friesland en Gelderland. Iedereen is welkom, wordt gezien en mag meedoen. Of je nu leerling of medewerker bent, in onze leer- en leefgemeenschap krijg je de kans om tot bloei te komen. We kijken hoe jij met jouw kennis, ervaring en talenten van betekenis kunt zijn. Voor de mensen om je heen, maar ook voor jezelf. Door de buitenwereld met een open blik in je op te nemen, vind je jouw plek. En ontwikkel je vaardigheden om te leren van alles wat je ziet, hoort en ervaart.

...in een rijke leer- en leefgemeenschap...

De open blik van Catent is voelbaar. Overal. Medewerkers zoeken naar nieuwe manieren om leerlingen te begeleiden, ouders zijn actief betrokken bij het onderwijs en samen met partners werken we aan sociaal-maatschappelijke vraagstukken. Juist daar waar een oplossing niet voor handen ligt, is het waardevol om krachten te bundelen. Op basis van de waarden vertrouwen, relatie, respect en ruimte komen we verder. Durven we te vernieuwen. En zetten we ons met een vitaal en vaardig team in voor een rijke leer- en leefgemeenschap die inspeelt op de veranderende wereld om ons heen.

...en blijf samen in beweging

Elke leer- en leefgemeenschap is anders: onze medewerkers geven op hun eigen manier vorm en inhoud aan kwalitatief goed onderwijs dat past bij de directe omgeving. Hoewel er verschillen zijn, vormt een brede ontwikkeling het uitgangspunt. Dit betekent dat leerlingen aan de slag gaan met de basisvaardigheden taal, lezen, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid, maar ook met maatschappelijke thema's als vrijheid, gelijkheid, solidariteit, gezondheid en duurzaamheid. Door te luisteren, initiatief te tonen en gewoon te doen, leren we van en met elkaar. Zo blijven we in beweging. Samen.

Pagina-einde

3.1.2 Onze waarden | relatie, respect, ruimte en vertrouwen

Catent biedt een rijke leer- en leefomgeving waar leerlingen en medewerkers zich op hun eigen manier kunnen ontwikkelen. Dat vraagt om een goede **relatie**: we zien en waarderen je. Door jouw kwaliteiten, drijfveren en doelen te verbinden met die van anderen, helpen we je om van betekenis te zijn. **Respect** vormt de basis van het samen leren, werken, leven en vieren. Je onderzoekt jouw eigen 'waarheid' en maakt kennis met de overtuigingen, grenzen en talenten van anderen. Van daaruit krijg je de **ruimte** om verantwoordelijkheid te nemen en nieuwe paden te bewandelen. Hoewel dat misschien niet altijd gemakkelijk is, **vertrouwen** we erop dat jij zo het beste uit jezelf haalt. Door de buitenwereld met een open blik te bekijken, vind je jouw plek. En beschik je over de veerkracht om in een snel veranderende wereld zelfbewust en doelgericht in beweging te blijven.

3.1.3 Ons onderwijs | rijke leer- en leefgemeenschap

Een brede ontwikkeling

De wereld om ons heen verandert snel. Om je daarop voor te bereiden, leren en werken we wereldgericht. Onze scholen vormen een minimaatschappij waar je kennismaakt met verschillen, leert opkomen voor overtuigingen en in gesprek gaat over maatschappelijke vraagstukken. Daarbij zijn we ons ervan bewust dat iedereen iets anders nodig heeft. Wat jouw achtergrond of situatie ook is, bij ons krijg je de kans om jezelf op jouw eigen manier te ontwikkelen.

Partnerschap

Dankzij onze open blik weten wij welke complexe vraagstukken er in de samenleving spelen. Om hierop een goed antwoord te kunnen geven, leggen we de verbinding met deskundige partners. Zo zorgen we in overleg met instellingen, ouders en leerlingen voor de benodigde begeleiding. Daarnaast creëren we in samenwerking met de kinderopvang en het voortgezet onderwijs doorlopende leerlijnen.

Duurzame omgeving

Je leert en werkt in een duurzame omgeving. De gebouwen bieden een gezond binnenklimaat, de lokalen sluiten aan bij de nieuwste ontwikkelingen en de pleinen zijn groen. We dagen je uit om zowel binnen als buiten te werken, je eigen stijl toe te passen en onze digitale samenleving te verkennen. Onze scholen vormen een veilige plek om op avontuur te gaan. Je wordt gezien en krijgt de ruimte om van en met elkaar te leren.

Vitale en vaardige teams

Onze professionele medewerkers werken aan hun ontwikkeling. Continu. We zetten ons met veel plezier in, voelen ons betrokken bij leerlingen en kijken over de grenzen van onze eigen scholen heen. Door open te staan voor nieuwe initiatieven, kunnen we de kwaliteit van ons onderwijs steeds verder verbeteren. Daarbij bundelen we onze krachten met ouders, collega-scholen en onderwijspartners. Samen vormen we een sterk collectief.

3.2 Contextanalyse

Er zijn twee belangrijke analyses gemaakt om tot de strategische thema's en ambities van dit schoolplan te komen. We lopen ze langs:

3.2.1 Interne analyse

De RKBS St. Theresia is een groeiende dorpsschool. Dit is vooral merkbaar in groep 1 t/m 4. Hier is de gemiddelde groepsmaat acht à tien leerlingen. In groep 5 t/m 8 is dit gemiddeld vijf leerlingen. Ondanks dat er in het schooljaar 2021-2022 veertien leerlingen van school zijn gegaan (elf schoolverlaters en drie verhuizingen) ([ParnasSys](#)), stijgt het aantal leerlingen op de teldatum 1 februari 2023 licht in vergelijking met 1 februari 2022 (63 naar 66 leerlingen ([ParnasSys](#))). Dit komt zeker doordat de school zich meer is gaan profileren op verschillende gebieden en dit nog verder wil gaan uitbouwen. Ook heeft de herijking van het onderwijsconcept van de RKBS St. Theresia een belangrijke rol gespeeld. Dit zijn positieve ontwikkelingen, maar brengen wel nieuwe ontwikkelingen met zich mee waarin keuzes gemaakt moeten worden.

De basis van het herijkte onderwijsconcept met bijbehorende doelen is de afgelopen drie schooljaren tijdens het schoolplan 2020-2022 gelegd, en deze zal moeten worden verstevigd. Dit is ook een opdracht vanuit het bestuur.

Het meubilair en schilderwerk binnen in de school is vernieuwd. De missie en visie is in 2020 vernieuwd en in juni 2022 herijkt. Het onderwijsconcept op de RKBS St. Theresia is eind schooljaar 2021-2022 geïntegreerd in de school. Nu het nieuwe logo klaar is, zal dit moeten worden doorgetrokken in de profilering en signing binnen en buiten de school.

De schoolweging 2021-2022 is 28.23 en het drie jaars gemiddeld is 29.14 ([Schoolweging 2019/2020, 2020/2021 en 2021/2022 | Data-bestand | Inspectie van het onderwijs \(onderwijsinspectie.nl\)](#)). Het spreidingsgetal is 5,66. Dit is lager dan het gemiddelde (6). Dit betekent dat de groepen minder verschillen tussen de leerlingen bevatten. De school ligt in een taalarm gebied. Toch is dit niet terug te zien in de opbrengsten. De opbrengsten van de school zijn hierin op niveau ([Schoolanalyses 2021-2022 en eindtoets IEP](#)).

De scores op de IEP eindtoetsen de afgelopen drie schooljaren zijn op niveau.

Het schooljaar 2021-2022 heeft de school de schoolweging op het vakgebied rekenen net niet behaald. Op schoolniveau vanuit de schoolanalyses is het vakgebied rekenen ook een aandachtspunt; uiteraard wordt het instructiemodel EDI, welke de school hanteert, hierin meegenomen.

Het instructiemodel blijft altijd een basis aandachtspunt. Wel scoren de groepen 3 t/m 6) (schooljaar 2021-2022) op niveau, maar vergeleken met andere vakgebieden is op het vakgebied rekenen nog winst te behalen ([Schoolanalyses 2021-2022](#)).

Vanuit o.a. de verschillende analyses en observaties bespreekt de intern begeleider met de desbetreffende leerkrachten tijdens groepsbesprekingen en met het team tijdens de databesprekingen het onderwijsaanbod van en voor de leerlingen.

Het goed neerzetten van het zorgbeleid is belangrijk en verdient daarom nog aandacht en zal een onderdeel zijn in het nieuwe schoolplan 2023-2026; vooral met de focus voor een nieuw format van het School Ondersteunings Profiel (SOP) en het ondersteuningsdocument. ZIEN! stopt eind schooljaar 2022-2023 en daarvoor moet een nieuw systeem voor Sociaal Emotioneel Leren in de plaats komen; passend bij de visie en werkwijze van de school.

De WMK PO tevredenheidspeilingen op alle gebieden inclusief veiligheid, zijn bij het team, de ouders en de leerlingen afgenomen in april 2022. Deze zijn besproken met het team, geledingen en de leerlingenraad. De aandachtspunten vanuit deze peilingen krijgen een plek in het nieuwe schoolplan ([Tevredenheidspeilingen + veiligheid 2022 + jaarverslag 2022](#)).

De RKBS St. Theresia is een Kindertalentenfluisteraar school. In het schoolplan 2020-2022 is hiervoor de basis gelegd. Deze afspraken zijn geborgd in het onderwijsbeleid. In het nieuwe schoolplan 2023-2026 is het doel om de basis uit te breiden, vooral op het gebied van talentgericht werken en dit meer te specialiseren. **Om gelijke kansen te creëren, zijn wij ons er van bewust dat iedere leerling iets anders nodig heeft (inclusiever onderwijs).** Dit geldt ook voor het groepsdoorbrekend werken. Dit is een belangrijk onderdeel van het onderwijssysteem op de RKBS St. Theresia. Vanwege het werken in drie-combinatiegroepen is vooral voor het creëren van effectieve lestijd een belangrijk onderdeel. Hierin zal het nieuwe curriculum als uitgangspunt worden genomen.

De onderwijstijd verdeeld over acht schooljaren is goed en wordt door iedereen (team, ouders/verzorgers en externen) als prettig ervaren (**Tevredenheidspeilingen + veiligheid 2022**). Door een wijziging een aantal schooljaren geleden, krijgen alle leerlingen voldoende onderwijstijd in acht schooljaren. De school heeft nu een mogelijkheid om in deze onderwijstijd de urenverdeling nog meer aan te passen naar de behoeften van de school. Dit zal onder de loep moeten worden genomen.

Het schoolgebouw is groot en oud en is qua materieel onderhoud duur (**Tobias**).

Er zijn al vele aanpassingen gedaan, maar de kosten zijn/blijven naar verhouding hoog.

Er is een lokaal leeg. Een ander lokaal wordt deels gebruikt door de verrijkingsklas van Catent.

Verder zijn alle ruimtes in gebruik. Wel is het belangrijk om hier een duidelijk plan voor te maken en vooral verder te kijken dan alleen het 4 t/m 12 jarig onderwijs > toekomst bestendig, geïntegreerd en inclusief onderwijs spelen hierin een belangrijke rol.

Het schoolplein is groen en prachtig, maar heeft veel onderhoud nodig en een aantal speeltoestellen moeten worden vervangen (**Inspectie speeltoestellen mei 2022**).

Vanaf januari 2023 wordt het nieuwe allocatiemodel ingevoerd. Dit heeft zeker gevolgen voor de school en zullen er keuzes moeten worden gemaakt m.b.t. de plannen van dit schoolplan 2023-2026. Het budget is niet ruim.

Dit heeft de school ook meegekregen van de inspectie tijdens het laatste bezoek (**Inspectiebezoek St. Theresia september 2020**). Houd de doelen beperkt en werk aan een aantal doelen; niet teveel. Zo kun je nog gericht werken aan de kwaliteit van de school.

Het team is vanaf mei 2022 al bezig met het ontwikkelen van het schoolplan 2023-2026.

Het koersplan van Stichting Catent is hierin meegenomen, zodat de plannen van school, aansluiten bij het Koersplan van Stichting Catent (**Koersplan Stichting Catent 2023-2026**).

Het team wil leren en ontwikkelen wat zoveel mogelijk aansluit bij de behoeften van de school, welke in dit schoolplan 2023-2026 worden beschreven.

3.2.2 Externe analyse

Voor het primair onderwijs neemt het aantal leerlingen in de gemeente Coevorden in de periode 2018-2035 volgens de prognoses af met circa 175 leerlingen (-6,5%) (**Eindrapport integraal huisvestingsplan onderwijs gemeente Coevorden 2019-2034**). De afgelopen paar schooljaren ervaart de school hier (gelukkig) weinig van. De school heeft groei in de onderbouwgroepen (**Interne analyse**).

De school staat in een van oudsher katholiek dorp waar zo nu en dan gebouwd wordt.

Het Plaatselijk Belang en andere verenigingen zijn actief, en maken zich sterk dat er verjonging in het dorp komt en blijft. Ook blijft vernieuwing van het dorp voor hen een aandachtspunt.

De school neemt binnen het dorp een centrale plaats in en onderhoudt nauwe contacten met de ouders/verzorgers, de parochie, het dorps huis, het Plaatselijk Belang en de lokale verenigingen om samen het dorp 'aantrekkelijk' te houden voor nieuwe gezinnen (**Schoolgids**). Profilering blijft belangrijk; ook om te blijven concurreren met de omliggende randgebieden!

De samenwerking met externe partners op onderwijskundig gebied is nu goed. Dit is wel belangrijk voor de school en moet worden onderhouden. Wanneer een schakel wegvalt, zal dit wel een onderdeel worden in het schoolplan 2023-2026. Te denken valt aan: logopedie, ergotherapie, bibliotheek, jeugdverpleegkundige van de GGD, maatschappelijk werkers van Maatschappelijk Welzijn Coevorden, leerplichtambtenaar en het samenwerkingsverband.

Onze maatschappij verandert in een hoog tempo. De technologische ontwikkelingen volgen elkaar steeds sneller op en hebben een (grote) impact op het dagelijks leven van onze leerlingen.

Landelijk is er al enige tijd een discussie gaande over de herziening van het onderwijscurriculum in het primair onderwijs (www.curriculum.nu).

Er wordt meer aandacht gevraagd voor digitale geletterdheid, burgerschap en Wetenschap en Technologie. Dit zullen ook aandachtspunten worden voor de RKBS St. Theresia. Ook digitalisering ontwikkelt zich op dit moment in een hoog tempo. De school zal kritisch naar de digitale verwerking van lesstof gaan kijken voor verschillende vakgebieden. Voor sommige vakgebieden werkt dit goed, voor andere vakgebieden niet.

Op dit moment maakt de school gebruik van de NPO gelden i.c.m. de werkdrukgeden. Dit wordt als zeer prettig ervaren. Toch stoppen de NPO gelden. Dit heeft geen invloed op de schoolorganisatie zelf, maar wel op de werkdruk. Twee dagen een leerkracht minder gaat het team zeker voelen t.a.v. de werkdruk. Er zal hier goed en tijdig over nagedacht moeten worden zodat alle personeelsleden met plezier naar school blijven gaan.

3.3 Visie en missie van [naam school]

3.3.1 Waar staan wij voor

De St. Theresia heeft als missie dat onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot gelukkige mensen die kunnen participeren in onze voortdurend veranderende samenleving.

3.3.2. Waar gaan wij voor

Binnen onze school willen wij met wederzijds respect en openheid samen op pad met leerlingen, ouders en leerkrachten, om te komen tot een optimale ontwikkeling passend bij elke leerling. In onze samenwerking maken wij gebruik van elkaars talenten. Wij communiceren open en duidelijk naar elkaar, wat zorgt voor een veilige en vertrouwde omgeving.

In het onderwijs op onze school werken zowel leerlingen als leerkrachten samen en waar mogelijk groepsdoorbrekend. Leerlingen zijn mede-eigenaar van hun eigen leerproces, waarbij wij van en met elkaar leren door gebruik te maken van elkaars talenten en vaardigheden. Hierbij houden wij rekening met de kerndoelen, waarbij lessen afgestemd worden op de behoeften van leerlingen.

3.4 Begrotingsperspectief

De RKBS St. Theresia is een kleine school met een klein team. Als team hebben wij kritisch gekeken naar de speerpunten waaraan wij willen gaan werken en hebben keuzes hierin gemaakt.

De ambities/speerpunten die voor de komende schooljaren zijn geformuleerd zijn al 'groot' genoeg.

Op dit moment beschikt de school over voldoende maar wel minimale middelen om de punten uit het schoolplan te realiseren. De school moet ook rekening houden met het nieuwe allocatiemodel, welke 1 januari 2023 ingaat. Dit betekent dat de school minder budget tot haar beschikking heeft.

De keuzes moeten wel 'bewust' worden gemaakt; vooral kijkend naar wat prioriteit heeft. Dit zal onder de post 'schoolontwikkeling' geplaatst worden.

Het beschikbare budget is in grote lijnen uitgezet in de begrotingen t/m 2025 en specifiek in de begroting voor het jaar 2023.

Dit geldt voor de posten schoolplanactiviteiten, ICT (vervanging ICT, nieuwe Chromebooks en vernieuwingen) en visie in beeld.

Op het gebied van ICT is al veel gedaan in de voorwaardelijke sfeer. Dit maakt dat je hier met de speerpunten op verder kunt bouwen.

Verder zijn de kosten voor de scholing van de leerkrachten/team en schoolbegeleiding ook in hoofdlijnen weggezet.

De inzet van de gekozen wijze voor de werkdruk en het zorgbudget maakt het mede mogelijk dat de ingeslagen werkwijze verder kan worden uitgebouwd in het schoolplan 2023-2026.

Wel moet rekening worden gehouden dat de NPO gelden vanaf augustus 2023 stoppen. Dit heeft geen invloed op de schoolorganisatie zelf, maar wel op de werkdruk. Twee dagen een leerkracht minder gaat het team zeker voelen t.a.v. de werkdruk. Er zal hier goed en tijdig over nagedacht moeten worden zodat alle personeelsleden met plezier naar school blijven gaan.

Voor het schoolplein wil de school geld via subsidies gaan werven. Dit doet de school met behulp van een extern bureau. Verder zal er een plan bij het plaatselijk belang worden ingediend, om te kijken of daar nog geld beschikbaar is voor het schoolplein.

4 Strategische koers, ambities, speerpunten en concrete doelen

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke missie en visie als fundament gelden voor onze school en de keuzes die wij maken. Daarnaast is uit de doeken gedaan welke interne en externe factoren van (grote) invloed zijn op de schoolorganisatie en de ontwikkelingen van de komende jaren. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke speerpunten en ambities wij willen realiseren in lijn met de missie en visie en de context waarin de school zich bevindt. Elk jaar werken we een of meerdere speerpunten verder uit in het jaarplan en verantwoorden wij ons daarover in het jaarverslag.

De speerpunten vanuit het Koersplan van Catent vormen een leidraad voor de thema's die onze school opneemt in dit schoolplan.

Speerpunten Catent

1. Een brede ontwikkeling (wereldgericht onderwijs)
2. Vitaal en vaardige medewerkers en teams
3. Partnerschap
4. Duurzame omgeving

Strategisch thema school: Dit zijn wij!	Passend bij speerpunt Catent:
<p>In de context analyse is beschreven dat de RKBS St. Theresia sterk is doorontwikkeld de afgelopen twee schooljaren. Te denken valt aan de onderwijsorganisatie, profilering en uitstraling. Deze worden in dit schoolplan verder uitgebouwd en doorontwikkeld. Wel zijn er nog een aantal 'knelpunten' waar plannen voor gemaakt moeten worden, o.a. het gebouw. Deze komen mede doordat de financiën en dat de invulling van het gebouw anders geregeld moeten gaan worden. De plannen moeten toekomstbestendig zijn, zodat de RKBS St. Theresia daar jaren op verder kan bouwen.</p> <p>De RKBS St. Theresia is een Kindertalentenfluisteraar school. In het schoolplan 2020-2022 is hiervoor de basis gelegd. Deze afspraken zijn geborgd in de onderwijsorganisatie. In het nieuwe schoolplan is het doel om de basis uit te bouwen, vooral op het gebied van talentgericht werken en dit meer te specialiseren zowel voor leerlingen als leerkrachten. Dit geldt ook voor het groepsdoorbrekend werken. Dit is een belangrijk onderdeel van het onderwijssysteem. Vanwege het werken in drie-combinatiegroepen is dit, vooral voor het creëren van effectieve lestijd, een belangrijk onderdeel.</p> <p>Bovenstaand sluit aan bij de missie en visie van de school. Elke zin vanuit de visie is wel van toepassing op dit thema. Vooral de essentie: wij willen samenwerken met leerlingen, ouders en leerkrachten om samen te komen tot een optimale ontwikkeling waarbij wij gebruik maken van elkaars talenten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Een brede ontwikkeling (wereldgericht onderwijs) • Vitaal en vaardige medewerkers en teams • Partnerschap • Duurzame omgeving
<p>Ambitie: Waar willen we staan in 2026?</p>	
<p>De RKBS St. Theresia is een krachtige school die zichtbaar is voor en in de omgeving. Wij zijn ons bewust van wat er om ons heen gebeurt en zoeken hiermee, waar mogelijk, de verbinding.</p> <p>Wij stralen uit wie wij zijn en waar wij voor staan en mede door onze organisatievorm komen de talenten van zowel onze leerlingen als leerkrachten tot hun recht. Er is meer ruimte om de talenten te integreren en onze leerlingen worden actief betrokken bij het leerproces. Om gelijke kansen te creëren, zijn wij ons er van bewust dat iedere leerling iets anders nodig heeft. Het gebouw en ons onderwijs is daarom toekomst bestendig ingericht passend bij de visie, missie en de middelen van de school.</p>	
<p>Speerpunten en concrete doelen: Wat willen we doen?</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. De uitstraling, organisatie en het gebouw is optimaal en toekomst bestendig ingericht, passend bij de missie, visie, organisatie en middelen van de school. <ul style="list-style-type: none"> • Het gebouw is toekomstbestendig ingericht (zonnepanelen e.d.) waarbij met de juiste invulling de samenwerking is opgezocht met externe partners. • De RKBS St. Theresia profileert zich krachtig naar buiten. • De onderwijstijd op de RKBS St. Theresia is op een effectieve wijze ingevuld passend bij de missie, visie en onderwijsorganisatie van de school. • De RKBS St. Theresia heeft een groen schoolplein welke is ingericht met kwalitatief goedgekeurde toestellen. De inrichting van het schoolplein past bij de misse en visie van de school. • De NPO gelden stoppen eind schooljaar 2022-2023. De RKBS St. Theresia ontwikkelt hiervoor een kwalitatieve her invulling. • De RKBS St. Theresia streeft ernaar om een inclusievere (leer)omgeving aan te bieden/in te richten waarin elke leerling (en medewerker) zich optimaal kan ontwikkelen (inclusiever onderwijs). 2. De RKBS St. Theresia is een Kindertalentenfluisteraarschool. Het gedachtegoed is verweven in de organisatie, handelen en denkwijze van de school. <ul style="list-style-type: none"> • Het gebruik van het podium is ingevuld op basis van het gedachtegoed van een Kindertalentenfluisteraarschool. • De invulling van de oudergesprekken is vernieuwd en ingevuld op basis van het gedachtegoed van een Kindertalentenfluisteraarschool. 	

- Talentgericht werken heeft een waardevolle plek voor leerkrachten binnen het onderwijs van de RKBS St. Theresia.
- Binnen het Team van de RKBS St. Theresia is een talentenbouwer opgeleid. Deze zal de leiding nemen met het verweven van het gedachtegoed 'Kindertalentenfluisteraar' binnen het onderwijs en de dagelijkse organisatie van de RKBS. St. Theresia.
- De WPO onderzoekt in het schooljaar 2022-2023 op welke wijze het gedachtegoed van de Kindertalenten fluisteraar vorm kan krijgen, binnen het onderwijs en de dagelijkse organisatie van de RKBS St. Theresia.

Jaarplan 2023

Jaardoelen

- 1. De uitstraling, organisatie en het gebouw is optimaal en toekomst bestendig ingericht, passend bij de missie, visie, organisatie en middelen van de school.**
 - Het gebouw is toekomstbestendig ingericht (zonnepanelen e.d.) waarbij met de juiste invulling de samenwerking is opgezocht met externe partners (dit jaardoel loopt door t/m 2026)
 - De RKBS St. Theresia profileert zich krachtig naar buiten.
 - De NPO gelden stoppen eind schooljaar 2022-2023. De RKBS St. Theresia ontwikkelt hiervoor een kwalitatieve her invulling.
- 2. De RKBS St. Theresia is een Kindertalentenfluisteraarschool. Het gedachtegoed is verweven in de organisatie, handelen en denkwijze van de school.**
 - De invulling van de oudergesprekken is vernieuwd en ingevuld op basis van het gedachtegoed van een Kindertalentenfluisteraarschool.
 - Binnen het Team van de RKBS St. Theresia is een talentenbouwer opgeleid. Deze zal de leiding nemen met het verweven van het gedachtegoed 'Kindertalentenfluisteraar' binnen het onderwijs en de dagelijkse organisatie van de RKBS. St. Theresia.
 - De WPO onderzoekt in het schooljaar 2022-2023 op welke wijze het gedachtegoed van de Kindertalenten fluisteraar vorm kan krijgen, binnen het onderwijs en de dagelijkse organisatie van de RKBS St. Theresia.

Strategisch thema school: Samen werken aan kwaliteit	Passend bij speerpunt Catent:
<p>Tijdens het schoolplan 2020-2022 is de basis gelegd voor de huidige onderwijsorganisatie van de RKBS St. Theresia. Deze willen wij gaan uitbouwen, zodat de basis nog sterker wordt. Wij leggen de lat hoog op de kwaliteit van ons onderwijs. De RKBS St. Theresia zoekt specifiek in op het vakgebied rekenen, de zorg en het creëren van een sterke basis. Deze aandachtspunten komen ook voort uit de gegevens van de analyses. Daarbij is hier aandacht voor de vakbekwame medewerker, zodat de aandacht nog meer gericht wordt op de kerntaak van de medewerker en deze ook alle tools in handen heeft om dit te kunnen uitvoeren. Door deze werkwijze blijft de RKBS St. Theresia kwalitatief sterk onderwijs aanbieden.</p> <p>Dit resulteert dat de school samen met leerlingen, ouders en leerkrachten kan komen tot een optimale ontwikkeling passend bij elke leerling.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Een brede ontwikkeling (wereldgericht onderwijs) • Vitaal en vaardige medewerkers en teams
<p>Ambitie: Waar willen we staan in 2026?</p>	
<p>Op de RKBS St. Theresia bieden wij onze leerlingen ondersteuning op maat, passend bij nieuwe ontwikkelingen. Dit zorgt ervoor dat iedereen leerlingen zich optimaal kan ontwikkelen. Het zorgbeleid op de RKBS St. Theresia is optimaal en effectief ingericht</p> <p>Belangrijk uitgangspunt is onze sterke basis waarop wij bewuste keuzes maken, zodat wij daar ons op verder kunnen ontwikkelen. Vanuit een gemeenschappelijke rekenvisie (evidence informed), kunnen onze leerkrachten beredeneerd een bewuste keuzes maken in het rekenonderwijs. De ontwikkelbehoeften van de medewerkers worden hierin gestimuleerd en gefaciliteerd, zodat de leerkrachten de middelen adequaat kunnen inzetten.</p>	
<p>Speerpunten en concrete doelen: Wat willen we doen?</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. De RKBS St. Theresia heeft een duidelijke visie op rekenonderwijs, waaruit leerkrachten beredeneerde en bewuste keuzes kunnen maken voor het rekenonderwijs en hiervoor alle benodigde tools aangereikt hebben gekregen. <ul style="list-style-type: none"> • Het team van de RKBS St. Theresia volgt de cursus ‘verstevenigen bordwerk’. Het doel is het kunnen omschrijven en toepassen tijdens EDI (Effectieve Directe Instructie) hoe je bordwerk en aantekeningen gebruikt om de lessen te versterken. Deze cursus wordt gegeven door Marcel Schmeier. • Het team van de RKBS St. Theresia volgt de cursus Met Sprongen Vooruit (MSV) en heeft dit geïntegreerd binnen de rekenlessen. Het bijbehorende materiaal wordt in fases aangeschaft. • De visie voor het vakgebied rekenen wordt herijkt. Belangrijk hierin is de mate van digitaal verwerken of verwerking op papier. • Het werken volgens Bareka wordt onderzocht of dit passend is voor de school. Zo ja, dan wordt dit geïntegreerd binnen het rekenonderwijs op de RKBS St. Theresia. Met de Bareka Toetsen bouwen leerkracht en leerling samen aan een stevig Rekenmuurtje en krijgen ze een helder beeld van de rekenontwikkeling voor gerichte ondersteuning en oefening 2. De RKBS St. Theresia blijft continu werken aan het verstevenigen van een sterke basis voor krachtig en kwalitatief goed onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> • Alle leerkrachten op de RKBS St. Theresia werken met het EDI-lesmodel. Deze basis wordt herijkt zodat elk personeelslid dezelfde onderwijstaal spreekt omtrent het EDI-lesmodel. • Indien mogelijk gaat de intern begeleider de cursus beeldcoach volgen. Deze wordt op een effectieve wijze ingezet binnen het onderwijs op de RKBS St. Theresia. • De RKBS St. Theresia ontwikkelt een nieuw rapport aansluitend bij de missie en visie van de school. De werkwijze wordt passend gemaakt aan de onderwijsorganisatie zodat deze op een juiste wijze geïntegreerd kan worden. • OP de RKBS St. Theresia wordt er groepsdoorbrekend, geïntegreerd en vakoverstijgend gewerkt. Het doel is om de nieuwe ontwikkelingen op het gebied van het curriculum in deze werkwijze te integreren. 	

3. Het zorgbeleid op de RKBS St. Theresia is optimaal en effectief ingericht.

- Er wordt een tijdloos ondersteuningsdocument samengesteld, welke ondersteunend zal zijn aan het SchoolOnderSteuningsprofiel.
- De RKBS St. Theresia maakt een keuze hoe zij het Sociaal Emotioneel Leren (SEL) wil gaan monitoren. Dit moet passend zijn bij de visie en missie van de school.

Jaarplan 2023

Jaardoelen

1. De RKBS St. Theresia heeft een duidelijke visie op rekenonderwijs, waaruit leerkrachten beredeneerde en bewuste keuzes kunnen maken voor het rekenonderwijs en hiervoor alle benodigde tools aangereikt hebben gekregen.

- Het team van de RKBS St. Theresia volgt de cursus 'verstevenen bordwerk. Het doel is het kunnen omschrijven en toepassen tijdens EDI (Effectieve Directe Instructie) hoe je bordwerk en aantekeningen gebruikt om de lessen te versterken. Deze cursus wordt gegeven door Marcel Schmeier.
- De visie voor het vakgebied rekenen wordt herijkt. Belangrijk hierin is de mate van digitaal verwerken of verwerking op papier.
- Het werken volgens Bareka wordt onderzocht of dit passend is voor de school. Zo ja, dan wordt dit geïntegreerd binnen het rekenonderwijs op de RKBS St. Theresia. Met de Bareka Toetsen bouwen leerkracht en leerling samen aan een stevig Rekenmuurtje en krijgen ze een helder beeld van de rekenontwikkeling voor gerichte ondersteuning en oefening

2. De RKBS blijft continu werken aan het verstevenen van een sterke basis voor krachtig en kwalitatief goed onderwijs.

- Alle leerkrachten op de RKBS St. Theresia werken met het EDI-lesmodel. Deze basis wordt herijkt zodat elk personeelslid dezelfde onderwijstaal spreekt omtrent het EDI-lesmodel.
- De RKBS St. Theresia ontwikkelt een nieuw rapport aansluitend bij de missie en visie van de school. De werkwijze wordt passend gemaakt aan de onderwijsorganisatie zodat deze op een juiste wijze geïntegreerd kan worden.

3. Het zorgbeleid op de RKBS St. Theresia is optimaal en effectief ingericht.

- Er wordt een tijdloos ondersteuningsdocument samengesteld, welke ondersteunend zal zijn aan het SchoolOnderSteuningsprofiel.
- De RKBS St. Theresia maakt een keuze hoe zij het Sociaal Emotioneel Leren (SEL) wil gaan monitoren. Dit moet passend zijn bij de visie en missie van de school.

Strategisch thema school: Een duurzame school	Passend bij speerpunt Catent:
<p>In de contextanalyse is er beschreven dat er landelijk al enige tijd een discussie gaande is over de herziening van het onderwijscurriculum in het primair onderwijs (www.curriculum.nu). Dit wordt ook uitvoerig beschreven in het Koersplan van Stichting Catent onder het speerpunt: een brede ontwikkeling. Er wordt meer aandacht gevraagd voor de digitale geletterdheid, burgerschap en Wetenschap en Technologie (zie koersplan thema: duurzame omgeving. De impact van (digitale) media op dagelijks leven wordt steeds groter. Wij moeten onze leerlingen leren veilig, effectief, kritisch en bewust gebruik te maken van digitale toepassingen die nu beschikbaar zijn. Dit sluit helemaal aan bij de missie van de school: De St. Theresia heeft als missie dat onze leerlingen zich kunnen ontwikkelen tot gelukkige mensen die kunnen participeren in onze voortdurend veranderende samenleving.</p> <p>RKBS St. Theresia is hierin al volop in ontwikkeling, maar dit zal zeker een aandachtspunt worden in dit schoolplan 2023-2026.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Een brede ontwikkeling (wereldgericht onderwijs) • Duurzame omgeving
<p>Ambitie: Waar willen we staan in 2026?</p>	
<p>In het onderwijs op de RKBS St. Theresia zijn wij ons bewust dat digitale geletterdheid een voorwaarde is geworden om te functioneren in een samenleving waarin digitale technologie, informatietechnologie en media een belangrijke plaats hebben. De school wil zich hierin ontwikkelen door dit te verweven in het onderwijs in combinatie met Wetenschap & Technologie en burgerschap. De school gaat koersen op toekomstbestendig onderwijs om onze leerlingen voor te bereiden dat ze zich kunnen ontwikkelen tot gelukkige mensen die kunnen participeren in onze voortdurend veranderende samenleving.</p>	
<p>Speerpunten en concrete doelen: Wat willen we doen?</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Digitale geletterdheid heeft op de RKBS St. Theresia een betekenisvolle en verantwoorde plek binnen het onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> • ICT-basisvaardigheden heeft op de RKBS St. Theresia een betekenisvolle en verantwoorde plek binnen het onderwijs gekregen. • Mediawijsheid heeft op de RKBS St. Theresia een betekenisvolle en verantwoorde plek binnen het onderwijs gekregen. • Computational thinking heeft op de RKBS St. Theresia een betekenisvolle en verantwoorde plek binnen het onderwijs gekregen. • Informatievaardigheden heeft op de RKBS St. Theresia een betekenisvolle en verantwoorde plek binnen het onderwijs gekregen. 2. De RKBS heeft een duidelijke visie op Wetenschap & Technologie en heeft deze geïntegreerd binnen het onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> • De RKBS heeft een duidelijke visie op Wetenschap & Technologie en heeft deze geïntegreerd binnen het onderwijs. 3. De RKBS heeft een duidelijke visie op Burgerschap en heeft deze verweven binnen het onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> • De RKBS heeft een duidelijke visie op Burgerschap en heeft deze verweven binnen het onderwijs. • Er is een duidelijk beleid rondom burgerschapsevaluatie en de rollenverdeling. 	
<p>Jaarplan 2023 Jaardoelen</p>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Digitale geletterdheid heeft op de RKBS St. Theresia een betekenisvolle en verantwoorde plek binnen het onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> • ICT-basisvaardigheden heeft op de RKBS St. Theresia een betekenisvolle en verantwoorde plek binnen het onderwijs gekregen. 	

- Mediawijsheid heeft op de RKBS St. Theresia een betekenisvolle en verantwoorde plek binnen het onderwijs gekregen.

2. De RKBS heeft een duidelijke visie op Burgerschap en heeft deze verweven binnen het onderwijs.

- De RKBS heeft een duidelijke visie op Burgerschap en heeft deze verweven binnen het onderwijs.
- Er is een duidelijk beleid rondom burgerschapsevaluatie en de rollenverdeling.

Strategisch thema school: Een lerende school	Passend bij speerpunt Catent:
<p>In de context analyse staat duidelijk beschreven dat het team wil leren en ontwikkelen, wat zoveel mogelijk aansluit bij de behoeften van de school.</p> <p>In het koersplan van Stichting Catent, onder het speerpunt vitaal en vaardige medewerkers en teams wordt dit ook duidelijk onderschreven.</p> <p>Het professionaliseren van leerkrachten heeft een structurele plek binnen het onderwijs van de RKBS St. Theresia.</p> <p>Wij stimuleren bij medewerkers het plezier in leren, nieuwsgierig zijn en blijven. Wij creëren hiermee een collectieve leercultuur, een cultuur die zorgt dat individueel professionaliseren, professionaliseren binnen leergemeenschappen en professionaliseren binnen school/scholen op elkaar worden afgestemd. Wij leren van en met elkaar.</p> <p>Wanneer bovenstaande verweven is in het onderwijs van de school, is dat de basis om de missie en de visie van de school tot bloei te laten komen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vitaal en vaardige medewerkers en teams
Ambitie: Waar willen we staan in 2026?	
<p>De RKBS St. Theresia is een lerende school waarin de organisatie van de school dit ook toelaat.</p> <p>Leerkrachten leren van en met elkaar; er is ruimte voor kennis van buiten en voor eigen initiatieven en ontwikkeling.</p> <p>De leerkrachten op de RKBS St. Theresia spreken dezelfde onderwijstaal, dit ter bevordering van een doorgaande leerlijn van de school; met als doel een goed werkende professionele leergemeenschap.</p> <p>Leerkrachten en leerlingen zijn mede-eigenaar van hun eigen leerproces en maken hierin bewuste keuzes ten aanzien van hun eigen handelen.</p>	
Speerpunten en concrete doelen: Wat willen we doen?	
<p>1. De leerkrachten op de RKBS St. Theresia leren van en met elkaar: samen professionaliseren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De nieuwe gesprekkencyclus van Stichting Catent wordt geïntegreerd binnen het onderwijs van de RKBS St. Theresia. • De collegiale consultatie wordt op de RKBS St. Theresia binnen en buiten de school gefaciliteerd. • Het thema Werkgeluk is een onderdeel van de scholing van de personeelsleden op de RKBS St. Theresia. • De RKBS St. Theresia zoekt meer verbinding met andere Catent scholen. Dit wordt ook gefaciliteerd aan personeelsleden zodat personeelsleden van verschillende scholen elkaar meer kunnen vinden en opzoeken. 	
Jaarplan 2023 Jaardoelen	
<p>2. De leerkrachten op de RKBS St. Theresia leren van en met elkaar: samen professionaliseren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De nieuwe gesprekkencyclus van Stichting Catent wordt geïntegreerd binnen het onderwijs van de RKBS St. Theresia. • De collegiale consultatie wordt op de RKBS St. Theresia binnen en buiten de school gefaciliteerd. 	

Bijlage: Wettelijke en deugdelijkheid eisen

Hierna volgen drie bijlagen waarin de uitwerking wordt gegeven voor het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitszorg beleid. In de bijlage vier wordt ingegaan op de overige wettelijke vereisten die een school heeft.

Vanaf 1 augustus 2021 treedt het nieuwe onderzoekskader voor het toezicht op het primair en voortgezet onderwijs in werking. Vanuit het nieuwe onderzoekskader zijn de deugdelijkheidseisen aangescherpt. Op de volgende pagina's staat per beleidsonderdeel beschreven aan welke wettelijke eisen en deugdelijkheidseisen het schoolplan voldoet.

[Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op de voorschoolse educatie en het primair onderwijs | Publicatie | Inspectie van het onderwijs \(onderwijsinspectie.nl\)](#)

Bijlage I: Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid omvat de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor het onderwijs. Daarnaast wordt de door het bevoegd gezag in het schoolplan eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma opgenomen. Daarbij wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.

OP1 Aanbod

Leerlingpopulatie

De St. Theresia is een katholieke basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. De St. Theresia wil een laagdrempelige school zijn met veel aandacht voor een veilige leeromgeving. Leerlingen moeten zich veilig voelen bij ons op school en er wordt respectvol met elkaar omgegaan. Het is een school waar veel aandacht wordt besteed aan optimale ontwikkeling van al onze leerlingen. Samenwerking met ouders/verzorgers gebeurt op basis van het principe van gelijkwaardigheid. Veel van de ouders/verzorgers hebben de school zelf bezocht in het verleden. Onze slogan luidt dan ook: 'St. Theresia, samen uniek'.

De school staat in een van oudsher katholiek dorp waar zo nu en dan gebouwd wordt. De school neemt in het dorp een centrale plaats in. Het Plaatselijk Belang en andere verenigingen zijn actief, en maken zich sterk dat er verjonging in het dorp komt en blijft. Ook blijft vernieuwing van het dorp voor hen een aandachtspunt.

De school neemt binnen het dorp een centrale plaats in en onderhoudt nauwe contacten met de ouders/verzorgers, de parochie, het dorps huis, het Plaatselijk Belang en de lokale verenigingen om samen het dorp 'aantrekkelijk' te houden voor nieuwe gezinnen.

De St. Theresia trekt leerlingen aan uit het dorp Steenwijksmoer en de landelijke omgeving er omheen. Op dit moment telt de school 57 leerlingen (01-10-2022).

De school is groeiende aan de onderkant. Van de 57 leerlingen zitten er 38 leerlingen in groep 1 t/m 4 (01-10-2022). Dit is een mooie ontwikkeling voor de school en het dorp Steenwijksmoer. Zie ook de interne analyse van dit schoolplan 2023-2026.

Onze school werkt samen met diverse instanties, waaronder GGD, schoolmaatschappelijk werk (SMW), logopedie en een ergotherapeut. Daarnaast zijn er via het samenwerkingsverband (SWV) en het expertiseteam van Catent diverse specialisten in te schakelen.

De school brengt ook elk schooljaar de leerlingkenmerken in beeld, welke als input wordt gebruikt voor het schoolondersteuningsprofiel. Deze kenmerken zijn van invloed op de invulling van ons onderwijs.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolondersteuningsprofiel, Schoolgids 2022-2023, Schoolplan 2023-2026, Leerlingkenmerken 2022-2023.

Aanbod

Naast dat de Wet op Primair onderwijs in artikel 8 een aantal zaken aan ons voorschrijft, hebben wij ook schooleigen doelstellingen.

Ons onderwijs:

- is afgestemd op de voortgang van het ontwikkelingsproces van de individuele leerling.
- richt zich, naast de emotionele en verstandelijke ontwikkeling, op het ontwikkelen van creativiteit en het verwerven van de noodzakelijke kennis op het gebied van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.
- gaat er mede vanuit dat leerlingen opgroeien in een multiculturele samenleving.

Op onze school willen wij de aan ons toevertrouwde leerlingen zo goed mogelijk voorbereiden op de complexiteit van de huidige maatschappij en ze optimale kansen geven zich individueel te ontwikkelen. Ruim aandacht zal besteed worden aan de normen en waarden die thuis en op school gangbaar zijn.

Het goede voorbeeld geven en het bewust creëren van situaties waar deze waarden en normen een rol spelen komen nadrukkelijk aan de orde. De school wil de basis leggen voor deelname van de leerlingen aan een maatschappij die vraagt om proactieve mensen, die niet alleen via kennis maar ook via gedrag laten zien dat zij kunnen deelnemen aan de samenleving in al zijn facetten, zowel in werk als vrije tijd. De kansen op goed burgerschap zijn groter, naarmate de leerlingen op de basisschool hun individuele kwaliteiten zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. Het praktisch handelen is naast het overdragen van kennis van wezenlijk belang. Individuele begeleiding en acceptatie van elkaars (on)mogelijkheden is essentieel. Een goede samenspraak en samenwerking met en tussen ouders/verzorgers, leerlingen, leerkrachten en ondersteunende instanties is vanzelfsprekend. Samenwerking die gekenmerkt wordt door openheid, vertrouwen en wederzijds respect.

De St. Theresia gebruikt eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. Een overzicht van de methodes kunt u vinden in de schoolgids.

De methodes geven ons richting en handvatten met ruimte voor de leerkracht. De methodes bieden een doorgaande ontwikkelingslijn en voldoen aan de referentieniveaus voor het basisonderwijs.

De methodes worden als middel gebruikt om doelen te bereiken. Het onderwijs wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Er wordt verschil aangebracht in minimum-, basis en verrijkingsstof. Voor meer informatie verwijzen wij u naar het Schoolondersteuningsprofiel.

De afspraken worden per vakgebied geborgd in verschillende borgingsdocumenten.

Met ingang van het schooljaar 2020/2021 worden de leerresultaten beoordeeld door de inspectie aan de hand van een nieuw onderwijsresultatenmodel. Een belangrijke wijziging betreft de manier waarop rekening gehouden wordt met de leerlingpopulatie, de schoolweging. Bij de nieuwe weging is er een signaleringswaarde per school bepaald. Dit berekent het Centraal bureau voor de Statistiek op basis van de volgende kenmerken:

- het opleidingsniveau van de ouders;
- het gemiddeld opleidingsniveau van alle moeders op school;
- het land van herkomst van de ouders;
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland;
- of ouders in de schuldsanering zitten.

De nieuwe schoolweging loopt van 20 tot 40. Hoe lager de schoolweging, hoe minder complex de leerlingpopulatie is. En hoe hoger de resultaten die van de school verwacht worden. De meeste scholen hebben een schoolweging rond het gemiddelde, dat iets onder de 30 ligt. Voor de Theresia is dit 28,23.

Scholen met een weging tussen de 28 en 29 moeten net als alle andere scholen in Nederland 85% van de leerlingen afleveren op 1F niveau aan het eind van groep 8. In het 'Referentiekader taal en rekenen' is door de Commissie Meijerink voor het hele onderwijs vastgelegd wat de leerlingen moeten kunnen en kennen op verschillende momenten in de schoolloopbaan. Het gaat daarbij om de domeinen taal en rekenen/wiskunde. Leerlingen in het basisonderwijs moeten minimaal niveau 1F halen, het streefniveau is niveau 1S (gelijk aan 2F). Voor leerlingen die niveau 1F niet halen, moet een ontwikkelingsperspectief worden opgesteld. 1F is het fundamentele niveau dat eigenlijk elke inwoner van Nederland nodig heeft om te kunnen functioneren in de maatschappij. Zodat je bijvoorbeeld in staat bent je te redden aan de kassa en brieven van de overheid kan begrijpen. Op de Theresia moet 50,6% van de leerlingen een niveau halen gelijk aan of hoger dan 1S of 2F. Dit zijn leerlingen die vaak uitstromen naar HAVO/VWO.

Voor het stellen van doelen bij ons leerlingvolgsysteem richt de school zich op de landelijk vastgestelde referentieniveaus en/of ontwikkelscore van de methodeonafhankelijke toetsen. Bij de bespreking van een leerling of groep wordt de gemiddelde score van de toets vergeleken met de norm. Wanneer de gewenste score structureel lager dan de gewenste score is, worden er door de intern begeleider en de leerkrachten interventies besproken.

Wij stellen tevens doelen gericht op de methodetoetsen en het kan voorkomen dat voor leerlingen specifiek bijvoorbeeld sociaal/emotionele doelen worden opgesteld voor een bepaalde periode. Deze specifieke doelen zijn terug te vinden in de leerlingoverzichten in ParnasSys. De methodedoelen worden minimaal twee keer per jaar geëvalueerd, tevens wordt na ieder toetsmoment bekeken of doelen en/of interventies bijgesteld moeten worden.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolondersteuningsprofiel, Schoolgids 2022-2023, Interne schoolgids (borgingsdocumenten), ParnasSys, Lesmethoden groep 1 t/m 8.

Sociale integratie en actief burgerschap

Leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Vanuit onze identiteit vinden wij het belangrijk dat leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In onze school leren wij leerlingen rekening te houden met elkaar. Wij willen leerlingen brede kennis en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

De leerkrachten hebben hierbij een voorbeeldfunctie. Wij komen daar aan tegemoet in ons dagelijks onderwijsaanbod, zoals Trefwoord, KiVa en de wereldoriëntatie vakken middels de methode Blink Wereld Geïntegreerd.

De school zet zich in voor een actieve band met de verenigingen, de parochie en de ouderen in het dorp. Tevens wordt er elk schooljaar een activiteit georganiseerd om zoveel mogelijk geld op te halen voor een goed doel.

Naast al deze activiteiten doen wij ook nog mee aan incidentele acties, waarvan wij vinden dat ze aansluiten bij onze ideeën van actie burgerschap.

Onze doelen zijn:

1. Wij voeden onze leerlingen op tot fatsoenlijke evenwichtige mensen die respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) omgaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die weten wat democratie inhoudt en die daar ook naar handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij voeden onze leerlingen op tot mensen die "meedoen", die actief betrokken willen zijn in de samenleving en die gericht zijn op samenwerking.
4. Wij voeden onze leerlingen op tot personen die kennis hebben van verschillende culturen en respect voor andere opvattingen en overtuigingen.
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en wij geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

Onze basiswaarden hierbij zijn:

- vrijheid van meningsuiting;
- gelijkwaardigheid;
- begrip voor anderen;
- verdraagzaamheid;
- autonomie;
- afwijzen van onverdraagzaamheid;
- afwijzen van discriminatie.

In ons protocol Actief Burgerschap en sociale cohesie St. Theresia, staat vermeld welke activiteiten de school doet in welke combinatiegroep. Dit maakt ook de doorgaande lijn in school inzichtelijk. Deze activiteiten zijn gekoppeld aan de kerndoelen Primair Onderwijs (Wettelijke burgerschapsopdracht 1 augustus 2021).

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids 2022-2023, Protocol: Actief burgerschap en sociale cohesie St. Theresia.

OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Leerlingen die onze school binnen komen, worden vanaf het begin gevolgd. Er vindt middels een formulier overdracht plaats van de peuterspeelzaal of het kinderdagverblijf of de voorgaande basisschool. Er kan ook sprake zijn van een 'warme overdracht', er vindt dan een overleg plaats waarin de leerlingen besproken worden met het kinderdagverblijf, de peuterspeelzaal of de voorgaande basisschool. Het initiatief hiervoor ligt bij het kinderdagverblijf, de peuterspeelzaal of de voorgaande basisschool die het kind op dat moment bezoekt. Incidenteel kan het wenselijk zijn dat een leerkracht en/of de intern begeleider een bezoek brengen aan het kinderdagverblijf of de peuterspeelzaal, zodat zij een zo goed mogelijk advies kunnen geven aan de ouders voor de meest passende vorm van onderwijs aan betreffende leerling. Met behulp van ons intakeformulier proberen wij zo vroeg mogelijk op de hoogte te zijn van bevorderende en belemmerende factoren en ondersteuningsbehoeften van nieuwe leerlingen. Ouders hebben hierbij meld- en informatieplicht en zij geven toestemming aan de school om indien nodig informatie op te vragen bij externe betrokken instanties.

De leerkrachten maken aan de hand van toetsgegevens, observaties en gesprekken individuele leerlingoverzichten. Centraal staat de vraag: Wat heeft deze leerling, in deze groep, bij deze leerkracht op dit moment nodig? Tevens worden er door de leerkrachten 'kindgesprekken' gevoerd om de talenten en onderwijsbehoeften nog duidelijker in beeld te brengen en om de leerlingen waar mogelijk mede-eigenaar van het onderwijsleerproces te laten zijn.

Om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen geven de leerkrachten extra tijd, passen zij instructies aan, differentiëren zij op tempo en niveau, besteden zij extra aandacht aan het automatiseren van vaardigheden en/of richten zij zich nadrukkelijk op gedragsregulering. In groepsbesprekingen en databesprekingen worden de effecten van interventies nagegaan.

De school maakt gebruik van geplande besprekingen. De besprekingen zijn onderverdeeld in groeps- en databesprekingen. Voorafgaand aan de groeps- en databespreking worden de hulpvragen door de leerkracht geformuleerd.

In de visie van de school hebben lerende leerkrachten de tijd en de gelegenheid nodig om met collega's het onderwijs te overleggen, bespreken en te onderzoeken. Hierbij wordt gekeken naar zowel naar de methodetoetsen als de methodeonafhankelijke toetsen.

Tijdens de databesprekingen gaat het om de vraag wat data kunnen vertellen over het onderwijs dat de leerlingen de afgelopen periode hebben gekregen en welke aanpassingen er de komende periode nodig zijn.

Heldere doelen en scherpe analyses helpen om vast te stellen of de doelen gehaald zijn, zijn een belangrijke eerste voorwaarde voor onderwijsverbetering.

Het analyseren van gegevens wordt pas écht waardevol wanneer de school conclusies trekt uit al die gegevens en op basis van die conclusies bespreekt wat nodig is om het onderwijs te versterken en de leerlingresultaten te verbeteren.

Naast de analyse door leerkrachten op individueel- en groepsniveau, wordt er door de intern begeleider een analyse op schoolniveau gemaakt. Deze analyse en mogelijke interventies worden besproken in een teamvergadering en binnen de medezeggenschapsraad (MR) van de school. Interventies vanuit deze analyse worden schoolbreed getoetst, zo nodig aangepast en gedragen.

De school werkt met vijf verschillende zorgniveaus (hierin zijn basiszorg- breedtezorg en dieptezorg in meegenomen). Uitleg over de vijf zorgniveaus kunt u vinden in het Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Wanneer een leerling breedtezorg binnen- of dieptezorg buiten de groep nodig heeft, wordt dat met ouders besproken. Ouders en school nemen hierover samen beslissingen.

Er vindt structureel overleg plaats om de ouders op de hoogte te houden van de vorderingen van hun kind. Daar waar nodig worden er interventies besproken en ingezet.

Bij zeer specifieke zorg- en/of ondersteuningsvragen doet de school via de intern begeleider een beroep op externe ondersteuners zoals een orthopedagoog, specialisten vanuit het CCAT, specialisten vanuit het Samenwerkingsverband, medewerkers van de GGD, maatschappelijk werk of de schoolarts.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids 2022-2023, Intakeformulier, Inschrijfformulier, Overdrachtsformulieren, Observatiesysteem Onderboud, ParnasSys, Methode-onafhankelijke en methodegebonden toetsen, Individuele overzichten, Analyse op groep- en schoolniveau, Databespreking, Groepsbespreking, Oudergesprekken, Schoolondersteuningsprofiel, Interne schoolgids (borgingsdocumenten),

OP3 pedagogisch en didactisch handelen

Op de St. Theresia geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. Er wordt gedifferentieerd bij instructie (Effectieve Directe Instructie; EDI) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de leerlingkenmerken van een groep. Dit wordt genoteerd in de weektaak van de leerkrachten zodat dit altijd terug komt in het leeraanbod aan de leerlingen.

Wij gebruiken een kijkwijzer om het didactisch handelen te kunnen volgen. De internbegeleider en de directeur komen samen minimaal twee keer per jaar op klassenbezoek. Het nagesprek heeft een opbouwend karakter, zodat er continu aan de kwaliteit van het onderwijs wordt gewerkt.

Op de St. Theresia wordt de leertijd effectief besteed, omdat er wordt beseft dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van de leerlingen. Het verlies van leertijd wordt geprobeerd te voorkomen. In principe tracht de school dat alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs behalen.

Professionalisering en ontwikkeling is daarom een belangrijk onderdeel van het schoolbeleid van de St. Theresia. Op de St. Theresia komt dit terug in scholingsmomenten welke schoolbreed, op team- en individueel niveau, worden uitgezet.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids 2022-2023, Protocollen ter ondersteuning, www.weektaak.com, Individuele overzichten in ParnasSys, Observatiesysteem EDI + kijkwijzer, Schoolondersteuningsprofiel, Interne schoolgids (borgingsdocumenten).

OP4 Onderwijstijd

Leerlingen van basisscholen moeten minimaal 7.520 uur les krijgen over 8 schooljaren. Leerlingen moeten in de eerste 4 schooljaren (onderbouw) ten minste 3.520 uur les krijgen. In de laatste 4 schooljaren (bovenbouw) 3.760 uur. De 240 uur die overblijven, kunnen scholen verdelen over de onderbouw en bovenbouw. Er is geen maximum aantal uren onderwijs per dag. De Inspectie van het Onderwijs let er op dat scholen voldoende uren onderwijs geven.

De schooltijden op de St. Theresia zijn als volgt:

	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag
Groep 1 t/m 4	08.30-12.00 13.00-15.15	08.30-12.00 13.00-15.15	08.30-12.30	08.30-12.00 13.00-15.15	08.30-12.00
Groep 5 t/m 8	08.30-12.00 13.00-15.15	08.30-12.00 13.00-15.15	08.30-12.30	08.30-12.00 13.00-15.15	08.30-12.00 13.00-15.15

Groep 1 t/m 4: 5 ¼ uur, voor de woensdag 4 uur en voor de vrijdag 3,5 uur. Per week: 24 ¾ uur.

Groep 5 t/m 8: 5 ¼ uur en voor de woensdag 4 uur. Per week: 27 uur.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids 2022-2023, jaarurentabel RKBS St. Theresia, vakantietoedeling.

OP6 Afsluiting

Voor toetsing van de leerstof maken we gebruik van methodegebonden toetsen en methode-onafhankelijke toetsen van IEP. Voor technisch lezen gebruiken we AVI en Cito DMT. De school hanteert de toetsen als signaleringsinstrument. De resultaten van de toetsen worden ingevoerd in het methoderegistratiesysteem of in het digitale leerlingvolgsysteem in ParnasSys.

Een overzicht van tijdstippen waarop de diverse toetsen moeten worden afgenomen staan op de toetskalender welke vermeld staan in de schoolgids en het schoolondersteuningsprofiel. Al onze leerlingen worden adaptief getoetst.

Naast de toetsen van IEP LVS en de eindtoets IEP, wordt er begin groep 8 de Adit (Adaptieve Digitale IntelligentieTest) afgenomen. De Adit is een passende test voor de school om inzicht te krijgen in de cognitieve capaciteiten van de leerling. Daarnaast krijgt de school een nog passendere verwijzing voor het voortgezet onderwijs. Het geeft de school, ouders en leerling een compleet beeld.

De basisschool is verplicht om voor 1 april het definitieve schooladvies voor het VO aan leerlingen van groep 8 te geven. In het voorlopig advies gesprek in november wordt met ouders en leerlingen al gesproken over de Plaatsingswijzer.

De Plaatsingswijzer wordt nu gebruikt om een zo passend mogelijk advies te geven. De leerkrachten kijken hier nog eens kritisch naar en geven op basis van de gehele loopbaan op de basisschool van de leerling een definitief advies.

Wij proberen ervoor te zorgen, dat onze leerlingen hun schoolloopbaan vervolgen op het niveau dat mag worden verwacht op grond van hun kennis, vaardigheden, motivatie en werkhouding.

De adviezen die wij geven zijn gebaseerd op gegevens uit ons leerlingvolgsysteem, de observaties van de leerkrachten en de mening van de leerling en zijn/haar ouder(s)/verzorger(s).

Het gehele tijdspad met bijbehorende informatie, kunt u vinden in het protocol verwijzing voortgezet onderwijs.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids 2022-2023, Protocol Verwijzing Voortgezet Onderwijs, IEP eindtoets, Plaatsingswijzer, ParnasSys, Oudergesprekken met betrekking tot zorgvuldige advisering VO, Schoolondersteuningsprofiel.

VS 1 Veiligheid

Een school is veilig als gedurende de schooldag de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen/medewerkers niet door handelingen van anderen wordt aangetast. Leerlingen en medewerkers van Stichting Catent moeten met plezier naar school/werk gaan om er in alle veiligheid te kunnen leren/te kunnen werken. Iedereen heeft daarbij het recht zichzelf te kunnen zijn. Men mag openlijk uitkomen voor wat men denkt, gelooft, voelt, wil en kan. Wij hanteren daarbij wel duidelijke grenzen van wat wij wel en niet acceptabel vinden en hebben daarover duidelijke afspraken.

Wij lossen conflicten zonder geweld op. Waar nodig vragen wij anderen om te bemiddelen. Wij helpen elkaar om ons aan gemaakte afspraken te houden en spreken elkaar erop aan als dat niet lukt. Als Stichting/school/mens treden wij op tegen pesten, uitschelden, discriminatie, geweld en andere vormen van ongepast gedrag dat zich voordoet binnen of in de directe omgeving van de scholen, en wij doen er alles aan om deze zaken zoveel mogelijk te voorkomen.

Om ervoor te zorgen dat iedereen veilig en met plezier naar school gaat heeft onze school een veiligheidsplan opgesteld.

In dit raamplan worden alle afspraken betreffende veiligheid voor binnen- en buitenschoolse activiteiten bij elkaar gebracht.

Het doel van een veiligheidsprotocol is dat alle betrokkenen op de hoogte zijn van de afspraken rondom veiligheid, opdat wij gezamenlijk proberen de veiligheid voor de ons toevertrouwde leerlingen te optimaliseren.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

School Veiligheidsplan RKBS St. Theresia, Pestprotocol RKBS St. Theresia.

Monitoring van de sociale veiligheid

Elk schooljaar monitoren wij de veiligheidsbeleving van onze leerlingen d.m.v. ZIEN! en worden de Quick Scan vragenlijst Veiligheid en de KiVa vragenlijst afgenomen bij ouders/verzorgers, leerlingen en leraren.

Op onze school werken we opbrengstgericht. Ons doel hierbij is om de onderwijskwaliteit verder te verbeteren. Kern is dat de leerkrachten hun onderwijs aanpassen aan de hand van meetbare, haalbare en ambitieuze doelen. Het verbeteren van de resultaten start met een grondige analyse naar oorzaken. In deze analyse worden ook de resultaten van ZIEN! en KiVa meegenomen. Dit kan op leerling niveau worden geanalyseerd. De WMK PO wordt op schoolniveau geanalyseerd.

Naar aanleiding van deze analyse van ZIEN! en KiVa wordt het leerling overzicht aangevuld en wordt een plan opgesteld op basis van clustering in onderwijsbehoeften en didactisch niveau.

Naar aanleiding van de WMK PO worden er op schoolniveau acties uitgezet. Deze worden teambreed geëvalueerd in vergaderingen en de jaarplannen.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolondersteuningsprofiel, KiVa vragenlijst, ZIEN! vragenlijst, WMK PO.

Anti-pestbeleid

Wij zijn een KiVa school en daar zijn wij trots op! Al onze leerkrachten geven wekelijks KiVa lessen aan de leerlingen.

KiVa is een preventief, schoolbreed programma gericht op het versterken van de sociale veiligheid en het tegengaan van pesten op basisscholen. KiVa zet in op positieve groepsvorming en stimuleert de sociale vaardigheden en de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen. Daarmee worden de sociale veiligheid en het pedagogisch klimaat op school gewaarborgd. KiVa verhoogt het welbevinden van leerlingen, waardoor de leeropbrengsten en prestaties van de leerlingen verhoogd worden.

Binnen KiVa ligt de nadruk op de groep als geheel en dus niet op specifieke individuen.

Ons motto luidt dan ook: *'Samen maken wij er een fijne school van!'*

In geval van pestgedrag de intern begeleider ons aanspreekpunt. Zij is ook verantwoordelijk voor de coördinatie van het beleid tegen pesten. Op school is een pestprotocol aanwezig, welke aansluit bij KiVa. Deze wordt elk schooljaar tijdens de startvergaderingen besproken met het team en vrijwilligers, zodat iedereen op de hoogte is. Aan het begin van elk jaar wordt deze besproken met de medezeggenschapsraad en geeft deze hiervoor goedkeuring.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids 2022-2023, Schoolondersteuningsprofiel, Pestprotocol RKBS St. Theresia.

VS 2 Schoolklimaat

Op de St. Theresia is een professioneel Team cultuur aanwezig. Daarin is het professioneel statuut opgenomen, maar ook een schoolklimaatovereenkomst. Dit wordt aan het begin van elk schooljaar met het hele team besproken. Het team onderschrijft de missie en visie van de school met daarbij het behorende professionele gedrag. Door deze werkwijze werkt iedereen op dezelfde wijze in een professionele leeromgeving. Indien nodig kunnen collega's elkaar ook aanspreken op bepaald gedrag wat niet passend is in de schoolorganisatie en de basiswaarden van de democratische rechtstaat. De schoolklimaatovereenkomst is ook zichtbaar gemaakt voor alle collega's en hangt in de teamkamer.

Ook is er een protocol gedragscode RKBS St. Theresia. Hierin staan de afspraken benoemd hoe omgegaan wordt met collega's en stagiaires, met leerlingen, algemene en specifieke regels en de relatie tussen ouders- leraren c.q. stagiaires.

Op stichtingsniveau is er een Code gedrag waarin de preambule, uitgangspunten en gedragsregels op stichtingsniveau staan beschreven.

Op schoolniveau wordt dit vooral behandeld tijdens de lessen van Trefwoord en KiVa. Tijdens deze lessen wordt het bewust aangepast op de leerlingenpopulatie en de leefwereld van de leerlingen. Verder wordt dit vooral toegepast tijdens de activiteiten van burgerschap welke de hele dag door verweven zijn in de lessen of met lossen lessen/projecten tussendoor.

Bovenstaand staat ook beschreven in de schoolgids. Dit wordt met nieuwe ouders gedeeld tijdens de kennismakingsgesprekken en tijdens informatieavonden elk schooljaar.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Professionele teamcultuur St. Theresia, Gedragscode RKBS St. Theresia, Code gedrag 2018 Stichting Catent, Protocol: Actief burgerschap en sociale cohesie St. Theresia, Lesmethoden groep 1 t/m 8, Schoolgids 2022-2023.

OR1 Onderwijsresultaten

Voor het stellen van doelen bij ons leerlingvolgsysteem richt de school zich op de landelijk vastgestelde referentieniveaus en/of ontwikkelscore van de methodeonafhankelijke toetsen. Op de Theresia moet 50,6% van de leerlingen een niveau halen gelijk aan of hoger dan 1S of 2F. Dit zijn leerlingen die vaak uitstromen naar HAVO/VWO.

Bij de bespreking van een leerling of groep wordt de gemiddelde score van de toets vergeleken met de norm. Deze is inzichtelijk gemaakt in het IEP LVS. Wanneer de gewenste score structureel lager dan de gewenste score is worden er door de intern begeleider en de leerkrachten interventies besproken.

Wij stellen tevens doelen gericht op de methodetoetsen en het kan voorkomen dat voor leerlingen specifiek bijvoorbeeld sociaal/emotionele doelen worden opgesteld voor een bepaalde periode. Deze specifieke doelen zijn terug te vinden in de leerlingoverzichten in ParnasSys. De methodedoelen worden minimaal twee keer per jaar geëvalueerd, tevens wordt na ieder toetsmoment bekeken of doelen en/of interventies bijgesteld moeten worden.

Gekeken naar onze opbrengsten van de afgelopen drie jaar, voldoen wij wel aan de norm die de inspectie voor onze school stelt.

	Taalverzorging			Lezen			Rekenen		
	<1F	1F	2F	<1F	1F	2F	<1F	1F	1S
2021-2022	0%	100%	91%	0%	100%	55%	0%	100%	45%
2020-2021	0%	100%	67%	0%	100%	100%	0%	100%	100%
2019-2020 *	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* In het schooljaar 2019-2020 is de Iep-Eindtoets niet afgenomen in verband met het COVID-19 virus.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:
Schoolgids 2022-2023, IEP LVS.

OR2 Sociale en Maatschappelijke competenties

De school besteed aandacht aan verschillende gebieden, wat is vastgelegd in het protocol: Actief burgerschap en sociale cohesie St. Theresia.

De monitoring/evaluatie en de rollenverdeling is nog in onvoldoende mate aanwezig. Dit is een ontwikkelpunt voor de komende jaren.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:
Schoolgids 2022-2023, Protocol: Actief burgerschap en sociale cohesie St. Theresia.

Bijlage II: Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid omvat maatregelen over het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid.

Onze HR visie

Wij sluiten met onze school RKBS St. Theresia in de uitvoering van ons personeelsbeleid aan bij het HR-beleid en de HR-instrumenten van Stichting Catent. Catent heeft de volgende visie op HR geformuleerd.

Onze medewerkers zijn de belangrijkste 'dragers' van goed onderwijs. Het opleiden, begeleiden, coachen en professionaliseren van (potentiële) medewerkers staan centraal binnen ons HR-beleid. Net als bij leerlingen stimuleren we bij medewerkers plezier in leren, nieuwsgierig zijn en blijven. We handelen vanuit de kernwaarden: relatie, respect, ruimte en verantwoordelijkheid. We creëren hiermee een collectieve leercultuur, een cultuur die zorgt dat individueel professionaliseren, professionaliseren binnen leergemeenschappen (werkgroepen met een gezamenlijk doel/thema) en professionaliseren binnen de school/scholen op elkaar worden afgestemd en die de behoefte om te ontwikkelen versterkt. We leren van en met elkaar.

Deze leercultuur stimuleert een continue ontwikkeling van medewerkers en verbindt het leren van medewerkers aan het leren van leerlingen. Het ontwikkelen en professionaliseren is hiermee niet alleen ingegeven door noodzaak, maar ook doordat Catent een lerende organisatie voorstaat, waarin alle medewerkers werken aan continue verbetering van onze onderwijskwaliteit.

We zijn niet alleen naar binnen gericht, maar we richten ons ook naar buiten. Nieuwe initiatieven worden onderzocht om uitwisseling tussen leerkrachten, scholen en andere samenwerkingspartners te versterken, zodat medewerkers worden gestimuleerd om in hun werk verschillende werelden te combineren. Zo verbinden we Catent en haar medewerkers aan de buitenwereld en versterken daarmee onze kennisalliantie (een strategische keuze).

Hoe geven we uitvoering aan onze HR-visie?

De volgende HR-instrumenten worden op school gebruikt:

- Stagebeleid;
- Benoemingsbeleid/Werving en selectieprocedure;
- Regeling startende leerkrachten;
- Functiebeschrijvingen, functiedifferentiatie;
- Mobiliteitsbeleid;
- Ontwikkelen en professionaliseren;
- Gesprekkencyclus;
- Gezond werken;
- Managementstatuut;
- Werkverdelingsplan.

Als schoolteam nemen wij samen de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van bovenstaande HR-instrumenten.

Voor onze school hebben wij een aantal zaken nader vastgelegd in een aantal school specifieke documenten:

- Professionele teamcultuur St. Theresia;
- Taakbeleid;
- Taaktoedelingsbeleid;
- Werkverdelingsplan.

Bovenstaande documenten worden jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

Wij hebben verschillende specialisten/coördinatoren binnen ons team werken (8 personeelsleden). Dit is beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel.

KiVa coördinator

De KiVa-coördinator stuurt het KiVa team aan en daarmee medeverantwoordelijk voor het veiligheidsbeleid. Het KiVa-team zorgt ervoor dat KiVa goed wordt geborgd op de school. Daarnaast probeert het KiVa-team samen met de groepsleerkrachten de voorkomende (pest)problemen op te lossen.

Verder is het KiVa-team het aanspreekpunt van de school voor de KiVa-trainer en coördineert het team onder andere het invullen van de KiVa-vragenlijsten, indien nodig de teamvergaderingen en het ondersteunen van de leerkracht met het oplossen van pestproblemen. Veiligheid speelt een grote rol t.a.v. onderwijskwaliteit. Dit maakt dat leerlingen tot leren komen.

ICT-coördinator

De ICT-coördinator stelt het ICT-beleidsplan op en werkt deze jaarlijks bij. Alle ICT contacten gaan grotendeels via de ICT-coördinator. De ICT-coördinator volgt ook de bijbehorende netwerken. In overleg met de directie en aan de hand van de speerpunten draagt de ICT-coördinator zorg voor de (onderwijskundige) doelen, uitwerken van het ICT-beleid en de evaluatie hiervan.

Cultuurcoördinator

De cultuurcoördinator schrijft en bewaakt het cultuurbeleidsplan. De coördinator heeft actuele en inhoudelijke kennis van wat er op school gebeurt ten aanzien van culturele activiteiten. Verder onderhoudt deze contacten met de culturele instellingen in de omgeving en woont netwerken bij. Op deze manier wordt cultuur verankerd in het schoolbeleid en komt weer ten goede van de onderwijskwaliteit.

Leescoördinator

De leescoördinator houdt zich met de volgende zaken bezig binnen school: leesbevordering en leesbeleving, kennis over de jeugdliteratuur, de relatie tussen leesinteresse, begrijpend lezen en werkstukken, de schoolbibliotheek en professionalisering van het team op dit gebied. Verder onderhoudt deze contacten met de Bieb Op School (dBOS) in de omgeving en woont netwerken bij. Op deze manier wordt leesonderwijs verankerd in het schoolbeleid en komt weer ten goede van de onderwijskwaliteit.

Opleider in school

De opleider in school is in samenwerking met de lerarenopleidingen verantwoordelijk voor de continuïteit en de kwaliteit van de begeleiding en opleiding van studenten en zij-instromers. De opleider in school zorgt ervoor dat de school een actieve rol speelt in het opleiden van aankomende docenten en heeft hiervoor een opleiding gehad. De opleider in school helpt vanuit zijn/haar rol en deskundigheid mee om de school tot een plek te maken waar studenten en docenten van en met elkaar leren en zich blijvend te ontwikkelen. Zo werkt de opleider in school samen met allerlei geledingen in de school om het samen opleiden mogelijk en effectief te maken. Met hen evalueert de opleider in school het werk en spreekt nieuwe ontwikkelingen door.

Specialisten Educational Needs; specialisaties begeleiden en leermoeilijkheden (2 personeelsleden)

Onze school zet deze specialisten in op verschillende gebieden. De expertise kan in eigen klas worden gebruikt, maar ook buiten de groep worden de taken vervuld (intern begeleider). Deze specialisten werken als begeleider of ondersteuner van leerkrachten/onderwijsassistent in de school. Daarnaast streven wij er binnen school naar om de opgedane kennis in teamverband te delen.

Bevoegde en bekwame leraren

Binnen Catent en ook op onze school richten wij ons op het aantrekken van voldoende bevoegde en bekwame leerkrachten. Dit doen wij door o.a. uitvoering te geven aan de samenwerking, Partnerschap Samen Opleiden, die Catent heeft met de Katholieke Pabo Zwolle. Onze school biedt stageplaatsen voor studenten van leerjaar 1 tot en met leerjaar 4. De WPO'ers (werkplek opleiding, vierde jaarstagiaires) krijgen gelegenheid om ervaring binnen onze school op te doen. De vierdejaars studenten worden intensief begeleid, o.a. door een mentor. Onze school heeft een 'opleider in de school' die stagiaires en startende leerkracht begeleidt. Voor het stagebeleid wordt verwezen naar de notitie 'Stagebeleid'. Ook met de Hogeschool KPZ wordt samengewerkt.

Naast leerkrachten geven wij ook ruimte aan mbo'ers voor een goede stageplaats. Verder richten we ons vooral op een veilig leerklimaat waarin stagiaires kunnen bloeien.

Andere wervingsactiviteiten vinden in overleg met de HR afdeling plaats. Hiervoor wordt verwezen naar het Koersplan van Catent hoofdstuk 2 Vitale en vaardige medewerkers.

In de kadernotitie: 'Ontwikkelen en professionaliseren' van Catent, die op alle scholen en haar medewerkers van toepassing is, wordt concreet aangegeven op welke wijze wij uitvoering geven aan de doelen van 'ontwikkelen en professionaliseren'. De doelen van ontwikkeling van ons team zijn grotendeels verbonden aan de doelen van onze school, zoals beschreven in dit schoolplan.

Hieronder wordt schematisch weergegeven op welke niveaus professionalisering plaatsvindt binnen onze school.



Scholing wordt gekoppeld aan de speerpunten van de school die in het schoolplan staan. De medewerkers en geledingen spelen een belangrijke rol in de totstandkoming van het schoolplan, de identiteit en missie/visie van de school. Tijdens vergaderingen, studiedagen of andere bijeenkomsten worden bovenstaande punten besproken en besluiten samen gemaakt. Ook tijdens ontwikkelgesprekken wordt dit besproken en dit wordt tussendoor ook aangemoedigd.

Op deze besluiten worden keuzes gemaakt wat betreft de teamscholing en individuele scholing. Zoals in het werkdrukverdelingsplan staat beschreven wordt scholing en professionalisering ten dienste van het onderwijs proces in het team vastgesteld.

Leerkrachten kunnen individueel wensen aangeven aan de directie t.a.v. scholing, ook met betrekking tot de professionaliseringsuren.

Dit wordt verwerkt in het taakbeleid van de desbetreffende leerkracht.

Ontwikkelen en professionaliseren binnen ons team is de belangrijkste interventie om ons team bekwaam te houden én om medewerkers te binden en te b(l)oeien. Dit doen wij door:

- BHV;
- Het jonge kind;
- KiVa (sociaal-emotioneel);
- Met sprongen vooruit (rekenen);
- Talentenbouwers;
- EDI (Effectieve Directe Instructie);
- Leiderschap;
- Scholing vanuit de Catent Academie op interesse van de individuele medewerker;
- Docent Nederlands (extern).

Alle medewerkers binnen ons team voldoen aan de 'wettelijke' eisen van hun functie. In het functiehandboek zijn alle functiebeschrijvingen opgenomen. Dit betekent dat een LB, LC of LD leerkracht voldoet aan de opleidingseisen en hiermee bevoegd en bekwaam is. De medewerker is in staat om zijn kennis, expertise, houding en gedrag in te zetten voor de onderwijskundige doelen.

We hanteren functiedifferentiatie. Medewerkers kunnen doorgroeien in hun functie.

De functiebeschrijvingen van onderscheiden zich door expertise. Expertise op het gebied van rekenen, taal of gedrag of door een specifieke rol binnen het team. Loopbaanontwikkeling wordt op deze wijze gestimuleerd en gefacilieerd. Bij de facilitering sluiten we aan bij beleidskaders van Catent.

Niet alleen leerkrachten maar al onze collega's stimuleren we een continue ontwikkeling. Dit kan formeel of informeel leren zijn. Bijvoorbeeld door onze onderwijsassistenten te stimuleren zich verder te ontwikkelen en door te groeien. Door het hanteren van functiedifferentiatie, stimuleren we de ontwikkeling op alle niveaus. Doorgroei naar leerkrachtondersteuner is mogelijk, mits dit ook past binnen de onderwijskundige visie van onze school.

Wij begeleiden alle startende leerkrachten conform de Regeling startende leerkrachten 2016.pdf .

We gaan ervan uit dat alle medewerkers binnen ons team voldoen aan de minimale eisen, de basis is op orde. De begeleiding vindt plaats door een opleider in de school. Door het inzetten van de Gesprekencyclus, stimuleren we onze medewerkers om zich blijvend te ontwikkelen. De gesprekken zijn gericht op 'ontwikkeling'. Alleen daar waar verbetering nodig is wordt een beoordelingsgesprek gevoerd.

In ons aannamebeleid nemen we leerkrachten aan die dus bevoegd en bekwaam zijn. Zijn ze dat niet, dan staan zij niet alleen voor de groep. Binnen de stichting worden medewerkers zoals zij-instromer en deeltijdstudenten met een hbo opleiding (versneld voor de klas) aangetrokken. Zij krijgen de tijd om zich te bekwamen tot leerkracht.

Zij-instromers en deeltijdstudenten met een hbo opleiding worden door Catent bovenschools gefaciliteerd. De zij-instromers worden net zo intensief begeleid als alle andere startende leerkrachten.

Pedagogisch-didactische handelen personeel

We zien de pedagogische relatie leerkracht – leerling als de spil in de vorming van de leerling. De leerkracht is de eerste persoon die in contact met de leerling de waarden van Catent en van onze school uitdraagt en zichtbaar maakt. In de relatie inspireert, stimuleert en heeft hij/zij hoge verwachtingen van de leerling. Samen lerend komen ze een stap verder.

Op de St. Theresia geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs. Er wordt gedifferentieerd bij instructie (Effectieve Directe Instructie; EDI) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de leerlingkenmerken van een groep. Dit wordt genoteerd in de weektaak van de leerkrachten zodat dit altijd terug komt in het leeraanbod aan de leerlingen.

Wij gebruiken een kijkwijzer om het didactisch handelen te kunnen volgen. De internbegeleider en de directeur komen samen minimaal twee keer per jaar op klassenbezoek. Het nagesprek heeft een opbouwend karakter, zodat er continu aan de kwaliteit van het onderwijs wordt gewerkt.

Professionalisering en ontwikkeling is onderdeel van het schoolbeleid van de RKBS St. Theresia. Op de RKBS St. Theresia komt dit terug in scholingsmomenten welke schoolbreed, op team- en op individueel niveau, worden uitgezet.

Voor startende leraren worden er aparte bijeenkomsten georganiseerd. Dit op stichting niveau en d.m.v. gesprekken met de OIS'er 1x per maand. Ook krijgt een startende leerkracht beeldcoaching aangeboden via Stichting Catent.

Voor de individuele professionele ontwikkeling kunnen medewerkers deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten met inachtneming van de meest recente cao bepalingen. Deze worden o.a. jaarlijks aangeboden door Stichting Catent d.m.v de Catentlabs. Verder kan dit voortkomen uit het jaarlijkse ontwikkelingsgesprek dat elke medewerker voert met de schoolleiding en/of locatieleider of vanuit eigen persoonlijke interesse.

Alle medewerkers lezen vakliteratuur en houden dit bij. Verder wordt dit ook aangejaagd door medewerkers die een studie of een cursus volgen en de WPO'er. Kennisdeling is een vast agendapunt van de avondvergaderingen. Medewerkers kunnen tijdens elke vergadering informatie en/of (studie)literatuur delen.

Uitvoering onderwijskundig beleid

Het onderwijsconcept van de RKBS St. Theresia vraagt om een hoge mate van teamwerk. Het team is samen verantwoordelijk wat betreft vernieuwing- en/of verbeteronderwerpen. Alle medewerkers lezen vakliteratuur en houden dit bij. Verder wordt dit ook aangejaagd door medewerkers die een studie of een cursus volgen en de WPO'er. Kennisdeling is een vast agendapunt van de avondvergaderingen. Bij avondvergaderingen zijn alle teamleden aanwezig. Deze zijn drie keer per schooljaar. Medewerkers kunnen tijdens elke vergadering wel informatie en/of (studie)literatuur met elkaar delen.

Bij elke keuze met betrekking tot vernieuwing- en/of verbeteronderwerpen, wordt eerst met (een afvaardiging in een ontwikkelteam van) de medewerkers overlegd alvorens er wordt besloten om over te gaan tot iets nieuws met betrekking tot het onderwijs op de St. Theresia. De resultaten en analyses, de mate van tevredenheid en de WMK PO metingen kunnen ons hierbij helpen. Ook kijken wij goed naar de maatschappelijke ontwikkelingen of naar ontwikkelingen binnen projecten waarin wij participeren. Borging vindt plaats in onze borgingsdocumenten.

Elke maand vindt er een vergadering plaats. Onderwerpen voor het hele team vinden meestal plaats op een studiemorgen, -middag of –avond. Afhankelijk van het rooster vindt er een hele studiedag plaats. Het team van de St. Theresia wordt vroegtijdig (voor zover mogelijk) betrokken bij de invulling van de studiedagen. Na elke vergadering wordt de besluiten- en actielijst ingevuld.

Aan de hand van dit formulier wordt er bepaald welke interne en externe communicatie en acties er nodig zijn.

Zes keer per schooljaar vergadert de Medezeggenschapsraad (MR). Hier worden naast de standaard onderwerpen ook de verander- en verbeterprojecten besproken.

Uitgangspunt is dat er sprake is van een goede afstemming tussen de zeggenschap van de medewerkers en de medezeggenschap van de (P)MR.

De schooladviescommissie (SAC) komt vijf keer per schooljaar bij elkaar. De ‘SAC’ heeft een adviserende rol over verander- en verbeteronderwerpen die door de directeur wordt aangedragen.

Evenredige vertegenwoordiging

De wervingsactiviteiten van Catent en ook van onze school zijn gericht op diversiteit en inclusiviteit binnen ons team. Een optimaal functionerend team bestaat uit een mix van gender, religie, ervaring, talenten en leeftijd, zie ook Koers 20-23-2026 van Catent. Het College van Bestuur van Catent stuurt op een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen én mannen in de schoolleiding.

Bij ondervertegenwoordiging van een van deze gender neemt het CvB passende maatregelen om tot een evenredige vertegenwoordiging te komen. Zie ook het benoemingsbeleid van Catent ^[2].

^[1] Deze regeling wordt in 2022 herzien, zodra de nieuwe regeling beschikbaar is, wordt deze in het ‘digitaal handboek’ van Catent opgenomen en is de nieuwe versie van toepassing. Als school conformeren wij ons aan de beleidsdocumenten van Catent. Wij geven alsdan uitvoering aan de vernieuwde regeling startende leerkrachten.

^[2] Het benoemingsbeleid wordt herzien en omgezet naar een ‘werving en selectieprocedure’. Zodra de aangepaste procedure van kracht is, maakt deze procedure onderdeel uit van onze HR-instrumenten.

Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid/ stelsel van kwaliteitszorg

Het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs omvat:

- a. De wijze waarop het bevoegd gezag bewaakt dat die kwaliteit wordt gerealiseerd
- b. De wijze waarop het bevoegd gezag vaststelt welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit nodig zijn
- c. Maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.

Het bestuur zorgt voor de kwaliteit van het onderwijs op de scholen via een stelsel van kwaliteitszorg. Dat houdt onder andere in dat er regelmatig wordt geëvalueerd of deze doelen worden gehaald. En dat de schoolleiding het bestuur informeert over de inzichten vanuit het stelsel van kwaliteitszorg.

SKA1 Visie, ambities en doelen

Doelen in het schoolplan

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. Wij streven kwaliteit na en wij zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft. Wij beoordelen de ambities systematisch en cyclisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen wij onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. Wij streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die wij belangrijk vinden. Daardoor borgen wij dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Kenmerkend voor onze school is:

- Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingenpopulatie.
- Wij beschikken over ambities bij diverse beleidsterreinen (zie schoolplan).
- Wij beschikken over een evaluatieplan waardoor geborgd is dat de verschillende ambities minstens 1x per vier jaar beoordeeld worden.
- Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders/verzorgers, leerlingen en leraren.
- Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag).
- Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn.
- Wij borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen).
- Wij rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, (G)MR en ouders/verzorgers).
- Wij waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen.
- Wij worden geschouwd d.m.v. interne audits van Catent, waarbij gekeken wordt naar de hoofdthema's:
 - Resultaten onderwijs;
 - Pedagogisch handelen;
 - Onderwijsleerproces;
 - Leerlingenzorg;
 - Kwaliteitszorg;
 - Conditie;
 - Opleiden in de school.

Kwaliteitsverbetering dankzij het schoolplan

In het schoolplan staat hoe de school wordt bestuurd, wat het onderwijsbeleid van de school is en hoe het onderwijs op onze school wordt ingevuld. Daarnaast is hierin opgenomen welke onderwijskundige veranderingen en plannen voor de toekomst wij voor ogen hebben. Tevens staat in het schoolplan hoe de zorg voor en begeleiding van leerlingen wordt vormgegeven.

Steeds op zoek naar kwaliteitsverbetering

Op een aantal manieren werkt onze school aan verdere kwaliteitsverbetering: werken met goede methoden, bekwaam personeel, collegiale consultatie, werken met protocollen, persoonlijk ontwikkelingsplannen, het consequent volgen van de resultaten van de leerlingen en het verder ontwikkelen van het onderwijs met behulp van het schooljaarplan.

Kwaliteitsverbetering door goede methoden

In onze school geven wij les met behulp van moderne lesmethoden. Bij het kiezen van lesboeken en ander materiaal stellen wij ons de vraag: Kunnen leerlingen optimaal leren met behulp van deze methoden en ziet het materiaal er aantrekkelijk uit?

Er zijn leerlingen die extra moeilijk werk aan kunnen en leerlingen die veel extra oefenstof nodig hebben. Wij letten er bij de aanschaf van methoden op of er voor beide groepen voldoende leerstof in de methode zit. Ook kijken wij of de methoden voldoen aan de kerndoelen/referentieniveaus die de overheid ons stelt.

Kwaliteitsverbetering dankzij goed onderwijs

Nog belangrijker dan de methoden die een school gebruikt, zijn de mensen die er werken. Aan hen worden de kinderen toevertrouwd. Zij zorgen ervoor dat de materialen en de lesboeken zinvol gebruikt worden. De leerkrachten van St. Theresia werken niet op eigen houtje, maar besteden veel tijd aan samenwerking en overleg met behulp van collegiale consultatie, intervisie, teamvergaderingen en studiedagen.

De maatschappij verandert voortdurend en dus ook het onderwijs.

Nieuwe ontwikkelingen volgen wij op de voet. Daarom zijn er elk schooljaar studiedagen & vergaderingen voor de leerkrachten en volgen ze nascholingscursussen om hun taak beter te kunnen verrichten. In dit kader volgen de leerkrachten dit schooljaar (2022-2023) cursussen/scholing op het gebied van:

- BHV;
- Het jonge kind;
- KiVa (sociaal-emotioneel);
- Met sprongen vooruit (rekenen);
- Talentenbouwers;
- EDI (Effectieve Directe Instructie);
- Leiderschap;
- Docent VO Nederlands;
- PABO (onderwijsassistent naar leerkracht);
- Scholing vanuit de Catent Academie op interesse van de individuele medewerker.

Kwaliteitsverbetering door een leerlingvolgsysteem

Een derde manier om de kwaliteit van het onderwijs te bewaken en verder te verhogen is het werken met toetsen. Om onze leerlingen acht jaar lang zo goed mogelijk te kunnen volgen in hun ontwikkeling maken wij gebruik van het leerlingvolgsysteem IEP. Het systeem levert waardevolle aanvullende informatie op over een leerling. Het laat zien hoeveel een kind in een bepaalde periode heeft bijgeleerd. De resultaten van de toetsen worden besproken met directie, leerkrachten en de interne begeleider. Als het resultaat van de toetsen niet zo is als wij verwachten, betekent dat misschien wel dat wij consequenties moeten trekken m.b.t. onze manier van lesgeven of dat wij onderdelen van het onderwijsprogramma moeten verbeteren.

Het leerlingvolgsysteem biedt ons een overzicht van de vorderingen van alle leerlingen. De talentenkaart met alle uitslagen van de IEP-LVS, wordt als bijlage toegevoegd aan het rapport.

Hoe bereiken wij deze doelen?

Op de St. Theresia werken wij met jaarplannen. Deze plannen per kalenderjaar vloeien voort uit o.a. het schoolplan, het zorgplan, de opbrengstenanalyses en het jaarevaluatieplan. Deze plannen leiden ons door het jaar heen, houden ons scherp, zorgen voor continuïteit en bewaken de voortgang.

De wijze waarop wij dit doen, bepaalt mede de kwaliteit van ons onderwijs. Voor het basisaanbod werken wij met eigentijdse methodes die voldoen aan alle kerndoelen van het SLO.

Kerndoelen vormen, samen met de referentieniveaus voor taal en rekenen de wettelijke kaders voor de kern van de onderwijsinhoud van het primair onderwijs. Kerndoelen laten op hoofdlijnen zien wat belangrijk wordt gevonden om kinderen mee te geven in het basisonderwijs. Het gaat om een globale beschrijving van belangrijke onderwijsinhouden. De inhoud is in de kerndoelen niet heel precies omschreven.

De wetgever geeft op die manier scholen de mogelijkheid om zelf invulling te geven aan de inhoud van hun onderwijs. Onze schoolweging, c.q. de diversiteit in onze leerlingenpopulatie vraagt om maatwerk in het aanbod verrijkender en intensiever dan enkel op basis van de minimumkerndoelen. Wij hebben hoge verwachtingen waarbij de doelen steeds naar boven worden bijgesteld. Binnen ons aanbod wordt steeds een beroep gedaan op vaardigheden als begrijpend lezen, het schrijven van teksten, samenwerken en presenteren in een betekenisvolle context, voor zowel de hoofdvakken als in het wereld oriënterende onderwijs.

Kritische zelfreflectie op ons handelen en onze aanpak evenals het vieren van successen is voor ons de basis van goed onderwijs. Dit is ook telkens als vast onderdeel op de agenda van de teamdagen, de teamvergaderingen, de leerling- en groepsbesprekingen, met de MR en SAC en tijdens de IMR gesprekken met het bestuur. Daarmee leggen wij tussentijds en aan het eind van het jaar verantwoording af aan elkaar, de ouders/verzorgers en bovenschools.

Bewaken ononderbroken ontwikkelproces

Wij streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat wij te maken hebben met verschillen is het onderwijsleerproces zo ingericht dat dit mogelijk is.

Afstemming op onderwijsbehoeften is noodzakelijk. De ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd met behulp van een leerlingvolgsysteem (IEP). Daar waar nodig volgt na signalering zorg en begeleiding. Deze begeleiding gebeurt zoveel mogelijk binnen de groep, ouders/verzorgers worden hiervan altijd door onze school op de hoogte gesteld en bij voorkeur betrokken in het proces. Wij werken met behulp van opbrengst- en handelingsgericht werken. De centrale figuur hierbij is de leerkracht.

De IB'er begeleidt de leerkrachten en coördineert en stuurt onderwijskundige veranderprocessen ten aanzien van de zorg aan. Tevens coacht zij leerkrachten aan de hand van hulpvragen die zij zelf inbrengen. Wanneer leerkrachten handelingsverlegen zijn kan zij de leerkrachten ondersteunen of een expert vanuit het expertiseteam inschakelen.

Externe instanties worden door onze school functioneel ingezet. Overleg en afstemming met ouders/verzorgers spelen een belangrijke rol bij het geven van adviezen en de uitvoering van zorg en begeleiding binnen onze school.

Onze school maakt gebruik van geplande besprekingen. De besprekingen zijn onderverdeeld in groeps- en databesprekingen. De groepsbesprekingen zijn structureel drie keer per schooljaar tussen intern begeleider en groepsleerkracht.

In onze visie hebben lerende leerkrachten de tijd en de gelegenheid nodig om met collega's het onderwijs te overleggen, bespreken en te onderzoeken.

Tijdens de databesprekingen gaat het om de vraag wat data kunnen vertellen over het onderwijs dat de leerlingen de afgelopen periode hebben gekregen en welke aanpassingen er de komende periode nodig zijn.

Heldere doelen en scherpe analyses helpen om vast te stellen of de doelen gehaald zijn, zijn een belangrijke eerste voorwaarde voor onderwijsverbetering.

Naast de analyse door leerkrachten op individueel- en groepsniveau, wordt er door de intern begeleider een analyse op schoolniveau gemaakt. Interventies vanuit deze analyse worden schoolbreed getoetst, zo nodig aangepast en gedragen. Deze interventies worden meegenomen naar het dagelijkse handelen van de leerkracht en in de weekrooster van de groep.

Wij stellen tevens doelen gericht op de methodetoetsen en het kan voorkomen dat voor leerlingen specifiek bijvoorbeeld sociaal/emotionele doelen worden opgesteld voor een bepaalde periode. Deze specifieke doelen zijn terug te vinden in de leerlingoverzichten. De methodedoelen worden minimaal twee keer per schooljaar geëvalueerd, tevens wordt na ieder toetsmoment bekeken of doelen en/of interventies bijgesteld moeten worden.

De schoolleiding (directeur en intern begeleider) voeren cyclisch klassenbezoeken uit om te observeren of interventies toegepast (kunnen) worden en om te bepalen of gekozen interventies het gewenste effect hebben.

De resultaten worden met ouders/verzorgers cyclisch besproken. In de maand november worden de ouders/verzorgers van de leerlingen uitgenodigd voor een eerste mondelinge rapportage. Zo ook in februari en eventueel in juli. Als ouders/verzorgers zelf behoefte hebben aan een gesprek buiten de formele momenten om, dan kan dit apart worden ingepland. Voor groep 8 worden er aparte schooladviesgesprekken voortgezet onderwijs ingepland. Deze procedure staat uitgebreid beschreven in het protocol 'Protocol Verwijzing Voortgezet Onderwijs'.

Leerlingen die onze school binnen komen, worden vanaf het begin gevolgd. Er vindt middels een formulier overdracht plaats van de peuterspeelzaal of het kinderdagverblijf of de voorgaande basisschool. Soms is er sprake van een 'warme overdracht', in dit overleg worden leerlingen besproken waarvan het kinderdagverblijf, de peuterspeelzaal of de voorgaande basisschool inschat dat deze leerling specifieke onderwijsbehoeften heeft.

Met behulp van ons intake- en inschrijfformulier proberen wij zo vroeg mogelijk op de hoogte zijn van bevorderende en belemmerende factoren en ondersteuningsbehoeften van nieuwe leerlingen. Ouders/verzorgers hebben hierbij meld- en informatieplicht en zij geven toestemming aan de school om indien nodig informatie op te vragen bij externe betrokken instanties.

Leerlingen die uitstromen naar het voortgezet onderwijs (VO) volgen we gedurende hun schoolloopbaan op het VO. Dit gebeurt volgens de regels van de AVG. Ouders/verzorgers worden door de school ondersteund en begeleid bij de keuze en de overgang naar een VO-school.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids 2022-2023, Schoolondersteuningsprofiel, ParnasSys, Analyseformulieren op groep- en schoolniveau, Schoolnormen, Plancyclus Catent, Intakeformulier, Aanmeldformulier, Overdrachtsformulieren.

SKA2 uitvoering en kwaliteitscultuur

In bijlage 2 Personeelsbeleid, staat uitvoerig beschreven op welke wijze het team van de RKBS St. Theresia werkt aan een voortdurende verbetering van de professionaliteit van het team. Voor onze school hebben wij een aantal zaken nader vastgelegd in het Professionele teamcultuur St. Theresia.

Op onze school werken wij opbrengstgericht. Ons doel hierbij is om de onderwijskwaliteit verder te verbeteren. Kern is dat de leerkrachten hun onderwijs aanpassen aan de hand van meetbare, haalbare en ambitieuze doelen. Het verbeteren van de resultaten start met een grondige analyse naar oorzaken. Naar aanleiding van deze analyse wordt het individueel leerlingoverzicht aangevuld en wordt een plan opgesteld op basis van clustering in onderwijsbehoeften en didactisch niveau.

Bij opbrengstgericht werken wordt op een systematische wijze conform de PDSA (plan-do-study-act)-cyclus gewerkt. Als eerste stelt de leerkracht voor zichzelf doelen met betrekking tot de cognitieve resultaten en sociaal-emotionele vaardigheden van de leerlingen. Met die doelen in het achterhoofd wordt het onderwijsproces vormgegeven. Daarna bekijkt de leerkracht naar de opbrengsten en controleert of de gestelde doelen behaald zijn. De leerkracht analyseert de nieuwe gegevens en stelt zich daarbij steeds de vraag of en waarom doelen wel of niet behaald zijn. Aan de hand van deze analyse past hij of zij het onderwijsproces of de doelen aan. Op deze manier is er dus steeds feedback over de kwaliteit van ons onderwijs.

De leerkrachten maken aan de hand van toetsgegevens, observaties en gesprekken individuele leerlingoverzichten. Centraal staat de vraag: Wat heeft deze leerling, in deze groep, bij deze leerkracht op dit moment nodig?

In groepsbesprekingen en databesprekingen worden de effecten van interventies nagegaan. Deze interventies worden meegenomen naar het dagelijkse handelen van de leerkracht en in de weekrooster van de groep.

Op schoolniveau werken wij ook conform de PDSA (plan-do-study-act)-cyclus om de kwaliteit elk schooljaar te evalueren, verbeteren, uit te voeren en te borgen. Dit start met de vragenlijsten van bepaalde beleidsterreinen die elk schooljaar rond februari-april worden afgenomen.

Tijdens een evaluatievergadering wordt alles geëvalueerd: het jaarplan, de vragenlijsten, het vergaderrooster en de huidige ontwikkelingen.

Op het vergaderrooster staan ook de studiedagen, databesprekingen en consultaties/evaluaties zodat deze cyclus wordt geborgd.

De besproken speerpunten n.a.v. alle besproken data, worden de basis voor het nieuwe jaarplan voor het kalenderjaar daarop. De medezeggenschapsraad wordt hierin meegenomen.

Tijdens de vergaderingen die gepland staan, wordt tussentijds onderwijskundige zaken geëvalueerd.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Schoolgids 2022-2023, Schoolondersteuningsprofiel, ParnasSys, Professionele teamcultuur St. Theresia, Interne schoolgids (borgingsdocumenten), www.weektaak.com, Vergaderrooster, Schoolplan/Jaarplan, WMK PO.

SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

In gezamenlijkheid zijn bestuur en directeurs binnen de Stichting verantwoordelijk voor goede kwaliteitszorg. Om de kwaliteit te kunnen meten, evalueren, verbeteren, uitvoeren en borgen heeft onze school voor het kwaliteitsinstrument 'Werken Met kwaliteitskaarten' van Cees Bos (WMK). Daarbij wordt een vierjaren planning gehanteerd, waarbinnen alle beleidsterreinen aan bod komen. Kwaliteit nastreven en behouden is geen toeval. Daarom benadrukt het bestuur het systematisch werken aan de kwaliteit conform de PDSA (plan-do-study-act)-cyclus. Dit is uitgewerkt in het document "Planning en control cyclus"(december 2014).

Het borgen van de kwaliteit wordt versterkt door het toepassen van structurele zelfevaluaties, collegiale visitaties (audits), gevolgd door het kiezen van gerichte verbeteracties (op basis van ‘wat werkt’), om vervolgens de effectiviteit van die verbeteracties te evalueren. Catent hanteert hierbij een eigen kwaliteitskader. In management gesprekken, vanuit overzichten kengetallen en/of indien er zich risico’s betreffende de kwaliteit aftekenen, houdt het bestuur vinger aan de pols. Waarden als ambitieus, ondernemend, samenwerkend, resultaatgericht en verantwoording aflegend zijn aanwezig in de manier waarop medewerkers van Catent hun werk uitoefenen.

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad en de leerlingenraad informeren de groepen. De ouders/verzorgers ontvangen elke maand een nieuwsbrief en tevens geven wij relevante informatie via Parro van school. Er worden vier keer per jaar onderwijsuurtjes georganiseerd, waar ouders in gesprek kunnen met directie, gesprekken voeren over het onderwijs en in de klassen kunnen kijken. Op deze manier worden ouders/verzorgers actief bij het onderwijs op de RKBS St. Theresia betrokken. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders/verzorgers op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren wij de Medezeggenschapsraad en de School Advies Commissie over allerlei (onderwijskundige) zaken.

Daarnaast voert de directeur vier keer per jaar een gesprek met het CvB. Wij gebruiken hiervoor een management rapportage. Centraal in onze rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Algemeen;
- Baten;
- Verzuim;
- Formatie;
- Overige personele lasten;
- Huisvesting;
- Investerings;
- Overige lasten;
- Projecten.

In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de Kaart (een product van Vensters voor Verantwoording).

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de volgende documenten:

Professioneel Statuut, Schoolondersteuningsprofiel, Scholen op de Kaart, Planning en control cyclus (december 2014).

Medezeggenschap (MR)

In het primair onderwijs is de medezeggenschap van personeelsleden en ouders op het schoolbeleid geregeld door de Wet Medezeggenschap Onderwijs (WMS). De vertaalslag daarvan is vastgelegd in het MR-reglement binnen Stichting Catent. Het reglement ligt voor ouders/verzorgers ter inzage bij de directeur en is te vinden op de website van Stichting Catent.

In onze medezeggenschapsraad hebben twee ouders en twee teamleden zitting. In de MR zijn ouders en teamleden gelijkwaardige gesprekspartners. De directeur van onze school is adviseur van de MR. Onze MR vergader ongeveer zes keer per schooljaar en geeft advies dan wel instemming, gericht op het schoolbeleid vanuit een constructieve en proactieve houding.

Bijlage IV: Overige wettelijke vereisten

Sponsoring

Wij houden ons aan het sponsorbeleid gesteld door Stichting Catent, De RKBS ontvangt geen sponsorgelden.

Formulier: Instemming met schoolplan

School: RKBS St. Theresia
Adres: Kerkweg 4
Postcode/plaats: 7741 PJ Steenwijksmoer

Verklaring

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 01-01-2023 t/m 31-12-2026 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR

Steenwijksmoer

Datum: 28 november 2022

Naam Secretaris: Anouk Arends

Handtekening: 



Stichting Catent
Postbus 290
8000 AG Zwolle

Bezoekadres
Schrevenweg 6
8024 HA Zwolle

(038) 303 18 44
info@catent.nl
www.catent.nl

KvK
41025409

ING bank
NL71 INGB 0667 9438 46

Vaststelling van schoolplan 2023-2026

Brin: 04FH
School: St. Theresiaschool
Adres: Kerkweg 4
Postcode: 7741 PJ
Plaats: Steenwijksmoer

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2023-2026 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Naam: Eddy Verrips en Jan Kroon
Functie: College van Bestuur
Plaats: Zwolle
Datum: 19 december 2022

Handtekening:

Ik zie je, je bent belangrijk voor mij, ik waardeer je.