

Schoolplan 2023-2027

Aloysiusschool



Vaststellingsverklaring schoolplan 2023-2027

Naam school: Aloysiusschool

Adres: Kampboerlaan 10

Postcode/plaats: 7678 VV Geesteren

Het schoolplan is besproken en vastgesteld met het team

Plaats: Geesteren

d.d.: 25-06-2024

Naam en handtekening directeur:

Het schoolplan is besproken en vastgesteld met de MR

Plaats: Geesteren

d.d.: 04-07-2024

Naam en handtekening voorzitter MR:

Het schoolplan is besproken en vastgesteld met het bevoegd gezag

Plaats:

d.d.:

Naam en handtekening bestuurder/bestuursmanager/voorzitter CVB:

Inleiding	
1. Koers en visie van de school	6
→ Koersplan/SBP	6
→ Onderwijsconcept en kernwaarden	6
→ Uitdagingen 2023-2027	7
2. De school en haar omgeving	8
→ Schoolcontext	8
→ Kindkenmerken	9
→ Teamkenmerken	9
→ Ouders en school	12
3. Evaluatie 2019-2023 en input 2023-2027	14
→ Relevante informatie uit laatste schoolplan	15
→ Benutte input voor 2023-2027	16
4. Wettelijke opdrachten	17
Waarderingskader Onderwijsproces (OP)	17
Waarderingskader Veiligheid en schoolklimaat (VS)	21
Waarderingskader Sturen, kwaliteitszorg en ambitie (SKA)	24
Waarderingskader Besturen, kwaliteitszorg en ambitie (BKA)	26
5. Financieel beheer	28
Continuïteit, doelmatigheid en rechtmatigheid	29
6. Roadmap	30
→ Meerjarenroute	30
→ Jaarplannen	33
→ Samenvatting op A3	33

Inleiding

Ons schoolplan is een document dat richting geeft aan de schoolontwikkeling. Het geeft een beeld van de situatie zoals die nu is en de situatie die we over vier jaar voor ogen hebben. Er worden prioriteiten, doelstellingen en strategische keuzes aangegeven die houvast geven bij processen in de school, die gericht zijn op de personele ontwikkeling, schoolontwikkeling en kwaliteit. Deze gaan hand in hand samen.

Een andere functie van het schoolplan is het steeds in gesprek zijn en blijven met team, leerlingen, ouders, TOF en derden over de schoolontwikkeling, kwaliteit van het onderwijs en het onderwijsbeleid op school.

Tenslotte is het schoolplan ook bedoeld als verantwoording aan de overheid. De inspectie zal het schoolplan beoordelen. Het schoolplan is een van de beleidsstukken van de Aloysiusschool, samen met de schoolgids, het schoolondersteuningsplan (SOP), de jaarlijkse begroting, en het jaarverslag en vormt zo de basis voor ons uit te voeren beleid. In de jaarverslagen blikken we steeds terug, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

Voorafgaande aan het opstellen van dit schoolplan is de mening en input gevraagd van de teamleden. Tevens zijn ouders en groepen leerlingen bevroegd. Deze meningen en input zijn ook meegenomen in dit schoolplan. Binnen het team is er uitgebreid van gedachten gewisseld over de visie op onderwijs aan kinderen. Dit is mede richtinggevend geweest bij het opstellen van dit schoolplan.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van Tof Onderwijs in de gemeente Tubbergen voor een periode van vier jaar (2023 – 2027). Het heeft de instemming van de medezeggenschapsraad van Aloysiusschool te Geesteren. De uitvoering en evaluatie zijn in handen van het team van Aloysiusschool. De directie zal als procesbewaker fungeren en zal eventuele bijstellingen en veranderingen opnemen.

Het schoolplan wordt geconcretiseerd in een aantal jaarplannen en jaarbegrotingen. In een jaarplan wordt in geoperationaliseerde termen, volgens het SMART-principe, beschreven welke (verbeter)doelstellingen de school wil bereiken in het betreffende schooljaar. Er wordt beschreven welke activiteiten worden ondernomen om de doelstellingen te realiseren. Er wordt hierbij aangegeven wie betrokken zijn bij de uitvoering, wanneer de activiteiten plaatsvinden en wat daarvoor nodig is. Jaarlijks zullen de veranderings- en verbeteringsonderwerpen van het betreffende schooljaar worden geëvalueerd door directie en team, met het bestuur van TOF onderwijs, MR en ouders.

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar bijlagen.

Samenhang met de schoolgids

Ieder jaar ontvangen de ouders van de kinderen een schoolgids die geldt voor het betreffende schooljaar. De schoolgids informeert onder andere over de onderwijsdoelen, behaalde onderwijsresultaten en de wijze waarop de verplichte onderwijstijd wordt benut (bijvoorbeeld een berekening van het (gemiddelde) aantal uren onderwijs per groep per schooljaar), over de hoogte van de ouderbijdrage en over de manier waarop deze wordt besteed. De gids bevat ook informatie over de manier waarop de school de zorg voor het jonge kind en de zorg-/ risicoleerlingen met specifieke onderwijsbehoeften vormgeeft. Verder beschrijft de gids hoe de veiligheid (fysieke en sociale) op school wordt gegarandeerd en georganiseerd. Daarnaast beschrijft de schoolgids de rechten en plichten van alle bij de school betrokken partijen, evenals de toegang tot de klachtenregeling. In de schoolgids wordt informatie opgenomen over de schoolorganisatie, de groepsindeling en de personele invulling. Specifieke activiteiten en festiviteiten staan in de wekelijkse nieuwsbrief vermeld en in de digitale schoolkalender.

1. Koers en visie van de school

Onderwijsconcept en kernwaarden

De St. Aloysiusschool is een katholieke school in het dorp Geesteren, die is vernoemd naar Sint Aloysius, de beschermheilige van de studenten. De Aloysiusschool is één van de negen scholen van TOF- Onderwijs in de gemeente Tubbergen. De Aloysiusschool werkt met veel aandacht voor het individuele kind, zet zich in op groepsdoorbrekend werken (Zie hiervoor het document: Borgingsdocument Stappenplan Groepsdoorbrekend Rekenen) en werkt daardoor anders met het leerstofjaarklassensysteem.

Onze school staat open voor alle leerlingen. Het is ons doel om leerlingen cognitief en sociaal te ontwikkelen, zodat ze kunnen doorstromen naar een passende vorm van vervolgonderwijs. Gelet op het eerste, vinden we met name de vakken lezen, taal en rekenen van belang. Gezien het tweede besteden we veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige en respectvolle burgers. Naast kennisoverdracht besteden we veel aandacht aan de culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.

Onze kernwaarden zijn:

- Op onze school hebben we oog voor het individuele kind.
- Op onze school hebben we oog voor de ouders/verzorgers.
- Op onze school heerst een professionele cultuur.
- Op onze school hebben we oog voor orde, rust, reinheid en regelmaat.

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Dit betekent dat we tijdens het lesgeven nadrukkelijk oog en oor hebben voor het welzijn en **welbevinden** van zowel teamleden als leerlingen. Het lesgeven vindt plaats in een veilige pedagogische omgeving waarin leerlingen zich **gewaardeerd** weten, hun **mening** durven te geven en niet bang zijn om fouten te maken. Daardoor verwachten we dat de leerlingen zich **maximaal** kunnen **ontwikkelen** en ontplooien, ieder op een eigen niveau en in een eigen tempo. Op onze school streven we ernaar dat elke leerling zich op zijn eigen niveau kan ontwikkelen. Daarbij zijn **zelfstandigheid, eigenaarschap, succeservaringen en samenwerkend leren** in onze ogen belangrijk.

In onze visie op leren staat de leerling centraal, maar bepaalt de leerkracht en uiteindelijk de school de kaders waarbinnen dit gebeurt. Het betreft dan de kaders voor wat betreft het pedagogisch en didactisch handelen. Elke leerling is uniek. Daarom streven we er als Aloysiusschool naar de leerlingen een leeromgeving te bieden waarin elke leerling zich kan **ontwikkelen** op zijn of haar **eigen niveau**. De leerstof op niveau en een afwisseling in werkvormen bevorderen de zelfstandigheid en motivatie bij leerlingen. Daardoor is het mogelijk een zo optimaal mogelijk leerrendement te behalen.

Daarbij vinden wij het belangrijk dat de leerlingen kennis opdoen en vaardigheden ontwikkelen t.a.v. zaken als sociale omgang en weerbaarheid, creativiteit, motoriek, maatschappelijk kritisch denken en eigen verantwoordelijkheid.

We formuleren onze identiteit met als doel dat je weet waar de school voor staat in de **dialoog** met anderen. Onze katholieke **identiteit verbindt** ons. Vanuit die verbondenheid kunnen we handen en voeten geven aan onze rol in de maatschappij, waarbij we met **open blik** en met respect kijken naar onze eigen maar ook naar andere overtuigingen. We willen de leerlingen **respect** bijbrengen voor onze omgeving, zowel voor de **mensen** als de **materialen**. Op de Aloysiuschool beleven we de katholieke identiteit door **tradities te vieren**, verhalen te vertellen en deze te vertalen naar deze tijd.

Onze school streeft ernaar zich binnen de schoolplanperiode 2023-2027 te ontwikkelen als een school waar leerlingen zich in toenemende mate zelf verantwoordelijk gaan voelen voor hun eigen leerproces. Dit willen we realiseren door met leerlingen concrete doelen op te stellen die binnen een vastgestelde periode ook behaald of afgerond dienen te worden. De leerkracht fungeert in toenemende mate als begeleider of coach van de leerlingen en ondersteunt of begeleidt de leerling daar waar nodig of wenselijk in dit traject. We zetten ons als school bewust in voor **talentontwikkeling** van de leerlingen en teamleden.. Zo hebben we een eigen MB/HB doorgaande leerlijn met 1 dag in de week eigen lessen voor leerlingen met talenten op het MB/HB vlak. Zie hiervoor het document: Beleidsplan meer- en hoogbegaafdheid jan2021. Ook hebben we een doorgaande lijn voor praktische talenten: Gouden Handen, zie hiervoor het document: Beleidsplan Gouden Handen voorjaar 2022, waarbij ook techniek een plek heeft. Voor de Gouden Handen lessen is er 1 dag per week tijd beschikbaar.

Uitdagingen 2023-2027

Gedurende dit schoolplan krijgen we een nieuw schoolgebouw dat past bij de ontwikkeling die we zijn ingeslagen. We verwachten dat het nieuwe gebouw zal bijdragen tot een versnelling van onze schoolontwikkeling. De afgelopen jaren hebben we bewust stappen gezet in het model, de dimensies van het onderwijs opgesteld door Machiel Karels (<https://wij-leren.nl>)

- Het verder doorontwikkelen van ons groepsdoorbrekend werken en het leerstofjaarklassensysteem steeds meer kunnen loslaten.
- De aandacht voor en kennis van executieve functies.
- De aandacht voor en kennis van doorgaande leerlijnen en referentieniveaus.
- De tekorten op personeelsgebied en daardoor op andere wijze vormgeven van het onderwijs. Met daarbij aandacht voor de teamleden, leerlingen en het leerrendement.
- Burgerschapsvorming en de globalisering.
- De 'nieuwe' kwaliteitskaders die aanstaande zijn vanuit de overheid naast de reeds bestaande kwaliteitskaders.

2. De school en haar omgeving

Schoolcontext

Onze school staat in de gemeente Tubbergen en valt onder het schoolbestuur TOF onderwijs.

Onze leerlingenpopulatie bestaat overwegend uit leerlingen uit Geesteren. Wij zijn een school met overwegend autochtone leerlingen. De multiculturele samenleving is voor onze leerlingen eerder iets dat in steden als Almelo, Hengelo en Enschede van toepassing is. Diversiteit in de samenleving is er op het eerste oog weinig. Wel is er enige diversiteit op het vlak van sociale en economische achtergronden. Het team is zich ervan bewust, dat men aandacht moet besteden aan deze twee thema's, om leerlingen voor te bereiden op de maatschappij waarin zij zich later zullen gaan bewegen.

Onze school neemt binnen het dorp een centrale plek in en wordt actief betrokken bij allerlei ontwikkelingen en activiteiten van het dorp. Er is een goed contact en actieve samenwerking met de middenstand in het dorp en allerlei clubs en verenigingen. De school is vanuit geografische ligging de ontmoetingsplaats voor onze leerlingen. Ons open schoolplein draagt hiertoe bij.

Vanuit de inspectie wordt een hogere output verwacht vanwege onze schoolweging (29,04). De meest recente beoordeling van de inspectie kwam uit op een voldoende, waarbij onze basis en leerlingenzorg op orde is.

Bij tevredenheidsmetingen onder ouders, personeel en leerlingen scoren we structureel ruim voldoende.

Vanuit het verleden, waar de focus duidelijk meer lag op smalle, meetbare resultaten, is de school duidelijk in beweging richting meer en specifieke aandacht voor de brede ontwikkeling van leerlingen. Door hier in het aanbod specifiek tijd en ruimte voor in te plannen, bereiken we dat de Aloysiuschool voor onze leerlingen in toenemende mate ook een oefenplaats wordt voor diverse levensvaardigheden: op het gebied van sociale, emotionele en morele competenties.

Om het hoofd te kunnen bieden aan de toenemende individualisering, verharding en normvervaging, vinden we het als school erg belangrijk om hierover open gesprekken aan te gaan met leerlingen en ouders en hen hier bewust in te vormen. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen de wereld om hen heen leren ontdekken en waarderen en doen dit grotendeels methodisch, middels een stuk wereldgericht onderwijs, waarbij we algemeen erkende en beproefde methodes als kapstok gebruiken.

Kindkenmerken

De leerlingen op de Aloysius komen grotendeels uit het dorp zelf, aangevuld met leerlingen uit het buitengebied. De verwijzing naar het S(B)O is onder de 2%. We streven ernaar om dit zo laag mogelijk te houden en kijken altijd waar we nog beter kunnen aansluiten op de ondersteuningsbehoeften van leerlingen. Uiteindelijk werken we als school passend voor een grote groep leerlingen en streven we naar nog meer inclusief onderwijs, al is dit onder realistische voorwaarden. Er is daarnaast soms sprake van doubleren of versnellen. Zie hiervoor schoolbeleid doublure april 2008 Aloysius - protocollen.doc

We zien en realiseren ons dat er sprake is van een toenemende complexiteit bij de huidige leerlingpopulatie. Het vraagt om een steeds grotere en bredere professionaliteit van de leerkrachten. Valkuil is dat we aanlopen tegen de grenzen van wat kan en mogelijk is in dit kader, waarbij een structurele overschrijding van onze grenzen moet worden voorkomen. Daarom is het van belang dat we duidelijk aangeven en beschrijven wat deze grenzen zijn en hoe we overschrijding kunnen voorkomen. Dit in belang van zowel de leerlingen als de leerkrachten. Meer aandacht per kind vraagt om minder leerlingen per leraar. Dat laatste is een serieuze uitdaging in de huidige financiële en personele situatie binnen het primair onderwijs in het algemeen en TOF- onderwijs in het bijzonder.

Onze leerlingpopulatie laat zich in woorden omschrijven als

- dorpskinderen
- enthousiast
- betrokken
- sociaal
- leergierig

In de maanden november, december en januari 2024 wordt het tevredenheidsonderzoek bij ouders, leerlingen en teamleden afgenomen.

Teamkenmerken

Onze school is een van de negen scholen van TOF Onderwijs. De directeur geeft onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur van de stichting leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van beleid. De directie wordt bijgestaan door 22 teamleden met o.a.:

- Een IB-er (1fte)
- Een bouwcoördinator groep 1 t/m 4 (1fte)
- Een bouwcoördinator groep 5 t/m 8 (1fte)
- Een rekenspecialist (0,6fte)
- taal/leesspecialist (0,6fte)
- Een MB/HB specialist (0,6fte)
- Een ICC-er tevens specialist Gouden Handen (0,8fte)
- Een opleider in school (0,4fte)
- Een onderwijsassistent (0,5fte)
- Een conciërge (0,8fte)
- Een administratief ondersteuner (0,4fte)

Er is de wens vanuit het MT en directie om in de aankomende jaren per specialisatie twee teamleden te krijgen. Daarmee kunnen we de continuïteit beter waarborgen.

We overwegen in te zetten op specialisatie het jonge kind, specialisatie digitale geletterdheid, specialisatie burgerschap en specialisatie gedrag.

De school heeft de beschikking over een

- leerlingenraad
- ouderraad
- MR
- Daarnaast zijn er vele vrijwilligers werkzaam binnen de school.

Op stichtingsniveau is er een GMR.

Ons schoolteam bestaat in 2023 -2024 uit in totaal 22 medewerkers. Hiervan zijn er 4 mannen en 18 vrouwen. De leeftijden zijn wisselend.

55 jaar en ouder 7

45 - 54 jaar 7

35 - 44 jaar 4

25 - 34 jaar 4

Kenmerken passend bij het team van de Aloysiusschool

- Betrokken
- Zorgzaam
- Flexibel
- Oplossingsgericht
- Collegiaal
- Humorvol

Al onze teamleden krijgen de ruimte om zich professioneel te ontwikkelen en hun pedagogische en didactische vaardigheden in die zin te versterken. De cultuur van frontaal en klassikaal lesgeven en het volgen van vast methodes wordt steeds meer losgelaten en vervangen door het leren van en met elkaar. We zijn zo een lerende organisatie gericht met het blik op de toekomst.

Als school hebben we een hoog verwachtingsniveau richting onszelf als schoolteam. We proberen daarbij zowel kritisch als realistisch te zijn, door regelmatig feedback te vragen bij collega's, leerlingen en ouders en systematisch te reflecteren op het gevolgde beleid en geboden onderwijs. We erkennen en respecteren dat teamleden onderling verschillend zijn en vinden het belangrijk om in toenemende mate uit te gaan van talenten van teamleden die zich op allerlei gebieden kunnen manifesteren en ook professionaliseren.

In de aankomende twee jaren vertrekken er twee collega's met pensioen (1,5 fte) . Daarnaast is er een groep collega's tussen de 55 jaar en ouder die in de aankomende 10 jaar met pensioen gaat (3 fte). De landelijke ontwikkeling is dat er structureel een tekort gaat ontstaan van gemiddeld 1 tot 2 fte per school. Dat maakt dat we moeten nadenken over het anders organiseren van ons onderwijs.

In 2022-2023 is een meerjaren teamscholing op het gebied van teamdynamiek gestart (Human Dynamics). In kader van de schoolontwikkeling is er daarnaast de voorkeur voor een teamscholing 'leren leren' alsmede nascholing op het gebied van 'leerlijnen en referentieniveaus'.

Onze school hecht veel belang aan een professionele cultuur, aan het samen leren en samen werken. Op deze wijze is geborgd dat de teamleden betrokken zijn bij het ontwikkelen van het (onderwijskundig) beleid van de school. Dit is zichtbaar in de regiegroepen en werkgroepen die wij hebben op onze school, het team-leren en het bovenschools participeren in werkgroepen door directieleden, IB' ers en leerkrachten. Daarnaast wordt dit zichtbaar middels de collegiale visitatie door directeuren die in het schooljaar 2023-2024 wordt opgestart.

De directeur is ingeschreven in het schoolleidersregister.

De directie voert een beoordelingsgesprek bij de overgang van een tijdelijke naar een vaste benoeming. In het kader van de CAO zullen we leraren beoordelen als ze van LB naar LC gaan.

Enkele LC leerkrachten hebben een coördinerende of specialistische rol op onze school. Zij zijn respectievelijk bouwcoördinator gr 5 t/m 8, rekenspecialist, ICC-er/Gouden Handen specialist. Met de overige coördinatoren en specialisten is overleg of een LC functie ipv een LB functie noodzakelijk , wenselijk en haalbaar is voor de school.

Startende / nieuwe leerkrachten

Nieuwe leraren krijgen naast de uren duurzame inzetbaarheid een 'bijzonder budget' van 40 uren op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. De directeur zorgt voor begeleiding van nieuwe leerkracht. Hiervoor dient het TOF document als stappenplan. Er wordt door de directeur een maatje gezocht voor de startende leerkracht, De opleider in school en de directeur hebben met enige regelmaat gesprekken met de nieuwe leerkracht. Tot slot is er de bovenschoolse coach die de nieuwe leerkracht begeleiding geeft.. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de criteria (competentieset) en dan met name de criteria die zijn gerelateerd aan de fase 'startbekwaam'. Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de Leerkrachtcompetenties.

De Leerkrachtcompetenties behelzen:

1. Interpersoonlijke competentie
2. Pedagogische competentie
3. Vakinhoudelijke en didactische competentie
4. Organisatorische competentie
5. Samenwerken in een team
6. Samenwerken met de omgeving
7. Reflectie en ontwikkeling

De competenties en criteria waar we ons in deze periode speciaal op richten, hebben een plek in de gesprekkencyclus van de school. Daar zijn zij omschreven in basisafspraken en succesmaten. Daardoor borgen we dat onze doelen aan bod komen. De inhoud van de

gesprekkencyclus staat centraal bij vrijwel alle instrumenten voor personeelsbeleid en met name bij de plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken.

De gesprekkencyclus

De directie voert normaliter jaarlijks een functioneringsgesprek, een ontwikkel- of voortgangsgesprek met alle medewerkers. Tijdens het functioneringsgesprek komt ook het POP van de medewerker aan de orde. Er wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de school verbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit.

Het ontwikkel- of voortgangsgesprek is gekoppeld aan concrete afspraken die binnen de school worden gemaakt over het werk. Deze afspraken komen voor een belangrijk deel tot stand in school-ontwikkeltrajecten.

In het ontwikkelgesprek wordt gesproken met de medewerker over zijn ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam, respectievelijk van basisbekwaam naar vakbekwaam.

Veiligheid

Op de Aloysiusschool is structureel aandacht voor de veiligheid van medewerkers en leerlingen. We werken volgens het bovenschools veiligheidsprotocol.

Ouders en school

Onze ouderpopulatie laat zich omschrijven in de volgende kernwoorden/zinnen:

- Middelbaar en hoger opgeleid
- Tevreden
- Mix tussen dorp en buitengebied
- Hoge verwachtingen
- Scala van traditioneel tot minder traditioneel
- Werkend
- De verbondenheid met de kerk en de levensbeschouwelijke identiteit van de school neemt af.

We informeren onze ouders via de Parro-app en de Nieuwsbrief. In de Parro-app communiceert de leerkracht met de eigen ouders van de groep. Ook ouders kunnen via de parro-app communiceren met de leerkracht en met ouders uit de betreffende groep onderling. De school communiceert wekelijks via de nieuwsbrief. Deze is digitaal en voorzien van meer algemene informatie.

Ouders van nieuwe leerlingen worden voorafgaand aan de start van hun kind op onze school uitgenodigd voor een informatieavond voor de instroomgroep 1 of groep 1/2. Een dergelijke avond wordt twee keer per schooljaar gehouden.

Bij de start van het schooljaar zijn er startgesprekken met ouders, leerling en leerkracht. Hierin wordt met elkaar kennis gemaakt en de wederzijdse verwachtingen voor het komende schooljaar met elkaar doorgenomen. Tevens wordt samen met ouders afgestemd hoe de communicatie gedurende het schooljaar zal verlopen. Zo wordt duidelijk wat ieders wensen zijn als het gaat over hoe de communicatie verloopt.

In februari/maart en in juni/juli hebben we standaard rapportgesprekken binnen de driehoek: leerkracht - leerling - ouders. Hierin staat de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen centraal. Leerlingen groepen 1 t/m 6 worden van harte uitgenodigd deel te nemen aan het rapportgesprek. Leerlingen groepen 7 en 8 zijn verplicht deel te nemen aan het rapportgesprek.

Tussen de kennismakingsgesprekken en rapportgesprek, rapportgesprek 1 (verplicht) en rapportgesprek 2 (vrijblijvend) houden we gesprekken op maat, waarbij zowel ouders als leerkrachten het initiatief kunnen nemen. Ook zijn er reguliere kindgesprekken tussen leerkracht en leerling, waarbij de brede persoonlijke groei van leerlingen centraal staat.

De mening van ouders over de kwaliteit van de school wordt om het jaar gepeild middels een ouderenquête. De uitslag van deze enquête wordt gedeeld met de ouders. Via klankbordgroepen overleggen worden ouders gevraagd meer diepgang en toelichting te geven op de ouderenquête. Vervolgens worden eventuele verbeterpunten voorgelegd aan , in eerste instantie de oudergeleding van de MR en OR. Daarna aan alle ouders.

Ouderparticipatie is aanwezig binnen onze school. We merken dat ouders in de huidige participatiemaatschappij wel steeds meer in een spagaat komen om schoolse activiteiten te ondersteunen. Waar we als school nog een stap in zouden kunnen zetten is het inhoudelijk inzetten van ouders bij workshops of andere onderwijsinhoudelijke activiteiten, vanuit hun eigen vakgebied en ter ondersteuning in het onderwijsproces.

Onze maatschappij blijft voortdurend zich ontwikkelen en daarmee ook de wijze waarop iedereen hierin instaat. Opvoeden is een complexe zaak en we merken meer en meer dat ouders kunnen worstelen met de opvoeding en ook met de bemoeienissen en meningen die anderen daarbij hebben of denken te hebben. Onze ouders staan divers tegenover deze feiten. Die verschillen maakt het voor ons als team een uitdaging om voortdurend onze grenzen aan te geven en tegelijkertijd de onderlinge partnerschap goed te houden.

MR/OR

Onze ouders praten mee over het schoolbeleid in de MR. In deze geleding zijn zowel ouders als personeelsleden vertegenwoordigd. Van beiden zijn er 4 afgevaardigd. Tijdens de MR vergadering schuift ook de directie (voor een deel van de vergadering) aan om beleid en ontwikkelingen toe te lichten en te bespreken.

De Ouderraad(OR) ondersteunt de school bij diverse activiteiten die door het hele schooljaar worden georganiseerd. Bij de Ouderraad is een MT-lid aanwezig en een leerkracht van school.

Sponsoring

Bij sponsoring gaat het om geld, goederen of diensten die een school krijgt in ruil. Daarom heeft het ministerie van O.C.&W. een convenant opgesteld. Scholen van TOF Onderwijs houden zich aan deze gedragsregels bij het afsluiten van sponsorcontracten. Informatie over dit convenant sponsoring kunt u nalezen op www.minocw.nl (intikken convenant sponsoring).

3. Evaluatie 2019-2023 en input 2023-2027

We zijn op bijna alle onderdelen in het 'model dimensies onderwijs van Machiel Karels' verder gekomen dan dat we van tevoren hadden bedacht. Zie voor het model: <https://wij-leren.nl/dimensies-van-onderwijs.php>

Op de onderdelen:

Focus: We zijn als school gegroeid van het leerstofgericht naar het kindgericht onderwijs door middel van het groepsdoorbrekend werken. We gaan in de aankomende planperiode onderzoeken en testen of we daarin, mede gezien door de aankomende personele uitdagingen, kunnen groeien richting een vorm van onderwijs. Waarbij je met een groep teamleden, bijvoorbeeld onderwijsondersteunend personeel zoals een onderwijsassistent en/of leerkrachtondersteuner (OOP), onderwijspersoneel (OP) samen zorg draagt voor het onderwijs aan een groep leerlingen.

Leerstof: Nu nog in fase 2 ipv 3, ambitieus doel naar fase 4? Betekenisvolle context is een onderdeel dat we in 23-27 verder gaan ontwikkelen. Dat houdt ook in dat we teambreed meer kennis moeten krijgen van de referentieniveaus en doorgaande leerlijnen voor de basisvakken. Dit gaan we doen door middel van scholing met behulp van externe experts. De regiegroep didactiek van onze school gaat dit monitoren en begeleiden.

We gaan kijken naar de geformuleerde doelen voor GH (Gouden Handen) en meerbegaafd-c.q. hoogbegaafdheids (MB/HB) onderwijs. We gaan onderzoeken of beide vormen van talentonderwijs gecombineerd kunnen worden tot één geheel.

Digitale geletterdheid krijgt in de aankomende vier jaren een vaste plek binnen onze school. Hiervoor gaat de school op zoek naar twee teamleden die zich willen ontwikkelen tot specialist digitale geletterdheid. De mogelijkheid om digitale geletterdheid onderdeel te laten zijn van talentonderwijs wordt door de specialisten Gouden Handen, MB/HB en digitale geletterdheid onderzocht / vormgegeven.

De doorgaande lijnen burgerschap en mediawijsheid gaan we formuleren en in de praktijk nadrukkelijker positioneren. Wellicht via specialisten (in ontwikkeling) vanuit het team.

Toetsen: We zijn volgens het model al ver in ontwikkeling (fase 4), maar hierin hebben we nog wel stappen te zetten met betrekking tot toetsing (anders dan de LVS) formatief te organiseren. Wel zijn inmiddels de nieuwste toetsen van Cito (Leerling in Beeld) aangeschaft en ingezet. Deze zijn anders dan voorheen in die zin dat ze specifiek gericht zijn op de individuele vaardigheidsgroei van leerlingen en in toenemende mate adaptief zijn qua vorm en inhoud.

Rapportage: Nu nog in fase 1, in 2022-2023 is hieraan verder gewerkt. In 2023-2024 vervolgen we

dat. In schooljaar 2024-2025 voeren we het nieuwe rapport in. Waarbij de jaren
Daarna zal het rapport en de werkwijze van het rapport dynamisch zijn. Met andere
woorden. Daar waar aanpassingen noodzakelijk zijn, zullen we dat ook doen. De
regiegroep rapport heeft hierbij een coördinerende en sturende rol.

Ouder-

betrokkenheid: De ouderbetrokkenheid zouden we nog kunnen vergroten door gerichte
klankbordgroepen (vanuit MR, OR en/ of anderszijds) meer in te zetten bij
vraagstukken rondom schoolontwikkeling. Het is de wens en wellicht ook
noodzakelijk dat ouders vanuit hun expertise nog meer betrokken raken bij het
onderwijs in school.

Benutte input voor 2023-2027

De speerpunten die vanuit het model dimensies onderwijs van Machiel Karels naar voren zijn
gekomen hebben naast de input van het team gezorgd voor de planning van de aankomende
schoolplan periode

Doel is om een zo breed mogelijk draagvlak te creëren voor de te nemen stappen en de te varen
koers. Een eerste conceptversie is aan het team en aan de MR voorgelegd. Beiden hebben hun input
vervolgens gegeven.

Aloysiuschool Geesteren

	Leerstofgericht					Kindgericht
Doel focus	Leerstof			x		Brede ontwikkeling

Veel van de lessen zijn gericht op beheersing van de cognitieve vaardigheden. Daarnaast wordt er wel expliciet aandacht
besteed aan de brede ontwikkeling

Pedagogiek	Sturen			x		Coachen
-------------------	--------	--	--	---	--	---------

Er heerst een prettig en rustig pedagogisch klimaat in de groepen.
De leraren hebben de regie bij het lesaanbod en bij de organisatie van het onderwijs.

Didactiek	Compenseren			x		Activeren
------------------	-------------	--	--	---	--	-----------

We werken met het IGDI-model als leidraad. De leraren werken met coöperatieve werkvormen. De school beschikt ook
over een breed aanbod van ondersteunende materialen.

Leerstof	Gestandaardiseerd		x			Betekenisvol
-----------------	-------------------	--	---	--	--	--------------

De leerstof is over het algemeen methodisch geordend en daarmee gestandaardiseerd voor de leerlingen beschikbaar.
Binnen het digitale leermateriaal zijn daarnaast veel mogelijkheden voor differentiatie.

Organisatievorm	Klassikaal				x	Flexibel
------------------------	------------	--	--	--	---	----------

Het rekenonderwijs wordt op een groepsdoorbrekend georganiseerd. Het effect hiervan is duidelijk te zien aan een hoge betrokkenheid en weinig werkhoudingsproblemen tijdens de rekenlessen. Instructies kunnen hierdoor ook goed afgestemd worden op het functioneringsniveau van de leerlingen. Dit geldt ook (deels) voor begrijpend lezen. Er wordt nagedacht over het uitbreiden van dit organisatie-model naar andere vakgebieden.

Differentiatie	Convergent				x	Eigen leerlijn
-----------------------	------------	--	--	--	---	----------------

Digitaal en fysiek lesmateriaal wordt ingezet om de lesstof op individuele verschillen af te stemmen. Leerlingen kunnen goed overweg met de Chromebooks en de software die daarop gebruikt wordt.

Toetsen	Summatief				x	Formatief
----------------	-----------	--	--	--	---	-----------

Toetsen worden afgenomen op het functioneringsniveau van de leerlingen. Onze focus ligt steeds meer op ontwikkeling en groei van de leerlingen ipv gestandaardiseerde opbrengsten

Rapportage	Standaard rapport	x				Portfolio
-------------------	-------------------	---	--	--	--	-----------

De regiegroep rapport heeft ons traditioneel standaardrapport doorontwikkeld in de afgelopen schooljaren. Dit met behulp van de externe partij CPS, Er is met het team gesproken, ze hebben input gegeven voor het nieuwe rapport, ook de OR, MR en de leerlingenraad hebben dergelijke sessies gehad. Het huidige rapport is daardoor omgevormd tot een nieuw rapport met daarbij kenmerken van een portfolio. In 2024-2025 beginnen we met de invoering van het nieuwe rapport, waarbij in de aankomende jaren met regelmaat wordt geëvalueerd en indien nodig wordt het rapport bijgesteld. Daarmee is het nieuwe rapport veel meer dynamisch dan ooit te voren.

Cultuur	Volgend			x		Lerend
----------------	---------	--	--	---	--	--------

De teamcultuur heeft zich de laatste jaren bewogen van afhankelijk en volgend naar het nemen van meer regie voor het onderwijsleerproces en de schoolontwikkeling. Dit door onder andere regiegroepen en specialisten nadrukkelijker te positioneren in de school. Op bouwvergaderingen is er nadrukkelijker meer tijd voor het onderwijsleerproces en schoolontwikkeling. De praktische punten komen nu meer tijdens bordsessies aan de orde. De leiding tijdens de bordsessies ligt bij alle teamleden. De leiding van teamvergaderingen, die sinds een aantal jaren alleen onderwijsinhoudelijke en schoolontwikkeling van aard zijn, ligt nu naast de directeur en IB-er ook bij de diverse specialisten en regiegroepen.

Leiderschap	Sturend				x	Coachend
--------------------	---------	--	--	--	---	----------

De schoolleider streeft sterk naar gedeeld leiderschap, een begeleidende en coachende rol. Het initiëren en instellen van specialisten in de school is daar een duidelijk voorbeeld van. Deze specialisten krijgen een duidelijke verantwoordelijkheid en een stuk regie op hun beleidsterrein. Voorbeelden zijn de taal-/leescoördinator, rekencoördinator, bouwcoördinatoren en experts op het vlak van praktische talenten (GH) en meer/hoogbegaafdheid (MB/HB)

Kwaliteitszorg	Curatief			x		Preventief
-----------------------	----------	--	--	---	--	------------

Onder leiding van de IB-er zijn er twee keer per schooljaar groeps gesprekken met leerkrachten en de directeur. Daarnaast De kwaliteitszorg wordt steeds meer 'lerend' georganiseerd door bijvoorbeeld de leraren hun opbrengsten aan elkaar te laten presenteren en samen te laten analyseren. Er zijn twee keer per jaar groepsbesprekingen naar aanleiding van de toetsresultaten. Er wordt daarnaast gewerkt met bordsessies in plaats van teamvergaderingen.

Ouderbetrokkenheid	Zenden		x		Participatie
--------------------	--------	--	---	--	--------------

De route naar Ouderbetrokkenheid 3.0 is doorlopen. Momenteel zijn er meerdere keren per jaar gesprekken met ouders. Van leerlingen van groep 7 en 8 verwachten we dat ze aansluiten bij een gesprek met hun ouders. Leerlingen uit groepen 1 t/m 6 worden daarvoor nadrukkelijk uitgenodigd. Het gebruik van Parro heeft het contact met ouders duidelijk laagdrempeliger gemaakt. Inhoudelijke contacten verlopen overigens altijd via telefoon of een fysiek gesprek

4. Wettelijke opdrachten

Standaarden inspectie	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/++
onderwijsproces (OP)				
OP1. Aanbod Het aanbod bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en de samenleving.	Ons aanbod is beschreven in borgingsdocumenten onderwijsplannen. Documenten worden jaarlijks besproken met het team en waar nodig herzien. We hebben specialisten (lezen/taal, rekenen, MB/HB en GH) die samen met directie verantwoordelijk zijn voor het onderwijsaanbod en de doorgaande lijn. Het programma 'Duwtje in de rug', zorgt voor een soepele overgang naar het VO. Middels dit 'Duwtje' worden allerlei programma's aangeboden om een betere aansluiting te bevorderen. Leerkrachten van de groepen 8 en docenten	Schoolgids Borgingsdocument Aloysiuschool Afspraken Leesbeleidsplan Beleidsplan Gouden Handen Beleidsplan MB/HB ParnaSsys: logboek	Kennis en vaardigheden rondom 1. executieve functies, 2. doorgaande leerlijnen en referentieniveaus (1. In 23-24, 24-25) (2. In 24-25 en 25-26)	+

Standaarden inspectie	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/ ++
OP2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding De school volgt de ontwikkeling van de leerlingen en biedt waar nodig passende begeleiding en extra ondersteuning.	Observaties door leerkrachten, specialisten, MT Toetsen Kindgesprekken Analyses geven inzicht, worden besproken met IB en directie. Daarnaast komt het terug op bouw-, en teamniveau. De schoolcoach, SMW en orthopedagoog van TOF ondersteunen op verzoek. We zetten indien nodig SOT's en HIA's in.	SOP Groepen 1-2 in Digikeuzebord en onderbouwd. ParnasSys: logboek Groeiformulier Jaarverslag OPP's indien aan de orde klassenmappen,	We zijn als school in staat de ontwikkeling van de kinderen nauwgezet te volgen. Een vervolgstap is kinderen daar meer eigenaarschap te geven zodat ze zelf ook zicht krijgen op hun ontwikkeling. We streven naar het minimaal behalen van het 1 F niveau voor alle leerlingen. Daarmee zijn we goed op koers. Op 1S/2F niveau is onze koers ook voldoende. Echter zien we wel een wat licht dalende trend voor beiden. Dit vraagt onze aandacht. Middels scholing, executieve functies, leerlijnen en referentieniveaus hopen we daar input aan te geven. Groeiformulieren: Parantion stopt in 2024. We kijken op TOFniveau hoe verder OPP is nieuw in ParnaSsys → we kijken op TOF niveau hoe verder.	+

Standaarden inspectie	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/ ++
OP3. Het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren stelt leerlingen in staat om te leren en zich te ontwikkelen.	afspraken binnen school (regels) staan beschreven in het borgingsdocument Aloysiusschool Afspraken, schoolgids en klassenregels. Het borgingsdocument gedrag. We werken met het programma's In je Sas en de Gelukskoffer. Borgingsdocument IGD! Klassenbezoeken door directeur en/ of IB Observaties door leerkrachten, specialisten, MT Kindgesprekken Analyses geven inzicht, worden besproken met IB en directie. Daarnaast komt het terug op bouw-, en teamniveau. Tijdens functionerings- en ontwikkelgesprekken wordt het pedagogisch en didactisch handelen met de directie geëvalueerd, besproken en vastgelegd.	Cito volgsysteem (leerling in beeld). ParnasSys: logboek	Volgsysteem voor gedrag Zien! is miv 01-08-2023 gestopt. Er is besloten door te gaan met de opvolger van Zien! Het werken met deze opvolger vraagt in aankomende jaren onze aandacht.	+

Standaarden inspectie	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/++
OP4. Onderwijstijd De leerlingen krijgen voldoende tijd om zich het aanbod eigen te maken.	Actuele jaar- en (meerjaren-)planning Inspectieproof Wij bestrijden ongeoorloofd verzuim en houden een actuele administratie van absenties bij. Indien nodig contact met de leerplicht-ambtenaar. Indien nodig verlenging of verkorting onderwijstijd (doublures/doorstroom).	Jaarplanning ParnasSys Normjaartaak voor teamleden	Actie in 2023-2024; Jaarplanning / activiteiten worden door werkgroep tegen het licht gehouden en daar waar nodig aangepast. werktijden, taken ed in Cupella: gezien de nieuwe CAO moet dit met het team opnieuw worden besproken en aangepast.	+
Standaarden inspectie	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/++
OP6. Afsluiting De afsluiting van het onderwijs verloopt zorgvuldig.	Alle leerlingen krijgen een passend advies voor het vervolgonderwijs op basis van een zorgvuldige procedure, op basis van gelijke kansen. Bij een hogere uitslag van de eindtoets wordt het schooladvies heroverwogen. De overdracht naar de plaatselijke VO-voorzieningen is 'warm' Ouders worden goed geïnformeerd. Wij volgen de doorstroom van 'onze'	ParnaSsys advies overdracht. Opbrengst Rapportage (doorstroom-analyse), Borging doublure-doorstroom. Documentatie VO	geen actiepunten	++

	kinderen in het VO 3 jaar lang. Wij gebruiken dit om te reflecteren			
Standaarden inspectie	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/++
Veiligheid en schoolklimaat (VS)				
VS1. Veiligheid De school zorgt voor een veilige omgeving voor leerlingen.	De school hanteert het veiligheidsbeleid van TOF-onderwijs. Incidenten (pesten, agressie, ongeluk, enz.) worden gedocumenteerd en afgehandeld. Wij voeren ons beleid m.b.t. informatie-beveiliging en privacy (bovenschools ICT plan) uit. We hanteren afspraken rond sociale media en gebruik van beeldmateriaal (jaarlijkse uitvraag). Jaarlijks worden de bovenbouw-leerlingen bevraagd naar hun welbevinden. Deze gegevens worden jaarlijks uitgewisseld met de onderwijsinspectie. De uitkomsten worden gedeeld met het team en indien nodig worden acties opgesteld op school-, groeps- en leerlingniveau. Alle medewerkers (inclusief invallers, stagiaires) beschikken over een VOG. Er zijn twee interne vertrouwenspersonen op school aanwezig en	Veiligheidsplan de veilige school (digitaal op site TOF onderwijs) Directie map Drive (notitie incident) Analyse leerlingenenquête Kindbegrip (ParnaSsys), Schoolgids. Vensters PO		+

	er kan gebruik gemaakt worden van de diensten van een externe vertrouwenspersoon.			
Standaarden inspectie +	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/+
VS2. Schoolklimaat De school heeft een schoolklimaat dat bijdraagt aan het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties.	Borgingsdocument schoolafspraken. In de gouden en zilveren weken besteden we hier op schoolniveau aandacht aan. Burgerschapsvorming is verweven in ons handelen en diverse methoden. Daarnaast hebben we in ons jaarprogramma diverse activiteiten verwerkt: Prinsjesdag, Paarse Vrijdag, Lentekriebels, vanuit ICC ook diverse activiteiten. Daarnaast nemen leerlingen 5 t/m 8 deel aan de leerlingenraad en leerlingen groepen 7 en 8 aan de Kinderraad Tubbergen.	Borgingsdocument Burgerschap vragenlijst Rovict wordt einde schooljaar 23-24 voor het eerst afgenomen	conceptstuk visie op burgerschap wordt in 23-24 door het MT opgesteld, in teamvergaderingen besproken en definitief gemaakt. Input van vragenlijst Rovict 7 en 8 verwerken in visie op Burgerschap	+

Standaarden inspectie +	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/+
Onderwijs-resultaten (OR)				
OR1. Resultaten De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingen-populatie mag worden verwacht. Dit betekent dat de eindresultaten op de kernvakken Nederlandse taal en rekenen/ wiskunde voldoen aan de gestelde norm.	De school probeert zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkeling van elke leerling en streeft ernaar dat elk kind het maximale uit zichzelf haalt. Dit betekent dat we de lat hoog leggen, hoge verwachtingen hebben. Na het afnemen van de methodeonafhankelijke toetsen analyseert de leerkracht op de opbrengsten en stelt vast of de resultaten overeenstemmen met de verwachtingen en welke acties of aanpassingen in het aanbod of de aanpak er eventueel nodig zijn. Ook wordt gereflecteerd op de opbrengsten vanuit Onderbouwd, Kindbegrip en LIB . Observaties vullen het beeld aan. De school verzamelt halfjaarlijks gegevens en reflecties om trends te herkennen die om acties vragen of juist de effecten van succesvolle interventies laten zien, door resultaten te spiegelen aan de schoolambities. Wij gebruiken, andere ('zachte') data om ook ontwikkeling buiten taal en rekenen te	Opbrengst rapportage, Leerkracht observaties logboek (ParnasSys), Overzicht verslaglegging start, vervolg en groeps-besprekingen in Drive.	In 23-24 gaan we ons buigen hoe we realistische schooldoelen kunnen stellen. Dit delen met het team We zien een licht dalende trend bij de eindopbrengsten. Analyse maken met ondersteuning van de aanwezige specialisten, actiepunten bepalen en inzetten. Begin 23-24 heeft elke leerkracht als naslagwerk 'Leerlijnen voor het basisonderwijs' ontvangen. In januari en in mei staan studiedagen gepland rondom executieve functies.	+

	beschrijven.			
Standaarden inspectie	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/++
OR2. Sociale en maatschappelijke competenties De leerlingen behalen sociale en maatschappelijke competenties op het niveau dat ten minste in overeenstemming is met de gestelde doelen.	De school heeft een goed beeld van de kenmerken van haar leerlingenpopulatie en heeft ambitieuze verwachtingen over het niveau dat de leerlingen voor de sociale en maatschappelijke competenties kunnen bereiken. Wij hanteren een systeem voor het volgen van de soc.-em. ontwikkeling, analyseren dit bespreken dit met elkaar en nemen indien nodig acties op individueel, groeps- of schoolniveau.	Systeem SEO Kindbegrip schoolgids website, schoolplan Vensters PO	Actie in 2023-2024, eerste keer afname Kindbegrip, voorbereiding door IB met team. Er wordt bekeken of en welke scholing nodig is na de eerste afnamen	+
SKA1. Visie, ambitie en doelen De school heeft een gedragen visie op goed onderwijs, heeft daarvoor ambities en doelen en stuurt op het behalen daarvan.	Wij stellen ons jaarplan op n.a.v. ons koersplan. Hierin beschrijven wij ook onze schoolvisie en ambities, passend bij onze populatie.	Koersplan met geïntegreerd schoolplan Jaarplannen komen voort uit schoolplan.	Het oude koersplan is afgerond. In 2023 wordt het schoolplan voor de komende 4 jaar vastgesteld. Door uitval directeur wordt na overleg met bestuurder en stafbureau schoolplan later opgeleverd.	+

Standaarden inspectie	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/++
SKA2. Uitvoering en kwaliteitscultuur De school realiseert de doelen voor goed onderwijs, bevordert een kwaliteitscultuur, zorgt voor randvoorwaarden en stuurt, waar nodig, tussentijds bij.	Het team en de schoolleiding werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit en voor een veilige leer- en verbetercultuur. Per schooljaar hebben we speerpunten verwoord in ons jaarplan. Verbeteringen worden bij voorkeur door de medewerkers zelf getrokken (regiegroepen, werkgroepen) Er wordt geprobeerd de verantwoordelijkheden laag in het team te houden door te werken met vakinhoudelijke specialisten. Daar waar kan bottom-up doelen.	Verslagen regiegroepen en werkgroepen. Jaarplannen. In FG gesprekken. In bouwvergaderingen is dit een agendapunt. Elke 3/ 4 weken is er een GMO overleg met alle MT leden. Wekelijks overleggen IB-er en directie met elkaar . In 22-23 is er gestart met een Pilot bordsessies (di en do) In 23-24 is dit doorgezet	23-24 is het tweede jaar waarin we met hulp van Jelly Bijlsma, Klassenkracht, werken aan een betere teamcommunicatie. Deze scholing wordt doorgezet in het komende schoolplan. Bordsessies is in ontwikkeling.	+
SKA3. Evaluatie, verantwoording en dialoog De school evalueert en analyseert systematisch of zij de doelen realiseert en verantwoordt zich daarover. Ze stelt, wanneer nodig, het schoolbeleid bij en betreft interne en externe belanghebbenden in een functionerend dialoog.	Het bereiken van de doelen wordt jaarlijks geëvalueerd, indien mogelijk als vertrek-situatie voor een aangepast volgend jaarplan. Het MT houdt veranderingen bij en communiceert deze via het jaarverslag/ schoolgids/ scholenopdekaart.nl. Personeel en ouders/verzorgers zijn bij de beleidsvorming betrokken in medezeggenschapsraad. Elke twee jaar worden personeel en ouders bevroegd over school.	Schoolplan, jaarverslag,, schoolgids/ website vensters po	In 2022-2023 geen specifieke acties nodig. Het MT moet versterkt worden door vaker bijeen te komen en door taken en verantwoordelijkheden helder te omschrijven en vast te leggen.	+

Standaarden inspectie	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/ ++
Bestuur, besturing, kwaliteitszorg en Ambitie (BKA)				
KA1. VISIE, AMBITIES EN DOELEN Het bestuur heeft een visie op kwaliteit, heeft hiervoor ambities en doelen opgesteld en stuurt op het behalen ervan.	Onze ambities staan beschreven in ons koersplan en worden vertaald in het activiteitenplan. Per jaar wordt in het jaarplan beschreven hoe de bovenschoolse activiteiten concreet vorm krijgen. In het kwaliteitsbeleid staat beschreven hoe we werken aan kwaliteit binnen TOF onderwijs. Daarin beschrijven we ook wat onze ambities zijn op de leerresultaten en hoe we die benchmarken. De schoolplannen zijn gekoppeld aan het koersplan en onderliggende documenten.	Koersplan, activiteitenplan, jaarplan, kwaliteitsbeleid TOF, management-statuu	Er wordt op bovenschools en schools niveau (tijdens RLS in voorjaar van elk schooljaar) een ambitie gesteld voor de leer resultaten. Wanneer zijn we tevreden / mogen we tevreden zijn in relatie tot onze leerlingpopulatie? Onze nieuwe adviseur Onderwijs en Kwaliteit zal zich daar samen met het DBT over buigen.	
KA2. Uitvoering en kwaliteitscultuur Het bestuur realiseert samen met de scholen de doelen voor kwaliteit, bevordert een kwaliteitscultuur, zorgt voor randvoorwaarden en stuurt, waar nodig, tussentijds bij.	We sturen aan op een lerende organisatie. Basis hiervoor is de collegiale visitatie tussen scholen onderling. Ook in de DBT vergaderingen staat leren van en met elkaar centraal. Eens in de vier jaar worden alle scholen bezocht door een externe auditor die de school toetst aan het inspectiekader. In de ronde langs de scholen (RLS) van de bestuurder en adviseur onderwijs & kwaliteit staat in het voorjaar de	Analyse midden- en eindmetingen, verslagen RLS, zelfevaluatie scholen, auditrapporten, management-rapportages, bestuursformatieplan.	De uitvoering van kwaliteitscultuur wordt in 23-24 aangescherpt. Mede door de komst van een nieuw lid stafbureau adviseur Onderwijs en Kwaliteit. De RLS wordt hierop ingericht en collegiale visitaties worden opgestart. Dit is onderwerp van gesprek binnen het DBT.	

	leerresultaten en de sturing op kwaliteit in de scholen centraal. We proberen zoveel mogelijk te werken werken volgens de PDSA cyclus.			
Standaarden inspectie	Zo doen wij het	Zo documenteren wij	Acties nodig (en wanneer)	Stand --/++
KA3. Evaluatie, verantwoording en dialoog Het bestuur evalueert en analyseert systematisch of het de doelen realiseert en verantwoordt zich hierover. Het stelt wanneer dat nodig is het beleid bij en betreft daartoe interne en externe belanghebbenden in een goed functionerende dialoog.	TOF onderwijs neemt op bestuurlijk niveau deel aan audits in de samenwerking met andere besturen uit het Convent. In 2024 wordt TOF onderwijs bezocht. In de dialoog met GMR en RvT wordt verantwoording afgelegd over de behaalde resultaten in relatie tot personeel en financieel beleid. Het onderzoekskader is expliciet onderdeel van de dialoog tijdens de RLS. Het handelen van het bestuur wordt jaarlijks door een NBA-accountant gecontroleerd.	Jaarverslag, RLS verslagen, Marap bestuur, MTO verslagen	Kwaliteitsbeleid TOF onderwijs wordt in 2024 herzien. De analyse van de scholen op het onderzoekskader wordt concreter onderwerp van gesprek bij RLS.	
ALGEMEEN De inspectie kan op overige punten conform wet- en regelgeving controleren.	Zodra er onduidelijkheden of zorgen zijn op basis van de documentatie (of het gebrek ervan), vraagt de bestuurder en/of de betrokken beleidsmedewerker om aanvullende informatie en/of voert verdiepende gesprekken met het doel om tot de gewenste standaarden te komen.	Overzicht gedeelde documenten, verslagen werkoverleggen, notities		+

5. Financieel beheer

Het financieel beleid is erop gericht de continuïteit van de organisatie te waarborgen en optimale randvoorwaarden te creëren voor de missie en doelstellingen van de scholen binnen TOF. Om te zorgen voor continuïteit, is o.a. weerstandsvermogen (vrij besteedbare reserves) nodig. Binnen TOF zijn bandbreedtes afgesproken waarbinnen de reserves van de scholen moeten vallen. De exacte hoogte van de reserves is afhankelijk van de (financiële) risico's zoals beschreven in het risicoprofiel. In ons financieel beleidsplan beschrijven we hoe we omgaan met reserves op school- en bovenschools niveau.

In ons financieel beleid beschrijven we ook welke lasten door de school en welke lasten bovenschools worden bekostigd. Uitgangspunt hierin is dat de lasten waar de school invloed op heeft (o.a. personele kosten, exploitatie van het schoolgebouw en afschrijvingen) ten laste van de school gaan en overige lasten (o.a. personeelskosten staf, vervanging voor ziekte/verlof, groot onderhoud, ICC en knelpunten op materieel gebied) ten laste komen van de gezamenlijke begroting.

Jaarlijks wordt de begroting per kalenderjaar in december vastgesteld. We begroten beleidsrijk en besteden onze middelen zo optimaal mogelijk in relatie tot het koersplan en schoolplan. De begroting wordt opgesteld door de directeur, na overleg met de adviseur financiën & huisvesting. De schoolbegroting en bovenschoolse begroting vormen samen de bestuursbegroting, die door de bestuurder wordt vastgesteld na advies van het DBT, de GMR en instemming van de RvT.

De uitputting van de begroting wordt gevolgd middels tussentijdse financiële rapportages, waardoor tijdig bijsturing mogelijk is.

Continuïteit, doelmatigheid en rechtmatigheid

De directeur van de school stelt de schooleigen begroting jaarlijks op en doet dat in samenspraak met de stafmedewerker financiën en de stafmedewerker P&O van TOF Onderwijs. Deze begroting wordt vervolgens besproken met het team en de MR.

De komende schooljaren hebben we te maken met zoals het lijkt een stabiel aantal leerlingen tussen de 300 en 320. Er is sprake van nieuwbouw in de nabije omgeving van de school. Hieruit komen echter vanuit de wettelijke berekeningen geen grote aantallen leerlingen.

De personele bezetting, de formatie genoemd, wordt jaarlijks in kaart gebracht middels een formatieplan. In dit formatieplan staat beschreven hoe de inzet van het personeel is en wat daarvan de kosten zullen zijn. Dit formatieplan wordt met het team besproken. Uiteraard eerst nadat er met alle personeelsleden afspraken zijn gemaakt over hun uren en inzet.

De inzet van personeel is voor een groot deel afhankelijk van de inkomsten vanuit de overheid. Dit is gerelateerd aan het aantal leerlingen per school. Soms wordt dit

aangevuld met tijdelijke subsidies zoals in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 toen er sprake was van extra middelen, de zgn. NPO middelen. Dit zijn tijdelijk budgetten en te besteden voor alleen die specifieke periode. Helaas zijn dit soort middelen niet altijd voorhanden en komen deze waarschijnlijk niet ter beschikking in de komende jaren.

We kunnen op basis van het aantal leerlingen werken met ongeveer 11 of 12 groepen per schooljaar. We formeren een extra instroomgroep gedurende het schooljaar voor de nieuwe leerlingen die 4 jaar zijn geworden en onze school voor het eerst gaan bezoeken. Deze wordt geformeerd in de tweede helft van het schooljaar, om te voorkomen dat andere groepen te vol stromen met jongste leerlingen. Bij uitzondering start een instroomgroep per december van een kalenderjaar.

Door de twee loonsverhogingen vanuit de CAO onderhandelingen komt het aantal groepen onder druk te staan. Ook het aantal leerlingen per groep groeit gestaag. Dit is voor school een reden tot bezorgdheid gezien het spanningsveld tussen het leerlingenaantal per groep / het aantal groepen per schooljaar enerzijds en anderzijds het welbevinden van leerlingen, teamleden en de schoolopbrengsten

In de komende jaren zullen we investeren in scholing van personeel om ons verder te bekwamen in het meer vormgeven van kindgericht onderwijs. Een ontwikkelthema dat aansluit bij het koersplan van TOF Onderwijs en waar onze meerjarenplanning voor een groot deel op gericht zal zijn.

In 2024-2025 wordt ons nieuwe schoolgebouw opgeleverd. Daarmee sluit het gebouw ook aan bij het onderwijs zoals we dat nu doen en denken te gaan doen in de aankomende jaren. Het leerlingmeubilair en leerkracht meubilair wordt in 2024-2025 vervangen.

We werken steeds meer en meer met digitale middelen. In groepen 3 t/m 8 werken leerlingen voor een deel van de tijd op Chromebooks. In groepen 1/2 werken we met IPADS. In deze digitale middelen moet steeds opnieuw geïnvesteerd worden. Hierin zit echter wel een spanningsveld tussen de steeds oplopende kosten voor digitale leermiddelen en de overige leermiddelen.

We blijven investeren in onderwijsmethoden en aanpakken. Hieronder vallen ook het schooleigen talentonderwijs (MB/HB) en onze Gouden Handen. In het laatste heeft Wetenschap en Techniek een vaste plek gekregen. Digitale geletterdheid is een onderdeel dat waarschijnlijk nog een plek zal krijgen in de Gouden Handen. Ten behoeve van deze ontwikkelingen zullen we moeten blijven investeren in personele bezetting en passende middelen om deze vakken op een goede wijze vorm te kunnen geven.

6. Roadmap

→ Meerjarenroute

ACTIE	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Nieuwbouw	Directeur begeleidt samen met Van Heun en Partners het bouwproces Werkgroep nieuwbouw zorgt voor input gebouw, inrichting en meubilair, neemt team mee in ontwikkelingen.	Directeur begeleidt samen met Van Heun en Partners het bouwproces Werkgroep nieuwbouw zorgt voor input gebouw, inrichting en meubilair, neemt team mee in ontwikkeling.	Directeur begeleidt samen met Van Heun en Partners het bouwproces Oplevering van nieuwe schoolgebouw en schoolplein Directeur begeleidt samen Van Heun en Partners het bouwproces Het schoolgebouw en buitenterrein zijn opgeleverd en in gebruik.	Directeur begeleidt samen met Van Heun en Partners het bouwproces Nazorg oplevering	
Human Dynamics	Start gemaakt teamscholing onder begeleiding van Jelly Bijlsma Klassenkracht mbt professionele communicatie	Door-ontwikkeling professionele communicatie mbv Klassenkracht MT heeft sturende en coördinerende rol Er is een borgingsdocument opgesteld met afspraken hoe de school professioneel communiceert onderling, met ouders en externen.	Door-ontwikkeling professionele communicatie mbv Klassenkracht MT heeft sturende en coördinerende rol Het borgingsdocument wordt jaarlijks met het team besproken	Het borgingsdocument wordt jaarlijks met het team besproken. Verantwoordelijkheid directeur en MT.	Het borgingsdocument wordt jaarlijks met het team besproken. Verantwoordelijkheid directeur en MT.

ACTIE	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Werken met executieve functies		teamscholing (mbv bureau JIK) Borging en sturing door regiegroep didactiek	teamscholing (mbv bureau JIK) Er is een borgings-document opgesteld hoe om te gaan met ex. functies in gr 1 t/m 8.	Borging en sturing door regiegroep didactiek Het borgings-document wordt jaarlijks met het team besproken.	Borging en sturing door regiegroep didactiek Het borgings-document wordt jaarlijks met het team besproken.
Werken met leerlijnen en referentieniveaus, 1f en 1S/2F			Teamscholing Borging en sturing door regiegroep didactiek Borgings-document hoe om te gaan met leerlijnen en referentieniveaus wordt opgesteld	Teamscholing Borging en sturing door regiegroep didactiek Borgings-document wordt jaarlijks met team besproken.	Borging en sturing door regiegroep didactiek Borgings-document wordt jaarlijks met team besproken.
Door-ontwikkeling model Machiel Karels	Regiegroep didactiek oriënteert zich op kansen en mogelijkheden bij scholen die al in fase 5 zitten. Neemt teamleden mee. Inzet Machiel Karels wenselijk (?)	Regiegroep didactiek oriënteert zich op kansen en mogelijkheden bij scholen die al in fase 5 zitten. Inzet van meer OA, leerkracht-ondersteuners en externen wordt onderzocht. Regiegroep neemt teamleden mee in ontwikkelingen Inzet Machiel Karels wenselijk (?)	Onder regie van regiegroep didactiek gaat team experimenteren met andere vormen van onderwijs, het team vormt zich een beeld en visie van het anders werken. Er wordt beschreven welke voorwaarden gerealiseerd moeten worden, voordat we daadwerkelijk kunnen starten met het anders werken. Inzet Machiel Karels wenselijk (?)	Onder regie van regiegroep didactiek maakt het team een keuze hoe zij op een andere wijze goed onderwijs blijven geven	Onder regie van regiegroep didactiek gaat team in stapjes aan de slag met invoeren van het nieuwe werken.

ACTIE	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Invoering nieuwe taalmethode groepen 4 t/m 8 (inclusief BL)	Werkgroep taal heeft een aantal methodes voorgeselecteerd. Heeft team - leden meegenomen. besloten om in 23-24 een definitieve keuze te maken voor de nieuwe methode	Werkgroep taal zorgt dat er twee nieuwe methoden worden uitgetoetst, de werkgroep neemt samen met teamleden het besluit voor de nieuwe taalmethode	Invoering nieuwe taalmethode. Werkgroep taal zorgt voor een invoeringstraject in samenwerking met de betreffende uitgever en/of Heutink.	Invoering nieuwe taalmethode. Werkgroep taal zorgt voor een invoeringstraject in samenwerking met de betreffende uitgever en/of Heutink.	Invoering nieuwe taalmethode. Werkgroep taal zorgt voor een invoeringstraject in samenwerking met de betreffende uitgever en/of Heutink.
Nieuwe rapport	Werkgroep nieuw rapport heeft alle input opgehaald bij team.	concept nieuw rapport wordt in 23-24 gepresenteerd aan team. handleiding werkwijze nieuw rapport wordt door werkgroep opgesteld. Invoering van het nieuwe rapport	Ingebruikname nieuwe rapport. Werkgroep rapport zorgt voor tussenevaluatie van werken met het nieuwe rapport (team, ouders en leerlingen) Bijstellingen worden gedaan	Monitoring werken met nieuwe rapport door werkgroep rapport.	Monitoring werken met nieuwe rapport door werkgroep rapport.
Digitale geletterdheid			Specialist GH of een ander teamlid oriënteert zich op invulling Dig. geletterdheid, al dan niet in combinatie met GH. Er wordt een specialist dig. geletterdheid geworven.	Borgingsdocument Dig. Geletterdheid, wat we doen in school en hoe we het doen wordt door specialist dig. geletterdheid opgesteld	Structureel werken met dig. geletterdheid wordt ingevoerd onder leiding van specialist dig. geletterdheid
ACTIE	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027

Levens- beschouwing			Coördinator identiteit zorgt samen met vertegenwoordiging van het team voor een eerste selectie van methodes voor levensbeschouwing ter vervanging van Trefwoord. Visiedocument is onderlegger. Werkgroep neemt team mee. Keuze wordt gemaakt.	Invoering nieuwe methode Levensbeschouwing Visiedocument zorgt voor de invulling van de andere activiteiten rondom levensbeschouwing	
------------------------	--	--	--	--	--

→ Jaarplannen

Zie jaarplannen 2023-2024 vastgesteld met team en MR.

→ Samenvatting op A3

Deze wordt zsm opgesteld mbv een externe partij.