

Schoolplan 2023 - 2027

Basisschool St. Jozef



Inhoudsopgave

	<i>Pagina</i>
1. Voorwoord	2
2. Schoolbeschrijving	3
2.1 Algemene gegevens	3
2.2 Kenmerken leerlingenpopulatie	3
3. Missie, visie en kernpunten	4
3.1 Missie, visie en kernpunten Kerobei	4
3.2 Missie en visie St. Jozef	4
3.3 Kernpunten St. Jozef	7
4. Onderwijskundig beleid	8
4.1 Pedagogische huisstijl	8
4.2 Didactische huisstijl	12
4.3 Organisatie	15
4.4 Burgerschap	17
4.5 Passend Onderwijs	17
4.6 Veiligheid	18
5. Personeelsbeleid	18
5.1 Kenmerken personeel	19
5.2 Professionele cultuur	20
5.3 Professionele ontwikkeling	20
5.4 Werkgeluk	21
5.5 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding	22
6. Kwaliteitszorg	22
6.1 PDCA-cyclus	22
6.2 Borging	23
6.3 Evalueren van het geboden onderwijs en de leerresultaten	24
6.4 Monitoring veiligheid	25
6.5 Doelgericht werken aan schoolontwikkeling	26
7. Financieel beleid	30
7.1 Beleidsrijk begroten	30
7.2 Sponsoring	30

1. Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van basisschool St. Jozef voor de periode 2023-2027. Het schoolplan is ons instrument om sturing te geven aan het onderwijs en planmatig te werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten. Het schoolplan beschrijft onze kaders, beleid en de daaraan gekoppelde doelen en ambities voor de komende vier jaar.

Dit schoolplan wordt jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan. Het jaarplan is een concrete uitwerking en uitvergroting van de items die in het schoolplan worden genoemd. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken of de gestelde doelen en ambities gerealiseerd zijn.

Dit schoolplan is tot stand gekomen in samenspraak met het team, met als input informatie verkregen tijdens gesprekken met ouders en externe partners als peuterspeelzaal, kinderopvang en ambulante begeleiders. Het plan is ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad (MR). Vanuit alle gesprekken en landelijke trends hebben wij als school drie kernpunten geformuleerd waar wij ons de komende vier jaar mee bezig willen houden. De volgende drie kernpunten stellen we centraal in ons schoolplan 2023-2027:

- Meer inclusief onderwijs
- Gemotiveerde leerlingen
- Hoge leeropbrengsten

In dit schoolplan vindt u een korte beschrijving van onze school en de leerlingpopulatie. Hierna beschrijven we waar we als school voor staan, de huidige situatie en onze ambities, we zoomen in op het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitszorg.

Monique Peeters
Directeur basisschool St. Jozef

2. Schoolbeschrijving

2.1 Algemene gegevens

Gegevens stichting	
Naam stichting:	Kerobei
College van Bestuur:	Mevr. H. Biemond en Dhr. R. Thuijls
Adres:	Wylrehofweg 11, 5921 PM Venlo
Telefoonnummer:	077 - 3968888
E-mailadres:	info@kerobei.nl
Website:	www.kerobei.nl

Gegevens school	
Naam school:	St. Jozef
Directeur:	Mevr. M. Peeters
Adres:	Grotestraat 142, 5931 CZ Tegelen
Telefoonnummer:	077 - 3260855
E-mailadres:	directie.sintjozef@kerobei.nl
Website:	www.sintjozef.kerobei.nl

2.2 Kenmerken leerlingenpopulatie

Basisschool St. Jozef is gelegen in Tegelen. Ons voedingsgebied bestaat met name uit de wijk Tegelen-Centrum, daarnaast komen er kinderen uit onder andere de wijk Maasveld naar onze school. Basisschool St. Jozef ligt van oorsprong in een middenstandswijk met hoogopgeleide ouders. Door de komst van nieuwbouw in de wijken rondom de school is de populatie diverser geworden. De nieuwe huizen werden veelal betrokken door jonge gezinnen uit Blerick en Venlo. In de oude kern van Tegelen kwamen destijds de wat hoger opgeleide allochtone gezinnen wonen, later kwamen hier ook wat lager opgeleide allochtone gezinnen bij. Door de verschuiving van de populatie in de wijken rondom de school zien we een verschuiving van de leerlingpopulatie van basisschool St. Jozef. De populatie op onze school is tegenwoordig heel divers: van hoog tot laag opgeleid en zowel autochtone als allochtone leerlingen. De diversiteit in onze leerlingpopulatie vraagt dat ons onderwijsaanbod en aanpak steeds beter afgestemd worden op de ontwikkelbehoefte van de leerlingen. Zo zien we steeds meer kinderen instromen die Nederlands als tweede of zelfs derde taal

hebben, dit betekent dat het voor ons als school heel belangrijk is om een uitdagende leeromgeving te creëren waarin de leerlingen een rijk taalaanbod krijgen en er veel oefenmogelijkheden zijn om de taal te gebruiken.

Op de laatste teldatum 01-02-2023 zaten 267 leerlingen op basisschool St. Jozef. Het leerlingenaantal zal de komende jaren enigszins afnemen.

De schoolweging van St. Jozef (kijkend naar het driejaarsgemiddelde 2019 t/m 2022) is 31,44. De schoolwegingen liggen op een schaal van 20-40. De schoolweging van St. Jozef is iets hoger dan het landelijke gemiddelde (29,86).

3. Missie, visie en kernpunten

3.1 Missie, visie en kernpunten Kerobei

Onze school is een van de 17 scholen van Kerobei. Kerobei is een stichting voor primair onderwijs met scholen in Baarlo, Beesel, Belfeld, (Hout-)Blerick, Maasbree, Reuver, Steyl en Tegelen. Kerobei omschrijft haar maatschappelijk opdracht en missie als:

“Goed onderwijs bieden dat bijdraagt aan de ontwikkeling van leerlingen tot evenwichtige volwassenen die een constructieve bijdrage leveren aan de opgaven waar we als samenleving voor staan.”

Goed onderwijs zorgt ervoor dat het kind weet wie het is en hoe het in verbinding staat met de gemeenschap en de rest van de wereld. Daarnaast zorgt goed onderwijs ervoor dat een kind basisvaardigheden ontwikkelt die wij kunnen aantonen met goede leerresultaten. Een kind wordt door goed onderwijs, eigenwijs, samenwijs en wereldwijs. Het strategisch beleid van Kerobei voor de periode 2023-2027 draagt dan ook de titel 'Eigenwijs, Samenwijs, Wereldwijs'.

Kernkwesities

In de beleidsperiode 2023-2027 stelt Kerobei drie kernkwesities centraal in het strategisch beleid:

1. De ontwikkeling van leerlingen tot individuen die eigenwijs, samenwijs en wereldwijs zijn.
2. Kerobei gaat voor alle kinderen.
3. Kerobei biedt onze medewerkers ontwikkeling en werkgeluk.

In het [strategisch beleidsplan 2023-2024](#) vindt u een uitgebreide beschrijving van deze kernkwesities.

3.2 Missie en visie St. Jozef

Missie

Basisschool St. Jozef staat voor een passende optimale ontwikkeling waarbij het

welbevinden en de talenten van ieder kind onze uitgangspunten zijn. Aan het eind van de basisschoolloopbaan heeft elk kind de (zelf)kennis, vaardigheden en attitudes om zich met vertrouwen verder te ontwikkelen in de maatschappij.

Visie

Basisschool St. Jozef is onderweg naar een leeromgeving waarin je leert om je een leven lang te ontwikkelen. Je leert jezelf kennen en ontdekt hoe je je verhoudt tot anderen en de wereld, waarbij we rekening houden met en gebruik maken van elkaars talenten, kwaliteiten en ontwikkelpunten. Op onze school ben je medeverantwoordelijk voor het eigen leerproces en die van anderen om gezamenlijk tot optimale ontwikkeling te komen.

De volgende vier kernwaarden zijn de onderlegger van onze visie: samen, kwaliteit, uniek en vernieuwend. Hieronder staan deze verder toegelicht:

Samen

Op basisschool St. Jozef vinden we het belangrijk om van en met elkaar te leren, een goede samenwerking staat hierbij centraal. Om onze leerlingen betekenisvol te laten samenwerken is het noodzakelijk dat de kinderen elkaar goed kennen en weet hebben van elkaars talenten, kwaliteiten en ontwikkelpunten, om deze vervolgens ook te respecteren, te accepteren en te gebruiken. Op onze school wordt er heel bewust gewerkt aan een positieve groepsdynamiek als basis voor het samen werken, leren en spelen.

Voor de ontwikkeling van het kind is het van essentieel belang dat de school een goed contact heeft met ouders waarbij er sprake is van open communicatie. Op onze school willen we dat leerlingen en ouders zich gehoord, gezien en gerespecteerd voelen. Verbinding gaat over wederkerigheid, elkaar kunnen ondersteunen en elkaar helpen. Daarom hechten we op onze school grote waarde aan de inbreng van iedereen. Wij zien de ouders als partners in het ontwikkelproces van de leerling. De verantwoordelijkheid voor het leerproces verschuift steeds meer van leerkracht naar leerling. De leerlingen worden daardoor geleidelijk aan steeds meer eigenaar van hun eigen leerproces, waarbij de leerkracht een meer coachende en begeleidende rol aanneemt.

Op basisschool St. Jozef hebben we een krachtig team. Het team gaat met elkaar de verbinding aan, waarbij vertrouwen, transparantie en openheid hoog in het vaandel staan. Als team leren we van en met elkaar. Het collectief leren staat in verbinding met de collectieve doelen die we nastreven als school. Het team hecht grote waarde aan de onderlinge samenwerking, waarbij er ook aandacht is voor de persoon. Op basisschool St. Jozef gaan we uit van professionaliteit en erkende ongelijkheid, kwaliteiten worden bewust ingezet. We zijn samen in ontwikkeling!

Kwaliteit

Op basisschool St. Jozef gaan we voor de optimale ontwikkeling van onze leerlingen. Hoge realistische verwachtingen zijn belangrijk om optimale leerresultaten te behalen.

We stemmen ons aanbod continu af op de ontwikkelbehoefte van onze leerlingen, doordat we aansluiten bij de zone van naaste ontwikkeling en interesses van het kind om zo maximale leeropbrengsten te realiseren. Om goed af te stemmen op de onderwijsbehoefte van onze leerlingen werken we doelgericht. De leerkracht investeert actief in een pedagogische en didactische relatie met de leerling om zo veel mogelijk proactief te denken en te handelen.

Onze leerlingen krijgen onder begeleiding van de leerkracht steeds meer regie op het eigen leerproces. De kinderen krijgen ruimte om zelf keuzes te maken. Hierbij is het uitermate belangrijk dat de kinderen zicht hebben op hun talenten, kwaliteiten en ontwikkelpunten, leren reflecteren is hierbij cruciaal. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen succeservaringen opdoen, dit is de basis voor het ontwikkelen en vasthouden van de intrinsieke motivatie. Omdat onze leerlingen medeverantwoordelijk zijn voor hun leerproces vinden er gesprekken plaats tussen de leerkracht, de leerling en de ouders. Ieder vanuit een andere rol en expertise.

Als professionals op basisschool St. Jozef hebben we hoge verwachtingen van onszelf. We werken voortdurend aan de ontwikkeling van onze pedagogische, didactische en onderwijsinhoudelijke vaardigheden en expertise. In de dagelijkse praktijk maken we gebruik van elkaars kwaliteiten, een goed ontwikkelde professionele cultuur is hierbij essentieel.

Als school willen we graag delen waar we trots op zijn, maar we vragen ons ook continu af of we de goede dingen doen. Feedback hierop is welkom!

Uniek

St. Jozef is een plek waar iedereen welkom is met al zijn of haar eigenaardigheidjes en niemand hetzelfde is. Op onze school heeft identiteitsvorming een prominente plek. Onze leerlingen leren antwoord te geven op vragen als: Wie ben ik? Wat kan ik? Wat weet ik? Wat wil ik? Leerkrachten hebben een open kijk op de leerlingen, de leerkrachten hebben vertrouwen in de ontwikkelkracht van onze leerlingen. Leerlingen mogen zichzelf zijn, waarbij ze leren van hun fouten en hun succeservaringen vieren. Dit draagt positief bij aan het behouden en vergroten van het zelfvertrouwen van onze leerlingen.

Omdat ieder kind uniek is, krijgen kinderen op onze school ook ruimte om eigen keuzes te maken. We leren de kinderen om zelfstandig initiatieven te nemen, begeleiden de leerlingen in het nemen van beslissingen en leren de leerlingen verantwoordelijkheid te dragen voor hun keuzes. Hierdoor doen kinderen ervaringen op die bijdragen aan hun leerproces en hun persoonlijke ontwikkeling. Het vertrouwen in eigen kracht van ieder kind is hierbij het uitgangspunt.

De ontwikkeling van een realistisch zelfbeeld vinden we heel belangrijk, daarom worden er veelvuldig gesprekken gevoerd met de leerlingen. Reflectie op het eigen handelen staat hierbij centraal. De leerlingen leren zichzelf en de ander beter kennen en hebben steeds meer inzicht in hun eigen kwaliteiten, talenten en hun ontwikkelpunten, maar ook die van

anderen. Onze leerlingen ontdekken wie ze zijn en hoe ze zich verhouden ten opzichte van de ander en de wereld. Ze weten steeds beter waar hun eigen mogelijkheden liggen, hoe ze deze bewust kunnen inzetten en verder kunnen ontwikkelen. Elk kind op onze school is uniek!

Vernieuwend

Basisschool St. Jozef ontwikkelt zich naar een leeromgeving waarin onderwijs geboden wordt dat aansluit bij onze huidige, maar ook onze toekomstige leerlingen. Op onze school willen we dat kinderen zich zo optimaal mogelijk voorbereiden op de maatschappij van de toekomst. Onze leerlingen komen in hun latere leven in aanraking met beroepen die nu nog niet bestaan, we willen daarom dat leerlingen zich breed ontwikkelen binnen een betekenisvolle en rijke leeromgeving. Ook onderzoekend leren maakt hier deel van uit. Daarom is niet alleen de overdracht van kennis belangrijk, maar juist ook het ontwikkelen van zelfkennis, vaardigheden en attitudes en het stimuleren van nieuwsgierigheid en creativiteit.

Kortom, het is belangrijk dat we als school op de hoogte zijn van relevante maatschappelijke ontwikkelingen. We hebben als team een open houding naar vernieuwingen binnen het onderwijs, dit vraagt van de professionals dat we kritisch, creatief en ook flexibel zijn. In het onderwijs zijn we nooit uitgeleerd!

Om onze visie te kunnen realiseren zien wij een aantal onderwijskundige opdrachten voor onze school. Deze opdracht is beschreven in ons schoolplan, onderverdeeld in het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitszorg.

3.3 Kernpunten St. Jozef

Kijkend naar onze missie en visie en hetgeen we als school nog te ontwikkelen hebben, stellen we in het schoolplan 2023-2027 van basisschool St. Jozef drie kernpunten centraal:

1. Inclusief onderwijs
2. Gemotiveerde leerlingen
3. Hoge leeropbrengsten

Inclusief onderwijs

Voor St. Jozef ligt een vraagstuk voor inclusiever onderwijs, daar onze school met een verwijzingspercentage van 4,41% fors meer leerlingen naar het speciaal basisonderwijs verwijst dan gemiddeld binnen Kerobei (2,36%).

St. Jozef wil een school zijn voor alle kinderen. We willen een school zijn waar iedereen welkom is, welke onderwijsbehoefte ze ook hebben en welke extra ondersteuning ze ook nodig hebben. We willen gelijke onderwijskansen bieden voor al onze leerlingen, daarvoor is nodig dat we nog beter gaan differentiëren in didactiek, aanbod en leertijd.

Gemotiveerde leerlingen

Motivatie heeft een grote invloed op leerprestaties¹. Als school willen we daarom inzetten op het verhogen van de motivatie en de betrokkenheid van onze leerlingen. Motivatie en betrokkenheid kunnen vergroot worden door het creëren van een rijke en betekenisvolle leeromgeving. Om de motivatie van onze leerlingen te vergroten zal de leeromgeving tegemoet moeten komen aan de psychologische basisbehoeften relatie, competentie en autonomie².

Hoge leeropbrengsten

Als school scoren we, kijkend naar de eindtoets, zowel bij de fundamentele doelen (1F) als bij de streefdoelen (2F/1S) boven de signaleringswaarde van de inspectie. Ook de schooleigen normen (schoolambitie) voor schooljaar 2022-2023 zijn grotendeels behaald. Kijkend naar de resultaten van de CITO Leerlingvolgsysteem zien we dat er gedeeltelijk onder het landelijk gemiddelde wordt gescoord.

Om volwaardig deel te nemen aan onze samenleving zijn goede basisvaardigheden in rekenen, taal en lezen onmisbaar. We willen daarom dat we als school boven het landelijk gemiddelde scoren en minimaal passend bij de door ons gestelde streefdoelen.

Naast deze kernvakken hebben we ook veel aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling, burgerschap, wereldoriëntatie en de creatieve vakken.

4. Onderwijskundig beleid

4.1 Pedagogische huisstijl

Op basisschool St. Jozef willen we kwalitatief hoogwaardig onderwijs verzorgen, een heel essentiële voorwaarde is dat het pedagogisch handelen van de leerkracht op orde is. In onze pedagogische huisstijl staat beschreven hoe we op bs. St. Jozef vorm geven aan het pedagogisch handelen.

De pedagogische huisstijl komt voort vanuit onze kernwaarden Samen en Uniek. In hoofdstuk 3.2 kunt u hier meer over lezen. We kunnen de pedagogische aanpak op St. Jozef in twee grote lijnen verdelen:

- Samenwerken en samenleven
- Ik en mijn ontwikkeling

¹ Mega, C., Ronconi, L. & De Beni, R. (2014). What makes a good student? How emotions, self-regulated learning, and motivation contribute to academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 106(1), 121–131. <https://doi.org/10.1037/a0033546>

² Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2012). Self-Determination Theory. *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1*, 416–437. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>

Op onze school werken we vanuit de basisbehoeften relatie, competentie en autonomie. Dit is afkomstig vanuit de 'self-determination theory' van Deci & Ryan³. Luc Stevens heeft deze theorie vertaald in de context van het onderwijs⁴. De theorie gaat ervan uit dat ieder mens gebouwd is om zichzelf te ontwikkelen en een natuurlijke behoefte heeft aan relatie, autonomie en competentie. Als in voldoende mate is voldaan aan de behoefte aan relatie ('anderen waarderen mij en willen met mij omgaan'), aan de behoefte aan autonomie ('ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen') en aan de behoefte aan competentie ('ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen') is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren.



Relatie

Kinderen hebben behoefte aan relatie, zowel met hun leerkrachten als met andere kinderen. Ze willen het gevoel hebben erbij te horen, deel uit te maken van een gemeenschap. Hoewel in een gemeenschap conflicten zijn en men rekening moet houden met elkaar, voelt men zich er in principe veilig. Kinderen en volwassenen voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor een goede sfeer en als het lastig is, kan de leerling rekenen op de steun van zijn leraar. In scholen hebben volwassenen veel invloed op de kwaliteit van de relaties. Niet door op de voorgrond te treden, maar juist door vanaf de zijlijn beschikbaar te zijn. Luisteren, vertrouwen bieden, optreden als het echt nodig is, uitnodigende omstandigheden creëren, het goede voorbeeld zijn, uitdagen en ondersteunen zijn belangrijke pedagogische voorwaarden voor het ontstaan van goede relaties.

Competentie

Kinderen willen laten zien wat zij kunnen en zichzelf als effectief ervaren. Dat vraagt uitdaging. Dat kan alleen als het onderwijs is afgestemd op de mogelijkheden en (basis) behoeften van de leerling. Niet opletten, niet meedoen, onderpresteren, niet durven, het zijn vaak tekenen van afstemmingsproblemen. Een leerkracht die de ontwikkeling van haar leerlingen serieus neemt, biedt de leerling ruimte om passende leerdoelen voor zichzelf te formuleren en voor hem haalbare resultaten te boeken. Een combinatie van hoge (en reële) verwachtingen en beschikbaarheid voor hulp en ondersteuning, zijn een goede basis voor het ontwikkelen van een gevoel van competentie.

Autonomie

Autonomie verwijst naar het gevoel onafhankelijk te zijn. Kinderen willen het gevoel hebben de dingen zélf te kunnen doen. Zélf kunnen beslissen, zelf keuzes maken. Dat kan alleen in een omgeving waarin de eigenheid van het kind gerespecteerd wordt. Een kind is er voor zichzelf, niet voor zijn ouders of voor de school. Kinderen hebben al jong behoefte zich te onderscheiden, hun eigen keuzes te maken. Het pedagogische antwoord hierop is het bieden van veiligheid, ruimte, begeleiding en ondersteuning soms en het waarborgen van de verbondenheid met de ander. Individuele vrijheid is belangrijk en wordt gestimuleerd, maar altijd in relatie met de ander en met behoud van diens vrijheid en jouw verantwoordelijkheid daarvoor. Autonomie verwijst altijd naar relatie.

³ Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2012). Self-Determination Theory. Handbook of Theories of Social Psychology: Volume 1, 416–437. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>

⁴ Stevens, L. M. (2002). *Zin in leren*. Garant.

Bij de omgang met de leerlingen wordt van de leerkracht verwacht dat hij of zij in het moment direct beslissingen neemt over hoe te handelen. De leerkracht moet onmiddellijk weten wat te doen of juist niet te doen. Ze kan het zich niet veroorloven al te lang stil te staan bij de afweging van de meest adequate reactie. De interactie tussen de leerkracht en de leerling is daarom van essentieel belang. Het gaat continu om de afstemming van het handelen op de behoefte op dit moment. De ene keer wacht je af, terwijl het de volgende keer nodig is om in te grijpen. De pedagogische tact bepaalt de kwaliteit van de interactie en daarmee de kwaliteit van de school.

Schoolbrede kapstokregels

We vinden het belangrijk dat bij het pedagogisch handelen in de gehele school een rode draad merkbaar is, zodat er duidelijkheid is en eenieder weet wat er van elkaar verwacht mag worden. Daarom hanteren we binnen onze school drie algemene kapstokregels. Op St. Jozef kennen we de volgende drie algemene kapstokregels:

- Wij zorgen er samen voor dat iedereen met plezier naar school komt.
- Ik oké, jij oké, iedereen oké.
- Ik ga netjes met materialen om.

De kapstokregels worden door de leerkracht samen met de leerlingen geconcretiseerd tot groepsafspraken waaraan de kinderen zich committeren. Deze groepsafspraken zijn zichtbaar in elke klas. We hopen dat dit bijdraagt aan preventie van ongewenst gedrag. Wanneer leerlingen zich niet aan afspraken houden, dan gaat de medewerker met de leerling hierover in gesprek.

We hebben in onze pedagogische huisstijl uitgewerkt wat het concreet observeerbare gedrag van de leerkracht. Op deze manier is het voor iedere medewerker van St. Jozef duidelijk wat er van hem of haar verwacht wordt.

Voor een uitgebreide beschrijving van onze pedagogische huisstijl en de beschrijving van het concreet observeerbare gedrag, zie het document [Pedagogische huisstijl Bs. St. Jozef](#).

Hieronder staat een uiteenzetting van de huidige situatie en de gewenste situatie in relatie tot onze missie en visie. We streven ernaar de gewenste situatie aan het einde van deze schoolplanperiode te bereiken, in hoofdstuk 6.5 staat een schematisch overzicht van onze ambities in een meerjarenplanning. Hoe we hier precies aan gaan werken, wordt geconcretiseerd in de jaarplannen.

Huidige situatie	Gewenste situatie
<ul style="list-style-type: none"> ● Teamleden zorgen voor veiligheid en handelen met invloed op gedrag. ● Veelal wordt door leerkrachten reactief 	<ul style="list-style-type: none"> ● In iedere groep wordt planmatig gewerkt aan een positieve groepsdynamiek.

<p>gewerkt aan een prettig pedagogisch klimaat.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Er is een pedagogische huisstijl ontwikkeld die teambreed gedragen wordt. Deze pedagogische huisstijl bevat concrete gedragsverwachtingen. ● Er is nog onvoldoende doorgaande lijn in het pedagogisch handelen. De pedagogische huisstijl is nog onvoldoende geïmplementeerd. ● Er wordt door nog niet alle leerkrachten bewust ingezet op het vergroten van de motivatie van de leerlingen. ● Leerkrachten zijn overwegend sturend in het leerproces van leerlingen en hebben behoefte aan controle. ● Leerlingen hebben een geringe mate van autonomie, de mate van het geven van autonomie is nog leerkrachtafhankelijk. Een doorgaande lijn ontbreekt. ● Personeelsleden werken vanuit professionaliteit, er is een goed ontwikkelde professionele cultuur (zie 5.2). ● Er wordt veel aandacht besteed aan burgerschapsontwikkeling, maar dit is nog onvoldoende planmatig. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Leerkrachten werken voornamelijk proactief aan een prettig pedagogisch klimaat, de sfeer in de groep en de omgang met elkaar is in iedere groep regelmatig onderwerp van gesprek. ● Er is een zichtbare doorgaande lijn in pedagogisch handelen vanuit de pedagogische huisstijl. ● Kinderen en leerkrachten leren van en met elkaar. Samenwerking staat hierbij centraal, hier wordt bewust aan gewerkt. ● Identiteitsvorming heeft een prominente plek. Hierin is een doorgaande lijn qua aanbod zichtbaar. ● Er is een heldere visie op burgerschap. Hierin staat duidelijk wat de school onder burgerschap verstaat en wil bereiken. We hebben hierin concreet staan welke kennis, vaardigheden en attitudes we onze leerlingen willen leren. ● Er wordt planmatig gewerkt aan burgerschap. ● Kinderen hebben kennis van hun eigen talenten, kwaliteiten en ontwikkelpunten. ● Kinderen en leerkrachten maken gebruik van elkaars talenten en kwaliteiten. ● Kinderen krijgen ruimte om eigen keuzes te maken en de verantwoordelijkheid hiervoor te dragen. Leerkrachten begeleiden hierbij i.p.v. sturen. ● Personeelsleden werken vanuit erkende ongelijkheid, kwaliteiten worden bewust ingezet.
---	---

4.2 Didactische huisstijl

Door de komst van Passend Onderwijs is de populatie van het reguliere basisonderwijs meer divers geworden, dit is ook zichtbaar in de leerlingpopulatie van St. Jozef. De leerlingen verschillen bijvoorbeeld in leertempo, interesse, intelligentie en behoefte aan instructie. Daarom moeten leerkrachten hun onderwijs goed kunnen afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen, zodat elke leerling zich optimaal kan ontplooiën.

Op basisschool St. Jozef willen we kwalitatief hoogwaardig onderwijs verzorgen, een heel essentiële voorwaarde daarvoor is dat het didactisch handelen van de leerkracht op orde is. Leerkrachten moeten in staat zijn om een kwalitatief hoogwaardige instructie te verzorgen.

Kenmerken van een goede instructie zijn:

- De aanpak is effectief (leerlingen leren goed) en efficiënt (leerlingen leren snel).
- De aanpak is bewezen effectief.
- De aanpak maakt het mogelijk om een les goed voor te bereiden volgens heldere uitgangspunten.
- De aanpak kan gebruikt worden voor alle vakgebieden, leeftijden en groepen.
- De aanpak zorgt ervoor dat veruit de meeste leerlingen de gestelde doelen behalen.

In onze didactische huisstijl staat beschreven hoe we op bs. St. Jozef vorm geven aan het didactisch handelen. Hierbij staan de volgende punten centraal:

- Doelgericht werken
- Hoge verwachtingen
- Expliciete Directe Instructie

Doelgericht werken

Op St. Jozef vinden we het heel belangrijk om doelgericht te werken. Er zijn talloze onderzoeken gedaan die focussen op leerdoelen, hieruit blijkt dat het stellen van duidelijke doelen en het stellen van doelen die uitdagend genoeg zijn effectief is⁵. Het is belangrijk dat leerkrachten het leerdoel expliciet maken. Als je namelijk niet weet wat je leert, beïnvloedt dat de manier waarop je de opdracht benadert en of je aan de eisen van de opdracht en de leerkracht kunt voldoen. Hoe specifieker het leerdoel, hoe beter de leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt. Tevens geeft het leerdoel de leraar focus voor het ontwerpen van de les: "Hoe kan ik als leerkracht ervoor zorgen dat de kinderen het leerdoel gaan behalen?" Op St. Jozef werken we doelgericht. Om goed doelgericht te kunnen werken is kennis van de leerlijnen een must. We gebruiken hiervoor de leerlijnen van SLO. De methode wordt als bronnenboek gebruikt, zelfstandige verwerking vindt in de groepen 3 t/m 8 op het gebied van rekenen, spelling en twee domeinen van taal plaats via Gynzy. Gynzy zorgt ervoor dat de leerlingen de zelfstandige verwerking op hun eigen niveau kunnen doen. Tevens stelt Gynzy de leerkracht in staat om heel efficiënt de vorderingen van de leerlingen te monitoren, waardoor de leerkracht direct kan ingrijpen als een leerling de lesstof toch niet lijkt te begrijpen.

⁵ Hattie, J. (2008). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. https://minerva-access.unimelb.edu.au/bitstream/11343/31622/1/281182_161493.pdf

Hoge verwachtingen

De verwachtingen die leerkrachten van leerlingen hebben spelen een rol in kansengelijkheid. Als een leerkracht hoge verwachtingen van een leerling heeft, gaat deze leerling vaak beter presteren. Maar als van leerlingen stelselmatig weinig wordt verwacht, dan werkt dat sterk demotiverend.

Er zijn verschillende manieren waarop de leerkracht de leerling laat blijken hoge verwachtingen te hebben. Belangrijk is dat het bij hoge verwachtingen gaat om wat er mogelijk is in het hier en nu, zodat een lerende meer zelfvertrouwen krijgt in de eigen handelingsbekwaamheid. Het gaat dus niet om onrealistisch hoge verwachtingen in de (verre) toekomst⁶. In het document '[Didactische huisstijl Bs. St. Jozef](#)' wordt dieper ingegaan op hoe wij op St. Jozef vorm willen geven aan het hebben van hoge verwachtingen.

Expliciete Directe Instructie

Op basisschool St. Jozef werken we volgens de principes van Expliciete Directe Instructie (EDI). Uit onderzoek blijkt dat het gebruik van directe instructie het leren van kinderen in hoge mate positief beïnvloedt¹. Het doel is om de leerstof succesvol aan te leren aan zowel de sterke, gemiddelde, als de risicoleerlingen.

EDI is een manier van lesgeven waarbij de leerkracht uitlegt en voordoet, waarna de leerlingen de gelegenheid krijgen samen met de leerkracht en met elkaar verder te oefenen. De leerkracht controleert voortdurend of alle leerlingen de leerstof begrijpen en geeft gerichte feedback. Als blijkt dat de meeste leerlingen de leerstof beheersen, dan werken ze zelfstandig door.

In een EDI-les is er veel interactie tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling, waardoor er veel wordt samengewerkt en relaties worden versterkt. Doordat leerlingen zich de leerstof in kleine stappen eigen maken, doen ze veel succeservaringen op en dat vergroot hun zelfvertrouwen en motivatie⁷. EDI stimuleert actieve betrokkenheid van de leerlingen door voorkennis te activeren, daarmee de intrinsieke motivatie te verhogen en actieve participatie.

Bij het directe instructiemodel realiseert de leerkracht doelgericht leren. De leerkracht geeft aan waarom bepaalde kennis, vaardigheden of strategieën geleerd moeten worden.

We hebben in onze didactische huisstijl uitgewerkt wat het concreet observeerbare gedrag van de leerkracht is wat betreft het didactisch handelen. Op deze manier is het voor iedere medewerker van St. Jozef duidelijk wat er van hem of haar verwacht wordt.

Voor de vakgebieden rekenen, spelling, lezen en taal (twee domeinen) zijn kwaliteitskaarten opgesteld. In deze kwaliteitskaarten staat precies per vakgebied beschreven hoe een les op St. Jozef eruit ziet, wat er van de leerkracht verwacht wordt en hoe vorm wordt gegeven aan het doelgericht werken. Tevens is er een kwaliteitskaart opgesteld voor het aanbod aan meer- en hoogbegaafde leerlingen, zodat hier ook door de hele school een doorgaande lijn zichtbaar is.

⁶ Wang, S., Rubie-Davies, C., & Meissel, K., (2018) *A systematic review of the teacher 85 expectation literature over the past 30 years*, Educational Research and Evaluation, 24, 124-179, doi: 10.1080/13803611.2018.1548798

⁷ Schmeier, M. (2022). *Expliciete Directe Instructie 2.0*. Pica.

Voor meer informatie zie het document '[Didactische huisstijl Bs. St. Jozef](#)'.

Hieronder staat een uiteenzetting van de huidige situatie en de gewenste situatie in relatie tot onze missie en visie. We streven ernaar de gewenste situatie aan het einde van deze schoolplanperiode te bereiken, in hoofdstuk 6.5 staat een schematisch overzicht van onze ambities in een meerjarenplanning. Hoe we hier precies aan gaan werken, wordt geconcretiseerd in de jaarplannen.

Huidige situatie	Gewenste situatie
<ul style="list-style-type: none"> ● De organisatorische voorwaarden voor het geven van een les zijn op schoolniveau op orde. ● De inhoudelijke en didactische aspecten van de les zijn schoolbreed ingericht met behulp van het EDI model. Teamleden besteden expliciet aandacht aan het concept maar de strategie wordt nog niet voldoende gemodeld vanuit de opbouw ik-wij-jullie-jij. ● Er vindt differentiatie plaats in de instructie en verwerking van leerstof. Deze is nog onvoldoende afgestemd op kennis over hoe leerlingen leren. Teamleden zijn nog lerende om te analyseren (met behulp van vakdidactische modellen) waar en waarom leerlingen uitvallen zodat ze hun uitleg daarop kunnen afstemmen. ● De school is bezig met de transitie van methodisch werken naar doelgericht werken. ● Bij de eindtoets scoort St. Jozef zowel bij de fundamentele doelen (1F) als bij de streefdoelen (2F/1S) boven de signaleringswaarde van de inspectie. ● Bij de tussenresultaten wordt nog niet in ieder leerjaar bij ieder vakgebied boven het landelijk gemiddelde gescoord. ● Het lukt St. Jozef onvoldoende om goed 	<ul style="list-style-type: none"> ● Teamleden geven een effectieve directe instructie en staan expliciet stil bij het aanleren van het concept en de vaardigheid. Controle van begrip is hierbij essentieel. ● Teamleden dagen leerlingen uit te reflecteren op het eigen aanpakgedrag en stimuleren het uitwisselen van strategieën. ● Teamleden zijn in staat binnen drie cycli het leerproces van leerlingen te analyseren met behulp van kennis over de leerlijnen en vakdidactische modellen. <ul style="list-style-type: none"> - Kleine cyclus (van les tot les) - Middellange cyclus (van blok tot blok) - Lange cyclus (van cito tot cito) ● Teamleden hebben kennis over leerlijnen en zijn in staat om in samenwerking met elkaar het leerstofaanbod voor een periode te plannen. ● Er is op St. Jozef leerdoelgericht onderwijs. Het leerdoel staat centraal, hierbij worden activiteiten en middelen gekozen die nodig zijn voor de leerling om het leerdoel te behalen. ● Teamleden zijn in staat om in samenwerking met elkaar het didactisch handelen af te stemmen op het leerproces van leerlingen.

<p>tegemoet te komen aan de ontwikkelbehoefte van leerlingen als er sprake is van een flinke leerachterstand op didactisch gebied.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● De resultaten van de doorstroomtoets liggen boven de resultaten van scholen met eenzelfde leerlingpopulatie. ● Bij de tussenresultaten wordt in ieder leerjaar bij ieder vakgebied boven het landelijk gemiddelde gescoord. ● Door ons onderwijs anders te organiseren kunnen we tegemoetkomen aan de ontwikkelbehoefte van al onze leerlingen.
--	---

4.3 Organisatie

Sinds enige jaren hanteren we op St. Jozef een continuooster. De leerlingen van groep 1 t/m gaan jaarlijks evenveel uren naar school. Op St. Jozef telt een schoolweek 24,75 uur. Hiermee voldoen we, rekening houdend met onze studiedagen, ruimschoots aan het minimaal aantal uren dat een kind op de basisschool moet maken.

Op St. Jozef besteden we uitgebreid aandacht aan de basisvaardigheden rekenen, taal en lezen. Ook de ontwikkeling van burgerschap heeft een plaats binnen ons onderwijs (zie hoofdstuk 4.4). Uiteraard heeft St. Jozef ook aanbod van wereldoriënterende vakken, kunstzinnige vakken en bewegingsonderwijs. Het aanbod van St. Jozef sluit aan bij de landelijk gestelde kerndoelen.

Groepssamenstelling

In de huidige situatie wordt er onderwijs gegeven vanuit een leerstofjaarklassensysteem waarin hoofdzakelijk homogene groepen zijn gevormd met één leerkracht voor de groep. Om optimaal te werken aan de kernpunten zoals beschreven in hoofdstuk 3, zal de huidige organisatie van het onderwijs niet meer voldoen en willen we gaan werken in units waarin meerdere leerkrachten gezamenlijk werken met en de verantwoordelijkheid hebben voor een groep kinderen.

St. Jozef ziet onderstaande als de belangrijkste voordelen van het werken in units:

- Er zijn meer mogelijkheden om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen, door:
 - meer handen in de groep;
 - daardoor meer mogelijkheden om te differentiëren op aanpak, aanbod, leertijd in plaats van alleen op niveau.
- Samen kijken naar kinderen
 - samen zie je meer dan alleen, het geeft een rijker beeld;
 - 'klik' tussen leerkracht en leerling;

- leerkrachten kunnen gebruik maken van elkaars kwaliteiten en leren van elkaar.
- Leerlingen beter voorbereiden op de toekomst
 - Meer autonomie voor de kinderen, kinderen mogen zelf keuzes maken en hierdoor vergroten van de intrinsieke motivatie;
 - Niet alleen kennisoverdracht, maar ook oefenen van vaardigheden en attitudes;
 - Meer aandacht voor 'leren leren'.

Hieronder staat een uiteenzetting van de huidige situatie en de gewenste situatie in relatie tot onze missie en visie. We streven ernaar de gewenste situatie aan het einde van deze schoolplanperiode te bereiken, in hoofdstuk 6.5 staat een schematisch overzicht van onze ambities in een meerjarenplanning. Hoe we hier precies aan gaan werken, wordt geconcretiseerd in de jaarplannen.

Huidige situatie	Gewenste situatie
<ul style="list-style-type: none"> ● Leerstofjaarklassensysteem ● Homogene groepen met één leerkracht voor de groep. ● De leerkracht is alleen of met de duopartner verantwoordelijk voor de eigen groep. ● Incidenteel maken leerkrachten gebruik van elkaars kwaliteiten. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Leerlingen zijn in units gegroepeerd. ● Meerdere professionals (leerkracht(en) of leraarondersteuner(s)) zijn tegelijkertijd in dezelfde groep. ● Meerdere professionals zijn tegelijkertijd verantwoordelijk voor dezelfde groep. ● Er wordt door leerkrachten structureel en bewust gebruikgemaakt van elkaars kwaliteiten. ● Er wordt gewerkt met vakspecialisten op het gebied van rekenen, taal en lezen. ● Doordat er meerdere professionals beschikbaar zijn voor een (grotere) groep kinderen kan beter tegemoetgekomen worden aan de ontwikkelbehoeften van onze leerlingen (differentiatie op het gebied van didactiek, aanbod, leertijd). ● De inrichting van onze school is passend bij onze andere manier van organiseren, in ieder geval qua meubilair, maar bij voorkeur ook qua gebouw.

4.4 Burgerschap

Basisvaardigheden burgerschap zijn sociale en maatschappelijke vaardigheden die leerlingen nodig hebben om deel te kunnen nemen aan de samenleving. Het gaat om het verwerven van kennis en vaardigheden en het toepassen van die kennis en vaardigheden in het leven van alledag.

Op St. Jozef zit burgerschap grotendeels verweven in ons dagelijks handelen in de klas. We zijn ons ervan bewust dat het belangrijk is om ook cyclisch en planmatig de aspecten van burgerschap aan bod te laten komen. Onderwerpen die in de actualiteit leven, worden op het niveau van de kinderen in de klas besproken. Daarbij laten we ruimte voor diverse denkbeelden en standpunten en leren we de kinderen vooral goed te luisteren naar elkaar zodat we elkaar ook blijven 'verstaan'.

In onze pedagogische huisstijl zijn de burgerschap aspecten democratie, participatie en identiteit van burgerschap overduidelijk zichtbaar. Zie hiervoor hoofdstuk 4.1 Pedagogische huisstijl.

4.5 Passend onderwijs

Alle kinderen verdienen een zo passend mogelijke plek in het onderwijs, het liefst dicht bij huis. St. Jozef is er voor alle kinderen, tenzij een andere onderwijsvorm passender is. Het handelen van de leraar is bepalend voor de kwaliteit van het onderwijs, zeker voor kinderen met specifieke ondersteuningsbehoeften. Handelingsgerichte Procesdiagnostiek (HGPD) is de basis voor het handelen van elke leerkracht voor elk kind op St. Jozef.

Handelingsgerichte Procesdiagnostiek (HGPD) is een werkwijze waarin diagnostiek en aanpak in de klas hand in hand gaan. Middels regelmatig terugkerende gesprekken waarin de beleving van de leerkracht en vragen rond de leerling centraal staan, krijgen we met elkaar steeds beter zicht op de probleemverklaring en de onderwijsbehoeften. Binnen HGPD kennen we vier leidende aspecten: pedagogisch optimisme, eigenaarschap, gezamenlijkheid, cyclisch samenwerken. Deze leidende aspecten zijn een basishouding voor het denken en handelen van alle leerkrachten met betrekking tot pedagogisch handelen, preventief en curatief op alle ondersteuningsniveaus.

Om te zorgen dat er voor elk kind een zo passend mogelijke plek is in het onderwijs, zijn alle scholen in Nederland aangesloten bij een samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Het samenwerkingsverband maakt onderlinge afspraken over hoe de diverse schoolbesturen zich inspannen om zo veel mogelijk kinderen verantwoord te kunnen begeleiden op de school "om de hoek" of, als dat nodig is, in het speciaal (basis)onderwijs. Dus: "gewoon waar het kan, speciaal als het moet". Hoe het samenwerkingsverband dat doet staat in het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband. Alle scholen van Kerobei zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Noord-Limburg. Het schoolondersteuningsprofiel is het uitgangspunt voor het inrichten van ons onderwijs aan leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, het bepalen van de grenzen van de zorg en het voldoen aan de wettelijke bepalingen die bestaan rondom zorgplicht en 'Passend Onderwijs' Op onze website www.sintjozef.kerobei.nl kunt u het schoolondersteuningsprofiel van St. Jozef vinden. Op de website www.kerobei.nl kunt u meer informatie vinden over passend onderwijs binnen onze stichting Kerobei.

4.6 Veiligheid

Een veilige schoolomgeving is voorwaardelijk om kinderen optimaal te laten ontwikkelen. Op St. Jozef zien we het creëren en behouden van een veilige schoolomgeving als een zeer belangrijke taak. Onze pedagogische huisstijl is daarom periodiek onderwerp van gesprek.

Kwink

Naast onze pedagogische huisstijl zetten we een programma in dat gericht is op het trainen van sociale vaardigheden, het ontwikkelen van zelfkennis en een positief schoolklimaat. Kwink is een online methode voor sociaal-emotioneel leren (SEL), inclusief burgerschap en mediawijsheid, voor groep 1 t/m 8 van het primair onderwijs. Kwink biedt een doordacht SEL-programma, gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten. In elke groep wordt minimaal een keer per week één les gegeven. We beseffen dat ook juist de momenten die zich gedurende de dag voordoen heel waardevol zijn om als praktijkvoorbeeld te bespreken, dit wordt dan ook veelvuldig door de leerkrachten in de groepen gedaan.

Anti-pestprotocol

Het kan natuurlijk voorkomen dat ondanks alle maatregelen in de preventieve sfeer, toch nog gepest wordt. Op onze school hanteren we daarom een anti-pestprotocol. Op onze website www.sintjozef.kerobei.nl kunt u het anti-pestprotocol van St. Jozef vinden. Dit anti-pestprotocol is opgesteld om goed te kunnen reageren op situaties waarin een kind wordt gepest of pest. Tevens hebben we op St. Jozef een anti-pestcoördinator en vertrouwenspersoon aangesteld om te zorgen voor een veilige en respectvolle leer- / werkomgeving voor iedereen.

5. Personeelsbeleid

De onderwijskundige ambitie van St. Jozef vraagt om veel competenties en vaardigheden van de leerkracht. De leerkracht heeft een cruciale rol in het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. De onderwijskundige doelstellingen kunnen alleen gerealiseerd worden met een team dat gericht is op samenwerking. Voor het personeelsbeleid betekent dit dat er veel aandacht moet zijn voor de ontwikkeling van competenties en vaardigheden en de teamontwikkeling. Daarnaast is werkgeluk van de leerkracht van groot belang.

De kern van het personeelsbeleid op St. Jozef is dus: teamontwikkeling, professionele ontwikkeling en werkgeluk. Dit sluit ook goed aan bij een van de kernkwesities die centraal staat in het strategisch beleidsplan van onze stichting: 'Kerobei biedt onze medewerkers ontwikkeling en werkgeluk'.

St. Jozef is Rijnlands georganiseerd. Dit betekent dat er veel ruimte is voor eigenaarschap, co-creëren en leren van en met elkaar. Vakmanschap staat hoog in het vaandel, hier werken we dan ook gericht aan.

5.1 Kenmerken personeel

Op basisschool St. Jozef werken per 1 augustus 2023 27 personeelsleden. Deze personeelsleden zijn als volgt onder te verdelen:

- 22 leerkrachten, waarvan 2 zij-instromers
- 1 leraarondersteuner
- 1 administratief medewerker
- 1 conciërge
- 2 teamleiders
- 1 directeur

Het team bestaat uit 11 procent mannelijke personeelsleden en 89 procent vrouwelijke. Het team bestaat uit 27 procent startende leerkrachten (< 3 jaar werkzaam als leerkracht). Op St. Jozef werkt 82 procent van de leerkrachten parttime.

De leeftijdsopbouw ziet er per 1 augustus 2023 als volgt uit (administratief medewerker ontbreekt i.v.m. lopend wervingsproces):

Leeftijdscategorie	MT	OP	OOP
Jonger dan 20 jaar			
Tussen 20 en 30 jaar		6	
Tussen 30 en 40 jaar		7	1
Tussen 40 en 50 jaar	3	4	
Tussen 50 en 60 jaar		3	1
Ouder dan 60 jaar		1	

De primaire taak van de leerkrachten is het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan de groep kinderen die aan hen is toevertrouwd. Binnen het taakbeleid zijn de overige taken weggezet. Op onze school werken bevoegde en bekwame leerkrachten. Tweederde deel van onze leerkrachten is bevoegd om gymlessen te geven.

Het managementteam (MT) wordt gevormd door de directeur samen met de twee teamleiders.

De directeur van de school geeft op een integrale manier leiding aan de school. De directeur ontwikkelt het meerjaren onderwijs- en kwaliteitsbeleid en de bedrijfsvoering van de school en voert het operationele management van de school.

Het takenpakket van de teamleider is onder te verdelen in drie aspecten:

- coaching van de leerkrachten
- leerlingenzorg
- mede leiding geven aan de schoolontwikkeling.

5.2 Professionele cultuur

Naast het hebben van een goede kwaliteitsstructuur is er een professionele cultuur nodig om de leerlingen te bieden wat zij nodig hebben. De kwaliteitscultuur omvat het gedrag dat mensen op een school, in een groep, in een team of in een organisatie met elkaar delen. Het ontwikkelen van de professionele kwaliteitscultuur heeft in de afgelopen planperiode een prominente plek gehad. St. Jozef is een ontwikkelingsgericht organisatie, waarbij iedere medewerker er naar streeft om het iedere dag weer een beetje beter te doen. Er heerst een cultuur waarbij teamleden elkaar stimuleren om voortdurend aan de kwaliteit te werken en het kritische en constructieve gesprek met elkaar daarover voeren. Het team van St. Jozef beseft dat de professionele kwaliteitscultuur steeds opnieuw onderhoud nodig heeft, dit wordt dan ook periodiek geagendeerd in de jaarplanning.

Voor het realiseren van onze ambitie moet er sprake zijn van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. De onderlinge relatie en communicatie zijn hierbij essentieel. De professionele dialoog is erop gericht om met elkaar ervoor te waken dat elk waarneembaar gedrag past in het kader van onze visie. De volgende gedragskenmerken horen hierbij:

- Met elkaar praten (in plaats van over elkaar)
- Elkaar aanspreken (met behoud van relatie)
- Op constructieve wijze omgaan met conflicten
- De uitspraak: 'Ik oké, jij oké' (iedereen hoort erbij)
- Het geven van opbouwende kritiek en het noemen van verbeterpunten
- Verantwoordelijkheid nemen voor eigen gedrag en de effecten hiervan op anderen
- Transparantie
- Oplossingsgericht denken
- Actief en proactief handelen

Een goede professionele cultuur is voorwaardelijk voor het realiseren van onze ambitie. Onderling vertrouwen is hierbij cruciaal. Er wordt continu een beroep gedaan op de leerkrachten om bovenstaande gedragskenmerken te laten zien. Dit wordt gedaan door voorbeeldgedrag, feedback en het voorhouden van een spiegel vanuit het MT, maar ook leerkrachten nemen hierin hun verantwoordelijkheid. Reflectie hierop blijft continu belangrijk, individueel, maar zeker ook gezamenlijk.

5.3 Professionele ontwikkeling

De leerkracht heeft een cruciale rol in het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. De realisatie van onze schoolambitie vraagt om veel competenties en vaardigheden van de leerkrachten. In onze didactische en pedagogische huisstijl hebben we de competenties en vaardigheden geconcretiseerd, zodat iedere leerkracht weet wat er van hem of haar verwacht wordt.

Op basisschool St. Jozef kijken we naar het leerkrachthandelen vanuit een kijkwijzer met acht indicatoren die gezamenlijk bepalend zijn voor de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen. Deze acht indicatoren kunnen we opdelen in vier domeinen die opbouwen in complexiteit:

1. Een veilig, ondersteunend en uitdagend pedagogisch klimaat

- Hieronder valt indicator 1 (pedagogisch handelen);
2. Organisatorische voorwaarden voor het geven van een les
Hieronder vallen indicator 2 (effectief benutten van onderwijstijd) en indicator 3 (taakgerichte werksfeer);
 3. Inhoudelijke en didactische aspecten van de les
Hieronder vallen indicator 4 (activerende directe instructie) en indicator 5 (aanleren van strategieën voor denken en leren);
 4. De differentiatie en afstemming tijdens de les.
Hieronder vallen indicator 6 (systematisch volgen van vordering) en indicator 7 (afstemming, instructie en verwerking).
- Indicator 8 'leerlingen zijn actief betrokken', is de enige indicator in de kijkwijzer die niet gaat over het gedrag van de leerkracht, maar over dat van de leerlingen. De mate van betrokkenheid van de leerlingen wordt echter beïnvloed door alle bovengenoemde aspecten.

Naast het leerkrachthandelen zijn bij het functioneren van de medewerker ook de volgende aspecten van belang:

- Interpersoonlijke competent
- Competent in samenwerking met collega's
- Competent in samenwerking met ouders en externen
- Competent in reflectie en ontwikkeling.

Op St. Jozef vinden we het leren van en met elkaar heel erg belangrijk, dit is zichtbaar tijdens bouwoverleg, teamoverleg, studiedagen, maar uiteraard ook in de dagelijkse praktijk. Collegiale consultatie wordt ingezet, maar ook observaties door de teamleider vinden gedurende het jaar veelvuldig plaats. Startende en/of nieuwe leerkrachten worden gekoppeld aan een maatje. De begeleiding van een leerkracht is maatwerk, deze kan meer of minder intensief van aard zijn, tijdens gesprekken wordt steeds bepaald wat er nodig is.

De professionele ontwikkeling is onlosmakelijk verbonden aan de gesprekkencyclus. Onze gesprekkencyclus kent ontwikkelgesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. We beseffen dat ook de gesprekken die tussen de dagelijkse praktijk door gevoerd worden, een grote bijdrage leveren aan de professionele ontwikkeling van de medewerkers.

Om onze competenties en vaardigheden ten behoeve van het realiseren van onze schoolambitie te vergroten, zetten we voornamelijk in op teamscholing. Dit kan scholing zijn aan het gehele team of aan een deel van het team, afhankelijk van het onderwerp. Er wordt gebruikgemaakt van de aanwezige expertise in het team. Waar nodig schakelen we, op basis van behoefte, een externe in.

Ook individuele scholing is mogelijk. Samen met directie wordt gekeken of de individuele scholing past binnen de ontwikkelingen die de school doormaakt of die de individuele medewerker nodig heeft in die fase van de ontwikkeling.

5.4 Werkgeluk

Binnen Kerobei gaan we uit van eigenaarschap van de medewerkers. Voor veel medewerkers draagt eigenaarschap bij aan het werkgeluk. Op St. Jozef is er binnen onze

gezamenlijk vastgestelde kaders veel ruimte voor eigenaarschap. Onze organisatie is Rijnlands georganiseerd. Dat wil zeggen dat vakmanschap hoog in het vaandel staat en wij graag luisteren naar de professional die het weet, ongeacht functie of rol binnen onze school. Ons vakmanschap ontwikkelen we voortdurend vanuit verbinding en vertrouwen en vooral samen met elkaar. Op die manier ontfermt iedereen zich graag over zijn of haar werk en is er een hoge mate van eigenaarschap voelbaar.

We werken op St. Jozef met werkgroepen. Elke leerkracht kan op basis van kwaliteit en/of affiniteit participeren in een werkgroep. De werkgroepleden bepalen samen met de directie de inhoud van het jaarplan en zij geven ook mede invulling en leiding aan het uitvoeren hiervan. De werkgroepleden zijn samen met de directie verantwoordelijk. Doordat elke leerkracht vanuit kwaliteit en/of affiniteit participeert in de werkgroep en daarmee voelt dat hij of zij echt van waarde is, stimuleert dit het gevoel van werkgeluk.

Op basisschool St. Jozef hechten we ook veel waarde aan gezamenlijke informele momenten als bijvoorbeeld koffie drinken of een teamuitje. Dit draagt in grote mate bij aan het werkgeluk van onze medewerkers.

5.5 Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

St. Jozef erkent de uitdagingen die de krapte op de arbeidsmarkt met zich meebrengt, vooral in het streven naar een evenwichtige man-vrouwverdeling binnen zowel de schoolleiding als het totale personeelsbestand. De verdeling in de schoolleiding is in september 2023 volledig vrouwelijk. Binnen ons totale personeelsbestand is 89% vrouwelijk. We blijven ons inzetten voor het bevorderen van diversiteit binnen onze school, echter in deze krappe arbeidsmarkt is dit een hele grote uitdaging.

6. Kwaliteitszorg

Voor het realiseren van eigentijds onderwijs van hoge kwaliteit is een goed functionerend kwaliteitszorgsysteem en onderwijskundig leiderschap onmisbaar. In dit hoofdstuk beschrijven we op onze school vorm geven aan kwaliteitszorg. Op St. Jozef kennen we meerdere kwaliteitscycli, deze worden hieronder tevens verder toegelicht.

6.1 PDCA-cyclus

Kwaliteitszorg op St. Jozef kenmerkt zich door het werken volgens de PDCA-cyclus:

In de eerste fase (Plan) bepalen we de kwaliteit die we willen bereiken, meten we de kwaliteiten die we nu hebben en maken we plannen hoe we van de huidige situatie naar de gewenste situatie kunnen komen. Deze plannen komen tot stand door de huidige situatie te vergelijken met de geformuleerde missie en visie van de school. Waar dagelijkse praktijk en visie op onderwijs nog niet met elkaar in overeenstemming zijn, worden beleidsvoornemens geformuleerd. Deze plannen worden in de meerjarenplanning SMART opgesteld, waarbij we

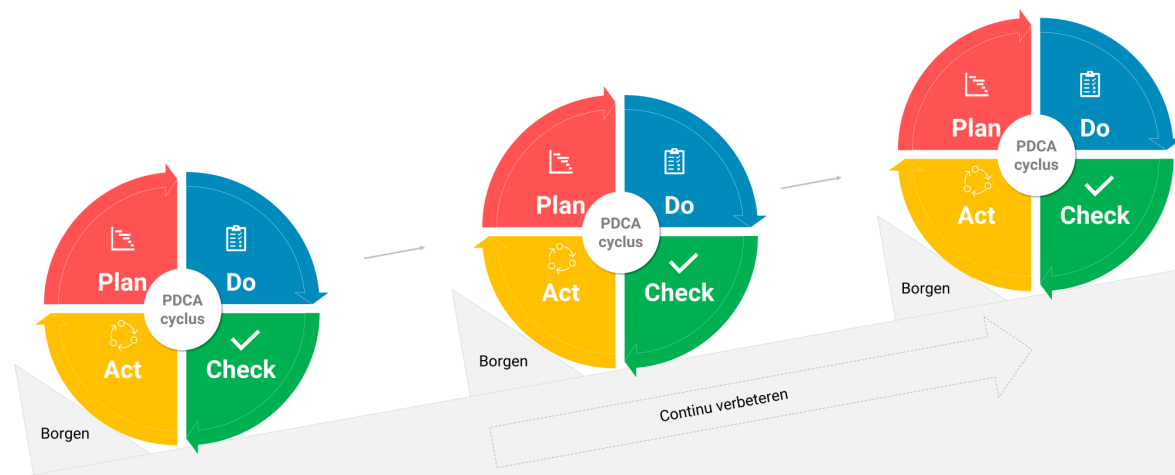
er goed op letten ook tussentijdse evaluaties in te plannen en mogelijkheden tot eventuele bijstelling, mocht de tussentijdse evaluatie daar aanleiding toe geven.

In de tweede fase (Do) voeren we de gemaakte planning uit. Tijdens dit uitvoeringsproces vindt voortdurend trajectbewaking plaats, veelal door de directeur en het managementteam van de school. Ook de medezeggenschapsraad speelt hier een belangrijke rol in.

Trajectbewaking betekent dat er voortdurend bewaakt wordt dat de verschillende fases van de kwaliteitsbewaking continu en cyclisch uitgevoerd worden.

In de derde fase (Check) controleren we, via een tussentijdse evaluatie, of we met onze planning nog wel op de goede weg zitten.

De vierde fase (Act) volgt eventueel (afhankelijk van de uitkomst van de Check-fase) een bijstelling in de planning. Daarmee zijn we dus automatisch weer uitgekomen bij fase 1 (de Plan-fase) en wordt de cyclus opnieuw doorlopen.



6.2 Borging

Om ervoor te zorgen dat de behaalde kwaliteit gewaarborgd blijft, werken we op St. Jozef met kwaliteitskaarten. In deze kwaliteitskaart staat, na afloop van het proces, weergegeven welke werkwijzen de school volgt om de onderwijskwaliteit te behalen en te behouden. De kwaliteitskaarten worden verzameld in ons zogenaamd digitale kwaliteitshandboek.

Gedurende een belangrijke ontwikkeling wordt door de werkgroep een kwaliteitskaart opgesteld. De kwaliteitskaarten zorgen ervoor dat duidelijk is hoe de werkwijze op St. Jozef is van een bepaald onderwerp. Hierdoor creëren we een doorgaande lijn van groep 1 tot en met 8.

Op dit moment hebben we op St. Jozef de volgende kwaliteitskaarten:

- Rekenen
- Spelling
- Lezen
- Meer- en hoogbegaafdheid
- Rapportage

Minimaal één keer per schooljaar wordt de kwaliteitskaart besproken en geëvalueerd met de betrokken medewerkers om de inhoud van de kwaliteitskaart up to date te houden. Deze evaluatiemomenten zijn opgenomen in onze jaarplanning.

6.3 Evaluatie van het geboden onderwijs en de leerresultaten

Voor het monitoren van de vorderingen van onze leerlingen op de basisvakken rekenen, taal en lezen, maken we gebruik van een leerlingvolgsysteem. Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt hier Cito Leerling in Beeld voor gebruikt.

Schooleigen normen

Twee keer per jaar evalueert St. Jozef het geboden onderwijs op schoolniveau aan de hand van de resultaten uit het leerlingvolgsysteem. De resultaten uit het leerlingvolgsysteem worden afgezet tegen de schooleigen normen. Tevens evalueren we de resultaten van de eindtoets (vanaf 2024 doorstroomtoets) welke wordt afgenomen in groep 8.

Op basis van de analyse van de behaalde onderwijsresultaten hebben we onze schooleigen normen bepaald. De schooleigen normen zijn als volgt:

- 100% van de leerlingen behaalt niveau 1F.
- 73% van de leerlingen behaalt niveau 2F voor lezen.
- 65% van de leerlingen behaalt niveau 2F voor taalverzorging.
- 55% van de leerlingen behaalt niveau 1S voor rekenen.
- 65% van de leerlingen behaalt niveau 2F/1S over de drie vakgebieden gezamenlijk.

Bovenstaande normen hanteren we tot het einde van deze schoolplanperiode, daarna worden deze opnieuw vastgesteld.

St. Jozef analyseert en plant het onderwijs op drie niveaus, namelijk op school-, groeps- en leerlingniveau.

Schoolniveau

Twee keer per jaar evalueert St. Jozef het geboden onderwijs op schoolniveau aan de hand van de resultaten uit het leerlingvolgsysteem. De resultaten uit het leerlingvolgsysteem worden afgezet tegen de schooleigen normen. We gebruiken deze normen om te reflecteren op de behaalde resultaten. Op basis van de onderwijsresultaten wordt bepaald welk(e) vak(ken) de komende planperiode aandacht nodig hebben op schoolniveau.

Om vervolgens tot effectieve interventies te kunnen komen is onderzoek nodig naar het geboden onderwijs. Gegevens worden verzameld vanuit observaties die gedaan worden door expert-leerkrachten, teamleiders en de directeur. Tevens houdt de school twee keer per jaar doelstellingsgesprekken met de leerkrachten. In het doelstellingsgesprek wordt met elkaar gereflecteerd op het geboden onderwijs. Tijdens het doelstellingsgesprek staan aspecten waar we als leerkracht invloed op hebben centraal: leertijd, klassenorganisatie,

didactisch handelen, pedagogisch handelen en leerstofaanbod. In overleg met het team wordt uiteindelijk bepaald op welke aspecten op schoolniveau aandacht nodig is. De werkgroepen onderzoeken op welke wijze dit aspect kwalitatief verbeterd kan worden binnen het onderwijsaanbod en plannen hier met elkaar interventies voor in het halfjaar plan.

Twee keer per jaar zijn er datagesprekken met het College van Bestuur. Tijdens dit datagesprek wordt met elkaar besproken of we als school naar aanleiding van de behaalde resultaten de juiste focus leggen en wordt de zienswijze van de school aangescherpt. Een datagesprek wordt in principe met twee scholen tegelijk gevoerd, zodat scholen van elkaar kunnen leren.

Groeps- en leerlingniveau

St. Jozef evalueert het onderwijs op groepsniveau in drie cycli:

- Grote cyclus (van Cito naar Cito)
- Middellange cyclus (van blok naar blok)
- Kleine cyclus (van les tot les).

Grote cyclus

Bij de grote cyclus kijken we naar het gegeven onderwijs en de behaalde resultaten over de periode tussen twee afnames van het leerlingvolgsysteem. Voorafgaand en na deze periode voeren we een doelstellingsgesprek. Centraal tijdens het doelstellingsgesprek, dat gevoerd wordt tussen leerkrachten en de teamleiders, staat de vraag "Wat wil ik aan het eind van deze periode met deze groep kinderen bereikt hebben?" We hebben hierbij de focus op de zaken waar we direct invloed op hebben: leertijd, klassenorganisatie, didactisch handelen, pedagogisch handelen en leerstofaanbod. Teamleden reflecteren individueel en gezamenlijk met behulp van de kwaliteitskaarten op eigen leerkrachthandelen en benoemen welke onderwijsaspecten ze effectiever willen (leren) uitvoeren. Daarnaast wordt onderzocht welke leerstofdoelen nog onvoldoende beheerst zijn op (sub)groepsniveau. Leerkrachten duiden hiaten en plannen het leerstofaanbod opnieuw voor komende planperiode.

Middellange cyclus

Teamleden plannen met alle betrokken onderwijsprofessionals het onderwijs voor de voorliggende blokperiode voor de (sub)groep. De resultaten over deze blokperiode zijn bepalend voor het vervolgaanbod.

Korte cyclus

Leerkrachten signaleren tijdens de lessen welke leerlingen de leerstof nog onvoldoende begrijpen. Vervolgens analyseren ze met behulp van vakdidactische modellen waar en waarom leerlingen uitvallen en passen hier de verlengde instructie op aan. De behaalde resultaten in een les zijn bepalend voor het vervolgaanbod.

6.4 Monitoring veiligheid

Voor het monitoren van de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen maken wij gebruik van de module Kindbegrip in Parnassys. Twee keer per jaar vullen de leerkrachten

Kindbegrip in en worden de resultaten met de andere leerkrachten en teamleiders besproken en gezamenlijk geanalyseerd. Wanneer de analyse hier aanleiding voor geeft, wordt het vervolgaanbod daarop aangepast.

Voor het monitoren van de sociale veiligheid vullen de leerlingen van groep 6 tot en met 8 jaarlijks de leerling-tevredenheidsvragenlijst via Vensters in. Wanneer de resultaten hier aanleiding voor geven, worden passende interventies ingezet om de veiligheid te verhogen.

Veiligheidsmonitor

Op stichtingsniveau wordt jaarlijks een veiligheidsmonitor afgenomen. De veiligheidsmonitor bestaat uit drie onderdelen:

- Sociale veiligheid;
- Informatiebeveiliging en privacy;
- Fysieke veiligheid.

Op basis van de resultaten van de monitor plant St. Jozef activiteiten die nodig zijn om de veiligheid op peil te houden. Op deze wijze bewaakt de school of de veiligheidsaspecten voldoende aandacht krijgen. Een goede uitvoering van het veiligheidsbeleid (Zie veiligheidsbeleidsplan Kerobei) vraagt van alle medewerkers veiligheidsbewustzijn en discipline. Het vraagt van de directie dat zij zich verantwoordelijk voelen voor de bewaking van het veiligheidsbeleid. Tevens heeft de school een preventiemedewerker aangesteld die zaken met betrekking tot fysieke veiligheid monitort. Tenslotte heeft St. Jozef ook een ICT-ambassadeur die zich bezighoudt met informatiebeveiliging en privacy.

6.5 Doelgericht werken aan schoolontwikkeling

Het jaarplan is een concrete uitwerking en uitvergroting van de items die in het schoolplan worden genoemd. Het jaarplan is opgedeeld in twee halfjaar plannen. Het jaarplan wordt daarom ook halfjaarlijks geëvalueerd, dit maakt het een dynamisch document. Per onderdeel wordt in het jaarplan niet alleen het onderwerp weergegeven, maar ook het specifieke doel, de route om het doel te bereiken, het tijdsplan waarbinnen het doel bereikt zal moeten worden en wie er verantwoordelijk is voor de uitvoering van taken die naar het doel zullen leiden. Tenslotte wordt aangegeven hoe uiteindelijk meetbaar is of het doel bereikt is. Aan het eind van het traject zal geëvalueerd worden of dit gelukt is. In de jaarplanning is terug te vinden hoe de verbeteronderwerpen en activiteiten zijn weggezet in de verschillende vergaderingen en studiedagen.

Om aan onze drie kernpunten (inclusief onderwijs, gemotiveerde leerlingen en hogere leeropbrengsten) te werken, zijn er op onze school vier werkgroepen samengesteld met ieder hun eigen expertise die zich focussen op een of meer kernpunten.

Zoals in hoofdstuk 5.4 reeds is vermeld, bepalen de werkgroepen samen met de directie vanuit het schoolplan de inhoud van het jaarplan en zij geven ook mede invulling en leiding aan het uitvoeren hiervan. De werkgroepleden zijn hierbij samen met de directie verantwoordelijk.

Als school vinden we het belangrijk dat ieder teamlid weet wat er van hem of haar verwacht wordt met betrekking tot de schoolontwikkeling. Het halfjaarplan wordt daarom per

werkgroep in concrete doelen en acties vertaald en visueel gemaakt op een groot planbord in de teamkamer. Op die manier heeft iedereen overzicht op hetgeen die periode moet gebeuren en welke doelen gesteld zijn.

Op de volgende pagina vindt u een schematisch overzicht van onze ambities in een meerjarenplanning:

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Pedagogische huisstijl				
<ul style="list-style-type: none"> In iedere groep wordt planmatig gewerkt aan een positieve groepsdynamiek. Leerkrachten werken voornamelijk proactief aan een prettig pedagogisch klimaat, de sfeer in de groep en de omgang met elkaar is in iedere groep regelmatig onderwerp van gesprek. Er is een zichtbare doorgaande lijn in pedagogisch handelen vanuit de pedagogische huisstijl. Kinderen krijgen ruimte om eigen keuzes te maken en de verantwoordelijkheid hiervoor te dragen. Leerkrachten begeleiden hierbij i.p.v. sturen. 	Implementatie	Evaluatie	Borging	
<ul style="list-style-type: none"> Identiteitsvorming heeft een prominente plek. Hierin is een doorgaande lijn qua aanbod zichtbaar. Kinderen hebben kennis van hun eigen talenten, kwaliteiten en ontwikkelpunten. Kinderen en leerkrachten maken gebruik van elkaars talenten en kwaliteiten. Kinderen en leerkrachten leren van en met elkaar. Samenwerking staat hierbij centraal, hier wordt bewust aan gewerkt. 		Oriëntatie	Implementatie	Evaluatie
<ul style="list-style-type: none"> Er is een heldere visie op burgerschap. Hierin staat duidelijk wat de school onder burgerschap verstaat en wil bereiken. We hebben hierin concreet staan welke kennis, vaardigheden en attitudes we onze leerlingen willen leren. Er wordt planmatig gewerkt aan burgerschap. 			Oriëntatie	Implementatie
Didactische huisstijl				
<ul style="list-style-type: none"> Aanbod technisch en begrijpend lezen (Estfette) 	Evaluatie	Borging		
<ul style="list-style-type: none"> Aanbod taal en spelling 	Oriëntatie Implementatie	Evaluatie	Borging	
<ul style="list-style-type: none"> Teamleden geven een effectieve directe instructie en staan expliciet stil bij het aanleren van het concept en de vaardigheid. Controle van begrip is hierbij essentieel. Teamleden dagen leerlingen uit te reflecteren op het eigen aanpakgedrag en stimuleren het uitwisselen van strategieën. 	Implementatie Evaluatie	Borging		
<ul style="list-style-type: none"> Teamleden zijn in staat binnen drie cycli het leerproces van leerlingen te analyseren met behulp van kennis over de leerlijnen en vakdidactische modellen. <ul style="list-style-type: none"> Kleine cyclus (van les tot les) 	Oriëntatie	Implementatie	Evaluatie	Borging

<ul style="list-style-type: none"> - Middellange cyclus (van blok tot blok) - Lange cyclus (van cito tot cito) <ul style="list-style-type: none"> • Teamleden zijn in staat om in samenwerking met elkaar het didactisch handelen af te stemmen op het leerproces van leerlingen. 				
<ul style="list-style-type: none"> • Teamleden hebben kennis over leerlijnen en zijn in staat om in samenwerking met elkaar het leerstofaanbod voor een periode te plannen. • Er is op St. Jozef leerdoelgericht onderwijs. Het leerdoel staat centraal, hierbij worden activiteiten en middelen gekozen die nodig zijn voor de leerling om het leerdoel te behalen. 	Implementatie	Implementatie	Evaluatie	Borging
Anders organiseren				
<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen zijn in units gegroepeerd. • Meerdere professionals (leerkracht(en) of leraarondersteuner(s)) zijn tegelijkertijd in dezelfde groep. • Meerdere professionals zijn tegelijkertijd verantwoordelijk voor dezelfde groep. 	Implementatie	Implementatie	Implementatie	Evaluatie
Er wordt gewerkt met vakspecialisten op het gebied van rekenen, taal en lezen.		Oriëntatie	Implementatie	Evaluatie
<ul style="list-style-type: none"> • Creëren van een rijkere leeromgeving 			Oriëntatie	Implementatie
De inrichting van onze school is passend bij onze andere manier van organiseren, in ieder geval qua meubilair, maar bij voorkeur ook qua gebouw.	Oriëntatie	Implementatie	Implementatie	Evaluatie

7. Financieel beleid

7.1 Beleidsrijke begroting

De basis voor de bekostiging van het primair onderwijs is een lumpsum bekostiging. In de besteding van de verkregen middelen is Kerobei autonoom.

Kerobei heeft het uitgangspunt beleidsrijk te begroten. In dit begrotingsproces is extra aandacht voor strategische personeelsplanning van de scholen waarin scholen in kaart brengen welke personeel op de lange termijn nodig is om de doelen te verwezenlijken. De komende jaren doorgaan veel scholen nog een lichte krimp in leerlingenaantallen voor de jaren tot en met 2026 en hierna zullen de aantallen gaan stijgen, Kerobei wil in deze periode personeel behouden en wil hier extra reserves voor inzetten. De scholen hebben een schoolorganisatie nodig die deze dip op kan vangen, en voldoende flexibel is om vervangingen zo veel mogelijk zelf op te vangen in tijden van krapte op de arbeidsmarkt voor leerkrachten.

Kerobei gaat uit van integraliteit bij begroten. De componenten uit de begroting staan altijd in relatie tot elkaar. Als er in het meerjarig perspectief groei of krimp te verwachten is in het aantal leerlingen, heeft dit niet alleen gevolgen voor het personeel, maar ook voor de huisvesting. Een tekort aan ruimte of misschien leegstand kunnen aan de orde zijn, deze cijfers moeten scholen integraal bekijken. De nieuwe bekostigingssystematiek maakt geen onderscheid meer tussen materiële en personele bekostiging. Vanuit integraliteit kan de school keuzes maken om materieel minder te begroten om meer personele lasten te maken of andersom.

Op St. Jozef vinden we beleidsrijk begroten heel erg belangrijk. Het schoolplan en het jaarplan zijn hierbij leidend. We stellen ons hierbij de vragen: Wat hebben we aan middelen nodig om onze doelen te bereiken? Wat hebben we aan personeel nodig om onze doelen te bereiken? Bij aanvang van ieder kalenderjaar geven we als team antwoord op deze vragen, zodat onze keuzes voor de inzet van de financiële middelen ook bijdragen bij het verwezenlijken van onze ambities.

7.2 Sponsoring

Sponsoring in het onderwijs is een steeds meer voorkomend verschijnsel. Het varieert van lespakketten tot computers en voeding. Sponsoring op school moet aan wettelijke voorwaarden voldoen. Voor scholen is er een convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring", ondertekend door het ministerie van OCW, met gedragsregels rond sponsoring. Er staat in:

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

Het convenant benadrukt dat:

- Sponsoring de ontwikkeling van kinderen niet mag schaden;
- De inhoud van het onderwijs niet mag beïnvloeden;
- De uitvoering van kernactiviteiten van de school niet mag bepalen;

- Alle betrokkenen bij de school moeten op een zorgvuldige manier met sponsoring omgaan.

Dit bovenstaande geldt voor sponsoring door zowel bedrijven als organisaties, in overeenstemming met de huidige praktijk en wetgeving, waaraan we ons volledig verbinden.

Op St. Jozef is er tot dusver geen sprake van structurele sponsoring.