



St. Antoniuschool
Schoolplan 2019 - 2023

Directeur	Mevr. M.C. Sijmons
Adres	Floralaan 41
Plaats	Musselkanaal
Telefoon	0599-413994
E-Mail	marjolein.sijmons@primenius.nl
Datum	20-5-2020

Inhoudsopgave

1. Samen: Strategisch plan Primenius	4
1.1. Samen het leven leren.....	4
1.2. Primenius en Tamariki	4
1.3. Katholiek sociaal denken	5
1.4. Programma 2019-2023.....	6
1.5. Identiteit	7
1.6. Ontwikkeling.....	8
1.7. Organisatie	9
1.8. Omgeving.....	10
2. Schoolplan	12
2.1. Voorwoord.....	12
2.2. De school in beeld	12
2.3. Analyse van de school	13
2.4. Kwaliteitsbewaking door het bestuur	14
2.5. Wettelijke opdrachten.....	14
Meerjarenplanning.....	18
Is het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde.....	21
Ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel	22
Is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang.....	23
Is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers.....	24
Wordt ons pedagogisch klimaat binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld	25
Ons didactisch handelen wordt binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld	26
Bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren');.....	27
Is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar;	28
Inzetten vakspecialisten binnen de organisatie	29
Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio	30
We bieden medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden	31

We zetten de expertise van onze medewerkers duurzaam in.....	32
De ontwikkeling naar een duurzame organisatie is zichtbaar	33
We hebben samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daarbuiten	34
Onze openingstijden zijn vraag gestuurd	35
Onze locatie heeft een maatwerk KC (Kind Centrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid.....	36
Ons leerlingenaantal is minimaal gelijk gebleven	37

1. Samen: Strategisch plan Primenius

1.1. Samen het leven leren

Onze organisatie levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van het kind van 0 tot 14 jaar. Dat kunnen we niet alleen, maar doen we in nauwe samenwerking met de ouders en andere betrokkenen in de leefomgeving van het kind. De grondbeginselen van het katholiek sociaal denken, waarin gelijkwaardigheid en de mens als persoon in zijn gemeenschap belangrijke pijlers zijn, vormen voor ons de basis van ons werk. Wij zijn een organisatie waar iedereen welkom is.

Voor ons betekent de bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen dat we ze het leven leren. We leren de kinderen te ontdekken wie ze zijn, wat voor hen het leven waardevol maakt en hoe ze van betekenis kunnen zijn voor de ander en de wereld. We noemen dat ook wel het delen van geestelijke rijkdom.

Wij werken op een moderne, innovatieve wijze, waarbij we ons richten op het welbevinden van het kind. We werken met persoonlijke ontwikkelijnen en bieden voor ieder kind maatwerk passend bij zijn ontwikkeling. We streven naar hoge betrokkenheid zowel van de kinderen als van onze medewerkers.

De aansluitingkinderopvang en onderwijs krijgt in de komende periode verder vorm en we willen deze uitbreiden in samenwerking met het voortgezet onderwijs in een ontwikkelijn tot 18 jaar.

De plannen voor de komende vier jaren zijn tot stand gekomen in samenwerking met onze medewerkers en stakeholders en zijn in dit plan verwoord. Met veel enthousiasme werken wij met elkaar aan de doorontwikkeling van onze organisatie.

College van Bestuur Primenius/Tamariki
Béjanne Hobert
John van Meekeren

Maart 2019

1.2. Primenius en Tamariki

Primenius en Tamariki

Het onderwijs van de stichting Primenius en de opvang van de stichting Tamariki zijn kwalitatief hoogwaardig, voelbaar en zichtbaar, persoonlijk en ontwikkelingsgericht. De scholen en de kinderopvang werken vanuit een gezamenlijke gedragen visie. Beide stichtingen zijn nauw met elkaar verbonden en vallen onder één bestuur. Hiermee worden school en opvang in de wijk samengebracht. Met deze combinatie wil Primenius/Tamariki de optimale omstandigheden voor een goede ontwikkeling van kinderen creëren.

Primenius

Primenius verzorgt onderwijs voor leerlingen in het primair onderwijs gebaseerd op de Katholieke identiteit. De stichting bestaat uit 34 basisscholen (27 katholieke, 2 katholiek protestant christelijk - waarvan één SBO, 1 katholiek openbaar en 4 algemeen bijzondere scholen) in Groningen en Drenthe.

Meer dan 5000 leerlingen volgen hier onderwijs, verzorgd door ongeveer 500 medewerkers.

Tamariki

Tamariki is een sociaal maatschappelijke stichting en verzorgt kinderopvang voor alle kinderen van 0 tot 13 jaar in de vorm van voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en peuteropvang op 26 locaties in Drenthe en Groningen. Ongeveer 650 kinderen maken gebruik van deze opvang, verzorgd door ruim 40 medewerkers. De stichting is sterk groeiende.

Missie

Wij staan voor hoog gekwalificeerd, meetbaar en eigentijds onderwijs en opvoeding, sterk gericht op de katholieke identiteit, waarin organisatie en ouders vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid kinderen vormen in de volle breedte van het menszijn.

Visie

Bij ons staat het kind centraal door in het ontwikkelproces het kind ook daadwerkelijk te betrekken. Door middel van een positieve benadering heten we ieder kind welkom. Wij bieden een veilige, uitdagende, innoverende, gestructureerde en sfeervolle omgeving. Dit biedt kinderen een optimale mogelijkheid om op een prettige manier samen te leren en zich te ontwikkelen. Kinderen leren omgaan met onderlinge verschillen en ieder kind wordt gestimuleerd om met zijn of haar talenten het beste uit zichzelf te halen.

Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn *'Gelijkwaardig'* en *'Geloofwaardig'*.

We benaderen iedereen vanuit zijn eigen waardigheid. Iedereen is bij ons gelijkwaardig.

Wij zorgen dat ieder kind gezien wordt en zich gewaardeerd voelt. Wij hebben aandacht voor verscheidenheid in maatschappij en religies.

Wij staan voor wat we zeggen en spreken elkaar daar op aan: we zijn geloofwaardig.

Wij beloven onderwijs en opvang te bieden van hoogwaardige kwaliteit gericht op de toekomst van het kind.

1.3. Katholiek sociaal denken

Katholiek sociaal denken

Voor Primenius geldt dat ons katholiek sociaal denken het fundament is en blijft van al ons handelen. Tamariki kent niet het katholieke fundament, maar sluit zich wel aan bij de volgende genoemde uitgangspunten.

Onze identiteit staat weliswaar in een rijke traditie, maar is levend en vernieuwend en komt tot stand in onze eigen tijd en cultuur in wisselwerking met onze omgeving.

Ons katholiek sociaal denken kent een aantal uitgangspunten[1]:

- Holistische benadering
- Gemeenschap
- Vertrouwen
- Solidariteit
- Verantwoordelijkheid

Holistische benadering

We gaan uit van de waardigheid van iedere persoon en dat maakt dat ons onderwijs zich richt op de ontwikkeling van heel de persoon. Wij zorgen ervoor dat kinderen groeien in alle dimensies van het menselijke bestaan. We ondersteunen kinderen in hun verstandelijke groei, maar ook hun emotionele, sociale, fysieke, spirituele en ethische; altijd in relatie met zichzelf, de ander, de wereld en met God.

Gemeenschap

Leven is altijd samenleven, leven in gemeenschap. Ieder mens binnen die gemeenschap is mede verantwoordelijk voor een goede en duurzame samenleving. Dit betekent dat onze school meer is dan een verzameling individuen. Wij vormen een gemeenschap en verwachten dat medewerkers, kinderen en ouders actief deelnemen aan deze gemeenschap. Wat wij doen draagt bij aan het welzijn van heel de samenleving.

Vertrouwen

Wij leven vanuit het vertrouwen dat ieder mens geliefd is en dat je je niet anders voor hoeft te doen dan dat je bent. Dit maakt een mens vrij van de druk om in alles te moeten slagen. Dit schept ruimte en vrijheid. We hebben er vertrouwen in dat je veel kan bereiken als je er in gelooft.

Solidariteit/naasteliefde

Ieder kind verdient warmte en aandacht voor wie hij is in zijn leven en leefomgeving. Wij zijn zichtbaar solidair met wie buiten de boot dreigt te vallen of wie in de samenleving als vreemdelingen gezien worden. Solidariteit met wie 'anders' is, nodigt uit om die ander ook te leren kennen. Dit is de basis voor interreligieuze en interculturele dialoog op school, waarbij we elkaar en anderen voorleven dat we oordeelvrij met elkaar omgaan.

Verantwoordelijkheid

Wij komen op voor de vrijheid, het initiatief en de verantwoordelijkheid van de gemeenschap, zowel binnen als buiten de organisatie. We nemen de betrokkenheid van anderen serieus. Verbinding maken met medewerkers, met ouders en andere betrokkenen is de basis van ons handelen. We dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

[1]Bron: 'God is thuis op school' - Onderwijsbrief Bisdom Groningen Leeuwarden 2012

1.4. Programma 2019-2023

Ons programma voor de komende vier jaren is gestoeld op de volgende programmalijnen:

1. Onze identiteit is het kloppend hart van de organisatie.
2. We hebben ambitieuze en innoverende plannen op het gebied van Ontwikkeling – zowel binnen Onderwijs als binnen de Opvang – , Organisatie en Omgeving; de vijf O's die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden.
3. Onze basiskwaliteit is vanzelfsprekend op orde.

1.5. Identiteit

Onze identiteit is het kloppend hart van onze organisatie

Hier staan we

In onze katholieke scholen geldt dat de katholiciteit dagelijks een levend onderdeel is van alles wat we doen. Binnen de gehele organisatie staan wij open voor en besteden wij aandacht aan andere overtuigingen en aan de maatschappelijke opdracht die in de wet verankerd is.

Dit zien we

De traditionele samenleving met haar vaste structuren verdwijnt steeds verder uit beeld. Enerzijds zien we een individualisering, anderzijds een verbondenheid door toenemende diversiteit in een interculturele samenleving. Tegelijkertijd neemt de behoefte aan zin- en betekenisgeving toe. Mensen zijn zoekende hoe op een respectvolle manier om te gaan met elkaar en met de samenleving.

Dit is ons doel

Kinderen krijgen binnen Primenius/Tamariki aandacht voor wie ze zijn in hun leven en leefomgeving. We zien de kinderen als personen binnen hun leefomgeving en werken van daaruit aan hun ontwikkeling. We leren kinderen ontdekken wat het leven waardevol maakt en wat ze kunnen betekenen voor de ander en de voor de wereld.

Doelstellingen

In 2023:

- ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel;
- is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang;
- is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers;
- is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde.

Wat betekent dit voor de school?

De St. Antoniuschool is een Katholieke school waarbij de Katholieke tradities nog steeds in ere worden gehouden. Het contact met de parochie, pastoor en de kerk zijn goed. Binnen de school is een werkgroep Gezinsviering actief die samen met het schoolteam een vieringen rooster maakt. Binnen de visie van de school is ook goed omschreven dat de kinderen centraal staan en zij het uitgangspunt zijn voor al wat we doen.

We zien dat de kerkgemeenschap in Musselkanaal in omvang afneemt. De Katholieke gezinnen op school zijn in de minderheid, de kerk loopt leeg. Dit heeft gevolgen voor het zijn van een Katholieke school.

De school zal de komende vier jaren moeten blijven investeren in het zijn van een Katholieke school. De waarden en normen die we hebben meegekregen vanuit de Katholieke traditie moeten gewaarborgd blijven.

Er zal in de komende vier jaar nagedacht moeten worden hoe met deze veranderende wereld om te gaan en hoe de Katholieke identiteit van de school gewaarborgd kan worden.

1.6. Ontwikkeling

Hier staan we

Bij ons wordt ieder kind in staat gesteld het maximale uit zichzelf te halen, passend bij zijn talenten. Dit betekent maatwerk voor ieder kind, passend bij zijn ontwikkeling. Dit is het uitgangspunt zowel in ons onderwijs als in onze kinderopvang. Aan de aansluiting opvang en onderwijs wordt nog verder inhoud gegeven. We streven daarbij naar een doorgaande ontwikkellijn van 0 tot 18 jaar.

Onderwijs

Wij werken in ons onderwijs vanuit de visie op gepersonaliseerd leren. Bij ons betekent dat dat leerlingen meer eigenaarschap over hun leerproces krijgen. Dit gebeurt door elk kind op zijn eigen niveau en in eigen tempo de leerstof te laten doorlopen. De rol van de leerkracht verandert daardoor van sturend naar coachend. De invoering hiervan is nog niet op alle scholen even ver ingevoerd.

Opvang

Wij verzorgen voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en peuteropvang en creëren in deze opvang de optimale omstandigheden voor de ontwikkeling van kinderen. Ook hier staat de ontwikkeling van het kind centraal. Door eenzelfde cultuur van opvang en scholen wordt structuur, veiligheid en rust geboden.

Dit zien we

Door informatisering en globalisering reikt de wereld verder dan onze eigen regio. Jezelf kunnen blijven ontwikkelen in deze veranderende wereld vraagt een kritische onderzoekende houding. Naast kennis worden vaardigheden zoals samenwerken, kritisch denken, communiceren en mediawijsheid steeds belangrijker.

Dit is ons doel

Kinderen krijgen bij ons de kans om zich in een veelzijdige ontdekkingsreis te ontwikkelen tot onderzoekende wereldburgers.

Kinderen zijn personen die, binnen een gemeenschap, onderweg zijn. Wij begeleiden ze op deze reis naar het wereldburgerschap. We bieden ze hierbij een eigentijdse persoonlijke ontwikkellijn, waarbij het kind gaandeweg steeds meer invloed heeft op en eigenaar is van zijn eigen ontwikkelproces en zelfreflecterend vermogen ontwikkelt.

Doelstellingen

In 2023:

- bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren');
- is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kindereen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar;
- worden ons pedagogisch klimaat en ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld.

Wat betekent dit voor de school?

De St. Antoniuschool is een lerende organisatie. Het gepersonaliseerd leren is in onze school op dit moment al goed zichtbaar. Als we kijken naar het 5-fasengroeimodel zit de school op dit moment tussen fase 3 en fase 4.

De komende jaren zullen er vervolgstappen gemaakt moeten worden. Het groep doorbrekend werken, de doorontwikkeling van het portfolio en eigenaarschap zullen hierbij de hoofdzaken zijn. De samenwerking met het Voortgezet Onderwijs en de doorstroom van het PO naar VO zal veel

tijdinvestering kosten. Er moet gesproken worden over een doorgaande ontwikkellijn en dit zal in de praktijk uitgevoerd moeten worden.

Tijdens het laatste inspectie bezoek (rapport 2019) is het pedagogisch klimaat met een goed beoordeeld, het didactisch handelen kreeg een voldoende. Ook voor didactisch handelen willen we een goed halen, we moeten dit aspect de komende jaren onder de loep gaan nemen.

1.7. Organisatie

Hier staan we

Wij hebben proactieve en bevlogen medewerkers, die trots zijn op de organisatie. We werken aan een professionele cultuur en een brede inzetbaarheid van ons personeel. De verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en de verantwoordelijkheid voor het onderwijs staan nog los van elkaar.

Dit zien we

Landelijk is er veel aandacht voor hoge werkdruk en het personeelskort. Door deze aandacht wordt het werken in ons werkveld niet aantrekkelijk gemaakt en kan het tekort verder oplopen. Wij willen een tegenwicht bieden door ons te profileren als een aantrekkelijke werkgever, die regionaal en landelijk werkt aan imagoverbetering van ons vak.

Dit is ons doel

Wij zijn een inspirerende werkgever waar mogelijkheden vanzelfsprekend zijn.

We zijn een lerende organisatie waarbinnen we een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben om de organisatie als geheel te laten groeien. We benutten elkaars kwaliteiten en medewerkers pakken hun professionele ruimte.

Doelstellingen

In 2023:

- is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang;
- zijn we een zichtbaar aantrekkelijke werkgever, waardoor we altijd voldoende mensen in dienst hebben;
- zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in;
- werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten;
- ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio;
- bieden we medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden.

Wat betekent dit voor de school?

De St. Antoniuschool is een school waarin gemotiveerd en goed geschoold personeel werkt. De personeelsleden zijn zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling en benutten mogelijkheden die ze aangereikt krijgen of zelf creëren. Iedereen is onderdeel van de lerende organisatie en weet zijn eigen talenten en kennis zodanig in te zetten dat de school als geheel kan blijven groeien.

Om optimale ontwikkelkansen voor onze leerlingen te creëren, stellen we hoge eisen aan onze medewerkers. Op de St. Antoniuschool is iedereen aanspreekbaar op een professionele houding; we zorgen voor een permanente ontwikkeling van onze eigen deskundigheid en werken resultaatgericht. We leren van onze praktijk en voelen ons gezamenlijk verantwoordelijk voor de resultaten van ons onderwijs. Mensen worden ingezet op posities en taken waar ze goed in zijn en waarbij ze zich

prettig voelen, waar ze zich voortdurend kunnen ontwikkelen en daartoe uitgedaagd worden. Professionele groei is voor ons uitgangspunt.

1.8. Omgeving

Hier staan we

Uit onderzoek dat recent is uitgevoerd[1] blijkt dat er veel contact is met de ouders. Uit datzelfde onderzoek blijkt dat de samenwerking in de regio versterkt kan worden, onder meer door het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen met het VO.

Zowel Primenius als Tamariki zijn de afgelopen jaren in omvang en ontwikkeling gegroeid.

Dit zien we

Wij zijn een organisatie die staat in een veranderende wereld, waarin flexibilisering en globalisering centraal staan. Tegelijkertijd zien we in onze regio een krimp ontstaan. Wij willen inspelen op die kleiner wordende regio in een groter wordende wereld door een vraag gestuurde organisatie te zijn die actief meewerkt aan een duurzame samenleving.

Dit is ons doel

Ons partnerschap kent geen grenzen.

Samenwerking met ouders, andere scholen en instellingen in de regio is voor ons een vanzelfsprekendheid. We gaan daarin verder door verbinding te zoeken over de grenzen heen.

Grenzen in de breedste zin van het woord, zoals met betrekking tot doelgroep, regio, cultuur en openstelling. Waar we kansen zien om te groeien, zullen we die benutten.

Doelstellingen

In 2023:

- zijn onze openingstijden vraaggestuurd;
- is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven;
- hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid;
- hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten;
- is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar.

Wat betekent dit voor de school?

De St. Antoniuschool werkt goed samen met verschillende instanties buiten de eigen organisatie. Hierbij valt te denken aan de Peuterspeelzaal, Buitenschoolse Opvang, het Voortgezet Onderwijs, zorginstanties, Brede school Musselkanaal, Parochie Heilig Kruis e.d.

De samenwerking met onze ouders verloopt goed, zij zijn partner als het gaat om de ontwikkeling van hun kind. Er zijn een aantal ouders vertegenwoordigd binnen de verschillende geledingen, de Ouderverenging, School Advies Commissie en de Medezeggenschapsraad zijn hier voorbeelden van. Onze groep 8 leerlingen stromen met name uit naar de omliggende VO scholen, de RSG in Ter Apel en het Ubbo Emmius in Stadskanaal zijn onze partners.

De St. Antoniuschool staat in een 'krimp gebied', we moeten rekening houden met een dalend leerlingenaantal in de komende jaren. Door ons te onderscheiden op onderwijskundig gebied kunnen we deze daling wellicht tegengaan.

Op de school zijn inmiddels zonnepanelen aanwezig, de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zal nog meer zichtbaar moeten gaan worden in de komende jaren.

2. Schoolplan

2.1. Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van de St. Antoniuschool. In dit schoolplan hebben we onze doelen beschreven voor de komende jaren. De St. Antoniuschool is een katholieke basisschool in Musselkanaal die onderwijs biedt aan ongeveer 160 leerlingen.

De St. Antoniuschool is één van de scholen ressorterend onder stichting Primenius. De inhoud van dit plan is afgestemd op het Strategisch Ontwikkel Plan van Stichting Primenius/Tamariki en op de beleidsterreinen die wij relevant vinden binnen ons onderwijs.

AM Boels
Directeur St. Antoniuschool
Mei 2019

2.2. De school in beeld

De St. Antoniuschool heeft in de afgelopen jaren een positieve ontwikkeling doorgemaakt. Na het afscheid van de directeur in 2016 kwam er in het schooljaar 2016-2017 een interim directeur die, met name op personeelsontwikkeling, heeft gestuurd. Hierdoor is er in het schooljaar 2017-2018 een geheel nieuw team op de school gestart, waaronder de MIB-er en directeur. Er zijn vanaf dat schooljaar veel stappen gezet naar gepersonaliseerd leren en eigenaarschap bij zowel de leerlingen als de medewerkers. Er is geprobeerd om ook de omgeving zoveel mogelijk mee te nemen in deze veranderingen. Dit vergt tijd en we merken dat er vanaf het nieuwe schooljaar veel zaken duidelijk zijn geworden voor alle betrokkenen binnen de school. Een goede communicatie blijft hierin noodzaak.

Missie van de school

De St. Antoniuschool is een katholieke school, waarin we specifieke normen en waarden overbrengen. Respect, Veiligheid en Verantwoordelijkheid zijn hierin de kernwaarden. Onze school staat open voor alle gezindten, maar heeft wel een duidelijke band met de parochiegemeenschap. Op school heerst een rustige sfeer, dit mede doordat er een duidelijke doorgaande lijn in de organisatie van de school zichtbaar is. Daardoor zijn we voorspelbaar. We zijn op weg naar gepersonaliseerd onderwijs en schenken naast aandacht voor gemeenschapszin veel aandacht aan de individuele leerling.

Visie van de school

De Sint Antoniuschool is een katholieke school, waarin we specifieke normen en waarden overbrengen. Respect, Veiligheid en Verantwoordelijkheid zijn hierin de kernwaarden. Onze school staat open voor alle gezindten, maar heeft wel een duidelijke band met de parochiegemeenschap. We zijn op weg naar gepersonaliseerd onderwijs en schenken naast aandacht voor gemeenschapszin veel aandacht aan de individuele leerling.

De St. Antoniuschool heeft een streekfunctie. Er is schoolvervoer.

We vinden het belangrijk dat alle kinderen zich op onze school veilig en thuis voelen en met plezier naar school gaan.

De visie van de school staat uitgebreid omschreven in de schoolgids. Deze is te vinden op Mijn

scholen op de kaart of op de website van onze school.

Kernwaarden van de school

Belangrijke waarden voor onze school zijn: vertrouwen hebben in zichzelf en in elkaar, respect, verantwoordelijkheid, geloven en samenwerking. De kinderen staan centraal en zijn uitgangspunt voor wat we doen.

2.3. Analyse van de school

Samenvatting evaluatie schoolplan 2015-2019

In de periode van het schoolplan 2015-2019 is de school gestart met de implementatie van klassikaal onderwijs naar gepersonaliseerd onderwijs.

Met name de eerste twee jaar heeft de school hierin weinig tot geen stappen kunnen zetten in verband met organisatorische en personele veranderingen.

In het schooljaar 2015-2016 heeft de toenmalige directeur afscheid genomen en heeft een Interim directeur het overgenomen. De volgende doelstellingen zijn in dit schooljaar behaald:

- Onderwijstijd
- Personele ontwikkeling en wijzigingen zijn doorgevoerd
- Continu rooster is ingevoerd vanaf 2017-2018

In het schooljaar 2017-2018 kwam het huidige team in rustig vaarwater en zijn de eerste stappen gezet naar gepersonaliseerd leren. Het jaar heeft de school veel ontwikkelingen meegemaakt.

De volgende stappen zijn gezet:

- visie ontwikkeling gepersonaliseerd leren
- doorgaande lijn / inzet Snappet en het werken aan doelen binnen de leerlijnen
- we hebben een goed pedagogisch klimaat
- Het leerling portfolio is ingevoerd

Ontwikkelingen en trends

De ontwikkelingen op de St. Antoniuschool gaan snel. Er zijn veel stappen gezet richting gepersonaliseerd leren. In een verandertraject moeten we ervoor zorgen dat onze ouders goed meegenomen worden in het proces.

In de komende periode zullen er vervolgstappen worden gezet op de volgende onderdelen binnen het gepersonaliseerd leren:

- Groepsdoorbrekend werken
- Taalbeleidsplan moet ten uitvoer worden gebracht
- Overgang PO naar VO en de doorgaande lijn die we hiervoor willen bewaken

Als we naar de omgevingsfactoren kijken zal de St. Antoniuschool de komende jaren moeten investeren om het leerlingenaantal gelijk te houden. In de omgeving hebben alle scholen te maken met krimp. Er zijn veel scholen in de omgeving, waardoor je op een of andere manier onderscheidend moet gaan worden. De samenwerking met de RK partnerscholen in de Kanaalstreek is een goede manier om elkaars kwaliteiten in te zetten.

De samenwerking met het VO (UBBO) in Stadskanaal zal voor een betere doorstroming zorgen van groep 8 naar de brugklas.

2.4. Kwaliteitsbewaking door het bestuur

De programmalijnen van het strategische plan zijn opgesteld in samenwerking met medewerkers uit verschillende onderdelen van onze organisatie. We vinden het belangrijk dat iedereen die zich met Primenius verbindt, op de hoogte is van de koers die we varen. Dit moet meetbaar en merkbaar zijn in de hele organisatie.

Vanuit onze visie op leren en ontwikkelen vinden we het belangrijk dat een ieder eigenaarschap heeft over zijn eigen ontwikkeling. Vanuit dit eigenaarschap is het dan ook vanzelfsprekend dat je je verantwoordt vanuit trots.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg op de school. De school stelt een jaarplan op waarin zij het strategisch beleid van het bestuur vertaalt naar het eigen schoolplan. De school evalueert dit schoolplan jaarlijks middels een schooljaarverslag en bepaalt dan of de koers doorgezet of aangepast dient te worden. Het schoolbestuur monitort de voortgang en stuurt, waar nodig, bij. In het document Kwaliteitsmonitor staat beschreven hoe het bestuur zicht houdt op de onderdelen onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten en kwaliteitszorg en ambitie.

2.5. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen kwaliteitszorg, inhoud van het onderwijs en de leerlingondersteuning, personeelsbeleid en overige wettelijke bepalingen aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

We vinden het belangrijk dat onze school constant werkt aan ontwikkeling. We willen elke dag een beetje beter worden. Uiteraard willen we dan ook weten of de ontwikkeling het gewenste resultaat heeft opgeleverd. We hebben hiervoor meerdere 'meters' uitstaan.

In de kwaliteitsmap staat beschreven hoe we de verschillende onderdelen van de kwaliteitszorg bewaken. Daarnaast nemen we structureel tevredenheidspeilingen af bij onze medewerkers, bij ouders en bij de kinderen. Als hier signalen uit naar voren komen dan analyseren we waar dit vandaan komt en vervolgens verwerken we dit in onze plannen. Verder hebben we een adviescommissie van ouders, de School Advies Commissie (SAC) en een Leerling Advies Commissie (LAC). Beide worden regelmatig ingezet om ons beleid te toetsen en om advies in te winnen. We volgen de resultaten van onze leerlingen met toetsen van het leerlingvolgsysteem. De volgende toetsen en observaties zet de school in om de kwaliteit te bewaken:

Rekenen, groep 3 t/m 8 CITO
Spelling, groep 3 t/m 8 CITO
Technisch lezen groep 3 t/m 8 Onderwijs Advisering
Begrijpend lezen groep 5 t/m 8 Onderwijs Advisering
Fonemisch bewustzijn groep 1 en 2 CPS
Rekenen, groep 1 en 2 Doelen vanuit Klasseplan
Taal, groep 1 en 2 Doelen vanuit Klasseplan
Sociaal Emotionele Vaardigheden, groep 1 t/m 8 ZIEN
Eindtoets, groep 8 ROUTE 8

Tabel 1. Toetsen en observatie-instrumenten

Voor de eindtoets maken we gebruik van een door de overheid goedgekeurde eindtoets. Vanuit het bestuur worden structureel schoolbezoeken afgelegd. De voorzitter college van bestuur bezoekt onze school minimaal twee keer per jaar om in gesprek te gaan over de ontwikkeling van de school. Daarnaast wordt onze school structureel bezocht door medewerkers van het stafbureau op het gebied van onderwijs en personeel.

Eens per drie jaar wordt de school bezocht door een intern auditteam. Aan de hand van het toezichtkader van de onderwijsinspectie en onze eigen kwaliteitsstandaarden wordt gekeken in hoeverre de school voldoet aan de kwaliteitseisen. Waar nodig wordt een verbeterplan opgenomen in de plannen van de school.gfg

De inhoud van ons onderwijs

De school heeft een aanbod voor de wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden:

- Dat voldoet aan de kerndoelen;
- dat in overeenstemming is met de referentieniveaus;
- dat in overeenstemming is met de wettelijke uitgangspunten en doelstellingen (artikel 8 WPO);
- dat we in een doorgaande lijn aanbieden tot en met het achtste leerjaar;
- dat geschikt is om af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen de kinderen.

De volgende leerlijnen en leermiddelen worden ingezet om ons aanbod te laten voldoen aan de kerndoelen:

Taal / Spelling: Snappet, vanuit doelen / leerlijn

Begrijpend Lezen: Nieuwsbegrip

Technisch Lezen: We werken volgens doelen

Rekenen / Wiskunde: Snappet, vanuit doelen / leerlijn

Engels: BLINK

WO: BLINK integraal

W&T: Projectmatig / Future4kids

Soc. emot. ontw. KWINK

Verdiepingsaanbod: Levelwerk/Breïnbrekers/Plusklas

NT2 Eigen beleid stichting

Burgerschap: Verweven in verschillende vakken, zie ook ons beleidsplan Burgerschap

Tabel 2. Leerlijnen en leermiddelen

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leerlijnen en leermiddelen, de wijze waarop deze leerlijnen en leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoet de school aan de kerndoelen en wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs. Dit wordt verder beschreven in de schoolgids.

Zicht op leren en ontwikkelen

Visie op leren en ontwikkelen

We richten ons onderwijs zo in dat we gepersonaliseerd tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft. Vanuit onze visie op gepersonaliseerd onderwijs geloven wij dat alle kinderen tot ontwikkeling en tot leren komen als er tegemoetgekomen wordt aan de drie basisbehoeften:

Relatie: Ik hoor erbij
Competentie: Ik kan het
Autonomie: Ik kan het zelf

We doen dit door het kind te helpen om net dat stapje verder te zetten (competentie). We doen dat door het kind samen met anderen te laten leren (relatie) en we doen dit door samen met het kind te kijken wat het nodig heeft om de volgende stap te kunnen zetten (autonomie).

Veiligheid en pedagogisch klimaat

Om goed af te kunnen stemmen op wat elk kind nodig heeft vraagt dit van iedereen in de school dat we ons samen verantwoordelijk voelen voor de veiligheid en het pedagogisch klimaat in de school. De school heeft een veiligheidscoördinator aangesteld die verantwoordelijk is voor het beleid m.b.t. veiligheid en het tegengaan van pesten en is tevens het aanspreekpunt in de school. In de schoolgids staat beschreven wie de veiligheidscoördinator van de school is. Conform de gestelde wettelijke eisen meten we jaarlijks de veiligheidsbeleving van de kinderen. Waar nodig wordt actie gezet op de uitkomsten. Het beleid m.b.t. de veiligheid hebben we beschreven in het veiligheidsbeleid van de school.

Burgerschap

Leren vindt niet alleen plaats binnen de muren van de school maar ook daarbuiten. We willen onze kinderen bewust maken van hun rol in de maatschappij en ze te ontwikkelen tot kritische wereldburgers. Hoe we dat doen is terug te vinden in ons burgerschapsbeleid.

Basisondersteuning en extra ondersteuning

We volgen de ontwikkeling van elk kind met een portfolio. Het portfolio geeft zowel een beeld van het proces als waar het kind in zijn eigen ontwikkeling staat.

Als kinderen bij ons aangemeld worden gaan we kijken of er extra ondersteuning nodig is en hoe we dit vorm kunnen geven. Als er sprake is van extra ondersteuning wordt de orthopedagoog ingeschakeld om in beeld te brengen welke extra ondersteuning een kind nodig heeft. De school onderzoekt of zij die ondersteuning kunnen bieden.

Als blijkt dat een kind gaandeweg de schoolloopbaan extra ondersteuning nodig heeft, kijken we wat er nodig is en hoe dit vormgegeven gaat worden. We beschrijven de ondersteuning en laten dit in ons handelen zien.

De extra ondersteuning hebben we beschreven in ons schoolondersteuningsprofiel. Daarin beschrijven we wat onze basisondersteuning is en wat we kunnen bieden aan extra ondersteuning als de basisondersteuning niet voldoende blijkt te zijn. Hier is altijd ons ondersteuningsteam, bestaande uit orthopedagogen en specialisten, bij betrokken. Waar nodig wordt een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld.

Als we merken dat we een kind, ondanks alle extra ondersteuning, echt niet verder kunnen helpen in zijn ontwikkeling dan gaan we samen met ouders kijken waar en hoe dit wel kan.

Personeel

Om optimale ontwikkelkansen voor onze kinderen te creëren, stellen wij hoge eisen aan onze medewerkers. Op onze school zorgen we voor een permanente ontwikkeling van onze deskundigheid en professionaliteit. We leren in- en van onze praktijk en voelen ons samen verantwoordelijk voor de schoolontwikkeling. We richten onze school zo in dat we optimaal gebruik maken van de individuele talenten van onze medewerkers en zij uitgedaagd worden tot persoonlijke ontwikkeling.

We richten ons onderwijs zo in dat we gepersonaliseerd tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft.

Uitgangspunten van ons personeelsbeleid zijn:

- Van ieder medewerker is een bekwaamheidsdossier
- Frequent worden voortgangsgesprekken gevoerd met de medewerker
- Iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling waarbij de werkgever kan faciliteren
- Scholing is een vast onderdeel van het personeelsbeleid. Dit wordt jaarlijks vastgesteld en opgenomen in het jaarplan van de school.

Collegiale consultaties, coaching en klassenbezoeken door directie en intern begeleider zijn gericht op versterking van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten en dragen bij aan het versterken van de professionele cultuur.

We streven naar een evenredige verdeling van mannen en vrouwen in de schoolleiding. In het jaarplan van de stichting is opgenomen hoe deze verdeling per schooljaar is. Ook wordt daar, waar nodig, beschreven welke acties de stichting onderneemt om tot deze evenredige verdeling te komen.

Overige wettelijke eisen

Sponsorgelden

Hoe de school omgaat met sponsorgelden staat beschreven in ons beleidsdocument Sponsoring.

Meerjarenplanning

Projecten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Verbeteren: Is het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde				
Verbeteren: Ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel				
Implementeren: Is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang				
Ontwikkelen: Is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers				
Verbeteren: Wordt ons pedagogisch klimaat binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld				
Verbeteren: Ons didactisch handelen wordt binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld				
Implementeren: Bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren');				
Ontwikkelen: Is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkelijn voor 0 tot 18 jaar;				
Implementeren: Inzetten vakspecialisten binnen de organisatie				
Verbeteren: Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio				
Ontwikkelen: We bieden medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden				
Ontwikkelen: We zetten de expertise van onze medewerkers duurzaam in				
Ontwikkelen: De ontwikkeling naar een duurzame organisatie is zichtbaar				
Verbeteren: We hebben samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daarbuiten				

Ontwikkelen: Onze openingstijden zijn vraag gestuurd				
Ontwikkelen: Onze locatie heeft een maatwerk KC (Kind Centrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid				
Verbeteren: Ons leerlingenaantal is minimaal gelijk gebleven				

Identiteit

Is het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde

Aanleiding voor dit project

We willen aandacht hebben voor duurzaamheid voor de wereld en de mens binnen ons ontwikkelingsprogramma.

Huidige situatie

We zijn sinds 2017 een zonneschool, dit houdt in dat er zonnepanelen zijn aangebracht op de school. Middels lessen en projecten hebben het thema duurzaamheid op ons programma staan. We moeten hier nog bewuster van worden en de daarbij behorende keuzes maken.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het is onze plicht in opvang en onderwijs om kinderen bewust te leren aandacht te hebben voor duurzaamheid voor onze aarde, in de opvang en in alle groepen worden jaarlijks lessen, acties of projecten/ thema's aangeboden. Samen dragen we ons steentje bij aan een betere wereld.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Identiteit

Ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel

Aanleiding voor dit project

Op dit moment hebben we geen methode voor sociale veiligheid. De sociaal emotionele vaardigheid en het zien van de mens als geheel kan hierin een plek krijgen.

Huidige situatie

We zijn ons minder bewust van de effecten van onbalans als het gaat om de mens als geheel. Alle teamleden hebben de scholing pedagogisch tact gedaan in het schooljaar 2018-2019, hierdoor is nog meer duidelijk geworden dat het pedagogisch klimaat en hoe men met elkaar omgaat erg belangrijk is.

Uiteindelijk gewenste situatie

Ouders en kinderen ervaren dat wij hen zien als een geheel, de ontwikkeling op allerlei niveaus is constant in beweging. Alle gevoelens, emoties, gedachten en verlangens zijn met elkaar verbonden. Ze beïnvloeden elkaar en kunnen niet los van elkaar worden gezien. Ze vormen samen een balans. Als op het ene niveau iets gebeurt heeft dat onmiddellijk effect op het andere niveau. Wij willen dat de balans goed is tussen alle niveaus en we pakken de rol die daarbij hoort.

Uren

Tijdens de 3 identiteitsbijeenkomsten zal dit thema worden besproken.
4,5 uur voor ingeroosterd.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Identiteit

Is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang

Aanleiding voor dit project

We willen een katholieke school zijn die aandacht heeft voor (verschillen in) identiteit tussen mensen. Op de St. Antoniuschool wordt gewerkt vanuit de Katholieke identiteit en de daarbij horende normen en waarden. De kinderen op de St. Antoniuschool mogen een eigen identiteit hebben. We willen de kinderen in hun schoolloopbaan kennis laten maken met verschillen in identiteit.

Huidige situatie

Iedereen van welke komaf of met welke identiteit is welkom op de St. Antoniuschool. We handelen vanuit onze eigen katholieke identiteit. Er is aandacht voor de verschillende vieringen en geloofsovertuigingen.

Uiteindelijk gewenste situatie

We besteden aandacht aan verschillende geloofsovertuigingen en willen daar verder op inspelen. Dit kan zijn door een bezoek te brengen aan bijvoorbeeld een kerk of een gastles te laten verzorgen over een andere geloofsovertuiging.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Identiteit

Is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers

Aanleiding voor dit project

We zijn een katholieke school en willen die identiteit ook behouden en uitdragen. De katholieke identiteit is de basis van ons handelen en omgang met elkaar.

Huidige situatie

Op onze school werken medewerkers die katholiek of niet katholiek zijn. Er zijn medewerkers die lid zijn van een parochie en medewerkers die een andere geloofsovertuiging hebben. Ze worden allemaal geacht om te handelen volgens de katholieke tradities, normen en waarden.

Uiteindelijk gewenste situatie

Iedere medewerker laat in zijn of haar portfolio zien hoe hij / zij zich ontwikkelt in de katholieke identiteit. De medewerker laat zien hoe hij /zij vorm geeft aan de identiteit in hun groep en in hun handelen.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

Wordt ons pedagogisch klimaat binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld

Aanleiding voor dit project

In het STOP staat omschreven dat we ons pedagogisch klimaat en het didactisch handelen willen beoordelen met een goed. De rol van de leerkracht is aan het veranderen van sturend naar coachend.

De afgelopen jaren hebben we geïnvesteerd in medewerkers t.a.v. het pedagogisch handelen. Dit heeft bijgedragen aan een sterk pedagogisch en veilig klimaat op school voor alle kinderen.

Huidige situatie

Op het laatste inspectie rapport is het pedagogisch handelen als goed aangemerkt. Dit moeten we behouden, wat we goed doen moeten we blijven doen.

Het pedagogisch klimaat is de afgelopen jaren sterk verbeterd, we hebben als team een heldere en duidelijke visie op hoe we met onze kinderen om willen gaan en hoe we een veilige plekkunnen bieden. Het welbevinden van de kinderen staat bij het team voorop.

Uiteindelijk gewenste situatie

Alle kinderen op onze school ervaren en beleven een goed gevoel van veiligheid op school, zijn wie je bent en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling, alle kinderen horen erbij en samen zijn we verantwoordelijk voor het welbevinden van alle kinderen op onze school. Ook ouders voelen, ervaren en zien dat het pedagogisch klimaat goed is.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

Ons didactisch handelen wordt binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld

Aanleiding voor dit project

De rol van de leerkracht heeft in het proces naar gepersonaliseerd onderwijs een andere rol gekregen. Het didactisch handelen is voldoende maar ons streefniveau is goed.

Huidige situatie

Het didactisch handelen is overwegend voldoende maar ons streefdoel wordt goed. Echter we zijn ons bewust van de diversiteit van de leerkrachten en heeft iedereen zijn of haar talenten. Bij de medewerkers zijn de verschillen in aanbod en uitvoering zichtbaar. We willen iedereen meenemen naar hetzelfde level t.a.v. het gepersonaliseerd leren en we moeten aandacht hebben voor dit proces. We hebben veel aandacht gehad voor het pedagogische deel, nu gaan we ons intensiever richten op de didactische kant.

Uiteindelijk gewenste situatie

De doorontwikkeling naar fase 4 heeft de rol van de leerkracht veranderd. We brengen in het schooljaar 2019-2020 alle medewerkers in kaart t.a.v. het gepersonaliseerd leren en hoe ze zich individueel verder kunnen ontwikkelen. Onze ambitie is in 2023 wordt het didactisch handelen met een goed wordt beoordeeld.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

Bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren');

Aanleiding voor dit project

De stap naar gepersonaliseerd leren is ingezet. Op veel gebieden zitten we in fase 3 en 4. Met name het toets gedeelte zit nog op fase 2.

We moeten vervolgstappen gaan zetten om op alle lagen in fase 4 te komen.

Huidige situatie

Als we kijken naar alle facetten van het gepersonaliseerd leren, zoals aangegeven in het 5-fasengroeimodel, zitten we veelal in fase 3 en 4. Er zijn dus veel goede stappen gezet.

Uiteindelijk gewenste situatie

We willen met de school in fase 4 van gepersonaliseerd leren komen.

Zie hiervoor ook het 5-fasengroeimodel.

Er is met name groei op het gebied van toetsen en het groep doorbrekend werken / het geven van groep doorbrekende instructies.

Uren

Extra begeleiding 28 uren

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

Is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar;

Aanleiding voor dit project

De overgang van het PO naar het VO is voor veel leerlingen een 'te' grote stap. We willen, door middel van een goede samenwerking met het VO, de leerlingen goed voorbereiden op het VO.

Huidige situatie

Leerlingen vertrekken na groep 8 veelal naar de VO scholen in de omgeving. De leerlingen hebben twee keuzes: RSG Ter Apel en het UBBO Emmius in Stadskanaal. De leerlingen gaan naar de open dagen en kunnen meedoen aan een lessencarrousel. De overdracht van leerlingen vind plaats tussen de leerkracht van groep 8 en de teamleider / onderbouw coördinator van het VO.

Uiteindelijk gewenste situatie

De leerlingen kunnen fysiek in het laatste jaar van het Basisonderwijs al kennismaken met het VO. De docenten, het gebouw en de manier van lessen volgen staan hierin centraal. De tijd en ruimte zou in de weekplanning meegenomen moeten worden, op een vast tijdstip / dag gaan de leerlingen naar de betreffende VO school om kennis te maken met alle aspecten. Het leren "leren"

Het leren plannen

De docenten van het VO en de leerkracht(en) van groep 8 werken nauw samen en hebben tijd en ruimte voor collegiale consultatie. Deze consultatie vind, zowel op het VO als op het BO plaats.

Uren

Het vraagt uren van de docenten VO en de leerkrachten van het PO.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Organisatie

Inzetten vakspecialisten binnen de organisatie

Aanleiding voor dit project

Binnen het STOP staat de volgende doelstelling:

- Binnen de organisatie werken we met een diversiteit aan vakdocenten / specialisten.

Binnen de Antoniuschool willen we graag vakspecialisten op verschillende vakgebieden.

Huidige situatie

Op dit moment werkt er een muziekdocent op school, deze wordt bekostigd vanuit de subsidie Muziekimpuls.

Verder is er een vakdocent gymnastiek die we inhuren vanuit het Huis vd Sport Groningen. Deze vakdocent geeft de groepen 1 t/m 8 een uur per week (45 minuten) gymnastiek.

Uiteindelijk gewenste situatie

We zouden graag de volgende vakspecialisten binnen de school werkzaam hebben om de kwaliteit van de lessen op verschillende gebieden te optimaliseren.

- Muziek (Bekostiging vanuit Muziek Impuls)
- Gymnastiek (aanstelling binnen Primenius, op de eigen school)
- Specialist Hoog- en Meer begaafdheid

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Organisatie

Ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio

Aanleiding voor dit project

Wij willen de professionele cultuur vergroten. De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en maken deze zichtbaar in een portfolio.

Huidige situatie

Alle groepsleerkrachten hebben toegang tot MOOI. In dit systeem kunnen de leerkrachten hun eigen ontwikkeling bijhouden. Op dit moment wordt dit nog niet voldoende gedaan.

Uiteindelijk gewenste situatie

Alle leerkrachten laten in een portfolio zien hoe ze zich ontwikkelen en welke kwaliteiten ze hebben. Ze zijn hier zelf verantwoordelijk voor en nemen deze ook.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Organisatie

We bieden medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden

Aanleiding voor dit project

Een professioneel team vraagt ook om professionele externe begeleiding en ontwikkelkansen. Ontwikkeling gekoppeld aan schoolontwikkeling moet mogelijk gemaakt worden, maar ook individuele ontwikkeltrajecten.

Huidige situatie

Op de Antoniuschool volgen de medewerkers verschillende team en individuele scholingen. Een aantal medewerkers heeft aangegeven zich op professioneel gebied te willen scholen. Het doorgroeien naar een leidinggevende functie is een veel gestelde vraag.

Uiteindelijk gewenste situatie

De medewerkers kunnen hun ambitie waarmaken en doorgroeien naar een functie die ze ambiëren. Daar waar medewerkers op team of individueel niveau

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Organisatie

We zetten de expertise van onze medewerkers duurzaam in

Aanleiding voor dit project

De expertise van medewerkers wordt nog te beperkt ingezet binnen de eigen organisatie en daar buiten.

Huidige situatie

Ons team bestaat uit bevlogen mensen die betrokken zijn bij en aandacht hebben voor elkaar. Onze professionele cultuur is op orde, hetgeen bevestigd is door de inspectie van onderwijs in 2019. We merken dat we nog veel meer onze expertises kunnen delen.

Uiteindelijk gewenste situatie

In 2023 worden onze medewerkers ingezet vanuit optimale specialisatie en motivatie, indien gewenst schooloverstijgend.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Omgeving

De ontwikkeling naar een duurzame organisatie is zichtbaar

Aanleiding voor dit project

We willen aandacht hebben voor duurzaamheid voor de wereld en de mens binnen ons ontwikkelingsprogramma.

Huidige situatie

We zijn sinds 2017 een zonneschool, dit houdt in dat er zonnepanelen zijn aangebracht op de school. Middels lessen en projecten hebben het thema duurzaamheid op ons programma staan. We moeten hier nog bewuster van worden en de daarbij behorende keuzes maken.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het is onze plicht in opvang en onderwijs om kinderen bewust te leren aandacht te hebben voor duurzaamheid voor onze aarde, in de opvang en in alle groepen worden jaarlijks lessen, acties of projecten/ thema's aangeboden. Samen dragen we ons steentje bij aan een betere wereld.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Omgeving

We hebben samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daarbuiten

Aanleiding voor dit project

Door een breed netwerk om de school heen te bouwen worden we krachtiger en kunnen we intensief samenwerken en gebruik maken van de expertise van derden wat ten goede komt aan het kind en of de school.

Huidige situatie

Er is een intensieve samenwerking met zorgverlenende partners en onderwijspartners. De samenwerking met het voortgezet onderwijs en het bedrijfsleven zou de school graag nog verder willen verbeteren.

Uiteindelijk gewenste situatie

In 2023 hebben we een samenwerking met verschillende organisaties vanuit de regio. Dit kunnen zowel bedrijfskundige organisaties als onderwijs organisaties zijn.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Omgeving

Onze openingstijden zijn vraag gestuurd

Aanleiding voor dit project

De samenleving vraagt steeds flexibelere openingstijden van een kindcentrum. We merken dat er steeds meer behoefte komt aan goede opvang tijdens de vakanties.

Huidige situatie

De Antoniuschool heeft samenwerkingspartners als het gaat om voor- en na schoolse opvang. Er is (nog) geen samenwerking met Tamariki en een BSO in het gebouw.

De school hanteert een vijf gelijke dagen model waarbij alle leerlingen van 8:30-14:00 uur naar school gaan.

Uiteindelijk gewenste situatie

In 2023 zijn onze openingstijden vraag gestuurd.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Omgeving

Onze locatie heeft een maatwerk KC (Kind Centrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid

Aanleiding voor dit project

Er wordt wel samengewerkt met partners uit de kinderopvang, maar een visie op deze samenwerking ontbreekt. De strategische ambitie van de stichting is binnen de school niet verder uitgewerkt.

Huidige situatie

De strategische ambitie van de stichting is binnen de school niet verder uitgewerkt. Er is een goede samenwerking met partners in de omgeving. Hierbij valt te denken aan gastouders, peuterspeelzaal en kinderopvang organisaties.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een samenwerkingsovereenkomst (die is ontwikkeld vanuit een heldere onderwijskundige visie) met relevante partners.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Omgeving

Ons leerlingenaantal is minimaal gelijk gebleven

Aanleiding voor dit project

We willen bereiken dat de Antoniuschool niet daalt in leerlingaantal. Er is sprake van krimp in de regio, dit is aanleiding om hier beleid op te vormen.

Huidige situatie

De Antoniuschool is gekrompen de afgelopen jaren, ook de collega scholen in Musselkanaal zien een daling in leerlingenaantallen. De school is qua leerlingaantallen op dit moment in balans. We besteden veel aandacht aan nieuwe instroom. Van open dag tot inlooplessen, kennismaking en rondleidingen door de school waarbij in de klassen wordt gekeken en kennis met de leerkrachten wordt gemaakt. We stellen ons open en verwelkomend op.

Uiteindelijk gewenste situatie

We willen meer naar buiten treden als Antoniuschool. In het dorp en in de wijk meer laten zien wat we doen en welke vorm van onderwijs wij bieden.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023