



De Rietslenke
katholiek basisonderwijs

**Schoolondernemingsplan
2019-2023**

Inhoud

Inleiding / Voorwoord	3
1. Kenmerken van de school	3
2. Strategische koers SKOT	4
3. Ambitie van de school	5
4. Onderwijskundig beleid	8
5. Personeelsbeleid	12
6. Kwaliteitszorg	13
7. Overige onderwerpen	20
8. Slotwoord	21
Bijlagen	22
Meerjarenplanning 2019 – 2023	22
Jaarplan 2019-2020	40
Lestabel per week	40
Lijst met gebruikte methodes	40

Inleiding / Voorwoord

Dit schoolondernemingsplan is het beleidsplan dat uitgangspunt vormt voor de periode 2019-2023 van de Rietslenke, school voor katholiek onderwijs in Nijverdal.

De komende periode focussen we ons op de doorontwikkeling van een professionele cultuur binnen onze school. Wij zijn van mening dat we een stevige cultuur nodig hebben. We willen de veranderingen, die ons te wachten staan in het onderwijs, goed vorm kunnen geven voor de komende planperiode. We bieden onze leerlingen wat we beloven in onze missie en visie.

1. Kenmerken van de school

Schoolcultuur en identiteit

Onze school is een katholieke basisschool. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. We besteden aandacht aan geestelijke stromingen. We zien een sterke relatie tussen levensbeschouwelijke vorming, sociaal-emotionele ontwikkeling (o.a. omgaan met de ander en de omgeving), ontwikkeling van sociale vaardigheden, actief burgerschap en sociale cohesie. We vinden het belangrijk dat leerlingen op een goede wijze met elkaar omgaan en dat ze respect hebben voor de mening en visie van anderen. We vieren de kerkelijke feestdagen en besteden aandacht aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan levensbeschouwing.

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze leerlingen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). Ten aanzien van Actief Burgerschap en Sociale cohesie: Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen leerlingen brede kennis over, en verantwoordelijkheidsbesef meegeven voor de samenleving.

Kernwaarden

Samen je toekomst ontwikkelen, dat is wat wij op de Rietslenke willen. Ouders, leerlingen, leerkrachten; samen maak je het verschil en kun je groeien en ontwikkelen.

Focussen is de manier waarop wij de komende vier jaar onze kernwaarden gaan uitdragen.

Focussen is onze paraplu waaronder de kernwaarden worden bewaakt.

Onze kernwaarden zijn:

- Grenzen verleggen
- Betrokkenheid
- Eigen keuzes maken

Schoolconcept

De school neemt het klassikaal onderwijs als uitgangspunt. We maken gebruik van convergente differentiatie. Dit houdt in dat alle leerlingen als basis dezelfde leerstof krijgen aangeboden. We hebben de groep verdeeld in drie subgroepen. De instructie onafhankelijke groep, de instructie gevoelige groep en de instructie afhankelijke groep. Daarnaast is het mogelijk leerlingen die meer begaafd zijn en meer aankunnen werk op eigen niveau en verrijkingsstof aan te bieden. Zijn er leerlingen die problemen hebben met de basisstof, dan krijgen zij extra (voor)instructie of wordt er voor hen een aangepast programma gemaakt (tweede leerweg). Wanneer leerlingen een tweede leerweg krijgen is er een OPP (Ontwikkeling Perspectief) gemaakt.

Huidige situatie van de school / schoolgebouw

De school ligt aan de westkant van Nijverdal. De meeste leerlingen die onze school bezoeken, komen uit de wijken ten westen van de Regge. De school heeft op begin 2004 een nieuw gebouw aan de Nicolaas Beetsstraat betrokken. De Rietslenke is onderdeel van MFC (Multifunctioneel Centrum) de Holtink waarin ook een peuterspeelzaal, kinderopvang, muziekschool en educatief centrum zijn gevestigd. De Rietslenke telt ongeveer 335 leerlingen. Het gebouw beschikt over twaalf lokalen, meerdere kantoren, spreekkamers, werkruimtes, een ruimte voor de conciërge en een speellokaal voor de leerlingen van groep 1 en 2. Daarnaast huren we 6 ruimtes/lokalen in De Holtink. Het team bestaat uit een managementteam (directeur, twee teamcoördinatoren en twee Intern Begeleiders), twee ICT-ers en 22 leerkrachten, een onderwijsassistent, drie schoonmaaksters en een conciërge.

2. Strategische koers SKOT

De Rietslenke maakt deel uit van Stichting Katholiek Onderwijs Twenterand (SKOT) In het strategisch beleidsplan 2019-2023 "Samen verder bouwen" heeft SKOT haar strategische koers bepaald. De uitdagingen voor SKOT liggen op het terrein van het onderwijsproces, identiteit, de kwaliteit, het zorgproces en passend onderwijs, het HRM beleid, het leiderschap en managementproces, het financiële- en facilitaire beleid en de samenwerking met de interne en externe partners.

SKOT heeft de volgende ambities geformuleerd:

- Binnen het **onderwijsproces** moet er aandacht zijn voor een goede balans tussen het aanleren van kennis en vaardigheden, de vorming van de persoonlijkheid van de leerling, het leren omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid en het benutten van de kansen van de digitale wereld.
- Binnen **identiteit** ligt de uitdaging hoe we middels een voortdurende dialoog antwoord gaan vinden op de invulling van de smalle en brede identiteit.
- Binnen de **kwaliteit** ligt de uitdaging om bewust te onderzoeken wat we doen, waarom we iets doen, wat de effecten zijn en hoe we daarmee omgaan.
- Binnen het **zorgproces en passend onderwijs** moet, met de betrokken partners, het onderwijs zo georganiseerd worden dat het van de groots mogelijke toegevoegde waarde is voor de leerling die aandacht nodig heeft. Dit alles binnen de mogelijkheden van de school zonder dat dit onevenredig werkdruk verzwarend werkt voor betrokken professionals.

- Binnen het **HRM beleid** moet de SKOT bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers gedurende hun volledige loopbaan. Medewerkers die zich blijvend kunnen ontwikkelen en ontplooiën is daarbij het uitgangspunt, o.a. door kennis en expertise tussen scholen te delen. Daarnaast moet SKOT investeren in het aantrekken van nieuwe medewerkers
- Binnen het **leiderschap en managementproces** moet een antwoord worden gevonden op de vraag hoe de structuur en cultuur van de SKOT als organisatie zich moet ontwikkelen.
- Binnen het **financiële- en facilitaire beleid** zal aandacht moeten zijn voor een zo efficiënt mogelijke inzet van de beschikbare financiële middelen waarbij er aandacht is voor duurzaamheid.
- In de **samenwerking met de interne als externe partners** moet er aandacht zijn voor o.a. maatschappelijke ontwikkelingen in de voorschoolse educatie, de ontwikkeling van Integrale Kind Centra [IKC's], de concurrentiepositie, de informatievoorziening, communicatie en de PR.

Het SKOT heeft de volgende bedoelingen geformuleerd:

De bedoeling met betrekking tot identiteit

Inhoud geven aan de smalle en brede identiteit.

De bedoeling met betrekking tot onderwijs

Inhoud geven aan leerling georiënteerd [passend] onderwijs

De bedoeling met betrekking tot HRM

Inhoud geven aan betrokken werkgeverschap.

Inhoud geven aan kennisdeling, scholing en ruimte geven voor passie en talent

De bedoeling met betrekking tot management

Inhoud geven aan cultuur van passie, gedrevenheid en verbinding.

Inhoud geven aan constructieve samenwerking met externe partners.

Inhoud geven gezond financieel beleid.

De bedoeling met betrekking kwaliteit

Inhoud geven aan de continue verbetering van het onderwijs

3. Ambitie van de school

3.1. Onze missie

Samen, in een veilige omgeving, de uitdaging aangaan om grenzen te verleggen.

3.2. Onze visie

Wij van De Rietslenke willen net als elke andere school de beste leeromgeving bieden voor elk kind.

Wij laten ons daarbij inspireren door een aantal uitspraken:

“Alleen kan je niks, je moet het samen doen.” (Johan Crujfff)

Wij geloven dat onze leerlingen het beste leren in een omgeving waarin mensen écht betrokken zijn. Ouders, leerkrachten, medeleerlingen, maar ook de schoolomgeving. We zijn een team. We leren samen en we vieren samen. Daar draait het bij ons om. Onze leerlingen

leren zo de kwaliteiten van zichzelf en die van de ander te waarderen en te gebruiken om samen verder te komen.

“Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het wel kan.” (Pipi Langkous)

Van proberen kun je leren. Vallen en weer opstaan. Daar is durf voor nodig. Daarom bieden wij elk kind vertrouwen en een veilige leeromgeving. Wij geloven daarbij in de kracht van focussen. Als een leerling zijn doel voor ogen heeft, komt hij veel verder dan hij zelf denkt. Focussen is een belangrijke vaardigheid die wij elke leerling willen meegeven.

“Grenzen verleggen kan alleen als er grenzen zijn.”

Grenzen dagen je uit om deze te verleggen. Dat maakt de ontwikkeling van elke leerling zo mooi. Daarom bieden wij grenzen. Niet om leerlingen klein te houden, maar juist om ze sterk te maken. Ons onderwijs is ten eerste gericht op rust en duidelijkheid. Zo traint elke leerling zijn focus en wordt hij tegelijkertijd uitgedaagd om voorbij de kaders te kijken. En als de leerling daaraan toe is, begint voor ons het feest van het loslaten. En met loslaten bedoelen wij samen met de leerling doelen stellen, kritisch kijken naar het leren en de leerling ruimte geven om eigen keuzes te maken. Dat kan natuurlijk alleen als je nieuwsgierig blijft, lef hebt en creatief kunt omgaan met wat er op je pad komt.

“En aan het eind van de schooldag, als we allemaal weer stappen hebben gezet, vieren we onze persoonlijke groei.”

Kom op de Rietslenke, dan leren we samen!

3.3. Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn:



Focus is onze paraplu waaronder de kernwaarden worden bewaakt.

3.4. Interne en externe analyse

De Rietslenke wil goed voorbereid te zijn op de toekomst en op toekomstige ontwikkelingen. Het is dus interessant om te weten wat relevante ontwikkelingen zijn binnen de maatschappij, in relatie tot de ontwikkelingen binnen SKOT en onze eigen school.

De SWOT-analyse (Strengths-Weakness-Opportunities-Threats) brengt de interne sterktes en zwaktes en de externe kansen en bedreigingen in beeld.

De analyse is gemaakt op basis van een inventarisatie binnen het team, ouders en leerlingen. Daarnaast zijn ook onderstaande instrumenten gebruikt:

- Inspectierapport
- Analyse tussen- en eindopbrengsten
- Kwaliteitsenquête van “Beekveld en Terpstra” (Ouders, team en leerlingen)

- Wat wij horen van Ouders (schoolforum, MR en OR)
- Scollijsten
- ARBO vragenlijst
- Externen

<p>Sterkte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werken vanuit onze kernwaarden in combinatie met een goed pedagogisch klimaat • Gedeeld leiderschap middels een management team • ICT-mogelijkheden, voldoende devices in combinatie met een goede digitale infrastructuur • Betrokkenheid van ouders • Ruim aandacht voor sociale en emotionele ontwikkeling • Modern schoolgebouw met conciërge • Collegiaal team • Interne Zorgstructuur • Financieel gezond • Flexwerk 	<p>Zwakte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weinig doorgroeimogelijkheden voor personeel. Personeel groeit door in bv VO organisatie • Schooldoelen opbrengsten zijn nog te weinig concreet en ambitieus geformuleerd • Daadwerkelijk borgen van ons onderwijsproces en afspraken nakomen • Vakdidactische competentie sluiten nog niet bij iedereen voldoende aan bij de 21-eeuwse vaardigheden. • Communicatie met ouders • Ruimtegebrek in het schoolgebouw om extra initiatieven te ontplooiën • feedback op professionele houding
<p>Kans</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anders omgaan met regeldruk. • Inhoudelijke samenwerking Peuterspeelzaal • Samenwerking met BSO • Ouders meer betrekken in alle schoolse zaken. • Herijking van structuur en verantwoordelijkheden binnen school o.a. door investering in tijd en externe expertise. • Scholing leerkrachten • Implementeren spelend leren • Ontwikkelen van een professionele cultuur • Coöperatief vergaderen • Expertises en professionalisering van leerkrachten benutten. • Groepsdoorbrekend werken • Inrichting schoolplein 	<p>Bedreiging</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verandering maatschappelijke ontwikkeling, onderwijs en ondersteuningsbehoefte van leerlingen verandert hierdoor en vraagt meer expertise van leerkrachten. • Vraaggerichte en kritische houding van ouders neemt toe • Passend Onderwijs, regelgeving vanuit het SWV. • Lerarentekort, vervangingsproblematiek, imago van het beroep leerkracht • Startende leerkracht, startbekwaam is niet altijd voldoende toegerust. • Steeds veranderende plannen regering: bv. verplichtingen Cultuur, techniekonderwijs 2020, gymopleiding • Het is lastig om concreet inhoud te blijven geven aan de katholieke identiteit. • Terugloop aantal leerlingen

4. Onderwijskundig beleid

4.1. Uitwerking wettelijke voorschriften; uitgangspunten en doelstellingen van het onderwijs

4.1.1. School- en klassenorganisatie

Ons onderwijs is bedoeld voor leerlingen in de leeftijd van 4 t/m 12 jaar. Zij worden ingedeeld in acht jaargroepen op basis van hun leeftijd en ontwikkelingsfase. Onze school telt 15 groepen (2019-2020).

De leerlingen die onze school bezoeken zijn hoofdzakelijk autochtone leerlingen. De thuistaal is voor het merendeel Nederlands.

Jaarlijks vindt in de periode januari – mei de aanmelding plaats voor het nieuwe schooljaar. Afhankelijk van deze aanmelding, het moment van instromen, de actuele groepsindeling en de wensen van de afzonderlijke teamleden, wordt door de directie aan het team een voorstel voor de groepsindeling voor het nieuwe schooljaar gedaan.

Met PSZ Robbedoes, gevestigd binnen ons schoolgebouw, werken we samen. Zowel op organisatorisch als inhoudelijk (overgang PSZ Basisonderwijs) niveau.

4.1.2. Klassenmanagement

Binnen ons onderwijs is er ruimte voor differentiatie in instructie, aansturing, tempo en zelfstandigheid. Zo wordt er instructie gegeven op drie niveaus en is er daarnaast ruimte voor individuele begeleiding door de leerkracht of onderwijsassistent binnen of buiten de groep. Op kindniveau kan besloten worden dat een leerling binnen een bepaald vakgebied een eigen leerlijn volgt. In de verschillende flexgroepen worden leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong extra uitgedaagd en de leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben begeleid.

4.1.3. Kerndoelen en referentieniveaus

Elke leerling krijgt op school de vakken die wettelijk verplicht zijn en volgen de kerndoelen. De kerndoelen zijn samen met de referentieniveaus voor rekenen en taal de belangrijkste leerplankaders. De kerndoelen geven aan wat leerlingen aan het einde van de basisschoolperiode moeten kennen en kunnen op meerdere vakgebieden. Het zijn streefdoelen met veel ruimte voor eigen invulling. De methoden die gebruikt worden om deze kerndoelen te bereiken staan beschreven in bijlage 4.

Naast de kerndoelen schrijven de referentieniveaus voor wat leerlingen op het gebied van taal en rekenen moeten kennen en kunnen. Alle referentieniveaus samen vormen het referentiekader. Het referentiekader bestaat uit fundamentele niveaus en streefniveaus. Het fundamentele niveau (F-niveau) is de basis die zo veel mogelijk leerlingen van de basisschool moeten beheersen. Het streefniveau (S-niveau) is voor leerlingen die meer aankunnen.

4.2. Eigen opdracht voor het onderwijs in het onderwijsprogramma

4.2.1. Onderwijstijd

Bij het plannen van de leertijd hebben de primaire vakken als taal, lezen en rekenen, mede gelet op het persoonlijke en maatschappelijke belang hiervan, prioriteit. Deze vakken zijn de basis waarop andere leerstof ontwikkeld kan worden. Bij de uitvoering hiervan houden wij ons in principe aan de voorgeschreven tijdsindeling die methodes adviseren. In de praktijk betekent dit dat de taalgebieden en het rekenonderwijs samen ongeveer de helft van de onderwijsleertijd bestrijken (zie tabel in bijlage).

In de onderbouw kenmerkt het leren zich door veel ruimte te geven voor spel, bewegen en ervaren. Dit leren wordt betekenisvol voor de leerlingen door de activiteiten te koppelen aan een centraal thema, passend bij de belevingswereld van het jonge kind. Aan de hand van een beredeneerd aanbod worden de doelen op het gebied van taal- en rekenontwikkeling, motorische en sociaal emotionele ontwikkeling en creativiteit en muzikale vorming, in de kleutergroep aangeboden.

4.2.2. Doorlopende leerlijn

Het onderwijs is zodanig ingericht dat de leerlingen in acht aaneensluitende jaren de school kunnen doorlopen. We zien het als onze taak om leerlingen toe te rusten voor een goede plek in de maatschappij. Dat vraagt om rekening te houden met verschillende tussen leerlingen en aan te sluiten op de onderwijsbehoeften die er zijn.

Door het gebruik van methodes die voldoen aan de kerndoelen en aansluiten bij de referentieniveaus 1F en 1S (rekenen) /2F (taal) ontstaat een doorgaande lijn binnen de school, maar ook een doorgaande lijn richting het voorgezet onderwijs.

4.2.3. Inrichting burgerschapsonderwijs

Burgerschapsvorming

Elk kind moet veilig naar school kunnen gaan. Het gaat hier om de veiligheid die de omgeving biedt en waar het kind zelf, door zijn of haar gedrag, deel van uit maakt. Een goed pedagogisch klimaat is van belang voor het welbevinden van de leerlingen op De Rietslenke. Voor het behouden van een goede leefomgeving gebruiken wij schoolregels, groepsregels en dossiervorming d.m.v. het vastleggen van gesprekken met leerlingen en/of ouders.

Belangrijk is en blijft de goede communicatie met de ouders. Op school zijn de volgende documenten aanwezig: schoolreglement, pestprotocol, ARBO-plan (fysieke veiligheid), protocol e-mail en internetgebruik, klachtenregeling, registratiesysteem en een schoolveiligheidsplan (sociale veiligheid).

In de klassen wordt gelet op gedrag en respect naar elkaar toe. In alle klassen staan de maandelijkse gedragsregels vermeld en is het pestprotocol aanwezig. Deze zijn uitgebreid omschreven in de schoolgids.

Onder ontoelaatbaar gedrag verstaan wij: fysiek of verbaal geweld, dreigen, vernielzucht en diefstal. In ernstige gevallen, waarbij sprake is van schorsing of verwijdering van een kind, wordt de leerplichtambtenaar en het bevoegd gezag op de hoogte gebracht. Dit gebeurt volgens de procedure die beschreven staat in ons schoolreglement (schorsing en verwijdering van leerlingen).

Zie notitie burgerschapsvorming SKOT

Het document 'burgerschapskunde' is vastgesteld. Het is te vinden op de site.

Duurzaamheid

Onze leerlingen willen we bewust maken van het feit dat ze verantwoord om moeten gaan met hun omgeving, milieu en school. Kortom: met de belangrijke zaken betreffende hun toekomst. Daarom zorgen we voor een gescheiden afvalinzameling.

Ook stimuleren we leerlingen om drinkbekers en broodtrommeltjes te gebruiken in plaats van drinkpakjes en plastic zakjes. Daarnaast geven we lessen over duurzaamheid in alle groepen, om zo het bewustzijn te vergroten.

4.2.4. Ambities voor het onderwijsprogramma

Onze ambities baseren wij op onze kernwaarden:

Focus

Betrokken zijn

Grenzen verleggen

Eigen keuzes maken

Voor de leerlingen:

In de kernwaarde eigen keuzes maken kunnen de leerlingen hun persoonlijke groei inzichtelijk maken bij de vier hoofdvakken (rekenen, taal, spelling en begrijpend lezen).

In de kernwaarde betrokken zijn hebben wij de ambitie om de leerlingen de gedragswaarden respect, verantwoordelijkheid, veiligheid en eigenaarschap te leren en dat zij daarnaar kunnen handelen.

In de kernwaarde grenzen verleggen is onze ambitie dat er door de hele school groepsoverstijgend gewerkt wordt in en met thematische (WO) projecten.

Voor de leerkrachten:

Ambities hebben focus nodig om ze waar te kunnen maken. Onze ambitie met betrekking tot focus is dan ook als volgt: De leerkracht ervaart eigenaarschap door de kennis en kunde van de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheden. Daardoor neemt de leerkracht deel aan de professionele onderwijsgemeenschap van De Rietslenke. Hij presenteert zich op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze.

Het verbeteren van ons onderwijsaanbod is vastgelegd in onze meerjarenplanning 2019-2023.

4.3. Pedagogisch-, didactisch klimaat en schoolklimaat

Binnen de organisatie van ons onderwijs komen we tegemoet aan de verschillen in niveau door te werken met leerstof en methodes die voldoen aan de kerndoelen en ons in staat stellen adaptief te werken. Onze ambitie is om de komende jaren in de WO vakken groep doorbrekend te gaan werken.

Binnen het leerproces en de leeromgeving differentieert de leerkracht naar instructie, tempo en zelfstandigheid. Hierbij heeft ieder kind recht op adaptieve instructie, die mogelijk visueel en auditief wordt ondersteund. In de praktijk betekent dit dat de meeste leerlingen van dezelfde leeftijdsgroep bij elkaar in de klas zitten.

In de groepen wordt gebruik gemaakt van de methode als hulpmiddel en niet als doel.

Mocht er extra hulp nodig zijn, kan dat in overleg met de IB-er en ouders geboden worden in de flexgroep.

Wij gebruiken de term flexgroep omdat een kind tijdelijk wat extra ondersteuning nodig heeft. Hij/zij gaat 'flexibel' van extra begeleiding, wanneer dat nodig is, naar instructie

binnen de eigen groep, wanneer het dat weer toelaat. Dit doen we zowel met uitval naar de onderkant als opval naar de bovenkant. Hier betekent flexgroep extra uitdaging middels hogere denkkorde opdrachten.

Taakbeleid

We volgen het werkverdelingsplan volgens de richtlijnen van SKOT. Jaarlijks wordt de invulling van de taken op schoolniveau geëvalueerd en bijgesteld.

Communicatie

Elke ochtend worden middels een memo (de ochtendpost), de relevante zaken van de komende dag genoemd. In de teamkamer is een planning te vinden van alle activiteiten.

Er zijn maandelijks twee teamvergaderingen. We kiezen ervoor om coöperatief te vergaderen. Daarnaast worden er nog studiemomenten gepland.

Een lid van het managementteam is aanwezig bij de MR, OR en schoolforum vergaderingen. Notulen, afspraken, draaiboeken zijn terug te vinden in onze digitale omgeving.

4.4. Zorg dragen voor veiligheid op school

Onze ambitie met betrekking tot veiligheid is om de (sociale) veiligheid van leerlingen en leraren te realiseren en te borgen.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Daarnaast zijn alle groepen in het bezit van het pestprotocol en hebben we een pestcoördinator en een vertrouwenspersoon.

Elk schooljaar starten we met de gouden weken. Het accent ligt dan vooral op groepsvorming.

Twee keer per jaar vullen de leerkrachten voor elke groep de Sociale Competentie Observatielijsten in (Scollijsten, dit gaat over sociaal emotioneel welbevinden en veiligheid).

De leerlingen van de groepen 6 t/m 8 doen dat ook zelf. De uitslag wordt besproken in de groepsbespreking en indien nodig worden er acties ondernomen.

Een keer per twee jaar nemen we de enquête Beekveld en Terpstra af voor leerkrachten. De leerlingen van de groepen 6 t/m 8 en ouders vullen deze enquête eens in de vier jaar in.

De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.

De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. Tevens beschikt de school over bedrijf hulpverleners en gediplomeerde EHBO'ers.

4.5. Schoolondersteuningsprofiel/ Extra Ondersteuning

Het team streeft naar een zo ruim mogelijk passend aanbod voor alle leerlingen, met als doel zoveel mogelijk leerlingen binnen onze basisschool te behouden. In het

Schoolondersteuningsprofiel (SOP) is vastgesteld op welke manier wij inhoud geven aan de ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen, welke mogelijkheden daarvoor intern beschikbaar zijn en welke expertise wij beleggen bij externe samenwerkingspartners. Omdat niet alle ondersteuning te realiseren is binnen onze school staat in het SOP ook omschreven wat de grenzen van de mogelijkheden van de school zijn. Het SOP is op school ter inzage aanwezig.

5. Personeelsbeleid

Binnen onze stichting wordt het personeelsbeleid op stichtingsniveau vormgegeven. Er is een integraal personeelsbeleidsplan waarin het functie bouwwerk inclusief functieomschrijvingen is beschreven. Benoemingen vinden plaats bij de stichting, alle personeelsleden hebben een aanstelling bij het bestuur, waardoor ze op alle scholen inzetbaar zijn. De hieronder beschreven invulling van onderdelen van personeelsbeleid gelden voor alle scholen van de stichting.

5.1. Onderhouden bekwaamheid

Alle personeelsleden van de school die werkzaamheden verrichten met leerlingen hebben de vereiste bevoegdheden voor de werkzaamheden die ze verrichten. Zij onderhouden hun bekwaamheid door het volgen van individuele- en teamscholing. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het scholingsaanbod vanuit de stichting en het Samenwerkingsverband of andere aanbieders.

Scholing is vast gespreksonderwerp in de POP-gesprekken en de functionering- en beoordelingsgesprekken. In deze gesprekken wordt met de medewerker zijn ontwikkeling besproken en wordt gesproken waar eventuele knelpunten zich voordoen en welke scholing daarvoor gevolgd kan worden.

Met het team wordt jaarlijks, afhankelijk van de ontwikkeling waar de school mee bezig is, bepaald welke teamscholing gevolgd wordt. Deze wordt omschreven in het scholingsplan. Ook kan worden besloten een externe deskundige in te schakelen om een teamontwikkeling vorm te geven. De personele ontwikkeling van medewerkers van startbekwaam naar basis bekwaam en vakbekwaam is gekoppeld aan de personeel ontwikkelcyclus en de gesprekken die met elk personeelslid worden gehouden in het kader van het personeelsmanagement. De directeur is geregistreerd in het schoolleidersregister. De IB-ers en ICT-ers zijn respectievelijk lid van het IB-netwerk en ICT-netwerk van de SKOT. In het scholingsplan is een nadere uitwerking gegeven.

5.2. Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (artikel 30 WPO)

Binnen de stichting is de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding in evenwicht. Bij benoeming van nieuwe personeelsleden in de schoolleiding wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen.

5.3. Maatregelen met betrekking tot personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid

Binnen de school is aandacht voor de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen in relatie tot het onderwijskundig beleid. Dit wordt vorm gegeven door klassenbezoeken van de directeur, coaching door interne begeleiders en/of de directeur, collegiale consultatie of begeleiding vanuit het Samenwerkingsverband. In team- en bouw vergadering wordt gesproken over het onderwijskundig beleid, didactisch handelen en verandering van didactiek bijvoorbeeld bij invoering van een nieuwe methode of invoering van andere onderwijsvernieuwingen bijvoorbeeld op het gebied van ICT.

In de gesprekken cyclus die bestaat uit een POP -gesprek, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken wordt het pedagogisch- en didactisch handelen van elk personeelslid besproken.

5.4. Pedagogisch en didactisch handelen van onderwijspersoneel

Jaarlijks wordt gedurende individuele gesprekken met leerkrachten de individuele scholing besproken.

Alle leerkrachten nemen deel aan teamscholing toegespitst op de afspraken die gemaakt zijn in het schoolondernemingsplan.

Individuele kwaliteiten worden benut en indien nodig gefaciliteerd in het taakbeleid

Leerkrachten worden gestimuleerd gebruik te maken van de lerarenbeurs.

Leerkrachten worden gestimuleerd zich verder te ontwikkelen in persoonlijke interesses en vaardigheden in dienst van de school.

6. Kwaliteitszorg

6.1. Bewaken ononderbroken ontwikkelingslijn, onderwijs afstemmen op de voortgang van ontwikkelingen van leerlingen

Om de kwaliteit van de Rietslenke te bewaken gebruiken we meerdere instrumenten. Dit is ons leerlingvolgsysteem, Scollijsten, veiligheidsmonitor, Beekveld en Terpstra. Ook maken we gebruik van ons schoolforum, MR en OR om signalen te ontvangen die we nader gaan onderzoeken.

Tijdens het jaarlijkse managementgesprek met CvB is de kwaliteit van het onderwijs nadrukkelijk onderwerp van gesprek.

In ons Schoolondersteuningsplan (SOP) verantwoorden wij ons op het gebied van de kwaliteit van onze ondersteuningsstructuur m.b.t. passend onderwijs.

Om de kwaliteit te bewaken en zo te monitoren dat het onderwijs goed is ingericht, dat leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat de ondersteuningsbehoeften goed zijn afgestemd, hebben we de volgende afspraken vastgelegd:

- Jaarlijks wordt er een evaluatie gemaakt van de activiteiten en een nieuw jaarplan geschreven
- We maken gebruik van meerdere instrumenten
- Het SOP wordt jaarlijks opgesteld
- De schoolgids en de informatiegids worden jaarlijks herzien
- We hebben een toetskalender per schooljaar
- We bespreken twee keer per jaar de resultaten van de toetsen uit de toetskalender
- We gebruiken klassenbezoeken
- Resultaten van methode gebonden toetsen worden geanalyseerd en verzameld
- Wekelijks worden zorgleerlingen besproken
- Wekelijks heeft het MT overleg
- Ongeveer zes keer per jaar is er een SOT (school ondersteuningsteam*) overleg. Indien nodig wordt er een HIA (Handelingsgericht arrangeren) aangevraagd bij het SWV

- Er wordt een vergaderschema opgesteld waarin wordt aangegeven dat er maandelijks minimaal 2 vergaderingen zijn. Tijdens deze coöperatieve vergaderingen willen we steeds meer het accent leggen op onderwijsinhoudelijke onderwerpen
- Aan het eind van het schooljaar vindt er een groepsoverdracht plaats naar de nieuwe leerkracht
- Elk jaar beginnen we met een kennismakings/ambitiegesprek met alle ouders
- De rol van de IB-er is van groot belang voor het bewaken van de kwaliteit van het onderwijs. Beide IB-ers maken dan ook deel uit van het MT.

Tot slot hebben we ook bovenschools een aantal instrumenten die de kwaliteit bewaken:

- RI&E
- PMO
- Jaarverslag van de ARBO dienst
- Controle speelpleinen
- Controle speelzalen
- NEN 3140 elektrische installaties
- Raet verzuimmanager
- Arbeidsomstandigheden spreekuur
- BHV
- SMO (6 keer per jaar)

6.2. Onderwijsvolgsysteem

Zorg en begeleiding

Onze ambitie is om binnen ons onderwijs het onderwijs zo te organiseren, dat er rekening gehouden wordt met de specifieke behoeften en mogelijkheden van elk kind. In de schoolgids en het School Ondersteuningsplan, beschrijven we op welke manier wij dit organiseren. De Rietslenke biedt goed onderwijs, aandacht voor elke individuele leerling en voor zover mogelijk zorg op maat. Hierbij denken we aan leerlingen die problemen hebben met de leerstof maar evenzeer aan leerlingen waarvoor de basis leerstof onvoldoende uitdaging biedt. Bij dit alles streven we een goede sociale en emotionele ontwikkeling na.

De ontwikkeling van leerlingen wordt systematisch gevolgd door middel van:

- CITO leerlingvolgsysteem
- Methode gebonden toetsen
- De rapporten
- Dyslexie protocol
- Protocol hoogbegaafdheid
- Leerlingvolgsysteem sociale- emotionele ontwikkeling: Scol
- Weekplanning met actie/ evaluatie en het Groepsoverzicht algemeen
- Groeidocument
- CITO Entreetoets groep 7
- CITO Eindtoets
- Registratieformulieren voor groep 1/2 Onderbouwd
- Intakegesprekken
- Overdracht Peuterspeelzaal of kinderopvang

Om kwaliteit en continuïteit te waarborgen zijn er jaarlijks:

- 20 teamvergaderingen
- 3 studiemiddagen met het hele team
- wekelijks overleg momenten MT
- 2 groepsbesprekingen met leraren (IB – leraren; nov./mrt.)
- 1 groepsoverdracht aan het einde van het schooljaar
- 6 overlegmomenten met het schoolondersteuningsteam

En verder:

- Collegiale consultatie voor zorgleerlingen (IB – leraren, orthopedagoog, SBO, DCT, Kentalis, screening en advies fysiotherapie/ logopedie, Expertise en dienstenteam van het samenwerkingsverband, NT2 begeleider)
- 2 maal per jaar worden in een teamvergadering de CITO toetsresultaten besproken.

6.3. Maatregelen ter verbetering vaststellen

Bij de bewaking van de kwaliteit wordt gewerkt vanuit het INK model waarbij leiderschap, bouwen op vertrouwen, samenwerking, resultaatgerichtheid en continu verbeteren en vernieuwen belangrijke pijlers van het model zijn.

De kwaliteitsbewaking vanuit het INK model wordt gevolgd via de PDCA als regelkring die schematisch als volgt is weer te geven.



6.3.1. Leiderschap

Op de Rietslenke hebben we de ambitie om ons gedeeld leiderschap verder te ontwikkelen. De bedoeling is dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor alle werkzaamheden behorende bij de eigen taak/functie.

Leiderschap op elk niveau is mede bepalend hoe de organisatie in beweging komt en blijft.

Leidinggeven in Kindniveau

Leiderschap van de leerlingen heeft te maken met eigenaarschap. We maken de leerlingen deelgenoot van de eigen ontwikkeling o.a. door het voeren van kindgesprekken en het gebruiken van coöperatieve werkvormen.

Leidinggeven op groepsniveau

De leerkracht: Verantwoordelijk voor het welbevinden en onderwijs geven aan alle leerlingen van de groep als ook het toepassen van de schoolafspraken.

Leidinggeven op schoolniveau

Directeur: Algehele leiding en eindverantwoordelijk.

Managementteam/Ontwikkelteam bestaande uit:

- Directeur
- Teamcoördinatoren: Verantwoordelijk voor onderwijsinhoudelijke processen.
- I.B.'ers: Verantwoordelijk voor doorgaande lijnen, ondersteuningsstructuur en coördinatie leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften.

Er is een wekelijks overleg met het MT.

Indien nodig sluiten voorzitters van werkgroepen aan.

I.C.T.'ers: Verantwoordelijk voor ontwikkelen van ICT beleid en ondersteunend in hardware en software ontwikkelingen.

Voorzitter werkgroep: Verantwoordelijk voor een onderwijsinhoudelijke ontwikkeling. Dit is nieuw in de komende planperiode. (In elke werkgroep zit een lid van het MT)

Leidinggeven op SKOT niveau

Als directeur van een SKOT-school ben je lid van het directeursberaad van SKO-Twenterand. Een platte organisatie die werkt met onderwijsinhoudelijke werkgroepen en beleidscommissies. Je bent integraal directeur met een grote mate van autonomie. Je bent op je eigen school eindverantwoordelijk voor onderwijs, personeel en beheer.

6.3.2. Strategie en beleid

Investeren in medewerkers

We investeren in medewerkers, daarmee willen we de kwaliteit van de mensen vergroten. Hierbij gaan wij in eerste instantie uit van professionalisering in schoolbelang. Het investeren in persoonlijke ontwikkeling stimuleren wij, om zo de betrokkenheid en expertise van werknemers te vergroten. Binnen de school leren we van elkaar door klassenbezoeken en opbrengstvergadering, groepsbesprekingen en collegiale consultatie.

Herijken middelen

Binnen SKOT is leerling georiënteerd onderwijs uitgangspunt. Dat vraagt voor onze school om een verantwoorde en professionele wijze van herijking van b.v. middelen op het gebied van ICT-middelen, vervanging methodieken, inrichting van ruimtes ed.

Cyclisch en doelgericht

Strategische beleidsontwikkeling is een dynamisch cyclisch proces binnen De Rietslenke, dat geïnitieerd kan worden vanuit het team alsmede door bestuur en/of management dan wel ontwikkeling vanuit de context.

Het schoolplan 2019 – 2023 wordt uitgewerkt in jaarplannen. Deze plannen worden SMART opgesteld, geëvalueerd, eventueel bijgesteld en geborgd.

6.3.3. Medewerkers

Ontwikkeling

Op onze school willen we hoog en kwalitatief goed onderwijs bieden. Daarvoor biedt onze school haar medewerkers de mogelijkheden om zich te ontwikkelen door teamscholing, individuele scholing, op verzoek van de medewerker of op basis van ontwikkelen van een hiaat in de competenties. Daarnaast is het mogelijk om gebruik te maken van het interne scholingsaanbod van SKOT. Van medewerkers wordt verwacht dat zij individueel verworven expertise delen binnen de teams, netwerk en eventueel met andere SKOT- scholen.

Gesprekkencyclus

De directeur heeft de taak om gesprekken te voeren volgens de richtlijnen van de gesprekkencyclus zoals die is vastgesteld binnen SKOT. De gesprekken gaan over persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling. Medewerkers worden uitgedaagd om buiten de gesprekkencyclus zelf het gesprek aan te gaan over de eigen ontwikkeling. Dit vraagt van de directeur een open en betrokken houding.

Instrumenten

Instrumenten of manieren om ontwikkeling van medewerkers te bevorderen zijn: klassenbezoeken, coaching door IB en/of ICT-er, consultaties, intervisie en formele (gesprekkencyclus) en informele gesprekken.

6.3.4. Management van middelen

Het management van de middelen is primair op bestuursniveau belegd binnen SKOT. Binnen de school werken we met vastgestelde budgetten die we naar eigen inzicht mogen inzetten op de verschillende domeinen. Jaarlijks wordt de begroting en het meerjaren investeringsplan voor ICT en OLP opgesteld door de directeur. Na goedkeuring hiervan door het CvB wordt deze van kracht. Incidenteel boven budget geplande uitgaven of meerjaren investeringen worden aangevraagd bij het CvB.

6.3.5. Management van processen

Kwaliteit van het onderwijs

De kwaliteit van de school is de eindverantwoordelijkheid van de directeur. Het schoolplan, als afgeleide van het strategisch beleidsplan, is de basis van de schoolontwikkeling. Op basis daarvan wordt er jaarlijks een jaarplan opgesteld waarin de concrete schoolontwikkeling

wordt beschreven en geëvalueerd. De evaluatie hiervan vindt plaats met het gehele team. De evaluatie is de basis voor het jaarplan voor het daaropvolgende schooljaar.

Opbrengsten

De opbrengsten van de methode toetsen, CITO LVS en de centrale Eindtoets worden teambreed besproken en geanalyseerd. Op basis daarvan worden verbeterpunten omgezet in acties op schoolniveau en groepsniveau (zie document opbrengsten). De opbrengst op groepsniveau wordt planmatig verwerkt en minimaal twee keer per jaar bijgesteld.

Tevredenheid

Tweejaarlijks wordt de tevredenheid van leerlingen en medewerkers gemonitord door de afname van een kwaliteit enquête (Beekveld & Terpstra). De ouders worden gevraagd om eens per vier jaar deze enquête in te vullen. Op basis van de uitkomsten wordt wat goed gaat geborgd en verbeterpunten vastgesteld. Deze worden omgezet in acties die een plek krijgen in het jaarplan.

Verantwoording

Jaarlijks legt de directeur over alle aspecten van kwaliteitszorg verantwoording af aan het CvB middels het managementgesprek.

De medezeggenschapsraad is een belangrijk adviesorgaan. Zij worden actief meegenomen in de ontwikkelingen binnen de school en om instemming gevraagd waar de wet om vraagt.

6.3.6. Waardering door medewerkers

Waardering

Onze school als onderdeel van SKOT kent de volgende formele medewerkers tevredenheidsbronnen. Deze zijn de kwaliteitsenquête Beekveld & Terpstra, de RI&E en het Periodiek Medisch Onderzoek [PMO].

Er is waardering voor wat goed gaat binnen school en dit wordt kenbaar gemaakt zowel op individueel als team niveau. Daarnaast worden in de gesprekkencyclus, tijdens team overleggen en/of bilaterale contactmomenten signalen van mensen over dat zaken die goed gaan en zaken die niet goed verlopen actief opgepakt. Op De Rietslenke is er in woord en gebaar aandacht voor elkaar op de mooie heugelijke momenten, maar ook op de verdrietige.

De Stichting en onze school proberen met passende aandacht en waardering mensen te laten ervaren dat hun actieve bijdrage en inzet gezien wordt en van grote betekenis voor de school is.

6.3.7. Waardering door klanten en partners

Waardering

Onze school kent een aantal formele klant-/partnertevredenheid bronnen. We gebruiken hiervoor o.a. ook de kwaliteitsenquête Beekveld & Terpstra. Deze is voor ouders om de vier jaar en voor leerlingen om de twee jaar.

Interne partners

Daarnaast staat De Rietslenke midden in de samenleving en investeert niet alleen vandaag maar iedere dag in de relatie met haar ouders en alle andere betrokkenen. Investeren in elkaar omdat we weten dat we samen meer kunnen dan alleen. We nodigen ouders uit om

deel te nemen in ons schoolforum om mee te praten over ons beleid. Ook de OR en MR worden betrokken bij de uitvoering en waardering van ons beleid.

Externe partners

Binnen het SOT is er een samenwerking met de Jeugdgezondheidszorg, maatschappelijk werk en het samenwerkingsverband (SWV). Jaarlijks evalueren we onze samenwerking en benoemen we verbeterpunten om tot een steeds effectievere samenwerking te komen in het belang van de leerling.

De school heeft korte lijnen met de voorschool en VO- scholen in de omgeving. Tijdens formele en informele overleggen wordt afstemming gezocht in de samenwerking

6.3.8. Waardering door de maatschappij

Onze school streeft ernaar om in haar specifieke omgeving een bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen te geven. Onze school is op haar eigen manier onderdeel van de geschiedenis en het heden van die schoolomgeving waarbij steeds opnieuw, passend bij de tijd de relatie met de grotere omgeving vormgegeven wordt. We spelen adequaat in op voor ons relevante vraagstukken die op ons af komen.

6.3.9. Resultaten

Resultaten

- Voor ons als SKOT en op de Rietslenke gaan resultaten over dat wat meetbaar is maar ook dat wat merkbaar is.
- De onderwijsopbrengsten zijn meetbaar in methode gebonden toetsen, de Cito toetsen en de Centrale Eindtoets die bij de leerlingen worden afgenomen. Resultaten over welzijn van leerlingen zijn meetbaar via de Scollijsten. De Rietslenke legt verantwoording af in het jaarverslag.
- De ontwikkelingen van de onderwijskwaliteit en veranderingsprocessen wordt beschreven in de jaarplannen op SKOT- en schoolniveau. Deze worden elk jaar geëvalueerd en bijgesteld op basis van de bereikte resultaten. De bereikte resultaten worden verantwoord in het jaarverslag.
- Resultaten van het welbevinden van leerlingen en ouders op school uiten zich in de sfeer op school, in een hoge mate van betrokkenheid van ouders, het willen meedenken over het beleid van de school in ouderraden, medezeggenschapsraden en schoolforums.

6.3.10. Leren en verbeteren

Vanuit alle kwaliteitsdocumenten waarmee we monitoren of leerlingen en de schoolorganisatie zich blijven ontwikkelen, wordt nieuw beleid geformuleerd en worden nieuwe ontwikkelingen in gang gezet.

- Wat goed gaat vasthouden en verbeteringen realiseren.
- Opstellen van nieuwe doelen in het volgende jaarplan. Het jaarplan wordt opgesteld aan de hand van de meerjarenplanning en op basis van de evaluatie van het jaarplan van het voorafgaande schooljaar.
- Daarnaast kunnen doelen worden opgenomen die voortkomen uit landelijke ontwikkelingen waarop wij op dit moment nog geen zicht hebben.

- Ook werken we binnen school met het team aan een cultuur waarin we onderzoekmatig en planmatig samenwerken aan continue kwaliteitsverbetering. Dit doen we aan de hand van de volgende vragen (PDCA- cyclus):
 - Doen we de goede dingen?
 - Doen we ze goed?
 - Hoe meten/weten we dat?
 - Vinden anderen dat ook?
 - Wat doen we met die wetenschap?



7. Overige onderwerpen

Aanvaarding materiele bijdragen en sponsoring: zie ook schoolgids

Onder sponsoring verstaan we “het verlenen van goederen, geld of diensten, waarvoor een tegenprestatie wordt verwacht”. Vormen van sponsoring zijn:

- Gesponsorde lesmaterialen;
- Advertenties;
- Uitdelen van producten;
- Sponsoring van activiteiten (bijv. sportdag, schoolfeestdag etc.);
- Sponsoring van gebouw, inrichting, computerapparatuur.

De afspraken die gemaakt worden met de sponsor worden schriftelijk vastgelegd met inachtneming van onderstaande uitgangspunten.

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de doelstelling van de school;
- Sponsoring mag de betrouwbaarheid en onafhankelijkheid van het onderwijs niet in gevaar brengen;
- Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen;
- De opbrengsten van een sponsoractie komen ten goede van de school.

De sponsoring moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Moet breed gedragen worden door team, ouderraad en M.R.;
- Moet de volgende stappen doorlopen: directie, team, ouderraad en toetsing door de M.R.;
- De overeenkomst wordt als volgt schriftelijk vastgelegd: prestatie, tegenprestatie, duur, (tussentijdse) beëindiging en geschillenregeling.

Activiteiten waarbij leerlingen worden ingeschakeld vinden hooguit tweemaal per jaar plaats; deelname aan een sponsoractiviteit heeft nooit een verplichtend karakter voor individuele leerlingen. Activiteiten waarbij leerlingen worden ingeschakeld moeten passen bij de leeftijd van de leerlingen. Sponsoring door middel van advertenties moet beperkt blijven tot de minder officiële uitgaven van de school, zoals de nieuwsbrief of schoolkalender. Activiteiten met louter een commerciële achtergrond worden niet toegestaan.

Overblijfgeregeling: zie schoolgids

8. Slotwoord

Dit schoolplan is tot stand gekomen in samenspraak met het team en opgesteld door het Management team van de school onder voorzitterschap van de directeur H.M.B. Nijenhuis.

De inhoud van het plan is besproken en ter goedkeuring voorgelegd aan de MR. Tevens is het besproken en goedgekeurd door het bestuur van de stichting SKOT.

Bijlagen

Meerjarenplanning 2019 – 2023

PIJLER	Eigen keuzes maken				
Schooljaar	PLAN	DO	Periode uitvoering	CHECK	ACT
	Doelstelling	Acties		Meting opbrengst (hoe en wanneer?)	Acties verbeteren en uitvoeren
1	De leerkracht heeft kennis van de leerlijnen op het gebied van rekenen, taal en begrijpend lezen van zijn eigen groep, alsmede van de groep daarboven en daaronder.	Kerdoelen, referentieniveaus, tussendoelen en leerlijnen SLO bestuderen. ! nieuw curriculum www.curriculum.nu	November 2019	Agenda punt, in viertallen kennis uitwisselen.	
	Leerkrachten weten naar aanleiding van de opgedane kennis over de leerlijnen wat de sterke en zwakke kanten zijn van de methodes waarmee wij werken.	Methodes vergelijken met leerlijnen/doelen/referentie niveaus slo. Wat wordt wel aangeboden, wat niet of weinig. Inzicht vergaren wat eigen groep nodig heeft (en wat niet) mbt leerdoelen methode t.o.v. slo.	Januari 2020	Groepen 1-2, 3-4, 5-6 en 7-8 opbrengsten uitwisselen en evt. hiaten in methode noteren en bespreken.	
	De leerkracht weet wat de cruciale bouwstenen zijn binnen een leerlijn die noodzakelijk zijn om de volgende stap te kunnen maken	N.a.v. analyse toetsen uitzoeken welke stappen (nog) niet worden beheerst om een volgende stap te kunnen zetten. De positie van elke leerling op de leerlijn in kaart brengen.	Mei 2020	Groepen 1-2, 3-4, 5-6 en 7-8: Alle leerlingen zijn op basis van analyse van toetsen in kaart	

				gebracht op de leerlijn.	
	De leerkracht is zich bewust dat kennis van leerlijnen geen doel op zich is maar een middel om passend onderwijs te realiseren.		Juli 2020	idem	
2	Leerkrachten weten waar een kind staat in de leerlijn.	n.a.v. van observaties en toetsresultaten.	September 2020	Agenda punt, in viertallen kennis uitwisselen.	
	De leerkracht biedt leerstof aan die aansluit bij de positie van het kind op de leerlijn. Gedifferentieerd lesstofaanbod gebaseerd op de leerlijnen.	Kinderen die op eenzelfde positie zitten op een leerlijn clusteren. *,** en *** gedifferentieerd lesstof aanbod	November 2020		
	Voor de leerling is duidelijk aan welke doelen hij/zij werkt.	Door middel van een weektaak wordt specifiek gewerkt aan de te behalen doelen. Differentiatie door middel van weektaak op 3 niveaus (*,** en ***). Weektaak in 3 niveaus waarbij de te behalen doelen inzichtelijk (zichtbaar) zijn voor de leerling.	Januari 2021 Maart-Juni 2021		

3	De leerling weet waar hij/zij zich op de leerlijn bevindt.	Leerkracht en leerling bespreken samen waar de leerling op de leerlijn zit en stellen samen doelen op (in een specifiek vak?) voor een bepaalde periode. Dit zal een themaperiode zijn.	September 2021	Agenda punt, in viertallen kennis uitwisselen.	
	Leerkrachten kunnen coachende vragen stellen.	(Enkele) leerkrachten volgen een cursus coaching. Met als doel leren coachende vragen te stellen. Van elke bouw een minimaal 1 leerkracht.	<i>Op tijd inventariseren en faciliteren:</i> Maart 2022		
	Er is een format van een persoonlijk ontwikkel dossier van de leerlingen.	Inspiratie opdoet bij andere scholen, formats bestuderen, uitproberen in de eigen klas en een aantal keer een presentatie geven in een vergadering om het team te informeren en te peilen wat het team belangrijk vindt? Een project team wordt hiervoor opgesteld.	Maart-Juli 2022		
4	De leerlingen kunnen hun persoonlijke groei inzichtelijk maken bij de vier hoofdvakken (rekenen, taal, spelling en begrijpend lezen). De leerkracht is coach.	Door coachende vragen te stellen samen met de leerling zicht hebben op persoonlijke groei. Reflecteren op hoe de stappen zijn gezet naar dat doel. Wat goed ging en wat er beter kan.	Oktober 2022 – Mei 2023	Agenda punt, in viertallen kennis uitwisselen.	

	Er is een persoonlijk ontwikkel dossier van/voor de leerlingen.	Door middel van een persoonlijk ontwikkel plan.			
--	---	---	--	--	--

PIJLER	Betrokken zijn				
Schooljaar	PLAN Doelstelling Betrokkenheid en verantwoordelijkheid vergroten door:	DO Acties	Periode uitvoering	CHECK Meting opbrengst (hoe en wanneer?)	ACT Acties verbeteren en uitvoeren
1	De leerkracht weet van elke leerling uit zijn groep in welke mate hij/zij betrokken is bij: de lessen, de groepsontwikkeling en de leerkracht.	Observatie door de eigen leerkracht tijdens een activiteit van de leerlingen. (d.m.v. de observatielijst betrokkenheid).	September- November 2019	Naar aanleiding van de observatielijst betrokkenheid, en analyses van deze opbrengsten. <i>Gemiddelde betrokkenheid bij de lessen, gemiddelde betrokkenheid bij de groepsontwikkeling en de gemiddelde betrokkenheid bij de leerkracht.</i>	
	De leerkracht weet van elke leerling waarvoor hij/zij intrinsiek gemotiveerd is en waarvoor hij/zij extrinsiek gemotiveerd is	Kind gesprekken voor elke leerkracht in de groep	September 2019	Ingevulde observatielijst vergelijken en bespreken.	
	Leerkracht zorgt dat de leerlingen weten dat ze gezien worden in hun sterke en zwakke kanten.	A) Incidenteel: Observatie bij duo groep om (enkele) leerlingen te observeren en	September 2019- Juli 2020	Reflectiegesprek	

		<p>vervolgens in gesprek te gaan met de observator. (m.b.v. de observatielijst betrokkenheid)</p> <p>B) Leerkracht gaat reflecteren met het kind.</p>			
	<p>De online methode KWINK voor sociaal-emotioneel leren (SEL), inclusief burgerschap en mediawijsheid meer structureel gaan inzetten. We willen meer gericht zijn op preventie (van bijvoorbeeld pesten op school) en de kracht van een veilige groep. Sluit goed aan bij de principes van PBS (Positive Behaviour Support).</p>	<p>A) 20 KWINK lessen per jaar, (1 les is voor 2 weken).</p> <p>Les a: weet je nog?- Start- uitleg- oefening 1 en 2- checkfase</p> <p>Les b: korte herhaling les a- oefening 3 en 4 – checkfase.</p> <p>(Voor de checkfase kun je kiezen uit diverse oefeningen, niet noodzakelijk om ze allemaal te doen)</p> <p>B) In de groep wordt de “Kwink van de week” zichtbaar gemaakt.</p>	<p>September 2019- juli 2020</p>	<p>2x per jaar KWINK agenderen in een teamvergadering. (Dan is ook de Scol afgenomen)</p> <p>Stand van zaken bespreken, ideeën uitwisselen met andere groepen, middels een coöperatieve werkvorm, we reflecteren op gebeurtenissen en we stellen afspraken eventueel bij.</p>	

		Daar is dan expliciet aandacht voor.			
	<p>We willen verstorend gedrag en pesten voorkomen door een groepsbrede, preventieve aanpak, die zorgt voor een sociaal veilige school, middels vijf bewezen gedragscompetenties, ook wel Kwinkslagen genoemd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • besef hebben van jezelf, • besef hebben van de ander, • keuzes kunnen maken, • zelfmanagement, • relaties kunnen hanteren 	De Kwinkslagen worden in de groepen besproken en ingeoeffend. Deze worden middels posters zichtbaar gemaakt in openbare ruimtes in de school.	September 2019-juli 2020	Posters zijn zichtbaar in de school. Leerkrachten spreken leerlingen aan op de manier zoals afgesproken is/op de poster staat.	
	Afstemmen en begrenzen. Handhaving en tijd nemen om te reflecteren op het samenwerken en op het naleven van de gedragsregels.	Gedragsafspraken worden in de Gouden Weken, per groep gemaakt en deze worden in de klas zichtbaar gemaakt. We gebruiken het katern 'Gouden weken' met poster met Energizers uit de methode. In de Zilveren weken (1e week na Kerst) is er een opfrismoment van de	September 2019-oktober 2019	De leraar neemt waar wat er gebeurt en reflecteert regelmatig aan de regels in de groep. De gedragsverwachtingen worden uitgesproken en zo concreet mogelijk benoemd.	

		gedragsafspraken in de klas. (De poster van de gouden weken wordt weer gebruikt)		(Er kan gebruik worden gemaakt van de lijst: "Is mijn klas een groep" uit de methode Kwink. Deze kan als gespreksformulier in de groep gebruikt worden)	
	De leerling kan samenwerken en kennis delen in een veilige omgeving. En voelt zich mede verantwoordelijk.	Werken en leren in coöperatieve werkvormen.	September 2019-juli 2020	Groepje observeren tijdens een coöperatieve werkvorm.	
2	De leerlingen kunnen samenwerken in en met respect voor elkaar.	Zie 'do' jaar 1, Kwink wederom herhalen. Verder implementeren van de methode.	September 2020-Juli 2021	Zie 'check' jaar 1.	
	De leerkracht weet wat eigenaarschap voor de leerling en zichzelf betekent.	Scholing volgen op het gebied van eigenaarschap.	September 2020-November 2020	Bewijs van deelname.	
	De leerkracht daagt de kinderen uit op het juiste niveau, leervermogen en ontwikkeling van het kind.	Leerkracht en leerling bespreken samen waar de leerling op de leerlijn zit en stellen samen doelen op voor een bepaalde periode. (Per thema of blok)	November 2020 (na de scholing)-Juli 2021	De kinderen werken op eigen niveau, verdeeld in clusters.	
	Ouderbetrokkenheid bij SEL vergroten door de Kwinkslagen aan ouders uit te	A) Koelkastposter uitprinten/ laten drukken. Deze eerst bespreken in de groep	September 2020 Herhaling in januari 2021	Tijdens de 10 minuten gesprekken met de ouders ook aandacht voor SEL, als	

	leggen en de afspraken met de ouders te delen.	en aan ouders meegeven. B) Ouders middels de nieuwsbrief (ouderbrief uit de methode) informeren over Kwink, de Kwinkslagen en de afspraken.		leerkracht dan refereren aan de Kwinkslagen en de ouderposter.	
3	De leerlingen kunnen samenwerken in en met respect voor elkaar.	Zie 'do' jaar 1 en 2, Kwink wederom herhalen. Verder implementeren van de methode.	September 2021-juli 2022	Zie 'check' jaar 1 en 2.	
	Vanaf dit schooljaar krijgt elke leerling dagelijks bij één van de basisvakken de ruimte om zelf de activiteiten te kiezen die hij/zij relevant acht voor het behalen van een doel.	Laat leerlingen zelf keuzes maken. Als een leerling mede mag bepalen waar hij aan werkt in de komende periode, zal hij meer gemotiveerd zijn om het bijbehorende doel te bereiken en zich meer verantwoordelijk voelen voor de taak.	September 2021-Juli 2022	D.m.v. kindgesprekken een reflectiegesprek voeren met een kind. De blok/ thematoets kan input zijn voor het gesprek, alsmede de motivatie.	
	De leerling voelt verantwoordelijkheid en eigenaarschap in zijn leerproces. (zie ook de pijler: keuzes maken)	Laat leerlingen (met hulp van jou als leraar) zelf hun doel(en) bepalen. Dagelijks bij één van de basisvakken één eigen doel stellen.	September 2021-juli 2022	Coachend gesprek voeren a.d.h.v. een persoonlijk ontwikkeldossier (zie pijler: keuzes maken)	

		Leerlingen die werken aan eigen doelen, zullen zich meer eigenaar voelen van het proces dat doorlopen moet worden om dat doel te bereiken.			
	We richten een 'complimentendienst' op (Vanuit de methode KWINK). Elke groep is in het bezit van een complimentenmuur met een vakje per leerling.	Leerkrachten lopen gedurende het schooljaar meer bewust door de school en op het plein. Ze delen beloningskaarten uit in de openbare ruimtes bij 'goed' gedrag aan leerlingen uit een andere groep. De leerkracht stopt het kaartje in het vakje van de desbetreffende leerling. De leerlingen vertellen in de klas welk compliment ze hebben gekregen en wat er goed ging. 1x per week tijdens de Kwinkles.	September 2021- Juli 2022	Kaarten worden uitgedeeld. Er wordt door leerlingen en leerkrachten over gesproken. Positief gedrag wordt gestimuleerd.	
4	De leerlingen kunnen samenwerken in en met respect voor elkaar.	Zie 'do' jaar 1, 2 en 3 Kwink wederom herhalen. Verder implementeren van de methode.	September 2022- Juli 2023	Zie 'check' jaar 1, 2 en 3.	

	<p>De kinderen kunnen reflecteren op leerhouding, leerdoelen en gedrag en een aandachtspunt formuleren voor de volgende keer.</p>	<p>Zorg voor zelfevaluatie. Een leerling die zijn eigen (didactische) leerproces evalueert, leert hij wat de volgende keer anders kan doen. Ook dit vergroot het gevoel van eigenaarschap van de leerling. Kind noteert dit in het persoonlijk ontwikkel dossier. (zie pijler: keuzes maken)</p>	<p>September 2022- Juli 2023</p>	<p>Een coachgesprek n.a.v. een persoonlijk ontwikkel dossier. Tijdens een 10 minutengesprek wordt dit dossier ook gebruikt.</p>	
	<p>Complimentendienst evalueren. Gaan we ermee door, moet het een andere vorm krijgen. Of gaan we helemaal iets anders doen?</p>	<p>In de teamvergadering de ervaring bespreken. Middels een coöperatieve werkvorm. Ook aan de leerlingen vragen hoe ze dit vorig jaar ervaren hebben.</p>	<p>September 2022</p>	<p>Complimentendienst nog een keer inzetten? Of schaffen we deze werkvorm af? En gaan we dan iets anders doen?</p>	
	<p>De kinderen kennen de gedragswaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • besef hebben van jezelf, • besef hebben van de ander, • keuzes kunnen maken, • zelfmanagement, • relaties kunnen hanteren <p>en kunnen ernaar handelen.</p>	<p>Kinderen en leerkrachten gaan de complimentenmuur actief gebruiken en complimenten omschrijven en uitdelen aan kinderen uit een andere groep, aan leerkrachten of ouders en externen.</p>	<p>September 2022- Juli 2023</p>	<p>Leerkrachten en leerlingen delen complimentenkaarten uit. Voor de leerkrachten is er buiten de koffiekamer ook een complimentenmuur.</p>	

PIJLER	Focussen				
Schooljaar	PLAN	DO		CHECK	ACT
	Doelstelling	Acties	Periode uitvoering	Meting opbrengst (hoe en wanneer?)	Acties verbeteren en uitvoeren
1	<p>Focus op:</p> <p>Elke leerkracht is <u>vakinhoudelijk bekwaam</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van de leerlijnen • Staat boven de leerstof • Kan de leerstof zo kan samenstellen, kiezen of bewerken dat zijn leerlingen leren. 	<p>Pijlergroepen bevragen n.a.v de doelstellingen van de betreffende pijler.</p> <p>Klassenbezoek/flitsbezoek</p> <p>In teamvergaderingen visie warm houden. (Why)</p>	September 2019- Augustus 2020	<p>In elke teamvergadering een pijlergroep een evaluatie laten doen.</p> <p>Klassenbezoek/flitsbezoek</p>	
	Alle leerkrachten nemen verantwoordelijkheid voor eigen handelen op basis van gezamenlijke verantwoordelijk in schoolbelang.	Training 'professionele cultuur' Bureau Meesterschap.			
	Voor de leerkracht is duidelijk wat er van hem verwacht wordt. Het veranderteam (MT) leert de leerkrachten te coachen.	<p>Coöperatief vergaderen.</p> <p>Observaties en gesprekken met leerkrachten.</p> <p>Successen vieren</p>			
2	Focus op:				

	<p>De leerkracht is <u>vakdidactisch bekwaam</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brengt een duidelijke relatie aan tussen de leerdoelen, het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, de vakinhoud en de inzet van de verschillende methodes en middelen. • Volgt de ontwikkeling van zijn leerlingen. • Toetst en analyseert regelmatig en adequaat of en hoe de leerdoelen gerealiseerd worden. • Stelt op basis van zijn analyse zo nodig zijn onderwijs didactisch bij. 	<p>Pijlergroepen bevragen n.a.v de doelstellingen van de betreffende pijler.</p> <p>Klassenbezoek/flitsbezoek</p>	<p>September 2020- Augustus 2021</p>	<p>In elke teamvergadering een pijlergroep een evaluatie laten doen.</p> <p>Klassenbezoek/flitsbezoek</p>	
	<p>→ Alle leerkrachten nemen verantwoordelijkheid voor eigen handelen op basis van gezamenlijke verantwoordelijk in schoolbelang.</p> <p>→ Voor de leerkracht is duidelijk wat er van hem verwacht wordt.</p> <p>De leerkracht ervaart eigenaarschap.</p>	<p>Heldere duidelijke afspraken maken en vastleggen.</p> <p>Coaching Bureau Meesterschap m.b.t. aansturen en motiveren leerkrachten.</p> <p>Successen vieren.</p>		<p>Terugkoppeling van Bureau Meesterschap</p>	

3	<p>Focus op:</p> <p>De leerkracht is <u>pedagogisch bekwaam</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De leerkracht kan met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze en in samenwerking met zijn collega's een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat voor zijn leerlingen realiseren. • De leerkracht volgt de ontwikkeling van zijn leerlingen in hun leren en gedrag en stemt daarop zijn handelen vast. • De leerkracht draagt bij aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van zijn leerlingen. • De leerkracht kan zijn pedagogisch handelen afstemmen met zijn collega's en met anderen die voor de ontwikkeling van de leerling verantwoordelijk zijn. • De leerkracht draagt bij aan de burgerschapsvorming en 	<p>Pijlergroepen bevragen n.a.v de doelstellingen van de betreffende pijler.</p> <p>Klassenbezoek/flitsbezoek</p>	<p>September 2021- Augustus 2022</p>	<p>In elke teamvergadering een pijlergroep een evaluatie laten doen.</p> <p>Klassenbezoek/flitsbezoek</p>	
---	--	---	--------------------------------------	---	--

	<p>de ontwikkeling van de leerling tot een zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.</p> <p>Ervaren professionele cultuur en eigenaarschap</p>	<p>Ervaringen uitwisselen. Coöperatief vergaderen Successen vieren</p>			
4	<p>Met de kennis en kunde ten aanzien van de bekwaamheden vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch ervaart de leerkracht eigenaarschap in zijn werk als leraar en als deelnemer aan de professionele onderwijsgemeenschap. Elke leerkracht pakt zijn verantwoordelijkheid binnen de teamontwikkeling op basis van zijn kennis en kunde van zijn eigen groep en op basis van zijn eigen (onderwijs)expertise.</p>	<p>Pijlergroepen bevragen n.a.v de doelstellingen van de betreffende pijler.</p> <p>Klassenbezoek/flitsbezoek</p>	<p>September 2022- Augustus 2023</p>	<p>In elke teamvergadering een pijlergroep een evaluatie laten doen.</p> <p>Klassenbezoek/flitsbezoek</p>	

PIJLER	Grenzen verleggen				
Schooljaar	PLAN	DO	Periode uitvoering	CHECK	ACT
	Doelstelling	Acties		Meting opbrengst (hoe en wanneer?)	Acties verbeteren en uitvoeren
1	De leerkracht kent (<i>middels de projectgroep</i>) de leerlijnen van de verschillende zaakvakken en weet welke doelen worden aangeboden in de methode. (Naut, Argus Clou, Wijzer)	Projectgroep WO-vakken opstarten. (pijler grenzen verleggen)	September 2019	Agenda punt, in viertallen kennis uitwisselen.	
	De leerkracht weet welke overlap in thema's er is. En heeft duidelijk welke onderwerpen/thema's ontbreken en wenselijk zouden zijn.	Uitwisselen in team. Terugkoppeling projectgroep.	November 2019		
	Voor de leerkracht is duidelijk wat er van hen verwacht wordt en welke rol zij hebben in dit project proces. (Creëer eigenaarschap).	Inventariseren individuele kwaliteiten leerkrachten en deze optimaal benutten/inzetten.	Maart 2020		
	Conceptplan thematisch groepsdoorbrekend werken is ontwikkeld: 21 ^e -eeuwse vaardigheden zijn helder, duidelijk en terug te zien in dit conceptplan.	Projectgroep verdiept zich hierin	April-juni 2020		
	Uitvoering pilot thematisch project		Juni 2020		
2	Creëren van de leeromgeving: <ul style="list-style-type: none"> Groep overstijgend/groep doorbrekend 	n.a.v. evaluaties pilot thematisch project	September 2020- Maart 2021	Agenda punt, in viertallen kennis uitwisselen.	

	<ul style="list-style-type: none"> • Werkomgeving • Werkplekken Ontwikkelen van middelen: <ul style="list-style-type: none"> • (digitale) leermiddelen 				
	Ontwikkelen uitvoering- en beoordeling instrument.		April-Juli 2021		
3	Elke leerling formuleert bij elk thema/project minstens drie eigen leervragen. Aan de hand van door de leerkracht geïntroduceerde thema's/projecten.		September 2021- Januari 2022	Agenda punt, in viertallen kennis uitwisselen.	
	Uitvoering en beoordelingsinstrument introduceren.		Januari-maart 2022		
	Eigenaarschap leerkrachten en leerlingen vergroten.		September 2021- Juli 2022		
4	Er wordt schoolbreed groep overstijgend gewerkt in en met thematische (WO) projecten.		September 2022- juli 2023		

Jaarplan 2019-2020

Zie jaar 1 in meerjarenplanning 2019 – 2023.

Lestabel per week

In onderstaande tabel wordt weergegeven hoe de lessen per week worden verdeeld over de aangeboden vakgebieden.

	1	2	3	4	5	6	7	8
Lichamelijke opvoeding	120	120	120	120	120	120	120	120
Taal	480	480		320	320	320	320	320
Taal/Lezen			600					
Lezen				175	175	150	150	150
Rekenen	180	180	300	250	250	250	250	250
Schrijven			75	75	30	30	30	30
Engels					30	30	30	30
W. Oriëntatie	150	150	45	60	135	135	135	135
Sociale Redzaamheid.	120	120	30	30	30	30	30	30
Expressie Incl. muziek en drama	180	180	135	135	135	135	135	135
Godsdienst	30	30	30	30	30	30	30	30
Zelfst. werken			15	125	185	210	240	240
Pauze	75	75	75	75	75	75	75	75
Totaal aantal uren per week	21.45 1305	21.45 1305	23.45 1425	23.45 1425	25.45 1545	25.45 1545	25.45 1545	25.45 1545

Lijst met gebruikte methodes

- Onderbouwd
- Taal Actief
- Nieuwsbegrip en Nieuwsbegrip XL
- Wereld in Getallen
- Kwink
- Hemel en aarde
- Klinkers en Schrijven in de Basisschool
- Stepping Stones Junior
- Argus Clou
- Naut
- Wijzer

- Bewegen samen regelen
- Bewegingsonderwijs in het speellokaal
- Klaar-over
- 1, 2, 3 Zing
- Moet je doen (handvaardigheid / drama / tekenen)