



SCHOOLPLAN 2019 - 2023

Administratieve gegevens:

Adres: obs de Triangel
Singel 6
1381 AT Weesp
Telefoon: 0294 - 413509

Emailadres: directie@triangelweesp.nl
Website: www.triangelweesp.nl

Brinnummer: 10DA
Locatiedirecteur: L. Webbers
meerscholendirecteur: M.M. Tabak

Bevoegd gezag
Talent Primair, Bestuursnummer: 41376
Amersfoortsestraatweg 180c 1772 RR, Huizen

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	3
2. Centrale ambities	4
3. Algemene gegevens	5
3.1 De Triangel	5
3.2 Het Bestuur	5
3.3 Schoolmanagement	5
3.4. Personele gegevens	5
3.5. Leerling gegevens	6
3.6 Levens beschouwende identiteit	6
3.7 Kenmerken onderwijs	6
4. Missie en visie	7
4.1. De missie	7
4.2 De visie	7
4.3 Uitwerking in het dagelijks onderwijs	7
4.4 Inspelen op de veranderingen	8
4.5 Waar we voor gaan!	8
4.6. Doelen voor de komende jaren	8
5. Het onderwijskundig beleid	9
5.1 Context	9
5.2 Het onderwijsaanbod	9
5.3 Zicht op de ontwikkeling	10
5.4 Pedagogisch-didactisch klimaat	11
5.5 Extra ondersteuning	11
5.6 Waar we voor gaan!	12
5.7 Doelen voor de komende jaren	12
6. Personeelsbeleid	17
6.1 Context,	17
6.2 Waar geloven wij in?	18
6.3 Waar we voor gaan!	18
6.4 Doelen voor de komende jaren	19
7 Kwaliteit en opbrengsten	22
7.1 Context	22
7.2 Kwaliteitszorg op diverse niveaus	22
7.3 Waar geloven wij in?	25
7.4 Waar we voor gaan!	25
7.5 Doelen voor de komende jaren	25
8 Middelen	27
8.1 Context	27
8.2 Waar we voor gaan!	27

8.3 Doelen voor de komende jaren	28
9 Partners	30
9.1 Context	30
9.2 Waar we voor gaan!	30
10 Instemming MR en vaststelling bestuur	31
11 De planning (veranderhoofdstuk met jaarlijkse evaluatie)	32

1. INLEIDING

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023.

Waar staan wij in 2019, waar gaan wij aan werken en waar willen wij staan in 2023? In de dynamische onderwijsomgeving is het een uitdaging om vier jaar vooruit te kijken. In dialoog met het team is het gelukt om gezamenlijk een stip op de horizon te zetten en zijn ambities bepaald om die stip te behalen. De ambities vormen het kader voor de komende jaren en zijn verwerkt in dit schoolplan.

Waarom dit schoolplan?

- a. Het is een document waarmee intern en extern verantwoord wordt welke keuze OBS De Triangel maakt qua beleidsontwikkeling in de komende jaren.
- b. Het schoolplan is de basis voor de planning voor de komende jaren.
- c. Het schoolplan zorgt voor focus, wat doen wij en wat doen wij niet?
- d. Het schoolplan biedt de mogelijkheid om jaarlijks met diverse geledingen te evalueren.
- e. Het is tevens een wettelijk verantwoordingsdocument naar inspectie, bevoegd gezag, ouders en medewerkers.

Het schoolplan is geen doel, maar een middel om de kwaliteit van het onderwijs op niveau te houden en verder te vergroten. OBS De Triangel voldoet aan de basiskwaliteiten, die gesteld zijn door de overheid. Hiervoor blijft het team zich dagelijks inzetten

Op basis van analyses van de jaarplannen, tevredenheidsonderzoeken en de dialoog binnen het team is dit schoolplan opgesteld.

Bij het bepalen van ambities en doelen is gebruikgemaakt van diverse documenten. Er wordt op diverse plekken verwezen naar beleidsdocumenten. Nadere informatie/ uitwerking is te vinden in de betreffende beleidsdocumenten. Dit zijn o.a.:

- Koers 2020-2024 Talent Primair;
- Schoolgids;
- Schoolondersteuningsprofiel;
- Zorgplan OBS De Triangel;
- Beredeneerd aanbod groep 1/2;
- Veiligheidsplan;
- Schoolplan 2014-2018
- Schoolplan 2018-2022 + bijbehorende jaarplannen.

In maart en april 2019 heeft het team in een studie tweedaagse de missie en visie herijkt. Door de uitkomst hiervan is het schoolplan 2018-2019 al in 2019 aan vernieuwing / aanpassing toe.

2. Centrale ambities komende jaren.

Het team van De Triangel heeft zicht op de ontwikkeling van de leerlingen. De opbrengsten zijn op niveau. Het is aan de medewerkers de taak om vanuit hun eigen functie, gebruikmakend van elkaars competenties en expertise de opbrengsten op het huidige niveau te houden. Dagelijks ligt de lat hoog en worden hoge verwachtingen gesteld t.b.v. de beoogde onderwijskwaliteit. Zowel naar elkaar als naar de leerlingen. Door goed samenspel en inzet van middelen worden de medewerkers in staat gesteld om de leerlingen optimaal te laten ontwikkelen.

In voorbereiding op het nieuwe schoolplan is besproken welke ambities het team heeft voor de komende jaren. Gelet op een vernieuwing van het team liggen de ambities op diverse vlakken. Deze worden nader uitgewerkt in dit schoolplan.

Visie	In woord, in handelen van medewerkers en uitstraling van het gebouw wordt de onderscheidende visie van OBS De Triangel zichtbaar.
Onderwijs	OBS De Triangel beschikt over een basisarrangement en heeft bovengemiddelde opbrengsten binnen alle groepen op de kerngebieden taal/lezen en rekenen.
Onderwijs	De leerkrachten richten zich niet alleen in op de cognitieve ontwikkeling, zij zetten in op de totale ontwikkeling van de leerlingen. Naast taal/lees/rekenonderwijs wordt in alle bouwen een uitgebreid onderwijsaanbod voor kunst en cultuur cyclisch aangeboden.
Onderwijs	De leerlingen hebben, ondersteund door de leerkracht, daar waar mogelijk de regie over de eigen ontwikkeling en de keuze voor leeractiviteiten. Hierdoor groeit hun bewustzijn dat zij (met elkaar) werken aan de eigen ontwikkeling. De leerkrachten ondersteunen de leerlingen door middel van principes van OGO, Dalton, gebruikmakend van coöperatieve werkvormen.
Medewerkers	Het team behoudt zijn kracht en wordt gefaciliteerd om van en met elkaar te leren, elkaars competenties benuttend, zowel binnen de bouw als schoolbreed. Vanuit de eigen regie wordt iedere medewerker in de fase van zijn loopbaan begeleid, volgt scholing en wordt duurzaam ingezet t.b.v. kwalitatief onderwijs. Door de samenwerking binnen het team worden leerlingen optimaal ondersteund in hun ontwikkeling.
Kwaliteit & opbrengsten	OBS De Triangel als organisatie en de individuele medewerkers stellen hoge verwachtingen t.b.v. het onderwijs en doorlopen op alle niveaus (groeps-, bouw en schoolniveau) periodiek een passende kwaliteitscyclus om deze te meten en bij te stellen. Hiermee worden onderwijsopbrengsten op niveau gehouden en daar waar noodzakelijk kunnen en worden snel verbetermaatregelen genomen.

3. Algemene gegevens

3.1 De Triangel:

De Triangel is een openbare basisschool met circa 227 kinderen in negen groepen. De school geeft onderwijs aan kinderen in de leeftijd van vier tot en met twaalf jaar. De school is gesitueerd tegen het centrum van Weesp. In de komende jaren verrijst een nieuwbouwwijk in de nabijheid van de school.

3.2 Bestuur

De Stichting Talent Primair vormt het bevoegd gezag van de Triangel. De stichting werkt vanuit een organisatie waarin het bestuur en de dagelijkse leiding van de stichting door de raad van toezicht in handen zijn gelegd van het college van bestuur. Dit college vormt daarmee het bevoegd gezag van de stichting en geeft leiding aan de totale stichting.

De raad van toezicht heeft een "controleerende" functie op het bestuur van de stichting. De raad van toezicht bestaat uit zeven onbezoldigde leden.

De stichting beschikt over een bestuursbureau. Dit bureau geeft zowel beleids- als administratieve ondersteuning aan de scholen.

De directeuren van de scholen vormen een directieoverleg en zijn, onder leiding van het college van bestuur van talent Primair, nauw betrokken bij de voorbereiding en de uitvoering van het stichtingsbeleid.

3.3 Schoolmanagement

De Triangel heeft een locatiedirecteur en een meerscholendirecteur. De taken van locatiedirecteur en meerscholendirecteur mb.t. het integraal leidinggeven binnen de school wordt in onderling overleg verdeeld. Na de inwerkperiode in 2019-2020 zullen meer taken vervuld worden door de locatiedirecteur. De meerscholendirecteur zal meer op afstand staan en binnen de stichting ingezet kunnen worden voor interim werk op collega-scholen.

Locatiedirecteur en meerscholendirecteur leggen periodiek verantwoording af aan het college van bestuur. T.b.v. het onderwijskundig beleid wordt directie ondersteund door een intern begeleider. Er zijn drie bouwcoördinatoren.

De bouwcoördinatoren, de IB-er, de locatiedirecteur en de meerscholendirecteur vormen samen het management team (MT)

Binnen de bestuurlijke kaders werkt het schoolteam onder leiding van directie aan de ontwikkeling en de uitvoering van het schoolbeleid. De school heeft daarin een grote mate van autonomie. Dit schoolplan geldt als kader voor de koers op de diverse beleidsterreinen, passend bij de school en aansluitend bij het stichtingsbeleid (zie Koers Talent Primair).

3.4 Personele gegevens

Op De Triangel werken op 1 augustus 2019 tweeëntwintig personeelsleden. Er zijn vijf mannen en zeventien vrouwen. De lessen lichamelijke opvoeding worden gegeven door een vakleerkracht. De lessen beeldende vorming worden door een vakleerkracht aan de groepen 3 t/m 8 gegeven. Op projectbasis is een leerkracht muzikale vorming een dag per week aanwezig. Hij geeft in alle groepen les.

De school beschikt over een parttime administratieve kracht. Al onze leerkrachten zijn bevoegd om les te geven. Op basis van de professionaliseringsagenda, welke wij jaarlijks vaststellen op basis van het schoolplan en het jaarplan worden de competenties behouden en expertise vergroot.

3.5 Leerlinggegevens

De Triangel biedt regulier basisonderwijs binnen een breed spectrum aan een brede en divers samengestelde populatie. Zo is er aandacht voor leerlingen met extra ondersteuning t.b.v. leerproblemen of taal/woordenschat. Daarnaast is er extra ondersteuning voor leerlingen die meer aankunnen dan het reguliere aanbod. Het ondersteuningsaanbod is verwerkt in het schoolondersteuningsprofiel.

Uitstroomgegevens

De uitstroom naar het voortgezet onderwijs (V.O.) is divers. Zie voor actuele uitstroomgegevens de schoolgids.

Leerlingaantal

2016 227

2017 226

2018 229

2019 220

3.6 Levensbeschouwende identiteit

De Triangel is een openbare school. Het schoolteam wil graag bijdragen aan de begeleiding en ontwikkeling van de kinderen met aandacht voor de levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden zoals die er zijn in de Nederlandse samenleving.

Respect voor anderen, ongeacht iemands geloof, huidskleur, ras, afkomst of uiterlijk. De Triangel scheidt een sfeer, waarin ieder kind zich geaccepteerd en veilig voelt. Dit alles binnen een rustige, veilige en vertrouwde omgeving om te werken, te leren, te spelen en te leven.

3.7 Kenmerken onderwijs

Het onderwijs wordt mede gevormd op basis van een aantal basisprincipes vanuit het Ontwikkelingsgericht Onderwijs (OGO) in de groepen 1,2 en facetten vanuit het daltononderwijs vanaf groep 3. De principes zijn leidend in de genoemde bouwen. Er vindt de komende jaren een oriëntatie plaats welke facetten van OGO doorgevoerd kunnen worden in de bovenbouw.

Een belangrijk kenmerk van het onderwijs is het cultuur aanbod, van waaruit de slogan "De kunst van het leren, leren van kunst", is ontstaan. De Triangel gelooft dat onderwijs niet alleen gericht moet zijn op cognitie, maar ook op persoonlijke en maatschappelijke vorming. Hiertoe worden duidelijke keuzes en ambities gesteld gemaakt t.b.v. het onderwijsaanbod (zie hoofdstuk onderwijs).

4. Missie en visie met belangrijke thema's voor de komende jaren

4.1 De missie van onze school, waar gaan wij voor?

ONZE MISSIE

maart / april / mei 2019

De Kunst van het Leren en Leren van Kunst!

Naast de onderwijsinhoud zoals die in de wet is omschreven, biedt de Triangel de kinderen een rijke leeromgeving vooral op het gebied van kunst en cultuur.

4.2 De visie van onze school, waar geloven wij in?

ONZE VISIE

maart / april / mei 2019

*Wij zien, activeren en ondersteunen,
zodat de kinderen zelfverzekerd een volgende stap zetten.*

ONZE PIJLERS

*Kunst van het leren en leren van kunst
Unieke kwaliteiten ontdekken
Nieuwsgierigheid prikkelen
Samenwerken geeft verbinding
Talent ontwikkelen door eigenaarschap*

Bovenstaande missie en visie sluiten zeker aan bij waar Talent Primair voor staat:

- Wij zien ieder kind en met elkaar de wereld om ons heen
- Wij geven kinderen een gedegen basis en dagen ze uit
- Wij gaan ontspannen en creatief om met de snel veranderende wereld
- Wij werken samen om te groeien
- Wij zijn trots op onze talenten en vakbekwaamheid
- Wij zijn voortdurend nieuwsgierig naar vernieuwing en verbetering
- Wij activeren de zin tot leren

4.3 Uitwerking in het dagelijks onderwijs

Belangrijke uitgangspunten voor het onderwijs zijn:

- Een prettige sfeer scheppen, zodat de leerlingen met plezier naar school gaan.
- De leerlingen een duidelijke structuur bieden, waardoor ze zich veilig voelen.
- Zoveel mogelijk de capaciteiten van leerlingen benutten en 'eruit halen wat er in zit'.
- 'Zorg op maat bieden', met aandacht voor leerlingen die leren moeilijk vinden én voor leerlingen die (gezien de leerstof) meer aan kunnen, waarbij extra aandacht voor de gemiddelde leerling niet vergeten wordt.
- Samenwerking en overleg aanmoedigen en initiatieven van leerlingen honoreren.
- Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid bevorderen.
- Nadrukkelijke aandacht voor een goede sociale ontwikkeling van de leerlingen.
- Evenwicht bieden in cognitieve, sociale en creatieve ontwikkeling van de leerlingen.
- Nadrukkelijk aandacht voor kunst- en cultuureducatie (wordt hieronder nader toegelicht).
- School en ouders zijn partners in het bevorderen van de groei van de leerlingen.
- Vanuit school verwachten wij betrokkenheid en samenwerking van de ouders met betrekking tot de begeleiding van het kind, ook op schoolse doelen.

4.4 Inspelen op de veranderingen

De Triangel wil voldoende aandacht besteden aan alle aspecten die leiden tot een evenwichtige ontwikkeling van leerlingen. Mede door het extra aanbod en accent op het gebied van kunst en cultuur krijgen de leerlingen een goede basis mee voor hun algemene ontwikkeling.

Het bovenstaande is het uitgangspunt voor het onderwijskundig beleid, personeelsbeleid, financieel en beleid. Ook bij het vormgeven van het financieel en materieel beleid en de kwaliteitszorg speelt dit een rol.

4.5 Waar we voor gaan!

De Triangel wil een school zijn waar de visie niet alleen op papier verwoord is. De visie wordt zichtbaar in de uitstraling in en om het schoolgebouw. De medewerkers maken de visie concreet in hun handelen tijdens het dagelijkse onderwijs. De visie verwoordt kernachtig waar De Triangel voor staat en waarin zij zich onderscheidt. De school staat bekend, naast de bovengemiddelde resultaten, om het rijke cultuuraanbod, verwoord in de visie en uitgewerkt in de praktijk.

4.6 Doelen voor de komende jaren

Onderstaand doel komt voort uit de volgende ambitie:

In woord, in handelen van medewerkers en uitstraling van het gebouw wordt de onderscheidende visie van OBS De Triangel zichtbaar.

Onderwerp: uitdragen visie

Einddoel: De visie van de Triangel wordt gedragen door het team en is zichtbaar in de praktijk.

Succescriteria:

- Het team is in staat om de visie te verwoorden.
- Het team draagt in handelen de visie uit.
- De visie staat goed omschreven in de schoolgids.
- In de school is in beelden de visie herkenbaar voor zowel interne medewerkers als externen.
- De visie wordt extern in woord en beeld uitgedragen

Acties:

- herhaling teamsessie missie/visie
- Werkgroep missie/visie om concreet uit te werken en te verwoorden in beelden/woorden.

5 Het onderwijskundig beleid

5.1 Context

Het onderwijs op De Triangel wordt afgestemd op de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling. De onderwijstijd wordt effectief benut en de leerstof wordt evenwichtig verdeeld over de leerjaren. Het wordt zo ingericht dat de leerling een ononderbroken ontwikkelingsproces kan doorlopen.

Het aanbod sluit aan op het niveau van de leerling bij binnenkomst van De Triangel, wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften die kenmerkend zijn voor de leerlingpopulatie en bereidt hem of haar voor op het vervolgonderwijs.

De leerlingen groeien op in een pluriforme samenleving, in de wijk en de gemeente Weesp. Daarom is het onderwijs gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, en op kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten. In 2016 heeft De Triangel dit vastgesteld in het beleid "Bevordering actief burgerschap en sociale integratie".

Sinds de invoering van de wet op Passend Onderwijs(2014) zijn er verschillende eisen aan de inrichting van het onderwijs toegevoegd. Door het dekkende aanbod t.b.v. passend onderwijs binnen Weesp voldoet OBS de Triangel in samenwerking met het samenwerkingsverband eraan om elk kind een passende plek binnen het onderwijs te bieden.

5.2 Het onderwijsaanbod

De Triangel biedt een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod dat ook de referentieniveaus taal en rekenen omvat.

Een overzicht van gebruikte methodes is terug te vinden in de schoolgids.

De methodes voor de vakken wereldverkenning (aardrijkskunde, geschiedenis, natuur en techniek) zijn aan vervanging toe. De vervanging staat gepland voor het schooljaar 2020-2021. Een werkgroep onderzoekt de wens van het team en de beschikbare methodes. De werkgroep agendeert de methode vervanging en komt met voorstellen. In mei 2020 zal een keuze worden gemaakt.

Kunst en cultuur

Er wordt projectmatig aandacht besteed aan kunst- en cultuuronderwijs. Naast het gebruikelijke lesrooster waarin tekenen, handvaardigheid en muziek voorkomen staat er jaarlijks een andere kunstdiscipline centraal.

Het driejaarlijks rooster is als volgt:

- Jaar 1: muziek
- Jaar 2: beeldende vorming
- Jaar 3: podiumkunsten

De kunstdiscipline die dat jaar centraal staat wordt prominent in het programma opgenomen. Tijdens de projecten gaan leerlingen bijvoorbeeld naar musea, concerten of ateliers van kunstenaars. Naast het kijken, luisteren en vragen stellen aan kunstenaars gaan de leerlingen ook zelf actief aan de slag.

Coördinatoren stellen jaarlijks in samenspraak met het team het jaarprogramma vast. Uitgangspunt is hierbij de leerlingen kunst te laten beleven (concert, museum, toneel) en kunst te maken (muziek, beeldende kunst, dans en toneel). Op deze wijze komen

alle leerlingen van de Triangel in aanraking met zeer diverse kunstvormen. Met het aanbod op Kunst en Cultuur wil De Triangel zich onderscheiden ten opzichte van andere scholen. Voor de komende periode wil het team dit nog meer uitbreiden en zichtbaar maken in en rondom de school.

Literaire discipline

Ieder jaar staan er extra activiteiten rondom de leesbevordering op het programma. In de "Liefde voor Lezen Commissie" zijn teamleden en ouders vertegenwoordigd, die verspreid over het jaar activiteiten organiseren ter bevordering van het plezier in lezen. Ook in de nieuwe taalmethode (Taal actief) komt de literaire discipline ruimschoots aan bod.

ICT

Op het gebied van ICT wordt "in the cloud" gewerkt. De Triangel werkt met Google apps for education en met de online software van de methodes voor rekenen, taal, spelling, wereldverkenning, Engels met als doel om leerlingen effectiever en meer op maat onderwijs te kunnen bieden.

Voor optimaal gebruik van het smartboard wordt o.a. software van Gynzy ingezet.

In de groepen 1 en 2 wordt gewerkt volgens de principes van het ontwikkelingsgericht onderwijs.

- *De zone van de naaste ontwikkeling.* Dit houdt in dat het kind vanuit zijn eigen ontwikkeling wat op het randje van zijn kunnen en nog niet kunnen ligt.
- *Thematisch werken.* De leerlijnen zijn opgezet vanaf groep 1 en worden uitgewerkt volgens de ontwikkelingslijnen van het kleuter-volgprogramma KIJK!. Er wordt gewerkt aan een beredeneerd aanbod, waarbij ook gebruikgemaakt wordt van KIJK en enkele kleuterprogramma's.
- *Beredeneerd aanbod:* Onder een beredeneerd aanbod verstaan we onderwijsaanbod van betekenisvolle, samenhangende activiteiten, op basis van vooraf gestelde leer – en ontwikkelingsdoelen. Het aanbod wordt in drie niveaus aangeboden: de basisgroep, de meergroep en de weergroep. Het geheel is vertaald naar een weekplanning die in de praktijk duidelijk herkenbaar is. (zie bijlage beredeneerd aanbod)

Door de hele school heen wordt gewerkt volgens een aantal Daltonprincipes.

- *Samenwerken:* om dit goed vorm te geven heeft het team in 2016-2017 scholing genoten om coöperatief leren onderdeel te maken van het lesprogramma. Ieder leerjaar leert een groep twee nieuwe coöperatieve werkvormen. Per week wordt minimaal één werkvorm toegepast. Binnen het team is een leerkracht "bewaker" van het coöperatief leren. Hij bezoekt lessen en houdt het onderwerp levend tijdens teambijeenkomsten.
- *Zelfstandigheid:* Zelfstandig leren en werken is actief leren en werken. Een leerling wil doelgericht werken aan een taak of opdracht en is in staat om tijdens dit leerproces hulp te zoeken indien noodzakelijk. Hierbij wordt hen ook geleerd om om te gaan met uitgestelde aandacht. Deze manier van werken stimuleert het probleemoplossend denken van leerlingen. De leerlingen werken volgens een eigen planning, waarbij ze verantwoordelijkheid dragen voor nakijken en reflecteren.

5.3 Zicht op ontwikkeling

Op De Triangel worden leerlingen vanaf dag één gevolgd, we vinden het belangrijk dat kinderen zich gezien voelen. Daarnaast is het belangrijk dat we inzicht hebben in de ontwikkeling van kinderen zodat we ons onderwijs daar goed op aan kunnen passen. In alle klassen wordt in drie niveaugroepen gewerkt. Op basis van observaties, (toets) resultaten wordt er per vakgebied een indeling gemaakt in drie groepen. Wanneer een leerling ondanks extra hulp en begeleiding niet meer mee kan met de reguliere stof wordt er een ontwikkelingsperspectief opgesteld (OPP). Meer- en hoogbegaafden werken in het kader van HGW in de hoogste niveaugroep en krijgen hierdoor al meer uitdaging. In de groepen 3 t/m 8 wordt het werk voor talentvolle leerlingen op een aantal vakgebieden "gecompact". De leerlingen hebben door de tijdwinst bij de reguliere stof tijd voor verdiepende opdrachten (Breinwerk). Belangrijk is dat aan deze groep ook bij dit "extra" werk duidelijke eisen en doelen worden gesteld. Talentvolle kleuters die meer uitdaging nodig hebben, werken aan een apart programma.

De ontwikkelingen in het leren worden gevolgd met behulp van het ParnasSys en CITO-LOVS (kleuters) en CITO/Kijk. Daarnaast worden methodegebonden toetsen gebruikt om te bepalen of leerlingen het aanbod kunnen volgen. Elk half jaar worden de toetsgegevens geanalyseerd, dit gebeurt op leerling, groep- en schoolniveau, deze data wordt gebruikt om een nieuw groepsplan op te stellen. Jaarlijks wordt door het MT een schoolanalyse gemaakt, op basis van deze resultaten kan het jaarplan bijgesteld worden.

5.4 Pedagogisch-didactisch klimaat

De pedagogische cultuur van de school wordt vormgegeven met behulp van gedragsregels die voor iedereen gelden. "Als je je gedraagt op deze manier, heeft iedereen evenveel plezier". De school is nog van een dusdanige grootte dat iedereen elkaar kent. Iedere leerling wordt gekend en wordt waar nodig persoonlijk aangesproken. Het pedagogisch klimaat krijgt daardoor als vanzelfsprekend een positieve impuls. De leerkrachten kunnen een goed pedagogisch klimaat laten ontstaan in hun klas en weten waar op didactisch niveau extra hulp nodig is. Ze zijn goed in de kern van het werk. De leeropbrengsten op De Triangel zijn goed. De school haalt eruit wat erin zit. Ook het pedagogisch klimaat wordt positief beoordeeld. Het welbevinden van de kinderen is daarin het hoofdcriterium.

Op De Triangel wordt het instrument Zien! twee keer per jaar ingezet om inzicht te krijgen in het pedagogisch klimaat. De uitkomsten worden besproken met de IB-er en tijdens studiedagen en/of in de bouw Het instrument Zien! helpt de leerkracht om zeer bewust en gericht te kijken naar ieder kind op sociaal-emotioneel gebied. Aan de hand van de uitkomsten worden er indien nodig lessen aangepast. We werken met de lessen SOEMO (leskaarten Sociaal emotionele ontwikkeling). Indien nodig wordt de training "Rots en Water" op maat ingezet.

De school hanteert een "Anti Pest Protocol".

5.5 Extra ondersteuning

Door de invoering van de wet op Passend Onderwijs zijn scholen verplicht een passende onderwijsplek te bieden aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Voor leerlingen die structureel een onderwijsaanbod nodig hebben op een ander niveau dan de leeftijdsgroep, biedt De Triangel een passend onderwijsaanbod, ondersteuning en/of begeleiding, gebaseerd op de mogelijkheden van de desbetreffende leerlingen.

De school evalueert periodiek of het aanbod het gewenste effect heeft en stelt de interventies zo nodig bij.

De Triangel heeft in het schoolondersteuningsprofiel (SOP, zie bijlage) vastgelegd wat zij onder extra ondersteuning verstaat en welke voorzieningen de school kan bieden in aanvulling op het door het samenwerkingsverband omschreven niveau van basisondersteuning. Voor de leerlingen die deze extra ondersteuning nodig hebben, legt de school in het ontwikkelingsperspectief vast hoe het onderwijs wordt afgestemd op de behoefte van de leerling. De Triangel heeft als ambitiedoel om het aanbod voor de (meer) begaafde leerling te versterken en uit te breiden.

5.6 Waar we voor gaan!

De Triangel wil een school worden die zich zichtbaar onderscheidt van andere scholen door te voorzien in een stevig verankerd aanbod op kunst en cultuur. Wanneer men over vier jaar de school binnenwandelt ademt de school kunst en cultuur uit. De inrichting is aangepast om dit een prominente plek te geven. Ook rondom de school is kunst en cultuur een eyecatcher. De mensen in de omgeving herkennen De Triangel als de school die kunst en cultuur hoog in het vaandel heeft.

De medewerkers hebben meer tijd en regie om het onderwijsaanbod te verstevigen. Er is een open cultuur waarbij van en met elkaar wordt geleerd en elkaars kwaliteiten optimaal worden ingezet. De medewerkers zijn vaardiger geworden in het aanbieden van een passend aanbod waarbij ze geleerd hebben om te analyseren en planmatig te werken.

De leerlingen hebben door middel van het structureel aanbod in coöperatieve werkvormen goed leren samenwerken. Ook zijn zij, vanuit aansturing van de leerkracht, mede-eigenaar geworden van hun leerproces.

5.7 Doelen voor de komende jaren

De doelen komen voort uit de volgende ambities :

- OBS De Triangel beschikt over een basisarrangement en heeft bovengemiddelde opbrengsten binnen alle groepen op de kerngebieden taal/lezen en rekenen.
- De leerkrachten richten zich niet alleen in op de cognitieve ontwikkeling, zij zetten in op de totale ontwikkeling van de leerlingen. Naast taal/lees/rekenonderwijs wordt in alle bouwen een uitgebreid onderwijsaanbod voor kunst en cultuur cyclisch aangeboden.
- De leerlingen hebben, ondersteund door de leerkracht, daar waar mogelijk de regie over de eigen ontwikkeling en de keuze voor leeractiviteiten. Hierdoor groeit hun bewustzijn dat zij (met elkaar) werken aan de

eigenontwikkeling. De leerkrachten ondersteunen de leerlingen door middel van principes van OGO, Dalton, gebruikmakend van coöperatieve werkvormen.

Onderwerp: Onderwijsaanbod
Einddoel: Aan het eind van schooljaar 2019-2020 heeft de Triangel een passende WO methode gekozen om het schooljaar 2020-2021 te implementeren
Succescriteria: - De nieuw gekozen methode voldoet aan de kerndoelen is goed te hanteren in de onderwijspraktijk van de triangel is goed te hanteren door alle teamleden biedt voldoende differentiatie voor onze leerlingen
Acties: - De werkgroep inventariseert de wensen bij het team m.b.t. de nieuwe methode - De werkgroep onderzoekt de verschillende methoden op de markt - De werkgroep zorgt ervoor dat methodes worden ingezien en uitgetoet in de klassen - De werkgroep begeleidt het keuzeproces - Indien nodig wordt er voor gebruik van de nieuwe methode een training georganiseerd - De werkgroep maakt de planning voor bespreking in het teamoverleg - De methode kan ingevoerd worden in het schooljaar 2020-2021.

Onderwerp: didactisch handelen
Einddoel: Er is een helder en overzichtelijk instructiemodel gekozen waardoor het didactisch handelen naar een hoger niveau getild wordt.
Succescriteria: -Het instructiemodel wordt in alle groepen bij de basisvakken uitgevoerd. -Kinderen zijn vaardiger in het samen werken en hierdoor beter voorbereid op de toekomst. -Leerkrachten hebben meer ervaring in het lesgeven op vier niveaus.
Acties: -Teamscholing: Er wordt externe begeleiding ingezet voor een nulmeting en het begeleiden van de keuze van het instructiemodel. -Teamscholing: Na de keuze wordt er getraind in de vaardigheden en de juiste inzet van het instructiemodel. - Klasbezoeken door directie a.d.h.v. een Kijkwijzer gericht op het instructiemodel. - Invoeren/uitbreiden van klassenconsultatie. - Delen van ervaringen in de bouw wordt een vast onderdeel van de agenda. (leren van en met elkaar) . -Extra scholing daar waar nodig.

Onderwerp: didactisch handelen: coöperatief leren
Einddoel: - De afspraken uit 2017-2018 zijn opgefrist en herijkt. Doelen worden opnieuw vastgelegd. Er is onderzocht of meer werkvormen per leerjaar aangeboden gaan worden.
Succescriteria: - De werkmap "coöperatieve werkvormen" is aangepast aan de nieuwe doelen en ieder groepsleerkracht past de afgesproken werkvormen toe.
Acties: - Klasbezoeken door de coördinator coöperatief leren - De coördinator plant overlegmomenten met het team - Doelen worden bijgesteld - Indien nodig wordt er teamscholing ingezet (eventueel beperkt, bijvoorbeeld voor nieuwe collega's)

Onderwerp: kunst en cultuur
Einddoel: Kunst en cultuur is zichtbaar in en rondom de school
Succescriteria: - In het schoolgebouw is kunst en cultuur zichtbaar. - Ouders kennen de visie op kunst en cultuur en zijn ambassadeur van de school. - Er wordt groepsdoorbrekend gewerkt aan kunst en cultuur. - Er wordt door een vakleerkracht muzieklessen gegeven. - Er wordt door een vakleerkracht beeldende vormingslessen gegeven.

Acties:

- Een werkgroep zorgt voor een plan van aanpak om kunst zichtbaar in de school te maken.
- De werkgroep zet acties uit om ouderbetrokkenheid met name op kunst en cultuur vergroten.
- De werkgroep maakt een plan om groepsdoorbrekend in te voeren. Voortgang wordt geëvalueerd en bijgesteld in de bouw.

Onderwerp: kunst en cultuur jaarprogramma**Einddoel:**

Voor het nieuwe schooljaar is een uitgebalanceerd programma opgesteld voor de kunst en cultuureducatie. Hierin zijn zowel activiteiten om kunst te ervaren als kunst te maken in opgenomen (Kunst Beleven en Kunst Doen)

Succescriteria:

- In het programma is opgenomen:

- 1) De discipline waaraan het komend schooljaar extra aandacht wordt besteed:
 - Of: Podiumkunst
 - Of: Beeldende Vorming
 - Of: Muziek
- 2) De excursies: bezoeken aan musea, concerten of voorstellingen
- 3) De workshops of andere activiteiten door bezoekende kunstenaars, muzikanten of toneelspelers
- 4) De activiteiten die leerkrachten in het lespakket opnemen in de discipline die dat jaar centraal staat (Dit kunnen ook spreekbeurten door leerlingen zijn)
- 5) De inzet van de vakdocenten
- 6) Een projectperiode is ingepland in februari of maart. In deze periode werken alle klassen samen aan een thema binnen de gekozen kunstdiscipline
- 7) Een planning waarin de klassen voor elkaar optreden. In het jaar van de podiumkunsten is dit een voorstelling per klas. Buiten het jaar van de podiumkunsten is dit telkens een voorstelling door drie gezamenlijke klassen
- 8) Een invulling van een KUNSTdag in de eerste twee maanden van het schooljaar

Acties:

- Inventarisatie door de ICC-ers van mogelijkheden voor het nieuwe schooljaar
- Inventarisatie door ICC-ers van wensen door de groepsleerkrachten m.b.t. workshops, excursies, leskisten
- Planningsvergadering kunsteducatie georganiseerd door de ICC-ers
- Opzetten door ICC-ers activiteitenrooster voor het schooljaar
- Communiceren activiteitenrooster op de website van school (vanaf februari 2020 op de nieuwe website).
- Opzetten programma Kunstdag / organiseren begeleiding / hulp / inhuren professionals

Onderwerp: analyse
Einddoel: De leerkrachten zijn in staat om op leerlingniveau en groepsniveau resultaten te analyseren.
Succescriteria: -Tijdens de groepsbesprekingen met de intern begeleider kunnen de leerkrachten de resultaten van de leerlingen onderbouwd toelichten. - De leerkrachten zijn in staat op basis van de analyse het nieuwe aanbod en de te nemen acties daar op aan te passen.
Acties: -De intern begeleider zal in de teamvergaderingen de leerkrachten vaardiger maken in het analyseren. -Leerkrachten die vaardiger zijn, helpen leerkrachten die meer begeleiding nodig hebben.

Onderwerp: eigenaarschap leerlingen
Einddoel: Leerlingen hebben zicht op hun ontwikkeling en zijn in staat verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.
Succescriteria: -Het schoolrapport is geen verrassing voor de leerling. Het rapport is een weergave waarin de leerling zich herkent. -Leerlingen nemen zichtbaar verantwoordelijkheid voor hun leerproces.
Acties: -Teambijeenkomst waarbij de kaders vastgesteld worden. -Plan van aanpak maken waarbij leerlingen steeds zicht hebben op hun ontwikkeling . -Vaststellen van een doorgaande lijn wat er van leerlingen in elke groep verwacht wordt.

6. Personeelsbeleid

6.1 Context

Samenstelling team

De afgelopen jaren is het team van De Triangel van samenstelling veranderd. Er zijn veel nieuwe collega's benoemd. De Triangel beschikt over een team dat ambitieus is, graag de toekomst in kijkt en samen ambities stelt. Gezien de nieuwe samenstelling van het team is het van belang om komende jaren veel tijd te steken in begeleiding van jonge leerkrachten, elkaars competenties te leren kennen en deze met elkaar te gaan benutten. Daarnaast zal er tijd nodig zijn om wat er in de afgelopen jaren reeds is bereikt te borgen.

Het team is de drijvende kracht achter De Triangel, zowel inhoudelijk als in uitstraling naar buiten. Ze zijn betrokken en gemotiveerd. Er is een flinke basis gelegd t.b.v. gedeelde verantwoordelijkheid om het huidige niveau te behouden en te verdiepen.

De positie van de leerkracht

De positie van medewerkers verandert. Zij mogen, kunnen en moeten meer regie pakken en de eigenaar zijn van het primaire proces, het handelen in de klas. Passend binnen de kaders en afspraken die samen zijn opgesteld. Door die verantwoordelijkheid te nemen, is er ook de basis om in toenemende mate verantwoording af te leggen over geboekte resultaten en de effecten hiervan. Door de samenstelling van en de samenwerking binnen het team is er een basis om het leren van elkaar breder in te gaan voeren en gestelde ambities en doelen m.b.v. van elkaar, de overlegvormen, professionalisering en werkgroepen te bereiken. De directie en ib nemen meer en meer een faciliterende (wat heb je nodig om afspraken uit te kunnen voeren) en mogen daar waar nodig een controlerende (worden afspraken nagekomen) rol innemen. De medewerkers blijven zo de professionele ruimte krijgen die zij verdienen.

Teamwork

Het team van De Triangel opereert graag als een team en niet volgens een eilandenstructuur. De directie stimuleert en faciliteert het kijken bij elkaar en het voeren van het inhoudelijk gesprek met elkaar. Er worden momenten gepland dat leerkrachten gericht lessen van een collega bezoeken en samen hiervan leren. De kijkopdrachten worden vanuit de bezoekende of vanuit de geobserveerde collega gesteld. Daarnaast bezoeken directie en intern begeleider gepland de groepen voor observaties.

Als kijkwijzer wordt de "Kijkwijzer – Observatie-instrument voor OBS de Triangel Weesp" gebruikt. Hierin staan 8 indicatoren, uitgewerkt in goede praktijkbeschrijvingen. Na verwerking van de observaties volgt een nagesprek en eventueel een vervolgspraak.

Door de beschrijving in de kijkwijzers blijven collega's zich bewust van de goede praktijken en kunnen daarmee ook leren van elkaar.

Taakbeleid:

Een evenredige taakverdeling is een belangrijke voorwaarde voor het goed uitvoeren van taken en het vormgeven van het onderwijs. Op basis van het schoolplan en jaarplan en beschikbare uren binnen het taakbeleid worden werkgroepen geformeerd. Jaarlijks wordt een plan van inzet voor de medewerkers opgesteld.

Professionalisering

Een belangrijke factor voor het realiseren van ambities zijn de competenties van medewerkers van De Triangel. Om kennis op niveau te houden wordt de professionalisering op diverse niveaus gefaciliteerd. In de komende jaren wil De Triangel dit nog meer vormgeven op basis van de gestelde centrale ambities. De professionalisering is uitgewerkt in het scholingsbeleid, het scholingsbudget is onderdeel van de jaarlijkse begroting.

Menselijk kapitaal

De medewerkers zijn het kapitaal van De Triangel. Daarom wordt geïnvesteerd in de medewerkers. Door het koppelen van nieuwe medewerkers aan een maatje en/of een bouwcoördinator wordt geborgd dat nieuwe medewerkers de uitgangspunten van het onderwijs leren kennen en zo snel mogelijk vertrouwd zijn met afspraken en systemen binnen de school.

Om gekwalificeerde medewerkers te behouden worden jaarlijks functioneringsgesprekken gevoerd. Zoals verwerkt staat in "Waar gaan wij voor" is de ambitie om deze gesprekken nog meer op de medewerker in te richten, zodat zij zelf de regisseur kunnen zijn en blijven van hun ontwikkeling.

6.2 Waar geloven wij in?

De missie en visie wordt zichtbaar in het handelen van de medewerkers. De Triangel heeft een aantal uitgangspunten vastgesteld. Deze zijn leidend voor het dagelijks werken, de professionalisering en de verwachtingen van aanwezige competenties binnen ons team. Door deze pedagogisch-didactische verwachting uit te spreken en zichtbaar te maken in het dagelijks werk, worden leerlingen optimaal begeleid d.m.v. competente, bekwame en bevlogen leerkrachten. Leerkrachten worden ondersteund m.b.v. begeleiding en professionalisering, zodat zij kunnen inspelen op de veranderde omgeving rond de leerlingen en de eisen die worden gesteld aan de leerling in de samenleving.

Aan de leerkrachten worden binnen De Triangel de volgende eisen gesteld:

- Ze hebben vertrouwen in kinderen en in hun ontwikkelingsmogelijkheden.
- Ze zorgen voor een sfeer, waarin kinderen zich veilig en geborgen voelen.
- Ze accepteren verschillen tussen kinderen en nemen die als uitgangspunt voor de leerstof en het klassenmanagement.
- Ze stimuleren zelfstandigheid en de eigen verantwoordelijkheid.
- Ze leren sociale vaardigheden aan en hanteren gedragsregels.
- Ze laten de kinderen kennis maken met verschillende normen, waarden en culturen in onze samenleving en op school.
- Ze participeren in en staan open voor het uitgebreid onderwijzen in kunst- en cultuur.
- Ze hanteren effectieve samenwerkingsvormen.

- Ze staan open voor tips van de ouders en betrekken hen bij het onderwijs aan hun kind.
- Ze begrijpen emoties van ouders bij kritische en lastige gesprekken en gaan daar professioneel mee om

6.3 Waar we voor gaan!

Om leerkrachten bekwaam te houden in een sterk veranderende omgeving, wordt geïnvesteerd, binnen de financiële mogelijkheden, in hun ontwikkeling. Dit gebeurt op basis van de jaarlijkse scholingsagenda, in lijn met de ambities uit het schoolplan. Er worden schoolbreed georganiseerd:

- teamtrainingen;
- externe begeleiding van leerkrachten binnen hun groep;
- overlegvormen om van elkaar te leren;
- klassenbezoeken;
- Intervisie

Om bekwame leerkrachten te behouden worden zij gemotiveerd om scholing te volgen. Teamscholingen worden centraal georganiseerd en jaarlijks georganiseerd. De individuele medewerker pakt meer de regie over zijn individuele scholing, passend bij de fase van de loopbaan/levensfase en in lijn met de afspraken geborgd in het persoonlijke plan van inzet. In lijn met de wetgeving worden de bevoegdheden behouden en geborgd.

De nieuwe leerkrachten worden actief begeleid tijdens de start binnen De Triangel. Zij krijgen deze ondersteuning van de (locatie-)directeur, intern begeleider, de bouwcoördinator maar zeker ook van de collega's (een maatje) uit dezelfde bouw.

De medewerkers zijn competent om het dagelijkse onderwijs uit te voeren. Zij zijn op de hoogte van actuele ontwikkelingen in het onderwijs en kunnen deze vertalen naar het dagelijks handelen. Samen verbeteren zij het aanbod binnen De Triangel en nemen de ruimte om nieuwe mogelijkheden toe te passen. Met als doel zo hoog mogelijke opbrengsten. Het team maakt hierin gebruik van elkaars kennis en organiseert hiertoe formeel en informeel voor overdracht van kennis.

Medewerkers leren van elkaar en werken met elkaar samen (o.a. periodieke klassenconsultaties). Door deze na te bespreken wordt er van en met elkaar geleerd en wordt de basis gelegd om verder schoolbreed samen te werken, van onder- tot bovenbouw. Zo zijn de leerkrachten samen met het management verantwoordelijk voor de onderwijskundige koers van de school en het teambreed pedagogisch-didactisch handelen.

De bekwaamheid van de leerkrachten wordt gemonitord met behulp van periodieke klassenbezoeken, uitgevoerd door de intern begeleider en de directeur. Tijdens de klassenbezoeken wordt gekeken naar pedagogisch/didactisch handelen en de wijze waarop de leerkrachten bijdragen aan het ontwikkelproces van de leerling en hem of haar te begeleiden om de zo hoog mogelijke opbrengsten te halen. De klassenbezoeken worden besproken en vastgelegd. Op basis van de klassenbezoeken wordt jaarlijks een analyse gemaakt t.b.v. onderwijskundige of pedagogisch didactische verbeterpunten. Verbetervoorstellen worden opgesteld,

die samen met het team worden besproken. Deze analyse vormt de basis voor de invulling van het jaarplan, met als bron dit schoolplan.

In lijn met het stichtingsbeleid bespreekt de directeur minimaal tweejaarlijks met de medewerker de ontwikkeling. De medewerker pakt hierin zelf de regie en stelt met de directie een leerkracht portret op. Het gesprek is daadwerkelijk een dialoog, waarin van beide kanten wordt bekeken hoe de een de ander kan ondersteunen om ambities te halen.

Op basis van de gesprekken wordt jaarlijks een analyse op hoofdlijnen gemaakt. Adviezen voor beleidsaanpassingen worden opgesteld en verbetervoorstellen voor jaarplannen geborgd.

Als laatste thema is de ervaren werkdruk in het onderwijs. Er wordt periodiek besproken wat de werkdrukbeleving is en de mogelijkheden en daadwerkelijke maatregelen om de werkdruk te verminderen verkend. Onder het motto focus op wat moet, wat mag en wat niet (nu of meer) nodig is. Maar ook door elkaars expertise te gebruiken en scherp te blijven op wat geregistreerd moet worden en wat niet.

6.4 Doelen voor de komende jaren

De onderstaande doelen komen voort uit de volgende ambitie:

Het (jonge) team behoudt zijn kracht en wordt gefaciliteerd om van en met elkaar te leren, elkaars competenties benuttend, zowel binnen de bouw als schoolbreed. Vanuit de eigen regie wordt iedere medewerker in de fase van zijn loopbaan begeleid, volgt scholing en wordt duurzaam ingezet t.b.v. kwalitatief onderwijs. Door de samenwerking binnen het team worden leerlingen optimaal ondersteund in hun ontwikkeling.

Onderwerp: begeleiding nieuwe medewerkers
Einddoel: Nieuwe medewerkers worden structureel begeleid en zijn binnen twee jaar in staat om aan de gestelde competenties te voldoen.
Succescriteria: -Nieuwe medewerkers worden in de eerste twee jaar gefaciliteerd in tijd om de organisatie, inhoud en afspraken binnen De Triangel eigen te maken. -Nieuwe medewerkers hebben een maatje binnen de bouw.
Acties: -De huidige inwerkprocedure wordt geëvalueerd. -Er is inzicht in de tijd die in de beleidsperiode geïnvesteerd wordt in de nieuwe medewerkers, waardoor ook zicht is op beschikbare tijd voor andere beleidsontwikkelingen.

Onderwerp: begeleiding medewerkers (doorlopend over de vier jaren)
Einddoel: Alle leerkrachten werken op basis van de leerkracht portretten aan hun competenties, passend bij de fase in de loopbaan.
Succescriteria: -Tweejaarlijks voeren de medewerkers met de directie een jaargesprek op basis van het format leerkracht portret De Triangel. Gesprek 1: leerkracht portret: nieuw leerkracht portret opstellen Gesprek 2: leerkracht portret: Voortgangsgesprek doelen leerkracht portret (Dit kan 10 tot 20 minuten duren) - Naast het gesprek leerkracht portret vindt ieder jaar een functioneringsgesprek of een beoordelingsgesprek plaats. Jaar 1: functioneringsgesprek Jaar 2: Beoordelingsgesprek (Een leerkracht die nieuw in dienst is bij Talent Primair krijgt het eerste jaar zowel een functioneringsgesprek als een beoordelingsgesprek).
Acties: -Format en beleid vaststellen t.b.v. inzetten leerkracht portretten. -Pilot uitvoeren met medewerkers uit elke bouw t.b.v. het werken met een leerkracht portret. -Planning maken voor gesprekken t.b.v. tweejaarlijkse bespreking. -Document opstellen t.b.v. beknopte analyse. -Analyse opnemen in jaarplan.
Onderwerp: scholing
Einddoel: Elke medewerker volgt scholing , waarmee doelen en ambities uit het schoolplan behaald worden.
Succescriteria: -Er vindt jaarlijks een teamtraining tijdens een studiedag plaats, volgend uit de ambities in het schoolplan. -Elke medewerker heeft in de beleidsperiode een scholing gevoerd, waardoor ambities en doelen uit het schoolplan verwezenlijkt zijn.
Acties: -Scholingsagenda 2019-2023 opstellen. -In jaargesprekken professionalisering als vast item opnemen. -Kader voor scholingsbeleid vaststellen (welk budget is beschikbaar, welke eisen aan scholing zijn er, etc.).
Onderwerp: Professioneel voeren van oudergesprekken
Einddoel: Leerkrachten zijn vaardig in het professioneel voeren van oudergesprekken.

Succescriteria:

- Leerkrachten gaan professioneel om met emoties van ouders bij kritische en lastige gesprekken.
- Leerkrachten begrijpen de emoties van de ouders en benutten deze om elkaar beter te begrijpen.
- Leerkrachten sluiten gesprekken met ouders af "met een glimlach" en constructieve wederzijdse afspraken.
-

Acties:

- teamscholing m.b.t de theorie van professionele communicatie: Wat zijn de effecten van je gedrag en uitlatingen tijdens een (ouder-)gesprek
- teamtraining met externen tijdens studiemomenten om de individuele leerkrachten vaardiger te maken in het professioneel voeren van gesprekken met ouders.
- in teambijeenkomsten wordt besproken hoe leerkracht-oudergesprekken verlopen. Naar behoefte worden extra trainingen met acteurs ingepland

Onderwerp: collegiale samenwerking en leren van elkaar

(doorlopend over de vier jaren)

Einddoel:

Er wordt gebruikgemaakt van aanwezige kennis en ervaring, waarmee teamleren invulling krijgen.

Succescriteria:

- Er is tijd vrij geroosterd om met elkaar ervaringen te delen en van elkaar te leren.
- Leerkrachten nemen zelf actie / zijn zelf verantwoordelijk voor het inplannen van de lesbezoeken
- Medewerkers gebruiken intervisie om gestructureerd van en met elkaar te leren.

Acties:

- Minimaal 2x per jaar een bouw doorbrekende intervisie plannen
- Minimaal 2x per jaar bij een collega in de klas een lesbezoek plannen. Het verslag wordt met de collega besproken en ingeleverd bij de directie.
- Planning maken wanneer wat wordt besproken in een teamoverleg.

7. Kwaliteit & opbrengsten

7.1 Context

De afgelopen jaren is de focus op opbrengsten toegenomen. Op alle niveaus van bestuur tot op leerling niveau moet zicht zijn op de opbrengsten en moet op basis van de analyse van de opbrengsten conclusies getrokken en eventuele maatregelen genomen worden. Het schoolplan is hiervoor de basis, maar zoals in de afgelopen jaren ingezet wil De Triangel jaarlijks bekijken welke veranderingen nodig zijn. De directie zal ook in de komende jaren het verander hoofdstuk toevoegen aan het schoolplan, wat de basis is voor het jaarplan. Zo wordt ook op elk niveau systematisch aan kwaliteit gewerkt.

Successpiegel

De scholen van Talent Primair hebben in 2019 allemaal "De Succes Spiegel" afgenomen. Het instrument geeft inzicht in de kwaliteit van school. Verschillende doelgroepen worden bevroegd: leerlingen, ouders en teamleden. 2019 was een pilotjaar om bekend te raken met het systeem. De uitkomsten zijn in workshops met IB-ers en directieleden stichtingsbreed besproken.

In 2020 gaan de scholen het instrument jaarlijks inzetten binnen de teams. Ook de Triangel jaarplan opnemen.

Trendanalyses

Op de Triangel is per vakgebied een streefdoel bepaald aan de hand van de afgenomen Cito-toetsen in de afgelopen 3 jaar. De behaalde groepsresultaten, op de Cito-toetsen rekenen, spelling, begrijpend lezen en DMT, worden vergeleken met het streefdoel. Wanneer het streefdoel niet is behaald, wordt er een plan opgesteld.

Terugkoppeling VO

Enkele VO-scholen sturen rapportages van oud-leerlingen naar de Triangel. Met mentoren van enkele VO-scholen zijn er ook gesprekken over de oud-leerlingen. We krijgen gerapporteerd dat de leerlingen van De Triangel het naar verwachting doen in het VO wat betreft het niveau. Over het algemeen zijn de oud-leerlingen goed in plannen en gedragen zich zelfstandig.

Inspectietoezicht

De Inspectie van het Onderwijs heeft op 26 maart 2013 een onderzoek uitgevoerd op de Triangel. De Triangel is in de reguliere planning (basisarrangement) opgenomen. De eindopbrengsten van basisschool De Triangel liggen op niveau. In 2017 heeft de directie een onderzoek laten uitvoeren door het C.E.D. op basis van het toezichtkader. Veel van de verbeterpunten zijn reeds doorgevoerd. Tevens zijn een aantal punten opgenomen in dit schoolplan.

7.2 Kwaliteitszorg op diverse niveaus

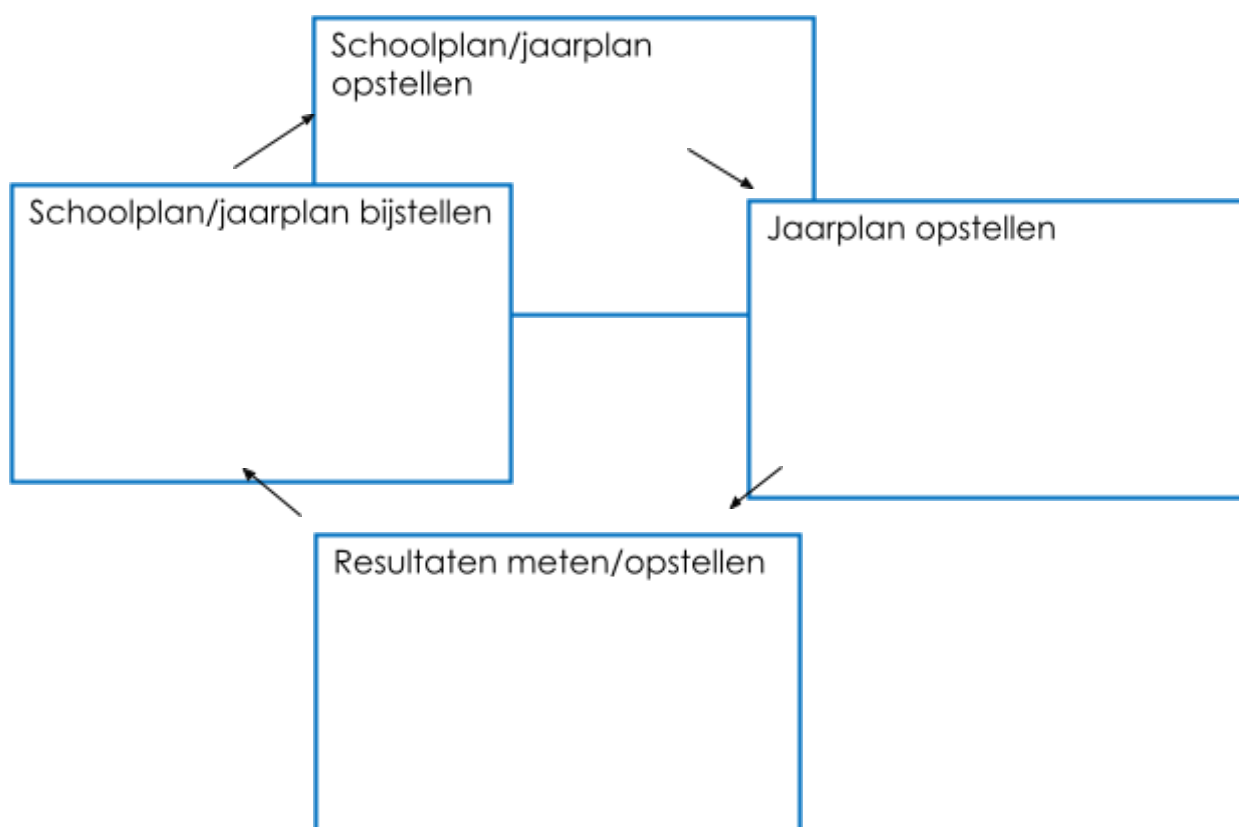
Om te zorgen dat de leerlingen een ononderbroken leerproces doorlopen, wordt gewerkt met de wettelijke leerlijnen. Hierin zijn de doelen verwerkt waarmee de eindniveaus behaald kunnen worden. Zodra leerlingen stagneren in hun ontwikkeling of de streefniveaus niet behalen, bepaalt de leerkracht in samenspraak met de intern begeleider de interventies en borgt deze in het groepsplan. Daar waar nodig wordt

een OPP/HP opgesteld. Zie voor verdere informatie over de kwaliteitszorg rond leerlingen het zorgplan OBS De Triangel.

In dit schoolplan en voortvloeiende jaarplannen zijn de doelen op schoolniveau geborgd. Om zicht te houden op de opbrengsten op alle niveaus wordt systematisch gewerkt aan de kwaliteitszorg op school, groeps- en leerling niveau, waarbij diverse instrumenten in worden gezet. Dit alles zorgt voor een integrale aanpak.

Onderstaand wordt de cyclus schematisch vormgegeven. M.b.v. diverse instrumenten kan de directeur en de intern begeleider samen met het team de voortgang monitoren, bespreken en verbeteringsvoorstellen opstellen. De gegevens en de analyses worden daarnaast gebruikt voor de rapportage naar het bestuur via een managementrapportage. De Triangel neemt zichzelf maat nemen en kan m.b.v. de middelen snel handelen wanneer de kwaliteit in het geding is.

Schoolniveau



1. Plan:

Schoolplan opstellen: 2019

Jaarplan opstellen: jaarlijks in juni met team

2. Do:

Jaarplan uitvoeren, met periodieke tussenrapportages (in teambijeenkomsten, zichtbaar in de teamkamer)

3. Check: resultaten meten

Ouderonderzoek(periodiek)

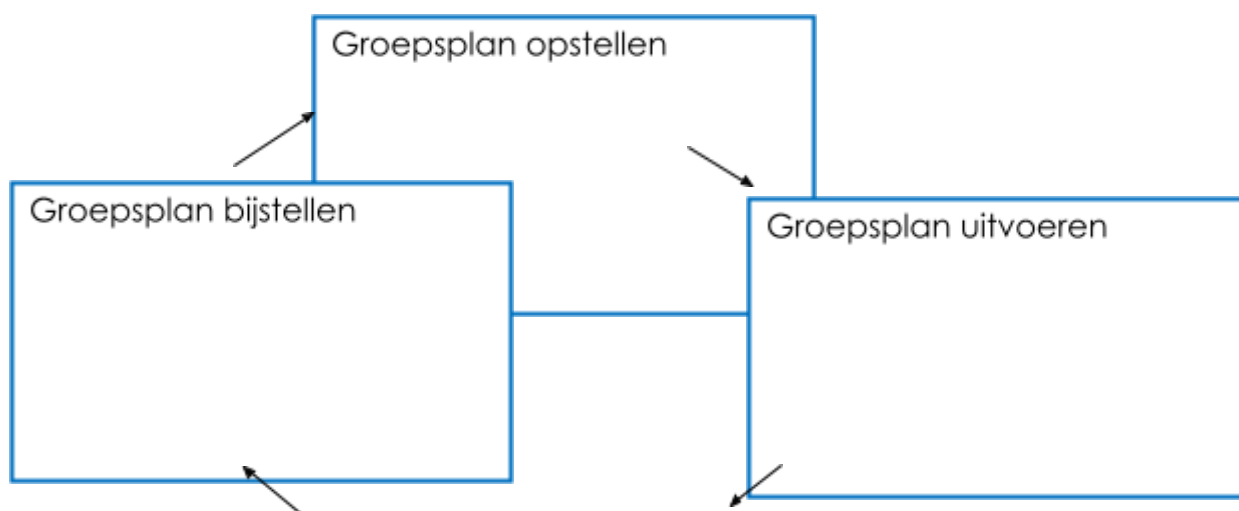
Leerlingonderzoek (jaarlijks t.b.v. sociale veiligheid, periodiek algemene meting)
Medewerkersonderzoek (periodiek)
Schoolverlatersonderzoek (jaarlijks)
Inspectiebezoek (periodiek)
Managementrapportage (een of tweejaarlijks)
Audits (op afroep, binnen de stichting)
Management review

4 Act

Jaarplan bijstellen: juni en september

Schoolplan bijstellen: jaarlijks met verander hoofdstuk.

Groepsniveau



1 Plan

Leerkracht stelt met
groepsplan op basis

ondersteuning IB
van LVS

2. Do

Leerkracht voert
uit m.b.v. groepsplan

dagelijks programma

3. Check

Resultaten meten:

Klassenbezoek/nabespreking

Groepsbespreking

Toetsen en observaties door leerkracht

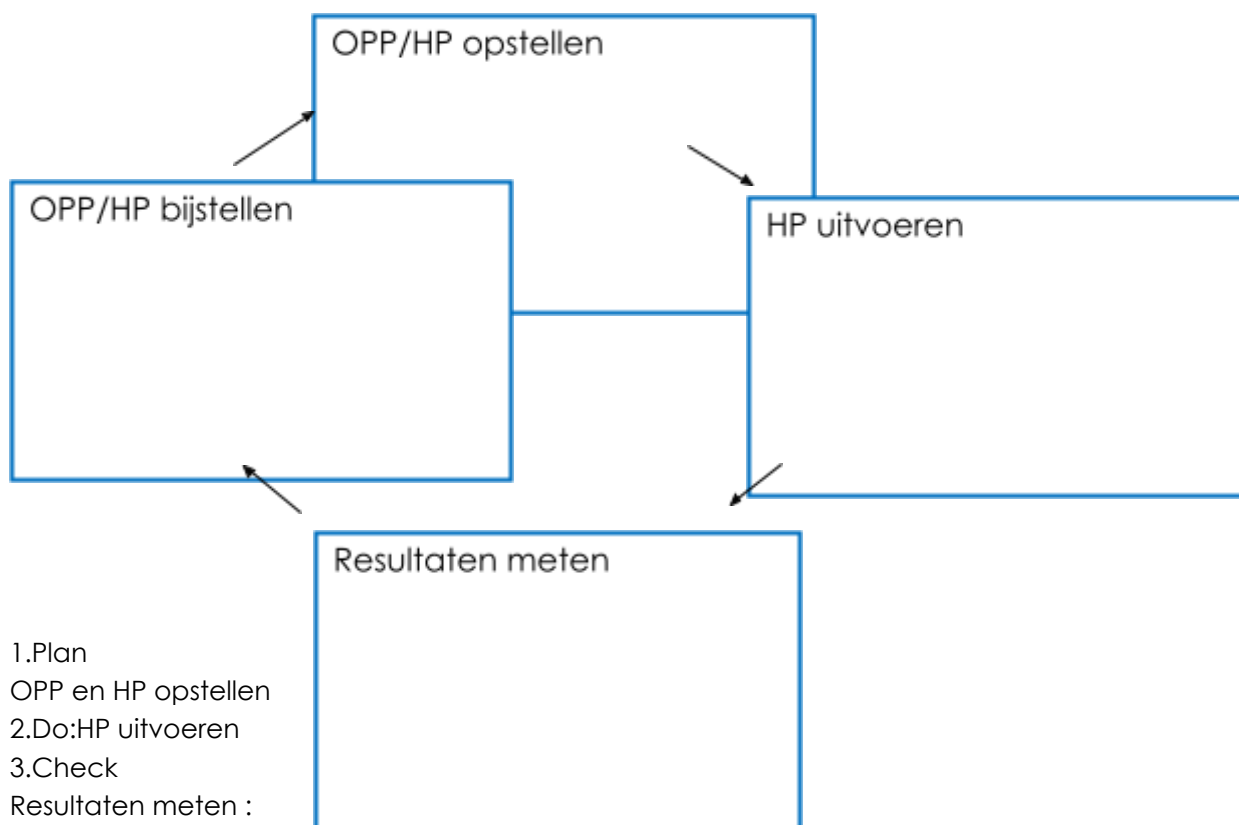
Rapportbesprekingen met ouders

Scores in CITO/LVS en bij kleuters volgprogramma Kijk

4.Act

Leerkracht past groepsplan aan en draagt deze eventueel over naar nieuwe leerkrachten.

Individueel leerlingniveau



1. Plan
OPP en HP opstellen
2. Do: HP uitvoeren
3. Check
Resultaten meten :
Zorgoverleg
Besprekingen met IB en ouders
Toetsen en observaties
4. Act
OPP bijstellen en HP aanpassen.

7.3 Waar geloven wij in?

Alle materialen, organisatievormen en de kwaliteiten van individuele leerkrachten staan in dienst van het realiseren van onderwijsopbrengsten. Een kwaliteitsinstrument is geen doel, maar een middel om in gesprek met elkaar te gaan, tegenspraak te genereren en input te vergaren voor communicatie/verantwoording en verbetering. Het integrale kwaliteitsbeleid stelt het team in staat om de opbrengsten van het dagelijks onderwijs te vergroten t.b.v. de optimale ontwikkeling van de leerlingen.

7.4 Waar we voor gaan!

In de komende jaren gaat het team verder op de ingeslagen weg. De afgelopen jaren zijn er flinke slagen gemaakt op kwaliteitsgebied. Instrumenten en werkwijze worden in deze periode geborgd, verrijkt en aangepast om de geboekte resultaten te behouden en te vergroten.

Het team van De Triangel verdient het vertrouwen om dagelijks de ruimte te krijgen om kwalitatief onderwijs te bieden. Door de professionele ruimte realiseren zij hoge opbrengsten. Het team blijft er aan werken dat de trend blijft dat er hoger dan het landelijk gemiddelde wordt gescoord. Vanuit eigen intrinsieke motivatie wordt door de leerkrachten het gesprek gevoerd over de resultaten op leerlingniveau. De intern begeleider is hierin de coördinator en directie heeft de eindverantwoordelijkheid, maar de eigenaar en regisseur van het proces en de opbrengsten blijft de leerkracht. De leerkracht observeert en registreert periodiek en signaleert vroegtijdig wanneer de kwaliteit van onderwijs in gevaar komt of de opbrengsten van de groep of van een individuele leerling achterblijven.

Schoolbrede afspraken worden door de leerkracht professioneel uitgevoerd en zichtbaar gemaakt bij besprekingen en in rapportages, verslagen en HP/OPP's. De voortgang wordt in kaart gebracht d.m.v. LVS, op basis van de wettelijke voorschriften, geborgd in ons schoolplan, de schoolgids, het schoolondersteuningsprofiel en voortkomende eisen aan een OPP en handelingsplan. De in te zetten middelen worden daadwerkelijk gebruikt om teambrede analyses te maken en met elkaar verbetervoorstellen op te stellen, welke in het jaarplan worden geborgd.

Ten behoeve van de dialoog en het organiseren van tegenspraak rapporteert de directie actief aan MR en bestuur op basis van beknopte rapportages. In deze rapportages zijn de onderwijsopbrengsten uiteengezet en wordt de schoolontwikkeling beschreven. M.b.v. de instrumenten is er zicht op de ontwikkeling op diverse niveaus en kunnen kan direct gehandeld worden als opbrengsten achterblijven/stagneert op kind-, groeps- of op schoolniveau. De gegevens zijn ook beschikbaar om binnen de stichting scholen met elkaar te vergelijken, zodat kwaliteit per school vergeleken kan worden.

Kwaliteit zit in de mensen. Zoals in hoofdstuk medewerkers is beschreven koppelt de directie in samenspraak met het team de analyses aan individuele scholing en teamscholing binnen De Triangel.

De verantwoordelijkheid wordt uitgevoerd door de dialoog te voeren met de MR, opbrengsten te beschrijven in de schoolgids en met het team het jaarplan jaarlijks te bespreken/te evalueren en bij te stellen.

7.5 Doelen komende jaren

De onderstaande doelen komen voort uit de volgende ambitie:

OBS De Triangel als organisatie en de individuele medewerkers stellen hoge verwachtingen t.b.v. het onderwijs en doorlopen op alle niveaus (groeps-, bouw- en schoolniveau) periodiek een passende kwaliteitscyclus om deze te meten en bij te stellen. Hiermee worden onderwijsopbrengsten op niveau gehouden en daar waar noodzakelijk kunnen en worden snel verbetermaatregelen genomen worden.

Einddoel:

De Triangel beschikt over een passend kwaliteitssysteem om de onderwijsopbrengsten bovengemiddeld te houden.

Succescriteria:

De Triangel beschikt over de wettelijke meetinstrumenten om onderzoeken uit te voeren.

-De Triangel beschikt over doelmatige instrumenten om onderwijsopbrengsten te meten, waarbij de leerkracht de regie heeft.

-De medewerker kan zelf snel handelen als blijkt dat onderwijsopbrengsten achterblijven.

Acties:

-De Successpiegel inzetten als opvolger van Integraal (stichting breed).

-Planning maken t.b.v. uitvoeren onderzoeken onder leerlingen, medewerkers en ouders.

-Volgens protocol onderwijsopbrengsten meten en direct handelen door leerkracht en IB, waarbij zelf initiatief wordt genomen om te meten en acties te bepalen.

-Jaarlijks meten de doelmatigheid van instrumenten m.b.v. een managementreview.

Onderwerp:

Samenhang schoolplan, jaarplan & analyse onderwijsopbrengsten in de groepen

Einddoel:

Na vier jaar is de samenhang behouden tussen schoolplan, jaarplan en de evaluaties binnen de groepen.

Succescriteria:

-Er vindt jaarlijks een opbrengst dag plaats.

-Tijdens teamoverleggen wordt met elkaar teruggekeken op de ontwikkelingen op alle niveaus, gebruik maken van beknopte analyses.

-Er is jaarlijks een jaarplan opgesteld in samenspraak met het team

Acties:

- Organiseren van een jaarlijks dag met het thema opbrengsten (liggen wij op koers?).

-Beknopte formats zijn beschikbaar om in te vullen en te gebruiken bij evaluatie en het opstellen van jaarplannen.

-In teamoverleggen worden ontwikkelingen besproken over de doelen in het jaarplan A4 format.

-Er vindt op bouw- niveau een vergelijking plaats van de opbrengsten en er wordt met elkaar besproken wat dit betekent voor de doelen per bouw of schoolbreed

8 Middelen

8.1 Context

Huisvesting

De Triangel is gehuisvest in een jaren-50 gebouw. Het gebouw is in het schooljaar 2008/2009 grondig gerenoveerd en uitgebreid. Het gebouw heeft een prettige sfeer, is bouwtechnisch in orde en voldoet aan de onderwijskundige wensen. Sinds de renovatie is de school met een tussen vleugel verbonden aan de buurschool (Van der Muelen-Vastwijkschool). De buurschool heeft een aantal lokalen in de bovenbouw gang in gebruik.

Sponsormiddelen

De Triangel gaat ervan uit dat er gewerkt kan worden zonder het inzetten van sponsoren.

Om op een zorgvuldige manier met sponsoring om te gaan, gelden de richtlijnen van het Convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring". Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de school in gevaar brengen. De school mag niet in een afhankelijkheidsrelatie met de sponsor terecht komen.

Aanbod en aanvraag van sponsoring lopen altijd via de directeur van de school. Eventuele verantwoording van sponsoring wordt weergegeven in de schoolgids.

ICT

De afgelopen jaren is er geïnvesteerd in ICT devices. ICT is voor de medewerkers een middel om goed en snel werkzaamheden uit te kunnen voeren en het onderwijs te verrijken. Gezien de samenleving moeten er voldoende middelen beschikbaar zijn voor de leerlingen om hen voor te bereiden op het gebruik hiervan buiten de schoolmuren. Dit gebeurt om leerlingen kennis bij te brengen over de mogelijkheden van ict en passend gedrag aan te leren en keuzes te laten maken wat wel en niet te doen (gebruik social media, etc.)

Veiligheid

Een belangrijk middel voor een optimale ontwikkeling is veiligheid. Het team wil dagelijks zorg dragen voor een veilige leef- en werkomgeving, voor zowel leerlingen, ouders als medewerkers. Hiertoe is een veiligheidsplan opgesteld, waarin zaken zoals RI&E, Arbo, maar ook de coördinatie van o.a. anti-pesting, grensoverschrijdend gedrag en de meldcode Veilig Thuis zijn geborgd. Tevens is hierin geborgd hoe incidenten worden voorkomen, afgehandeld, geregistreerd en geëvalueerd, op de gebieden sociale en fysieke veiligheid.

Om het welbevinden en de veiligheidsbeleving van leerlingen te meten en op basis van de analyse conclusies te kunnen trekken wordt de methode ZIEN gebruikt. De monitoring wordt minimaal eenmaal per jaar uitgevoerd binnen alle groepen en

door de intern begeleider besproken met de leerkrachten van de betreffende groepen.

8.2 Waar we voor gaan!

In de komende jaren wordt onderwijs geboden in het huidige gebouw. Er zijn geen grote renovaties nodig om het onderwijs vorm te geven. Daar waar nodig maken wij kleine aanpassingen, passend bij onze onderwijskundige visie.

Vanuit het team is de wens geuit om airco's te laten installeren. De directie stelt onderzoek in naar de financiële en technische mogelijkheden om dit voor klaslokalen en enkele andere ruimtes aan te schaffen.

De leerlingen beschikken over de moderne ICT middelen om voorbereid te zijn op de periode na school en toepassen van het geleerde in de samenleving en in de relatie met familie/vrienden. Wij beschikken over een stabiel wifi systeem dat ons onderwijs ondersteunt.

Het lesprogramma mediawijsheid wordt jaarlijks aan de groepen 6, 7 en 8 aangeboden. Wij willen dit uitbreiden naar de lagere groepen. We onderzoeken vanaf welke startleeftijd dit het meest effectief in te zetten is.

Het onderwijs wordt geboden in een veilig en net schoolgebouw, waarbinnen een sociaal veilige onderwijsomgeving wordt geboden aan leerlingen, ouders en medewerkers.

De Triangel blijft financieel in de pas, passend bij de meerjarenbegroting ingebracht bij onze stichting. Bij het jaarlijks opstellen van de meerjarenbegroting worden de ambities van het schoolplan nadrukkelijk meegenomen.

Zo wordt de financiële haalbaarheid getoetst, alvorens veranderingsonderwerpen gestart worden.

8.3 Doelen komende jaren

Op basis van de analyse in 2019 is er besloten om geen centrale ambitie te stellen in deze beleidsperiode. De Triangel wil de middelen (gebouw, ict) behouden en het veiligheidsbeleid verder borgen en waar nodig aanpassen.

Onderwerp: ICT
Einddoel: De Triangel beschikt over een stabiel netwerk dat medewerkers en leerlingen ondersteunt bij het dagelijks onderwijs.
Succescriteria: -Er zijn voldoende ICT middelen (computers, iPads, etc.) passend bij het onderwijsaanbod -ICT is ondersteunend en draagt bij aan dat medewerkers efficiënt hun werk kunnen doen.

Acties:

- Inventariseren welke iPads nodig zijn, met welk doel.
- Behoud van een stabiel netwerk.
- Op basis van jaarlijkse analyses bekijken of er investeringen nodig zijn voor ICT om het onderwijs te kunnen blijven bieden passend bij de ontwikkelingen in de maatschappij.

Onderwerp: sociale veiligheid

Einddoel: Er wordt voldaan aan de wettelijke verplichting om inzicht te hebben in de (sociale) veiligheidsbeleving van ouders, medewerkers en leerlingen.

Succescriteria:

Via de kwaliteitsmiddelen (zie H kwaliteit) is er inzicht in de veiligheidsbeleving. ZIEN wordt effectief gebruikt en de analyse wordt gebruikt om lessen te optimaliseren. Aantoonbaar is dat leerlingen zich veilig voelen.

Acties:

- Periodieke metingen sociale veiligheid.
- Werkgroep om de analyse van gegevens ZIEN te versterken en hiermee concrete verbetermaatregelen uit te voeren.

Onderwerp: gebouw

Einddoel: De financiële mogelijkheid is onderzocht om eventueel aan de wens te voldoen airco's in klaslokalen en enkele andere ruimtes te kunnen installeren, zodat leerlingen en personeel ook in periodes van hoge temperaturen effectief kunnen werken.

Succescriteria:

Er is duidelijkheid of de Triangel financieel ruimte heeft om airco's aan te schaffen.

Acties:

- Onderzoek technische mogelijkheid installeren airco's
- Onderzoek financiële ruimte mogelijkheid installeren airco's
- Bij voldoende financiële ruimte laten installeren airco's

9 Partners

9.1 Context

Ouders

Een goede samenwerking met ouders is van groot belang om doelen te bereiken. Zij zijn dé partner voor een school. De Triangel beschikt over een grote groep betrokken ouders, zowel bij de ontwikkeling van hun zoon/dochter, de leerling van De Triangel, als bij de organisatie van de school.

Ouderbetrokkenheid is een landelijk thema. De komende jaren wordt geïnvesteerd in de betrokkenheid van ouders bij de ontwikkeling van hun kind (dagelijks onderwijs), ons beleid (MR), en de activiteiten van de school.

Daarnaast wil De Triangel de ouders blijven ondersteunen bij de specifieke vragen bij de ontwikkeling van hun kind, daarbij gebruikmakend van de partners om onze school in de gemeente Weesp.

De buurt

In de komende jaren wordt een nieuwe wijk gebouwd, waarbinnen een nieuwe school wordt opgericht. Door de verbinding met de buurt te behouden en waar nodig te versterken, wordt het brede aanbod onder de aandacht van ouders van potentiële leerlingen en wordt de omgeving ingezet t.b.v. het onderwijs. Daarnaast wil De Triangel als school in de wijk blijven investeren in de relaties met andere partners, zoals het SWV, collega-scholen, CJG en gemeente.

9.2 Waar we voor gaan!

Met ouders werkt het team intensief samen aan de ontwikkeling van hun zoon of dochter en wordt, daar waar mogelijk is, gebruikgemaakt van de expertise van ouders.

De Triangel betreft ouders bij de schoolorganisatie en onderwijs, beleidsontwikkeling en voert een dialoog over de ontwikkeling en de resultaten.

De Triangel werkt samen met de partners om met elkaars eigen expertise de leerling te ondersteunen in zijn ontwikkeling.

Onderwerp: Professioneel voeren van oudergesprekken
Einddoel: Leerkrachten zijn vaardig in het professioneel voeren van oudergesprekken.
Succescriteria: <ul style="list-style-type: none">- Leerkrachten gaan professioneel om met emoties van ouders bij kritische en lastige gesprekken.- Leerkrachten begrijpen de emoties van de ouders en benutten deze om elkaar beter te begrijpen.- Leerkrachten sluiten gesprekken met ouders af "met een glimlach" en constructieve wederzijdse afspraken.

Acties:

- teamscholing m.b.t de theorie van professionele communicatie: Wat zijn de effecten van je gedrag en uitspraken tijdens een (ouder-)gesprek
teamtraining met externen tijdens studiemomenten om de individuele leerkrachten vaardiger te maken in het professioneel voeren van gesprekken met ouders.

10 Instemming MR OBS de Triangel en vaststelling bestuur Talent Primair

Medezeggenschapraad:

Formele goedkeuring MR op schoolplan 2019-2023
Brinnummer 10DA, bestuursnummer 41376

Inbox

ma 6 jan. 22:06

Gerke Visser

aan Michel, Linda, Stefan

Beste Michel en Leonie,
Hierbij geven we als MR goedkeuring aan het Schoolplan
2019-2023. Brinnummer 10DA, bestuursnummer 41376.

We kijken ernaar uit samen verder te werken en te bouwen aan onze school,
met dit schoolplan als leidraad.

Met vriendelijke groet,
Gerke Visser (voorzitter MR)

Lid College van Bestuur Talent Primair:

Bestuur akkoord met het schoolplan:

Fije Hooglandt

di 14 jan.
14:22

aan Directie

Beste Michel,

Wij gaan graag akkoord met dit schoolplan.

Schoolplan 2019-2023 39

Ik weet dat het uitgebreid is besproken met het team en dat het daarmee een mooi gedragen schoolplan is.
Het past ook mooi binnen de koers van Talent Primair.

Met vriendelijke groet,

Fije Hooglandt

H 11 De planning

Veranderhoofdstuk met jaarlijkse evaluatie

JAARPLANNEN **2019 / 2020**
 2020 / 2021
 2021 / 2022
 2022 / 2023

Zie de volgende pagina's.

In dit hoofdstuk zijn de verschillende veranderingsonderwerpen verdeeld over de vier jaren. Gedurende het schooljaar worden de doelstellingen en acties van de verbeterings- / veranderingsonderwerpen steeds geëvalueerd.

In mei / juni wordt op de gezamenlijke studiedag uitgebreid stil gestaan bij de opbrengsten van het jaarplan: In welke mate zijn per onderdeel de doelstellingen behaald.

Naar aanleiding van de uitkomsten wordt eventueel het jaarplan van het volgende jaar (of volgende jaren) bijgesteld.

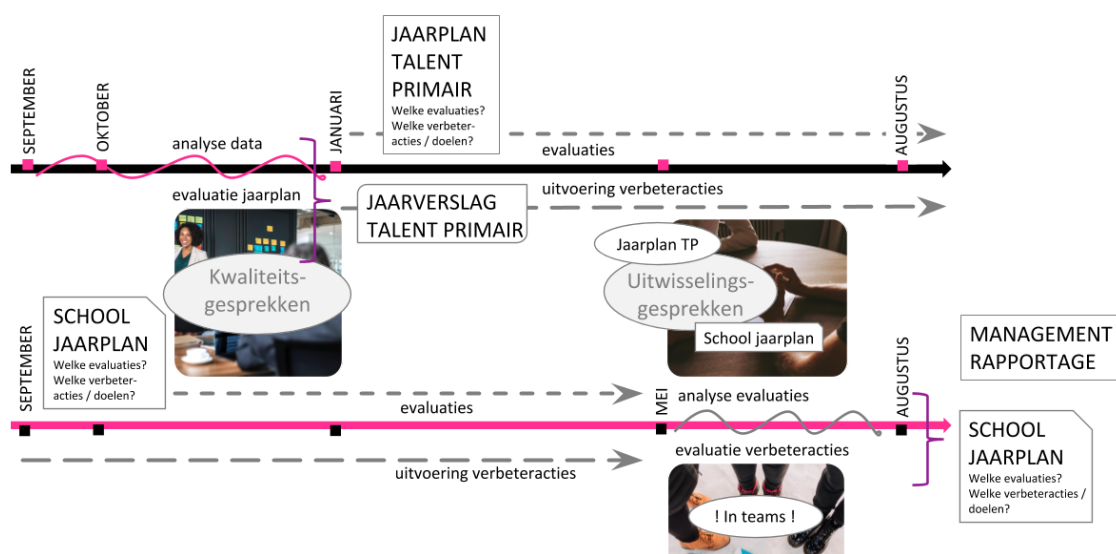
Voor eventuele aanpassing van de jaarplanning van een volgend schooljaar worden ook meegenomen

- actuele ontwikkelingen en inzichten m.b.t. primair onderwijs vanuit de samenleving / de rijksoverheid / het bestuur

Op deze manier is het schoolplan geen "papieren tijger", maar een levend document dat naar aanleiding van de evaluatie en de actualiteit bijgesteld wordt.

Het schema hieronder geeft aan hoe de evaluatie van het schooljaarplan aansluit op de cyclus kwaliteitszorg van het bestuur van Talent Primair.

Cyclus kwaliteitszorg bestuur en scholen



SCHOOLJAAR 2019-2020

Ieder onderwerp wordt voor de zomervakantie in de jaaragenda van het team ingepland. De tussenkopjes verwijzen naar de hoofdstukken in de dit schoolplan.

4) Missie en visie

Onderwerp: uitdragen visie
Einddoel: De visie van de Triangel wordt gedragen door het team en is zichtbaar in de praktijk.
Succescriteria: -Het team is in staat om de visie te verwoorden. -Het team draagt in handelen de visie uit. -De visie staat goed omschreven in de schoolgids. -In de school is in beelden de visie herkenbaar voor zowel interne medewerkers als externen. -De visie wordt extern in woord en beeld uitgedragen
Acties: -Herhaling teamsessie missie/visie -Werkgroepen: <ul style="list-style-type: none">• Communicatie• Kunst• Leesonderwijs• Visie zichtbaar maken in gebouw en schoolplein
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: didactisch handelen
Einddoel: Er is een helder en overzichtelijk instructiemodel gekozen waardoor het didactisch handelen naar een hoger niveau getild wordt.
Succescriteria: -Het instructiemodel wordt in alle groepen bij de basisvakken uitprobeerde / uitgevoerd. -Kinderen zijn vaardiger in het samen werken en hierdoor beter voorbereid op de toekomst. -Leerkrachten hebben meer ervaring in het lesgeven op vier niveaus.

Acties:

- Teamscholing: Er wordt externe begeleiding ingezet voor een nulmeting en het begeleiden van de keuze van het instructiemodel.
- Teamscholing: Na de keuze wordt er getraind in de vaardigheden en de juiste inzet van het instructiemodel.
- Klasbezoeken door directie a.d.h.v. een Kijkwijzer gericht op het instructiemodel.
- Invoeren/uitbreiden van klassenconsultatie.
- Delen van ervaringen in de bouw wordt een vast onderdeel van de agenda. (leren van en met elkaar) .
- Extra scholing daar waar nodig.

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: Onderwijsaanbod

Einddoel:

Aan het eind van schooljaar 2019-2020 heeft de Triangel een passende WO methode gekozen om het schooljaar 2020-2021 te implementeren

Succescriteria:

- De nieuw gekozen methode
voldoet aan de kerndoelen
is goed te hanteren in de onderwijspraktijk van de triangel
is goed te hanteren door alle teamleden
biedt voldoende differentiatie voor onze leerlingen

Acties:

- De werkgroep inventariseert de wensen bij het team m.b.t. de nieuwe methode
- De werkgroep onderzoekt de verschillende methoden op de markt
- De werkgroep zorgt ervoor dat methodes worden ingezien en uitgeprobeerd in de klassen
- De werkgroep begeleidt het keuzeproces
- Indien nodig wordt er voor gebruik van de nieuwe methode een training georganiseerd
- De werkgroep maakt de planning voor bespreking in het teamoverleg
- De methode kan ingevoerd worden in het volgende schooljaar (2020-2021)

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: kunst en cultuur jaarprogramma

Eindoel:

Voor het nieuwe schooljaar is een uitgebalanceerd programma opgesteld voor de kunst en cultuureducatie. Hierin zijn zowel activiteiten om kunst te ervaren als kunst te maken in opgenomen (Kunst Beleven en Kunst Doen)

Succescriteria:

- In het programma is opgenomen:

- 1) De discipline waaraan het komend schooljaar extra aandacht wordt besteed:
 - Of: Podiumkunst
 - Of: Beeldende Vorming
 - Of: Muziek
- 2) De excursies: bezoeken aan musea, concerten of voorstellingen
- 3) De workshops of andere activiteiten door bezoekende kunstenaars, muzikanten of toneelspelers
- 4) De activiteiten die leerkrachten in het lespakket opnemen in de discipline die dat jaar centraal staat (Dit kunnen ook spreekbeurten door leerlingen zijn)
- 5) De inzet van de vakdocenten
- 6) Een projectperiode is ingepland in februari of maart. In deze periode werken alle klassen samen aan een thema binnen de gekozen kunstdiscipline
- 7) Een planning waarin de klassen voor elkaar optreden. In het jaar van de podiumkunsten is dit een voorstelling per klas. Buiten het jaar van de podiumkunsten is dit telkens een voorstelling door drie gezamenlijke klassen
- 8) Een invulling van een KUNSTdag in de eerste twee maanden van het schooljaar

Acties:

- Inventarisatie door de ICC-ers van mogelijkheden voor het nieuwe schooljaar
- Inventarisatie door ICC-ers van wensen door de groepsleerkrachten m.b.t. workshops, excursies, leskisten
- Planningsvergadering kunsteducatie georganiseerd door de ICC-ers
- Opzetten door ICC-ers activiteitenrooster voor het schooljaar
- Communiceren activiteitenrooster op de website van school (vanaf februari 2020 op de nieuwe website).
- Opzetten programma Kunstdag / organiseren begeleiding / hulp / inhuren professionals

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

6) Personeelsbeleid

Onderwerp: scholing

Einddoel: Elke medewerker volgt scholing , waarmee doelen en ambities uit het schoolplan behaald worden.

Succescriteria:

- Er vindt jaarlijks een teamtraining tijdens een studiedag plaats, volgend uit de ambities in het schoolplan.
- Elke medewerker heeft in de beleidsperiode een scholing gevoerd, waardoor ambities en doelen uit het schoolplan verwezenlijkt zijn.

Acties:

- Scholingsagenda 2018-2022 opstellen.
- In jaargesprekken professionalisering als vast item opnemen.
- Kader voor scholingsbeleid vaststellen (welk budget is beschikbaar, welke eisen aan scholing zijn er, etc.).

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

6) Personeelsbeleid / 9) Partners

Onderwerp: Professioneel voeren van oudergesprekken

Einddoel: Leerkrachten zijn vaardig in het professioneel voeren van oudergesprekken.

Succescriteria:

- Leerkrachten gaan professioneel om met emoties van ouders bij kritische en lastige gesprekken.
- Leerkrachten begrijpen de emoties van de ouders en benutten deze om elkaar beter te begrijpen.
- Leerkrachten sluiten gesprekken met ouders af "met een glimlach" en constructieve wederzijdse afspraken.
-

Acties:

- teamscholing m.b.t de theorie van professionele communicatie: Wat zijn de effecten van je gedrag en uitlatingen tijdens een (ouder-)gesprek
 teamtraining met externen tijdens studiemomenten om de individuele leerkrachten vaardiger te maken in het professioneel voeren van gesprekken met ouders.

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

6) Personeelsbeleid

Onderwerp: collegiale samenwerking en leren van elkaar

(doorlopend over de vier jaren)

Einddoel:

Er wordt gebruik gemaakt van aanwezige kennis en ervaring, waarmee teamleren invulling krijgt.

Succescriteria:

- Er is tijd vrij geroosterd om met elkaar ervaringen te delen en van elkaar te leren.
- Leerkrachten nemen zelf actie / zijn zelf verantwoordelijk voor het inplannen van de lesbezoeken
- Medewerkers gebruiken intervisie om gestructureerd van en met elkaar te leren.

Acties:

- Minimaal 2x per jaar een bouw doorbrekende intervisie plannen
- Minimaal 2x per jaar bij een collega in de klas een lesbezoek plannen. Het verslag wordt met de collega besproken en ingeleverd bij de directie.
- Planning maken wanneer wat wordt besproken in een teamoverleg.

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

6) Personeelsbeleid

Onderwerp: begeleiding medewerkers

(doorlopend over de vier jaren)

Einddoel:

Alle leerkrachten werken op basis van de leerkrachtportretten aan hun competenties, passend bij de fase in de loopbaan.

Succescriteria:

- Tweejaarlijks voeren de medewerkers met de directie een jaargesprek op basis van het format leerkrachtportret De Triangel.
- Gesprek 1: leerkrachtportret: nieuw leerkrachtportret opstellen
- Gesprek 2: leerkrachtportret: Voortgangsgesprek doelen leerkrachtportret (Dit kan 10 tot 20 minuten duren)

- Naast het gesprek leerkrachtportret vindt ieder jaar een functioneringsgesprek of een beoordelingsgesprek plaats.
- Jaar 1: functioneringsgesprek
- Jaar 2: Beoordelingsgesprek
- (Een leerkracht die nieuw in dienst is bij Talent Primair krijgt het eerste jaar zowel een functioneringsgesprek als een beoordelingsgesprek).

Acties:

- Format en beleid vaststellen t.b.v. inzetten leerkracht portretten.
- Pilot uitvoeren met medewerkers uit elke bouw t.b.v. het werken met een leerkrachtportret.
- Planning maken voor gesprekken t.b.v. tweejaarlijkse bespreking.
- Document opstellen t.b.v. beknopte analyse.
- Analyse opnemen in jaarplan.

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

7) Kwaliteit en opbrengsten

Onderwerp: sociale veiligheid

Einddoel: Er wordt voldaan aan de wettelijke verplichting om inzicht te hebben in de (sociale) veiligheidsbeleving van ouders, medewerkers en leerlingen.

Succescriteria:

Via de kwaliteitsmiddelen (zie H kwaliteit) is er inzicht in de veiligheidsbeleving. ZIEN wordt effectief gebruikt en de analyse wordt gebruikt om lessen te optimaliseren. Aantoonbaar is dat leerlingen zich veilig voelen.

Acties:

- Periodieke metingen sociale veiligheid.
- Werkgroep om de analyse van gegevens ZIEN te versterken en hiermee concrete verbetermaatregelen uit te voeren.

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

7) Kwaliteit en opbrengsten

Onderwerp: Samenhang schoolplan, jaarplan & analyse onderwijsopbrengsten in de groepen
Einddoel: De samenhang behouden tussen schoolplan, jaarplan en de evaluaties binnen de groepen.
Succescriteria: -Er vindt jaarlijks een opbrengstendag plaats. -Tijdens teamoverleggen wordt met elkaar teruggekeken op de ontwikkelingen op alle niveaus, gebruikmakend van beknopte analyses. -Er is jaarlijks een jaarplan opgesteld in samenspraak met het team
Acties: - Organiseren van een jaarlijks dag met het thema opbrengsten (liggen wij op koers?). -Beknopte formats zijn beschikbaar om in te vullen en te gebruiken bij evaluatie en het opstellen van jaarplannen. -In teamoverleggen worden ontwikkelingen besproken van de doelen in het jaarplan. -Er vindt op bouw- niveau een vergelijking plaats van de opbrengsten en er wordt met elkaar besproken wat dit betekent voor de doelen per bouw of schoolbreed
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

7) Kwaliteit en opbrengsten

Onderwerp: kwaliteitssysteem
Einddoel: De Triangel beschikt over een passend kwaliteitssysteem om de onderwijsopbrengsten bovengemiddeld te houden.
Succescriteria: De Triangel beschikt over de wettelijke meetinstrumenten om onderzoeken uit te voeren. -De Triangel beschikt over doelmatige instrumenten om onderwijsopbrengsten te meten, waarbij de leerkracht de regie heeft. -De medewerker kan zelf snel handelen als blijkt dat onderwijsopbrengsten achterblijven.

Acties:

- De Successpiegel inzetten als opvolger van Integraal (stichting breed).
- Planning maken t.b.v. uitvoeren onderzoeken onder leerlingen, medewerkers en ouders.
- Volgens protocol onderwijsopbrengsten meten en direct handelen door leerkracht en IB, waarbij zelf initiatief wordt genomen om te meten en acties te bepalen.
- Jaarlijks meten doelmatigheid van instrumenten m.b.v. een managementreview.

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

8) Middelen

Onderwerp: ICT

Einddoel: De Triangel beschikt over een stabiel netwerk dat medewerkers en leerlingen ondersteunt bij het dagelijks onderwijs.

Succescriteria:

- Er zijn voldoende ICT middelen (computers, iPads, etc.) passend bij het onderwijsaanbod
- ICT is ondersteunend en draagt bij dat medewerkers efficiënt hun werk kunnen doen.

Acties:

- Uitspraak stralingsarmeschool.
- Inventariseren welke iPads nodig zijn, met welk doel.
- Behoud van stabiliteit netwerk.
- Op basis van jaarlijkse analyse bekijken of er investeringen nodig zijn voor ICT om het onderwijs te kunnen blijven bieden passend bij de ontwikkelingen in de maatschappij.

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

8) Middelen

Onderwerp: gebouw: klimaat

Einddoel: De financiële mogelijkheid is onderzocht om eventueel aan de wens te voldoen airco's in klaslokalen en enkele ander ruimtes te kunnen installeren, zodat leerlingen en personeel ook in periodes van hoge temperaturen effectief kunnen werken.

Succescriteria: Er is duidelijkheid of de Triangel financieel ruimte heeft om airco's aan te schaffen.

Acties:

- Onderzoek technische mogelijkheid installeren airco's
- Onderzoek financiële ruimte mogelijkheid installeren airco's
- Bij voldoende financiële ruimtelaten installeren airco's

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

SCHOOLJAAR 2020-2021

Ieder onderwerp wordt voor de zomervakantie in de jaaragenda van het team ingepland. De tussenkopjes verwijzen naar de hoofdstukken in de dit schoolplan.

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: didactisch handelen
Einddoel: Er is een helder en overzichtelijk instructiemodel geïmplementeerd waardoor het didactisch handelen naar een hoger niveau getild wordt.
Succescriteria: -Het instructiemodel wordt in alle groepen bij de basisvakken uitgevoerd. -Kinderen zijn vaardiger in het samen werken en hierdoor beter voorbereid op de toekomst. - Leerkrachten hebben ervaring in het lesgeven in vier niveaus.
Acties: -Klasbezoeken door directie a.d.h.v. een Kijkwijzer gericht op het instructiemodel. - Invoeren/uitbreiden van klassenconsultatie. - Delen van ervaringen in de bouw wordt een vast onderdeel van de agenda. (leren van en met elkaar) . -Scholing daar waar nodig.
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: Implementatie nieuwe WO methode
Einddoel: De gekozen WO methode is succesvol opgenomen in het lesprogramma.
Succescriteria: - Leerkrachten gebruiken de methode voor de WO-vakken - Leerkrachten ondersteunen en stimuleren elkaar bij het gebruik van de methode - Indien gewenst en/of nodig hebben de leerkrachten een training in gebruik van de methode gevolgd.
Acties: - Aanschaf methode (voor zomervakantie 2020) - lesbezoeken bij elkaar tijdens de WO lessen - eventueel aanbieden / volgen van de training
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: didactisch handelen: coöperatief leren
Einddoel: - De afspraken uit 2017-2018 zijn opgefrist en herijkt. Doelen worden opnieuw vastgelegd. Er is onderzocht of meer werkvormen per leerjaar aangeboden gaan worden.
Succescriteria: - De werkmap "coöperatieve werkvormen" is aangepast aan de nieuwe doelen en ieder groepsleerkracht past de afgesproken werkvormen toe.
Acties: -Klasbezoeken door de coördinator coöperatief leren - De coördinator plant overlegmomenten met het team - Doelen worden bijgesteld - Indien nodig wordt er teamscholing ingezet (eventueel beperkt, bijvoorbeeld voor nieuwe collega's)
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: kunst en cultuur jaarprogramma

Einddoel:

Voor het nieuwe schooljaar is een uitgebalanceerd programma opgesteld voor de kunst en cultuureducatie. Hierin zijn zowel activiteiten om kunst te ervaren als kunst te maken in opgenomen (Kunst Beleven en Kunst Doen)

Succescriteria:

- In het programma is opgenomen:

- 1) De discipline waaraan het komend schooljaar extra aandacht wordt besteed:
 - Of: Podiumkunst
 - Of: Beeldende Vorming
 - Of: Muziek
- 2) De excursies: bezoeken aan musea, concerten of voorstellingen
- 3) De workshops of andere activiteiten door bezoekende kunstenaars, muzikanten of toneelspelers
- 4) De activiteiten die leerkrachten in het lespakket opnemen in de discipline die dat jaar centraal staat (Dit kunnen ook spreekbeurten door leerlingen zijn)
- 5) De inzet van de vakdocenten
- 6) Een projectperiode is ingepland in februari of maart. In deze periode werken alle klassen samen aan een thema binnen de gekozen kunstdiscipline
- 7) Een planning waarin de klassen voor elkaar optreden. In het jaar van de podiumkunsten is dit een voorstelling per klas. Buiten het jaar van de podiumkunsten is dit telkens een voorstelling door drie gezamenlijke klassen
- 8) Een invulling van een KUNSTdag in de eerste twee maanden van het schooljaar

Acties:

- Inventarisatie door de ICC-ers van mogelijkheden voor het nieuwe schooljaar
- Inventarisatie door ICC-ers van wensen door de groepsleerkrachten m.b.t. workshops, excursies, leskisten
- Planningsvergadering kunsteducatie georganiseerd door de ICC-ers
- Opzetten door ICC-ers activiteitenrooster voor het schooljaar
- Communiceren activiteitenrooster op de website van school (vanaf februari 2020 op de nieuwe website).
- Opzetten programma Kunstdag / organiseren begeleiding / hulp / inhuren professionals

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

6) Personeelsbeleid

Onderwerp: begeleiding nieuwe medewerkers
Einddoel: Nieuwe medewerkers worden structureel begeleid en zijn binnen twee jaar in staat om aan de gestelde competenties te voldoen.
Succescriteria: -Nieuwe medewerkers worden in de eerste twee jaar gefaciliteerd in tijd om de organisatie, inhoud en afspraken binnen De Triangel eigen te maken. -Nieuwe medewerkers hebben een maatje binnen de bouw.
Acties: -De huidige inwerkprocedure wordt geëvalueerd. -Inwerkprotocol is gebaseerd op de ambities vanuit het schoolplan. -Er is inzicht in de tijd die in de beleidsperiode geïnvesteerd wordt in de nieuwe medewerkers, waardoor ook zicht is op beschikbare tijd voor andere beleidsontwikkelingen.
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

6) Personeelsbeleid

Onderwerp: begeleiding medewerkers (doorlopend over de vier jaren)
Einddoel: Alle leerkrachten werken op basis van de leerkrachtportretten aan hun competenties, passend bij de fase in de loopbaan.

Succescriteria:

- Tweejaarlijks voeren de medewerkers met de directie een jaargesprek op basis van het format leerkrachtportret De Triangel.
- Gesprek 1: leerkrachtportret: nieuw leerkrachtportret opstellen
- Gesprek 2: leerkrachtportret: Voortgangsgesprek doelen leerkrachtportret (Dit kan 10 tot 20 minuten duren)

- Naast het gesprek leerkrachtportret vindt ieder jaar een functioneringsgesprek of een beoordelingsgesprek plaats.
- Jaar 1: functioneringsgesprek
- Jaar 2: Beoordelingsgesprek
- (Een leerkracht die nieuw in dienst is bij Talent Primair krijgt het eerste jaar zowel een functioneringsgesprek als een beoordelingsgesprek).

Acties:

- Format en beleid vaststellen t.b.v. inzetten leerkracht portretten.
- Pilot uitvoeren met medewerkers uit elke bouw t.b.v. het werken met een leerkrachtportret.
- Planning maken voor gesprekken t.b.v. tweejaarlijkse bespreking.
- Document opstellen t.b.v. beknopte analyse.
- Analyse opnemen in jaarplan.

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

6) Personeelsbeleid

Onderwerp: collegiale samenwerking en leren van elkaar

(doorlopend over de vier jaren)

Einddoel:

Er wordt gebruik gemaakt van aanwezige kennis en ervaring, waarmee teamleren invulling krijgt.

Succescriteria:

- Er is tijd vrij geroosterd om met elkaar ervaringen te delen en van elkaar te leren.
- Leerkrachten nemen zelf actie / zijn zelf verantwoordelijk voor het inplannen van de lesbezoeken
- Medewerkers gebruiken intervisie om gestructureerd van en met elkaar te leren.

Acties:

- Minimaal 2x per jaar een bouw doorbrekende intervisie plannen
- Minimaal 2x per jaar bij een collega in de klas een lesbezoek plannen. Het verslag wordt met de collega besproken en ingeleverd bij de directie.
- Planning maken wanneer wat wordt besproken in een teamoverleg.

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

7) Kwaliteit en opbrengsten

Onderwerp:

Samenhang schoolplan, jaarplan & analyse onderwijsopbrengsten in de groepen

Einddoel:

De samenhang behouden tussen schoolplan, jaarplan en de evaluaties binnen de groepen.

Succescriteria:

- Er vindt jaarlijks een opbrengstendag plaats.
- Tijdens teamoverleggen wordt met elkaar teruggekeken op de ontwikkelingen op alle niveaus, gebruikmakend van beknopte analyses.
- Er is jaarlijks een jaarplan opgesteld in samenspraak met het team

Acties:

- Organiseren van een jaarlijks dag met het thema opbrengsten (liggen wij op koers?).
- Beknopte formats zijn beschikbaar om in te vullen en te gebruiken bij evaluatie en het opstellen van jaarplannen.
- In teamoverleggen worden ontwikkelingen besproken van de doelen in het jaarplan.
- Er vindt op bouw- niveau een vergelijking plaats van de opbrengsten en er wordt met elkaar besproken wat dit betekent voor de doelen per bouw of schoolbreed

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

SCHOOLJAAR 2021-2022

Ieder onderwerp wordt voor de zomervakantie in de jaaragenda van het team ingepland. De tussenkopjes verwijzen naar de hoofdstukken in de dit schoolplan.

7) Kwaliteit en opbrengsten

Onderwerp: analyse
Einddoel: De leerkrachten zijn in staat om op leerling niveau en groepsniveau resultaten te analyseren.
Succescriteria: -Tijdens de groepsbesprekingen met de intern begeleider kunnen de leerkrachten de resultaten van de leerlingen onderbouwd toelichten. - De leerkrachten zijn in staat op basis van de analyse het nieuwe aanbod en de te nemen acties daar op aan te passen.
Acties: -De intern begeleider zal in de teamvergaderingen de leerkrachten vaardiger maken in het analyseren. -Leerkrachten die vaardiger zijn, helpen leerkrachten die meer begeleiding nodig hebben.
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: eigenaarschap leerlingen
Einddoel: Leerlingen hebben zicht op hun ontwikkeling en zijn in staat verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.
Succescriteria: -Het schoolrapport is geen verrassing voor de leerling. Het rapport is een weergave waarin de leerling zich herkent. -Leerlingen nemen zichtbaar verantwoordelijkheid voor hun leerproces.
Acties: -Teambijeenkomst waarbij de kaders vastgesteld worden. -Plan van aanpak maken waarbij leerlingen steeds zicht hebben op hun ontwikkeling . -Vaststellen van een doorgaande lijn wat er van leerlingen in elke groep verwacht wordt.
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: kunst en cultuur jaarprogramma

Einddoel:

Voor het nieuwe schooljaar is een uitgebalanceerd programma opgesteld voor de kunst en cultuureducatie. Hierin zijn zowel activiteiten om kunst te ervaren als kunst te maken in opgenomen (Kunst Beleven en Kunst Doen)

Succescriteria:

- In het programma is opgenomen:

- 1) De discipline waaraan het komend schooljaar extra aandacht wordt besteed:
 - Of: Podiumkunst
 - Of: Beeldende Vorming
 - Of: Muziek
- 2) De excursies: bezoeken aan musea, concerten of voorstellingen
- 3) De workshops of andere activiteiten door bezoekende kunstenaars, muzikanten of toneelspelers
- 4) De activiteiten die leerkrachten in het lespakket opnemen in de discipline die dat jaar centraal staat (Dit kunnen ook spreekbeurten door leerlingen zijn)
- 5) De inzet van de vakdocenten
- 6) Een projectperiode is ingepland in februari of maart. In deze periode werken alle klassen samen aan een thema binnen de gekozen kunstdiscipline
- 7) Een planning waarin de klassen voor elkaar optreden. In het jaar van de podiumkunsten is dit een voorstelling per klas. Buiten het jaar van de podiumkunsten is dit telkens een voorstelling door drie gezamenlijke klassen
- 8) Een invulling van een KUNSTdag in de eerste twee maanden van het schooljaar

Acties:

- Inventarisatie door de ICC-ers van mogelijkheden voor het nieuwe schooljaar
- Inventarisatie door ICC-ers van wensen door de groepsleerkrachten m.b.t. workshops, excursies, leskisten
- Planningsvergadering kunsteducatie georganiseerd door de ICC-ers
- Opzetten door ICC-ers activiteitenrooster voor het schooljaar
- Communiceren activiteitenrooster op de website van school (vanaf februari 2020 op de nieuwe website).
- Opzetten programma Kunstdag / organiseren begeleiding / hulp / inhuren professionals

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

6) Personeelsbeleid

Onderwerp: begeleiding medewerkers (doorlopend over de vier jaren)

Einddoel:

Alle leerkrachten werken op basis van de leerkrachtportretten aan hun competenties, passend bij de fase in de loopbaan.

Succescriteria:

- Tweejaarlijks voeren de medewerkers met de directie een jaargesprek op basis van het format leerkrachtportret De Triangel.
Gesprek 1: leerkrachtportret: nieuw leerkrachtportret opstellen
Gesprek 2: leerkrachtportret: Voortgangsgesprek doelen leerkrachtportret (Dit kan 10 tot 20 minuten duren)
- Naast het gesprek leerkrachtportret vindt ieder jaar een functioneringsgesprek of een beoordelingsgesprek plaats.
Jaar 1: functioneringsgesprek
Jaar 2: Beoordelingsgesprek
(Een leerkracht die nieuw in dienst is bij Talent Primair krijgt het eerste jaar zowel een functioneringsgesprek als een beoordelingsgesprek).

Acties:

- Format en beleid vaststellen t.b.v. inzetten leerkracht portretten.
- Pilot uitvoeren met medewerkers uit elke bouw t.b.v. het werken met een leerkrachtportret.
- Planning maken voor gesprekken t.b.v. tweejaarlijkse bespreking.
- Document opstellen t.b.v. beknopte analyse.
- Analyse opnemen in jaarplan.

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

6) Personeelsbeleid

Onderwerp: collegiale samenwerking en leren van elkaar (doorlopend over de vier jaren)
Einddoel: Er wordt gebruik gemaakt van aanwezige kennis en ervaring, waarmee teamleren invulling krijgt.
Succescriteria: -Er is tijd vrij geroosterd om met elkaar ervaringen te delen en van elkaar te leren. -Leerkrachten nemen zelf actie / zijn zelf verantwoordelijk voor het inplannen van de lesbezoeken -Medewerkers gebruiken intervisie om gestructureerd van en met elkaar te leren.
Acties: -Minimaal 2x per jaar een bouw doorbrekende intervisie plannen -Minimaal 2x per jaar bij een collega in de klas een lesbezoek plannen. Het verslag wordt met de collega besproken en ingeleverd bij de directie. -Planning maken wanneer wat wordt besproken in een teamoverleg.
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

7) Kwaliteit en opbrengsten

Onderwerp: Samenhang schoolplan, jaarplan & analyse onderwijsopbrengsten in de groepen
Einddoel: De samenhang behouden tussen schoolplan, jaarplan en de evaluaties binnen de groepen.
Succescriteria: -Er vindt jaarlijks een opbrengstendag plaats. -Tijdens teamoverleggen wordt met elkaar teruggekeken op de ontwikkelingen op alle niveaus, gebruikmakend van beknopte analyses. -Er is jaarlijks een jaarplan opgesteld in samenspraak met het team

Acties:

- Organiseren van een jaarlijks dag met het thema opbrengsten (liggen wij op koers?).
- Beknopte formats zijn beschikbaar om in te vullen en te gebruiken bij evaluatie en het opstellen van jaarplannen.
- In teamoverleggen worden ontwikkelingen besproken van de doelen in het jaarplan.
- Er vindt op bouw- niveau een vergelijking plaats van de opbrengsten en er wordt met elkaar besproken wat dit betekent voor de doelen per bouw of schoolbreed

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

SCHOOLJAAR 2022-2023

Ieder onderwerp wordt voor de zomervakantie in de jaaragenda van het team ingepland. De tussenkopjes verwijzen naar de hoofdstukken in de dit schoolplan.

6) Personeelsbeleid

Onderwerp: collegiale samenwerking en leren van elkaar (doorlopend over de vier jaren)
Einddoel: Er wordt gebruik gemaakt van aanwezige kennis en ervaring, waarmee teamleren invulling krijgt.
Succescriteria: -Er is tijd vrij geroosterd om met elkaar ervaringen te delen en van elkaar te leren. -Leerkrachten nemen zelf actie / zijn zelf verantwoordelijk voor het inplannen van de lesbezoeken -Medewerkers gebruiken intervisie om gestructureerd van en met elkaar te leren.
Acties: -Minimaal 2x per jaar een bouw doorbrekende intervisie plannen -Minimaal 2x per jaar bij een collega in de klas een lesbezoek plannen. Het verslag wordt met de collega besproken en ingeleverd bij de directie. -Planning maken wanneer wat wordt besproken in een teamoverleg.
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: eigenaarschap leerlingen (voortzetting van 2021-2022)
Einddoel: Leerlingen hebben zicht op hun ontwikkeling en zijn in staat verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.
Succescriteria: -Het schoolrapport is geen verrassing voor de leerling. Het rapport is een weergave waarin de leerling zich herkent. -Leerlingen nemen zichtbaar verantwoordelijkheid voor hun leerproces.
Acties: -Uit de evaluatie van het invoeringsproces in 2021-2022 is duidelijk wat er aan acties in het vervolgtraject nodig is. Acties worden voor aanvang schooljaar gepland.
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

5) Onderwijskundig beleid

Onderwerp: kunst en cultuur jaarprogramma

Einddoel:

Voor het nieuwe schooljaar is een uitgebalanceerd programma opgesteld voor de kunst en cultuureducatie. Hierin zijn zowel activiteiten om kunst te ervaren als kunst te maken in opgenomen (Kunst Beleven en Kunst Doen)

Succescriteria:

- In het programma is opgenomen:

- 1) De discipline waaraan het komend schooljaar extra aandacht wordt besteed:
 - Of: Podiumkunst
 - Of: Beeldende Vorming
 - Of: Muziek
- 2) De excursies: bezoeken aan musea, concerten of voorstellingen
- 3) De workshops of andere activiteiten door bezoekende kunstenaars, muzikanten of toneelspelers
- 4) De activiteiten die leerkrachten in het lespakket opnemen in de discipline die dat jaar centraal staat (Dit kunnen ook spreekbeurten door leerlingen zijn)
- 5) De inzet van de vakdocenten
- 6) Een projectperiode is ingepland in februari of maart. In deze periode werken alle klassen samen aan een thema binnen de gekozen kunstdiscipline
- 7) Een planning waarin de klassen voor elkaar optreden. In het jaar van de podiumkunsten is dit een voorstelling per klas. Buiten het jaar van de podiumkunsten is dit telkens een voorstelling door drie gezamenlijke klassen
- 8) Een invulling van een KUNSTdag in de eerste twee maanden van het schooljaar

Acties:

- Inventarisatie door de ICC-ers van mogelijkheden voor het nieuwe schooljaar
- Inventarisatie door ICC-ers van wensen door de groepsleerkrachten m.b.t. workshops, excursies, leskisten
- Planningsvergadering kunsteducatie georganiseerd door de ICC-ers
- Opzetten door ICC-ers activiteitenrooster voor het schooljaar
- Communiceren activiteitenrooster op de website van school (vanaf februari 2020 op de nieuwe website).
- Opzetten programma Kunsttag / organiseren begeleiding / hulp / inhuren professionals

Realisatie /Evaluatie: *In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)*

6) **Personeelsbeleid**

Onderwerp: begeleiding medewerkers (doorlopend over de vier jaren)
Einddoel: Alle leerkrachten werken op basis van de leerkrachtportretten aan hun competenties, passend bij de fase in de loopbaan.
Succescriteria: -Tweejaarlijks voeren de medewerkers met de directie een jaargesprek op basis van het format leerkrachtportret De Triangel. Gesprek 1: leerkrachtportret: nieuw leerkrachtportret opstellen Gesprek 2: leerkrachtportret: Voortgangsgesprek doelen leerkrachtportret (Dit kan 10 tot 20 minuten duren) - Naast het gesprek leerkrachtportret vindt ieder jaar een functioneringsgesprek of een beoordelingsgesprek plaats. Jaar 1: functioneringsgesprek Jaar 2: Beoordelingsgesprek (Een leerkracht die nieuw in dienst is bij Talent Primair krijgt het eerste jaar zowel een functioneringsgesprek als een beoordelingsgesprek).
Acties: -Format en beleid vaststellen t.b.v. inzetten leerkracht portretten. -Pilot uitvoeren met medewerkers uit elke bouw t.b.v. het werken met een leerkrachtportret. -Planning maken voor gesprekken t.b.v. tweejaarlijkse bespreking. -Document opstellen t.b.v. beknopte analyse. -Analyse opnemen in jaarplan.
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

7) **Kwaliteit en opbrengsten**

Onderwerp: analyse (voortzetting van 2021-2022)
Einddoel: De leerkrachten zijn in staat om op leerling niveau en groepsniveau resultaten te analyseren.
Succescriteria: -Tijdens de groepsbesprekingen met de intern begeleider kunnen de leerkrachten de resultaten van de leerlingen onderbouwd toelichten. - De leerkrachten zijn in staat op basis van de analyse het nieuwe aanbod en de te nemen acties daar op aan te passen.
Acties: -Uit de evaluatie van het proces in 2021-2022 is duidelijk wat er aan acties in het vervolgetraject nodig is. Acties worden voor aanvang schooljaar gepland.
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

7) Kwaliteit en opbrengsten

Onderwerp: Samenhang schoolplan, jaarplan & analyse onderwijsopbrengsten in de groepen
Einddoel: De samenhang behouden tussen schoolplan, jaarplan en de evaluaties binnen de groepen.
Succescriteria: -Er vindt jaarlijks een opbrengstendag plaats. -Tijdens teamoverleggen wordt met elkaar teruggekeken op de ontwikkelingen op alle niveaus, gebruikmakend van beknopte analyses. -Er is jaarlijks een jaarplan opgesteld in samenspraak met het team
Acties: - Organiseren van een jaarlijks dag met het thema opbrengsten (liggen wij op koers?). -Beknopte formats zijn beschikbaar om in te vullen en te gebruiken bij evaluatie en het opstellen van jaarplannen. -In teamoverleggen worden ontwikkelingen besproken van de doelen in het jaarplan. -Er vindt op bouw- niveau een vergelijking plaats van de opbrengsten en er wordt met elkaar besproken wat dit betekent voor de doelen per bouw of schoolbreed
Realisatie /Evaluatie: <i>In welke mate is het beoogde resultaat gehaald? (In te vullen in mei / juni)</i>

