|  |
| --- |
| **Stichting Consent** |
| **Schoolplan 2020 - 2024** |
| **OBS Harry Bannink** |

|  |
| --- |
|  |

Afbeelding met tekening

Automatisch gegenereerde beschrijving

**Inhoud**

**4 1 Inleiding**

4 1.1 Doelen en functie van ons plan

4 1.2 Procedure voor het opstellen en vaststellen van ons plan

5 1.3 Verwijzingen

5 1.4 Bronnen

5 1.5 Status van ons plan

5 1.6 Evaluatie van ons plan

**6 2 De school en haar omgeving**

6 2.1 Wie zijn wij?

6 2.2 Positionering van de school

**7 3 Uitgangspunten schoolbestuur**

7 3.1 Onze collectieve ambitie

7 3.2 Strategisch beleidsplan

10 3.3 Kwaliteitszorg

11 3.4 Zelfevaluatie- en visitatiesystematiek

12 3.5 Cyclus van kwaliteitszorg

**13 4 Ons schoolconcept**

13 4.1 Missie

13 4.2 Visie

14 4.3 Ambities van de school

14 4.4 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

**16 5 Waar staan we voor**

16 5.1 Basiskwaliteit

16 5.2 Kwaliteitseisen van onszelf

17 5.3 SWOT-analyse

17 5.3.1 Externe ontwikkelingen

16 5.3.2 Sterkte en zwakteanalyse

18 5.4 Ons onderwijsaanbod

20 5.5 Didactisch handelen

20 5.6 Zicht op ontwikkeling

21 5.7 Pedagogisch klimaat

22 5.8 Veiligheid

23 5.9 Kwaliteitszorg

25 5.10 Kwaliteitscultuur

26 5.11 Schoolleiding

26 5.12 Sponsorbeleid

**27 6 Langetermijn ontwikkeling**

**27 7 Gerelateerde documenten**

**BIJLAGEN**

**28 I Formulier instemming MR**

**29 II Formulier vaststelling bestuur**

# **Inleiding**

* 1. **Doelen van ons plan**

In dit schoolplan leggen we de hoofdlijnen van ons beleid vast. Het is een beleidsdocument voor een periode van vier jaar, 2020-2024.

Het schoolplan omvat in ieder geval het onderwijskundige beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast beschrijven we eigen specifieke beleidskeuzes.

Het schoolplan concretiseert zich in jaarplannen en jaarbegrotingen. In een jaarplan beschrijven we - in geoperationaliseerde termen (SMART-principes) - welke (verbeter)doelstellingen de school wil bereiken in het betreffende schooljaar. We beschrijven welke activiteiten we ondernemen om de doelstellingen te realiseren. We geven hierbij aan wie betrokken zijn bij de uitvoering, wanneer de activiteiten plaatsvinden en wat daarvoor nodig is. Jaarplannen vind je terug in een digitale map op school.

Jaarlijks evalueren directie, team, bestuur en MR de veranderings- en verbeteractiviteiten van het desbetreffende schooljaar.

De doelen van dit schoolplan zijn:

* Het vastleggen van de hoofdlijnen van de verschillende beleidsterreinen om de kwaliteit van onderwijs te bewaken en te verbeteren.
* Het beleid zo vast te stellen dat het gebruikt wordt voor planmatige schoolontwikkeling met formulering van eigen beleidsvoornemens.
* Voldoen aan de wettelijke verplichting te beschikken over een schoolplan.
* Het plan te baseren op een gemeenschappelijke visie vanuit een gedragen schoolconcept.
  1. **Functie van ons plan**

Het schoolplan laat zien waar we als school nu staan en waar we de komende vier jaar naar toe werken. Het schoolplan dient als uitgangspunt voor de onderwijskundige beleidsplanning per schooljaar. Het geeft richting en houvast in de onderwijskundige ontwikkelingen van de toekomst. Verder dient het schoolplan om verantwoording af te leggen aan het bevoegd gezag, de inspectie

van het onderwijs en ouders. Ook is het schoolplan een informatiebron voor ouders van (potentiële) leerlingen.

**1.3 Procedure voor het opstellen en vaststellen van ons plan**

De directie van de school - met inbreng van teamleden en leden van de MR – stelde dit schoolplan op. Hun inbreng was vooral van belang bij de beschrijving van onze school (incl. de opdracht van onze school), de onderwijskundige vormgeving van onze school en bij het formuleren van onze beleidsvoornemens.

Bij beschrijving van inzet en ontwikkeling van ons personeel en het financieel/materieel beleid verwijzen we naar het bestuursbeleid m.b.t. deze zaken. Op deze terreinen vermelden we uitsluitend school specifieke aanvullingen voor zover relevant.

* 1. **Verwijzingen**

In dit schoolplan verwijzen we regelmatig naar bronmateriaal en documenten. Deze tref je aan in de Cloud van de school.

* 1. **Status van ons plan**

We bespraken het schoolplan met de ouder- en personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad. De medezeggenschapsraad stemde hiermee in. [BIJLAGE 1 – Formulier instemming MR] . Het bestuur stelde dit schoolplan vast. [BIJLAGE 2 – Formulier vaststelling Bestuur].

* 1. **Evaluatie van ons plan**

We evalueren het schoolplan in zijn geheel bij het opstellen van het nieuwe schoolplan in 2024. De jaarplannen die uit dit schoolplan voortvloeien evalueren we jaarlijks in het team en in de MR.

# **2.De school en haar omgeving**

## **2.1 Wie zijn wij? Een korte biografie**

Wie wij zijn geven we weer in ons schoolportfolio. Op één A-4 staat een overzicht van wie we zijn, wat we willen, waar we voor staan, etc. We verwijzen dan ook naar dit document. [Verwijzing naar: DOCUMENT 1 – Portfolio OBS Harry Bannink].

## **2.2 Positionering van de school**

Wij zijn een openbare basisschool in Enschede-Zuid, in de wijk Wesselerbrink met 125 leerlingen. We zijn een echte buurtschool en bevinden ons midden in een renovatie-/ achterstandswijk. We zijn onderdeel van IKC Het Bastion. [Verwijzing naar: DOCUMENT 16 – HB Infoboekje 2020 – 2021].

Het afgelopen decennium bracht veel verhuizingen met zich mee, waarbij leerlingen weggingen en andere weer terugkwamen. Er is veel ondersteuning nodig op sociaal gebied in deze wijk.

We onderzoeken regelmatig hoe de uitstroom van onze school is. Een van de conclusies die we daaruit trekken is dat leerlingen het op het voortgezet onderwijs op cognitief vlak prima doen, gedragsmatig gaat het vaak wat moeizamer.

School is een heel belangrijk aspect voor de toekomst van de leerlingen in onze wijk. Wij weten hen intrinsiek te motiveren en bewust te maken van het feit dat zij zelf invloed hebben op hun eigen toekomst.

# **3. Uitgangspunten schoolbestuur**

## **3.1 Onze collectieve ambitie**

Wij willen nu en in de toekomst onderwijs bieden dat het verschil maakt. Het is onze visie om kinderen een stevige basis te bieden en te ondersteunen het vermogen te ontwikkelen om te kunnen ontplooien in de toekomst.

We richten ons op de cognitieve vaardigheden in samenhang met houdingen, motivaties en beeldvorming. Onze missie is: kinderen leren leren, leren communiceren en leren hun eigen geluk te organiseren.

[Verwijzing naar: DOCUMENT 9 – Beleidsplan cognitief talent]

Om dit waar te maken voeren we vier actielijnen uit:

1. Strategisch perspectief/ kwaliteit van onderwijs herkenbaar en zichtbaar op alle scholen in activiteiten en uitingen

[Verwijzing naar: DOCUMENT 11 –Strategisch Perspectief 2019 - 2023]

1. Een kompas voor Consent onderwijs, onderwijs van de toekomst

[Verwijzing naar: DOCUMENT 14 – Kompas voor het onderwijs van de toekomst.]

1. Strategisch personeelsbeleid, kwaliteiten ontwikkeling van medewerkers als belangrijke bron [Verwijzing naar: DOCUMENT 10 – Personeelsbeleid]
2. Leiden van ontwikkeling. ‘Sturen door anders vasthouden.’

De vier actielijnen binnen het strategisch perspectief worden hieronder nader beschreven.

## **3.2 Strategisch beleidsplan**

1. Strategisch perspectief / kwaliteit van onderwijs herkenbaar en zichtbaar op alle scholen in activiteiten en uitingen.

Het doel is dat op scholen zichtbaar en herkenbaar is op welke manier men invulling geeft aan de ambitie uit het Strategisch Perspectief. De thema’s voor het realiseren van de ambitie zijn nog steeds actueel.

Voor het thema ***duurzame effectieve onderwijsprogramma’s*** worden bijvoorbeeld evenementen georganiseerd met verschillende stakeholders uit de regio een programma ontworpen waaraan alle scholen kunnen deelnemen. De bedoeling is om via een levensecht ontwerp leerlingen te informeren, te laten onderzoeken en ontwerpen.

***Ouderbetrokkenheid***betekent gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het opgroeien en ontwikkelen van het kind in een driehoek van kind, ouder en school. Driehoekgesprekken zijn gericht op maatschappelijk perspectief vanuit capaciteiten, talenten en potentieel van kinderen. Niet het vervolgonderwijs is leidend, maar wat wil en kan een kind en welk profiel en richting past daarbij. Kinderen bereiden we voor op ‘Wie ben ik, Wat kan ik, Wat wil ik en Wat doe ik!’ Leerkrachten zijn in staat inhoud te geven aan de groeigesprekken in de driehoek met kinderen en ouders.

Binnen ***Sturen op geluk,*** een belangrijk item in de doelstelling van het leerproces van Consent, leren kinderen hun eigen geluk te organiseren om vervolgens een bijdrage te kunnen leveren aan het geluk van anderen. Talentherkenning en talentontwikkeling zijn uitgangspunt voor betrokkenheid en welbevinden van kinderen. ‘Geef ons je talent en je krijgt er een toekomst voor terug, onze merkbelofte waarbij kinderen worden uitgedaagd te doen waar ze goed in zijn en wat ze leuk vinden zodat ze lekker in hun vel zitten en perspectief hebben in hun maatschappelijke ontwikkeling.

Vanuit ***aantrekkelijk werkgeverschap*** weten wemedewerkers te boeien en te binden. We gaan uit van talenten van mensen om de juiste persoon op de juiste plek te krijgen. Daarbij zijn werving en selectie, mobiliteit en een geactualiseerde gesprekkencyclus belangrijke instrumenten. Voor welbevinden van personeel wordt uitgegaan van duurzame inzetbaarheid en leeftijdsbewust personeelsbeleid. Medewerkers van Consent zijn ***ambassadeur*** voor de organisatie en weten dit te stimuleren bij ouders en kinderen.

Een eigen ***VCO/Consent-Academie*** wordt ingezet voor duurzame professionalisering. Schoolleiders en leerkrachten nemen verantwoordelijkheid voor het onderhouden van hun vakbekwaamheid en deskundigheid en zijn geregistreerd in het schoolleider register en lerarenregister. De academie ontwikkelt zich als een kennisplatform voor het delen van kennis en is tevens een plek voor vraag en aanbod. [Verwijzing naar: DOCUMENT 8 – VCO Consent Academie

Schoolplan.]

1. Een kompas voor Consent onderwijs, onderwijs van de toekomst

Voor onderwijs van de toekomst is het ‘kompas voor Consent-onderwijs’ leidend. Daarin staat onze kijk op kinderen, leren en ontwikkelen en de kijk op de rol van leerkrachten, schoolleiders en ouders. Het doel is dat het kompas op iedere school herkenbaar is in het gedrag van kinderen, leerkrachten, schoolleiders, ouders en bestuur. Bij ons personeelsbeleid gaan we uit van het kompas. Dit betekent dat wij bij werving en selectie van nieuwe medewerkers en bij mobiliteit het kompas als uitgangspunt nemen.

1. Strategisch personeelsbeleid, kwaliteiten ontwikkeling van medewerkers als belangrijke bron

Personeel is de belangrijkste bron voor het realiseren van de doelstellingen van de organisatie. Voor strategisch personeelsbeleid passend bij de ambitie uit het Strategisch Perspectief 2022 maken we een transitie van Human Resource Management naar Human Resource Development (HRD). De kwaliteit en ontwikkeling van personeel is de belangrijkste bron. Bij HRD richten we ons op talentherkenning en talentontwikkeling, ‘wij kiezen voor talenten van mensen’. Professionaliseren en ontwikkelen betekent duurzaam en grenzeloos leren, formeel en informeel leren, kennis ontwikkelen en kennis delen.

Voor de gesprekkencyclus oriënteren we ons op een benadering die is gericht op talenten van mensen en de mate waarin een bijdrage wordt geleverd aan de doelen van de organisatie. Teams nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid en geven in teamverband invulling aan het voeren van talentgerichte gesprekken in de vorm van progressiecirkel gesprekken.

1. Leiden van ontwikkeling ‘Sturen door anders vasthouden’

Bij leiden van ontwikkeling staat de visie centraal. Uitgaan van de bedoeling; leren leren , leren communiceren en leren je eigen geluk organiseren. Organisatieontwikkeling is één beweging en geen kwestie van blauwdrukken, implementeren en uitrollen. Het bestuur en schoolleiders gaan voorop in het loslaten van ‘oude denkbeelden’, geven ruimte aan ontwikkeling en ontwikkelen zich in ‘anders vasthouden’.

De uitvoerende professional weet verantwoordelijkheid en eigenaarschap te nemen in het leiden van ontwikkeling en weet aan te geven wat hij nodig heeft om mee te gaan in de ontwikkeling. De ondersteunende dienst ervaart weer wat ondersteunen is. Niemand weet waar het precies op zal uitdraaien en wat het betekent voor de eigen functie. Het vraagt een collectieve zoektocht naar een manier van werken, slim ontwerpen en veel oog voor wat er al is om de kans op succes te vergroten.

# **3.3 Kwaliteitszorg**

## **3.3.1 Definiëring van onderwijskwaliteit**

Leerlingen ontwikkelen zich voor maatschappelijk perspectief- en carrière, passend bij hun leerpotentieel, talenten en interesses. Leerlingen zijn in staat aan te geven: ‘Wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik en wat doe ik.’

[Verwijzing naar: DOCUMENT 15 – Portfolio bestuur Consent]

Stichting Consent heeft een duidelijke visie op onderwijskwaliteit en wil graag in lijn met de ambitie van de sector PO regie op onderwijskwaliteit nemen. Consent participeert in een samenwerking met de PO-raad voor het ontwikkelen van een kader hoe daar invulling aan gegeven kan worden door schoolbesturen. In onderstaande afbeelding staat dit schematisch weergegeven met vier pijlers.



Het bestuur is de verantwoordelijke en de actor om de kwaliteit van onderwijs en kwaliteitszorg op de scholen te waarborgen, de directeuren op hun school met hun eigen autonomie en de leerkracht voor de groep.

# **Zelfevaluatie- en visitatiesystematiek**

*Het doel*

Stichting Consent kiest voor de vorm ‘visitaties’. Doelen van deze onderlinge (of collegiale) visitaties zijn: de systematische kwaliteitszorg van de betreffende scholen te versterken en het lerend vermogen van elkaar te vergroten door een gezamenlijk reflectieproces te doorlopen.

Collegiale visitatie is en vorm van *Peer Review*. Dit wordt omschreven als een instrument waarmee personen of organisaties elkaar de spiegel voorhouden, zodat ze na visitatie een volgende stap (kunnen) zetten in het eigen ontwikkelingsproces.

De doelstellingen van collegiale visitatie zijn:

* Het ontwikkelen en realiseren van een sterke vorm van reflectie in organisaties.
* Het verder versterken van de systematische kwaliteitszorg in organisaties.

Deze positieve insteek van visitatie is gericht op het creëren van een cultuur van ‘met en van elkaar leren’. Een cultuur waarin sprake is van samenwerken, team-teaching, lesobservaties en andere vormen van ‘deuren openen’ op schoolleiders- en leerkrachtenniveau.

Zelfevaluatie en visitaties zijn middelen om de scholen te ondersteunen en van en met elkaar te leren om de kwaliteitszorg te bevorderen.

We stellen ons de volgende vragen:

* Doen we de goede dingen?
* Doen we de dingen goed?
* Hoe weten we dat?
* Vinden anderen dit ook?
* Wat doen we met die wetenschap?

**3.5 Cyclus van kwaliteitszorg**

Een visitatiecommissie bestaat uit collega-directeuren en een kwaliteitsmedewerker(s). De bestuurder van het College van Bestuur nemen deel aan de visitatiecommissie.

De visie van de school, het onderwijsconcept, onderwijsaanbod, zicht op ontwikkeling, didactisch handelen, pedagogisch klimaat, kwaliteitszorg zijn uitgangspunten om feedback te geven die gericht is op het proces van de schoolontwikkeling.

De schoolleiding kan een onderzoeksvraag (of visitatievraag) formuleren voor de visitatie en om hierop aanbevelingen en feedback te ontvangen.

De feedback is gericht op het proces en de schoolontwikkeling. Het effect van de visitatie is intern gericht en op de school zelf. Het gaat om de bevindingen in een dialoog, ‘een goed gesprek’ de stand van zaken op de visiterende school te bespreken. [NOTITIE: Het verslag van de laatste visitatie ligt ter inzage bij de directeur.]

# **4.Ons schoolconcept**

## **4.1 Missie**

## Wij zijn een school waar leerlingen vanuit een intrinsieke motivatie hun cognitieve, creatieve en sociaal-emotionele mogelijkheden zo optimaal mogelijk ontwikkelen.

Zij kijken daarbij met open blik naar waarden en normen. Zo vormen zij zich tot een gelukkige burger in de wereld van de toekomst.

[Verwijzing naar: DOCUMENT 3 – Schoolgids OBS Harry Bannink]

Samenwerking tussen alle geledingen is de basis van onze missie.

[Verwijzing naar: DOCUMENT 16 – HB Infoboekje 2020 – 2021].

**4.2 Visie**

We realiseren onze missie aan de hand van de volgende visie:

Geluk organiseren

Wij geven leerlingen ***aantrekkelijke*** lessen in geluk, zodat zij in staat zijn hun eigen geluk te organiseren. Dit doen wij door het naleven van leefregels en het organiseren van activiteiten en geluksweken. We werken met de Gelukskoffer onder leiding van een geluksleerkracht.

Je eigen talent ontdekken

Leerlingen leren zichzelf presenteren om zich goed te manifesteren in onze maatschappij. Wij organiseren elke zes weken een ‘showtime’, we maken leerlingportfolio’s en we organiseren een beroepenweek. Zo creëren wij ***excellente*** leerlingen die zich richten op hun eigen talent.

Onderwijskwaliteit waarborgen

Onze leerlingen komen in aanraking met de nieuwste technieken. Wij geven vakoverstijgend onderwijs zodat leerlingen in ***betekenisvolle*** situaties komen. Daardoor zijn zij klaar voor de toekomst als ze onze school verlaten.

Leerlingen voorbereiden op de toekomst

Als alle onderdelen van onze visie goed met elkaar zijn ***verbonden***, zijn wij in staat leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst.

## Onze visie en missie leiden tot het volgende motto:

## ***Op onze school leer je geluk te organiseren en talent te ontwikkelen om zelfverzekerd en onderzoekend de wereld tegemoet te treden.***

## **4.3 Ambitie**

Het is onze ambitie een onderwijsconcept aan te bieden waarbij in de ochtenduren de basisvakken centraal staan; lezen, rekenen en taal. En we in de middaguren een aanbod bieden waarbij talentontwikkeling en de zaakvakken centraal staan. We noemen dit cultuur/themamiddagen, alle groepen (1 – 8) werken hierbij samen en door elkaar (groepsoverstijgend).

Het is onze ambitie dit nog meer thematisch aan te bieden. We richten onze school hier ook op in, zo beschikken we sinds kort over een keuken waar leerlingen leren koken en hebben we een wetenschap- en techniekruimte die inspireert en waar we werken met diverse materialen.

De route van talentontwikkeling voorop in combinatie met thematisch werken en onze ruimtes daarop inrichten zetten we reeds is. Hiermee gaan we door en we breiden dit verder uit in de toekomst.

## **4.4 Kwaliteit en kwaliteitsbewaking**

We gebruiken de volgende meetinstrumenten: Cito/IEP, script, observatie-instrumenten, Mijn Vensters PO, tevredenheidsonderzoeken, monitor sociale veiligheid, Zien, digikeuzebord en PEP.

We sturen op kwaliteit en zetten daarvoor een aantal meetinstrumenten in .

**CITO/IEP** – we meten het niveau van de kernvakken: lezen, rekenen, taal, DMT, AVI’s.

**SCRIPT** – hiermee volgen we de ontwikkeling van leerlingen. We verwerken hierin tevens de Glansgesprekken.

**Digikeuzebord** – dit gebruiken we als observatie-instrument voor het volgen van de ontwikkeling in groep 1 en 2.

**PEP** – we scannen de betrokkenheid en het welbevinden van leerlingen en verwerken dit in de screentesten.

**ZIEN** – een methode om het gedag van leerlingen beter te lezen en het stelt ons in staat groepsplannen op te stellen op het gebied van gedrag.

**Mijn Vensters PO** – dit gebruiken voor tevredenheidsonderzoeken onder ouders en leerlingen.

**Monotor Sociale Veiligheid** – We maken gebruik van Mijn Vensters PO en scholen op de kaart om de sociale veiligheid te monitoren, dit nemen we jaarlijks af.

**5.Waar staan we voor**

**5.1 Basiskwaliteit**

Wij zetten stevig in op lezen, rekenen en taal. Dat is de basis van ons onderwijs, waarbij we drie niveaugroepen hanteren.

Elke leerling krijgt lesstof aangeboden op zijn of haar niveau, deels klassikaal en deels individueel (soms ook groepsoverstijgend). Dat niveau bepalen we aan de hand van toetsen.

We vergaderen met ons team gedurende een schooljaar zo’n zes keer waarbij we beleidszaken bespreken. Daarnaast hebben we wekelijks een werkvergadering over de inhoud van ons onderwijs. De beslissingen die we nemen in werkvergaderingen zijn op sociocratische basis.

**5.2 Kwaliteitseisen**

De kwaliteitseisen die we aan onszelf stellen zijn op basis van de gedachte: ‘zo hoog mogelijk inzetten’ en ‘alles er uithalen wat erin zit’, op cognitief gebied. We zetten hier PEP voor in en leven elke maand een (nieuwe) gedragsregel na. Elke groep gaat hiermee aan de slag. Na de zomer- en kerstvakantie zetten we een geluksweek in. We helpen leerlingen op sociaal vlak en creëren een goede groepsvorming.

We willen voldoen aan de basiskwaliteit door goed onderwijs te bieden. Het helpt ons de leerlingen in beeld te hebben. We observeren en meten scores van bijvoorbeeld CITO/IEP. Door analyse en groepsbesprekingen komen we steeds een stapje verder.

**5.3 SWOT analyse**

**5.3.1 Interne ontwikkelingen**

*Sterkte/zwakteanalyse.*

|  |  |
| --- | --- |
| **Sterke punten** | **Zwakke punten** |
| Laagdrempelig: we bieden een veilig, vertrouwd gevoel, je bent hier welkom | Flamboyant team dat zich niet altijd aan de eigen afspraken houdt |
| Opleidingsschool | Vasthouden//borgen |
| We zetten kwaliteiten (talenten) van leerkrachten schoolbreed in | Leerlingaantal |
| Goede uitstroom, cognitief hoog niveau | Huisstijl (muzieksleutel) |
| We kijken goed naar de behoefte van de leerling | Gedragsproblematiek individuele leerling - bedreiging voor andere leerlingen |
| Leerlingen met speciale aandacht (autisme ed.) kunnen hier terecht |  |
| Eigen PR | Eigen PR |
| Virtuele tour op website |  |
| Mensen betrekken die niet in werkproces zitten |  |
| Team heeft veel voor elkaar over |  |

**5.3.2 Externe ontwikkelingen**

*Analyse kansen en bedreigingen.*

|  |  |
| --- | --- |
| **Kansen** | **Bedreigingen** |
| Samenwerking met wijkcoach | Aantal leerkrachten die met gedragsperikelen op deze school kunnen omgaan |
| Subsidies van gemeente om uit te bouwen | Aantrekkingskracht katholiek onderwijs in deze wijk |
| Werkdrukmiddelengeld | Verzameling van bepaalde doelgroepen in deze wijk (Tactus, Leger des Heils, Helmerzijde, IRWD). |
| Potentiële subsidies |  |

## **5.4 Ons onderwijsaanbod**

Wij bieden het volgende onderwijsaanbod aan onze leerlingen:

**Rekenen en wiskunde**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Doelen | Methode/materialen | Uitvoering in de praktijk | Beleidsvoornemens/plannen |
| Wij volgen fundamentele doelen. | Wereld in getallen – groep 1 – 8  WIG digitaal  Ambrasoft | In elke groep hebben we rekenafspraken.  We maken gebruik van een rekenkast.  We rekenen elke dag – op niveau – met behulp van Chromebook. | Onderzoeken of we Nieuwe Wereld in getallen inzetten in de toekomst. |

De methode en de werkwijze voldoen aan de kerndoelen.

**Nederlandse taal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Doelen | Methode/materialen | Uitvoering in de praktijk | Beleidsvoornemens/plannen |
| De SLO doelen | Logo 3000 – groep 1 en 2  Praten met Pim – groep 1 en 2  Veilig leren lezen KIM – groep 3  Taal Actief – groep 3 – 8  Woordenschat  Pennenstreken – schrijven – groep 3 - 8 | We doen Nederlandse taal elke dag – op niveau – met behulp van Chromebook. | Geen. |

De methode en de werkwijze voldoen aan de kerndoelen.

**Lezen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Doelen | Methode/materialen | Uitvoering in de praktijk | Beleidsvoornemens/plannen |
| De SLO doelen | Voorbereidend lezen – groep 1 en 2  Veilig leren lezen KIM – groep 3  Grip – groep 4 - 8  Lekker lezen – groep 4 - 8 | Verhalenschrift | Verhalenschrift verder ontwikkelen. |

De methode en de werkwijze voldoen aan de kerndoelen

**Engels**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Doelen | Methode/materialen | Uitvoering in de praktijk | Beleidsvoornemens/plannen |
| De SLO doelen | Blink  Groove me – groep 1 – 8 | Digibord - klassikaal | Geen |

De methode en de werkwijze voldoen aan de kerndoelen

**Wereldoriëntatie (Aardrijkskunde, geschiedenis, natuur)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Doelen | Methode/materialen | Uitvoering in de praktijk | Beleidsvoornemens/plannen |
| We volgen de doelen van de methode. | Thema’s – groep 1 - 4  Binnenste buiten – groep 5 - 8  Blink  Grenzeloos – groep 5 – 8  Eigentijds – groep 5 – 8 | Twee keer per week, waarbij één keer groepsoverstijgend. | Verder ontwikkelen en nog beter neerzetten. |

De methode en de werkwijze voldoen aan de kerndoelen

**Bewegingsonderwijs**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Doelen | Methode/materialen | Uitvoering in de praktijk | Beleidsvoornemens/plannen |
| We volgen de doelen van de methode. | Vakleerplan Enschede – groep  1 - 8  Beweegwijs op het plein | Vakleerkracht, twee keer per week | Geen. |

De methode en de werkwijze voldoen aan de kerndoelen

**Expressie/kunstzinnige activiteiten/cultuureducatie**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Doelen | Methode/materialen | Uitvoering in de praktijk | Beleidsvoornemens/plannen |
| We volgen de doelen van de methode. | Cultuurmiddagen  Muziek ABC, groep 4 | 20 – 25 keer per jaar, iedere leerkracht zet zijn kwaliteit in en leerlingen volgen naar interesse groepsoverstijgend in ‘ateliers’.  Presentaties in de vorm van showtimes. Elke donderdag 12.45 – 13.45 uur cultuurmiddagen. | Nee, behalve het geheel helemaal in kaart brengen om in een jaarplanning weg te zetten.  (expressie in kaart brengen met loops). |

De methode en de werkwijze voldoen aan de kerndoelen

[Verwijzing naar: DOCUMENT 7 – Cultuurplan OBS Harry Bannink]

**Bevordering actief burgerschap en sociale integratie**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Doelen | Methode/materialen | Uitvoering in de praktijk | Beleidsvoornemens/plannen |
| We volgen de doelen van de methode. | Life Skills  PEP  Gelukskoffer  Leerlingenraad | Twee keer per week, waarbij één keer groepsoverstijgend. | Verkeer toevoegen aan aanbod – groep 8 |

De methode en de werkwijze voldoen aan de kerndoelen

[Verwijzing naar: DOCUMENT 6 - Protocol burgerschap]

**Bevordering sociale redzaamheid, waaronder verkeer**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Doelen | Methode/materialen | Uitvoering in de praktijk | Beleidsvoornemens/plannen |
| We volgen de doelen van de methode. | Streetwise – groep 1-8  Verkeersexamen groep 7  Verkeersexamen groep 8 | Twee keer per week, waarbij één keer groepsoverstijgend. | Verkeer toevoegen aan aanbod – groep 8 |

De methode en de werkwijze voldoen aan de kerndoelen

**ICT**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Doelen | Methode/materialen | Uitvoering in de praktijk | Beleidsvoornemens/plannen |
| We volgen de doelen van de methode. | Mediawijsheid  STEAM (science, technology, engineering, art and mathematics) Makerspace  Technisch duplo – groep 1 en 2  Technisch Lego – groep 3 - 8 | ICT leerkracht geeft hierin les. O.a. Lego mindstorm, leren programmeren. 3D printen | Geen. |

De methode en de werkwijze voldoen aan de kerndoelen

[Verwijzing naar: DOCUMENT 17 - ICT en Techniek schoolgids OBS Harry Bannink].

**5.5 Didactisch handelen**

Ons accent ligt op het creëren van succeservaringen bij leerlingen; immers hoe meer succes een leerling ervaart, hoe meer intrinsiek gemotiveerd hij raakt, hoe mooier het resultaat.

Het is onze ambitie om groep overstijgend en vak doorbrekend thematisch onderwijs te geven. Schooljaar 2019-2020 experimenteerden we hiermee en op basis van die bevindingen kijken we hoe we het verder inzetten binnen ons onderwijs. We bieden dan onderwijs op maat aan, passend bij elke leerling.

We evalueren op leerkracht- en leerling niveau. Enerzijds door gesprekken met leerlingen aan te gaan en hen naar bevindingen te vragen, anderzijds door het bespreken van de resultaten en bevindingen tijdens de werkvergaderingen.

## **5.6 Zicht op ontwikkeling**

*Doorlopende leerlijn*

We maken een doorlopende leerlijn inzichtelijk door het volgen van de methodes die we aanbieden. We kijken naar de leerling en welke mogelijkheden er zijn. Op het moment dat een leerling meer aankan, bieden we hem dat. Als een leerling minder aankan, dan zetten we in op de basisvaardigheden zodat hij die in elk geval onder de knie krijgt.

*Extra ondersteuning*

Door onze manier van werken bedienen we leerlingen op het niveau dat bij hen past. We kijken echt goed naar onze leerlingen en zeker nu we de route van groepsoverstijgend onderwijs inzetten.

Het schoolondersteuningsprofiel zetten we in op het moment dat een leerling uitvalt. Ook TOS leerlingen krijgen een speciaal arrangement.

[Verwijzing naar: DOCUMENT 2 – Schoolondersteuningsprofiel].

Schooltijden

We hanteren een continurooster, met vijf gelijke dagen. We beginnen om 08.30 uur en eindigen om 14.00 uur. De pauze is van 11.15 uur tot 11.45 uur, op dit moment spelen leerlingen onafgebroken buiten.

Taalachterstanden

We doen veel aan woordenschatontwikkeling en diverse leerlingen hebben een TOS-arrangement. Daarnaast is er de schakelklas voor groep 2. Als het leesproces niet goed op gang komt, zetten we logopedie en/of fysiotherapie in.

Kerndoelen en referentieniveaus

We stellen hoge doelen, we willen het maximale uit onze leerlingen halen. Door ons aanbod en individuele interventies leggen we de lat hoog. We kijken naar elke leerling en zijn of haar mogelijkheden stellen daarbij minimale doelen.

Andere voertaal dan Nederlands

In het geval ouders Turks spreken, schakelen we onze Turkse leerkracht in. Als het nodig is nemen ouders een tolk mee.

## **5.7 Pedagogisch klimaat**

We zijn duidelijk in onze communicatie; ouders en leerlingen weten waar ze aan toe zijn. We hebben (school)afspraken met elkaar, de kapstokregels. Die leven we vanuit een positieve grondgedachte (PEP) na. We streven een prettige sfeer na en een veilige omgeving.

We zetten elke week de gelukskoffer in. We starten met de geluksweek, waarbij we veel activiteiten doen om te werken aan groepsvorming en sfeer (standaard na de zomer- en kerstvakantie). We hebben daarnaast geluksvieringen. We voeren gesprekken met ouders volgens de GLANS-methode, de glanzende driehoek: leerkracht – ouder - leerling.

## **5.8 Veiligheid**

We streven ernaar dat iedereen zich veilig voelt in onze school, dat mensen een gevoel van geluk ervaren bij binnenstappen van de school. Als je je veilig voelt kun je openstaan voor geluk.

Als het op gedragsgebied soms misgaat, werken we met time-out bladen. Bij binnenkomst in het leslokaal zien we hoe leerlingen zich voelen. We maken hierbij gebruik van emotiemonsters in alle groepen. Zo ondervangen we op voorhand problemen die zich vaak opstapelen.

We zetten beweegwijs in, PEP-afspraken, de gelukskoffer, de GLANSmethodiek – de basis om geluk te ervaren. Incidenteel zetten we extra trainingen in, zoals ‘Kom op voor jezelf training’.

Een en ander beschreven we in het veiligheidsbeleid en anti-pestbeleid.

[Verwijzing naar: DOCUMENT 4 – Veiligheidsbeleid en DOCUMENT 5 – Anti-pestbeleid].

## **5.9 Kwaliteitszorg**

Regie op onderwijskwaliteit

Hoe definiëren we onderwijskwaliteit

|  |  |
| --- | --- |
| **Verdiepingsvragen** | |
| **Identiteit** | ***Welke rol speelt identiteit in ons onderwijs en wat betekent dat voor onze ambities?*** |
| Wij hebben een openbare identiteit, ongeacht geloofsovertuiging, iedereen is welkom op onze school. We geven mensen het gevoel dat zij mogen zijn wie ze zijn, waar ze ook vandaan komen.  Het is onze ambitie om de diverse culturen te omarmen, erin mee te gaan en elkaar te leren hoe gebruiken en rituelen zijn, een soort van interculturele opvoeding. |
| **Socialisatie** | ***Welke waarden, normen en gebruiken willen we onze leerlingen meegeven zodat zij volwaardig kunnen meedoen in de samenleving?*** |
| Respect voor iedereen, voor jezelf en je omgeving. We hebben 5 regels: In de klas is het veilig om…… etc.  We hebben leefregels. We staan voor: passie voor lesgeven. Geen talent blijft onbekend. Je mag zijn wie je bent. Iedereen hoort erbij. Don’t worry be harry. |
| **Kwalificatie** | ***Met welke kennis en vaardigheden willen wij onze leerlingen toerusten zodat ze volwaardig kunnen meedoen in de samenleving?*** |
| We leren ze basisvaardigheden, zelfkennis, planmatig en doelgericht werken. En dat ze nadenken over vragen als: ‘Wat wil ik?’, ‘Wat kan ik?’, ‘Waar wil ik naar toe?’, ‘Wat past bij mij’?  We baseren dit op 4 pijlers: werken aan, verantwoorden, zicht hebben, definiëren. |
| **Opleiding** | ***Waartoe leiden we leerlingen op?*** |
| Tot goede burgers in de maatschappij. Ze stromen op eigen niveau uit, passend bij de leerling, zowel op sociaal, emotioneel en cognitief gebied. |
| **Persoonsvorming** | ***Wat hebben onze leerlingen nodig om zicht te krijgen op:  wie ben ik?***  ***Wat wil ik (worden)?***  ***Wat vind ik belangrijk? En***  ***Hoe wil ik omgaan met anderen?*** |
| Gelukslessen, gelukskoffer, PEP-onderdelen om ze zelfkennis te laten krijgen. |

Op welke manier hebben we zicht op onderwijskwaliteit?

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Verdiepingsvragen** |
| **1** | **Welke hulpmiddelen of werkwijzen gebruiken we of willen we gebruiken om onderwijskwaliteit in beeld te krijgen en waarom?** |
|  | IEP/CITO en LOVS-gegevens. Elk half jaar bespreken we cognitieve resultaten. Aan de hand van die input maken wij groepsplannen en sturen we bij om de leerlingen op een goede manier te bedienen. |
| **2** | **Welke eisen stellen we aan de kwaliteit (validiteit en betrouwbaarheid) van de instrumenten waarmee we onderwijskwaliteit in beeld brengen en waarom?** |
|  | We hebben een mix van methode-gebonden toetsen en CITO/IEP toetsen om de validiteit van de resultaten nog beter inzichtelijk te krijgen. Ook gebruiken we ZIEN, de methode om de ontwikkeling als mens in de samenleving in beeld te krijgen, ook op sociaal-emotioneel gebied en welbevinden en betrokkenheid.  We gebruiken gevalideerde instrumenten. De groepen 6 – 8 maken gebruik van Script. |
| **3** | **Hoe krijgen we zicht op merkbare en meetbare opbrengsten van ons onderwijs?** |
|  | Door hetgeen te gebruiken en analyseren wat we bij vraag 2 beschreven. |
| **4** | **Hoe helpen de instrumenten of werkwijzen die we nu al gebruiken ons daadwerkelijk zicht te krijgen op onderwijskwaliteit?** |
|  | Door hetgeen te gebruiken en analyseren wat we bij vraag 2 beschreven. |

Op welke manier werken we aan de onderwijskwaliteit?

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Verdiepingsvragen** |
| **1** | **Wat vragen we van onze medewerkers in hun didactische en pedagogisch handelen en hun bijdrage aan school/onderwijsontwikkeling?** |
|  | Differentiatie, openstaan voor nieuwe innovaties, kijken naar vakoverstijgende activiteiten, buiten je klas durven kijken en binnen je groep durven differentiëren. Goede instructie geven aan leerlingen. |
| **2** | **Wat vraagt het werken aan kwaliteit aan leiderschapsstijl(en) op verschillende niveaus in de organisatie?** |
|  | Situationeel leiderschap. Veel flexibiliteit, differentiatie en inspelen op dat wat er gebeurt. Sturen op vasthouden aan gemaakte afspraken. |
| **3** | **Hoe betrekken we de maatschappelijke omgeving bij ons onderwijs?** |
|  | We hebben veel contact met onze omgeving. Gemeente, politie, logopedie, fysio, wijkteams, Broekheurne, Stede De Posten. We zijn regelmatig aanwezig bij wijkplatformoverleggen. |
| **4** | **Hoe zorgen we dat we steeds evalueren hoe we werken aan onderwijskwaliteit zodat we die kwaliteit steeds verder kunnen verbeteren?** |
|  | Dan doen we tijdens de werkvergaderingen. En tijdens de overleggen (zo’n 6 keer per jaar) waarbij we op sociocratische wijze zaken vaststellen, besluiten en bijstellen. |
| **5** | **Hoe werken we samen met ouders en ketenpartners?** |
|  | Met ouders gebruiken we de GLANSmethodiek. Een aantal ouders organiseert het eea binnen onze school. Ook werken we samen met de MR en de HOP.  We werken veel samen met peuterspeelzalen en het kinderdagverblijf. We volgen de afspraken die we maken met het IKC. |
| **6** | **Wat voor schoolgebouw en materieel hebben wij nodig om onderwijskwaliteit te kunnen bieden?** |
|  | We hebben een gebouw nodig waarbij we de talenten van onze leerlingen maximaal stimuleren. Zo is er onlangs een keuken gekomen waar leerlingen leren koken. Wellicht moeten we nog enkele muren doorbreken om makkelijker groep doorbrekend te werken. |
| **7** | **Wat vraagt het werken aan kwaliteit van het handelen van ons bestuur, de bestuurlijke staf en van de schoolleiders?** |
|  | Flexibiliteit en goed inzicht in gezamenlijke mechanismen. Sturen door anders vast te houden. |
| **8** | **Hoe zorgen we ervoor dat onze mensen en middelen zo worden ingezet dat het de onderwijskwaliteit verbetert?** |
|  | We werken niet uitsluitend in combigroepen, we hebben ook momenten dat de groepen separaat zijn. We kijken naar de kwaliteit van de mensen en zetten ze daar in waar ze goed in zijn. Vanuit intrinsieke motivatie stroomt energie.  We zorgen voor materiaal dat up-to-date is en meekan met de ontwikkelingen op het gebied van innovatie, wetenschap en techniek en ICT. |

Hoe verantwoorden we ons over de onderwijskwaliteit?

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Verdiepingsvragen** |
|  | **Hoe, waarover, wanneer** voeren we de dialoog met medewerkers, ouders en andere belanghebbenden in onze omgeving? |
|  | We voeren twee keer Driehoeks gesprekken met ouders. Een startgesprek, evaluatie en 2 rapportgesprekken.  Met medewerkers: tijdens werkvergaderingen, dagelijks om twee uur, we spreken elkaar aan,  We spreken op een open en transparante manier met elkaar, ouders, leerlingen, medewerkers en andere belanghebbenden.  We spreken over allerhande zaken: persoonlijke, zakelijke, voortgang, verbeteringen, etc.  Een tweetal gesprekken plannen we in, die staan vast. Andere gesprekken vinden spontaan plaats of als het nodig is.  We leggen gesprekken vast, op een formulier, in een personeelsdossier, in een notitie. Etc. |

### **5.10 Kwaliteitscultuur**

Van leraren verwachten we op pedagogisch-didactisch vlak flexibiliteit, begrip, betrokkenheid en inzicht in welbevinden van de leerling. We verwachten een goede en constructieve samenwerking en een open houding.

Het is onze ambitie nog beter om te gaan met feedback en dat we nog meer samenwerken en hulp vragen aan elkaar. Dat we een bepaalde nieuwsgierigheid vertonen waardoor we met elkaar nog beter worden.

Om als school te blijven ontwikkelen en een zo breed mogelijk aanbod te creëren voor onze leerlingen, zetten wij de talenten en kwaliteiten van leerkrachten daar in waar ze het beste tot hun recht komen.

**5.11 Schoolleiding**

Wat betreft een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, zoals bedoeld in artikel 30 van de WPO, is de situatie per 1 augustus 2019, dat op de 32 scholen die onder het bestuur van Stichting Consent vallen er 24 vrouwelijke directeuren en 5 mannelijke directeuren zijn. Op 4 scholen zijn locatieleiders aangesteld waarvan 3 vrouwen en 3 mannen. De huidige stand van zaken in de verhouding man-vrouw onder directeuren krijgt aandacht bij het werving- en selectieproces maar benoeming op basis van kennis, ervaring en kwaliteiten, kortom de best passende kandidaat, blijft het uitgangspunt.

**5.12 Sponsorbeleid**

Door sponsoring creëren scholen financiële speelruimte die zowel ten goede komt aan het onderwijs als aan nevenactiviteiten. Met dat sponsorgeld doen scholen extraatjes. Omdat wij op een verantwoorde en zorgvuldige manier met sponsoring omgaan moet de sponsoring aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

* Sponsoring is verenigbaar met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school.
* Sponsoring brengt de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en de daarbij betrokkenen niet in gevaar.
* Sponsoring beïnvloedt de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs niet, en is niet in strijd met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die onze school aan het onderwijs stelt.

Bovengenoemde punten vinden hun basis in het convenant sponsoring, dat de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en alle landelijke onderwijsorganisaties van besturen, personeel, ouders en leerlingen en een aantal andere organisaties ondertekenden. Alle sponsoractiviteiten die de school onderneemt behoeven de goedkeuring van het schoolbestuur en de instemming van de medezeggenschapsraad. Ouders die een klacht hebben over sponsoring, uitingsvormen van sponsoring en/of niet akkoord gaan met de wederprestatie die aan de sponsoring verbonden is, kunnen bij hun contactpersoon terecht.

# **6.Langetermijn ontwikkeling**

* Onderwijskundig beleid
* Strategisch beleid
* Financieel beleid
* Huisvestings- en materieel beleid
* Communicatie (intern en externen) (b.v. team ouderbetrokkenheid, externe stakeholders, bestuur)

Enerzijds bepaalt ons bestuur het beleid op lange termijn, anderzijds maken wij als school een meerjarenbegroting, waarin je opneemt voor de aankomende 4 jaar wat nodig is. Hierin komt het beleid ten aanzien van onderwijs, strategie, financiën, huisvesting en materieel en communicatie aan de orde. [Verwijzing naar: DOCUMENT 13 - Meerjarenbegroting OBS Harry Bannink].

Consent heeft een aantal beleidsstukken ter onderbouwing van dit

schoolplan.

[Verwijzing naar: DOCUMENT 10 - Personeelsbeleid en DOCUMENT 12 – Financieel Beleid ]

# **Gerelateerde documenten**

|  |  |
| --- | --- |
| **Te vinden in de digitale map op school** | **Documentnummer** |
| Portfolio OBS Harry Bannink | 1 |
| Schoolondersteuningsprofiel | 2 |
| Schoolgids OBS Harry Bannink | 3 |
| Veiligheidsbeleid | 4 |
| Antipestbeleid /respectprotocol | 5 |
| Protocol burgerschap | 6 |
| Cultuurplan OBS Harry Bannink | 7 |
| VCO Consent Academie | 8 |
| Beleidsplan cognitief talent | 9 |
| Personeelsbeleid | 10 |
| Strategisch perspectief 2019-2023 | 11 |
| Financieel beleid | 12 |
| Meerjarenbegroting OBS Harry Bannink | 13 |
| Kompas onderwijs toekomst | 14 |
| Portfolio Bestuur Consent | 15 |
| HB Infoboekje 2020 - 2021 | 16 |

**BIJLAGE 1 – FORMULIER INSTEMMING MR**

|  |
| --- |
|  |

**Verklaring**

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van **OBS Harry Bannink** in te stemmen met het schoolplan dat geldt van 2020 tot 2024.

Namens de MR:

Plaats \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Datum \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Handtekening \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Naam \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Functie \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
|  |

**BIJLAGE 2 – FORMULIER VASTSTELLING BESTUUR**

Hierbij verklaart het bestuur van Consent in te stemmen met het schoolplan van **OBS Harry Bannink** dat geldt van 2020 tot 2024.

*Voorzitter College van Bestuur Lid College van Bestuur*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |