

**SCHOOLPLAN 2019-2013**

**Inhoudsopgave schoolplan 2019-2023**

**Inleiding**

1. **Uitgangspunten van het bestuur 7** 
   1. Inleiding 7
   2. De missie 7
   3. De visie 7
   4. Strategieën 8
2. **De opdracht van onze school 9**
   1. Inleiding 9
   2. Onze missie 9
   3. Onze visie 9
   4. Interne en externe analyse 10
   5. Kwalitatief doel 11
   6. Kwantitatieve doelen 11
   7. Strategieën 12
   8. Meetpunten 12
3. **Onderwijskundig beleid 14**
   1. Inleiding 14
   2. Wettelijke opdracht van het onderwijs 14

3.2.1. Doorlopende leerlijn 14

3.2.2. Burgerschapsonderwijs 14

3.2.3. Ontwikkeling in beeld 15

3.2.4. Onderwijstijd 16

3.2.5. Anderstaligen 16

3.2.6. Sponsoring 17

* 1. Kerndoelen en referentieniveaus 18
  2. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften 19
  3. Onderwijs aan langdurig zieke kinderen 25
  4. Veiligheid 26
  5. Pedagogisch en didactisch klimaat 26
  6. Samenvatting acties hoofdstuk 3 27

1. **Personeelsbeleid 28**

4.1. Inleiding 28

4.2. Evenredige vertegenwoordiging schoolleiding 28

4.3. Visie op personeel 28

4.3.1. Vakinhoudelijke bekwaamheid 28

4.3.2. Vakdidactische bekwaamheid 28

4.3.3. Pedagogische bekwaamheid 28

4.4. Zicht op bekwaamheden en prof. ontwikkeling 29

4.5. Hoe werken aan bekwaamheden en prof.ontw. 29

4.6. Bekwaamheid & kwalificatie 30

4.7. Meerjarenplanning 31

1. **Kwaliteitszorg 32**

5.1. Inleiding 32

5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren 33

5.2.1. Identiteit 34

5.2.2. Socialisatie 35

5.2.3. Persoonsvorming 35

5.2.4. Kwalificatie 35

5.3. Zicht op onderwijskwaliteit 36

5.3.1. Inleiding 36

5.3.2. Hulpmiddelen en werkwijzen 36

5.3.3. Merkbare opbrengsten 38

5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit 38

5.4.1. Wat vragen wij van onze medewerkers 38

5.4.2. Wat vraagt het aan leiderschapsstijlen 39

5.4.3. Maatschappelijke omgeving en ouders 39

5.4.4. Schoolgebouw en materiaal 40

5.4.5. Bestuur, bestuurlijke staf,schoolleiders 40

5.4.6. Inzet mensen en middelen 40

5.5. Hoe wij ons verantwoorden over de kwaliteit 41

**Bijlage**

1. Schoolplan op 1 A4 42

Inleiding

**Doel schoolplan**

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2019-2023.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur, welke is samengevat in hoofdstuk 1. Hoofdstuk 2 gaat over het onderwijs op onze school en hoe we dat verder willen ontwikkelen in de periode van 2019-2023. Dit hoofdstuk is vertaald naar een ‘schoolplan op 1 A4’, dat ons helpt om onze richting en focus scherp te houden. Dit plan is terug te vinden als bijlage.   
In hoofdstuk 3 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de Inspectie heeft gesteld. Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

**Totstandkoming**

We hebben als team de missie en visie herijkt, ons doel beschreven voor 2023 geformuleerd en de strategieën geselecteerd waarmee we onze visie in de jaren 2019 tot 2023 willen realiseren.

Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

* De evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school.
* Het rapport van de interne audit van onze school.
* Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
* De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen.
* Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategieën, die voor ons team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De directie stelt het schoolbestuur jaarlijks op de hoogte van de bereikte doelen middels een jaarverslag en jaarlijks actieplan met halfjaarevaluatie.

**Samenhang met andere documenten**

De schoolgidsen in de periode 2019-2023 worden samengesteld op basis van de inhouden van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

* kwaliteitshandboek
* integraal personeelsbeleidsplan (op bestuursniveau in ontwikkeling)
* schoolgids
* schoolondersteuningsprofiel
* schoolondersteuningsplan
* ondersteuningsplan samenwerkingsverband

**Vaststelling**

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d. …

………………………. directeur

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 26 juni 2019

………………………. voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d. …

………………………. Voorzitter van het bestuur van …………

**1. Uitgangspunten van het bestuur**

**1.1. Inleiding**

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een bottom up proces de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Alle teams hebben hierbij hun inbreng gehad. Het Strategisch beleidsplan (SBP) is kaderstellend voor het op te stellen schoolplan van onze school.

Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen is hierover overlegd met het directieberaad, de GMR en de Raad van Toezicht en hebben teams de gelegenheid gehad adviezen uit te brengen.   
De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2019-2023.

Hetgeen hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid.

**1.2. De missie**

*De scholen van Albero bieden vanuit respect en vertrouwen duurzaam onderwijs aan, waarbij dit onderwijs interessant, boeiend, motiverend, uitdagend en betekenisvol is, gelijke kansen biedt aan alle kinderen en voorbereidt op de toekomst. Het onderwijs wordt door professionele medewerkers verzorgd in een gezonde, veilige en passen speel- en leeromgeving. De eigen identiteit van de afzonderlijke scholen is leidend.*

**1.3. De visie**

* Albero is een professionele organisatie voor primair onderwijs. Scholen verzorgen kwalitatief hoogwaardig onderwijs vanuit de eigen, schoolgebonden identiteit en met respect voor de identiteit van andere scholen.
* De medewerkers van Albero zijn professionals, die vanuit een collectieve verantwoordelijkheid, gericht zijn op de ontwikkeling van leerlingen vanuit hoge verwachtingen en moreel besef. Zij delen expertise via collegiale consultatie, netwerken, kenniskringen en relevante social media, teneinde de kwaliteit van het onderwijs voortdurend te ontwikkelen. Zij maken gebruik van interne en externe scholingsmogelijkheden , zowel individueel als in teamverband. Kernbegrippen hierbij zijn “professionele ruimte” en “een leven lang leren”.
* Albero voert een gezond en duurzaam financieel beleid, om nu en in de toekomst hoogwaardig onderwijs te kunnen verzorgen voor alle kinderen in de regio.
* De scholen van Albero zijn gevestigd in duurzame, goed onderhouden gebouwen. Gebouw en omgeving vormen een stimulans om te komen tot spelen en leren.
* Als lerende organisaties richten de scholen van Albero zich op de omgeving en anticiperen proactief op ontwikkelingen in de maatschappij.
* Albero als geheel is een lerende organisatie. De stichting werkt proactief samen met andere organisaties op lokaal, regionaal en landelijk niveau.
* Albero speelt een belangrijke rol in en voor de regio.
* De interne en externe communicatie staat altijd in het belang van het kind. Dit vraagt van iedereen betrokkenheid, openheid, transparantie en een proactieve houding.
* Albero is een professionele organisatie, waarbij de belangen van kinderen, ouders en medewerkers centraal staan.

**1.4. Strategische keuzes**

De negen visie-statements zijn uitgewerkt in de beleidsterreinen onderwijs, personeel, financiën, huisvesting en organisatie. De ontwikkelrichting van de stichting wordt hierbij per beleidsterrein beschreven aan de hand van “sleutels tot verandering”:

Beleidsterrein onderwijs: - inclusiever onderwijs;  
 - mediawijsheid;  
 - kwaliteitsbeleid;  
 - talentontwikkeling;  
 - pedagogisch handelen.

beleidsterrein personeel: - HRM-beleid in 4 kwadranten;  
 - professioneel kapitaal;  
 - intervisie en (zelf)reflectie;  
 - persoonlijke meesterschap;  
 - teamleren.

beleidsterrein financiën: - professionalisering;  
 - duurzame bedrijfsvoering;  
 - herijken beleid;  
 - planning en control.

beleidsterrein huisvesting: - totaalpakket exploitatie en beheer;  
 - uitdagende werk- en leeromgeving;  
 - verbinden binnen en buiten;  
 - duurzaamheid.

beleidsterrein organisatie: - communicatie;  
 - IKC-ontwikkeling;  
 - primair onderwijs - voortgezet onderwijs;  
 - onderwijs - zorg;  
 - kwaliteitsbeleid.

De sleutels tot verandering worden vertaald in jaarplannen waar activiteiten in opgenomen worden om de gewenste veranderingen te realiseren.  
   
**2. De opdracht van onze school**

**2.1. Inleiding**

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden in dit hoofdstuk vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid. Daarnaast is een interne en externe analyse van onze school uitgevoerd. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst.   
Al deze gegevens samen zijn gebruikt om de meest passende strategieën te kiezen voor de komende vier jaar.

**2.2 Onze missie**

| Kindcentrum De Linge in Kapelle-Biezelinge is een kindcentrum waar elke dag de kinderen centraal staan. Leerkrachten, ouders en mensen daarom heen willen kinderen de ruimte en mogelijkheden geven om met hart, hoofd en handen optimaal te leren. In een veilige omgeving en vanuit een christelijke identiteit. Voor nu, maar vooral voor de toekomst. |
| --- |

**2.3. Onze visie**

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven uitgangspunten beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

| **Samen spelen, leven en leren voor de toekomst.**  In ons kindcentrum werken christelijke basisschool De Linge en Kibeo samen als één team. Samen zorgen we dat elk kind zichzelf kan zijn en zijn kwaliteiten kan ontdekken en ontwikkelen. Er is alle gelegenheid om veel te spelen en te leren **samen** met anderen. De toekomst vraagt van kinderen vaardigheden als creativiteit, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en samenwerken om mee te kunnen doen in de samenleving. Daar besteden we veel aandacht aan, in ons onderwijs, de kinderopvang en de buitenschoolse opvang.  **We creëren een inspirerende en stimulerende omgeving.**  Ons kindcentrum draait op **passie.** Passie voor goed onderwijs en passie voor kinderen. Dat stralen de medewerkers uit en het is te zien in de inrichting van ons gebouw. De kinderen geven we graag passie voor leren mee. Samen met hen stellen we doelen en creëren we eigenaarschap van het kind voor zijn eigen **ontwikkeling**. Ons kindcentrum is kleinschalig, overzichtelijk, transparant en vrolijk én vol met stimulerend en uitdagend leer- en ontwikkelingsmateriaal. Kinderen voelen zich bij ons veilig en gezien. Er is veel persoonlijke **aandacht** voor wat een kind nodig heeft om zich te ontwikkelen.  **We zijn er voor kinderen, medewerkers én ouders.**  Ons kindcentrum heeft een open christelijke identiteit. Deze is zichtbaar in het vertellen, vieren, bidden en zingen rond de bijbelverhalen, in de waarden die we uitdragen en in onze zorgvuldige omgang met elkaar en de wereld. Alle medewerkers hebben een positieve en open houding en geven het goede voorbeeld. We werken graag **samen** met ouders en de omgeving, in dienst van de kinderen. We gaan uit van open communicatie, wederzijds respect, gelijkwaardigheid en vertrouwen in elkaar kwaliteiten.  Onze kernwaarden: Met **passie** en **aandacht** werken we **samen** aan **ontwikkeling**. |
| --- |

**2.4. Interne en externe analyse**

De belangrijkste factoren van de interne analyse:

| **Sterke punten van ons Kindcentrum** |  | **“Zwakke” of ontwikkelpunten van ons Kindcentrum** |
| --- | --- | --- |
| Christelijke identiteit zorgt voor gezamenlijk gedragen waarden. | Al doende wordt de structuur van ons kindcentrum gevormd. Dat is wel eens onduidelijk, zeker ook door verschil in werkwijze en cao onderwijs en kinderopvang. Samen zoeken naar meerwaarde samenwerking en leren van sterke kanten van elkaar. Daarbij is het totale personeelsbestand nog niet afgestemd op het kindcentrum, maar nog gebaseerd op gescheiden aanname personeel school en kinderopvang/BSO.Dat vraagt tijd. |
| Goede resultaten onderwijs, zichtbaar in eindtoets en tussentoetsen. |
| Er is een sterke gedeelde visie op de ontwikkeling en het handelen van kinderen. |
| Er is sprake van een open sfeer en deskundigheid & diversiteit in talenten en kwaliteiten. Iedereen wil samenwerken vanuit gelijkwaardigheid. Er is durf om te experimenteren. | Een klein team is kwetsbaar. Het vraagt om het maken van keuzes in scholing en taken. Niet alles kan in één keer. |
| Er is aandacht voor en deskundigheid op sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen en hun achtergrond. | Het gebouw is 40 jaar oud. En aan de buitenkant onaantrekkelijk. De andere scholen in Kapelle zitten in nieuwbouw of krijgen dat binnenkort. |
| Door kleinschaligheid is iedereen in beeld, kinderen én ouders. Er is betrokkenheid en bereidwilligheid van ouders om te assisteren. |  |

De belangrijkste factoren (waar we geen invloed op hebben) van de externe analyse:

| **Kansen voor ons Kindcentrum** | **Bedreigingen voor ons Kindcentrum** |
| --- | --- |
| Capaciteit en massa in gebouw Saamdeel: veel kinderen, noodlokalen. | Kleine aantallen kinderen zorgen voor werkdruk school. |
| Nieuwbouw in Zuidhoek III. Verwachting is dat daar veel jonge gezinnen komen wonen. | Wet- en regelgeving zitten samenwerken in de weg: aansturing vanuit 2 organisaties levert onduidelijkheid en vertraging op |
| Communicatie naar buiten (over ons kindcentrum). | KInderopvang Prokino grenst aan Zuidhoek III en is daarmee concurrent voor Kibeo. |
| Prokino betrekken bij school. Kinderen die 4 worden kunnen bij ons instromen. | Gemeente stimuleert en faciliteert kindcentrum niet. Bij groei school risico dat integraal kindcentrum niet meer past in het gebouw. |
| Voor kinderen op Kibeo is vervoer tussen school en BSO niet nodig. | Wegvallen gymzaal Molevate, waardoor kinderen van De Linge met eigen vervoer naar gymzaal bij Groene Woud moeten. |
| Kinderopvang en BSO hebben nog volop ruimte op te groeien. | KIbeo moet groeien om rendabel te worden. Anders stopt vestiging over aantal jaren. |
| Contacten met Mozeskerk onderhouden (veel gezinnen). | Door de fusie tot Albero Scholengroep vallen zowel ‘t Honk, Moolhoek als De Linge onder hetzelfde bestuur. Albero heeft geen duidelijke (levensbeschouwelijke) identiteit meer. Daardoor is het minder een keurmerk. |

Met deze analyse hebben we positie van de school vastgesteld. We hebben een confrontatiematrix gemaakt en zijn tot de volgende uitspraken gekomen:

1. De behoefte van ouders in Biezelinge en omgeving aan integraliteit in ons kindcentrum sluit aan bij onze kracht van een gedeelde visie op de ontwikkeling van kinderen en de wil om samen te werken.
2. Het is nodig om te werken aan de verbinding tussen school en kinderopvang/bso, juist omdat veel ouders juist kiezen voor de integraliteit van ons kindcentrum.
3. Er is verschil in wetgeving tussen kinderopvang en school. Door de wil tot samenwerken , het nemen van initiatief en experimenteren geven we hier antwoord op.

**2.5 Vertaling van onze visie naar een kwalitatief doel voor 2019-2023**

| Samen spelen, leven en leren voor de toekomst door het creëren van een inspirerende en stimulerende omgeving voor kinderen, medewerkers en ouders. |
| --- |

**2.6. Kwantitatieve doelen**

Het kwalitatieve doel hebben we vertaald in de volgende kwantitatieve doelen:

| 1. Medewerkers zorgen dat kinderen dagelijks coöperatief (samenwerkend) leren en spelen.  2 .*95%* van de kinderen en medewerkers geven vanaf eind 2020 in metingen binnen de KIVA methode en de tevredenheidsmetingen aan zich veilig te voelen.  3. Vanuit de inspirerende omgeving voor kinderen, medewerkers en ouders laten we de christelijke identiteit in ons kindcentrum zien in de omgang met elkaar, de gezamenlijke viering van Kerst en Pasen en in ons dagritme door middel van bijbelverhalen, gezamenlijk gebed en het zingen van christelijke liederen.  4. Samen leren voor de toekomst brengen we in de praktijk door rekenen, (voor)lezen, taal en 21e eeuwse vaardigheden elke dag te benoemen en te oefenen. Aan het eind van groep 8 haalt 95% van de kinderen referentieniveau 1F voor taal en rekenen en 60% ook 2F.  5. Kinderen kennen hun kwaliteiten en weten wat ze willen ontwikkelen door elk jaar kindgesprekken te organiseren zoals beschreven in het document “Communicatie met ouders en kinderen over ontwikkelen en leren op ons centrum”.  6. Het gebouw heeft verschillende plekken voor stilte en activiteit.  7. Binnen ons kindcentrum wordt thematisch gewerkt vanuit de methode voor wereldoriëntatie. In ieder thema (5 per jaar) zit een activiteit buiten het kindcentrum of een activiteit in samenwerking met iemand van buiten. |
| --- |

**2.7. Strategieën**

Onze strategieën geven de wegen aan welke we kiezen om ons punt op de horizon, het kwalitatief doel, te bereiken. Ze zijn onze routeplanner naar succes.   
Op basis van ons kwalitatieve doel, de uitkomsten van de confrontatiematrix en onze ambities focussen we ons op de volgende strategieën:

| 1 | SAMEN spelen, leven en leren brengen we in de praktijk door de Kiva methode integraal in ons kindcentrum toe te passen en als één team in ons kindcentrum te werken. |
| --- | --- |
| 2 | Samen spelen, leven en leren voor de TOEKOMST doen we door de thema’s van Blink als leidraad te gebruiken door het hele kindcentrum heen. Hierbij werken we veelal in de middag thematisch aan vaardigheden van de 21ste eeuw. |
| 3 | Samen leven in een INSPIRERENDE omgeving voor kinderen, medewerkers en ouders geven we vorm door onze christelijke identiteit zichtbaar en voelbaar te maken in het hele kindcentrum. |
| 4 | We zorgen voor een STIMULERENDE omgeving door ons gebouw (binnen en buiten) in te richten met balans tussen rust en stilte enerzijds en activerende speel- en werkplekken met veel toegankelijk materiaal anderzijds, zodat kinderen tot diep leren kunnen komen. |
| 5 | Medewerkers stimuleren eigenaarschap en doelgericht leren bij KINDEREN door het uitwerken van de referentieniveaus en deze te gebruiken als basis voor het portfolio van de kinderen. |

**2.8. Meetpunten**

| **Strategie** | **Meetpunten 2019-2020** | **Meetpunten 2020-2021** | **Meetpunten 2021-2022** | **Meetpunten 2022-2023** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| SAMEN: KiVa en werken als één team | -scholing Kibeo in KiVa  -PM-er aanwezig bij verbeterbord  -structureel overleg Kibeo-gr.1-2  -boekje gewoonten in groep/school | -KiVa is zichtbaar bij Kibeo  -peuter-kleuterplein in werking en geborgd | - één pedagogisch beleid voor hele kindcentrum | -Kibeo draait mee in lesbezoek-feedback en samen voorbereiden |
| TOEKOMST: thematisch werken | -thematisch werken elke week in scrum  -talentmiddagen aangepast aan thema  -thema zichtbaar in gebouw, portfolio, website en nieuwsbrief | -natuur- en cultuur activiteiten zijn aangepast aan thema  -ouders geven gastles of workshop binnen de thema’s | -bij elk thema is buitenschoolse activiteit | - er is zichtbaar aan welke doelen wordt gewerkt binnen het thema en hoe deze behaald worden. |
| INSPIREREND: christelijke identiteit zichtbaar en voelbaar | -in dagritme Kibeo christelijke identiteit zichtbaar  -gezamenlijke paasviering groepen | -gezamenlijk liedrepertoire samenstellen  -gesprek over doorgaande lijn identiteit | - | - |
| STIMULEREND: gebouw biedt balans | -inrichten ondersteunings-  lokaal  -inrichten peuter-kleuter-  plein  -styling leerplein  -buitenkant gebouw verven | -start nieuw meubilair groepen  -kernwaarden zichtbaar maken in gebouw | -schoolplein vergroenen | -renovatie gebouw |

Op grond van het voorgaande zal jaarlijks per strategie een gedetailleerd actieplan worden opgesteld:

* Meetpunten;
* Acties om deze doelen te realiseren;
* Verantwoordelijke persoon binnen de school voor de uitvoering;
* In welke periode van het schooljaar de acties uitgevoerd worden;
* Eventueel: welke financiële middelen door de school ingezet moeten worden om de verandering uit te voeren.

Dit actieplan wordt weer verwerkt in het ‘Schoolplan op 1 A4’ , zie bijlage.

**3. Onderwijskundig beleid**

**3.1. Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het onderwijs op de school vorm gegeven wordt.

In de beschrijving van dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt, hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs.

Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkelen mogelijk te maken. Omgangsvormen, respect voor anderen, burgerschap, samenwerking enz. zijn wezenlijke aspecten van ons onderwijs.

**3.2. Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs**

In de wet op het primair onderwijs staat beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. Ook de wet Passend Onderwijs stelt eisen aan de inrichting van ons onderwijs.

In de hierna volgende paragrafen wordt aangegeven op welke wijze wij invulling geven aan deze wettelijke eisen.

***3.2.1. Doorlopende leerlijn (OP1)***

Artikel 8 lid 1 van de wpo geeft aan: Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een **ononderbroken ontwikkelingsproces** kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

Op ons kindcentrum geven we hieraan als volgt vorm:

| Met behulp van het leerlingvolgsysteem van cito , de methodetoetsen en observaties zorgen ervoor dat we de ontwikkeling van kinderen individueel kunnen volgen en het onderwijsaanbod aan kunnen passen. Voor rekenen en lezen (zowel technisch als begrijpend lezen) zijn de roosters van de verschillende groepen op elkaar afgestemd, waardoor kinderen een groep hoger of lager de instructie mee kunnen doen.  In groep 1-2 werken we vanuit leerlijnen. De komende jaren willen we ons als team verdiepen in de referentieniveaus. Daarmee bieden we de kinderen een nog beter afgestemd aanbod.  Minimaal 2 x per jaar zijn er gesprekken met ouders en kinderen over de ontwikkeling van het kind. |
| --- |

***3.2.2. Burgerschapsonderwijs (OR2)***

Dit geven wij op de volgende wijze vorm:

| Wij willen de leerlingen voorbereiden op hun taak in de maatschappij. We scheppen voorwaarden zodat zij zich op school persoonlijk kunnen ontwikkelen en zich vormen tot evenwichtige, sociale, creatieve en kritische leden van de samenleving. We verwachten van de leerlingen respectvol en maatschappelijk verantwoord gedrag.  Ons onderwijs is modern en maatschappelijk relevant. In ons onderwijs komen maatschappelijke thema’s aan de orde (normen, waarden, veiligheid, respect, arm/rijk).  **Aanbod burgerschap en sociale integratie.**  A) Het aanbod om de visie en de daarbij behorende doelen te realiseren is als volgt samengesteld:   * Leerlingen groeien op in een pluriforme samenleving. We laten ze op verschillende manieren kennismaken met de verschillende aspecten van een pluriforme samenleving. Dit doen we o.a. door: * Gebruik te maken van een wereldoriëntatie methode die aspecten van een pluriforme samenleving belicht. We maken gebruik van de methode “Blink”. Deze methode gaat ook in op de verschillen tussen geestelijke stromingen in de samenleving en richt zich op kennis en inzicht verwerven omtrent de inrichting en structuur van de maatschappij. * Instanties uit te nodigen die lessen verzorgen op het gebied van de pluriforme samenleving, bijvoorbeeld “Halt”.   B) Het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie doen we op de volgende manier:   * M.b.v. de methode “kriebels in je buik” van de Rutgerstichting wordt in alle groepen aandacht besteed aan een evenwichtige seksuele ontwikkeling van de kinderen en hun plek en houding in de samenleving. * Jaarlijks nemen wij deel aan de gezin-school-kerkdienst in onze gemeente. * M.b.v. de methodes van Veilig Verkeer Nederland leren we de kinderen een goede verkeersdeelnemer te zijn. In groep 7-8 doen de kinderen verkeersexamen. * In groep 8 halen de kinderen hun EHBO-diploma. * In groep 7-8 doen de kinderen mee met het gemeentelijke traject kinderparticipatie (kinderburgemeesterschap, kindergemeenteraad, burgemeestersontbijt) * Als kindcentrum doen we mee met de “afvalvrije” school. Afval wordt in alle groepen gescheiden ingezameld. * In groep 7-8 wordt elk jaar meegedaan aan de week van de mediawijsheid.   C) Op de volgende manier laten we kinderen kennis maken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten:   * Ieder jaar wordt er door de kinderen van groep 8 voor de hele school een actie georganiseerd voor een zelfgekozen doel. * Tijdens de kerstviering wordt geld ingezameld voor een goed doel wat door de kinderen is uitgekozen. * We maken gebruik van de godsdienstmethode “Trefwoord”. In deze methode wordt aandacht besteed aan de wereldgodsdiensten en de daarbij behorende feestdagen en rituelen. D.m.v. kringgesprekken en werkvormen is er aandacht voor de achtergrond en culturele verscheidenheid van de kinderen. * In de lessen wereldoriëntatie van Blink komen de verschillen tussen culturen regelmatig aan bod. |
| --- |
| In de komende schoolplanperiode leggen we onze werkwijze vast in een beleidsplan burgerschap. |

***3.2.3. Ontwikkeling in beeld (OP2)***

De manier waarop wij de ontwikkeling van leerlingen volgen:

| We werken met Parnassys als leerlingvolgsysteem. Hier worden alle ontwikkelingen van de leerlingen gevolgd, zowel de leerresultaten als de ontwikkelingen op sociaal-emotioneel gebied. Leerlingen die opvallen worden besproken binnen de leerlingbespreking en het zorgoverleg tussen directeur en IB-er. En zo nodig wordt het onderwijs aangepast, afgestemd op de behoeften van de leerling.  Voor de sociaal-emotionele ontwikkeling maken we in alle groepen gebruik van Zien. Dit leerlingvolgsysteem is gekoppeld aan Parnassys. Twee keer per jaar worden de observatielijsten in Zien ingevuld en besproken tijdens de voortgangsbespreking. Daarnaast vullen de kinderen vanaf groep 5 twee keer per jaar de vragenlijsten in van KiVa. Dit is gericht op het signaleren van pestgedrag en groepsvorming. Deze resultaten worden 2x per jaar plenair besproken in een teamvergadering.  We streven er naar alle leerlingen zo optimaal mogelijk binnen hun eigen mogelijkheden te laten presteren. Daarbij realiseren we ons dat de leerlingen beschikken over verschillende capaciteiten, interesses en achtergronden.  Eén van de belangrijkste principes is, dat de kinderen zoveel mogelijk een ononderbroken ontwikkeling doormaken. Om daar gestalte aan te geven, is het van groot belang een aantal activiteiten te ontwikkelen, die passen in het vergroten van zorgverbreding en kwaliteitszorg.  Op groepsniveau wordt er handelingsgericht gewerkt. Dit is een cyclus waarin de leerkracht een aantal stappen zet om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen.  De ouders zijn een belangrijke partner bij de zorg van de leerlingen. Ze worden via het ouderportaal van Parnassys en door gesprekken op de hoogte gehouden van de vorderingen van hun kind en ingelicht als er bijzonderheden zijn in de ontwikkeling. Omgekeerde gesprekken, waarbij ouders de leerkracht informeren over hun kind helpen ook om planmatig om te gaan met de verschillen in onderwijsbehoeften tussen leerlingen. |
| --- |

***3.2.4. Onderwijstijd***

Op onze school hanteren we de volgende onderwijstijd:

| We hebben 5 dagen in de week een continurooster van 8.30 - 14.00 uur. Kinderen maken in ieder geval 940 lesuren per schooljaar. De kinderen hebben samen met de leerkracht elke dag een lunchpauze van 30 minuten. Daarvan is in principe 15 minuten om te eten en 15 minuten om buiten te spelen.  In de ochtend ligt de focus op basisvakken als rekenen, spelling en lezen. Dit is minimaal 50% van ons rooster. In de middag werken we thematisch en is er aandacht voor wereldoriëntatie, cultuur, burgerschap en 21ste eeuwse vaardigheden. De roosters nemen we op in Parnassys. |
| --- |

***3.2.5. Anderstaligen (OP1)***

De manier waarop wij omgaan met leerlingen met een andere voertaal dan het Nederlands:

| **Samenvatting document NT2 beleid op De Linge:**  (Voor theoretische achtergronden zie het complete document opvangbeleid augustus 2014.)  **1 Aanmelding en inschrijving op de Linge**   * De inschrijving wordt gedaan door directeur * Bij de inschrijving wordt een uitgebreid formulier ( zie hieronder checklist nieuwkomer) gebruikt , waarbij meer vragen gaan over de gezinstaal. leeftijd, schoolloopbaan * b.v. hoe is de taalontwikkeling in de eigen taal verlopen. * Bij het intake gesprek eventueel gebruik maken van een tussenpersoon die   kan vertalen.   * Duidelijke verwachtingen en afspraken maken m.n. over afmelden bij ziekte, * geen mogelijkheden om zomaar vakantie te nemen, op tijd op school komen, * In het begin veel overleg over vorderingen en hoe het met het kind gaat intern en met de ouders of zo nodig een relatie die Nederlands spreekt.( in het begin iedere 2 weken) * Info verzamelen over de vorige school en de vorderingen , ook vanuit het land van herkomst. Indien nodig laten vertalen, met toestemming van ouders, door een andere ouder die de taal spreekt.   **Checklist nieuwkomer t.b.v. aanmelding NT2 leerling:**  **Wat is de achtergrond van de leerling ?**  - Naam en leeftijd van het kind.  - Gezinstaal  - Land, gebied en plaats van herkomst.  - Gezinssamenstelling  - Religie  - Eventuele traumatische ervaringen  - wie kan informatie vertalen of kan Nederlands info doorgeven in de eigen taal.  **Lezen/schrijven**  - Beheerst de leerling de klankteken koppeling?  - Wat is de schrijfrichting van de leerling?  **Sociaal-emotioneel**  - Is de leerling angstig?  - Heeft de leerling hulp nodig in het leggen van contact?  **Betrokkenheid van ouders vergroten**  ‐ Huisbezoek (verlaagt de drempel van een bezoek op school)  ‐ Basisinformatie geven: schooltijden, eten & drinken, gymmomenten & daarbij  horende kleding, schoolgeld.  ‐ Schoolinformatie eventueel vertalen op internet. (www.vertalen.nu)  ‐ Voorlichting met ondersteuning van Nederlands sprekende landgenoot.  - **Gezondheid:** huisarts, eventueel inentingspapieren  **2 Overwegingen bij de plaatsing in een groep (neveninstromer) De Linge**   * De leerling is gezien voordat hij wordt ingeschreven * 1 groep lager dan de leeftijdsgroep, * groep 8 bekijken of het zinvol is om te plaatsen , anders een schakelklas in het VO * Met ouders een proefperiode afspreken of het lukt in de klas van plaatsing.   De intern begeleider observeert in de tweede week en bespreekt met de leerkracht de vorderingen en datgene wat nodig is voor de vorderingen en de nodige aanpak. Mogelijk gebruik maken van checklist team.  Evaluatiemoment afspreken. Iedere 2 weken wordt er geëvalueerd, na 6 weken om de 3 weken.  Daarbij zijn aanwezig: IB , groepsleerkracht , ouders en evt. schoolarts. |
| --- |

***3.2.6. Sponsoring***

Onze school onderschrijft het Convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2019”. De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

* Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
* Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
* Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
* De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

* + Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen;
  + Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
  + De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen;
  + De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

***3.3 Kerndoelen en referentieniveaus (OP1)***

Artikel 9 lid 5 wpo geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld.

En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert.

Aanvullend op de kerndoelen geven de **referentieniveaus** Rekenen en Taal een specifiekere beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

Hierna volgt een beschrijving van de leerstofgebieden waarvoor kerndoelen geformuleerd zijn en hoe deze op onze school aan de orde komen.

Nederlandse taal

Hieronder wordt begrepen:

* + - Mondelinge taalvaardigheid,
    - Leesvaardigheid,
    - Schrijfvaardigheid.
    - Begrippenlijst en taalverzorging.

Mondelinge taalvaardigheid

met de drie subdomeinen gespreksvaardigheid, luistervaardigheid en spreekvaardigheid

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  In groep 1/2 wordt hierbij gebruik gemaakt van de methode Schatkist van Zwijsen.  In de groepen 3 t/m 8 wordt hierbij gebruik gemaakt van de methode: Staal (taal)  In alle groepen wordt daarnaast nog gebruik gemaakt van de methodes Trefwoord (godsdienst) en Kiva (sociaal emotioneel)  In groep 3 t/m 8 wordt hierbij gebruik gemaakt van de methode: Blink (presentaties) |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn:  Dagelijks gebruik in verschillende vormen in alle groepen zoals een kringgesprek, rollenspel.  Wekelijks door een spreekbeurt in groep 3/4 en presentaties in groep 5 t/m 8. |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  In groep 3/4 ook presentaties vanuit Blink, in de groepen 5 t/m 8 steeds meer verbreding en verdieping van presentaties met specifieke inzet van 21e eeuwse vaardigheden als ICT en creatieve en culturele vaardigheden. |

Leesvaardigheid

met de twee subdomeinen: lezen van zakelijke teksten en lezen van fictionele, narratieve en literaire teksten

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  In groep 1/2 wordt gebruik gemaakt van Schatkist en Zo leer je kinderen lezen en spellen.  In groep 3 wordt gebruik gemaakt van Veilig leren lezen en Zo leer je kinderen lezen en spellen.  In groep 4 en 5 wordt gebruik gemaakt van Zo leer je kinderen lezen en spellen.  In groep 6 t/m 8 Estafette.  In groep 1 t/m 8 wordt gebruik gemaakt van Kidsweek voor begrijpend luisteren en lezen. |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn:  IGDI­model: het Interactief Gedifferentieerd model voor Directe Instructie |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Doorgaande lijn technisch lezen voor groep 6 t/m 8, aansluitend op Zo leer je kinderen lezen en spellen, ontwikkelen en borgen.  Doorgaande lijn begrijpend luisteren en lezen ontwikkelen en borgen. |

Schrijfvaardigheid

Schrijven wordt ruim opgevat, het gaat om het produceren van creatieve en zakelijke teksten

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  Groep 4 t/m 8 Staal (taal) |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn:  IGDI­model: het Interactief Gedifferentieerd model voor Directe Instructie |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Doorgaande lijn vastleggen en borgen. |

Begrippenlijst en taalverzorging

In de begrippenlijst staan termen en concepten die leerlingen en docenten nodig hebben om over taalvaardigheid van gedachten te wisselen. Bij taalverzorging gaat het om zaken die in dienst staan van een verzorgde, schriftelijke taalproductie.

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  Groep 3 (tweede helft schooljaar) t/m 8 Staal spelling  Groep 4 t/m 8 Staal taal |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn:  Staal spelling volgens de methodiek van José Schraven.  Taal: IGDI­model: het Interactief Gedifferentieerd model voor Directe Instructie |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Doorgaande lijn borgen. |

Samenvatting te realiseren veranderingen Nederlandse taal::

| Vooral borgen van de doorgaande lijn.  Specifieke aandacht voor technisch lezen groep 6 t/m 8 en begrijpend luisteren / lezen. |
| --- |

Engelse taal

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  Take it easy voor groep 1 t/m groep 8 |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn:  De richtlijnen van de methode worden gevolgd |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Behouden zoals nu gewerkt wordt en/of oriënteren nieuwe methode. |

Rekenen/wiskunde

Het gaat hierbij om de volgende domeinen:

Getallen

Verhoudingen

Meten en Meetkunde

Verbanden

**Getallen**

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  Groep 3 werkt het eerste halfjaar met materiaal uit “Met sprongen vooruit”, het tweede halfjaar wordt er ook gewerkt met de methode “De wereld in getallen”.  Wij werken van groep 4 t/m 8 met de methode: “De wereld in getallen”  Rekenrek met twee lijnen van 10 kralen (5 rood en 5 wit) Klassikale getallenlijn uit te bouwen tot 100  Klassikaal rekenrek met twee lijnen van 10 kralen (5 rood en 5 wit)  Klassikale 100-kralenstang Rekenmachine Kladpapier |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn: In het eerste half jaar in groep 3 wordt er per rekenonderwerp gewerkt met materiaal uit “Met sprongen vooruit”  Wij werken volgens de doelen gesteld in de methode |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Oriëntatie op nieuwe methode in schooljaar 2020-2021. |

**Verhoudingen**

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  Wij werken van groep 3 t/m 8 met de methode: “De Wereld in getallen” Kladpapier |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn: In het eerste half jaar in groep 3 wordt er per rekenonderwerp gewerkt met materiaal uit “Met sprongen vooruit”  Wij werken volgens de doelen gesteld in de methode |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Oriëntatie op nieuwe methode in schooljaar 2020-2021. |

**Meten en Meetkunde**

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  Wij werken van groep 3 t/m 8 met de methode: “De Wereld in getallen”  Liniaal Bordliniaal  Kubussen van 1 cm3 Bouwblokjes Spiegeltje Maatbeker Kladpapier Kunststofkubus van 1 dm3 |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn: In het eerste half jaar in groep 3 wordt er per rekenonderwerp gewerkt met materiaal uit “Met sprongen vooruit”  Wij werken volgens de doelen gesteld in de methode |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Oriëntatie op nieuwe methode in schooljaar 2020-2021. |

**Verbanden**

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  Wij werken van groep 3 t/m 8 met de methode: “De Wereld in getallen” Kladpapier |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn: In het eerste half jaar in groep 3 wordt er per rekenonderwerp gewerkt met materiaal uit “Met sprongen vooruit”  Wij werken volgens de doelen gesteld in de methode |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Oriëntatie op nieuwe methode in schooljaar 2020-2021. |

Oriëntatie op jezelf en de wereld (hier plaats voor sociaal-emotioneel, pestaanpak)

Hieronder wordt begrepen:

Mens en samenleving

Natuur en techniek

Ruimte

Tijd

Mens en samenleving / Natuur en techniek / Ruimte / Tijd

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  **Blink wereld geïntegreerd** vanaf groep 5. De thema’s die aan bod komen worden toegepast bij Kibeo, groep 1/2 en groep 3/4. Bij Kibeo en groep 1/2 wordt **schatkist** als bron gebruikt. |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn:  Volgens de methode en aanvullende werkvormen als scrum, coöperatieve werkvormen, boeiend onderwijs. |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Thema geïntegreerd werken toepassen door het hele kindcentrum. Natuurexcursies en -workshops, technieklessen, LEGO leerlijn en andere workshops talentmiddagen (o.a.koken) daarmee verbinden. |

Kunstzinnige oriëntatie

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  Kunstkabinet, voorraad creatieve materialen,muziekinstrumenten,methode Zingkikker, materialen kinderkunstweek |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn:  Talentmiddag elke vrijdag, cultuurgeld voor bezoek musea, theater, workshops door kunstenaars, lessen tekenen/handvaardigheid leerkrachten waar technieken worden geleerd en aansluiten bij het thema van Blink, of die aansluiten bij de periode van het jaar |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Thematisch werken: Talentmiddagen en culturele excursies en workshops verbinden met thema’s methode Blink. |

Bewegingsonderwijs

| Hiervoor gebruiken wij de volgende materialen:  Basislessen bewegingsonderwijs |
| --- |
| De werkwijzen, die wij hiervoor hanteren zijn:  Dit wordt gebruikt als bronnenboek |
| In de komende schoolplanperiode willen wij de volgende veranderingen realiseren:  Behouden wat we al doen. |

**3.4. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (OP2)**

Artikel 8 wpo geeft aan: Ten aanzien van leerlingen **die extra ondersteuning behoeven**, is het onderwijs gericht op individuele begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling.

En verder: De scholen voorzien in een **voortgangsregistratie** omtrent de ontwikkeling van leerlingen die extra ondersteuning behoeven.

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. Elke leerling is echter uniek, dus zullen we altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of en hoe wij daar aan kunnen voldoen. Indien nodig kunnen wij voor extra ondersteuning een beroep doen op het samenwerkingsverband passend onderwijs in onze regio. In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband staat beschreven welke ondersteuning alle scholen zelf moeten bieden (basisondersteuning) en voor welke ondersteuning, onder welke voorwaarden, we bij het samenwerkingsverband terecht kunnen. Alvorens we hulp van buitenaf inroepen gaan we aan de slag binnen onze eigen mogelijkheden. We geven hierna beknopt weer op welke wijze de structuur op onze school functioneert:

| **Samenvatting van de organisatie van de ondersteuning . (via** [**deze link**](https://docs.google.com/document/d/e/2PACX-1vQH0j69kEvlC9olH8e6H0KEdPIv44Hv5bSfuvoleB2z4wLh2Fw2rM1jVlJv22cbqUSJoqyw5AUHp1J-/pub) **het volledige Ondersteuningsplan)**  Om voor elke leerling een passend onderwijsaanbod te kunnen doen, worden de onderwijsbehoeften van kinderen in kaart gebracht. Om deze te kunnen benoemen is het nodig de belemmerende en stimulerende factoren van de leerling te weten. Leerkrachten stellen zich op de hoogte van deze factoren door te observeren, leerresultaten te bekijken en analyseren en gesprekken te voeren met ouders en leerlingen in het begin van het schooljaar. Op basis van onderwijsbehoeften worden leerlingen geclusterd in het groepsplan en wordt hen een passend aanbod gedaan. Individuele ondersteuning aan leerlingen Het kan zijn dat de ontwikkeling van een kind niet naar wens verloopt of dat er zich leer- en/of gedragsproblemen voordoen. Wanneer de leerkracht dit constateert dan zal het volgende stappenplan gevolgd worden.  **STAP 1 (** ondersteunings**niveau 2)**  De leerkracht constateert dat het kind een probleem heeft of de leerkracht krijgt van ouders een signaal. De leerkracht gaat eerst proberen het probleem zelf op te lossen . Bijv. een leerling heeft moeite met plussommen boven het tiental. De leerkracht legt het nog eens uit of neemt de leerling eens even apart. Vaak is dit voldoende.  **STAP 2 (** ondersteunings**niveau 3)**  Het kan echter zo zijn dat de problemen blijven dan meldt de leerkracht de leerling bij de IB –er aan voor een **leerlingbespreking**.   * leerkracht meldt de leerling aan bij IB er * de ouders worden hiervan op de hoogte gesteld * formulier voor leerlingbespreking ( groei-werkdocument) wordt ingevuld door de leerkracht en geplaatst in de map: leerlingen met extra onderwijsbehoeften.   Bij deze leerlingbespreking is in ieder geval aanwezig: de eigen groepsleerkracht van de leerling en de Intern Begeleider. Eventueel ook de leerkracht die de leerling eerder in de groep heeft gehad. In deze leerlingbespreking wordt bekeken n.a.v. de aangeleverde gegevens wordt bekeken welke hulp nodig is of dat er nader onderzoek nodig is.  Vanuit de leerlingbespreking kunnen we 2 kanten op, te weten:   1. **Hulp in de klas**   De leerling wordt door de leerkracht extra geholpen in de klas. Dat betekent dat de leerling extra individuele hulp krijgt. Dit wordt vermeld in het groepsplan. Hiervoor wordt advies gegeven door IB-er . Ouders worden op de hoogte gesteld.  Na ongeveer 6 weken wordt er geëvalueerd.  het gaat goed: probleem opgelost;  het gaat niet goed: intern de oorzaak zoeken d.m.v. **toetsen of onderzoek** (IB) en groepsplan aanpassen/ bijstellen of aanmelding HGPD.   1. **Aanmelding voor HGPD/ SAT**   Soms is de problematiek zo dat er handelingsverlegenheid is. Dan kan hulp worden ingeschakeld door het RPCZ. Dit gebeurt tijdens een HGPD (Handelings Gericht Proces Diagnostiek)   * Het groei-werkdocument verder in/aanvullen * ouders op de hoogte brengen * bespreken in een HGPD overleg , dit kan met of zonder ouders , maar is bedoeld voor de ondersteuning van de leerkracht   Blijven er zorgen en handelingsverlegenheid dan kan er een ondersteuningsarrangement worden aangevraagd bij het loket van het samenwerkingsverband kind op 1 of een vraag in het SAT.  Het SAT wordt ingeschakeld als er op school en thuis ondersteuning nodig is. Ouders geven hiervoor toestemming en zijn bij de bespreking aanwezig.  **Stap 3 (ondersteuningsniveau 4)**  **Hulp buiten de school.**  Het kan zijn dat ondanks alle hulp het probleem blijft bestaan. We zullen dan hulp gaan vragen buiten de school bij het **loket van Kind op 1 het Samenwerkingsverband Oosterschelde.** Dit is een samenwerkingsverband tussen scholen voor speciaal basisonderwijs en het *RPCZ.*  In het loket zit een team van deskundigen dat zich dan zal buigen over de problematiek. Dit team zal een advies geven over de te nemen stappen. Dit kan betekenen het al dan niet toekennen van een ondersteuningsarrangement dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerling waarvoor de aanmelding is gedaan.  Toekenning kan bestaan uit:   * 1. advies en begeleiding voor de leerkracht en de leerling op de basisschool (ambulante begeleiding)   2. financiële middelen   3. verwijzing naar een vorm van speciaal basis onderwijs   Is de ondersteuning volgens het loket iets dat binnen het basisaanbod van de school moet kunnen worden opgelost, dan wordt er geen arrangement toegekend.  Voor leerlingen met een taal/spraakprobleem moet worden aangemeld bij Auris, omdat zij nog niet participeren in het samenwerkingsverband.  Het **School Advies Team**.  Dit team bestaat uit de jeugdverpleegkundige die aan de school gekoppeld is, een medewerker van het gebiedsteam van het CJG en een orthopedagoog van het RPCZ. Het zal meestal zijn aansluitend of tijden een HGPD consult.  Er kunnen kinderen worden ingebracht waarvan de school niet goed weet welke vorm van hulpverlening er ingeschakeld moet worden of hoe met het kind te handelen.  De “problemen “ moeten dan zowel thuis als op school spelen. Ouders moeten toestemming geven en zijn aanwezig bij het overleg.  In de volgende link het volledige Ondersteuningsplan: Ondersteuningsplan De Linge. |
| --- |

3.5. **Onderwijs aan langdurig zieke kinderen**

De procedure, die wij binnen onze school volgen om in geval van langdurige ziekte beslissingen te kunnen nemen is als volgt:

1. Als duidelijk is, dat een leerling van onze school langer dan 2 weken in een ziekenhuis wordt opgenomen of ziek thuis is, neemt de groepsleerkracht en/of de intern begeleider van de school contact op met de ouders om de situatie door te spreken.
2. De groepsleerkracht(en) en de intern begeleider nemen in overleg met de directie en de ouders van het zieke kind het besluit wel of geen externe hulp van de schoolbegeleidingsdienst in te schakelen.
3. De school ontwikkelt in overleg met de ouders een planmatige aanpak. (wel of niet met externe begeleiding)
4. De school blijft verantwoordelijk, voor de te ontwikkelen en uit te voeren aanpak. Tijdens het uitvoeren van de aanpak vindt regelmatig overleg met de ouders plaats

**3.6. Veiligheid (SK1)**

Hoe we op onze school veiligheid in ons beleid hebben verwerkt, dit beleid monitoren en anti-pestbeleid coördineren:

| * Voor de groepen 1 t/m 8 maken we gebruik van het leerlingvolgsysteem “Zien”. Dit leerlingvolgsysteem op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling heeft aandacht voor de sociale positie van kinderen in de groep. * We gebruiken het hele jaar door, maar zeker in de periode tot de herfstvakantie team- en klassenbouwers om het sociale klimaat in de groep te versterken en uit te bouwen. * We gebruiken de methode KiVa, gericht op preventief anti-pestbeleid. Het motto van KiVa is: “Samen maken we een fijne school”. Volgens een jaarplanning wordt hier in alle groepen mee gewerkt. Daarbij horen ook schoolregels over de omgang met elkaar. Deze regels hangen zichtbaar in de school en worden regelmatig besproken en nageleefd. * Vanaf groep 5 worden 2 x per jaar vragenlijsten ingevuld door leerlingen m.b.t. tot de sociale veiligheid. De resultaten hiervan worden teambreed besproken en leiden indien nodig tot acties. Bij pestgedrag werken we volgens ons anti-pestprotocol. Dit is te vinden op onze website. * Het KiVa-team (3 teamleden, waaronder de vertrouwenspersoon) monitort de veiligheid en is verantwoordelijk voor een goede uitvoering van ons KiVa-beleid. Zij vervullen ook de rol van veiligheidscoördinatoren. |
| --- |

Ambities op het gebied van veiligheid:

| KiVa in kinderopvang en BSO |
| --- |

**3.7. Pedagogisch klimaat (SK2) en didactisch handelen (OP3)**

Ons pedagogisch-didactisch schoolbeleid is beschreven in:

| Pedagogisch handelen:  Ieder kind wordt gezien en mag er zijn. Wij willen graag dat leerlingen zich thuis voelen, want alleen dan kan een kind zich goed ontwikkelen. We creëren daarom een ongedwongen en open sfeer met wederzijds respect en begrip voor de omstandigheden waarin de ander verkeert. Met name duidelijkheid, zelfstandigheid, zelfverantwoordelijkheid en samenwerking bevorderen een sterk pedagogisch klimaat binnen de school.  De leerkrachten zijn van cruciaal belang voor een goed pedagogisch klimaat binnen de school. Zij hebben een opvoedende taak. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig en samen met anderen kunnen doen. Daarbij hanteren we duidelijke regels en ambities 1. De leerkrachten zien en kennen de kinderen in hun groep 2. De leraren zorgen voor een ordelijke klas 3. De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving 4. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om 5. De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen 6. De leraren bieden de leerlingen structuur 7. De leraren zorgen voor veiligheid 8. De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken  Didactisch handelen:  Op onze school geven de leraren op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met groepsplannen of blokplannen). We differentiëren bij de instructie (directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). We hechten veel waarde aan de zelfstandigheid en eigenaarschap van de leerlingen. Onze ambities zijn: 1. Lessen zijn goed opgebouwd 2. De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus 3. De leraren geven directe instructie 4. De leraren zorgen dat er duidelijke oplossingsstrategieën aan bod komen en doen deze voor (modelling) 5. De leerlingen oefenen samen met de leerkracht en werken daarna zelfstandig 6. De leraren geven ondersteuning en hulp (vaste ronde) 7. De leraren laten leerlingen hun werk zo veel mogelijk zelf corrigeren 8. De leraren zorgen voor stofdifferentiatie 9. De leraren zorgen voor tempodifferentiatie. |
| --- |

Wij hebben de ambitie om:

| Samen met de kinderopvang te komen tot één pedagogisch beleid. |
| --- |

3.8 **Samenvatting acties hoofdstuk 3.**

1. Samen met de kinderopvang te komen tot één pedagogisch beleid.
2. KiVa in kinderopvang en BSO
3. Oriëntatie op nieuwe rekenmethode in schooljaar 2020-2021.
4. Thema geïntegreerd werken toepassen door het hele kindcentrum. Natuurexcursies en culturele excursies en workshops, technieklessen, LEGO leerlijn en andere workshops talentmiddagen (o.a.koken) verbinden met thema’s methode Blink.
5. Doorgaande lijn technisch lezen voor groep 6 t/m 8, aansluitend op Zo leer je kinderen lezen en spellen, ontwikkelen en borgen.
6. Doorgaande lijn begrijpend luisteren en lezen ontwikkelen en borgen.
7. In de komende schoolplanperiode leggen we onze werkwijze vast in een beleidsplan burgerschap.

**4. Personeelsbeleid**

# 4.1. Inleiding

Het personeelsbeleid geven we weer op een vergelijkbare manier als “Regie op onderwijskwaliteit” (ROOK). Dit betekent dat we eerst formuleren wat onze visie is, vervolgens beschrijven hoe we er zicht op hebben en hoe we eraan werken, om af te sluiten met een paragraaf over de meerjarenplanning.

**4.2. Evenredige vertegenwoordiging in de schoolleiding**

Albero voert een actief beleid om conform de WPO een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding te waarborgen*.*

# 4.3. Visie op personeel

De medewerkers van Albero zijn professionals die vanuit een collectieve verantwoordelijkheid gericht zijn op de ontwikkeling van leerlingen vanuit hoge verwachtingen en moreel besef.

De kwaliteit van het onderwijs wordt in grote mate bepaald door de professionaliteit van de leraar voor de klas. De leraar moet voldoende professionele ruimte hebben om het onderwijs op een kwalitatief hoog niveau vorm te geven. Aangezien het onderwijs voortdurend in ontwikkeling is, wordt van alle medewerkers gevraagd een leven lang te leren, zowel individueel (onderdeel van het streven naar persoonlijk meesterschap) als gezamenlijk (onderdeel van teamleren). De scholing wordt vastgelegd in een scholingsplan.

De [Bekwaamheidseisen Leraar Primair Onderwijs](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/bekwaamheidseisen-leraren) (van 16 maart 2017) – zie ook [Functiereeks Leraren Primair Onderwijs](https://www.poraad.nl/system/files/werkgeverszaken/functiereeks_leraar_primair_onderwijs.pdf) zijn uitgangspunt voor de wijze waarop het personeelsbeleid binnen Albero vormgegeven wordt. Hierin wordt een onderscheid gemaakt in drie bekwaamheden:

* de vakinhoudelijke bekwaamheid;
* de vakdidactische bekwaamheid; en
* de pedagogische bekwaamheid

# 4.3.1. VAKINHOUDELIJKE BEKWAAMHEID

Vakinhoudelijk bekwaam wil zeggen dat de leraar de inhoud van zijn onderwijs beheerst. Hij ‘staat boven’ de leerstof en kan die zo samenstellen, kiezen en/of bewerken dat zijn leerlingen die kunnen leren. De leraar kan vanuit zijn vakinhoudelijke expertise verbanden leggen met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap en bijdragen aan de algemene vorming van zijn leerlingen. Hij houdt zijn vakkennis en -kunde actueel.

# 4.3.2. VAKDIDACTISCHE BEKWAAMHEID

Vakdidactisch bekwaam wil zeggen dat de leraar de vakinhoud geschikt maakt voor zijn leerlingen, in afstemming met zijn collega’s en passend bij het onderwijskundige beleid van zijn school. Hij weet die vakinhoud te vertalen in leerplannen of leertrajecten. Hij doet dit met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze. Hij is in staat de afstemming voor alle leerlingen te bewerkstelligen.

# 4.3.3. PEDAGOGISCHE BEKWAAMHEID

Pedagogische bekwaamheid wil zeggen dat de leraar met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze en in samenwerking met zijn collega´s een veilig, ondersteunend en stimulerend leer- en leefklimaat voor zijn leerlingen kan realiseren. Hij volgt de ontwikkeling van zijn leerlingen in hun leren en de totale sociaal emotionele ontwikkeling en stemt daarop zijn handelen af. Hij draagt bij aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van zijn leerlingen. Hij kan zijn pedagogisch handelen afstemmen met zijn collega´s en met anderen die voor de ontwikkeling van de leerling verantwoordelijk zijn. Deze uitspraak heeft een brede betekenis en impliceert ook de bijdrage van de leraar aan burgerschapsvorming en de ontwikkeling van de leerling tot een zelfstandige en verantwoordelijke volwassene.

# 4.4. Hoe heeft de school zicht op de bekwaamheden en de professionele ontwikkeling van de teamleden.

Binnen een professionele (kwaliteits)cultuur zijn de leraren zelf verantwoordelijk voor hun professionele ontwikkeling. Zij houden hun eigen bekwaamheidsdossier bij en zorgen ervoor dat deze ook in het bezit komt van de schoolleiding. Op schoolniveau heeft deze een totaaloverzicht van de bekwaamheden van de teamleden. Op basis van deze gegevens wordt een meerjarenplanning voor de professionele ontwikkeling van alle personeelsleden gemaakt, waarbij helder is op welke wijze de leraren werken van startbekwaam naar basisbekwaam naar vakbekwaam ( professionaliseringsbeleid)\*

De schoolleiding heeft zicht op de individuele professionele ontwikkeling en scholing van het personeel door:

* flits- en groepsbezoeken; gesprekken als vervolg op of naar aanleiding van de flits- en groepsbezoeken. De dialoog hierover is essentieel (het verhaal achter de observaties);
* het jaarlijks in kaart brengen van de kwaliteit van het pedagogische didactisch handelen\*;
* gesprekkencyclus \*
* overzicht van de bekwaamheidsdossiers
* gesprekken met leerlingen (bijv.. middels de leerlingenraad);
* gesprekken met ouders (bijv. klankbordgroep);
* tevredenheidsmetingen (deze worden 1x in de 2 jaar afgenomen).

Er wordt een scholingsplan opgesteld, waarin afspraken worden gemaakt over de individuele en teamscholingen en de wijze waarop deze vorm krijgen. In het scholingsplan wordt tevens vastgelegd hoe en wanneer de scholingen worden geëvalueerd, bijgesteld en geborgd. Individuele leraren werken gericht aan hun eigen professionele ontwikkeling.

Het College van Bestuur heeft overzicht over en inzicht in de scholingsplannen van de individuele scholen en hun gerichte acties.

# 4.5. Hoe werken we aan de bekwaamheden en de professionele ontwikkeling.

# Werken aan de bekwaamheden en professionele ontwikkeling krijgt vorm middels:

1. **aanbod bladwijzer Albero:** gericht op het realiseren van een cultuur waarin het leren van kinderen en het leren van leraren hand in hand gaan. In de bladwijzer Albero is opgenomen:

* **kenniskringen:** de leden van deze kringen ontwikkelen samen kennis en leveren een bijdrage aan het realiseren van een opdracht. Mensen worden benaderd om in een kenniskring zitting te nemen, op basis van interesse, expertise en/of ervaring.
* **netwerken**: kennen een thematische indeling. De leden van een netwerk melden zich zelf vrijwillig (maar niet vrijblijvend) aan. Het doel van het netwerk is uitwisseling, elkaar inspireren en leren van elkaar.
* **PLG:** in een professionele leergemeenschap werken verschillende professionals samen. Belangrijk in dit collectieve leerproces is de reflectieve dialoog tussen de professionals over hun handelen in het onderwijs en praktijkgericht onderzoek. De leerkrachten reflecteren op hun eigen praktijk en die van de ander samen met anderen. In deze reflectieve dialoog is er ruimte om ervaringen te delen, worden praktijken verhelderd, achterliggende opvattingen geëxpliciteerd en worden nieuwe werkwijzen onderzocht en ontwikkeld. Ook studenten van de Hogeschool Zeeland kunnen deel uitmaken van deze PLG’s.
* **nascholingsgroepen:** in het kader van deskundigheidsbevordering komen mensen samen om scholing te ontvangen. Tijdens deze bijeenkomsten staan kennisoverdracht, kennisdeling en samen leren centraal;
* scholing gericht op individuele persoonlijkheidsontwikkeling.

1. **Overig:**

* Alberodag: jaarlijks wordt op de eerste schooldag van het nieuwe kalenderjaar een thematische studiedag georganiseerd.
* bovenschoolse projecten, bijvoorbeeld het project Didactisch Handelen.
* maatjesleren;
* collegiale samenwerking;
* collegiale consultatie;
* coaching en begeleiding door de opleidingsmentoren;
* intervisie;
* co-teaching;

De directeur is vanuit zijn verantwoordelijkheid als onderwijskundig leider de hefboom om te komen tot de ontwikkeling van een professionele cultuur. Directeuren van Albero volgen gezamenlijke scholingen en individuele scholingen op maat.

Dat betekent dat er ook gericht gewerkt wordt aan de professionele en vakinhoudelijke ontwikkeling van de directeur, waarbij hij zorgt draagt voor de noodzakelijke herregistratie in het schoolleidersregister.

Hij/zij zorgt voor:

* een scholingsplan (jaarlijks), met daarin een overzicht van de individuele en teamscholingen; beide komen mede voort uit de onderwijskundige ontwikkeling
* elke halfjaar een (tussentijdse) evaluatie van het scholingsplan;
* gerichte feedback, feed up en feed forward op basis van observaties;
* teamleren, zowel formeel als informeel;

# 4.6. BEKWAAMHEID EN KWALIFICATIE

Een bekwame leraar is een leraar die heeft aangetoond dat hij met zijn vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis en kunde zijn werk als leraar kan verrichten op een professionele, doelmatige en verantwoorde wijze.

# Werving en selectie:

In de schoolplanperiode gaan veel leraren met pensioen, waardoor er veel vacatures ontstaan. Albero zet zich actief en gericht in om adequate leraren te werven om de ontstane vacatures in te vullen. De wijze waarop dit geschiedt is beschreven in het document “werving en selectie”\*.

# Startende leerkrachten:

Startende leraren worden de eerste jaren binnen Albero intensief begeleid. De werkwijze is beschreven in het protocol “begeleiding leerkrachten”.

**Zittende leerkrachten:**

De Opleidingsmentoren kunnen ook worden ingezet voor de begeleiding en coaching van de zittende leerkrachten van Albero.

# 4.7. Meerjarenplanning

|  | ’19 – ‘20 | ’20 – ‘21 | ’21 – ‘22 | ’22 – ‘23 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Werving en selectie |  |  |  |  |
| Talentontwikkeling |  |  |  |  |
| Alberodag |  |  |  |  |
| Professionaliseringsbeleid |  |  |  |  |
| Seniorenbeleid |  |  |  |  |
| Gesprekkencyclus |  |  |  |  |
| Functiedifferentiatiebeleid |  |  |  |  |
| Medewerker betrokkenheid |  |  |  |  |
| Bekwaamheidsdossier |  |  |  |  |
| kwaliteitsoverzicht didactisch handelen en ambities |  |  |  |  |
| Inrichten bekwaamheidsdossier in ESS |  |  |  |  |

**5. Kwaliteitszorg**

**5.1. Inleiding**

Kwaliteitszorg beschouwen we als ‘het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren’.

Zelfevaluatie, onderzoeken en audits staan steeds in dienst van deze systematiek en de verdere ontwikkeling van de school. Niet de instrumenten maar de aanpak staat centraal.

Kwaliteitszorg is een aangelegenheid van iedereen binnen een school. Er is aandacht voor de positie van het management waar het gaat om de aansturing van de extra ondersteuning, het onderwijs en de kwaliteitsverbetering: visie- ontwikkeling, processen van sturing en zelfevaluatie in relatie tot kwaliteitszorg binnen de eigen school. Er is aandacht voor het personeel door hen direct te betrekken bij de kwaliteitszorg en de zelfevaluatie. Er is zeker aandacht voor de leerlingen, de ouders/verzorgers en de schoolomgeving en de kwaliteitsopvattingen van deze groepen.

Het beleid van de school om haar visie op de onderwijskwaliteit en ambities te realiseren is breed gedragen. Er is een grote bereidheid om gezamenlijk het onderwijs te verbeteren. Het bestuur en de schoolleiding vertonen onderwijskundig leiderschap en kwaliteitsbewustzijn. Er wordt gehandeld vanuit een duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling.

De schoolleiding en de leraren werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren en andere betrokkenen bij de school werken resultaatgericht, zijn aanspreekbaar op gemaakte afspraken en zijn zich bewust van de effecten van hun handelen op de onderwijskwaliteit en op de ontwikkeling van de leerlingen. De leerkrachten zijn verantwoordelijk voor de resultaten van hun groep. De school werkt vanuit een transparante en integere cultuur waarin sprake is van zichtbaar zorgvuldig handelen.

Binnen Albero werken we met een bovenschoolse analyse van de resultaten. Dit gebeurt transparant en integer en geeft ( gedeeltelijk) inzicht m.b.t. de kwaliteit op de scholen en waarbij het benutten van elkaars kwaliteiten en delen van (bestaande) good practice, geheel in lijn met het strategisch beleidsplan, wordt vormgegeven.

De volgende kernbegrippen zijn door het directieberaad geformuleerd:

Het Albero-kwaliteitsbeleid biedt een **basisstandaard**, die op alle scholen toepasbaar is. Per school is er ruimte voor **eigen invulling**. Afwijking van/aanvulling op het kwaliteitsbeleid is mogelijk mits helder beredeneerd/beargumenteerd. Hiermee komen we tegemoet aan de eigenheid van de scholen en hebben de scholen de ruimte om keuzes te maken m.b.t. ontwikkelingen in het onderwijs die gerelateerd zijn aan hun organisatie.

Kwaliteitsbeleid is een zaak van alle geledingen binnen de organisatie. In de uitwerking van de aspecten is daarom helder beschreven welke betrokkenheid van welke geleding wordt verwacht. ‘**Eigenaarschap**’ staat centraal.

Binnen Albero wordt op dit moment gewerkt met functionele instrumenten t.b.v. een gedegen kwaliteitszorg. **Good-practice** en **kennisdeling** krijgt door het uitwisselen van functionele instrumenten invulling binnen onze stichting.

Als basis voor onze kwaliteitszorg gebruiken we het model **‘Regie op Onderwijskwaliteit’** van de PO-Raad. Het start met een beschrijving van wat wij verstaan onder onderwijskwaliteit (paragraaf 5.2). Dit wordt hierin nader uitgewerkt voor identiteit, socialisatie, persoonsvorming en kwalificatie.

Vervolgens beschrijven we in paragraaf 5.3 hoe wij zicht hebben op de onderwijskwaliteit,   
In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij onze kwaliteit bewaken, borgen en verbeteren. Ook nemen we hierin op hoe we verbetermaatregelen inzetten als de kwaliteit onvoldoende is.

In paragraaf 5.4 beschrijven we wat het vraagt van alle medewerkers om de beoogde kwaliteit te realiseren en hoe we daar zicht op hebben. In paragraaf 5.5 leggen we vast op welke wijze we ons intern en extern verantwoorden.

[](https://www.poraad.nl/system/files/po-raad_-_regie_op_onderwijskwaliteit.pdf)

**5.2. Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren**

Elk kind heeft recht op goed onderwijs, en het is onze primaire taak hiervoor al het personeel en alle middelen in te zetten om dat te bereiken. In onze missie is dit beschreven.

In het Strategisch Beleidsplan van Albero is het volgende opgenomen in het kader van de kwaliteit van ons onderwijs:

“Verzorgen van kwalitatief hoogwaardig, adaptief onderwijs voor alle kinderen is de basisopdracht voor alle scholen van Albero. Dit betekent dat gestreefd wordt naar het behalen van zo hoog mogelijke resultaten op alle terreinen. Voor de instrumentele vakken (taal, lezen en rekenen) formuleren de scholen streefdoelen op basis van een analyse van de schoolpopulatie. Leerkrachten formuleren de doelen voor de kinderen vanuit hoge verwachtingen van ieder kind en passen instructie, werkvormen en materialen zodanig aan dat alle kinderen tot hoge prestaties komen, uiteraard binnen de grenzen van hun mogelijkheden”.

**5.2.1. Identiteit**

**Welke rol speelt identiteit in ons onderwijs en wat dat betekent voor onze ambities:**

Albero-scholen hebben ieder een eigen identiteit met betrekking tot denominatie, maar ook op onderwijskundig en pedagogisch vlak mogen eigen keuzes gemaakt worden.

Het onderwijs op de scholen wordt verzorgd vanuit de normen en waarden, passend bij de identiteit van de school. De wijze waarop de identiteit wordt vormgegeven, is vastgelegd in het schoolplan van de school. Leerkrachten werken vanuit de normen en waarden van de school en zorgen er, samen met kinderen en ouders voor, dat de beschreven identiteit ook een beleefde identiteit is.

Albero is een organisatie voor openbaar en christelijk onderwijs en de scholen geven zelf vorm aan de verschillende denominaties (openbaar, christelijk en samenwerkingsschool), passend bij de schoolpopulatie. Hierbij hebben wij een open houding waardoor iedereen zich welkom voelt. Het afstemmen op de schoolpopulatie wordt vormgegeven door steeds het gesprek aan te gaan met ouders over hun wensen en verwachtingen met betrekking tot de identiteit.

We gaan uit van het volgende principe, benoemd door prof. Luc Stevens:

**Ieder mens is gebouwd om zichzelf te ontwikkelen en heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie.**

Als in voldoende mate is voldaan aan de behoefte aan relatie (‘anderen waarderen mij en willen met mij omgaan’), aan de behoefte aan autonomie (‘ik kan het zelf, hoewel niet altijd alleen’) en aan de behoefte aan competentie (‘ik geloof en heb plezier in mijn eigen kunnen’) is er welbevinden, motivatie, inzet en zin in leren.

Vanuit dit principe mag er ruimte zijn voor verschil, ruimte voor talent, ruimte voor eigenheid van ieder kind en elke werknemer.

**5.2.2. Socialisatie**

**Welke waarden, normen en gebruiken willen we onze leerlingen meegeven zodat zij volwaardig kunnen meedoen in de samenleving:**

Wij gaan respectvol om met elkaar en de wereld om ons heen. Kinderen leren dit al jong door samen te werken en samen te vieren. We zijn betrokken op elkaar, zorgen voor elkaar, accepteren elkaar volledig en geven elkaar de ruimte. Ook goed zorgen voor jezelf (gezond gedrag) en voor de wereld om je heen (duurzaamheid) zijn hierin erg belangrijk.

Leerkrachten zijn hierin rolmodel. Zij leven dit voor en creëren een omgeving waarin kinderen zich veilig voelen op emotioneel en fysiek gebied.

We willen kinderen leren zelfstandig te zijn en de verantwoording te nemen voor hun eigen handelen en eigenaar te zijn van hun eigen leerproces.

We stimuleren kinderen om flexibel en creatief te zijn en kritisch om te gaan met kennis en informatie. Op onze scholen ontwikkelen kinderen vaardigheden voor nu en in de toekomst zodat zij goed kunnen participeren in de samenleving.

**5.2.3. 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?**

Persoonsvorming is erop gericht dat kinderen zIchzelf leren kennen, hun talenten en kwaliteiten kunnen ontdekken. Ieder kind mag zichzelf zijn op onze scholen en mag uitgroeien tot een evenwichtig persoon die weet wat hij/zij wil.

We willen kinderen leren om kritisch te denken en eigen keuzes te maken. Door onze kinderen moreel besef bij te brengen willen we ze de juiste keuzes leren maken voor een goed leven.

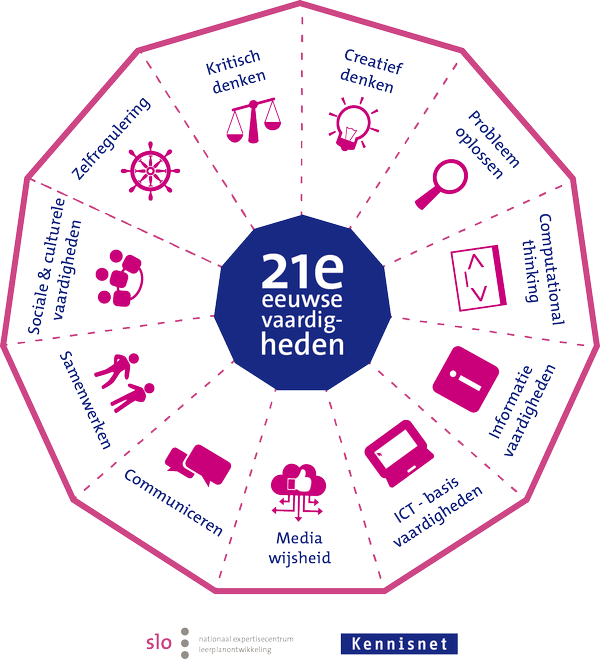
Ze kunnen dit alleen ontwikkelen in de omgang met anderen, waardoor ze leren om zichzelf in te leven in anderen en leren om goed te communiceren. Hierbij ontwikkelen bij kinderen verantwoordelijk gedrag.

De school is voor de persoonsvorming een oefenplaats, waarbij de leerkrachten in relatie met de leerlingen deze persoonsvorming begeleiden.

**5.2.4. Kwalificatie**

**Met welke kennis en vaardigheden wij onze leerlingen willen toerusten zodat ze volwaardig kunnen meedoen in de samenleving?**

Albero is een professionele organisatie voor primair onderwijs, en onze scholen verzorgen kwalitatief hoogwaardig, passend onderwijs voor alle kinderen. We gaan uit van hoge verwachtingen, waarbij we voor ieder kind streven naar zo hoog mogelijke resultaten. Hierbij houden we rekening met de mogelijkheden van ieder kind.

Bij het aanbod van kennis en vaardigheden richten wij ons op hoofd, hart en handen. Deze focus op brede ontwikkeling beoogt dat ieder kind zijn/haar talenten kan ontplooien, en wel in een betekenisvolle context.

Deze brede ontwikkeling omvat:

* de basisvaardigheden(rekenen, taal, lezen en wereldoriënterende vakken) conform de kerndoelen
* de 21ste eeuwse vaardigheden
* wetenschap en techniek
* culturele vaardigheden (muziek, beeldende vorming, drama en cultureel erfgoed)
* mediawijsheid
* sociaal en emotioneel leren
* burgerschap

Ons aanbod is erop gericht kinderen kundig en vaardig te maken voor de uitdagingen van de toekomst. We willen dat onze kinderen volwaardig kunnen participeren in de samenleving wanneer zij volwassen zijn.

**5.3 Zicht op onderwijskwaliteit**

**De hulpmiddelen/ werkwijzen die wij gebruiken of willen gaan gebruiken om onderwijskwaliteit in beeld te krijgen en waarom.**

**5.3.1 Inleiding**

De onderwijskwaliteit benaderen we vanuit een systeembenadering, waarbij we zowel op het niveau van de school als op bovenschools niveau werkwijzen en hulpmiddelen inzetten die de kwaliteit van ons onderwijs in beeld brengen en borgen.

Bovenschools is een kwaliteitshandboek in ontwikkeling, waarin de kaders voor het kwaliteitsbeleid beschreven staan. Iedere school heeft een eigen kwaliteitshandboek waarin de werkwijzen beschreven staan voor alle vakgebieden. Ook staat hierin beschreven op welke wijze geëvalueerd wordt middels de PDCA-cyclus.

Bovenschools is er een team “Onderwijs” waar de werkgroep ‘Onderwijskwaliteit’ onder valt. Hierin zitten directeuren en opleidingsmentoren. Deze werkt met het bestuursjaarplan aan de daarin opgestelde doelen en ambities.

Ons streven is dat er een breed gedragen kwaliteitscultuur is in de hele organisatie, maar ook op iedere school, waarbij alle medewerkers verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitszorg. Dat betekent dat alle medewerkers betrokken worden bij het opstellen van de missie en de visie van de school. 1 keer in de vier jaar worden deze opnieuw vastgesteld, en in het schoolplan worden strategische doelen voor de komende vier jaar beschreven. Het schoolplan wordt vertaald naar jaarplannen, waardoor systematisch gewerkt wordt aan de te behalen doelen.

In de volgende paragraaf beschrijven we meer specifiek de hulpmiddelen en werkwijzen.

**5.3.2 Hulpmiddelen en werkwijzen**

Diverse documenten zijn hulpmiddel om zicht te krijgen en houden op de onderwijskwaliteit. In combinatie met hulpmiddelen vormt het geheel een goede werkwijze om zowel op schools als op bovenschools niveau de kwaliteit in beeld te krijgen en daar waar nodig interventies te doen.

| **Werkwijzen en documenten:**  **Bovenschools niveau**   * Bovenschools wordt een bestuursanalyse van de leeropbrengsten opgesteld. Deze wordt met alle directies en intern begeleiders twee keer per jaar bekeken, en op basis hiervan worden conclusies getrokken op bovenschools niveau. Tevens geeft het mogelijkheden voor reflectie op de eigen resultaten (leren met en van elkaar) * In “De Bladwijzer” staat het nascholingsaanbod van Albero beschreven. Hierin worden specifieke netwerkbijeenkomsten opgenomen rondom vakgebieden die vanuit de bestuursanalyse deskundigheidsbevordering vragen. Tevens zijn hierin allerlei vormen van professionalisering opgenomen waarvoor medewerkers zich jaarlijks kunnen opgeven al naar gelang hun interesse en persoonlijke ontwikkeling. * Eén keer in de vier jaar wordt op iedere school een audit afgenomen. De rapportage en aanbevelingen worden naar school en bestuur gestuurd. * School- en klasbezoeken door CVB * Managementgesprekken * Bij risico’s t.a.v. kwaliteit werken de scholen met een Plan van Aanpak, en is er een stuurgroep * Monitoring van het Strategisch Beleidsplan als onderdeel van het marapgesprek   **Schoolniveau**   * Iedere directeur stelt jaarlijks een analyse van de schoolpopulatie op. Hierin wordt omschreven hoeveel gewichtenleerlingen er op de school zijn (NB. regeling wordt in 2019-2020 aangepast). Ook staat hierin het aantal leerlingen met Nederlands als tweede taal, en meer specifieke informatie over de bevolking van het dorp of in de wijk. Tevens wordt in deze analyse de in- en uitstroom van de leerlingen en prognose opgenomen. * Iedere school heeft een actueel beschreven Schoolondersteuningsplan * De intern begeleider stelt jaarlijks een overzicht op van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, zodat er zicht is op passend onderwijs in de school. Hierbij wordt ook het aantal leerlingen met arrangementen vermeld. * Iedere leerkracht is verantwoordelijk voor de leerresultaten en is in staat om 2 keer per jaar een analyse te maken van de leeropbrengsten en deze te vertalen naar een beredeneerd aanbod. * Iedere school analyseert twee keer per jaar de leeropbrengsten op schoolniveau, waarbij de vaardigheidsgroei per groep, maar ook een trendanalyse op schoolniveau wordt bekeken. Hiervan wordt in het document “Analyse leeropbrengsten” een overzicht gemaakt met conclusies en concrete acties inclusief streefdoelen voor het komende half jaar. Deze acties worden vertaald in een beredeneerd aanbod op groepsniveau (groeps- en of blokplannen). * Twee keer per jaar stelt de directeur een Marap op(=managementrapportage) m.b.v. een vastgesteld format. Naar aanleiding hiervan wordt een managementgesprek gevoerd. * Klassenbezoeken en flitsbezoeken door directie en intern begeleiders zijn van belang om zicht te houden op het pedagogisch en didactisch handelen in de groepen. * Hieraan zijn feedbackgesprekken gekoppeld. Daarnaast vinden volgens een vaste cyclus vanuit het Integraal Personeelsbeleidsplan (is in ontwikkeling) functionerings- en beoordelingsgesprekken plaats. * Iedere medewerker heeft een POP (=persoonlijk ontwikkelplan), dat jaarlijks geëvalueerd wordt met directie en medewerker   **Instrumenten:**   * 1 keer per twee jaar wordt onder ouders, team en leerlingen een tevredenheidsmeting gehouden. Rapportages hiervan worden geanalyseerd, en verbeterpunten worden meegenomen in de plannen, zowel op schoolniveau als op bovenschools niveau. MR en team worden meegenomen in de bespreking van de analyses en acties. * Iedere school stelt één keer in de vier jaar een schoolplan op, waarin missie, visie en strategische keuzes worden beschreven voor de komende vier jaar. Voor het opstellen hiervan worden resultaten van tevredenheidsmetingen meegenomen, en wordt vooraf een SWOT opgesteld. * Jaarlijks gaat de directeur na in hoeverre de schooldoelstellingen uit het schoolplan zijn gerealiseerd. * Iedere school stelt een jaarplan op met concreet meetbare doelen. Twee keer per jaar wordt middels de evaluatie van het jaarplan bepaald of de daarin genoemde doelstellingen zijn gerealiseerd. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een format. * De leerresultaten worden in beeld gebracht met een valide leerlingvolgsysteem. In groep 1 en 2 volgen we de ontwikkelingen met een observatie-instrument. * De sociaal-emotionele ontwikkeling wordt door iedere school met een instrument gevolgd. * De Eindtoets van groep 8 geeft zicht op de eindresultaten van de school. Deze wordt door IB-er en leerkracht geanalyseerd, en indien nodig worden op schoolniveau aanpassingen gedaan in het aanbod. * Jaarlijks wordt de zgn. Veiligheidsmonitor afgenomen en geanalyseerd. * Scholingsplan. Jaarlijks stelt de directeur het scholingsplan op, waarbij de scholing van het gehele team, maar ook van individuele medewerkers inzichtelijk is. |
| --- |

| Schoolspecifieke werkwijzen, documenten, instrumenten:  2x per jaar wordt in groep 5-8 de KiVa-enquête afgenomen en daarna in het KiVa-team besproken.  Het observatie-instrument Sidi3 wordt jaarlijks gebruikt om mogelijke meer- of hoogbegaafde kinderen in beeld te krijgen. |
| --- |

**5.3.3 Hoe we zicht krijgen op merkbare opbrengsten van ons onderwijs:**

**Merkbare** opbrengsten kunnen we in kaart brengen door gebruik te maken van gesprekken met leerkrachten, ouders en leerlingen. Informele gesprekken met alle betrokkenen geven weer hoe de sfeer in een school is, zonder dat dit gemeten kan worden.

Formeel kan de input van MR en klankbordgroepen van waarde zijn om te merken hoe de school en de onderwijskwaliteit door ouders en team wordt ervaren.

Door te werken met een leerlingenraad kun je kinderen betrekken bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit, en kun je door het gesprek aan te gaan peilen wat er onder leerlingen leeft.

Op veel scholen vinden kindgesprekken plaats, deze zijn ook een belangrijke informatiebron voor merkbare opbrengsten.

| Schoolspecifieke werkwijzen:  1x per week wordt in elke groep het verbeterbord van Stichting Leerkracht besproken. Een belangrijk hulpmiddel om te peilen wat er leeft en om doelgericht samen elke dag te verbeteren. |
| --- |

**5.4. Hoe wij werken aan onderwijskwaliteit**

**5.4.1 Wat we vragen van onze medewerkers in hun didactisch en pedagogisch handelen en hun bijdrage aan school/onderwijsontwikkeling:**

De persoon van de leerkracht doet ertoe, en hiermee begint het: de leerkracht dient een professional te zijn met oprechte interesse voor het kind. Hij moet zich goed kunnen inleven in het kind, en op een goede manier kunnen communiceren. Hij moet een veilig leer- en leefklimaat kunnen neerzetten, waarin ieder kind optimaal tot leren komt.

Iedere leerkracht is een professional, die gericht is op de optimale ontwikkeling van ieder kind. Hiervoor dient hij/zij een goed klassenmanagement te kunnen organiseren, en de leerkracht moet beschikken over goed didactisch handelen.

Enerzijds moet de leerkracht goed zicht hebben op de leerlijnen, anderzijds moet deze goed kunnen afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerling om deze optimale leerresultaten te laten behalen. Pro-actief handelen is een voorwaarde, evenals analytisch kunnen denken.

De leerkracht maakt deel uit van een team, en moet goed kunnen samenwerken. Hij/zij moet een leven lang willen leren, en dit met name in samenwerking met anderen. Daarnaast krijgt de leerkracht bij Albero voldoende professionele ruimte om zijn eigen ambities te volgen.

**5.4.2 Wat het werken aan onderwijskwaliteit aan leiderschapsstijl(en) vraagt op verschillende niveaus in de organisatie?**

Een leider op onze scholen moet, net als een leerkracht, zijn medewerkers echt kennen. Relatie is van groot belang om met een team te bouwen aan een school.

Een leider moet visionair zijn, en daarbij inspirerend zijn om samen met het team bottom-up de visie te realiseren. Door de juiste strategische keuzes te maken waar de school om vraagt, is voortdurend willen verbeteren een voorwaarde.

Leiderschap moet sturend zijn en dienend, net waar de context van de school of de situatie van de medewerkers om vraagt.

Naast de directie krijgen intern begeleiders bij Albero een steeds grotere rol. Zij hebben een meer coachende en begeleidende rol, waardoor zij het mogelijk maken dat de leerkrachten kunnen ontwikkelen.

De individuele leerkracht heeft in sommige scholen ook een coachende rol met specifieke taken, zoals de digi-coaches.

Er is dus op meerdere niveaus leiderschap in de scholen aanwezig.

**5.4.3 Hoe we de maatschappelijke omgeving en ouders bij ons onderwijs betrekken.**

Iedere school heeft zijn eigen plek in de samenleving, afhankelijk van waar de school staat is de rol van de school heel divers.

Ouders zijn de belangrijkste partners in een school en we gaan open en respectvol met hen om.

Om tot optimale leeropbrengsten te komen voor onze leerlingen, is ouderbetrokkenheid noodzakelijk. We verwachten van onze ouders een actieve rol door het tonen van belangstelling voor de ontwikkeling van hun kind en de school.

Naast kindgerichte contacten, worden ouders ook betrokken in de organisatie van de school. Formeel middels de MR (=medezeggenschapsraad) en AC (=activiteitencommissie), informeel door inzet als hulpouder in en om de school.

Naast ouders werken we, gericht op de ontwikkeling van onze leerlingen, samen met diverse partners:

GGD

Kind-op-1

Kinderopvangorganisaties

logopedie

bibliotheek

Vanuit burgerschap betrekken we, afhankelijk van de plaats van de school, diverse doelgroepen bij onze school. Te denken valt aan bejaarden en minder-validen.

Daarnaast is er samenwerking met sportverenigingen, culturele raden en andere lokale verenigingen.

| Hoe we schoolspecifiek werken:  We werken met Kibeo (kinderopvang en BSO) als één team aan één doorgaande lijn voor ieder kind in ons kindcentrum. De directeur van de school is ook vestigingsmanager van Kibeo. |
| --- |

**5.4.4 Wat voor schoolgebouw en materiaal we nodig hebben om onderwijskwaliteit te kunnen bieden:**

De scholen van Albero zijn gevestigd in duurzame, goed onderhouden gebouwen. Gebouw en omgeving vormen een stimulans om te komen tot spelen en leren. Ook voor medewerkers moeten ze een veilige en gezonde werkomgeving zijn.

Door te werken met meerjareninvesteringsplannen wordt beleidsmatig gewerkt om te kunnen werken met goede materialen in en om de school, nu en in de toekomst.

Deze toekomst is leidend, omdat het huidige onderwijs snel verandert: de gebouwen moeten steeds meer geschikt worden gemaakt, of nieuw worden gebouwd, waarbij innovatieve concepten kunnen worden ontwikkeld. Dit vraagt gebouwen die flexibel zijn, met goede voorzieningen voor ICT.

**5.4.5 Wat het werken aan kwaliteit van het handelen van ons bestuur, de bestuurlijke staf en van de schoolleiders vraagt.**

Bestuurders, bestuurlijke staf en schoolleiders moeten gezamenlijk alle expertise in huis hebben om optimale kwaliteit te leveren in de scholen. Hierbij is samenwerking van groot belang, waarbij ieder met zijn talenten of specifieke taken een bijdrage levert.

Structureel overleg tussen alle geledingen en planmatig werken vormen de basis voor kwaliteit. Het systeem en de overleggen zijn beschreven in diverse documenten zoals het kwaliteitshandboek Albero, het financieel beleidsplan en het huisvestingsplan.

Scholen krijgen voldoende ruimte om hun eigen ambities te bereiken omdat er een cultuur van vertrouwen is. Door de managementrapportages en -gesprekken en analyses van leerresultaten zijn er voldoende mogelijkheden om zicht te houden op de kwaliteit van de scholen.

**5.4.6 Hoe we ervoor zorgen dat onze mensen en middelen zo worden ingezet dat het de onderwijskwaliteit verder verbetert.**

Albero is als geheel een lerende organisatie, waarbij in alle geledingen met en van elkaar geleerd wordt. Er is voldoende ruimte in tijd en middelen om iedere professional in de organisatie kwalitatief te laten groeien.

Uitgangspunt is om gezamenlijk verantwoordelijk te zijn voor goede kwaliteit van onderwijs op alle Albero scholen. Door uit te gaan van wat een school of een groep nodig heeft, worden zoveel als mogelijk de juiste mensen met de benodigde competenties ingezet.

Mobiliteitsbeleid is in ontwikkeling. Jaarlijks wordt aan medewerkers gevraagd wat hun wensen zijn t.a.v. mobiliteit. Hiermee wordt met de formatieplanning zoveel mogelijk rekening gehouden.

**5.5. Hoe we ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit**

**Waarover, wanneer en hoe voeren we de dialoog voeren met medewerkers, ouders en andere belanghebbenden in onze omgeving:**

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Iedere school heeft voldoende autonomie, evenals iedere leerkracht. Volgens vaste procedures verantwoorden we ons aan alle geledingen. Dit doen we op de volgende manier:

* **Het CVB van Albero** verantwoordt zich extern door middel van tussentijdse rapportages en via het jaarverslag aan de Raad van Toezicht.

Daarnaast worden structureel bestuursgesprekken gevoerd met de onderwijsinspectie.

* **De directies** verantwoorden zich twee keer per jaar aan het CVB met managementrapportage en jaarverslag.

De leerresultaten worden met de ‘Analyse leeropbrengsten’ verantwoord aan het CVB

De directies bespreken in de MR de jaarplannen en evaluaties hiervan.

Verantwoording aan ouders gebeurd formeel via de MR. Daarnaast kunnen directies jaarverslagen maken en deze aan ouders ter beschikking stellen. Ook samenvattingen van tevredenheidsmetingen worden aan ouders verstrekt.

Vensters PO wordt actueel gehouden, zodat externen zicht hebben op de kwaliteit.

Schoolgids en schoolplan worden aangeleverd aan de Onderwijsinspectie.

* **Leerkrachten** bespreken in het team en met directie en intern begeleider structureel de behaalde leerresultaten.

Leerkrachten informeren extern ouders via rapportages en oudergesprekken.

| Ambities voor de komende 4 jaar:  **Bestuursniveau:**  -bovenschools kwaliteitshandboek  -leerlingen breder volgen  -het ontwikkelen van kwaliteitszorg op bovenschoolse en schoolse ambities  **Schoolniveau:**  **-predicaat goed halen bij inspectie**  **-kwaliteitshandboek levend document**  **-bij thematisch werken elke keer verbinding met “buiten”**  **-referentieniveaus als leidraad voor aanbod rekenen en taal, zichtbaar in portfolio.** |
| --- |

**Bijlage 1:**

**Schoolplan op 1 A4**

| Kwalitatief doel 2019-2023:    **Samen spelen, leven en leren voor de toekomst door het creëren van een inspirerende en stimulerende omgeving voor kinderen, medewerkers en ouders.** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | |
| Kwantitatieve doelen:  1. Medewerkers zorgen dat kinderen dagelijks coöpera- tief leren en spelen.  2 .*95%* van kinderen en medewerkers geven vanaf eind 2021 aan zich veilig te voelen.  3. We laten de christelijke identiteit in ons kindcentrum zien in de omgang met elkaar, de viering van Kerst en Pasen en in ons dagritme.  4. Leren voor de toekomst doen we door rekenen, lezen, taal en 21e eeuwse vaardigheden elke dag te benoemen en te oefenen. 95% van de kinderen haalt referentieniveau 1F (taal en rekenen) en 60% ook 2F.  5. Kinderen kennen hun kwaliteiten en weten wat ze willen ontwikkelen door elk jaar kindgesprekken te organiseren volgens ons protocol “Communicatie over leren”.  6. Het gebouw heeft verschillende plekken voor stilte en activiteit.  7. We werken thematisch vanuit wereldoriëntatie. In ieder thema (5 per jaar) zit een activiteit buiten het kindcentrum of een activiteit in samenwerking met iemand van buiten. | Strategieën 2019-2023 | Meetpunten 2019-2020 | Actieplan 2019-2020 | Wie | Wanneer |
| 1. SAMEN spelen, leven en leren brengen we in de praktijk door de Kiva methode integraal in ons kindcentrum toe te passen en als één team in ons kindcentrum te werken. | -scholing Kibeo in KiVa  -PM-er aanwezig bij verbeterbord  -structureel overleg Kibeo-gr.1-2  -boekje gewoonten in groep/school | -scholing organiseren  -rooster en huisregels Kibeo aanpassen  -wekelijksvergadermoment Kibeo/ gr. 1-2  -gewoonten verzamelen en opschrijven | Ellemijn  Ellemijn  Els/Corien/Shirin/Amy  Jet en ouder | sep-dec  aug  hele jaar  sept-dec |
| 2. Samen spelen, leven en leren voor de TOEKOMST doen we door de thema’s van Blink als leidraad te gebruiken door het hele kindcentrum heen. Hierbij werken we veelal in de middag thematisch aan vaardigheden van de 21ste eeuw. | -thematisch werken elke week in scrum  -talentmiddagen aangepast aan thema  -thema zichtbaar in gebouw, portfolio, website en nieuwsbrief | -elke week tijd reserveren  -ieder teamlid zelf, begeleiden ouders  -elk thema tekst schrijven, thematafel inrichten | team  Joany:techniek, Jet en Ellemijn koken  bij toerbeurt | hele jaar  ieder thema opnieuw  hele jaar |
| 3. Samen leven in een INSPIRERENDE omgeving voor kinderen, medewerkers en ouders geven we vorm door onze christelijke identiteit zichtbaar en voelbaar te maken in het hele kindcentrum. | -in dagritme Kibeo christelijke identiteit zichtbaar  -gezamenlijke paasviering groepen | -inspiratie opdoen bij andere christelijke kinderopvanggroepen  -voorstel maken en uitproberen  -afspraken vastleggen en uitvoeren  -communicatie naar ouders  -goede voorbereiding viering | Amy en Ellemijn  volgens taakverdeling | jan-juli  jan-april |
| 4. We zorgen voor een STIMULERENDE omgeving door ons gebouw (binen en buiten) in te richten met balans tussen rust en stilte enerzijds en activerende speel- en werkplekken met veel toegankelijk materiaal anderzijds, zodat kinderen tot diepleren kunnen komen. | -inrichten ondersteuningslokaal  -inrichten peuter-kleuterplein  -styling leerplein  -buitenkant gebouw verven | -plan maken voor inrichting en uitvoeren  -plan maken en uitvoeren  -Diana de Koeijer vragen om woonsfeer te creëren  -bovenschools en architect aansturen | Jet,Marlinde, Saskia, Maria  Shirin, Amy, Els  Ellemijn  Ellemijn | juli-aug  juli-aug  sept  sept |
| 5. Medewerkers stimuleren eigenaarschap en doelgericht leren bij KINDEREN door het uitwerken van de referentieniveaus en deze te gebruiken als basis voor het portfolio van de kinderen. | - referentieniveus zijn bij team duidelijk en werkbaar  -rekenen referentieniveaus in kindertaal beschreven | -scholing op studiedag  op studiedag en daarna | team school  team school | okt  okt en verder |