



SBO de Kei

Schoolplan 2023 - 2027

Directeur	Mevr. L. Ahles
Adres	Kamp 39 05
Plaats	Lelystad
Telefoon	0320-240563
E-Mail	kei@stichtingschool.nl
Datum	17-4-2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1. Inleiding	4
2. Terugblik en vooruitblik.....	6
2.1. Onze opbrengsten	6
2.2. Onze wereld.....	8
3. De belofte	10
3.1. De belofte	10
4. Onze pijlers en ambities	11
4.1. Onze pijlers en ambities	11
4.2. Pijler 1: Verschil door goed onderwijs.....	12
4.3. Pijler 2: Ruime blik op de toekomst	14
4.4. Pijler 3: SchOOLkracht!.....	15
5. Onze ontwerpprincipes	17
5.1. Onze ontwerpprincipes	17
6. Zo geven wij onderwijs.....	19
6.2. Onderwijskundig beleid.....	19
6.3. Pedagogisch beleid	25
6.4. Kwaliteitsbeleid	27
6.5. HR-beleid	29
7. Zo organiseren wij het onderwijs.....	32
7.2. Management en besturing.....	32
7.3. Financiën en beheer	33
Meerjarenplanning.....	36
Handelingsgericht werken.....	37
Pedagogisch Tact.....	37
Rekenen.....	38
Taal	39
Gezonde school	39
Praktijkvakken	41
Burgerschap.....	42
Opleidingsschool	42
Professionele cultuur.....	43

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Met trots presenteren we in dit schoolplan onze ambities voor de komende vier jaar. Dit schoolplan is het kompas dat richting geeft aan onze keuzes. Dit vraagt om flexibiliteit en wendbaarheid. Wij bereiden onze kinderen voor op de wereld van morgen en om dit waar te maken, is het noodzakelijk om samen te leven en samen te werken in onze school, binnen de stichting en met onze partners in Lelystad. De kern van onze opdracht is verwoord in de titel: “De kracht van leren”. In dit plan laten wij zien wat dit voor ons betekent.

Dit plan is tot stand gekomen met de inbreng van betrokkenen binnen en buiten de school. Wij bedanken iedereen voor hun inspirerende bijdrage. Wij gaan met vertrouwen en moed met elkaar op weg om onze ambities waar te maken en nodigen u van harte uit om met ons mee te gaan.

Met vriendelijke groet,
Loes Ahles
Directeur SBO de Kei

Leeswijzer en proces schoolplan

De afgelopen maanden hebben we samen met leerkrachten, MR-leden, ouders en relaties van de school intensief gewerkt aan dit schoolplan.

Bij de start van dit traject hebben we ons ten doel gesteld om ons team, kinderen en ouders van de school nauw bij het proces te betrekken en hun input mee te nemen in onze keuzes. We willen een schoolplan met stevige en heldere prioriteiten en dat duidelijk de kleur van onze school heeft.

Vanuit haar opdracht voor de leerlingen van Openbaar Onderwijs in Lelystad heeft stichting SchOOL een belofte en de belangrijkste thema's voor de komende jaren vastgesteld. Deze belofte doen we aan elkaar. Hier staan we voor, dit maakt ons uniek. De ontwerpprincipes beschrijven onze cultuur en vormen daarmee het DNA van onze stichting en ook onze school. De prioriteiten zijn gevat in drie pijlers: *verschil door goed onderwijs*, *een ruime blik op de toekomst* en *SchOOLkracht!* en de daarbij behorende ambities. Per ambitie zijn doelen geformuleerd, die we met elkaar de komende vier jaar willen realiseren.

Per pijler hebben wij voor onze school beschreven wat dat betekent. De komende vier jaar maken we per jaar een jaarplan waarin we aan de hand van doelen en strategieën verder uitwerken hoe we dat gaan realiseren in het betreffende schooljaar.

Met dit schoolplan zetten we in op een cultuur van systematisch samen leren waardoor we complexe vragen die op ons afkomen kunnen beantwoorden. Dit vraagt om een open mind en de moed om van de gebaande paden af te wijken. Met dit in ons achterhoofd zijn de belofte, ontwerpprincipes, pijlers en ambities uitgewerkt in de hoofdstukken 4, 5 en 6. Aspecten van ons lesgeven, handelen en onze organisatie die al geborgd zijn, staan beschreven in hoofdstuk 7 en 8.

NB.

Daar waar we in dit stuk *ouders* noemen, bedoelen we *ouder(s) en/of verzorger(s)*.

2. Terugblik en vooruitblik

2.1. Onze opbrengsten

Een nieuwe strategische koers vraagt om terugkijken en begrijpen waar de ontwikkelingen van de afgelopen jaren ons gebracht hebben. Vanaf 2019 hebben we ons gericht op de thema's: *innovatief onderwijs, professionalisering, partnerschap, en de basis duurzaam op orde*. De gewenste ontwikkeling, hebben we grotendeels gerealiseerd. We zijn trots op het fundament dat we met elkaar hebben gelegd en vatten dit hieronder kort samen.

Het vorige schoolplan de focus van de school op het verbeteren van het didactisch handelen, pedagogisch klimaat, handelingsgericht werken en woordenschat onderwijs. We hebben een enorme groei doorgemaakt in de afgelopen schoolplan periode. Dit hebben we tussendoor al even bevestigd kunnen krijgen door binnen 2 jaar van zeer zwak, via een onvoldoende een voldoende te halen vanuit een volledig inspectiebezoek.

Er is geïnvesteerd in de ontwikkeling van het didactisch en pedagogisch handelen van alle medewerkers. Op dit moment is het team voldoende vaardig om goede didactische lessen te geven en is er een veilig klimaat dankzij de versterking op het pedagogisch handelen vanuit de visie van Pedagogisch Tact. Door de COVID uitbraak liep het handelingsgericht werken wat vertraging op en soms zelfs stagnatie op, maar toch hebben we daarna nog goed door kunnen pakken. Dit zorgt dat we meer zicht op alle leerlingen hebben en hun ontwikkeling en we steeds preventiever interventies kunnen doen daar waar het niet lukt.

Het team van de Kei is constant in ontwikkeling. Er worden zowel individueel veel opleidingen gevolgd als dat er teambreed scholing wordt gevolgd. Er worden jaargesprekken gevoerd waarin ook centraal staat welke ontwikkeling een medewerker wil en kan doen. Het team van 'vakmanschap is meesterschap' heeft het stichtingsbeleid kenbaar gemaakt aan het team. Dankzij de inzet van ervaringsreconstructies is er een intervisie waarbij er van en met elkaar geleerd wordt. Tevens heeft de beeld en didactisch coach een waardevolle rol gekregen in de school waarbij alle medewerkers hier gebruik van maken. Dit heeft opgeleverd dat alle medewerkers met behulp van de beeld en didactisch coach kritisch konden kijken naar hun handelen en hierin gingen ontwikkelen. Didactische kwaliteiten is teambreed verbeterd.

Hoewel niet als doel gesteld vier jaar geleden zijn we wel doorontwikkeld tot een opleidingsschool door een schoolopleider op te leiden. Dit ter bevordering van het opnemen van stagiaires binnen ons team.

Wel wordt ervaren dat de constante wisselingen van personeelsleden invloed heeft op de professionele cultuur en vooral de verdiepingsslag. Jaarlijkse maken we plan rondom collegiale consultatie, echter heeft het lerarentekort hier een grote impact op doordat de georganiseerde ambulante tijd om bij elkaar te kijken uiteindelijk nodig blijkt om de groepen te kunnen draaien.

We hebben grote vooruitgang geboekt in het contact met ouders. Dankzij de fijne werkbaarheid van ons ouderportaal Parro, maar ook de verplichte kennismakingsgesprekken elk schooljaar ervaren we dat het contact sterker is. Ook is er een ouderraad actief die betrokken is bij het organiseren van activiteiten. We betrekken ouders regelmatig in de school door de thema afsluitingen voor elke schoolvakantie.

Hoewel we nieuwe kindrapportages hebben ontwikkeld die leesbaar is voor de kinderen en ouders zien we ook dat we hier nog wel verder op zouden willen ontwikkelen waarbij er ruimte is voor zicht op de talenten van onze leerlingen. Mogelijk meer naar een portfolio in plaats van een rapport. Er is meer regie op de warme overdracht bij nieuwe aanmeldingen, echter blijft het organiseren van een goede overdracht een aandachtspunt. Dit heeft te maken met de grote hoeveelheid aanmeldingen die tegelijkertijd binnen kunnen komen en dat ze uit zeer veel verschillende hoeken kunnen komen. We ervaren richting het VO en voorschoolse voorzieningen wel een grote verbeteringen en samenwerking. We zouden graag hierin in de toekomst wat meer bestendigen en vast leggen hoe het werkt.

Bewegend leren/motorlabs hebben een vaste basis gekregen in ons onderwijs. Hierbij is de inzet van de vakleerkracht bewegingsonderwijs cruciaal. Tevens hadden we als doel om ons schoolplein uitdagender te gaan inrichten. Door de verhuizing in augustus 2022 is dit als vanzelf gebeurt. We zitten nu met ons gebouw aan een prachtig uitdagend en groen speelplein. Thematisch werken is sinds 2 jaar geïmplementeerd. Hier doet de hele school aan mee en heeft een opening en een afsluiting. De brede thema's zorgen voor een grote gemeenschappelijkheid binnen de school. We willen nog wel verder ontwikkelen om dit nog beter te koppelen aan alle vakken die we aanbieden. Onze ambitie was ook om een duidelijk profiel te maken van onze school. Dit blijft erg onderheven aan de veranderende doelgroep en is nog niet volledig scherp.

Ten slotte hebben we ook ervaren dat een schoolplan voor ons geen keurslijf is. Wanneer wij zien dat er iets anders nodig is dan gepland, dan zetten we de zeilen bij en maken we de omslag die nodig is. Het starten van het rekentraject en de beeld didactisch coach op onze school is een goed voorbeeld van onze veranderkracht.

2.2. Onze wereld

In onze maatschappij en rondom de school zijn enkele grote vraagstukken onmiskenbaar aanwezig. In ons onderwijs hebben wij hier rekening mee te houden. Hoe zorgen we ervoor dat wij op een constructieve en hoopvolle manier aandacht hebben voor bijvoorbeeld welzijn, duurzaamheid, solidariteit in tijden van oorlog en de steeds groter wordende kansenongelijkheid?

Onze school is onderdeel van Lelystad. Lelystad is een nieuwe en een groene stad en is met haar 80.000 inwoners een middelgrote gemeente. Tegelijkertijd heeft de stad te maken met grootstedelijke uitdagingen zoals armoede, een laag gemiddeld inkomen, nieuwkomers uit oorlogsgebieden en onveiligheid. De gemeente heeft relatief weinig middelen om deze vraagstukken op te lossen en moet besluiten nemen in een versnipperde gemeenteraad.

Wij leveren met ons onderwijs een belangrijke bijdrage aan het opgroeien van kinderen in de stad Lelystad en daarmee aan hun kansen voor de toekomst. Als Speciaal Basisonderwijs komen onze leerlingen van alle wijken in Lelystad. Onze plek in de kamp is daarin een centrale plek voor vele leerlingen.

Onze leerlingpopulatie wordt mede bepaald door de toelaatbaarheidsverklaringen SBO die aangevraagd en afgegeven worden binnen het samenwerkingsverband.

De volgende punten vallen op als je naar onze huidige populatie kijkt:

- Bijna alle leerlingen hebben een IQ tussen 60-90
- Daarbij speelt vaak een taal- en/of spraakachterstand een rol.
- In de kleuterbouw zien we dat leerlingen pas laat instromen 5/6/7 jaar. Het grootste deel heeft op een speciale voorschoolse voorziening gezeten alvorens zij bij de Kei werden aangemeld.
- Uitstroom is voornamelijk praktijkonderwijs. Echter zien we ook steeds meer leerlingen richting het VMBO (KBL/BBL) gaan dankzij het aangepaste, ambitieuze aanbod op de Kei.
- 1/3 van de leerlingen verblijft maximaal 2 jaar op de Kei
- Het percentage leerlingen met niet-westerse migratie achtergrond groeit hel sterk. (rond de 25%)

We zien hierin dat er een verschuiving is in wat de leerlingen nodig hebben van ons. Waar we pedagogisch eigenlijk goed meegegroeid zijn op de gedragsmatige kant van wat leerlingen laten zien hebben we dit nog onvoldoende gedaan op ondersteuning in spraak/taal ontwikkeling. Het vraagt veel meer ondersteuning in zowel visueel maken als ondersteunende communicatie d.m.v. gebaren. Het onderwijsaanbod is steeds beter aangepast op de hogere uitstroom en we zien elk jaar dat we een stap zetten richting hogere uitstroommogelijkheden

De volgende sterktes en zwaktes zijn uit onze SWOT analyse gekomen

Sterkte:

- Mooi uitnodigend gebouw dat veel rust uitstraalt.
- Betrokken leerlingen en leerkrachten
- Sterk team wat samen zorgt voor alle leerlingen
- Blij/vrolijke kinderen
- School die aan veel onderwijsbehoeften kan voldoen
- Personeel met veel kennis en ervaring

- Logopedie en fysiotherapie in school aanwezig
- Uitdagend schoolplein waar veel plezier is
- Sterke pedagogische visie die zorgt voor een veilige basis.

Zwaktes:

- Veel wisselingen voor groepen vanwege ziekte/parttime werken/nieuwe medewerkers
- Goed vasthouden van doorgaande lijn.
- Doelgroep steeds complexer
- Samenwerking met jeugdhulp
- Professionele feedback binnen het team
- Samenhang van vele documenten/beleid/afspraken

3. De belofte

3.1. De belofte

Bij Stichting SchOOL, waar wij onderdeel van zijn, vertellen we met onze belofte wie we zijn en waarom we doen wat we doen. Wij verzorgen openbaar onderwijs, vanuit onze verantwoordelijkheid voor het optimaal opgroeien van kinderen in Lelystad. Met onze belofte spreken wij uit waar wij voor staan. Als lerende gemeenschap doen we deze belofte aan elkaar. Iedere school binnen Stichting SchOOL onderschrijft de belofte en geeft hier een eigen kleur aan.

Onze belofte

Welkom bij Stichting SchOOL. Hier leren, werken en leven we samen. Bij ons is er ruimte voor iedereen. We erkennen ieders unieke bijdrage. Wij zien de kracht van onze diversiteit en spannen ons elke dag in om deze kracht te versterken. Samen groeien staat bij ons voorop. We hebben elkaar nodig om een omgeving te creëren waarin we eigenaar zijn van ons eigen ontwikkelproces. We luisteren naar elkaar, hebben oog voor elkaar en moedigen elkaar aan om onszelf te laten zien en onze stem te laten horen.

Scholengroep Openbaar Onderwijs Lelystad

Wij beloven onze leerlingen een veilige plek waarbij ze geaccepteerd worden wie ze zijn en geborgenheid mogen ervaren. Ons onderwijsaanbod is passend en ambitieus voor alle leerlingen waardoor ze de kans krijgen te ontwikkelen naar hun mogelijkheden. We gaan daarbij uit van ieders talenten en mogelijkheden. Ons onderwijs wordt eigentijds vormgegeven en we bieden een rijke leeromgeving. We leren de leerlingen mede-eigenaar te zijn van hun eigen leerproces. De ouders zijn onze belangrijkste partners. Zij, maar ook andere partners mogen van ons open communicatie verwachten.

We hanteren voor de leerlingen een passende en duidelijke leerlijn voor zowel de cognitieve als de sociaal emotionele ontwikkeling. Hierdoor stromen de leerlingen uit naar een school die past bij zijn/haar ontwikkeling en niveau. Ouders en leerlingen voelen zich gehoord en betrokken. Zij hebben vertrouwen in ons handelen en in de afgesproken aanpak

4. Onze pijlers en ambities

4.1. Onze pijlers en ambities

In dit schoolplan richten wij, en alle andere scholen van Stichting SchOOL, ons op kwalitatief goed onderwijs door bekwame professionals met een ruime blik op de toekomst. De pijlers en ambities bieden houvast aan iedereen om keuzes te maken bijvoorbeeld waar tijd, aandacht en geld naartoe gaat. De pijlers en ambities van Stichting SchOOL zijn kaderstellend voor dit schoolplan. Hieronder beschrijven we per ambitie wat je over vier jaar op onze school ziet.

4.2. Pijler 1: Verschil door goed onderwijs

Leren doe je een leven lang. Om met plezier te kunnen leren is het belangrijk dat het onderwijs gevarieerd en passend is, zodat dit optimaal bijdraagt aan de ontwikkeling van ieder kind. Als uitgangspunt voor ons handelen nemen we het potentieel dat we zien. Ons onderwijs is erop gericht dat de kinderen vol zelfvertrouwen stappen zetten en hun plek kunnen vinden in de maatschappij. Zo maken wij het verschil!

Ambitie	Wij creëren een omgeving die afgestemd is op de onderwijsbehoeften van ieder kind
Doelen	<ul style="list-style-type: none">• Wij maken verschil in aanpak om kinderen betere kansen tot ontwikkeling te bieden.• Wij benutten nieuwe begeleidingsvormen om kinderen passend te ondersteunen in hun ontwikkeling.

Ambitie en doelen van SBO de Kei:

Op SBO de Kei willen we (meer) gaan werken met praktijkvakken, aangeboden door vakleerkrachten. Deze praktijkvakken zijn passend bij de leerlijnen en hebben aandacht voor de kerndoelen. Dit biedt een andere vorm van leren passend bij onze grote uitstroom richting het praktijkonderwijs.

Op SBO de Kei hebben we de juiste kennis en vaardigheden die passen bij onze populatie, waarbij spraak/taalontwikkeling veel aandacht vergt. Ons dagelijkse handelen is hierop ingericht en aangepast.

Om ons basisaanbod te verbreden wil SBO de Kei er voor gaan zorgen dat we kleuters met grotere ondersteuningsbehoeften onderwijs te geven op de Kei. Hierbij streven we er naar dat meer kinderen, die bedreigt worden in hun ontwikkeling, met vier jaar naar school kunnen. Dit zal van ons vragen om meer ondersteuningsmogelijkheden te bieden bij de kleuters, maar ook onze expertise te verbreden. Dit vraagstuk zullen we oppakken samen met het samenwerkingsverband Passend Onderwijs.

Ambitie	Wij streven naar onderwijsresultaten die bij de schoolpopulatie passen
Doelen	<ul style="list-style-type: none">• Wij bieden onze kinderen een ononderbroken ontwikkelingslijn van voor- en vroegschool naar po en van po naar vo.• Wij zorgen ervoor dat kinderen vol zelfvertrouwen naar het vervolgonderwijs gaan.• Wij werken evidence-informed. Wij zetten actief kennis van de laatste ontwikkelingen binnen het onderwijs in om onze onderwijsresultaten te verbeteren.

Ambitie en doelen voor SBO de Kei:

- Op SBO de Kei zorgen we voor een passend en uitdagend aanbod op de kernvakken rekenen en taal.
- Op SBO de Kei hebben we een goed protocol waarin we vastleggen op welke wijze de ononderbroken ontwikkelingslijn van zowel voorschoolse als uitstroomleerlingen is vastgesteld. Daarbij is helder wie welke rol en verantwoordelijkheid heeft.
- Op SBO de Kei werken we handelingsgericht en hebben we een passend toetsprotocol voor zowel de methodegebonden als niet methodegebonden toetsen. De toetsmomenten leveren waardevolle informatie op voor de leerkracht om zijn/haar onderwijs voor de leerlingen zo goed mogelijk in te richten.
- Op SBO de Kei vindt een doorontwikkeling plaats van het handelingsgericht werken waarbij er goed geborgd wordt welke rollen en verantwoordelijkheden verdeeld zijn. Hierdoor is het voor het team van de Kei mogelijk om adequaat en vroegtijdig te signaleren en bij te sturen. Het ontwikkelingsperspectief van de leerlingen heeft hierin een belangrijke rol.
- Op SBO de Kei is onze pedagogische visie geborgd. Daarbij hebben we helder hoe we nieuwe medewerkers ook mee kunnen nemen en professionaliseren op deze visie.

4.3. Pijler 2: Ruime blik op de toekomst

Een ruime blik op de toekomst betekent voor ons dat we steeds opnieuw kijken naar de werkelijkheid van zowel onze kinderen als ons onderwijs. Hierdoor kunnen we bewust keuzes maken en doen wat er nodig is. Wij richten ons op de mogelijkheden die nieuwe situaties bieden. Dit vraagt om wendbaarheid en het vermogen om te handelen op basis van de beschikbare kennis. Onze kinderen maken die betere toekomst. Wij betrekken ze bij de wereld, waardoor ze zich hiermee verbonden voelen en zich gaan inzetten voor een vreedzame, rechtvaardige en duurzame samenleving. Door samen te werken binnen en buiten de school verrijken we ons aanbod, waarmee we de kinderen ondersteunen in hun wereldburgerschap.

Ambitie	Wij bereiden de kinderen voor op de toekomst
Doelen	<ul style="list-style-type: none">• Wij betrekken kinderen bij de wereld, waardoor ze zich hiermee verbonden voelen en zich gaan inzetten voor een samenleving waarin iedereen meetelt.• Wij richten het onderwijs zo in dat kinderen zowel binnen als buiten de grenzen van de school leren.

Doelen voor SBO de Kei voor komende vier jaar:

- Op SBO de Kei hebben we een sterk fundament rondom ons burgerschapsonderwijs waarbij we rekening houden met onze populatie en omgeving van de school. Leerlingen zijn verbonden met de wereld om hen heen, maar ook met de dagelijkse praktijk binnen de school. Hierbij is betrokkenheid van ouders en omgeving cruciaal.
- SBO de Kei heeft hun predicaat gezonde school weer terug.
- Op SBO de Kei is de school ingericht waarbij de toekomst van praktijkgericht werken een plek heeft door het aanbieden van praktijkvakken.

Ambitie	Wij gaan actief de verbinding aan met de maatschappij
Doelen	<ul style="list-style-type: none">• Om de kans op schoolsucces te vergroten gaan wij duurzame partnerschappen aan.• Wij investeren in de samenwerking met ouders, aangezien dit het welbevinden van alle betrokkenen bevordert.

Doelen voor SBO de Kei voor komende vier jaar:

- Op SBO de Kei hebben we een sterke samenwerking met ouders en zien wij hun als partner om samen passend onderwijs in te richten voor onze leerlingen. In ons visie om buiten naar binnen te halen betrekken we externe partijen om mee te helpen in de inrichting van ons onderwijs. Dit kan zowel op gebied van zorg (logopedie, fysiotherapie, jeugdzorg etc) als andere maatschappelijke partners (politie, wijkteams, gastsprekers).

4.4. Pijler 3: SchOOLkracht!

Wij zijn een krachtige gemeenschap van professionals die erop gericht is elkaar te versterken en samen te leren. Door een cultuur van wederzijdse ondersteuning en goed werkgeverschap willen we mensen aantrekken, boeien en behouden. Vakmanschap staat voorop. Dit vraagt om eigenaarschap voor het eigen leerproces en een blijvende inzet. Met elkaar creëren we een aantrekkelijke werkplek waar iedereen zich inzet om goed onderwijs te bieden.

Ambitie	SchOOL is een lerende organisatie
Doelen	<ul style="list-style-type: none">• Wij vergroten onze professionaliteit door samen te leren en kennis te delen.• Wij zijn continu aan het leren en we zijn eigenaar van ons leerproces.

Doelen voor SBO de Kei voor komende vier jaar:

- Op SBO de Kei wordt regelmatig bij elkaar in de klas gekeken door het team. Daarbij hebben we een passende intervisiemethode waarbij er van elkaar geleerd wordt en we professionele feedback geven.
- Op SBO de Kei is passende scholing die bij de veranderende complexe doelgroep nodig is. Individueel is er ruimte om te specialiseren/kennis te vergaren op andere gebieden die bijdragen aan de ontwikkeling van ons onderwijs
- Op SBO de Kei is het als vanzelfsprekend dat de beeld en didactisch coach zorgt voor professionele coach sessies voor alle leerkrachten. Hierbij is individuele coaching niet altijd nodig, maar kan dit ook in groepsverband zodat we van elkaar kunnen leren.

Ambitie	SchOOL is een werkgever waar je wilt blijven
Doelen	<ul style="list-style-type: none">• Wij hebben waardering voor elkaars vakmanschap. Daarbij gaat het om wie we zijn, de taken die we uitvoeren en verantwoordelijkheid die we dragen.• Wij faciliteren interprofessionele samenwerking.

Doelen voor SBO de Kei voor komende vier jaar:

- Op SBO de Kei werken we met werkgroepen op de grote hoofdthema's die in ontwikkeling zijn. Hieraan zijn minimaal 3 medewerkers gekoppeld die verantwoordelijkheid dragen voor het proces van deze werkgroep. Elk jaar worden er met elkaar doelen gesteld die we willen behalen in ons jaarplan. Dit wordt weggezet in schoolmonitor waarin de medewerkers het proces bijhouden. In de jaarplanning van de werkoverleggen worden momenten gepland waarin de werkgroepen laten zien wat de stand van zaken is, maar ook eventueel informatie kunnen ophalen.
- We werken interprofessioneel samen met partners om leerlingen goed te laten starten indien zij een TLV SBO hebben. Denk hierbij aan de speciale voorschoolse voorzieningen, reguliere scholen, jeugdzorg en samenwerkingsverbanden.

Ambitie	SchOOL is een plek waar je wilt komen werken
Doelen	<ul style="list-style-type: none"> • Wij trekken proactief medewerkers aan. • Wij zorgen ervoor dat onze medewerkers een representatieve afspiegeling van de samenleving vormen. • Wij geven actief aan Pabo's en andere beroepsopleidingen aan wat wij nodig hebben.

Doelen voor SBO de Kei voor komende vier jaar:

SBO de Kei heeft een sterk inwerkplan voor nieuwe medewerkers. Iedere nieuwe medewerker krijgt een maatje. Er is helder wat een maatje kan betekenen en welke informatie nodig is om goed mee te kunnen draaien op de Kei.

De schoolopleider zet ons als SBO op de kaart en zet zich actief in om stagiaires van de PABO aan de Kei te koppelen. Tevens blijven wij een school waar onderwijsassistenten in opleiding stage kunnen lopen en de juiste begeleiding krijgen.

5. Onze ontwerpprincipes

5.1. Onze ontwerpprincipes

De ontwerpprincipes beschrijven onze cultuur. Ze vormen het DNA van de school en helpen ons om op een duurzame en effectieve manier samen te werken. Ontwerpprincipes omschrijven gedrag. Samen met de belofte beschrijven de ontwerpprincipes wie we willen zijn.

Wij zijn SchOOL

Wij horen bij elkaar, zorgen voor elkaar en nemen verantwoordelijkheid voor elkaar. We handelen vanuit de wetenschap dat we één stichting zijn en dat we door samenwerken verder komen.

Wij omarmen verschillen

Wij vinden het belangrijk dat je mag zijn wie je bent. Het verbinden van de diversiteit van onze achtergronden, talenten en identiteiten, maakt dat we samen kunnen leren en ontwikkelen.

Wij zijn trots op wie we zijn

We zetten onze eigen kwaliteiten met verve in. Het fundament waarop we staan hebben we met elkaar gebouwd. We kijken naar de wereld met hoge verwachtingen, omdat we de overtuiging hebben dat ontwikkeling altijd mogelijk is.

Wij richten ons op mogelijkheden en innoveren met lef

We vinden nieuwe wegen om uitdagingen het hoofd te bieden in een steeds veranderende samenleving. We weten dat het essentieel is om steeds een lerende houding aan te nemen, ook wanneer dit oncomfortabel is. Op deze manier creëren we de condities die we nodig hebben om te groeien.

Wij leren samen door te reflecteren op onze ervaring

Wij zien reflectie als een krachtig middel om onze leerervaringen te versterken. We hebben elkaar nodig om te leren. Zo ontwikkelen we gemeenschappelijke kennis, taal en inzichten die beschikbaar zijn voor de gehele stichting.

Wij werken systematisch

We nemen de tijd om systematisch te werken, ook als we onder druk staan. We willen leren wat echt werkt. Dat doen we door te initiëren, te onderzoeken, te ontwikkelen, vol te houden en te delen met anderen. Zo borgen we nieuwe kennis en vaardigheden.

De ontwerpprincipes krijgen bij ons een plek in onze jaarplannen. De onderdelen komen terug in de doelen die we willen behalen. Daarin kunnen we systematisch werken, komen de evaluaties en reflecties terug en stellen we de doelen met lef op. In de jaarplanning van de school waarin de werkoverleggen staan is direct duidelijk wanneer welke werkgroep tijd heeft om zijn onderwerp met het team te delen. Dit is een moment om input op te halen en tevens feedback te geven.

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we ons onderwijs vormgeven. Achtereenvolgens komen aan bod het *onderwijskundig beleid*, *pedagogisch beleid*, *kwaliteitsbeleid* en het *HR-beleid*. We sluiten met ons beleid aan bij het beleid van Stichting SchOOL.

6. Zo geven wij onderwijs

6.2. Onderwijskundig beleid

Deze paragraaf gaat over het onderwijskundig beleid van onze school. Daarbij beschrijven het *didactisch handelen en ons aanbod, de leertijd* die we bieden en wat we doen aan *leerlingondersteuning*.

De onderwijskundige doelen van onze school zijn in de eerste plaats de doelstellingen uit artikel 8 van de Wet op Primair Onderwijs (WPO) en de doelen in het kwaliteitskader van Stichting SchOOL (P5200 Kwaliteitskader van SchOOL). Elke vier jaar werken we deze doelen uit tot nieuwe ambities en doelen, afgestemd op de ontwikkelingen in de maatschappij en de context en kinderen van de school. Dat leidt tot een koersplan voor stichting SchOOL en een schoolplan voor de school. Jaarlijks worden deze doelen met indicatoren uitgewerkt in een jaarplan.

In onze maatschappij zijn enkele grote vraagstukken onmiskenbaar aanwezig. In ons onderwijs hebben wij hier rekening mee te houden. Zo streven wij ernaar op een constructieve en hoopvolle manier aandacht te hebben voor bijvoorbeeld welzijn, duurzaamheid, solidariteit in tijden van oorlog en de steeds groter wordende kansenongelijkheid. Dat doen wij op een manier die aansluit bij de kenmerken van onze kinderen en de omgeving van de school (zie ook hoofdstuk 3 en 4).

De ouders zijn voor ons de meest belangrijke partners. Met hen werken wij samen om de ontwikkeling en ondersteuning van hun kind te realiseren. Aan het begin van het schooljaar vinden startgesprekken plaats om een vertrouwensrelatie op te bouwen tussen de leerkracht en de ouder. Bijzonderheden in de ontwikkeling van het kind worden door de leerkracht tijdig gesignaleerd en met de ouders besproken. *Verder betreft de school de ouders bij het beleid door informatieavonden en via de MR. Ook helpen ouders tijdens feest-, sport- en speldagen en nemen zitting in commissies. We communiceren met ouders middels gesprekken (ook telefonisch), nieuwsbrieven, ons digitale platform, mail, e.a.* Daarover maken we heldere afspraken met elkaar.

Onze school biedt de kinderen binnen de klassikale jaargroep dezelfde basisstof. We doen dat door middel van groepsgebonden activiteiten, niveaugebonden activiteiten en - verwerking en we bieden vrije taken. We gaan uit van wat kinderen al beheersen en het potentieel dat we zien. Van daaruit bepalen we, met hoge verwachtingen, de volgende stap richting het beoogde eindniveau. Kinderen doorlopen een ononderbroken ontwikkelingsproces. We volgen de kinderen aan de hand van observaties, methodegebonden toetsen en methode onafhankelijke toetsen. Gegevens leggen we vast in ons leerlingvolgsysteem. Zo kunnen we steeds een passend aanbod bij de ontwikkeling bieden. Ondersteuning bieden we intern (leerkracht, intern begeleider e.a.), maar ook extern (logopedist, onderwijsbegeleider e.a.).

Didactisch handelen en aanbod

Dit is wat wij belangrijk vinden in ons didactisch handelen:

- We groeien samen. Door samenwerking komen we verder.
- Je kunt zijn wie je bent. We maken gebruik van ieders talent. Daarbij differentiëren we op de behoeften van groepen en individuele kinderen om zoveel mogelijk onderwijs op maat te geven.
- We hebben hoge verwachtingen van kinderen en zijn trots op wie we zijn. Kinderen gaan vol zelfvertrouwen naar het vervolgonderwijs.

- We leven een lerende houding voor en ontwikkelen die bij de kinderen. Kinderen leren zelfstandig en samen door middel van uitwisseling, dialoog, reflectie en fouten maken. Kinderen zijn actief en betrokken en worden (meer) eigenaar van hun leerproces.
- We bieden instructie, oefening en herhaling van leerstof met veel feedback passend bij de kinderen. Onze school heeft een beeld- en didactisch coach die medewerkers hierbij ondersteunt.
- We werken evidence-informed. We gebruiken de kennis van de laatste ontwikkelingen in het onderwijs om onze onderwijsresultaten te verbeteren.

Om bovenstaande te realiseren is een omgeving nodig waarin kinderen zich thuis voelen. We zetten ons dan ook in voor een veilig en stimulerend groeps- en schoolklimaat.

We gebruiken methoden en aanvullende materialen om een ononderbroken ontwikkelingslijn voor de kinderen te waarborgen van de voorschoolse locaties tot en met het vervolgonderwijs. De onderwijsleerpakketten die we gebruiken voldoen aan de wettelijke kerndoelen, sluiten aan op elkaar en op de leerlijnen en referentieniveaus. Daar waar hiaten zitten, werken we met aanvullende methoden en materialen.

In onderstaande tabel staat per vak- en vormingsgebied welke methoden en aanvullende materialen in gebruik zijn. Indien het betreffende gebied verandering/verbetering behoeft de komende beleidsperiode, geven we dat ook aan.

Vak	Methode	Aanvullend en differentiatie materiaal	Verandering nodig
Taal	Onderbouwd en Taal actief	Snappet	
Spelling	Spelling langs de lijn	Snappet	
Woordenschat	thematisch werken en Taal actief	Inzet logopediste	
Technisch lezen	Veilig leren lezen kim versie	Bouw en Ralfi lezen	
Begrijpend lezen	Veilig leren lezen en Close reading		methode bovenbouw begrijpend lezen
Engels		Snappet	x
Schrijven	Pennenstreken		
Rekenen	Wereld in Getallen 5	Rekenroute en Snappet	
Wereldoriëntatie	Naut/Meander en Brandaan + in gevoegd in thematisch werken		
Sociaal emotioneel			
Verkeer	Streetwise van veilig verkeer nederland		

Burgerschap	Burgerschapsbeleidsplan		
Muziek	1,2,3 Zing		
Bewegingsonderwijs	Motorlabs en 2 keer per week lessen bevoegde gymleerkracht		

Op school maken de kinderen gebruik van een digitale leeromgeving. De omgevingen die de Kei heeft zijn Gynzy, Snappet, WIG, Bouw

We hebben hoge verwachtingen van de kinderen. We streven naar onderwijsresultaten die passen bij de mogelijkheden van de kinderen, zodat zij vol zelfvertrouwen naar het vervolgonderwijs gaan. Hoe we dat doen staat in het *'borgingsdocument Opbrengstgericht werken' van onze school*. Daarin staan o.a. de jaarplanning, inhoudelijke en organisatorische afspraken en afspraken over dataverzameling, overleg, te gebruiken documenten en de overdracht.

De school volgt de ontwikkeling en vorderingen van de kinderen met behulp van methodegebonden toetsen en de toetsen van het leerlingvolgsysteem. Ook de sociale competenties worden gevolgd met een landelijk genormeerd instrument. Toetsen worden afgenomen conform de toetskalender en de geldende afnamecondities. De resultaten worden door de leerkrachten ingevoerd, geanalyseerd, besproken met team en waar nodig worden interventies ingezet. *De leerresultaten delen we met ouders door middel van periodieke ontwikkelingsperspectieven, gesprekken, schriftelijke communicatie, ouderbijeenkomsten*. Op [Scholen op de Kaart](#) zijn de schoolresultaten te vinden.

Onze kinderen groeien op in Lelystad. Wij betrekken hen bij de wereld, zodat ze zich ermee verbonden voelen en zich inzetten voor een samenleving waarin iedereen meetelt. Wij werken daarbij samen, zowel binnen als buiten de school. Naast ouders, doen we dat met de volgende partners:

Partner	Toelichting samenwerking
GO! Kinderopvang	Opvang niet in de school zelf, leerlingen worden
Voortgezet Onderwijs	Porteum, Aeres en Praktijkonderwijs de Steige overdracht hebben over leerlingen die de over
Welzijn	Triade, 's HeerenLoo, schoolmaatschappelijk w GGD
Politie	Wijkagent

Gemeente	Leerplicht, JEL
Kubus	Jaarlijkse activiteiten voor de hele school
Flevomeer bibliotheek	Thema pakketen en ondersteuning bibliotheek
Samenwerkingsverband Lelystad – Dronten	Afstemming rondom eventuele ondersteuning nieuwe leerlingen.
Bedrijfsleven	Inspiratiebron voor kinderen en medewerkers ontwikkelingen daarin.
Andere partijen voor specialistische ondersteuning denk aan Kentalis, Kleine Prins, Klimboom, ZBL	Specialistische ondersteuning voor een individu

Leertijd

Op onze school besteden we de leertijd effectief, omdat dit een belangrijke factor is ten behoeve van het leren van de kinderen. Ons streven is de kinderen in acht jaar tijd de einddoelen van het basisonderwijs te laten halen. Dit doen we onder andere door:

- Voldoende onderwijstijd te plannen op schoolniveau (7520 uren in acht jaren) en deze efficiënt te gebruiken.
- Schriftelijke voorbereiding van het leerprogramma en tijden (week- en dagrooster).
- Effectief klassenmanagement, zodat kinderen hun tijd goed besteden.
- Voorkomen en tegengaan van ongeoorloofd verzuim van kinderen.
- Bijkomende activiteiten te bewaken.

Op onze school hanteren we de volgende onderwijstijden:

Groepen	Dag	Tijd
1 t/m 8	Maandag t/m vrijdag	8:30 – 14:15

	Aantal uur per week	Aantal uur per jaar
groep 1 t/m 8	26:15	minimaal 940

Leerlingondersteuning

Om met plezier te kunnen leren is het belangrijk dat het onderwijs gevarieerd en passend is. Wij creëren een omgeving die passend is bij de onderwijsbehoeften van ieder kind. Een onderwijsbehoefte is wat een leerling nodig heeft om het volgende doel in zijn of haar ontwikkeling te bereiken. Alle leerlingen op het SBO hebben daarom een ontwikkelingsperspectief (OPP) in het OPP worden de onderwijsbehoeften van een leerling beschreven. Het ontwikkelingsperspectief wordt elk half jaar bijgewerkt, bijgesteld en besproken met ouders.

We hebben te maken met verschillen tussen kinderen. Daarmee houden we rekening in het onderwijsleerproces. Het betekent dat we de kinderen goed leren kennen en ze goed volgen. Daar waar nodig bieden we passende ondersteuning en begeleiding voor hun ontwikkeling. Daarbij maken we ook gebruik van nieuwe begeleidingsvormen. Deze kunnen gericht zijn op kinderen die wat minder kunnen of juist wat meer.

Om dit te realiseren heeft Stichting SchOOL een eigen expertisteteam. Daarmee werken we samen, net als met het Samenwerkingsverband PO Lelystad-Dronten en aanbieders van specialistische zorgarrangementen. Informatie over onze handelingsgerichte wijze van werken en de ondersteuning die wij op school kunnen bieden en willen ontwikkelen staat beschreven in het 'Schoolondersteuningsprofiel (SOP)' en de 'schoolgids'. Deze zijn te vinden op onze website.

Als een leerling extra ondersteuning of uitdaging nodig heeft worden onderstaande stappen doorlopen.

1. Handelingsgericht werken door de leraar.
2. Kindgesprek met de leerling en eventueel collegiale consultatie en een gesprek met ouders.
3. Leerkracht bespreekt leerling met ib.
4. Inzet van commissie van begeleiding (CvB)
5. OPP bijstellen met input van CvB
6. Extern handelen: handelingsgerichte diagnostiek (HGD), consultatie of begeleiding.
7. Externe ondersteuning: verwijzing naar andere basisschool, speciaal basisonderwijs, speciaal onderwijs of anders.

Een uitgebreidere beschrijving van dit proces staat in de 'Ondersteuningscyclus' en de toelichting daarop van Stichting SchOOL (zie 'Kwaliteitshandboek P6100'). Het beschrijft hoe we systematisch en planmatig de ondersteuning organiseren.

De ouders spelen in alle stappen van bovenstaande route een belangrijke rol. Ze worden geïnformeerd en er wordt naar hun mening of toestemming gevraagd. De ervaring van ouders wordt benut in de ondersteuning en begeleiding van hun kind. De positie van ouders in de ondersteuningsstructuur is voor alle betrokkenen duidelijk. Alle betrokkenen (leerkracht, intern begeleider, directie, leden van het Ondersteuningsteam en ouders) kennen het stappenplan en weten wie wanneer waarvoor verantwoordelijk is.

Naast onderwijskundige zaken heeft de school ook verplichtingen betreffende het handelen bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling. Wij hanteren daarbij het landelijke 'Handelingskader kindermishandeling en huiselijk geweld voor het onderwijs' (zie kwaliteitshandboek: 'Kwaliteitskaart Handelingskader kindermishandeling en huiselijk geweld').

Vanwege de grote hoeveelheid leerlingen die bij ons op school komen met een taalachterstand hebben we hier veel aandacht voor. In nauwe samenwerking met Kentalis is onze school zoveel mogelijk ingericht om leerlingen uit te dagen, te begeleiden en te ondersteunen waar nodig. We hebben een logopedist op de Kei die mee kan denken in wat er nodig is. Zij biedt tevens aan kleine groepjes leerlingen extra woordenschat onderwijs aan. Veel leerlingen op de Kei hebben al individuele logopedie. Doordat er wekelijks een logopedist praktijk houdt op de Kei zijn we in staat, dat als individuele logopedie nodig is, dit snel in te schakelen. De begeleider van Kentalis is wekelijks aanwezig op de Kei. Zij begeleidt de leerlingen met individuele beschikkingen, maar tevens ook de leerkrachten. Met het team van de Kei maken we gebruik van de scholingsmogelijkheden van Kentalis om zo ook zelf de expertise verder te ontwikkelen.

6.3. Pedagogisch beleid

Dit hoofdstuk beschrijft ons pedagogisch beleid. Daarbij besteden we aandacht aan ons *veiligheidsbeleid, de sociale competenties en democratisch burgerschap*.

Op onze school is een veilige en geborgen sfeer waarin de kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Wij horen bij elkaar, zorgen voor elkaar en nemen verantwoordelijkheid voor elkaar. Wij vinden het belangrijk dat je mag zijn wie je bent. Het verbinden van de diversiteit van onze achtergronden, talenten en identiteiten maakt dat wij samen kunnen leren en ontwikkelen.

Om zo goed mogelijk samen te werken in een prettige sfeer, hebben we met de kinderen afspraken en regels gemaakt. Deze afspraken en regels zijn zichtbaar in de school en worden met de ouders besproken. Jaarlijks worden de afspraken in de groepen met de kinderen besproken en waar nodig bijgesteld.

Wanneer zich problemen voordoen, wordt in overleg met de ouders en kinderen gezocht naar oplossingen en waar nodig worden die vastgelegd. In geval van klachten hanteren wij de landelijke klachtenregeling (zie 'kwaliteitshandboek P5400').

Veiligheid

We voldoen aan de wettelijke richtlijnen in het kader van de Arbowet, wet sociale veiligheid en de Algemene Verordening Gegevensbescherming om de veiligheid op school te garanderen. Daarnaast is het belangrijk dat iedereen in onze school weet hoe te handelen in geval van onveilige situaties. We hebben daarvoor op school een up-to-date veiligheidsplan. Hierin staan de thema's van het veiligheidsbeleid beschreven en de ontwikkelpunten. Onze school heeft ook een anti-pestprogramma en -protocol en daarnaast een anti-pestcoördinator en contactpersoon die bekend zijn bij de kinderen en ouders.

Op de website en in de schoolgids van onze school is de informatie rond veiligheid opgenomen die voor ouders relevant is.

Sociale competenties en democratisch burgerschap

Op school vormen wij een gemeenschap waarin kinderen samen leren, leven en samenwerken. In deze gemeenschap doen ook medewerkers, ouders en de buurt mee. We hebben elkaar nodig om kinderen te laten opgroeien en onderdeel te laten zijn van de wereld, het land, de maatschappij om ons heen. Samen zijn we trots op de stad, de school, de buurt en de mensen die hier leven. Wij leren kinderen over de grens van de eigen wijk en het gezin de wereld in te kijken. Zo worden kinderen zich bewust van de verschillende perspectieven.

Om dit goed vorm te geven bespreken wij dilemma's en leren wij kinderen het gesprek te voeren over het spanningsveld tussen individuele belangen en groepsbelangen. Kinderen worden geïnformeerd, hun mening wordt gevraagd en zij leveren een bijdrage aan het collectief. Bij ons mag en kan het gesprek gevoerd worden, zonder oordeel, veroordeling of beoordeling. Je mag afwijken en anders zijn.

In ons beleidsdocument burgerschap hebben wij uitgewerkt wat onze visie op burgerschap is en welke kennis, vaardigheden en houdingen daarvoor nodig zijn. We beschrijven de doelen waaraan we werken met de kinderen en welk aanbod we daarbij bieden.

Minstens eenmaal per jaar brengen de leerkrachten de sociale competenties van de kinderen systematisch in kaart om het welbevinden en de sociale veiligheid te monitoren. Wij gebruiken daarvoor vensters. Indien nodig worden naar aanleiding van de uitkomsten (extra) interventies gedaan. Daarnaast vullen kinderen vanaf groep 6 en de ouders tweejaarlijks een tevredenheidspeiling in. De uitkomsten daarvan worden gecommuniceerd, ook naar ouders, en betrekken we bij de verdere ontwikkeling van ons onderwijs en de organisatie.

6.4. Kwaliteitsbeleid

Met ons onderwijs willen we het verschil maken. Dit maakt dat we de basiskwaliteit duurzaam op orde willen houden en verbeteren én op basis van onze ambities verder ontwikkelen. Transparantie, samenwerking, het goede gesprek en goed gebruik van onze PDSA-cyclus zijn daarvoor cruciaal.

Binnen Stichting SchOOL is een kwaliteitskader aanwezig dat beschrijft wat de kwaliteit van een openbare school in Lelystad is (zie 'kwaliteitshandboek P5200'). Dit kader doet uitspraken over de gewenste zichtbare kwaliteit (ijkpunten voor het handelen) en de meetbare kwaliteit (resultaten in brede zin). Het kader is de focus van de kwaliteitszorgactiviteiten als schoolplan, jaarplannen, (zelf)evaluaties, audits en verantwoordingsactiviteiten. De wijze waarop we daarmee omgaan is gebaseerd op de Deming cirkel: Plan – Do – Study – Act.

Naast het kwaliteitskader hanteert stichting SchOOL een systematische gesprekkencyclus die bijdraagt aan de kwaliteitscultuur en kwaliteitsontwikkeling van de medewerkers en daarmee aan de schoolontwikkeling (zie 'kwaliteitshandboek P2400'). Door gezamenlijk plannen te maken, te reflecteren en elkaar te motiveren tot verdere ontwikkeling draagt het ook bij aan de lerende organisatie die we willen zijn.

Elk schooljaar doorlopen we de PDSA-cyclus. Daarmee zijn wij op een gestructureerde en doelgerichte wijze in dialoog geweest over de successen, uitdagingen en schoolontwikkeling met de schoolleider, het team, de bestuurder, stafmedewerkers en met het leiderschapsteam van collega scholen. Daarnaast verantwoorden wij ons over de doelen en resultaten aan ouders, MR en externe partners. We doen dat onder andere door schriftelijke communicatie. Voorbeelden daarvan zijn nieuwsbrieven, informatiebijeenkomsten, schoolwebsite, schoolgids en Scholen op de kaart.

Onze school verzamelt systematisch gegevens om goede kwaliteitszorg te realiseren. Daarbij maken we onder andere gebruik van:

- Analyse leerlingpopulatie (zie hoofdstuk 3).
- Cito Leerlingvolgsysteem: geeft op basis van methode-onafhankelijke toetsen informatie over de vorderingen van de kinderen op school.
- Methodegebonden toetsen.
- Analyses van de toetsen, inclusief vergelijking met de schooldoelen en vervolgacties.
- Vervolgsucces: hoe doen onze kinderen het na 3 jaar in het VO.
- Groepsbezoeken door collega's, IB of directeur. De bezoeken staan in het teken van een vooraf vastgesteld doel.
- Tevredenheidsonderzoeken bij kinderen en ouders. Tevens medewerkersonderzoeken bij personeel.
- Jaargesprekken en POP-gesprekken van de directie met medewerkers en van het bestuur met de directie.
- Gesprekken in het kader van de kwaliteitscyclus (zie 'kwaliteitshandboek P2400').
- Externe contacten waarvan informatie verkregen wordt over de kwaliteit van onze school, zoals de peuterspeelzaal en het vervolgonderwijs.
- Kracht- en uitdaginganalyse. Zie hoofdstuk 3.
- Toezicht van de Inspectie van het Onderwijs.
- Indien nodig: zelfevaluatie en audits naar de kwaliteit van het onderwijsproces, ook in samenhang met de leerresultaten.

Onze school verzamelt veel gegevens die we gebruiken om integraal te analyseren, conclusies te trekken, onderbouwde (beleids)interventies te doen, te borgen en te verantwoorden. Doelen die we

onzelf de komende periode stellen staan in hoofdstuk 5.

Een grote rol binnen onze kwaliteitszorg is de professionalisering van de medewerkers (zie paragraaf 7.4). Ook hiervan staan de doelen beschreven in hoofdstuk 5.

6.5. HR-beleid

Dit hoofdstuk beschrijft ons HR-beleid. Daarbij gaan we in op de school als lerende organisatie en de bekwaamheid en professionalisering van medewerkers.

Eén van de drie pijlers in het koersplan van Stichting SchOOL en in dit schoolplan, is SchOOLkracht! Deze beschrijft onze ambitie om een krachtige gemeenschap van professionals te willen zijn, waar vakmanschap voorop staat. Het gaat over een lerende organisatie zijn en een werkgever waar je wilt blijven werken en waar je wilt komen werken. Onze eigen doelen hierop staan beschreven in hoofdstuk 5.

Het beleid voor de belangrijke HR thema's is vastgelegd in beleidsdocumenten op het gebied van opleiden, begeleiden, gezondheid, gesprekkencyclus 'Vakmanschap is Meesterschap', beloning en functiehuis. Dit vormt met het koersplan een samenhangend geheel, verbonden met ons onderwijskundig beleid. Alle beleidsdocumenten en uitvoeringsregelingen zijn inzichtelijk op het intranet van de stichting. Hiermee is een toereikend beleid vastgesteld dat in de komende koersplanperiode verder wordt ontwikkeld.

Lerende organisatie

Een cultuur waarin de professionele dialoog over het vak continu wordt gevoerd, stelt ons in staat tot continue verbetering. Ook is het essentieel voor de wijze waarop wij onze kwaliteitszorg invullen (zie paragraaf 7.3). Dit vraagt van iedereen eigenaarschap voor het eigen leerproces en een blijvende inzet. We streven daarmee naar goed onderwijs en goed werkgeverschap.

Ieder jaar leiden wij een aantal leerkrachten zelf op middels de verkorte deeltijdopleiding of het zij-instroomtraject. Dit zelf opleiden is noodzakelijk gezien de arbeidsmarkt. Het vraagt van ons creativiteit, wendbaarheid en flexibiliteit. Met name daar waar het gaat om leren op de school, de organisatie van de werkprocessen en het werken met interprofessionele teams. Wij voeren het gesprek over duurzame inzetbaarheid en amplitie (verhogen van werkgeeluk en productiviteit). Wij willen samen met de medewerker investeren in veerkracht en vitaliteit.

De Wet Poortwachter wordt naar behoren uitgevoerd en leidinggevend en medewerkers worden ondersteund door een inzetbaarheidscoach.

Binnen Stichting SchOOL vinden we het belangrijk dat kinderen op de basisschool zien en ervaren dat zowel mannen als vrouwen uitstekend in het basisonderwijs kunnen werken en directiefuncties kunnen bekleden. Aangezien er geen sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de directiefuncties binnen Stichting SchOOL, is er geen expliciet beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven.

Bekwaamheid en professionalisering

Bij de benoeming van nieuwe medewerkers wordt als eis gesteld dat zij bevoegd zijn. Bekwaamheid wordt structureel onderhouden door verschillende scholingen, trainingen en deelname aan vakgroepen. Daarnaast zijn er diverse observatie en feedbackmomenten door leidinggevende en collega's, zoals een beeld- en didactisch coach. De gesprekkencyclus vormt hiervoor de basis. Allerlei formulieren zijn beschikbaar (gespreksformulier, beoordelingsformulier et cetera) ook is er een actueel functiehuis. Elke leerkracht vult, evenals zijn of haar leidinggevende, zijn eigen digitale bekwaamheidsdossier. Dit is onderdeel van het personeelsdossier. Medewerkers kunnen gebruik

maken van een aanbod voor opleiden en ontwikkelen via de SchOOL L-academie of externe partijen.

We willen een hoog niveau van vakmanschap binnen de school ontwikkelen en onderhouden. Het opleidingsbeleid van Stichting SchOOL maakt dat er een doorlopende cyclus is op het gebied van opleiden binnen de scholen. Jaarlijks wordt een opleidingsplan vastgesteld met input vanuit de jaargesprekken, kwaliteitsgesprekken. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de ontwikkeling op school en de plannen die daarvoor zijn gemaakt. Hiernaast voorziet het opleidingsbeleid in regelingen voor het begeleiden van mensen in opleiding en starters. Vanuit HR (Stichting SchOOL) wordt de voortgang op basis van deze regelingen begeleid en gemonitord.

HR is integraal onderdeel van het gesprek dat gevoerd wordt met de scholen over de kwaliteit van onderwijs. In de kwaliteitsgesprekken met het bestuur en de beleidsmedewerker Kwaliteit en Onderwijs sluit de HR manager aan. Gespreksonderwerpen zijn onder andere de (inrichting van de school) organisatie, het medewerkersonderzoek, opleidingsbeleid en goed werkgeverschap.

Dit hoofdstuk gaat over de organisatie van ons onderwijs. Daarbij beschrijven we eerst *Management en besturing* en vervolgens onze *financiën en het beheer*.

7. Zo organiseren wij het onderwijs

7.2. Management en besturing

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het management van Stichting SchOOL en onze school is ingericht.

Stichting SchOOL

Stichting SchOOL is het bevoegd gezag van onze school. De stichting wordt geleid door het College van Bestuur. Er is een Raad van Toezicht die toezicht houdt op het bestuur van de Stichting.

Onze scholen en het College van Bestuur worden ondersteund door het bestuursbureau van Stichting SchOOL. Daar werken medewerkers in de ondersteuning en de facilitering op de aspecten Onderwijskwaliteit, HR, Financiën, Huisvesting en Secretariaat.

Aan elke (speciale) basisschool is een medezeggenschapsraad (MR) verbonden. De MR wordt rechtstreeks uit de ouders en personeelsleden gekozen van de school. Op stichtingsniveau is er de GMR. Deze wordt door de medezeggenschapsraden van de scholen gekozen en bestaat uit maximaal zes ouders en zes personeelsleden.

De GMR en MR-en werken op basis van de wet Medezeggenschap op scholen. Deze is uitgewerkt in een eigen Medezeggenschapsstatuut en de Medezeggenschapsreglementen. Zij hebben daarmee verschillende advies- en instemmingsbevoegdheden met betrekking tot het beleid. Daarmee zijn zij een klankbord voor de directie (MR) en het College van Bestuur (GMR) wanneer er belangrijke beslissingen moeten worden genomen.

SBO de Kei

De directie van de Kei bestaat uit een directeur die integraal verantwoordelijk is voor het te voeren beleid.

Het schoolteam bestaat uit 21 medewerkers waarvan 10 leerkrachten, 2 onderwijsassistenten, 3 leraarondersteuners, 1 orthopedagoog, 1 intern begeleider, 1 logopedist, 1 conciërge, 1 administratief medewerker en 1 directeur.

De directie wordt ondersteund door een managementteam, bestaande uit intern begeleider en orthopedagoog

7.3. Financiën en beheer

Effectieve, klantgerichte en efficiënte bedrijfsvoering is een cruciale randvoorwaarde voor organisatieontwikkeling en om onze ambities te behalen.

In dit hoofdstuk laten we zien hoe de financiële PDSA-cyclus er uit ziet. Ook gaan we in op de financiële risico's die we zien en geven we aan hoe de *huisvesting* van onze school geregeld is. We laten zien hoe we omgaan met de *ouderbijdrage*, met *sponsoring en schenkingen* en onze *leerlingadministratie*.

De financiële PDSA-cyclus

PDSA - Plan

De uitgangspunten voor het financieel beleid van onze school zijn op het niveau van stichting SchOOL beschreven. Deze worden uitgewerkt in enerzijds het werkverdelingsplan (op schooljaarbasis) en anderzijds de begroting (op kalenderjaarbasis) van de exploitatie en de investeringen. Naast dat het eerstvolgende jaar concreet wordt uitgewerkt, wordt er tevens een raming gemaakt van de drie opvolgende jaren.

De basis voor het werkverdelingsplan en de begroting zijn enerzijds de activiteiten die we uitvoeren vanuit ons wettelijk kader. Anderzijds de activiteiten die we uitvoeren vanuit onze eigen koers (schoolplan) en de koers van stichting SchOOL.

De algemene kaders voor zowel het werkverdelingsplan (maximaal aantal groepen, maximaal aantal fte op functiegroep, etc.) als de begroting worden door het bestuur van stichting SchOOL vastgesteld. De PMR van onze school heeft instemmingrecht op het werkverdelingsplan en de MR van onze school heeft adviesrecht op de begroting.

Het werkverdelingsplan: in het werkverdelingsplan worden de groepen en lessen over individuele medewerkers verdeeld. Ook staan er afspraken in over het aantal lessen, de opslagfactor voor leraren en werktijden en pauzetijden. Dit plan wordt gezamenlijk met het team besproken en afgestemd.

De begroting: de begroting bestaat enerzijds uit een exploitatiebegroting en anderzijds uit een investeringsbegroting.

De exploitatiebegroting is een weergave van:

- de begrote baten, zijnde de rijksbijdragen (gebaseerd op de leerlingaantallen minus de bijdrage voor centrale lasten en voor schoollasten die op basis van solidariteit over alle scholen van stichting SchOOL worden verdeeld) plus de overige baten van de school (waaronder de ouderbijdragen);
- de lasten voor personeel, afschrijvingen, huisvesting, leermiddelen en overige instellingslasten.

De investeringsbegroting geeft aan welke lesmethodes, ict-hardware, audiovisuele middelen etc. worden aangeschaft. Dit kunnen zowel vervangingsinvesteringen zijn wanneer de voorgaande investering is afgeschreven, of uitbreidingsinvesteringen.

PDSA - Do

De directeur is gemandateerd budgethouder binnen de wettelijke kaders en binnen de afspraken over werving & selectie en centrale & decentrale inkoop, zoals die binnen stichting SchOOL zijn

gemaakt. De directeur zorgt als budgethouder voor een verantwoorde besteding van de budgetten. Dit gebeurt in overeenstemming met de doelstellingen waarvoor het budget is verkregen. De financiële administratie wordt in het centrale boekhoudsysteem van stichting SchOOL geregistreerd.

PDSA - Study & Act

Periodiek (tenminste elk kwartaal) worden de werkelijke formatie en financiën afgezet tegen de begroting. Er wordt beoordeeld of aanpassingen gedaan moeten worden. Dit wordt, indien van toepassing, in het overleg met de MR behandeld. Ook zijn de formatie en financiën onderdeel van de managementgesprekken die periodiek met het bestuur van stichting SchOOL worden gevoerd.

Financiële risico's

Een effectieve bedrijfsvoering en een goede beheersing van risico's zijn noodzakelijke randvoorwaarden om de doelstellingen van onze school te bereiken. Dat betekent dat we niet alleen moeten kijken naar onze interne risico's, maar ook de externe ontwikkelingen binnen de maatschappij en in wet- en regelgeving meenemen.

De strategische risico's worden periodiek opnieuw beoordeeld en hebben onder andere betrekking op onderwijskwaliteit, arbeidsmarktontwikkelingen en ontwikkelingen in de leerlingpopulatie. Hiernaast zijn er financiële risico's, die niet persé van invloed zijn op het behalen van de strategische doelen, maar wel impact kunnen hebben op het financiële resultaat.

De belangrijkste financiële risico's en onzekerheden die onze school onderkent zijn:

- Wijzigingen in leerlingaantallen;
- Het lerarentekort;
- Veranderingen in de bekostiging/de bekostigingssystematiek;
- CAO-stijgingen die niet door rijksbijdragen worden gecompenseerd, door een scheve verhouding tussen personele en materiële lasten.

Huisvesting

Onze school is gehuisvest in een gebouw *in eigen beheer*.

Dit betekent dat onze school zelf verantwoordelijk is voor het uitvoeren van onderhoud. Het geplande onderhoud is opgenomen in een meerjarig onderhoudsplan wat jaarlijks wordt ge-update. De uitvoering hiervan wordt door een bovenschools medewerker van stichting SchOOL in overleg met onze school gecoördineerd.

De ouderbijdrage

Onze school volgt de 'Richtlijn vrijwillige ouderbijdrage' die de PO-Raad samen met Ouders & Onderwijs heeft opgesteld. Hiermee voldoen we niet alleen aan de wettelijke eisen, maar waarborgen we ook dat:

1. De ouderbijdrage niet leidt tot drempels voor de toegankelijkheid van ons onderwijs.
2. De ouderbijdrage altijd vrijwillig is. Wij melden dit expliciet aan de ouders.
3. Kinderen nooit worden uitgesloten, van geen enkele activiteit.
4. De ouderbijdrage binnen de perken blijft.

Sponsoring en schenking

Onze school volgt de wet en regelgeving rondom sponsoring. Wanneer onze school een schenking ontvangt, melden wij deze bij het bestuur van stichting SchOOL, dit in verband met eventuele belastingen die hier mee samenhangen. Dit geldt niet alleen voor geldelijke schenkingen, maar ook voor schenkingen in natura.

Leerlingadministratie

Wij registreren diverse gegevens van onze kinderen in onze leerlingadministratie en delen deze indien noodzakelijk ook met derden. Om de privacy van onze kinderen te waarborgen hebben we afspraken gemaakt binnen onze school en met onze leveranciers hoe we hier mee om gaan. In het privacyreglement op de website van stichting SchOOL is dit ook beschreven.

Meerjarenplanning

Projecten	2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027
Verbeteren: Handelingsgericht werken				
Verbeteren: Pedagogisch Tact				
Ontwikkelen: Rekenen				
Verbeteren: Taal				
Implementeren: Gezonde school				
Ontwikkelen: Praktijkvakken				
Ontwikkelen: Burgerschap				
Implementeren: Opleidingsschool				
Implementeren: Professionele cultuur				

Handelingsgericht werken

Aanleiding voor dit project

Nu het handelingsgericht werken in de basis goed staat is er een verdiepingsslag mogelijk en nodig

Huidige situatie

Er is een vastgestelde cyclus rondom handelingsgericht werken. De fases doorlopen we elk jaar. Daarin is wel nog veel sturing nodig vanuit orthopedagoog en intern begeleider. Tevens is het gemaakte toetsprotocol niet altijd passend en helpend. Ook moeten we een keus maken in welke niet methodegebonden toets we willen gaan doen nu cito 3.0 wordt afgeschaft. Tevens is het belangrijk scherp te hebben hoe we het gebruik van de OPP's nog meer kunnen versterken en verbinding heeft met het handelingsgericht werken. Hiermee krijgen we meer zicht op onze leerlingen en kunnen we tijdig bijsturen indien nodig

Uiteindelijk gewenste situatie

Het ontwikkelingsperspectief van een leerling is leidend. Het is helder wie vanuit welke verantwoordelijkheid het ontwikkelingsperspectief bijhoudt en waar dit aan moet voldoen. Hierbij is de cyclus van handelingsgericht werken onlosmakelijk verbonden aan de ontwikkelingsperspectief. Tevens wordt er gekeken naar een passende kindrapportage/portfolio aangezien het ontwikkelingsperspectief vaak niet passend is om met de leerling te bespreken. De analyses rondom vorderingen van leerlingen vinden op leerling-groeps- en schoolniveau plaats en dragen bij aan het steeds beter afstemmen van ons onderwijs en daardoor leerontwikkelingen van onze leerlingen.

Uren

Onderdeel taak intern begeleider en orthopedagoog. Tevens twee medewerkers vanuit het team die ieder 30 uur krijgen om vanuit hun perspectief mee te denken

Budget

geen

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Pedagogisch Tact

Aanleiding voor dit project

4 jaar geleden kozen we voor de visie pedagogisch tact. Om de visie goed te doorleven door de hele school is er een constante cyclus nodig om met elkaar hiermee aan de slag te gaan.

Huidige situatie

Er zijn 2 opgeleide (NLP) pedagogisch coaches. Er is nog niet helder gemaakt wat de rol en taak is van de pedagogisch coach. Er vindt elke 6 weken een ervaringsreconstructie plaats onder leiding van de pedagogisch coach.

We werken vanuit leerlijn sociaal emotionele ontwikkeling, maar hebben nog geen methode passend bij onze visie en doelgroep.

Belangrijk dat we hierin doorontwikkelen aangezien de onderwijsbehoeften van onze leerlingen vaak ook op gedrag wat vraagt. Er heerst een stevige veilige cultuur op de Kei, maar dit vraagt wel constante evaluatie en bijsturing indien nodig.

Uiteindelijk gewenste situatie

We hebben helder wat nieuwe medewerkers nodig hebben aan basis kennis om aan te haken bij onze visie op pedagogisch tact. Daarbij is vastgesteld welke rol de pedagogische coach heeft richting collega's en richting leerlingen.

We hebben een sociaal emotionele methode voor groep 1 t/m 8 die passend is bij onze pedagogische visie en tevens past bij onze populatie leerlingen.

Uren

1 pedagogische coach 0,1 fte ambulante.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Pijler 1: Verschil door goed onderwijs

Rekenen

Aanleiding voor dit project

We doen mee aan het rekenverbetertraject dat we met de hele stichting zijn aangegaan. Onze rekenresultaten blijven nog onvoldoende achter.

Huidige situatie

Onze resultaten op rekenen zijn nog onvoldoende. De eerste stappen richting verbetering zijn reeds gezet. We staan op het punt een rekenmethode aan te schaffen voor de zomervakantie 2023. Dit is een onderlegger voor ons rekenonderwijs en noodzakelijk om onze vastgestelde doorgaande lijn goed vorm te geven.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een doorgaande lijn waarbij we uitgewerkt hebben op welke wijze we dit aanbieden aan de leerlingen. Leerkrachten weten welke interventies ze kunnen doen indien een leerling stagneert en weten ook wanneer ze hulp moeten vragen indien eigen interventies onvoldoende werken. Leerlingen behalen de doelen/toetsing passend bij hun uitstroomperspectief

Uren

30 uur per werkgroepid. Extra uren voor de rekencoordinator 0,1 fte ambulante tijd

Budget

40.000 euro voor schooljaar 2023-2024 vanuit basisvaardigheden subsidie

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Pijler 1: Verschil door goed onderwijs

Taal

Aanleiding voor dit project

In de afgelopen jaren zijn er methodes aangeschaft, een beleidsplan geschreven rondom taal en onze didactische vaardigheden vergroot. Tegelijkertijd zien we onze populatie leerlingen veranderen die constant vraagt om ons taalonderwijs aan te scherpen

Huidige situatie

Er is een taalbeleidsplan waarin omschrijven staat waar we staan, wat al reeds is afgesproken, maar ook tevens waar nog wat te ontwikkelen is. Er is op dit moment geen taal coördinator op de Kei. De taalontwikkeling van onze leerling gaat vaak niet leeftijdsadequaat en dat vraagt van ons een aangepast, maar goed aanbod.

Uiteindelijk gewenste situatie

Er is aan het einde van dit schoolplan een medewerker van de Kei geschoold tot taal coördinator. Het taalbeleidsplan wordt uitgevoerd en gemonitord door de werkgroep Taal. Tevens maken we een doorontwikkeling door als het gaat om woordenschat, begrijpend lezen en kijken we kritische naar de communicatie vanuit leerkracht richting leerlingen. We werken hierin nauw samen met Kentalis gezien de hoeveelheid leerlingen die een arrangement hebben en/of hebben gehad. Hun expertise draagt bij aan het passend aanbod

Uren

30uur per werkgroeplid

Budget

schooljaar 2024-2025 een budget van 40.000 euro vanuit basisvaardigheid subsidie

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Pijler 1: Verschil door goed onderwijs

Gezonde school

Aanleiding voor dit project

Voor de ontwikkeling van kinderen is bewegen belangrijk. Plezier in bewegen zorgt er voor dat kinderen blijven bewegen, ook op latere leeftijd.

De Kei doet dat door elk kind op zijn eigen niveau nieuwe en uitdagende beweegsituaties aan te bieden. Ieder kind leert hierdoor beter bewegen én samenwerken en rekening houden met elkaar.

De Kei wil de kinderen laten beleven wat er in Lelystad mogelijk is, zodat ieder kind kan ervaren welke beweegactiviteit bij hem of haar past.

Daarom heeft de Kei gekozen voor een vakspecialist: de vakleerkracht bewegingsonderwijs. Onze vakleerkracht is, samen met 25 andere vakleerkrachten, lid van de vakgroep bewegingsonderwijs en de spil in het bewegen op onze school.

Huidige situatie

Wij maken gebruik van meerdere mogelijkheden die de vakgroep bewegingsonderwijs ons biedt. Hiervoor zijn werkgroepen binnen de school geformeerd, waar de vakleerkracht onderdeel van uit maakt. Een aantal activiteiten kunnen wij alleen aanbieden met hulp van ouders/verzorgers/opa's/oma's en oppasouders. Wij doen dan ook graag een beroep op u: vele handen maken licht werk!

Bewegingsonderwijs

Alle groepen krijgen twee keer per week gymles van de vakleerkracht. De vakleerkracht houdt in een leerlingvolgsysteem de vorderingen bij rondom bewegingsonderwijs en maakt twee keer per jaar daarvan een rapport, wat onderdeel is van het schoolrapport

Extra's

In schooljaar 22-23 is gestart met Motorlabs. Dit is een vorm van bewegen waarbij het accent ligt op het ontwikkelen van de motoriek. Onze doelgroep leerlingen heeft vaak een achterstand in de motorische ontwikkeling. Twee keer per week gaan alle groepen deze motorlabs activiteiten doen voor 20-30 minuten. De vakleerkracht bewegingsonderwijs heeft vanuit werkdruk gelden ruimte om ook volgend jaar dit voor de leerkrachten klaar te zetten en voor te bereiden

Voor leerlingen die nog iets extra nodig heeft biedt de vakleerkracht een extra beweegmoment (LKT) aan buiten schooltijd. Vakleerkracht nodigt hiervoor leerlingen/ouders uit indien noodzakelijk.

Elke dag gaan de alle groepen 2 x buitenspelen. Het schoolplein is een uitdagende, leuke plek waarin ook bewegen wordt gestimuleerd.

We streven er naar om mee te doen aan de sporttoernooien die georganiseerd worden in Lelystad. Dit is voor de Kei wel afhankelijk van de leerlingenaantallen en mogelijkheden.

Gezonde school

In het verleden had de school certificaten voor de gezonde school, dit is door andere prioriteiten even blijven liggen. Wel doen we jaarlijks mee aan schoolfruitproject. Doen we volgend jaar mee met project 'van zaadje tot soep'. En doen we mee aan het nationaal schoolontbijt.

Jeugdsportfond en Jeugd Cultuur Fonds.

Voor de kinderen die het thuis niet al te breed hebben is er toch de mogelijkheid om lid te worden van een sportvereniging of een zwemles te volgen. Ouders kunnen zich hiervoor melden bij de intermediair van de school:

De vakleerkracht bewegingsonderwijs is de intermediair voor het Jeugdsportfonds.

Uiteindelijk gewenste situatie

SBO de Kei is in het bezit van certificaat gezonde leefstijl van de gezonde school

Er is een kwaliteitskaart waarin omschreven is hoe de gezonde school en beweging op SBO de Kei vorm heeft.

Er is een werkgroep gezonde school die jaarlijks een plan maakt welke activiteiten rondom gezonde school van belang zijn en tevens de certificaten up to date houdt

Uren

30 per persoon

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Pijler 1: Verschil door goed onderwijs

Praktijkvakken

Aanleiding voor dit project

De leerlingen op SBO de Kei stroomt hoofdzakelijk praktijkgericht uit. De ervaring leert dat onze leerlingen nieuwe leerstof makkelijker oppakt als ze het kunnen doen in combinatie met het horen van de instructie. Passend bij onze uitstroom zouden praktijkvakken een goede aanvulling zijn op ons onderwijsaanbod. Tevens biedt ons huidige gebouw hier ook mogelijkheden toe met het hebben van aan praktijkruimte waar een keuken, handvaardigheid/techniek en moestuin mogelijkheid is. Tevens staat ons cultuuraanbod nog in de kinderschoenen. We gebruiken de inzet van de kubus voor alle groepen en koppelen dit aan onze schoolbrede thema's, maar hierin is nog een goede doorgaande lijn nodig.

Huidige situatie

Op dit moment wordt incidenteel een praktijkvak aangeboden, maar is dit nog niet structureel georganiseerd. Dit kan door de Kubus zijn of andere ingehuurde vakdocenten. Ook bieden leerkrachten onder de thema's incidenteel lessen aan. Bijna al onze leerlingen stromen uit naar een praktijk of beroepsgerichte vervolgopleiding. Dit vraagt ook praktische vaardigheden waarbinnen ze kunnen leren. We vinden dat ons onderwijs nog meer ondersteunend is aan dat wat onze leerlingen in de toekomst nodig hebben als we een aanbod hebben die ook meer praktijkgericht is.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een doorlopende leerlijn van verschillende praktijkvakken waarin we hebben vastgelegd wat er wanneer aangeboden wordt. We kunnen praktijkvakken aanbieden van groep 1 t/m groep 8. Het aanbod is tevens afgestemd op de thema's die de school hanteert
We hebben een opgeleide ICCer

Uren

30 uur per medewerker in de werkgroep

Budget

We starten schooljaar 2023-2024 met 0,2 fte leerkracht die handvaardigheid aan alle klassen kan bieden.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Pijler 2: Ruime blik op de toekomst

Burgerschap

Aanleiding voor dit project

Burgerschap is wettelijke verplicht geworden in de aanbod van de scholen. Binnen SBO de Kei deden we al veel, maar dit waren veel losse elementen. Om goed te kunnen voldoen aan de wettelijke verplichtingen ontwikkelen we een beleidsplan dat aan alle onderdelen voldoet en direct een doorgaande lijn is.

Huidige situatie

We hebben een quickscan gedaan en voor de zomervakantie ligt eerste concept beleidsplan klaar rondom burgerschap. Aangezien burgerschap en wettelijke eis wordt is het belangrijk alle facetten goed vast te leggen en de doorgaande lijn vast te leggen. De methode sociaal emotionele ontwikkeling krijgt hierin ook een plek

Uiteindelijk gewenste situatie

Doorgaande lijn burgerschap met een passend aanbod door de hele school wat geborgd is.

Uren

werkgroepleden 30 uur

Budget

Mogelijk nodig voor aanschaf sociaal emotionele methode

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Pijler 3: SchOOLkracht!

Opleidingsschool

Aanleiding voor dit project

Leerkrachten vinden voor het SBO is niet vanzelfsprekend. Het is niet een vast onderdeel van de PABO en stage lopen kan vaak aan het einde van de opleiding. Toch zouden we graag ons meer willen kunnen laten zien als school om zo ook jonge studenten te laten zien hoe waardevol je bijdrage kan zijn in het SBO

Huidige situatie

Een medewerker is opgeleid schoolopleider. De mentorentrainingen zijn gepland voor komend schooljaar. We hebben tot op heden nog geen pabo stagiaires gehad, wel onderwijsassistenten. Met de wetenschap dat lerarentekort het hartst voelbaar is in het speciaal onderwijs is het belangrijk om onszelf wel te laten zien en een plek te zijn waar mensen kunnen leren en ontwikkelen en mogelijk na de opleiding kunnen blijven.

Uiteindelijk gewenste situatie

We hebben een bijdrage bij het opleiden van leerkrachten in het Speciaal BasisOnderwijs. Daarbij hebben we een actieve rol en zijn we een fijne plek om te mogen leren als student. Ons team is in staat goede begeleiding te bieden aan de studenten

Uren

schoolopleider: 30 uur per jaar

Budget

geen

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Pijler 3: SchOOLkracht!

Professionele cultuur

Aanleiding voor dit project

Afgelopen schooljaar zijn we gestart met een teamtraining professionele cultuur. Dit is gestart door een vraag vanuit het team om onrustige periodes en tijden ook met elkaar een team te blijven vormen en naast elkaar te kunnen staan

Huidige situatie

Eerste teamtrainingen zijn gevolgd en tot de zomervakantie 2023 vinden er nog intervisies plaats in kleine groepjes. Focus is tot de zomer op het professioneel feedback geven. Met de zomervakantie zal er een directiewissel plaats vinden. Na de zomervakantie 2023 zal het goed zijn om met elkaar te kijken hoe deze cultuur nu staat, wat een wisseling doet en of hierin nog iets nodig is.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het team werkt samen hard aan het goed onderwijs geven aan alle leerlingen. Vanuit onze visie dat we verantwoordelijk zijn voor alle leerlingen doen we het samen en durven we elkaar ook aan te spreken, feedback te geven en de dialoog aan te gaan. Dit alles om met elkaar zo het beste te kunnen geven aan onze leerlingen. Ook is het team in staat om de verantwoordelijkheden die zij hebben zowel binnen als buiten de groep te dragen en hierin hun eigen rol goed te pakken.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027