

SCHOOLPLAN 2023-2027

'Ontwikkeling van je talent in voortdurende verbinding met de ander.'



CNS-basisschool
De Plataan

Voorwoord

Vóór u ligt het Schoolplan van CNS De Plataan voor de periode 2023 – 2027. Onze school maakt deel uit van de Stichting CNS Ede. In het Koersplan '2023-2027' heeft CNS de strategische lijnen uitgezet voor de komende periode. In ons Schoolplan zoomen we vanuit onze specifieke context in op de doelen van Koersplan. Deze vormen belangrijke uitgangspunten voor onze eigen schooldoelen en -ambities.

Dit Schoolplan beschrijft waar we als school voor staan en welke keuzes we maken voor de ontwikkeling van ons onderwijs, voor onze professionalisering, voor onze teamontwikkeling en voor de samenwerking met ouders en andere partners. Het Schoolplan is ontwikkeld in interactie en in dialoog met verschillende geledingen: teamleden, kinderen, ouders en medezeggenschapsraad. Het was voor ons allen een mooie reis. Door het brede draagvlak kan dit Schoolplan de komende jaren fungeren als een krachtige leidraad voor de uitwerking van onze ambities.

Het Schoolplan hebben we bewust compact gehouden. Verdiepingen, uitwerkingen en relevante achtergrondinformatie vindt u in de vorm van bijlagen bij het Schoolplan.

Naast leidraad voor onze schoolontwikkeling is dit Schoolplan tevens ons verantwoordingsdocument in de richting van ouders, inspectie en andere belanghebbenden. Het is vastgesteld door het schoolbestuur en de Medezeggenschapsraad.

1. Schoolbeschrijving CNS De Plataan

Gegevens van de school	
Naam school	CNS De Plataan
Directeur	Lianne Medema
Adres + nr.	Heidelaan 25
Postcode + plaats	6721CK Bennekom
Telefoonnummer	0318-414103
E-mail adres	info.plataan@cnsede.nl
Website adres	www.plataan@cnsede.nl

Gegevens van de stichting CNS Ede	
Bestuurder	Dhr. R. Sakko MA
Adres en nr.	Willy Brandtlaan 81
Postcode + Plaats	6716 RJ
Telefoonnummer	0318 – 619 136
E-mail adres	info@cnsede.nl
Website adres	www.cnsede.nl

CNS De Plataan is een open christelijke basisschool te vinden aan de Heidelaan aan de Noordzijde van Bennekom. Het authentieke gebouw heeft een ruime en lichte uitstraling. In de komende schooljaren zal er een verduurzaming en verbouwing plaatsvinden.

Om deze plannen te verwezenlijken trekken we intensief op met de Gemeente Ede. Bij de school ligt een groot plein, met tuin en moestuin met veel speelmogelijkheden. Onze lokalen zijn ruim. Op steenworp afstand en grenzend aan het schoolplein, bevindt zich onze gymzaal. In het gebouw is een speellokaal voor de kleuters, met de mogelijkheid een grote groep ouders te ontvangen voor vieringen en feesten.

De Plataan is een dorpsschool: De (ouder)populatie is een gemêleerde afspiegeling van de Bennekomse samenleving. Gemiddeld zijn ouders middelbaar tot hoger opgeleid.

CNS De Plataan werkt voor buitenschoolse opvang samen met 'BSO De Thuisclub'.

Deze opvangorganisatie is momenteel gehuisvest op het grensgebied van Ede en Bennekom.

2. Strategisch beleid Stichting CNS 2023-2026

Missie, visie en kernwaarden van CNS Ede

Missie

Het is onze missie om iedere leerling, die aan ons is toevertrouwd, vanuit onze gezamenlijke expertise te ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburgers. Zo kunnen zij nu en in de toekomst een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij. Gevoed door onze christelijke waarden en vanuit onze visie op kwalitatief goed onderwijs leggen wij bij onze leerlingen hiervoor een stevig fundament.

Kernwaarden

CNS heeft vier kernwaarden: vertrouwen, verbinding, verantwoordelijkheid en vakmanschap. Deze kernwaarden zijn de basis voor onze manier van samenleven, samenwerken en samen leren. Deze is uitgewerkt in de *CNS Kwaliteitskaart Kernwaarden*.

Visie

“Wij willen een Lerende Organisatie zijn, waarbij vanuit een open Christelijke identiteit, op basis van vertrouwen, verbinding, vakmanschap en verantwoordelijkheid elke school vormgeeft aan het totale onderwijscurriculum waarbij professionele inzet van alle medewerkers voorwaardelijk is in de realisatie van onze stichtingsmissie”

Gemeenschappelijke beleidsuitgangspunten CNS 2023-2026

De basis van dit Schoolplan is het Koersplan van CNS-Ede.

Stichting CNS Ede verzorgt kwaliteitsonderwijs op twaalf reguliere basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs in Ede en Bennekom. De scholen zijn niet identiek en dat hoeft ook niet. We geloven in de kracht van 'eenheid in verscheidenheid, samen veelkleurig'. Daarin zoeken we nadrukkelijk verbinding en betrokkenheid op elkaar, we trekken samen op waar het kan. Zo kunnen we passend en zoveel mogelijk inclusief onderwijs bieden aan alle kinderen, vanuit welk referentiekader dan ook.

Dit koersplan biedt een kwaliteitskader op hoofdlijnen, gevoed door leidende principes. Principes die richtinggevend en ondersteunend zijn in de realisatie van onze missie en visie. Ze vormen de expeditie-onderliggers van onze totale organisatie.

Elke school van CNS Ede geeft in het daarvoor bestemde schoolplan, met instemming van de medezeggenschapsraad (MR), vorm aan eigen keuzes, passend bij de populatie en brede context in de wijk. Zo krijgt elke school van stichting CNS Ede haar 'eigen kleur'.

In het Koersplan zijn *constateringen* en *toekomstige vraagstukken* doorvertaald naar vier vitale routes die in de komende beleidsperiode centraal staan:

1. Kwalitatief goed onderwijs
2. De leerkracht doet ertoe!
3. Onderwijs is teamwork
4. Duurzaam verbonden

Met deze routes is CNS-Ede vertrouwd. We diepen ze verder uit, want ze dragen bij aan onze missie en visie. Aanvullend en onderliggend stelt CNS Ede de komende periode vitaliteit in de breedste zin van het woord centraal. Hoe blijven we vitaal met elkaar bij de realisatie van onze organisatiedoelstellingen? Hoe behoudt ons onderwijs vitaliteit in een sterk veranderende maatschappij? Hoe koesteren we de vitaliteit van onze medewerkers en leerlingen? Hoe borgen we de vitaliteit van onze schoolgebouwen en de inspirerende leeromgevingen van de leerlingen die aan de zorg van onze onderwijsinstelling zijn toevertrouwd? Dat zijn belangrijke vraagstukken. Vitaliteit loopt daarom als een rode draad door al onze routes en aandachtsgebieden heen.

3. Missie, kernwaarden en profiel van CNS De Plataan

Missie

Samen groeien!

Kernwaarden

De zes kernwaarden van De Plataan zijn zelfstandigheid, nieuwsgierigheid, respect, verantwoordelijkheid, authenticiteit en initiatiefrijk.

Wij willen dat de kinderen bij ons op school zich uiteindelijk ontwikkelen tot **zelfstandige** deelnemers aan onze maatschappij. Als leerkrachten stimuleren en steunen wij hen vanuit onze zes gekozen kernwaarden. We vragen van kinderen als basishouding **nieuwsgierig** te zijn om zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen. Met **respect** creëren wij voor hen een basis voor een veilig leerklimaat, waarin vol vertrouwen kan worden samen gewerkt. Wij zijn verantwoordelijk voor het optimaal begeleiden van het leerproces van onze kinderen en ook van onszelf en we geven kinderen tegelijk ook **verantwoordelijkheid** voor hun eigen leerproces. Wij blijven met een open blik onderzoeken wat ons daarin te doen staat.

Wij geven ruimte om **authentiek** te zijn, en leren kinderen daarop te mogen en kunnen vertrouwen. Het nemen van **initiatief** moedigen wij aan waarbij zelfstandig handelen gestimuleerd en gewaardeerd wordt.

Visie

Onze visie is gebouwd op de volgende vijf pijlers waarbij uitvoering gegeven wordt aan de opdracht van de overheid, artikel 8 van de wet op Primair Onderwijs:

1. Ons onderwijs wordt zodanig ingericht dat onze leerlingen, als deel van hun jaargroep, een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen.
2. Ten aanzien van leerlingen die extra uitdaging of ondersteuning behoeven, is het onderwijs gericht op begeleiding die is afgestemd op de behoeften van de leerling.
3. We werken vanuit onze christelijke identiteit op een open en uitnodigende manier. Vanuit die identiteit staan we open voor iedereen die zich bij ons thuis voelt.
4. We ontwikkelen als team individueel en collectief vakmanschap. We werken samen vanuit de disciplines van De Lerende Organisatie.
5. We verbinden ons oprecht met ouders, leerlingen, schoolteam en de buurt. Ons onderwijs is geslaagd als al onze leerlingen optimaal van ons aanbod en van elkaar profiteren.

Wat betekent dit voor onze schoolorganisatie?

‘Samen groeien’ betekent dat wij, kinderen, leerkrachten en ouders, wederzijds afhankelijk zijn om samen tot goede resultaten te komen.

We hebben duidelijke doelen en ambities voor ogen die we met elkaar bespreken, aanscherpen, nastreven en vaststellen. We zetten in op een professionele cultuur van samen werken. Doen waar we goed in zijn en blijvend verbeteren. We zijn een Lerende Organisatie.

Een positieve instelling is onze grondhouding. Fouten maken mag. Wij vieren successen en leven onze visie zichtbaar voor. De leerling staat daarin steeds centraal en daarom zullen wij ons onderwijs blijven ontwikkelen, onze ervaringen met elkaar blijven delen en open en effectief met elkaar blijven communiceren.

We stemmen ons onderwijsleerproces in aanbod, werkwijzen, groeiperingsvormen, beoordelingsvormen en leeromgeving af. Dat doen we door rekening te houden met verschillen tussen (groepjes) leerlingen in tempo, talent en temperament. Op deze manier differentiëren we en werken we opbrengstgericht. We leveren maatwerk zodat kinderen zich ten volle ontplooien.

Welke gebieden krijgen in de ontwikkeling van kinderen onze specifieke aandacht?

Onze leerkrachten stimuleren kinderen om zich te ontwikkelen in de volle breedte:

1. Ontwikkeling vanuit Levensbeschouwelijke Burgerschap: wij leren kinderen, vanuit onze christelijke normen en waarden, een levenshouding te waarbij de ander en de omgeving recht wordt gedaan. Wij leren kinderen meedoen, meedenken, meebeslissen in de grotere, steeds veranderende wereld.
2. Sociaal- emotionele ontwikkeling: wij leren kinderen respectvol omgaan met zichzelf en de ander in een constant veranderende omgeving.
3. Cognitieve ontwikkeling: wij dragen kennis en vaardigheden methodisch over via de specifieke vakken die voldoen aan en afgestemd zijn op de kerndoelen en referentieniveaus. We hebben hierbij hoge ambitienormen.
4. Zintuiglijk-motorische ontwikkeling: wij ontwikkelen op methodische wijze vaardigheden die nodig zijn voor de veiligheid en zelfredzaamheid van de kinderen.
5. Creatieve ontwikkeling: wij dagen kinderen uit in het omgaan met eigen creatieve mogelijkheden, zoals muziek, drama, dans, tekenen, handvaardigheid en informatieverwerking.
6. Zelfstandigheidsontwikkeling: wij begeleiden kinderen in het ontwikkelen van vertrouwen in zichzelf en de ander en in het ontplooien van eigen initiatief.
7. Samenwerkingsontwikkeling (coöperatief werken): wij begeleiden kinderen in samenwerkingsvaardigheden, zodat ze kunnen werken als deel van een groter geheel.

Wat betekent dit voor hoe we werken in onze groepen?

Binnen de context van een veilig en vertrouwd pedagogisch klimaat hebben wij hoge verwachtingen van onze kinderen en dagen wij hen zoveel mogelijk uit de volgende stap te maken. We maken gebruik van didactische werkvormen die kinderen aanspreken, activeren en in beweging brengen.

Van frontaal onderwijs naar boeiend en ontdekkend onderwijs. Wij willen onze leerlingen gemotiveerd en betekenisvol laten leren. We kiezen onder andere voor het werken volgens de principes van Expliciete Directe Instructie (EDI). Daarin staat de kwaliteit van de les centraal en is het formatieve toetsen bedoeld om het leerproces telkens te kunnen verbeteren. Dat doen we met duidelijke lesstructuur, lesinhoud en heldere organisatie van de lessen. Korte, duidelijke interactieve instructies helpen de kinderen daarin de opdrachten te overzien en in vertrouwen te leren. Zo werken we stapsgewijs toe naar het verschuiven van de verantwoordelijkheid van leerkracht naar leerling. Met als doel de leerling steeds meer zelfstandigheid in het leerproces mee te geven, waarvoor ze samen met de leerkracht verantwoordelijkheid leren dragen. In al onze groepen zitten leerlingen met verschillende werkniveaus. Dat stelt specifieke eisen aan het klassenmanagement om iedere leerling het juiste lesaanbod te kunnen doen. Om die reden maken we als leerkrachten ook gebruik van het Groeps- en Individueel Pedagogisch (GIP)-model.

Wat betekent dit voor onze ouders?

De samenwerking met ouders van onze leerlingen is voor ons essentieel. Wanneer ouders en school met elkaar om het kind heen staan, kan het kind zich in een veilige omgeving ontwikkelen. Wij willen met begrip en vertrouwen in elkaar, het kind volgen en ouders meenemen in de zoektocht naar een optimale ontwikkeling.

We zijn **partners** van elkaar, met **ieder onze eigen rol**, kwaliteiten en verantwoordelijkheid.

- De **ouder** is **ervaringsdeskundige** en kent het kind het langst en best. Zij hebben het beste met het kind voor.
- De **teamleden** zijn als **onderwijsprofessionals** deskundig en betrokken. Zij kennen het kind als leerling het beste.
- Ieder **kind staat centraal**. De meeste kinderen kunnen zelf aangeven wat ze goed kunnen en welke vaardigheden zij willen ontwikkelen.

Erbij horen en meedoen is onze norm. Dit betekent op onze school dat kinderen een eigen plek hebben in onze leergemeenschap, gezien worden, daarin een eigen rol hebben en ruimte krijgen om mee te doen op hun eigen-wijze manier.

Met die kennis en inzichten zijn wij op De Plataan in staat om passend, handelingsgericht onderwijs vorm te geven. Wanneer leerkrachten zien dat iets buiten hun kennisgebied of vaardigheden valt, zijn zij in staat om aan de juiste persoon in de school ondersteuning te vragen. Ons team kan veel aan en denkt in mogelijkheden. Daar nemen we de ouders graag in mee. Omdat wij als leerkrachten goed zicht hebben op wat er

mogelijk is binnen de school, weten wij ook welke ondersteuning en hulp wij kunnen vragen buiten de school. Dit kan niet zonder de intensieve betrokkenheid van ouders. Samen werken aan de meest optimale en brede ontwikkeling van elk kind.

4. Doelen en resultaatgebieden

Het Koersplan 2023-2026 is toegespitst op vier centrale thema's die richting geven aan de doelen en ambities van de CNS-organisatie voor de periode 2023-2026. In alle vier de resultaatgebieden staat 'Vitaliteit' centraal.

1. Kwalitatief goed onderwijs

Zoals we in onze missie expliciet beloven, ondersteunen we iedere leerling die aan ons is toevertrouwd, in de persoonlijke ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburger. We doen dat vanuit onze gezamenlijke visie op kwalitatief goed onderwijs, dat voldoet aan alle kwalificaties waarop, enerzijds de leerling een appèl op ons doet op onderwijskundig gebied en anderzijds de maatschappij in de maatschappelijke context. Dat vraagt van ons een gefundeerd onderwijs- en ontwikkelingsaanbod dat aan deze belofte en verwachting voldoet. Een veelkleurig onderwijslandschap waarin leerlingen zich gezien weten en voelen en daadwerkelijk een stevig fundament meekrijgen om een waardevolle bijdrage te leveren aan de maatschappij.

Gevoed, geïnspireerd en gedreven vanuit onze christelijke identiteit onderscheiden wij ons, in het licht van onze stichtingsmissie, als scholen van CNS Ede door een gevarieerd en zoveel mogelijk inclusief onderwijscurriculum.

Gevarieerd omdat we elk kind een passende vorm van onderwijs willen bieden dat aansluit bij de eigen talenten, mogelijkheden en behoeftes. Inclusief omdat we vinden dat ieder kind recht heeft op hetzelfde onderwijs en dezelfde mogelijkheden om tot optimale ontwikkeling te komen. We zetten in op een duurzame ontwikkeling op het gebied van levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs.

2. De leerkracht doet ertoe!

Het ondersteunen van individuele leerlingen in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburgers vraagt om vakmanschap. Het vraagt om intrinsiek gemotiveerde en professionele leerkrachten die begrijpen op welke fronten de leerlingen een appèl doen op hun pedagogische- en didactische bekwaamheid. Er gebeurt iets bijzonders zodra leerkrachten ten diepste voelen en beseffen wat hun specifieke bijdrage is in het realiseren van kwalitatief goed onderwijs, én de ontwikkeling van leerlingen richting hun eigen wereldburgerschap. Enerzijds voelt de zelfbewuste leerkracht eigenaarschap en mogelijkheden in het hanteren van de eigen 'klimmaterialen', om het beste uit zichzelf te halen vanuit zijn of haar eigen professionaliteit. Anderzijds staat de aanpak in de groep centraal. Daar heeft de leerkracht de opdracht pedagogisch en didactisch tot differentiatie te komen. Zo weet en voelt de individuele leerling zich gezien in het eigen persoonlijke leerproces. Er ontstaat een gezond groepsklimaat waarin elke leerling vanuit veiligheid tot ontwikkeling kan komen. Onze leerkrachten doen ertoe in hun vakmanschap!

3. Onderwijs is teamwork

‘Goed teamwork leidt tot uitzonderlijke resultaten die individuen niet alleen hadden kunnen realiseren. Individen in een team leren meer en sneller dan dat ze zonder het team zouden doen.’ Teamleren is één van de disciplines die centraal staat binnen CNS Ede als Lerende Organisatie. We zijn bewust gericht op het vergroten en met elkaar verbinden van het leervermogen van medewerkers, groepen en de organisatie als geheel. Werken en leren gaan hand in hand. Dat wordt versterkt wanneer dat in teamverband plaatsvindt. CNS Ede heeft zich de afgelopen jaren verder ontwikkeld vanuit de vijf disciplines van de Lerende Organisatie. Wij werken continue gewerkt aan de optimalisering van een professionele organisatiecultuur. Begrippen als professionele dialoog, reflectie, feedback en professionalisering zijn daarbij vanzelfsprekend. Professionele Leergemeenschappen binnen CNS Ede onderschrijven de waarde van teamwork.

4. Duurzaam verbonden

De gemeenschappelijk geformuleerde missie die ten grondslag ligt aan de totale organisatieontwikkeling van CNS Ede voor de komende vier jaar geeft aan dat we in een sterk veranderende maatschappij voortdurend inzetten op een passende vorm van onderwijs- en ontwikkelingsaanbod. Een aanbod dat recht doet aan de fase van ontwikkeling waarin de individuele leerling zich bevindt. Dat vraagt van CNS-Ede, en de scholen die daaronder ressorteren, een vorm van flexibiliteit, sensitiviteit en aanpassingsvermogen. Samenwerking en verbondenheid zijn van groot belang. Samenwerking in de breedste zin van het woord, extern gericht. Het geheel is immers meer dan de som der delen. Wanneer we inderdaad te kampen hebben met veranderingen in de maatschappij die van invloed zijn op ons onderwijsbestel, hebben we te investeren in duurzame relaties met educatieve partners.

Als CNS De Plataan verbinden we ons aan deze kernthema's. In de volgende hoofdstukken van dit Schoolplan werken we ze verder uit en vertalen we ze naar onze schoolspecifieke situatie, ambities en actiepunten.

5. Kwalitatief goed onderwijs

5.1 Ambities en doelen van de CNS-organisatie

Persoonlijk meesterschap en teamleren, de twee fundamentele disciplines van CNS Ede als Lerende Organisatie, hebben ertoe geleid dat de kwaliteit van ons onderwijs op de diverse scholen een meetbaar positieve ontwikkeling laat zien in alle facetten die bijdragen aan het realiseren van onze missie. Onderliggende doelen die wij willen realiseren en die voorwaardelijk zijn hiervoor:

Ambitie 'Lerende Organisatie'

Gericht op de ontwikkeling van een professionele organisatiecultuur weten bestuur, bestuursbureau, directeuren, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel te bouwen aan een Lerende Organisatie. Ze doen dat door afwisselend te handelen vanuit de vijf disciplines van De Lerende Organisatie (Bijlage 1 - Peter Senge).

Doel:

- Op de verschillende organisatieniveaus maken College van Bestuur (CvB), directeurenteam (DT) en schoolteams actieplannen en/of kwaliteitskaarten. Daarin leggen zij vast hoe de ontwikkeling van de Lerende Organisatie, binnen het een organisatieonderdeel vorm krijgt en welke ontwikkelstappen er te maken zijn.

Ambitie 'De basis op orde'

Op de scholen van CNS Ede is er een constante focus op kwaliteitsbouwstenen en proceselementen die het fundament, de basis, van de kwaliteit van de school onder alle omstandigheden zichtbaar maken. Dat betekent concreet dat er een aanbod is van doelgerichte lessen en activiteiten en kwalitatief goede instructie. Dat er hoge verwachtingen zijn ten aanzien van de opbrengsten van die lessen, en dat er sprake is van heldere onderwijsinhoudelijke doelen. Een eerste accent ligt op de hoofdvakken lezen, rekenen en taal. Daarin behalen we de referentieniveaus, passend bij de resultaatverplichting van de betreffende school, zoals vastgesteld in het Inspectiekader Primair Onderwijs.

Doelen:

- Binnen elke school van CNS Ede voldoen de onderwijsresultaten aan de inspectienorm en streven we vanuit hoge verwachtingen naar goede resultaten.
- Op elke school van CNS Ede is de functie van Intern Begeleider ontwikkeld naar die van kwaliteitscoördinator. Zoals dat beschreven is in het 'Kwaliteitskader intern begeleiding 2022'. Met vermelding van samenwerking in de tandem met de directie van de school.

- In de komende periode staat de borging van kwaliteit centraal door het werken met de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMK(PO).

Ambitie 'Welbevinden en diversiteit'

Wij willen ons in de komende beleidsperiode verder ontwikkelen en positioneren met het bieden van een gevarieerd en inclusief onderwijscurriculum. Om daarin een optimaal leer- en ontwikkelingsrendement te realiseren, is het van groot belang dat leerlingen zich sociaal veilig voelen en zich gezien weten. Dat zij een pedagogisch- en onderwijsinhoudelijk appèl op ons kunnen doen - vanuit hun eigen kunnen en zijn - én dat er rekening wordt gehouden met de maatschappelijke context waarin de individuele leerling zich ontwikkelt.

Vanuit de diverse scholen streven wij naar thuisnabij onderwijs voor zoveel mogelijk leerlingen. Vanuit de beginsituatie van elke school en groep onderzoeken we of deze leerling met deze specifieke onderwijsbehoefte een plek binnen onze scholen kan vinden. Hierbij is blijvende professionalisering van leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel noodzakelijk. De maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en identiteit vragen om een herijking van onze protestants-christelijke identiteit.

Doelen:

- Elke school van CNS Ede vertaalt de observatie-instrumenten voor welbevinden cyclisch in een concreet plan van aanpak, gericht op groepsdynamiek in de klas.
- Elke leerkracht heeft de pedagogische vaardigheid om het individuele welbevinden van het kind te zien, kindgesprekken te voeren en te signaleren of extra ondersteuning en afstemming met ouders en/of interne begeleiding nodig is.
- Elke school van CNS Ede leidt een gedragsspecialist op.
- We herschrijven ons identiteitskader en vullen dit aan met het thema burgerschap.
- Elke school start onder begeleiding van Verus een traject waarin het team bepaalt hoe het nieuwe identiteitskader vorm krijgt. Dit leggen we vast in een kwaliteitskaart per school: Levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs.

Ambitie 'Eigentijds onderwijs'

In een sterk veranderende maatschappij hebben we als onderwijsorganisatie mee te bewegen. Zodat we blijvend tegemoet kunnen komen aan onze belofte om leerlingen op cognitief- en emotioneel niveau aansluiting te laten vinden bij die maatschappij, waar ze zelf een heel belangrijk onderdeel van zijn. Dat beïnvloedt voortdurend de wijze waarop wij ons onderwijs aanbieden en organiseren.

Het geven van eigentijds en kwalitatief goed onderwijs, dat toekomstbestendig is, vraagt een voortdurende gerichtheid op de leer- en ontwikkelingsbehoeften van onze leerlingen. De actualiteit vraagt ons concreet dat we ons bezinnen op toekomstgerichte thema's.

Hoe definiëren we dat? Wat vraagt dit van onze huidige methodes en aanbod? Hoe zien onze groepssamenstellingen eruit met het oog op het groeiende lerarentekort?

Wat zijn effectieve vormen van 'anders organiseren'? Hoe gaan we om met een veranderende samenstelling van onze leerling populatie wanneer we steeds inclusiever en meer thuisnabij werken? Wat betekent dat voor leerlingen die een meer gedifferentieerd aanbod nodig hebben? In de komende beleidsperiode buigen wij ons hoofd over deze vraagstukken, zodat ze effectief kleur krijgen in ons toekomstige landschap van CNS Ede.

Doelen:

- We kiezen in de komende beleidsperiode voor het anders organiseren van ons onderwijs. Speerpunten daarin zijn:
 - o Het maken van didactisch verantwoorde keuzes in het digitaliseringsaanbod.
 - o Het evalueren van het huidige onderwijscurriculum per school en het daaropvolgend herijken van het aanbod. Geleid door evidenced informed/based keuzes.
 - o We geven verder vorm aan de inzet van professionals uit andere sectoren die een deel van ons onderwijscurriculum kunnen verzorgen. Dit resulteert per school in een concrete beschrijving van deze inzet.
- Het onderwijs in onze scholen richten we nog meer op de zogenaamde 21-eeuwse vaardigheden. Een essentieel onderdeel van deze vaardigheden kan gevonden worden in de Leerlijnen Digitale Geletterdheid. Deze zijn aan het eind van de planperiode geïntegreerd in ons onderwijsaanbod.
- We onderzoeken hoe formatieve en summatieve evaluatie beter vorm krijgt in de scholen. De onderwijswetenschappen bieden ons daarbij vanuit het huidige perspectief een andere blik op ontwikkel- en leerprocessen (Growth Mindset) en de plek van toetsen en beoordelen binnen ons onderwijssysteem.
- We onderzoeken of het naast onze huidige 'plusklas' nodig is een praktisch gerichte 'klusklas' een plek te geven binnen de organisatie.

Ambitie 'Vitaliteit'

Wij willen ons kwalitatief goed onderwijs vitaal houden. Aansluitend bij de leer- en ontwikkelingsbehoeftes van leerlingen in die snel veranderende maatschappelijke context. Dit doen we enerzijds door ons onderwijsaanbod actueel te houden. Anderzijds geeft samenwerken mogelijkheden om elkaars kwaliteiten goed in te zetten en te versterken. Goede samenwerking geeft energie en hierdoor worden taken goed verdeeld en op individueel niveau geminimaliseerd.

Doelen:

- Ieder schoolteam evalueert cyclisch of de methodes en aanpakken aansluiten bij de veranderende maatschappelijke context. Op basis hiervan stellen we keuzes bij.
- Binnen de gehele organisatie zijn taken, rollen en bevoegdheden duidelijk vastgesteld en beschreven. Dit geeft helderheid over het takenpakket van elke individuele medewerker.
- Samenwerkingsstructuren binnen de organisatie zijn duidelijk beschreven en vastgesteld. De doelen van de samenwerking evalueren en herijken we regelmatig.
- Vanuit de visie van de lerende organisatie krijgt samen leren en onderzoeken een structurele plek binnen CNS Ede. Er is een kader voor het werken met bovenschoolse professionele leergemeenschappen en deze krijgen een vaste plek binnen de organisatie. Vanuit gezamenlijke pedagogische en didactische ontwikkelvragen kunnen nieuwe professionele leergemeenschappen ontstaan.
- Binnen de stichting maken we, vanuit beschreven beleid, bewuste keuzes in wat we wel- of niet aanpakken. Alle schoolplannen volgen een vierjarenplanning. Daarin staat per schooljaar welke doelen centraal staan.
- We overwegen bij de keuze van activiteiten bewust of deze bijdragen aan een goede werk- en privébalans. Dit blijkt uit gesprekken, doelen en evaluaties.

5.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten CNS De Plataan

Reflectie op de uitgangssituatie bij het thema 'Lerende organisatie'

Gericht op de ontwikkeling van een professionele organisatiecultuur blijft De Plataan bouwen aan een Lerende Organisatie.

De Plataan heeft de waardengerichte aanpak inmiddels eigen gemaakt. De vijf disciplines staan centraal. Dit is de afgelopen jaren de basis geweest van een heldere visie op goed onderwijs.

In onze Lerende Organisatie willen we samen leren doen wat ertoe doet, we geven elkaar de ruimte te leren hoe we, vanuit een professionele houding, de stappen kunnen nemen van hoe het werkt.

Ambities en ontwikkelpunten

Een Lerende Organisatie gaat uit van het aanpassen van aanpak en doelen op een steeds veranderende wereld. Het vraagt voortdurend leervermogen van alle betrokkenen. Individueel, als groep en als gehele organisatie. De Lerende Organisatie is daarmee (ook) op De Plataan een voortdurend doel, in het omgaan met verandering.

Onze doelen in essentie

- Onze schoolbrede keuzes en visie zijn gebaseerd op onze gezamenlijke kernwaarden. Kernwaarden zijn letterlijk zichtbaar in onze lokalen en onderwijspraktijk.
- De Plataan heeft beleid vastgelegd voor een jaarlijkse cyclus van 'van en met elkaar leren'.
- Vanuit de visie van de lerende organisatie krijgt samen leren en onderzoeken een structurele plek. Er is een kader voor het werken met bovenschoolse professionele leergemeenschappen en deze krijgen een vaste plek binnen de organisatie. Vanuit gezamenlijke pedagogische en didactische ontwikkelvragen kunnen nieuwe professionele leergemeenschappen ontstaan.
- We onderzoeken kansen rond de samenwerking in stichtingsbrede professionele leergemeenschappen. Voorbeelden van samenwerken en leren kunnen gericht zijn op bijvoorbeeld leerkrachten van groep 3 of leerkrachten van groep 8.

Reflectie op de uitgangssituatie bij het thema 'De basis op orde'

Op De Plataan is de basis op orde. Er is een concreet en doelgericht aanbod van lessen en activiteiten. De Effectieve Directe Instructie van de leerkrachten voldoet ruim aan wat verwacht kan worden. De vakken lezen, rekenen en taal staan centraal in de hoge ambities die we voor onze leerlingen stellen in het bereiken van de referentieniveaus.

Onder leiding van de vorige intern begeleider is een doordacht zorgplan ontworpen, waarin handelingsgericht werken op 3 niveaus centraal staat. In groeps- en leerlingbesprekingen wordt deze aanpak verder geborgd en gemonitord.

In schooljaar 2023-2024 zal naar verwachting een nieuw, eigen SOP gemaakt kunnen worden. De school is hiervan afhankelijk van het SWV Rijn en Gelderse Vallei. Vanuit de evaluaties met onze ketenpartners, met name SWV en CJG-Ede, is nu al helder dat de basisondersteuning op De Plataan aan de huidige eisen voldoet.

Ambities en ontwikkelpunten

Met de komst van een nieuwe IB-er dient het zorgplan en de handelingsgerichte aanpak verder geborgd te worden. Daarnaast is juist het eigenaarschap van leraren zelf, gericht op het concrete handelen en stellen van hoge doelen in de klas voorwaardelijk voor een succesvolle voortzetting in de nieuwe schoolplanperiode.

Onze doelen in essentie

- De Plataan scoort met de onderwijsresultaten 10% hoger dan wat de Onderwijsinspectie als ondergrens aangeeft
- We onderzoeken hoe formatieve en summatieve evaluatie beter vorm krijgt op De Plataan.
- Een nieuw LVS-systeem dat aansluit op dit gedachtengoed wordt op De Plataan gekozen, geïmplementeerd en geborgd.
- Het uitbouwen van de HGW-cyclus vraagt op De Plataan een laatste verfijning. Met name de middellange termijn (methodedoelen / bloktoetsen) en korte termijn dient verdiepend te worden uitgewerkt
- In het vakgebied rekenen zijn ontwikkeldoelen onder andere gericht op de zichtbaarheid van de doorgaande lijn in rekendoelen in lokalen en het ontwikkelen van een beslisboom voor het inzetten van interventies. Daarnaast worden de rekenmaterialen aangevuld tot een actueel aanbod.
- In het vakgebied lezen zijn ontwikkeldoelen onder andere gericht op het vergroten van het leesplezier en de bibliotheek. Daarnaast vraagt de doorgaande lijn 2-3 aandacht en dienen er afspraken gemaakt te worden over de toetsing van Karakter en ontwikkeling van een blokcyclus.
- In het thematisch werken zijn ontwikkeldoelen onder andere gericht op het vergroten van een rijke leeromgeving en een goede overgang van het thematisch werken in de onderbouw naar Blink.
- Meer- en hoogbegaafde kinderen worden op De Plataan voldoende uitgedaagd. Leerkrachten hebben kennis van hun ontwikkelbehoefte, de ontwikkeling van hun executieve functies en het werken met de groeimindset en de 'leerkuil'.

Reflectie op de uitgangssituatie bij het thema 'Welbevinden en diversiteit'

Op De Plataan is KiVa de leidende aanpak wanneer het gaat om groepsdynamiek en sociaal-emotionele redzaamheid. Deze aanpak hebben we de afgelopen jaren aan mogen vullen met waardengericht handelen in groepen (maandelijks een kernwaarde centraal) en de Gouden-, Zilveren en Bronzen weken.

Het welbevinden van leerlingen wordt via de KiVa-vragenlijsten gemonitord. We zien, na een interventie in 2022-2023 waarin de pleinwacht niet door ouders, maar door de eigen teamleden wordt waargenomen, een groei in dit welbevinden.

Daar waar we werken met een thuisnabij-aanbod voor leerlingen, en de arrangementen die daaraan verbonden zijn, zien we in de voorwaardelijkheid hiervoor dat het van belang is beter in verbinding te staan met SWV en bestuur, dat het beleid uitzet. Zo kunnen we streven naar thuisnabij onderwijs voor leerlingen uit onze wijken.

Daarnaast zien we externaliserende problematieken in gezinnen en bij leerlingen toenemen. We zoeken hierin, middels een traumasensitief perspectief, een passende aanpak. De kennis hierin kan overgedragen worden door onze gedragsspecialisten.

Ambities en ontwikkelpunten

In de onderbouw zou monitoring op welbevinden kunnen worden bijgesteld. We hebben de wens de sociale cohesie en interactie beter in kaart te brengen. We vragen ons af of de KiVa-monitor het beste instrument is en willen dit evalueren.

We wensen ons te ontwikkelen in de traumasensitieve aanpak, zodat externaliserend gedrag beter gekanaliseerd kan worden en de veiligheid binnen de school toeneemt.

Onze doelen in essentie

- De Plataan evalueert de KiVa-monitor en de observatie-lijnen voor de onderbouw op dit onderwerp en stelt waar nodig de aanpak bij.
- De oudercommunicatie rond KiVa wordt verder aangescherpt, ouders kennen en steunen onze pedagogische lijn.
- De rol van de anti-pestcoördinator en steungroepen wordt verhelderd.
- De 'gereedschapskist' van leerkrachten op De Plataan wordt aangevuld met kennis en vaardigheden van de traumasensitieve school.
- We herschrijven ons identiteitskader en vullen dit aan met het thema burgerschap.
- Leerlingen van De Plataan krijgen ruimte voor zelfstandigheid, eigen initiatieven en nieuwsgierigheid. Ze kunnen verwoorden wat zij willen leren.
- Leerlingen op De Plataan worden ook door kind- of 'driehoeks'-gesprekken (kind-ouder-leerkracht) eigenaar van hun eigen leerproces.

Reflectie op de uitgangssituatie bij het thema 'Eigentijds onderwijs'

De eigentijdse methodes die met de fusie zijn aangeschaft zijn voor het team steeds eigener geworden. In de afgelopen jaren zijn de doorgaande lijnen voor met name de vakgebieden spelling, technisch lezen en rekenen, onder de loep genomen en door samenwerking van het team verbeterd. De groei in vaardigheden van teamleden in het EDI-lesmodel vergrootte hierbij het leerrendement van de leerlingen.

Een onderzoekstraject naar een meer geïntegreerde aanpak van het begrijpend lezen, waarin meer verdiepende en rijke teksten worden aangeboden lijkt in de nabije toekomst voordeliger om de resultaten op dit onderwerp hoog te houden.

Het thema digitale geletterdheid vraagt aandacht op De Plataan. Een steeds veranderende digitale wereld vraagt leerlingen die zich hiertoe kritisch verhouden en anderzijds vaardigheden ontwikkelen die passend zijn om mee te blijven komen.

De komende periode vraagt bewustzijn in een weloverwogen balans in het curriculum. Welke kennis en vaardigheden bieden wij onze leerlingen aan? Welke toekomstgerichte thema's dienen te worden toegevoegd?

Ambities en ontwikkelpunten

Op De Plataan wordt verdiepend onderzoek gedaan naar een meer geïntegreerde aanpak van lezen en luisteren met begrip, door alle lessen en vakgebieden heen. Een koppeling met het onderwijs in schrijfvaardigheden van de leerlingen zou deze aanpak nog systemischer maken.

Het team van De Plataan blijft alert op ontwikkelingen in de digitale wereld en de invloed daarvan op het leren van leerlingen. Voorbeelden zijn bijvoorbeeld ontwikkelingen in AI. Tekorten in de eigen kennis en vaardigheden kunnen worden ingevuld door betrokkenheid van collega's vanuit de CNS PLG ICT en/of externe partijen.

Onze doelen in essentie

- Het schoolteam van De Plataan evalueert cyclisch of de methodes en aanpakken aansluiten bij de veranderende maatschappelijke context. Op basis hiervan stellen we keuzes bij.
- Een verdieping in de aanpak lezen en luisteren (en schrijven) met begrip en een integratie met woordenschatonderwijs is nodig om de fundamentele doelen op dit vakgebied te halen.
- Op De Plataan ontwikkelen we ons de komende jaren verder geïntegreerd aanbod van rijke teksten, woordenschatonderwijs en lezen en luisteren met begrip in het thematisch aanbod.
- Het onderwijs op De Plataan richten we nog meer op de zogenaamde 21-eeuwse vaardigheden. Een essentieel onderdeel van deze vaardigheden kan gevonden worden in de Leerlijnen Digitale Geletterdheid. Deze zijn aan het eind van de planperiode geïntegreerd in ons onderwijsaanbod.

Reflectie op de uitgangssituatie bij het thema 'Vitaliteit'

Het team van De Plataan oefent steeds meer in 'erkende ongelijkheid'. Door studies van verschillende teamleden hebben zich specialismen in de school ontwikkeld. De specialisten en de werkgroepen die om hen heen staan, ontwikkelen zelfstandig(er) visie en beleid, gebaseerd op onze kernwaarden en missie. Het daarna, vanuit vertrouwen, eigen maken en daarmee borgen van het beleid, is de actuele uitdaging.

Het in structuur wegzetten van deze taken en rollen kan daarbij ondersteunend werken. Een focus op ‘Wat is nodig’ en ‘Wat is overbodige ballast of administratie’ blijft voorwaardelijk om het team vitaal te houden.

Ambities en ontwikkelpunten

De specialisten binnen de school worden blijvend gefaciliteerd om hun kennis te delen en bij te dragen aan de onderwijskwaliteit. Waar zij nieuwe ontwikkelstappen maken, wordt kennis geborgd door overdracht en heldere vastgelegde afspraken. Op De Plataan wordt cyclisch geëvalueerd of activiteiten in essentie bijdragen aan het leren van de leerling.

6. De leerkracht doet ertoe!

6.1 Ambities en doelen van de CNS-organisatie

Vanuit een sterke professionele identiteit geeft de leerkracht sturing aan zijn het eigen leerproces en is daardoor in staat om verschil te maken als onderwijsprofessional. Binnen schoolteams staan, vanuit de visie van de Lerende Organisatie, teamleren en persoonlijk meesterschap centraal. Het eigenaarschap van elke leerkracht binnen CNS Ede bestaat uit het voortdurend bereid zijn tot leren en aanpassen aan nieuwe maatschappelijke en evidence based/informed onderwijskundige ontwikkelingen.

Ambitie ‘Vakbekwaamheid’

Onze leerkrachten zijn basisbekwaam en worden begeleid en/of gecoacht tot pedagogisch en didactisch vakbekwaam, overeenkomstig de kwaliteitsindicatoren die we daarvoor binnen CNS Ede hebben vastgesteld. Datzelfde geldt voor organisatorische vaardigheden die van belang zijn in de aansturing en begeleiding van een groep, of van (geclusterde groepjes) individuele leerlingen. Er wordt geïnvesteerd in hun brede professionele zicht op de ontwikkeling van leerlingen, waardoor de leerkracht steeds meer regie kan voeren op de handelingsgerichte aanpak, eventueel ondersteund door Intern Begeleider en vakspecialisten.

Doelen:

- In het eerste jaar van de planperiode bespreken alle scholen de functiereeks Leraren Primair onderwijs (september 2018) en zij maken afspraken over taken, verantwoordelijkheden en persoonlijke doelen.
- Alle scholen van CNS Ede hebben de basisondersteuning op orde. De leerkrachten werken dagelijks doel- en ontwikkelingsgericht vanuit een handelingsgerichte cyclus.

- In de IPB-gesprekken leggen schoolleider en leerkracht jaarlijks processtappen vast. Daarbij streven zij, in samenhang met het schoolplan, naar groei in pedagogische en didactische bekwaamheden. Deze gesprekken hebben een waarderend en controlerend karakter. Van startbekwaam, naar vakbekwaam, naar excellent.
- De intern begeleider, ontwikkeld tot kwaliteitscoördinator binnen de school, heeft vanuit de tandem een coachende rol in de pedagogische en didactische ontwikkeling van leerkrachten gericht op het leren van de leerling in elke groep.
- Vanuit de tandem heeft de directeur integrale eindverantwoordelijkheid. Met zicht op het functioneren van elke leerkracht en de opbrengsten van de betreffende groep. Dit gaat om zachte en harde data.
- Elke school van CNS Ede heeft beleid vastgelegd voor een jaarlijkse cyclus van 'van en met elkaar leren'. Met bijvoorbeeld professionele leergemeenschappen, collegiale consultaties, co-teaching of lessonstudy.

Ambitie 'Professionalisering en samenwerking'

Organisatiefactoren en omgevingsfactoren zijn aan verandering onderhevig. Dat is van invloed op de leerlingen en op de cultuur en structuur binnen de eigen organisatie. Daar heb je je als vakbekwaam leerkracht constant op een juiste wijze toe te verhouden. Dat vraagt te investeren in vakmanschap. Binnen de organisatie is professionalisering een speerpunt.

De leerkracht doet ertoe! Maar ook in samenwerkende zin. 'It takes a village to raise a child' refereert aan het feit dat meerdere professionals, allen vanuit de eigen expertise, alleen met elkaar in staat zijn om optimaal te zijn in het aanbod en de ondersteuning die van belang is voor de ontwikkeling van onze leerlingen.

Doelen:

- CNS Ede stelt een beleidskader voor professionalisering en professionaliseringsaanbod vast. De visie van de lerende organisatie, waarin begrippen als teamleren en persoonlijk meesterschap centraal staan, is hier een belangrijke grondlegger in. De scholen maken keuzes gericht op specifieke ontwikkelingen waarvoor teamscholing noodzakelijk is.
- Voor het werken binnen schooloverstijgende professionele leergemeenschappen is een beleidskader vastgesteld. Binnen CNS Ede vindt voortdurende verdere professionalisering van specialisten plaats door het van en met elkaar leren in professionele leergemeenschappen.
- Medewerkers van CNS Ede zijn vaardig in het reflecteren op hun eigen professionele rol en voeren onderling de professionele dialoog om deze reflecties te vertalen in individuele of gezamenlijke leerprocessen. Hiervoor is op teambijeenkomsten binnen elke school tijd.

- Directeuren binnen CNS Ede zijn vaardig in het aangaan van verander- en leerprocessen op teamniveau. Zij kennen theorieën over teamcoaching en coachend leiderschap en weten deze te vertalen in praktisch handelen en procesinterventies. Zij doen dit wisselend vanuit leiders-, management-, en coachingsperspectief.
- Elke school heeft vanuit de visie op handelingsgericht werken, vastgelegd hoe de samenwerking met ouders vorm krijgt. Vanuit de essentiële rol die ouders in dit perspectief spelen, evalueert elke medezeggenschapsraad de vastgelegde aanpak en stelt waar nodig bij.
- Samenwerking met ketenpartners, ook uit andere sectoren, is duurzaam en gericht op leerlingen, teams of organisatie. Samenwerkingsrelaties binnen de stichting evalueren we jaarlijks. Ook vragen we onze ketenpartners jaarlijks feedback op onze rol in de samenwerkingspraktijk.

Ambitie 'Vitaliteit'

De leerkrachten maken het verschil in ons onderwijs. Zij doen ertoe in hun vakmanschap en professionaliteit. De leerkrachten zijn essentieel in hun relationele verbinding met de leerlingen die aan ons zijn toevertrouwd. Dat 'kapitaal' dient vitaal te blijven. De leerkrachten zijn de ruggengraat van onze organisatie. Het is essentieel deze vitaliteit in ieder schoolteam te bewaken.

Dat vraagt in eerste instantie om goed werkgeverschap en eigenaarschap van elke individuele medewerker. Goed werkgeverschap draagt bij aan het succes van de organisatie en, niet in de laatste plaats, aan veerkrachtige medewerkers.

Doelen:

- Het HRM-beleid binnen de stichting wordt grondig geëvalueerd en waar nodig herijkt tot een nieuw te vormen strategisch HRM-beleidsplan. Speerpunten in zijn essentiële zaken als:
 - helderheid op taken en rollen
 - duurzame inzetbaarheid en vitaliteit
 - passende salariëring
 - een eenduidig ziekte- en verzuimbeleid
 - een systeem van kwaliteitsgesprekken waarin functionering en beoordeling een plek hebben.
 - creëren van 'kweekvijvers'
 - beleid op zij-instromers
 - leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - professionaliseringsbeleid
- begeleiding en coaching

- CNS Ede legt vitaliteitsbeleid vast. Onder andere gericht op een veilige en optimale werkomgeving en prioritering van taken en verantwoordelijkheden met het oog op werkdruk en ziekteverzuim.

6.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten CNS De Plataan

Reflectie op de uitgangssituatie bij het thema 'Vakbekwaamheid'

Op De Plataan is observatie instrument Kapablo de laatste jaren leidend geweest voor het monitoren van de ontwikkeling van didactische en pedagogische vaardigheden van leerkrachten. Op vrijwel alle indicatoren scoort het team van De Plataan in schooljaar 2022-2023 ruim boven de ambitienorm van het instrument. Zij laten een doelmatig klassenmanagement zien, waarin differentiatie op basis van onderwijsbehoeften een plek heeft. Een opbrengstgerichte houding is daarvoor de basis.

Collegiale consultaties en intervisie versterken, met het geven van onderlinge feedback, het leerproces in deze leerkrachtvaardigheden. Een ontwikkelpunt zou gericht zijn op het samen voorbereiden en evalueren van lessen.

Ambities en ontwikkelpunten

Ook startende leerkrachten binnen De Plataan dienen zich te blijven ontwikkelen tot vakbekwaam. Een startercoachingstraject (CNS) en een eigen mentor binnen de school zijn hiervoor voorwaardelijk.

In het teamleren is het van belang ook ruimte te creëren voor het samen voorbereiden en evalueren van lessen.

Een (nog) grotere focus op leerkrachtvaardigheden gericht op meer- en hoogbegaafdheid vergroot de afstemming op deze doelgroep.

Onze doelen in essentie

- Het uitbouwen van de HGW-cyclus vraagt een laatste verfijning. Met name de middellange termijn (methodedoelen / bloктоetsen) en korte termijn dient verdiepend te worden uitgewerkt. Dit betekent het maken van een juiste analyse, het kunnen stellen van doelen die aansluiten bij de onderwijsbehoefte, en hun leerkrachthandelen hierop kunnen afstemmen, waarna er een evaluatie plaatsvindt, die uitgangspunt is voor de nieuwe analyse.
- Leerkrachten hebben kennis van de ontwikkelbehoefte van meer- en hoogbegaafde leerlingen, de ontwikkeling van hun executieve functies en het werken met de groeimindset en de 'leerkuil'. Er is een doorgaande lijn in de aanpak.

Reflectie op de uitgangssituatie bij het thema 'Professionalisering en samenwerking'

Bijna drie jaar na de fusie, na het beschrijven van het vorige schoolplan, kan gesproken worden over 'Het team van De Plataan'. Door intensieve samenwerking, open uitwisseling, gezamenlijke leermomenten (teamleren, collegiale consultaties en intervisie) en gezamenlijk

reflecties en evaluaties is een eenheid en een professionele cultuur ontstaan. Teamleden geven in de medewerker-tevredenspeiling aan zich veilig te voelen in het team. Ze beschrijven dat ze gestimuleerd worden tot gezamenlijke en individuele ontwikkeling.

In de bovengenoemde samenwerking weet het team zich steeds meer te richten op het opbrengstgerichte perspectief. Zij weten (teacher efficacy) hoe belangrijk hun rol is en dat hun handelen verschil maakt voor elke leerling. De leerkracht doet ertoe.

Ambities en ontwikkelpunten

In tijden van stress kan het team van De Plataan soms terugschieten in oude gewoonten. Dan wordt geen tijd genomen onderlinge feedback te geven en is het gemakkelijker over de ander te spreken dan met de ander.

Onze doelen in essentie

- Medewerkers van De Plataan zijn vaardig in het reflecteren op hun eigen professionele rol en voeren onderling de professionele dialoog om deze reflecties te vertalen in individuele of gezamenlijke leerprocessen.
- Het team van De Plataan ontwikkelt zich specifiek op het delen van persoonlijke ontwikkelvragen en het onderling organiseren van feedbackmomenten die tot groei leiden.

Reflectie, ambities en ontwikkelpunten op de uitgangssituatie bij het thema 'Vitaliteit'

Het team van De Plataan is hecht en steunt elkaar in intensievere periodes. Waar nodig zijn collega's bereid taken van anderen over te nemen.

In een middelgroot team waarin relatief veel starters en studerende deelnemers participeren kan de taakbelasting soms zwaar voelen.

In tijden van stress of drukte heeft het team van De Plataan de valkuil activiteit-gericht onderwijs te geven. Het is van belang doelgericht te blijven en onze keuze te maken op basis van onze kernwaarden, onderbouwd vanuit visie.

Zo kunnen we ook keuzes maken om irrelevante zaken uit het aanbod los te laten. Behalve voor activiteiten geldt dit ook voor onze administratieve taken, bijvoorbeeld omtrent Handelingsgericht werken.

Onze doelen in essentie

- We overwegen bij de keuze van activiteiten bewust of deze bijdragen aan een goede werk- en privébalans. Onze keuzes bepalen we op basis van onze kernwaarden en op basis van doelen. We vragen ons af 'Doet het ertoe'.

7. Onderwijs is teamwork

7.1 Ambities en doelen van de CNS-organisatie

CNS Ede wordt gekarakteriseerd door interne en externe vormen van samenwerken en samen leren in alle lagen van het systeem, waarin teamleden en teams elkaar onderling tot ontwikkeling brengen. Dit is te alle tijden gericht op het versterken van de leerprocessen in de groep ten behoeve van het individuele kind. In de komende vier jaar bouwen we de vijf disciplines van De Lerende Organisatie verder uit en we borgen ze binnen de scholen. Daardoor ontwikkelt het werken vanuit deze disciplines steeds verder en het teamleren wordt vanzelfsprekend.

Doelen:

- Het teamleren binnen de organisatie en de scholen vindt altijd plaats vanuit de missie/visie en kernwaarden van CNS Ede en de individuele school.
- Onze teams kennen de vijf disciplines van de lerende organisatie en zetten deze in om de structuur van het teamleren te verbeteren.
- Onze teams oefenen voortdurend in het aangaan van de professionele dialoog. Zij reflecteren, evalueren, geven onderlinge feedback en spreken verwachtingen uit.
- We zetten kennis en kwaliteiten in en delen vanuit het perspectief van erkende ongelijkheid. Dat erkent en beloont verschillen in het team en versterkt het geheel.
- Onze teams zijn zich bewust van hun eigen, interne kennis en kunde, delen die en zetten deze in. Waar nodig is het belangrijk deze aan te vullen met kennis van externe partijen of specialisten.
- We bouwen het werken met professionele leergemeenschappen verder uit door gedragscoördinatoren, leescoördinatoren en ICT-coördinatoren (verder) op te leiden en samen te laten werken en leren.
- We onderzoeken kansen rond de samenwerking in stichtingsbrede professionele leergemeenschappen. Voorbeelden van samenwerken en leren kunnen gericht zijn op bijvoorbeeld leerkrachten van groep 3 of leerkrachten van groep 8.
- We realiseren in het eerste jaar van de beleidsperiode een kader van een heldere onderliggende organisatiestructuur voor professionele leergemeenschappen. Want dat is voorwaardelijk voor teamleren binnen CNS Ede.

Ambitie 'Vitaliteit'

De medewerkertevredenheidsonderzoeken van 2022, laten binnen de hele organisatie zien dat medewerkers de werkdruk als zeer hoog ervaren. Het is van groot belang dat binnen de teams een open en transparant gesprek hierover gevoerd kan worden. Vanuit deze reflecties worden bewuste keuzes en afspraken gemaakt over wat onze wezenlijke kerntaak is. Dit zodat ook het gesprek plaats kan vinden wat teams 'los

zouden kunnen laten'.

Doelen:

- In de komende planperiode wordt door ieder team bewust gereflecteerd op de huidige activiteiten, administratiesystemen en invulling van taken en rollen. Wat is, vanuit onze missie/visie en kernwaarden essentieel voor het primaire leerproces en welke keuze maken wij als team hierin?
- De RI&E is een verplichte basis voor veiligheid en welbevinden in de scholen. Deze wordt cyclisch afgenomen en volgens de juiste procedures, vanuit het bestuursbureau, besproken onder andere met als doel het welbevinden van medewerkers te vergroten.

7.1. Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten CNS De Plataan

Reflectie op de uitgangssituatie bij het thema 'Onderwijs is teamwork'

De Plataan heeft zich in de afgelopen jaren ontwikkeld als lerend team. Teamleden kennen de 5 disciplines van De Lerende Organisatie en weten hoe deze systemisch relevant zijn voor het leren binnen de schoolorganisatie. Ze weten hoe doelgerichte interactie, samen werken, samen leren, samen onderzoeken verschil kan maken.

Het team van de Plataan onderzoekt nog welke werkvormen het actief samen leren het beste tot zijn recht laten komen. Daarnaast ontstaat, mede door het specialisme in de school, steeds meer ruimte om praktijkgericht onderzoek de basis te laten zijn voor schoolkeuzes. Het participeren binnen bovenschoolse PLG's heeft in de afgelopen jaren een kleine opmaat gemaakt. Een verdieping van deze uitwisseling kan leiden tot nog meer groei en ontwikkeling.

Ambities en ontwikkelpunten

De Plataan heeft ontwikkelruimte nodig om structuren rond 'van en met elkaar leren' te ontwikkelen. Ook de ontwikkeling van een gezamenlijke onderzoeksmatige houding vraagt aandacht. Hierbij is een erkennen van een 'niet weten' voorwaardelijk om tot leren te komen. Naast deze stappen in ons eigen team, ontstaat in de komende planperiode veel ruimte voor het leren van onze collega-scholen binnen CNS-Ede. De Plataan streeft ernaar actief te participeren binnen de bovenschoolse PLG's.

Onze doelen in essentie

- De Plataan heeft beleid vastgelegd voor een jaarlijkse cyclus van 'van en met elkaar leren'. Met bijvoorbeeld professionele leergemeenschappen, collegiale consultaties, co-teaching of lessonstudy.
- Specialisten van De Plataan participeren in de bovenschoolse PLG's van CNS-Ede.

Reflectie op de uitgangssituatie bij het thema 'Vitaliteit'

Ook binnen De Plataan is er regelmatig sprake van een hoge werkdruk. De vele besluiten die tijdens de fusieperiode genomen moesten worden zijn daar deels oorzaak van. Nieuwe aanpakken moesten worden afgestemd en geïmplementeerd. De Plataan ziet uit naar een rustiger periode van borging van deze aanpakken en methodieken. Weten wat we kunnen en op basis van evaluaties vasthouden wat goed gaat, en bijstellen wat nodig is, is passend in deze fase van borging.

Ambities en ontwikkelpunten

In de jaarlijkse teambrede evaluaties van het jaarplan is gesproken over deze thema's. Aan het begin van deze schoolplanperiode realiseren we ons dat scherp te blijven op taakinvullingen die vastgelegd zijn in het werkverdelingsplan en Cupella. Daarnaast ontdekken we dat de onderlinge communicatie en de daarvoor gekozen kanalen kunnen worden aangescherpt.

Verder zou het helpend zijn wanneer we met elkaar en eenduidig verantwoordelijk zijn voor alle leerlingen van de school en de afspraken die daarbij horen. Duidelijkheid op alle lijnen verkleint het gevoel van werkdruk.

Onze doelen in essentie

- Voor De Plataan geldt dat ook de onderlinge communicatiekanalen onder de loep worden genomen, welk medium (Parro, Teams, mail) is duurzaam voor welke communicatie?
- Het team van De Plataan gaat vanuit systeemdenken uit van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor alle leerlingen. Aanspreekcultuur en overdracht hoeft niet te stoppen bij de grens van onze lokalen of groepen. Wij zijn samen De Plataan.

8. Duurzaam verbonden

8.1 Ambities en doelen van de CNS-organisatie

CNS Ede is een duurzame onderwijsorganisatie, en dat uit zich expliciet in samenwerkingsrelaties, schoolomgeving en -milieu en schoolgebouwen.

Ambitie 'Samenwerkingsrelaties'

Ervan uitgaande dat we onze scholen anno 2023 kunnen bestemmen als 'mini-samenlevingen', vraagt dat ook om effectieve investering in verduurzaming van samenwerkingsrelaties met organisaties om ons heen. Zo creëren wij binnen onze eigen samenleving een reële afspiegeling van wat zich buiten de organisatie, in de grote samenleving, ook afspeelt.

Doelen:

- Verregaande bestaande samenwerking met scholen voor voortgezet onderwijs breiden we in de komende planperiode uit. We borgen dit ook. Dit heeft tot doel de onderwijsontwikkelingslijn van primair en voortgezet onderwijs te optimaliseren. We onderzoeken of het passend is vanuit deze samenwerking een 10-14 lijn te realiseren.
- De samenwerking met hogescholen in de regio verbeteren we. In die samenwerking realiseren we dat de opleidingsmogelijkheden voor onze toekomstige onderwijsprofessionals zo optimaal mogelijk zijn en aansluiten bij de onderwijspraktijk. Het is in ons gezamenlijk belang hen te boeien en te binden voor de toekomst.
- Burgerschap, inclusiviteit en kansengelijkheid zijn thema's die vanuit onze maatschappelijke opdracht een duurzame plek verdienen in zowel ons onderwijsaanbod als in de concrete alledaagse praktijk van de samenwerkingsrelaties. In alle samenwerkingsrelaties binnen de stichting zijn democratische waarden leidend om deze samenwerking te versterken.
- De ambities die wij stellen rondom externe samenwerkingsrelaties met bestaande en toekomstige partners leggen we vast in een strategische samenwerkingsagenda.

Ambitie 'Gebouw en omgeving'

Los van het feit dat teamwork een belangrijke duurzame succesfactor is in het licht van onze stichtingsmissie, is duurzaamheid van onze schoolgebouwen natuurlijk ook een belangrijk aandachtspunt voor ons. Per slot van rekening gaat het hier om de optimale leeromgeving van zowel de leerlingen als de professionele medewerkers.

Doelen:

De formele kaders voor energie-neutraliteit, CO2 uitstoot, ventilatie en effectieve leerruimtes benutten we optimaal ten bate van onze schoolgebouwen, en daarmee de leeromgeving.

- Het eigen scholenlandschap optimaliseren we met de laatste investeringen in groene schoolpleinen.

Ambitie 'Vitaliteit'

De kwetsbaarheid in de vitaliteit van zaken, waaronder deze vormen van duurzaamheid in gebouwen, omgeving, onderwijs en samenwerkingsrelaties zit vaak in het feit dat er enerzijds veel gedroomd, verkend en gevisualiseerd wordt. Terwijl anderzijds de praktische uitvoering helaas vaak achterwege blijft. Daarmee staat de toekomstbestendigheid die je wilt realiseren erg wankel. Met alle gevolgen van dien.

Doelen:

- We toetsen inhoudelijke onderzoeken in deze beleidsperiode aan realistische uitvoerbaarheid. Daarbij houden we rekening met de grenzen van krachten en mogelijkheden binnen de eigen organisatie. En we borgen de uitvoerbaarheid door een strategische agenda te formuleren waarin ook duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is.

8.1. Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten CNS De Plataan

Reflectie, ambities en ontwikkelpunten bij het thema ‘Samenwerkingsrelaties’

In de jaren na fusie heeft De Plataan geleerd de samenleving in het klein te vertegenwoordigen. Onze waardengerichte aanpak spiegelt zich in de aanpakken gericht op burgerschap, die verweven zijn in ons hele onderwijs en specifiek zichtbaar zijn in onze Blink thema's en KiVa-aanpak. Onder andere door middel van Klasse!-vergaderingen leren we kinderen al vanaf jonge leeftijd actief te participeren in deze mini-samenleving.

Nu de kernwaarden intern zo leidend zijn geworden, ontstaat ruimte om ons ook extern te verbinden en profileren. In eerste instantie richten we ons in verbinding naar andere CNS-scholen en de Bennekomse samenleving. Anderzijds is het verstevigen van contacten met ketenpartners van belang. Zo streven we bijvoorbeeld naar een intensere pedagogische samenwerking met partijen voor BSO. Zo kan een completer aanbod voor de dagbesteding van onze leerlingen ontstaan.

Onze doelen in essentie

- In de huidige tijd is een goede samenwerking met BSO en waar mogelijk een kinderdagverblijf voorwaardelijk om ouders een totaalaanbod in dagopvang te bieden. De Plataan streeft naar een samenwerkingssituatie waarin een eenduidige pedagogische lijn en heldere communicatie uitgangspunt zijn.
- De school voert een actief PR-beleid binnen Bennekom, bij belangrijke ijkpunten wordt de krant benaderd, we onderzoeken hoe sociale media (beter) kunnen worden ingezet. De lay-out van de nieuwsbrief wordt aangepast aan de actualiteit.

Reflectie, ambities en ontwikkelpunten bij het thema ‘Gebouw en omgeving’

De Plataan staat vanuit verbinding met CNS Ede en de Gemeente Ede, in de startblokken om te worden gerenoveerd. De dromen over een nieuw schoolgebouw zijn gedroomd en door architect ‘Atelier Front’ vertaald in concretere plannen.

Een tijd van het doorhakken van knopen breekt aan. Vergunningen dienen te worden aangevraagd, aanbestedingen te worden gemaakt. De wens is dat de evaluatie van deze planperiode geschreven kan worden vanuit een vernieuwd, fris en verduurzaamd gebouw, dat op de toekomst gericht kan zijn. De droom is deze in te passen in een vergroende omgeving, passend in de dorpse setting.

Onze doelen in essentie

- Het huidige schoolgebouw van De Plataan en de schoolomgeving vraagt voortdurend aandacht in netheid, vanuit een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid. We zoeken naar mogelijkheden ouders hier meer bij te betrekken.
- De lijnen rond ontwerp, vergunningen en aanbestedingen richting (ver)nieuwbouw van de Heidelaan worden uitgezet en leiden tot een nieuw, ruim en duurzaam gebouw, met bij voorkeur een samenwerkingsrelatie met een kinderopvang en BSO.
- Ook een vergroend schoolplein is ons doel. Samenwerking met eigen ouderpopulatie met werkervaring in landschapsarchitectuur is hiervoor wenselijk.

9. Kwaliteitszorg

Systematisch en cyclisch werken we aan de verbetering van ons onderwijs. 'Onderlegger' hiervoor is het model van kwaliteitsverbetering volgens de Deming-cyclus (zie bijlage).

Kwaliteitszorg op CNS-basisschool De Plataan

Elk jaar wordt er door de directie in samenspraak met het team een jaarplan opgesteld. In dit jaarplan staan doelen die voortkomen uit het schoolplan (periode van 4 jaar). Dit jaarplan wordt tevens besproken in de MR. Het jaarplan staat centraal in de startvergadering, en wordt aan het eind van het schooljaar teambreed geëvalueerd.

Teamleden van De Plataan nemen zitting in een onderwijsinhoudelijke commissie. Deze commissies werken in het jaarplan beschreven doelen verder uit in kwaliteitskaarten. Deze kaarten beschrijven zowel de schoolbrede afspraken (borging), als de acties en de onderzoeken die toekomstgericht gepland zijn. Naast de onderwijsinhoudelijke kwaliteitskaarten zijn er ook organisatorische kwaliteitskaarten. Deze zijn bijvoorbeeld gericht op klassenmanagement.

De kwaliteitskaarten van De Plataan worden in de komende planperiode omgezet in de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMKPO.

Klassenbezoeken en IPB

Via het observatie instrument Kapablo worden in alle groepen lesobservaties afgenomen door de ib-er en de directeur. Aan de hand van de uitkomsten van deze observatie wordt besproken wat goed gaat en waar verbetering mogelijk is. N.a.v. de verbeterpunten worden op zowel individueel niveau als op schoolniveau doelen vastgesteld. Meer informatie over dit instrument is te vinden op <https://www.kapablo.nl>.

Het instrument Kapablo blijkt groots en niet altijd ontwikkelgericht. In de komende planperiode zullen binnen CNS-Ede andere keuzes gemaakt

worden omtrent observatieinstrumenten.

In de IPB-gesprekken (Integraal personeelsbeleid) leggen schoolleider en leerkracht jaarlijks processtappen rond de persoonlijke ontwikkeling vast. Daarbij streven zij, in samenhang met het schoolplan, naar groei in pedagogische en didactische bekwaamheden. Deze gesprekken hebben een waarderend en controlerend karakter. Van start bekwaam, naar vakbekwaam, naar excellent.

Opbrengstgerichte vergaderingen

Naast een fijnmazig systeem van groeps- en leerlingbesprekingen vindt er tweemaal per jaar, op teamdagen, een opbrengstgericht overleg plaats. Tijdens dit overleg worden de 'opbrengsten' op cognitief en sociaal-emotioneel vlak tegen het licht gehouden.

Voor de cognitieve ontwikkeling hebben we eigen streefdoelen vastgesteld en voor de sociaal-emotionele ontwikkeling maken we gebruik van de vragenlijst van 'KiVa'. N.a.v. dit overleg worden er doelen op leerling- groeps- en schoolniveau vastgesteld.

Er wordt een jaarlijkse opbrengstrapportage geschreven, waarin ook nieuwe doelstellingen en interventies worden verwoord.

Doelen schooljaar 2023-2024

In onderstaande tabel staan de thema's en overige doelstellingen die in deze planperiode gerealiseerd moeten worden, uitgezet in de tijd.

Oranje: het jaar waarin gestart wordt met het werken aan de doelstelling van deze indicator.

Groen: het jaar waarin doelstelling van deze indicator is bereikt.

Rood: in dat jaar wordt nog niet gewerkt aan de doelstelling van deze indicator.

Blauw: deze doelen zijn zo cyclisch van aard dat deze jaarlijks terugkeren.

In de verschillende kolommen is te zien welke doelen we in het komend schooljaar per indicator willen behalen, welke thema's zijn afgerond en aan welke indicatoren dit schooljaar gewerkt gaat worden.

In de overige kolommen staan de doelen voor de schooljaren van deze schoolplanperiode vermeld.

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Vitale route 1: Kwalitatief goed onderwijs					
1.a	De Plataan scoort met de onderwijsresultaten 10% hoger dan wat de Onderwijsinspectie als ondergrens aangeeft Binnen elke school van CNS Ede voldoen de onderwijsresultaten aan de inspectienorm en streven we vanuit hoge verwachtingen naar goede resultaten				
1.b	Op elke school van CNS Ede en ook op De Plataan is de functie van intern begeleider ontwikkeld naar die van kwaliteitscoördinator. Zoals dat beschreven is in het Kwaliteitskader intern begeleiding 2022' met vermelding van samenwerking in de tandem met de directie van de school.				
1.c	In de komende periode staat de borging van kwaliteit centraal door het werken met de gevalideerde kwaliteitskaarten van Werken met kwaliteit (Kwaliteitskaarten Cees Bos)				
1.d	Elke school van CNS Ede vertaalt de observatie-instrumenten voor welbevinden cyclisch in een concreet plan van aanpak, gericht op groepsdynamiek in de klas De Plataan evalueert de KiVa-monitor en de observatie-lijnen voor de onderbouw op dit onderwerp en stelt waar nodig de aanpak bij.				
1.e	De KiVa aanpak van De Plataan wordt aangevuld met, naast de gouden en zilveren weken, de bronzen weken. De oudercommunicatie rond KiVa wordt verder aangescherpt, ouders kennen en steunen onze pedagogische lijn. De rol van de anti-pestcoördinator en steungroepen wordt verhelderd.				
1.f	We herschrijven ons identiteitskader en vullen dit aan met het thema burgerschap. De Plataan start onder begeleiding van Verus een traject waarin het team bepaalt hoe het nieuwe identiteitskader vorm krijgt. Dit leggen we vast in een kwaliteitskaart per school: Levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs				

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
1.g	We kiezen in de komende beleidsperiode voor het anders organiseren van ons onderwijs. Speerpunten daarin zijn: - Het maken van didactisch verantwoorde keuzes in het digitaliseringsaanbod. - Het evalueren van het huidige onderwijscurriculum per school en het daaropvolgend herijken van het aanbod. Geleid door evidenced informed/ based keuzes. - We geven verder vorm aan de inzet van professionals uit andere sectoren die een deel van ons onderwijscurriculum kunnen verzorgen. Dit resulteert per school in een concrete beschrijving van deze inzet Het onderwijs op De Plataan richten we nog meer op de zogenaamde 21-eeuwse vaardigheden. Een essentieel onderdeel van deze vaardigheden kan gevonden worden in de Leerlijnen Digitale Geletterdheid. Deze zijn aan het eind van de planperiode geïntegreerd in ons onderwijsaanbod.				
1.h	We onderzoeken hoe formatieve en summatieve evaluatie beter vorm krijgt op De Plataan. De onderwijswetenschappen bieden ons daarbij vanuit het huidige perspectief een andere blik op ontwikkel- en leerprocessen (Growth Mindset) en de plek van toetsen en beoordelen binnen ons onderwijssysteem. Een nieuw LVS-systeem dat aansluit op dit gedachtengoed wordt op De Plataan gekozen, geïmplementeerd en geborgd.				
1.i	Het uitbouwen van de HGW-cyclus vraagt op De Plataan een laatste verfijning. Met name de middellange termijn (methodedoelen / bloktoetsen) en korte termijn dient verdiepend te worden uitgewerkt. Dit betekent het maken van een juiste analyse, het kunnen stellen van doelen die aansluiten bij de onderwijsbehoefte, en hun leerkrachthandelen hierop kunnen afstemmen, waarna er een evaluatie plaatsvindt, die uitgangspunt is voor de nieuwe analyse.				

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
1.j	Het schoolteam van De Plataan evalueert cyclisch of de methodes en aanpakken aansluiten bij de veranderende maatschappelijke context. Op basis hiervan stellen we keuzes bij.				
1.k	Op De Plataan en binnen CNS maken we, vanuit beschreven beleid, bewuste keuzes in wat we wel- of niet aanpakken. Alle schoolplannen volgen een vierjarenplanning. Daarin staat per schooljaar welke doelen centraal staan. We overwegen bij de keuze van activiteiten bewust of deze bijdragen aan een goede werk- en privébalans. Dit blijkt uit gesprekken, doelen en evaluaties.				
1.l	De kwaliteitskaarten van het vakgebied Rekenen worden op De Plataan omgezet in de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMKPO. Doelen die hierin, onder leiding van de rekencoördinator, verder verwerkt worden zijn onder andere gericht op de zichtbaarheid van de doorgaande lijn in rekendoelen in lokalen en het ontwikkelen van een beslisboom voor het inzetten van interventies. Daarnaast worden de rekenmaterialen aangevuld tot een actueel aanbod.				
1.m	De kwaliteitskaarten van het vakgebied Lezen worden op De Plataan omgezet in de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMKPO. Doelen die hierin, onder leiding van de taal- lees coördinator, verder verwerkt worden zijn onder andere gericht op het vergroten van het leesplezier en de bibliotheek. Een verdieping in de aanpak lezen en luisteren met begrip en een integratie met woordenschatonderwijs is nodig om de fundamentele doelen op dit vakgebied te halen. Daarnaast vraagt de doorgaande lijn 2-3 aandacht en dienen er afspraken gemaakt te worden over de toetsing van Karakter en ontwikkeling van een blokcyclus.				
1.n	De kwaliteitskaarten van het vakgebied Spelling worden op De Plataan omgezet in de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMKPO. Doelen die hierin verder verwerkt worden zijn onder andere gericht op het inzetten van een blokcyclus en het monitoren of de aanpak van Staal, zodat deze eenduidig wordt gebruikt in alle groepen.				

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
1.o	De kwaliteitskaarten van de leerlijnen Parnassys 1/2 worden op De Plataan omgezet in de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMKPO. Het is wenselijk wanneer dit gedaan kan worden onder leiding van een onderbouw-collega die kan aansluiten bij de CNS-PLG Jonge Kind. Doelen die hierin verder verwerkt worden zijn onder andere gericht op het opzetten van een jaarlijks thema-overzicht, het wanneer wel en niet inzetten van EDI-vaardigheden en het gebruik van een heldere registratie.				
1.p	De kwaliteitskaarten van het vakgebied Engels worden op De Plataan omgezet in de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMKPO. Een nieuwe coördinator voor dit vakgebied is voorwaardelijk. Doelen die hierin verder verwerkt worden zijn onder andere gericht op het ontwikkelen van een visie op dit vakgebied, en het ontwikkelen van een verdiepende aanpak voor kinderen voor wie Engels de eerste of tweede spreektaal is.				
1.q	De kwaliteitskaarten van het Blink en Thematisch werken worden op De Plataan omgezet in de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMKPO. Doelen die hierin verder verwerkt worden zijn onder andere gericht op het vergroten van een rijke leeromgeving. Een goede overgang van het thematisch werken in de onderbouw naar Blink, en het verder integreren van het aanbod van rijke teksten, woordenschatonderwijs en lezen en luisteren met begrip in de zaakvakken.				
1.r	Meer- en hoogbegaafde kinderen worden op De Plataan voldoende uitgedaagd. Dit is deel van onze basisondersteuning. Leerkrachten hebben kennis van hun ontwikkelbehoefte, de ontwikkeling van hun executieve functies en het werken met de 'groeimindset' en de 'leerkuil'. Er is een doorgaande lijn in de aanpak.				
Vitale route 2: De leerkracht doet ertoe!					
2.a	Binnen de gehele organisatie, en dus ook op De Plataan, zijn taken, rollen en bevoegdheden duidelijk vastgesteld en beschreven. Dit geeft helderheid over het takenpakket van elke				

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
	individuele medewerker. Samenwerkingsstructuren binnen de organisatie zijn duidelijk beschreven en vastgesteld. De doelen van de samenwerking evalueren en herijken we regelmatig				
2.b	In het eerste jaar van de planperiode bespreken alle scholen van CNS-Ede de functiereeks Leraren Primair onderwijs (september 2018) en zij maken afspraken over taken, verantwoordelijkheden en persoonlijke doelen.				
2.c	De Plataan heeft de basisondersteuning op orde. De leerkrachten werken dagelijks doel- en ontwikkelingsgericht vanuit een handelingsgerichte cyclus.				
2.d	In de IPB-gesprekken leggen schoolleider en leerkracht jaarlijks processtappen vast. Daarbij streven zij, in samenhang met het schoolplan, naar groei in pedagogische en didactische bekwaamheden. Deze gesprekken hebben een waarderend en controlerend karakter. Van start bekwaam, naar vakbekwaam, naar excellent.				
2.e	De intern begeleider, ontwikkeld tot kwaliteitscoördinator binnen de school, heeft vanuit de tandem met de directeur een coachende rol in de pedagogische en didactische ontwikkeling van leerkrachten gericht op het leren van de leerling in elke groep. Vanuit de tandem heeft de directeur integrale eindverantwoordelijkheid. Met zicht op het functioneren van elke leerkracht en de opbrengsten van de betreffende groep. Dit gaat om zachte en harde data				
2.f	De Plataan heeft beleid vastgelegd voor een jaarlijkse cyclus van 'van en met elkaar leren'. Met bijvoorbeeld professionele leergemeenschappen, collegiale consultaties, co-teaching of lessonstudy.				
2.g	De Plataan heeft vanuit de visie op handelingsgericht werken, vastgelegd hoe de samenwerking met ouders vorm krijgt. Vanuit de essentiële rol die ouders in dit perspectief				

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
	innemen evalueert elke medezeggenschapsraad de vastgelegde aanpak en stelt waar nodig bij.				
2. h	De 'gereedschapskist' van leerkrachten op De Plataan wordt aangevuld met kennis en vaardigheden van de traumasensitieve school.				
2.i	De 'gereedschapskist' van leerkrachten op De Plataan wordt aangevuld met kennis en vaardigheden over executieve functies. Dit wordt verweven in een onderbouwde leerlijn zelfstandig werken. 'Sterk werk' van KiVa kan ons hierin extra bagage bieden.				
2.j	Onze schoolbrede keuzes en visie zijn gebaseerd op onze gezamenlijke kernwaarden. Kernwaarden zijn letterlijk zichtbaar in onze lokalen en onderwijspraktijk. Hierop wordt cyclisch geëvalueerd.				
2.k	Leerlingen van De Plataan krijgen ruimte voor zelfstandigheid, eigen initiatieven en nieuwsgierigheid. Ze kunnen verwoorden wat zij willen leren.				
2.l	Leerlingen op De Plataan worden ook door kind- of 'driehoeks'-gesprekken (kind-ouder-leerkracht) eigenaar van hun eigen leerproces. Hier worden schoolbrede afspraken over gemaakt.				
Vitale route 3: Onderwijs is teamwork					
3.a	Vanuit de visie van de lerende organisatie krijgt samen leren en onderzoeken een structurele plek binnen CNS Ede. Er is een kader voor het werken met bovenschoolse professionele leergemeenschappen en deze krijgen een vaste plek binnen de organisatie. Vanuit gezamenlijke pedagogische en didactische ontwikkelvragen kunnen nieuwe professionele leergemeenschappen ontstaan.				
3.b	Voor het werken binnen schooloverstijgende professionele leergemeenschappen is een beleidskader vastgesteld. Binnen CNS Ede vindt voortdurende verdere professionalisering				

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
	van specialisten plaats door het van en met elkaar leren in professionele leergemeenschappen. Ook de specialisten van De Plataan participeren in deze PLG's.				
3.c	Medewerkers van De Plataan zijn vaardig in het reflecteren op hun eigen professionele rol en voeren onderling de professionele dialoog om deze reflecties te vertalen in individuele of gezamenlijke leerprocessen. Hiervoor is op teambijeenkomsten binnen elke school tijd. Het team van De Plataan ontwikkelt zich specifiek op het delen van persoonlijke ontwikkelvragen en het onderling organiseren van feedbackmomenten die tot groei leiden.				
3.d	Het teamleren binnen de organisatie en de scholen vindt altijd plaats vanuit de missie/visie en kernwaarden van CNS Ede en de individuele school Onze teams kennen de vijf disciplines van de lerende organisatie en zetten deze in om de structuur van het teamleren te verbeteren. Onze teams oefenen voortdurend in het aangaan van de professionele dialoog. Zij reflecteren, evalueren, geven onderlinge feedback en spreken verwachtingen uit. We zetten kennis en kwaliteiten in en delen vanuit het perspectief van erkende ongelijkheid. Dat erkent en belooft verschillen in het team en versterkt het geheel. Onze teams zijn zich bewust van hun eigen, interne kennis en kunde, delen die en zetten deze in. Waar nodig is het belangrijk deze aan te vullen met kennis van externe partijen of specialisten				
3.e	We bouwen het werken met professionele leergemeenschappen verder uit door binnen CNS-Ede gedragscoördinatoren, leescoördinatoren en ICT-coördinatoren (verder) op te leiden en samen te laten werken en leren. Op De Plataan wordt een ICT-coördinator opgeleid.				

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
	We onderzoeken kansen rond de samenwerking in stichtingsbrede professionele leergemeenschappen. Voorbeelden van samenwerken en leren kunnen gericht zijn op bijvoorbeeld leerkrachten van groep 3 of leerkrachten van groep 8. We realiseren in het eerste jaar van de beleidsperiode een kader van een heldere onderliggende organisatiestructuur voor professionele leergemeenschappen. Deze is voordelig voor teamleren binnen CNS Ede				
3.f	CNS Ede onderzoekt de mogelijkheden om het niveau van werkdruk te monitoren om vervolgens gericht te kunnen interveniëren om de werkdruk voor medewerkers te verlagen.				
3.g	In de komende planperiode reflecteert het team van De Plataan op de huidige activiteiten, administratiesystemen en invulling van taken en rollen. Wat is, vanuit onze missie/visie en kernwaarden essentieel voor het primaire leerproces en welke keuze maken wij als team hierin? Voor De Plataan geldt dat ook de onderlinge communicatiekanalen onder de loep worden genomen, welk medium (Parro, Teams, mail) is duurzaam voor welke communicatie?				
3.h	Het team van De Plataan gaat vanuit systeemdenken uit van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor alle leerlingen. Aanspreekcultuur en overdracht hoeft niet te stoppen bij de grens van onze lokalen of groepen. Wij zijn samen De Plataan				
3.i	We peilen, in samenspraak met de MR, de behoefte aan live-oudermomenten door een ouderenquête. Daarnaast vragen we ons af wat op deze momenten centraal moet staan, vooral met oog op ons gezamenlijk belang: de ontwikkeling van het kind en een optimaal leerklimaat.				
3.j	Er wordt een kwaliteitskaart opgesteld waarin de werkwijze en aanpak van de ouder- en kindgesprekken schoolbreed wordt vastgelegd.				

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
3. k	We verhogen de ouderbetrokkenheid op relevante inhoudelijke informatie op doelgericht onderwijs in lijn met het proces formatieve evaluatie				
3. l	We creëren, vanuit doelen van formatieve evaluatie, ruimte voor een open en inzichtelijk schoolportaal in Parnassys.				
Vitale route 4: Duurzaam verbonden					
4.a	Samenwerking met ketenpartners, ook uit andere sectoren, is duurzaam en gericht op leerlingen, teams of organisatie. Samenwerkingsrelaties binnen de stichting evalueren we jaarlijks. Ook vragen we onze ketenpartners jaarlijks feedback op onze rol in de samenwerkingspraktijk.				
4.b	De samenwerking met hogescholen in de regio verbeteren we. In die samenwerking realiseren we dat de opleidingsmogelijkheden voor onze toekomstige onderwijsprofessionals zo optimaal mogelijk zijn en aansluiten bij de onderwijspraktijk. Het is in ons gezamenlijk belang hen te boeien en te binden voor de toekomst.				
4.c	Burgerschap, inclusiviteit en kansengelijkheid zijn thema's die vanuit onze maatschappelijke opdracht een duurzame plek verdienen in zowel ons onderwijsaanbod als in de concrete alledaagse praktijk van de samenwerkingsrelaties. In alle samenwerkingsrelaties binnen de stichting zijn democratische waarden leidend om deze samenwerking te versterken.				
4.d	De formele kaders voor energie-neutraliteit, CO2-uitstoot, ventilatie en effectieve leerruimtes benutten we optimaal voor onze schoolgebouwen, en daarmee voor de leeromgeving. Het eigen scholenlandschap optimaliseren we met de laatste investeringen in groene schoolpleinen.				
4.e	We toetsen inhoudelijke onderzoeken in deze beleidsperiode aan realistische uitvoerbaarheid. Daarbij houden we rekening met de grenzen van krachten en				

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
	mogelijkheden binnen de eigen organisatie. En we borgen de uitvoerbaarheid door een strategische agenda te formuleren waarin ook duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is.				
4.f	De school voert een actief PR-beleid binnen Bennekom, bij belangrijke ijkpunten wordt de krant benaderd, we onderzoeken hoe sociale media (beter) kunnen worden ingezet. De lay-out van de nieuwsbrief wordt uitgevoerd in dezelfde lijn als de website. Voor nieuwe ouders wordt een welkomstpakketje ontwikkeld.				
4.g	De lijnen rond ontwerp, vergunningen en aanbestedingen richting (ver)nieuwbouw van de Heidelaan worden uitgezet en leiden tot een nieuw, ruim en duurzaam gebouw, met bij voorkeur een samenwerkingsrelatie met een kinderopvang en BSO. Ook een vergroend schoolplein is ons doel. Samenwerking met eigen ouderpopulatie met werkervaring in landschapsarchitectuur is hiervoor wenselijk.				
4. h	Ook het huidige schoolgebouw van De Plataan en de schoolomgeving vraagt voortdurend aandacht in netheid, vanuit een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid. We zoeken naar mogelijkheden ouders hier meer bij te betrekken.				
4.g	In de huidige tijd is een goede samenwerking met BSO en waar mogelijk een kinderdagverblijf voorwaardelijk om ouders een totaalaanbod in dagopvang te bieden. De Plataan streeft naar een samenwerkingssituatie waarin een eenduidige pedagogische lijn en heldere communicatie uitgangspunt zijn.				
Thema 5: Overige doelen					
5.a					
5.b					
5.c					
5.d					

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
5.e					

Wettelijke eisen aan het Schoolplan

Bijlage 2: Uitwerking van de onderdelen van het schoolplan

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
1	Geen corresponderende standaarden	Is beschreven hoe de school omgaat met sponsorgelden?	-
2a	OP 1 Aanbod OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (ook schoolondersteuningsprofiel) OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties	Is beschreven: - hoe de school een doorlopende leerlijn mogelijk maakt? - hoe het burgerschapsonderwijs is ingericht? - wat de school aanbiedt qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? - hoe de school de leerlingen volgt? - welke onderwijstijd de school hanteert? - hoe de school omgaat met taalachterstanden? - welke vakken de school aanbiedt? - hoe de school omgaat met kerndoelen en referentieniveaus? - bij andere voertaal dan Nederlands: hoe de school daarmee omgaat?	---
2b	OP 3 Didactisch handelen Elementen uit 2a voor zover het gaat om zaken die de wettelijke voorschriften ontstijgen	-	Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?
2c	SK 2 Pedagogisch klimaat	Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?
2d	SK 1 Veiligheid	Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van de veiligheid?
3a	KA2 Kwaliteitscultuur	Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?	---
3b	Geen corresponderende standaarden	-	Hoe zet men het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?
3c	SK 2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen	Is beschreven wat de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren verwacht?	Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?
3d	Geen corresponderende standaarden	Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven?	---

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
3e	KA3 (Alleen (v)so en vo!)	Is beschreven hoe de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid?	Welke eigen ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?
4a	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	
4b	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?	

Lid 1 De school houdt zich aan de bovenschoolse afspraken t.a.v. sponsoring die door CNS zijn opgesteld: zie bijlage: CNS Ede schoolplan oude en nieuwe wettelijke eisen.

Lid 2 a

- Doorlopende leerlijn is te vinden in het Borgingsboek dat jaarlijks na evaluaties een up-date krijgt.
- Burgerschapsonderwijs gebeurt d.m.v. het lesprogramma van Kiva, Blink en Kind op Maandag
- Het aanbod van extra ondersteuning is te lezen in het Zorgplan/SOP.
- Leerlingen worden individueel en als groep gevolgd door observatielijsten Parnassys/ methodetoetsen/IEP-toetsen. Twee keer per jaar worden de resultaten vanaf groep 1-8 in een rapport beschreven en besproken met ouders. Het VO stuurt overzichten van resultaten, zodat wij de resultaten van oud-leerlingen en het advies dat wij hen gaven kunnen toetsen.
- Het hanteren van onderwijstijd is te lezen in het activiteitenplan en het overzicht van de lessentabel over de verschillende schooljaren. Deze wordt jaarlijks op de schoolportal van de Inspectie geplaatst.
- Taalachterstanden, zoals hier bedoeld, komen niet vaak voor bij ons. In geval van achterstand op welk leerstofgebied dan ook, volgen wij de stappen in het Continuüm van Zorg, zoals dat te vinden is in Zorgplan/SOP.

- De vakken die worden aangeboden staan vermeld in de schoolgids.

-Het omgaan met kerndoelen en referentieniveaus staat vermeld in het zorgplan van de school

Lid 2 b De school heeft in de jaarlijkse opbrengstrapportage eigen ambitienormen opgesteld t.a.v. technisch en begrijpend lezen, rekenen en wiskunde en spelling.

Lid 2 c Aan pedagogisch klimaat en schoolklimaat wordt gewerkt met het programma van KiVa en de Gouden, Zilveren en Bronzen weken .

Lid 2 d Veiligheidsbeleid en de ambities op dit gebied staan beschreven in het Veiligheidshandboek.

Lid 3 a Zorg voor bevoegd en bekwaam personeel – zie Bijlage: CNS Ede schoolplan oude en nieuwe wettelijke eisen

Lid 3 b Inzet personeelsbeleid t.b.v. het ontwikkelen van onderwijskundige ambities – zie Bijlage: CNS Ede schoolplan oude en nieuwe wettelijke eisen

Lid 3 c Pedagogisch klimaat en didactisch handelen – zie Bijlage: CNS Ede schoolplan oude en nieuwe wettelijke eisen

Lid 3 d Vrouwen in de schoolleiding: evenredige vertegenwoordiging – zie Bijlage: CNS Ede schoolplan oude en nieuwe wettelijke eisen

Lid 4 a Ononderbroken ontwikkeling van leerlingen monitoren – is te vinden in Zorgplan/SOP/Schoolplan en de uitwerking daarvan.

Lid 4 b Verbetermaatregelen vaststellen gebeurt n.a.v. evaluaties van kwaliteitskaarten/opbrengstvergaderingen n.a.v. de M- en E-toetsen. De resultaten hiervan zijn terug te vinden in de opbrengstrapportage en de jaarplannen van de school

Bijlage 1

(Vrij uit P.M.Senge (1990). De vijfde discipline. De kunst en praktijk van de lerende organisatie)

Lerende organisaties onderscheiden zich fundamenteel van traditionele, beheersmatige organisaties door het integreren van onderstaande vijf elementaire 'disciplines'.

Systeem denken

Aan de basis van een lerende organisatie ligt een andere manier van zien en denken. CNS ziet zichzelf niet meer losstaand van de wereld, maar is ermee verbonden. Problemen worden niet meer veroorzaakt door iemand anders of 'iets' daarbuiten. De problemen die men ervaart, worden gecreëerd door eigen daden. Processen worden beschouwd vanuit een systeemtheoretisch kader. CNS wil een lerende organisatie zijn waar men elkaar voortdurend wil helpen om te ontdekken hoe de gecreëerde werkelijkheid kan worden beïnvloed en veranderd.

Persoonlijk meesterschap

Persoonlijk meesterschap is een principieel fundament van onze organisatie. Persoonlijk meesterschap geldt voor die medewerkers die kunnen reflecteren op hun visie, deze weten bij te stellen en te verdiepen. Ze zijn in staat zich blijvend in te spannen, geduld te ontwikkelen en een objectieve kijk te houden op de werkelijkheid. Het gaat over 'vakmanschap is meesterschap' en niet over heer en meester zijn. Van alle medewerkers van CNS wordt verwacht, dat zij zelf eigenaar zijn van hun proces om 'levenslang' te leren. In dit licht is dit meesterschap niet een bezit, maar een vrucht van het leerproces.

Mentale modellen

Mentale modellen dwingen ons kritisch te kijken naar onze eigen denkbeelden, ons hiervan bewust te worden en deze kritisch te onderzoeken. Het is belangrijk om met elkaar onze beelden uit te wisselen, zodat wij ons bewust worden hoe deze beelden zijn ontstaan en hoe (on)waar ze zijn. Werknemers hebben individueel en als team de moed onze mentale modellen bij te stellen.

Een gemeenschappelijke visie bouwen

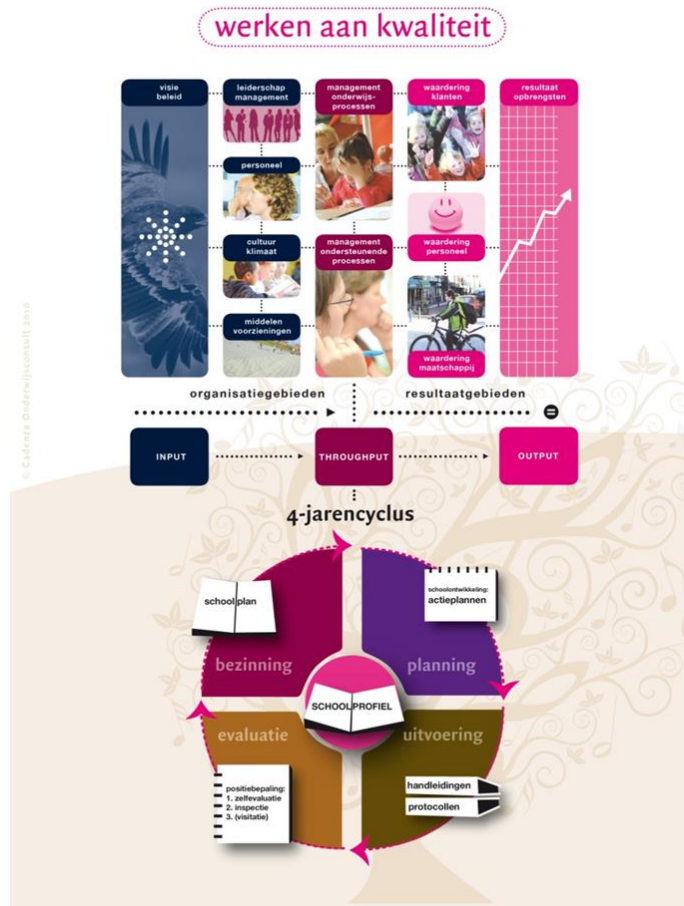
CNS wil dat een gemeenschappelijke visie medewerkers uitdaagt om gemeenschappelijke 'toekomstbeelden' te creëren. Dat maakt dat medewerkers zich betrokken voelen en zich inzetten voor hun werk. Wanneer dit wordt bereikt, dan presteren en leren zij niet uit volgzzaamheid, maar vanuit een intrinsieke motivatie.

Teamleren

De dialoog is voor Senge een belangrijk kenmerk van een lerende organisatie. Door dialoog leren de leden van een team 'samen te denken' en hun vooroordelen (mentale modellen) los te laten. Middels dialoog leert het team de interactiepatronen herkennen die het leerproces ondermijnen. CNS wil in het werken met teams bewustwording op gang brengen ten aanzien van interactiepatronen.

CNS wil teamleren versterken op school- en bovenschools niveau.

Bijlage 2



Bijlage 3

Teamontwikkelingsfasen (naar Tuckmann)			
Fase	Kenmerken team	Gedrag Leidinggevende	Te ontwikkelen samenwerkingscompetenties
M1 Forming "zuigeling"	Los zand, bundeling individuen, extrinsieke motivatie, afhankelijkheid van de LG/coach	Directe aansturing op inhoud en op individu, risico van 'postbode', oplossingsgericht	Luisteren Communiceren Resultaatgerichtheid
Taakvolwassenheid	Gericht op eigen taak		
M2 Storming "puber"	Subgroepjes, uitzoeken van 'zo zijn onze manieren', conflicten	Aansturing op inhoud, druk doende met aansluitingen	Feedback (Relationele sensitiviteit) Onderhandelen Conflicthantering Samenwerken
Taakvolwassenheid	Afstemming van taken gebeurt in subgroepjes		
M3 norming "volwassene"	Gesloten team, met helderheid in normen: "wij zijn 't leukste team"; afzetten tegen de rest. Feedback gebeurt, conflicten worden opgelost	Druk doende met aansluiting met andere teams/verbinding naar buiten; tijd voor individuen (Loopbaan)	Organisatiebewustzijn Verantwoordelijkheid voor het groter geheel
Taakvolwassenheid	Resultaatverantwoordelijk voor het eigen systeem		
M4 Performing "partner"	Open team	Leidersrol bij toerbeurt Men coacht elkaar	Visionair zijn Innoveren Ondernemerschap
Taakvolwassenheid	Resultaatverantwoordelijk en zelfsturend		

Bron: © Roy de Brabander • advies, coaching & training

Bijlage 4

CNS Uitwerking wettelijke eisen

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in ieder geval:

- het voldoen aan de eisen van de bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden
- het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in art. 30 WPO
- de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid
- het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

Ad a)

Bevoegde leraren

Bij de selectie van leraren voor Stichting CNS Ede wordt streng gecontroleerd op het bezit van een bevoegdheid voor het geven van onderwijs. Wanneer er (in een enkel geval) niet aan deze vereiste kan worden voldaan, worden concrete afspraken gemaakt over de termijn waarbinnen deze bevoegdheid alsnog behaald wordt. In het geval een Leraar in Opleiding in dienst komt, maar nog geen PABO-diploma heeft, wordt tijdelijk uitgeweken naar de functie van Onderwijsassistent totdat het diploma is uitgereikt.

Het beleid op zij-instromers is te vinden in het beleidsplan 'zij-instromers'.

Bekwaamheidsniveaus

CNS hanteert de niveaus van bekwaamheden en de gedragsindicatoren zoals die in de cao PO worden gehanteerd. Het personeelsbeleid is erop gericht dat alle leraren *vakbekwaam* zijn of daar naar toe ontwikkelen.

Startende leraren worden de eerste drie jaar van hun loopbaan binnen CNS-Ede begeleid door een starterscoach tot basisbekwaam leraar. De werkwijze is beschreven in het beleidsplan starterscoaching.

De leraar die *basisbekwaam* is, is in staat is een veilig en stimulerend leerklimaat te verzorgen, structuur, orde en duidelijkheid biedt in de les en de leerlingen actief mee laat doen aan de les, waardoor er sprake is van echte interactie. De leraar die *vakbekwaam* is, heeft daarnaast oog en oor voor de behoeften en mogelijkheden van elke individuele leerling en is in staat om elke leerling die aandacht en begeleiding te geven die past bij de leerling. Deze leraar geeft de groep en de individuele leerlinggerichte aandacht en begeleiding.

Alle CNS-basisscholen vormen een onderwijsgemeenschap waarin de leraar samen met zijn collega's werkt op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze. Leraren worden individueel en als team geschoold op vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheden.

Gesprekkencyclus (IPB)

Binnen de stichting is er een gesprekscyclus IPB voor functioneren en beoordelen. Hierin wordt het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van alle medewerkers in relatie tot inhoudelijke en organisatorische ontwikkeling van de school en de stichting besproken. Hierdoor is er systematisch aandacht voor het functioneren, de evaluatie van resultaten, ontwikkeling en het uitspreken van verwachtingen. Als blijkt dat er sprake is van minder goed functioneren, wordt een verbeterplan afgesproken. In de komende planperiode wordt de gesprekkencyclus geëvalueerd.

Bekwaamheidsdossiers

De bekwaamheden worden bijgehouden in een digitaal bekwaamheidsdossier. Elke CNS-basisschool kan aantonen dat de leerkrachten die lesgeven, daartoe bekwaam zijn en dat ze de mogelijkheid krijgen om hun bekwaamheid te onderhouden. In het bekwaamheidsdossier staan de afspraken die de directeur en de leraar hebben gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling van de leraar.

Kapablo: lesobservatie instrument

CNS Ede gebruikt een instrument (Kapablo) om de onderwijskwaliteit te observeren op negen domeinen. Directeuren en auditoren zijn getraind om te observeren en feedback te geven. In 2023 is dit instrument geëvalueerd.

Directeuren kunnen met de gegevens uit alle observaties analyses maken die bijdragen aan het collectieve leren. Rapportages maken inzichtelijk waar de kracht van een schoolteam ligt als het gaat om instructiegedrag en waar nog ontwikkeling mogelijk is. De bestuurder kan op organisatieniveau analyses maken. Die vormen een invalshoek voor een ontwikkelgesprek met directeuren. Daarnaast krijgt de bestuurder voortgangsinformatie en inzicht in de beoordelaars-subjectiviteit.

Ad b

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

CNS Ede hanteert de voorschriften als het gaat om evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Dit is verwoord in het beleid evenredige vertegenwoordiging, dat in 2023 is vastgesteld.

Ad c en d)

Zie doelen, gesteld in het Koersplan.

Sponsoring

- CNS Ede hanteert de voorschriften als het gaat om sponsoring. Dit is verwoord in het sponsorbeleid dat in 2023 is vastgesteld.