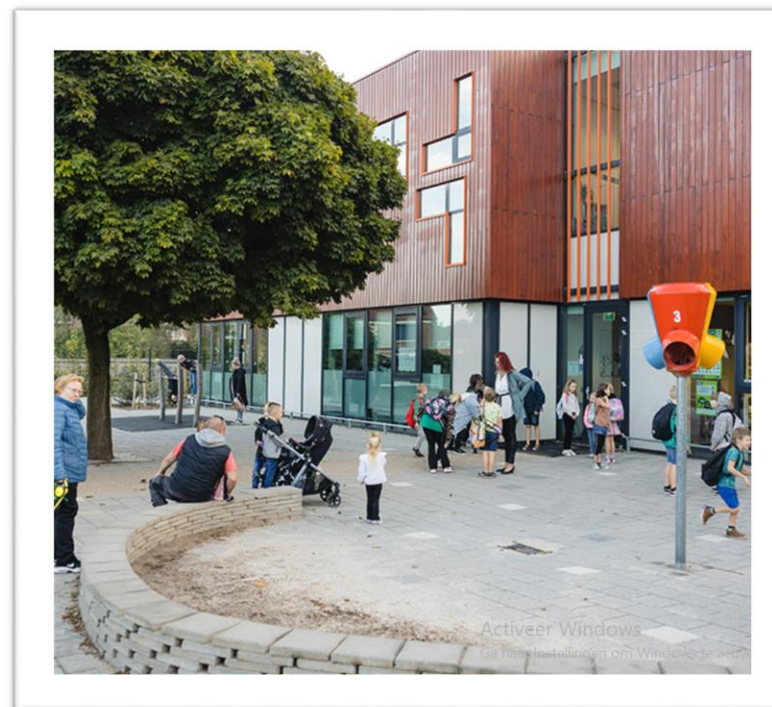


SCHOOLPLAN 2023-2027

Basisschool Het Startpunt



Het Startpunt
CNS-basisschool



Voorwoord

Vóór u ligt het Schoolplan van Het Startpunt 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 naar ouders, inspectie en andere belanghebbenden. Het is vastgesteld door het schoolbestuur en de Medezeggenschapsraad.

1. Schoolbeschrijving Het Startpunt

Gegevens van de school	
Naam school	Het Startpunt
Directeur	Martine van Espelo
Adres + nr.	Wulplaan 9
Postcode + plaats	6713 BT ede
Telefoonnummer	0318-618592
E-mail adres	Directie.startpunt@cnsede.nl
Website adres	www.hetstartpunt.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	info@cnsede.nl
Website	www.cnsede.nl

Het Startpunt ligt in de Vogelwijk net achter winkelcentrum Het Rozenplein. Deze wijk is aan het verjongen, doordat er veel oude woningen weggehaald zijn, zijn er nieuwe woningen voor in de plaats komen. Het Startpunt een kleine, gezellige school met 8 groepen. In ons gebouw huisvestigt ook peuterspeelzaal 't Onderdeurtje waarmee we nauw samenwerken.

Ons schoolplein hebben wij sinds 2022 gewijzigd, waarbij we meer zijn gaan insteken op het vergroenen van het schoolplein. Ook hebben we muurtjes gemaakt van de overige tegels en daar maken de kinderen goed gebruik van door er op te klimmen, overheen te lopen (evenwicht) en op te gaan zitten. Op deze manier heeft ons nieuwe schoolplein meegeholpen om de motoriek van de kinderen te stimuleren, meer te leren over

de natuur door op zoek te gaan naar insecten en door de moestuin te leren hoe planten groeien en bloeien. Deze vernieuwing heeft plaatsgevonden aan de kant van het Rozenplein.

De andere kant van ons gebouw omvat ook nog een groot stuk 'kaal' plein, maar de gemeente is voornemens om daar een nieuw buurthuis te gaan bouwen, waar dan meerdere instanties in gesitueerd gaan worden. Dit biedt voor de school goede mogelijkheden om externe partners als logopediste, kinderdagopvang, CJG, fysiotherapeuten e.d. nog makkelijker in school te halen, waardoor de kinderen beter begeleid kunnen worden.

De gymzaal die ook inpandig is bij ons gebouw wordt door meerdere scholen en instanties gebruikt.

Wij hebben geen buitenschoolse opvang in ons gebouw. Hierdoor komen verschillende BSO's de kinderen halen en brengen naar de school. Dit verloopt over het algemeen goed.

Binnen onze school werkt op dit moment al een fysiotherapeut met ons samen. Zij komt een aantal keren per week om kinderen fysiotherapie te geven.

2. Strategisch beleid Stichting CNS 2023-2027

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 2023-2027

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 Het Startpunt

Missie

‘Kleurrijk leren verbinden’ Wij staan voor gelijke kansen voor iedereen. Wij zijn er om kinderen te helpen ontwikkelen tot zelfbewuste, zelfredzame, respectvolle wereldburgers. We leren kinderen vertrouwen te hebben in zichzelf en de ander om zo een waardevolle bijdrage aan de maatschappij kunnen leveren.

Visie

Om de wereld te leren begrijpen heeft uw kind de basisvaardigheden zoals taal, rekenen, lezen en omgaan met de ander nodig. Dit is ‘het startpunt’ dat ieder kind nodig heeft. Wij zien dat kinderen dit het beste leren met instructie van de leerkracht. Wij creëren een veilige omgeving, met rust, structuur en duidelijkheid, zodat uw kind alle mogelijkheden tot leren heeft.

Coöperatieve werkvormen zetten we in om alle kinderen te activeren en om van en met elkaar te leren. Door kleurrijk les te geven zorgen we ervoor dat uw kind nieuwsgierig is en blijft naar nieuwe dingen. Met behulp van kindgesprekken leert uw kind welke invloed het zelf kan hebben op het eigen leerproces. Door in verbinding te staan met u en onze omgeving komen wij tot inclusief onderwijs.

Kernwaarden

- Openheid;
We vinden het belangrijk openheid naar ouders te tonen. Dit zie je letterlijk terug in ons gebouw dat beneden alleen maar ramen heeft en geen muren. We willen openheid in cijfers en verslagen en daarom hebben we het ouderportaal van Parnassys open staan voor ouders. Ouders zijn welkom om mee te kijken in de klas en kunnen altijd binnenlopen voor een vraag of gesprek. We hopen door op deze manier onze openheid te tonen we benaderbaar zijn en ouders laagdrempelig binnenkomen.
- Betrokkenheid;
Ouders zijn de belangrijkste partners voor ons onderwijs. Ouders kennen hun kind het beste, wij zijn de professionals dus samen bereiken we het meeste met onze kinderen. We vinden het belangrijk dat ouders zich gehoord voelen, dat ze mee kunnen denken, dat ze echt betrokken zijn bij het onderwijs van hun kind. Maar ook dat ze voelen en ervaren onze leerkrachten ook echt betrokken zijn bij hun kind(eren).

- **Veiligheid;**
Kinderen komen tot ontwikkeling als ze zich veilig voelen. Met behulp van de Kanjertraining werken we elke dag aan de veiligheid en het vertrouwen in de klas. Hoe gaan we met elkaar om, wat zeg je wel en niet tegen elkaar. Dat iedereen verschillend is, is mooi en geeft kleur aan onze 'mini' maatschappij.
- **Kwaliteit;**
Ouders mogen van ons verwachten dat we kwaliteit leveren. **Leren van en met elkaar!** We zijn een professioneel team dat goed onderwijs geeft. Verbinding als team is de basis. We leren van en met elkaar en willen dat de kinderen dat ook leren. Uw kind krijgt bij ons de uitdaging die het aankan en ook de ondersteuning die uw kind nodig heeft. Zo willen we bieden wat passend is, samen met u.
- **Vertrouwen;**
Vertrouwen is een belangrijke kernwaarde voor het Startpunt. Vertrouwen in elkaar hebben als collega's, vertrouwen vanuit de ouder dat wat we doen in het belang van uw kind is, maar ook het kind vertrouwen geven dat hij/zij het kan!

Identiteit

Een veelkleurige blik

Onze school is onderdeel van CNS Ede. Dat is een christelijke onderwijsorganisatie. Het Startpunt biedt eigentijds onderwijs met aandacht voor de religieuze, morele ontwikkeling van uw kind.

Christelijke identiteit

Ieder kind is anders. Wij geloven dat God die veelkleurigheid geschapen heeft. We richten ons daarom niet op één stroming binnen de protestants-christelijke traditie, maar staan open voor iedereen die zich thuis voelt binnen de christelijke identiteit. De Bijbel is daarbij onze inspiratiebron. Op Het Startpunt begint en eindigt elke dag met een lied, gebed of gedicht. Als ouders voor ons kiezen, gaan we ervan uit dat ze onze christelijke identiteit waarderen. Dat betekent ook dat hun kind aanwezig is bij christelijke vieringen op school of in een kerk. Voor ieder kind is het belangrijk dat het zich goed voelt bij de momenten van bidden en zingen in de klas.

Accenten van Het Startpunt

- **Werken op papier;** We werken heel bewust op papier met rekenen, taal, spelling. Kinderen zijn tegenwoordig dagelijks al heel veel in de weer met devices. Dit komt de motoriek en het zicht niet ten goede. Door zelf te schrijven ontwikkelen ze een betere motoriek en slaan

ze het geleerde beter op. Natuurlijk hebben we devices en zetten we die ook in, maar meer bij het extra oefenen en in de middagen bij de zaakvakken.

- **Focus basisvaardigheden;** Bij ons ligt de focus vooral op de basisvaardigheden. Dat is waar we op inzetten bij schoolontwikkelingen. Dit is terug te zien in weekplanning en in de lessen.
- **Coördinatoren/specialisten;** We hebben verschillende specialisten op school die het voortouw nemen in ontwikkelingen, maar ook bij zorgleerlingen kunnen meedenken en inspringen. Zij krijgen hiervoor ambulante tijd.
- **Fysio in school;** We merken dat veel kinderen extra hulp kunnen gebruiken bij hun motorische ontwikkeling. De fysiotherapeut kan helpen bij dingen als klimmen, klauteren en fietsen, maar ook bij het schrijven. Bij ons op school hebben we een fysiotherapeut in 'huis'. Indien nodig en altijd in overleg geeft zij onder schooltijd fysiotherapie. Op deze manier kan zij ons helpen om uw kind beter te begeleiden. Win-win!
- **Kanjertraining;** Doordat we werken met de Kanjertraining leren we de kinderen hoe ze zichzelf mogen zijn in een groep en dat dat goed is. De Kanjertraining is gebaseerd op vertrouwen. "Vertrouwen is de basis voor het creëren van rust in de klas." We vertrouwen elkaar en vanuit die gedachte leert uw kind om voor zichzelf op te komen en voelt het zich fijn op school.
- **Gezonde school;** Ons doel is om uw kind te leren dat fruit en groenten eten lekker en gezond is en dat water drinken een gezonde gewoonte wordt. Dit om ervoor te zorgen dat uw kind gezond opgroeit en welbewust eet. Om dit op school te stimuleren hebben we op woensdag, donderdag en vrijdag groente /fruit en waterdagen. We vragen een subsidie aan waarbij we voor een groot deel van het jaar de groenten en fruit gratis krijgen en aan de kinderen kunnen aanbieden. Deze dagen neemt uw kind **geen** fruit mee van thuis, zodat het nieuwe smaken leert eten.
- **Boterhammenbar;** Naast het fruit eten en water drinken bieden we in de ochtend sinds mei 2023 een boterhammenbar aan. De kinderen die daar behoefte aan hebben kunnen op school een boterham eten voordat de school begint. Iedereen is welkom om het maar zo laagdrempelig mogelijk te houden.
- **Structuur;** Doordat we een duidelijke structuur op school hebben neergezet heerst er rust. Weten kinderen waar ze aan toe zijn. De structuur is ook terug te zien in vaste dagritmes, waardoor kinderen soms ook in een groep hoger en lager kunnen rekenen bijv.
- **Inclusief onderwijs;** Bij ons op school kijken we naar de mogelijkheden om kinderen thuis nabij onderwijs te bieden. We zijn gespecialiseerd in het kijken naar een kind en wat de groep nodig heeft. Wij lopen net dat stapje harder voor het kind om het binnen het reguliere onderwijs te behouden.

Ons team

Het team van Het Startpunt werkt met passie voor ieder kind. We zijn een divers team en daardoor hebben we mooie aanvullende talenten. Zo kijken we als team ook naar alle kinderen op school. Iedereen is anders, iedereen mag er zijn met zijn eigen talenten en krachten. Gepassioneerd en realistisch werken wij met kinderen. Soms kiezen we net even een andere aanpak. Zo helpen wij het kind om tot ontwikkeling te komen. Hierbij is vertrouwen van groot belang. Dat ziet je terug in de rust en structuur die het team de kinderen biedt.

Kernbelofte

Goed onderwijs is waar Het Startpunt voor staat! Voor elke kind zijn gelijke kansen nodig en dat begint bij goed kunnen lezen, rekenen & schrijven. We bieden een duidelijke structuur. Daarin voelt elk kind zich veilig. Daarnaast vinden we het heel belangrijk dat ieder kind leert omgaan met de ander en zichzelf. We praten *mèt* het kind in plaats van *óver* het kind, zodat het kind zich steeds meer zelf verantwoordelijk voelt.

4. Doelen en resultaatgebieden

Het Koersplan 2023-2027 is toegespitst op vier centrale thema's die richting geven aan de doelen en ambities van de CNS-organisatie voor de periode 2023-2027. 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 is 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 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 Het Startpunt 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 Het Startpunt

Reflectie:

- Specialisten/coördinatoren hebben een grote onderwijskundige plek op het Startpunt. Zij organiseren overleg met externen die de school komen ondersteunen op een bepaald vakgebied. Ze zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de doelenbordsessies, waarin we vooral samen voorbereiden en leren van elkaar. Daarnaast gaan zij vanuit hun expertise in klassen observeren om zo de kwaliteit van het onderwijs een impuls te geven. Dit moeten we komende jaren vast zien te houden.
- Passend onderwijs bieden in steeds groter wordende klassen vergt steeds meer van de leerkracht. Met behulp van de onderwijsassistenten kunnen wij de kwaliteit blijven bieden en tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen die meer nodig hebben dan het basisaanbod in de klas.
- Opbrengsten begrijpend lezen;
De opbrengsten van begrijpend lezen zien we gestaag omhoog gaan. Dit door de manier van werken lijkend op Close reading, zoals Tjalling ons geleerd heeft. Wel hebben we gemerkt dat dit veel vraagt van de leerkrachten in hun voorbereidingen en dat het moeilijker overdraagbaar is aan invallers en nieuwe medewerkers. De vraag is of een methode, die werkt zoals we nu gewend zijn, ons meer stabiliteit en borging kan geven.
- Opbrengsten rekenen;
De opbrengsten van rekenen zien wij ondanks onze inspanningen nog niet verbeteren. Standaard automatiseren we 5-10 minuten voor de les begint. Dit doen we aan de hand van werkbladen, maar vooral ook automatiseringsspelletjes. We hebben een externe rekenspecialist in huis gehaald om ons hierbij te ondersteunen naar de zoektocht wat wel werkt. Vanuit de PLG intrinsieke motivatie is ingestoken op het 'aanzetten' van de leerling om daarmee de motivatie op te wekken. Daarnaast gaan we vanaf febr. 2022 elke week bij het nieuwe doel preteaching geven aan de rekenzwakke leerlingen. Ondanks slowteaching, modeling en werken volgens het EDI model....blijven de resultaten achter. Het werken aan de rekenlessen zal komende jaren voorlopig nog niet klaar zijn.
- Kleuteronderwijs;
Door de impuls van de jonge kindspecialisten heeft het onderwijs voor de kleuters een andere vorm gekregen. Ze zijn veel doelgerichter gaan werken. Voor rekenen is Met Sprongen Vooruit aangeschaft en de speelhoeken worden samen met de kinderen vorm gegeven. Logo 3000 is niet aangeschaft, omdat de leerkrachten thematisch willen werken en daarbij de woorden aanbieden. Bosos als observatie-instrument lijkt niet te passen bij ons huidige onderwijs, aangezien je alleen kunt aanvinken of een kind op niveau is

of onder niveau, waar wij ook ruimte willen bieden aan de kinderen die meer kunnen. We zijn erg gaan insteken op de intrinsieke motivatie bij het jonge kind door ze meer autonomie te geven. Daarnaast heeft de motorische vorming een grotere plek gekregen in ons onderwijs, omdat er steeds meer kinderen met een grote motorische achterstand binnenkomen. Dit belemmert de ontwikkeling op dusdanige wijze dat leerlingen niet tot het cognitieve leren komen.

- Spelend en bewegend leren overgang groep 2/3: Afgelopen jaar zijn we begonnen met het onderzoeken van spelend en bewegend leren in groep 3 met als doel de overgang naar 3 te verkleinen, waardoor er meer doelgericht gewerkt kan worden op een spelende manier.
- Methodes; Methode taal is aan vernieuwing toe, maar er zijn op dit moment geen nieuwe methodes op de markt die ons aanspreken. We wachten op de vernieuwingen van Staal en Taal actief. Argus Clou mag komende jaren ook gewijzigd worden. Daarnaast zijn we op zoek naar een methode voor digitalisering.

Ambities:

Lerende organisatie:

- We willen van en met elkaar leren door regelmatig samen onderdelen van lessen voor te bereiden. Dit noemen we een doelenbordsessie, waarbij steeds een onderdeel centraal staat. Het samen voorbereiden mag nog meer plek krijgen op Het Startpunt, zodat onze lessen didactisch nog sterker worden en door meer gebruik van werkvormen kinderen meer intrinsiek gemotiveerd raken.
- Door elkaar kritisch te bevragen en mee te denken zal de kwaliteit van onze lessen verbeteren. We willen openheid in ons team, doordat we bij elkaar in de les komen kijken. Niet om elkaar te beoordelen. Wel mogen we leren om ook kritisch te zijn naar elkaar op een positieve opbouwende manier, zodat we echt van elkaar leren.

De basis op orde

- Gegeven; We hebben een schoolweging van ongeveer 35.
- Ambities voor 2023-2027

We gaan met een ander leerlingvolgsysteem werken vanaf 2023-2024, dus dan kunnen we daarbij passende ambities opstellen.

Eindtoets		Gemiddeld % 1S/2F = 61				
		Gemiddeld % 1F = 100				
LOVS gr 3	LOVS gr 4	LOVS gr 5	LOVS gr 6	2F/1S	LOVS gr 7	2F/1S

TL: 30	TL: 55	TL: 80	TL:	BL 2F: 70% NW >2.3	TL:	BL 2F: 70% NW >2.3
BL:	BL: 140	BL: 155	BL: 178		BL: 190	
SP: 200	SP: 275	SP: 320	SP: 340	RW 1S: 45 NW >3.4	SP: 365	RW 1S: 45% NW
RW: 137	RW: 180	RW: 215	RW: 240		RW: 260	>3.4

Toelichting: (hoe passen doelen bij de kenmerken van de leerlingen- populatie):

- 2F/1S- niveau 20% boven de signaleringswaarde is op basis van het gemiddelde van de 3 schooljaren voor de coronapandemie vastgesteld. We merken echter dat de scores bij begrijpend lezen en taalverzorging dermate hoog zijn (80% en 60%) dat we deze ambitie verhoogd hebben naar 70% waarmee de algemene ambitie op 61% uitkomt.
- LOVS is vastgesteld op basis van de uitslagen van de 3 laatste E-toetsmomenten. Hierbij zijn de vaardigheidsscores vooral op rekenen naar boven bijgesteld, zodat we ambitieuze doelen stellen.

Welbevinden en diversiteit

- Bij de veiligheidslijst van de Kanjertraining willen we alleen nog groene en oranje scores behalen. Dit doen we door heel gericht met de Kanjertraining om te gaan. Door op school voorspelbare regels te hanteren die voor iedereen hetzelfde zijn en dus duidelijkheid en structuur bieden. Ieder jaar besteden we aandacht aan de gouden en zilveren weken en zorgen we dat het team een opfrismoment heeft.
- De diversiteit behouden is ons streven. Dat is wat in heel het DNA van onze school gedrukt staat. Wij willen er zijn voor alle kinderen. We gaan net dat stapje verder om kinderen thuis nabij onderwijs te geven. En dat maakt het soms wel moeilijker om de veiligheidslijst groen en oranje te houden. Dat is wel een uitdaging.

Eigentijds onderwijs

- We starten in 2023-2024 met de implementatie van ICT methode Basicly. Daarmee willen we onze kinderen meer digitaal en mediavaardig maken. De ICT coördinator zal hierin het voortouw nemen en ook co-teaching in de klas geven.
- Onze taalmethode is verouderd en we willen in aankomende periode een nieuwe methode uitkiezen die aansluit bij het huidige onderwijs.

Vitaliteit

- We willen dat de leerkracht genoeg tijd heeft om zijn lessen voor te bereiden en ook om te kunnen stilstaan en reflecteren op zijn lessen en zichzelf. Vitaliteit voor de leerkracht wordt zichtbaar doordat we per jaar een duidelijk doel voor ogen hebben en daar mee aan de slag gaan. Door soms leerkrachten dubbel voor de groep te zetten, om zo werkdruk weg te nemen en kwaliteit te verhogen door co-teaching.
- Collegiale consultatie laten plaatsvinden onder schooltijd, waarbij er vervanging wordt geregeld. Zodat leerkrachten niet extra hoeven terug te komen en het er bovenop komt.
- Coördinatoren in hun kracht laten zijn doordat zij in the lead zijn voor hun vakgebied. Autonomie, competentie en relatie zijn de componenten om je vitaal te laten zijn.

Nieuwe doelen & ambities:

- De gedragsspecialist heeft een duidelijke positie in de school. Dit is omschreven in 'De rol als gedragsspecialist', waardoor de kwaliteitscoördinator ontlast wordt in haar werkzaamheden.
- Het opleiden van een gedragsspecialist, omdat we weten dat de huidige gedragsspecialist ook zoekende is naar een andere uitdaging dan het onderwijs.
- Rekenresultaten gaan omhoog. We beschrijven dit doel concreet zodra we een nieuw leerlingvolgsysteem gekozen hebben. Deze resultaten willen we verbeteren door scherp te blijven op;
 - het EDI-model (specifiek op het onderdeel 'nut van het doel', evaluatie en differentiatie in instructie).
 - pre-teaching,
 - post-its in de handleiding te plakken
 - het draaiboek uit de methode te gebruiken

Daarnaast zullen we gaan inzetten op de metacognitieve vaardigheden van de leerling, waarbij we de leerling willen leren wat voor invloed ze zelf kunnen hebben op hun eigen werk. De leerkracht zal hierbij ook meer coachend aanwezig moeten zijn om kinderen te leren reflecteren op hun eigen werk(houding) en op proces.

- Begrijpend lezen gaan de resultaten verder omhoog. Ook dit beschrijven we later wanneer we een nieuw leerlingvolgsysteem hebben uitgekozen. We hebben Leeslink aangeschaft omdat deze volgens dezelfde principes als herhaald verdiepend lezen is opgebouwd. Het verdiepen in teksten, het discussiëren over teksten en verbanden leggen zijn de belangrijkste factoren tot succes bij begrijpend lezen. We zullen moeten waarborgen dat ondanks de methode en de vragen op papier die erbij horen, we blijven werken zoals we nu doen. Gericht

op de tekst en niet alleen op strategieën. Gebruikmakend van de vormgevers en coöperatieve werkvormen. Hierdoor wordt de leesmotivatie als het goed is ook meer bevordert.

-We maken afspraken over het gebruik van toetsen van de methode of Junior Einstein.

-We maken afspraken over de frequentie Leeslink en eigen lessen.

- Metacognitieve vaardigheden bij de leerling vergroten. Wij zullen als leerkrachten coachend les moeten geven, waardoor de kinderen leren te reflecteren op hun eigen werk en werkhouding. Door ze te laten inzien wat hun eigen invloed is op hun werk en resultaten zullen ze meer intrinsiek gemotiveerd zijn. Maar ook door meer formatief om te gaan met resultaten. Daarnaast zullen we door op regelmatige basis kindgesprekken te houden de kinderen helpen om doelen op te stellen, waarbij ze zelf meer focus en inzicht krijgen in hun eigen ontwikkeling.
- Het blijven faciliteren van coördinatoren en specialisten, zodat zij in the lead blijven voor hun vakgebied. Waarbij dit niet werkdruk verhogend is, maar motiverend door de autonomie die ze krijgen en de facilitering van 1x per 6 weken een dag vrijgeroosterd te zijn.
- We gaan onderzoeken hoe we meer formatief kunnen omgaan met resultaten. Dit kan leiden tot een ander soort rapport, anders omgaan met toetsen en een portfolio, waardoor kinderen meer zicht krijgen op hun eigen resultaten.
- Nieuw op ontwikkeling gericht LVS systeem uitzoeken, omdat het huidige niet meer ondersteund gaat worden vanaf januari 2024.
- Kindgesprekken worden 1x per maand in de klas in een groepje gehouden waar kinderen zelf gaan bepalen aan welke doelen ze willen werken.

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 handelinggerichte 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 Het Startpunt

Reflectie

- De Kanjertraining loopt als een rode draad door de school. De leerkrachten zijn geschoold en spreken de Kanjertaal. Nieuwe leerkrachten worden zo snel mogelijk opgeleid. Vertrouwensoefeningen worden bijna dagelijks door leerkrachten aangeboden. De gouden en zilveren weken worden door alle leerkrachten ingezet. De fases van Tuckman en de inzet van de leerkrachten hierbij is nog niet voldoende uitgediept.
- De leerkrachten zijn in de lead op Het Startpunt. Samen met de interne specialisten verdiepen we ons in het onderwijs en de vakdidaktiek. Dit doen we door middel van doelenbordsessies, waarbij de input grotendeels van de specialist komt.
- Differentiatie op het gebied van verwerking krijgt een steeds grotere plek in ons onderwijs. We zijn minder huiverig om kinderen passend bij hun niveau of bij de bouwsteen waar ze zijn onderwijs op maat aan te bieden. Met als doel dat ieder kind gezien wordt en ontwikkelt. Wel zou er in de instructie nog meer gedifferentieerd kunnen worden, waardoor zowel de moeilijker lerende kinderen als de snel lerende kinderen uitgedaagd worden.
- Meer- en hoogbegaafdenbeleid is opgezet. De kinderen die deze aanpak nodig hebben om genoeg uitdaging te krijgen, krijgen dat van onze hoogbegaafdheidsspecialist. Zij biedt de kinderen op allerlei vlakken extra uitdaging aan. 1 of 2x per week worden de kinderen uit de klas gehaald en wordt het werk besproken en doorgenomen. Daarnaast hebben we schaken na schooltijd opgericht, zodat ieder kind dat kan doen en leren. Op donderdag van 14:00-14:30 uur.
- Leerkrachten kunnen altijd bij de specialisten terecht voor vragen, zo ook bij de kwaliteitscoördinator die samenwerkt met de specialisten. Zo wordt iedereen in z'n kracht gezet en ontstaat er een groter verantwoordelijkheidsgevoel voor de school en niet alleen de klas. De specialisten doen observaties en bespreken na vanuit hun expertise, zodat de leerkrachten ook blijven ontwikkelen.
- De leerkrachten worden 2x per jaar een dag vrijgeroosterd, zodat zij in gesprek kunnen met de leerlingen. Vanaf groep 4 vragen wij de kinderen om bij de contact gesprekken te zijn, zodat zij leren wat voor invloed zij zelf kunnen hebben in hun eigen ontwikkeling.
- De leerkrachten van de groepen ½ worden een dag vrijgeroosterd om BOSOS te kunnen invullen.
- Het plan 'leren leren' is gewijzigd naar de kwaliteitskaart intrinsieke motivatie en zal nog verder ontwikkeld moeten worden naar meer metacognitieve vaardigheden.

Ambitie

Vakbekwaamheid

- Elke leerkracht kan een goede EDI-les geven.
- Elke leerkracht is inhoudelijke vakbekwaam, vooral bij de vakken rekenen en (begrijpend) lezen.

- Elke leerkracht kan reflecteren op z'n eigen les, maar ook op die van een ander, waarbij er ook gerichte opbouwende feedback gegeven wordt.

Professionalisering

- We professionaliseren ons in het geven van opbouwende feedback aan elkaar.
- We zetten onze mentale modellen opzij en proberen niet gelijk bovenin de 'escalatieladder' te staan.
- Alle leerkrachten zijn Kanjertraining gecertificeerd.
- De leerkrachten van groep 3 en 4 hebben allemaal een cursus rondom spelend leren gevolgd met betrekking tot rekenen.
- 1 leerkracht wordt opgeleid tot gedragsspecialist

Vitaliteit

- De leerkrachten hebben voldoende ondersteuning in de groep door onderwijsassistenten of specialisten, waardoor het werk goed te behappen is.
- De leerkrachten voelen zich competent in hun werk, doordat specialisten, interne begeleiding en directie regelmatig complimenten geven over hoe ze hun werk doen. Maar vooral ook doordat kinderen tot leren komen.
- Leerkrachten worden vervangen als ze een gesprek met een specialist of externe hebben, waardoor dit ze geen extra tijd kost.
- Leerkrachten voelen zich gesteund en gezien door directie en ib.
- Door goede samenwerking met het team, het open staan voor hulpvragen etc. zullen leerkrachten zich prettig voelen in ons team en thuisvoelen.

Doelen:

- Differentiatie in instructie uitbouwen naar 3 niveaus waardoor ieder kind zich aangesproken voelt.
- Lesgeven op zo'n manier dat de kinderen intrinsiek gemotiveerd zijn en gaan inzien wat hun eigen invloed kan zijn op het leren.
- De fases van Tuckman verder uitdiepen en afspraken maken wat jouw aandeel als leerkracht is in deze fases.
- We richten ons op een nieuw observatiesysteem voor de groepen ½, zodat we beter inzicht krijgen in wat leerlingen kunnen. Hiermee sluiten we beter aan bij hoe we werken en de uitdaging die we ook aan kinderen willen bieden. Bosos voldoet hier niet aan.
- We gaan nog meer werken vanuit de doelen en maken zelf keuzes uit het aanbod dat de methode geeft. Dit doe je door per blok vooruit te kijken en te plannen.
- Aanscherpen EDI bij de leerkrachten, zeker bij de nieuwe leerkrachten moet dit nog eigen gemaakt worden.
- Gesprekken met externen worden zoveel mogelijk gepland onder schooltijd, waarbij een onderwijsassistent, leerkracht of IB de groep overneemt, zodat er minder werkdruk is voor de leerkracht.

- Leerkrachten kijken 2 tot 3x per jaar bij elkaar in de groep en hebben daarbij een leervraag die ze van tevoren aangeven bij degene bij wie ze komen kijken. Op deze manier leren ze van elkaar.
- Coöperatieve werkvormen worden dagelijks ingezet ten behoeve van het lesdoel. Er worden meerdere coöperatieve werkvormen gebruikt.
- De focus ligt bij de groep (basisondersteuning) en niet bij het individu. Door passend onderwijs wordt er steeds meer aan de leerkracht getrokken qua focus. We zoeken naar aanpassingen waar de hele groep baat bij heeft. Door op deze manier te kijken bieden we veel kinderen thuis nabij onderwijs en zullen andere kinderen ook profiteren van het 'algemene' aanbod.

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 medewerkerstevredenheidsspeilingen 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 Het Startpunt

Reflectie

- Tijdens de 2-daagse hebben we gezamenlijk een nieuwe 'slogan' gemaakt die past bij wie wij als Startpunt willen zijn en waarom wij hier werken. Dit brengt ons als team dicht bij elkaar door samen die missie voor ogen te houden. 'Kleurrijk leren verbinden' is onze nieuwe slogan.
- We werken veel samen. Kunnen bij elkaar terecht voor vragen en staan voor elkaar klaar. Het verantwoordelijk zijn voor alle leerlingen van de school is nog in ontwikkeling.
- Door de doelenbordsessies, waarbij we samen voorbereiden en nadenken over ons onderwijs leren we van elkaar, horen we waar we tegenaan lopen en denken we met elkaar mee. Leerkrachten zien het nu soms wel als werkdrukverzwaring. Dit jaar is het minder planmatig aan de orde gekomen, doordat we wilden werken zoals Homan aangaf, werken vanuit de Petrischaaltjes. Voor volgend jaar willen we toch planmatiger werken. Daarnaast zullen we als team meer kritische vragen moeten stellen aan elkaar tijdens de voorbereiding. Het zou mooi zijn als het samen voorbereiden vaker ook naast de doelenbordsessies zou plaatsvinden.
- Door het inclusief onderwijs te bieden hebben we elkaar nog harder nodig. We zijn daarin al een heel eind op weg door gebruik te maken van onze specialisten; gedrag, rekenen, taal/lees, jonge kind & Kanjercoördinator. Doordat we ook onderwijsassistenten hebben kunnen we kinderen echt bieden wat ze nodig hebben om tot ontwikkeling te komen.
- Doordat we sterke en zelfstandige onderwijsassistenten hebben laten leerkrachten de verantwoording soms geheel bij de onderwijsassistent liggen, terwijl ze dit samen zouden moeten doen. We willen dat de leerkracht plant, bespreekt en evalueert de werkzaamheden samen met de onderwijsassistent.

Ambities

Onderwijs is teamwork

- De doelenbordsessies moeten uitgewerkt worden in een plan, waardoor we meer cyclisch te werk gaan en het voor leerkrachten niet voelt alsof ze steeds nieuwe doelen aan het inoefenen zijn.
- We gaan elkaar meer kritisch te bevragen tijdens teamleren en co-co, waardoor we meer leren van en met elkaar.
- We zijn als school verantwoordelijk voor alle kinderen in onze school. We denken met elkaar mee, dus ook als het om een andere groep gaat.
- De leerkracht neemt z'n verantwoordelijkheid in de samenwerking met onderwijsassistenten. De leerkracht neemt hierin initiatief en blijft degene die het aanbod afstemt, plant en evalueert met de onderwijsassistent.

Vitaliteit

- Door samen verantwoordelijkheid te dragen, voelt de werkdruk minder. Je weet dat je altijd bij een collega terecht kan die jou verder helpt.
- Door onze open communicatie, waarin we feedback geven en ontvangen zijn we ons bewust van de mentale modellen en zetten we de escalatieladder in om onszelf scherp te houden. Door deze openheid voelt iedereen zich gezien en gewaardeerd.
- Door samen voor te bereiden voelt iedere leerkracht zich competent. Dit is een van de 3 peilers (relatie, autonomie en competentie, Wouter 't Hart) voor leerkrachten om vitaal voor de klas te kunnen staan.
- De directeur geeft coachend leiding, waardoor leerkrachten meer autonomie ervaren en dus vitaal op de werkvloer staan.

Doelen

- We kennen elkaars kwetsbaarheden en ontwikkelpunten en daarmee voorzien we elkaar nog meer van opbouwende feedback.
- We spreken elkaar aan op het gebruiken van LSD (luisteren samenvatten en doorvragen)
- We zijn verantwoordelijk voor alle kinderen. We zorgen ervoor dat de doelen van onze huidige groep behaald worden en wanneer dat niet lukt vragen we hulp bij elkaar. We zijn samen verantwoordelijk voor de doorgaande lijn.
- Het samen voorbereiden en gebruik maken van elkaars talenten breiden we uit door ook buiten de doelenbordsessies elkaar op te zoeken.
- Als er iemand nieuw is in het team nemen wij degene direct mee in de cultuur van feedback geven en ontvangen.
- We blijven uit onze mentale modellen en spreken elkaar daarop aan wanneer dit toch gebeurt.
- Iedereen heeft taken maar we voelen samen de verantwoordelijkheid.
- We overleggen, evalueren en maken plannen samen met de onderwijsassistenten.
- De directeur heeft de opleiding coaching afgerond en kan coachend leidinggeven.

- We onderzoeken andere mogelijkheden om toekomstbestendig onderwijs te kunnen geven, waarin rekening gehouden wordt met een groot lerarentekort.

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 Het Startpunt

Reflectie:

- We hebben sinds 2 jaar een fysiotherapeut in huis. Zij denkt mee met de motorische ontwikkeling van kinderen en behandelt kinderen in de school. Dit is een hele fijne manier van samenwerken, doordat leraren direct contact hebben en dus daarmee de kinderen beter kunnen begeleiden.
- Groen schoolplein is ontwikkeld in 2022 samen met ouders en een schrijver/kunstenaar heeft het ontwerp gemaakt. De moestuin en het onderhouden/gebruiken moet nog uitgebouwd worden. Dit is vooral organisatorisch.
- Samenwerking peuterspeelzaal verloopt nog niet zoals we 2 jaar geleden voor ogen hadden. Door zwangerschap en wisselingen was het lastig om het plan door te zetten. Dit wordt komende periode opgepakt.
- Afval scheiden zijn we sinds schooljaar 2022-2023 gestart. Dit verloopt goed.

- Buurtcentrum de Kolk moet uit z'n gebouw. Er is besloten dat het bij het Startpunt achter op het plein gebouwd gaat worden. We willen graag meedenken en zien mogelijkheden tot mooie samenwerking en verbinding in de wijk.
- Lerarentekort, binden aan CNS en Het Startpunt blijkt steeds moeilijker te worden. We hebben afgelopen jaar al niet meer voor alle groepen een leerkracht kunnen vinden.

Ambities

Samenwerkingsrelaties

- Met BSO van de Vuurvogel hebben we regelmatig contact om te kijken of de leerlingen van Het Startpunt ook gebruik kunnen maken van hun BSO om op deze manier te kunnen voldoen aan een aanbod voor naschoolse opvang die dicht in de buurt van Het Startpunt is.
- Samen met Sportservice organiseren we het aanbod voor bewegingsonderwijs, waardoor onze kinderen ook buiten schooltijd graag gaan bewegen.
- We bouwen de samenwerking met de fysiotherapeut verder uit, waardoor kinderen nog sneller geholpen kunnen worden en wij in de klassen beter inspelen op de motorische fases die kinderen doorlopen.
- Door met de peuterspeelzaal het Onderdeurtje samen te werken, bij elkaar in de groep te kijken en samen cursussen te volgen hopen we de doorgaande lijn van peuterspeelzaal naar basisschool beter te stroomlijnen. We willen hiermee ook bewerkstelligen dat kinderen door onze samenwerking met een hoger niveau naar het basisonderwijs gaan.

Gebouw en omgeving

- Als de nieuwbouw van het buurtcentrum, aan onze school vast, er staat willen we de samenwerking met het buurtcentrum gaan vergroten.
- Daarnaast willen we in overleg met alle partijen kijken of het CJG, Kinderopvang, naschoolse opvang, logopedie ook een plek kunnen krijgen in dit gebouw, waardoor het een multifunctioneel gebouw gaat zijn en we nog makkelijker met z'n allen om het kind heen kunnen staan en voor het kind kunnen zorgen.
- Door in de school te zorgen voor 'prikkeloze' plekken hopen we dat we kinderen die dat nodig hebben thuis nabij onderwijs kunnen blijven bieden, waar dit ander misschien niet hanteerbaar is.

Vitaliteit

- Door de samenwerkingsrelaties die hierboven beschreven zijn aan te gaan, zullen leerlingen en leerkrachten zich meer ondersteund voelen en zal de leerling sneller geholpen zijn, kunnen leerkrachten makkelijker contact zoeken doordat ze in 1 gebouw zitten. Dit zorgt voor meer vitaliteit.
- Door huiswerkbegeleiding in het buurtcentrum aan te bieden zijn de lijntjes korter en zullen leerkrachten dit makkelijker inzetten, waardoor kinderen zich meer competent voelen, waardoor de leerkracht minder werkdruk in de klas ervaart.

Doelen:

- We vergroten de impact van de fysiotherapie die in de school plaatsvindt door de fysio preventief mee te laten kijken in onze klas.
- Door het project Sterke Start samen met het peuterspeelzaal het Onderdeurtje verloopt de overgang van VVE naar basisschool soepeler. We werken meer samen. Leren van en met elkaar door collegiale consultatie. Warme overdracht met leerkracht en intern begeleider. Door deze maatregelen komen de kinderen met een grotere basis de school binnen en zullen de doelen van groep 1 ook beter te behalen zijn.

- We zorgen voor stille prikkelloze plekken in de school, zodat kinderen die dat even nodig hebben daar mogen zitten.
- We hebben een kwaliteitskaart Groen schoolplein opgesteld, waarin onze visie op een Groen schoolplein beschreven staat en ook wat onze taken en verantwoordelijkheden daarin zijn.
- We werken samen met het buurtcentrum om gezinnen te ondersteunen. We streven ernaar dat er in het gebouw van het buurtcentrum een logopediste komt, fysio, kinderdagverblijf, bso waar we mee gaan samenwerken, activiteiten/huiswerkbegeleiding voor kinderen na schooltijd, CJG en GGD het liefst ook in het gebouw aanwezig, waardoor de verbinding nog soepeler verloopt.
De oudere mensen betrekken bij onze kinderen, denk aan voorlezen, hulp bij de moestuin etc. Zodat er een win-win situatie ontstaat.
- Nadenken hoe we leerkrachten kunnen binden aan CNS (Het Startpunt). We zullen moeten gaan samenwerken als scholen om de juiste hoeveelheid leerkrachten te krijgen. Waarschijnlijk zullen we ook moeten gaan onderzoeken over het anders organiseren van ons onderwijs ten einde het tekort op een andere manier op te vangen.

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).

Sterkten en zwakten analyse

Op het Startpunt zit onze kracht in

- Doelenborden bijna wekelijks, waarin wij het afgelopen jaar gericht met begrijpend lezen rekenen en vergroten van intrinsieke motivatie bezig geweest zijn.
- Meerdere specialisten in huis (gedrag-, reken-, taal- & jonge kindspecialist) waardoor er snel geschakeld kan worden bij vraagstukken. Specialist hebben elke 4 onderwijsweken een dag onder schooltijd om in klassen te kijken en gesprekken te voeren.
- Handelen wij zoveel mogelijk preventief door aan de voorkant specialisten in de klas mee te laten kijken en tips te geven. Denk hierbij aan een logopedist, fysiotherapeut, jonge kind specialist van het SWV..
- Er is een korte lijn met het ondersteuningsteam bestaand uit: het samenwerkingsverband (steunpuntcoördinator en schoolondersteuner), schoolmaatschappelijk werk en schoolverpleegkundige vanuit het centrum voor jeugd & gezin. We komen 5x per jaar samen en bespreken hierin (lopende) casussen als ondersteuningsteam.
- Voor een goede doorgaande lijn is een samenwerking met de peuterspeelzaal het Onderdeurtje. We hebben 4x per jaar een overleg over de kinderen die gaan komen. We staan erg open voor warme overdracht waar ouders ook bij aanschuiven. We doen geen activiteiten samen. Dit zou wellicht weer

opgezet kunnen worden, maar dan is het belangrijk dat dat het juiste doel dient. Peuters van 't Onderdeurtje die bijna vier jaar worden, komen met hun juf van tevoren wel een paar keer kort kijken in de klas. Dit schooljaar zijn we de samenwerking 'Sterkte start' gestart waarin wij de samenwerking tussen peuterspeelzaal & basisschool willen versterken en de overstap kleiner willen maken voor de leerlingen.

Wij kunnen ons nog verder ontwikkelen op de punten van

- Kwaliteitskaarten up to date brengen (overgang (versnellen/doubleren), hoogbegaafdheid & intrinsieke motivatie)
- Rekenresultaten willen wij nog verder omhoog. Wij willen de doelenbordsessies hierop blijven richten waarbij de leden van de (nu bestaande PLG) kunnen meedenken op het gebied van het vergroten van intrinsieke motivatie bij leerlingen.
- Parnassys effectiever inzetten bij het maken van een OPP en IHP.
- Doelenborden meer cyclisch benaderen waarbij de PDCA-cyclus duidelijk te herkennen is. Meer focus op checken of het werkte wat we veranderd hebben en als het werkt, toevoegen in de kwaliteitskaarten
- Gedragsspecialist meer inzetten. Wordt nu nog te weinig gedaan. Gedragsspecialist ipv thema specialist jonge kind bij de kleuters laten meekijken 3x per jaar zou een goede optie zijn.

[Zorgkalender](#) komend schooljaar.

[Zorgplan 2022-2026](#)

We werken met kwaliteitskaarten om ons onderwijs vorm te geven en te borgen. Hierdoor zijn doorgaande lijnen zichtbaar. CNS heeft een stichtingsbreed formulier voor de opbrengstrapportage die we jaarlijks maken.

Met het team hebben we 2x per jaar een trendanalyse gesprek, waarbij we kijken naar ons eigen onderwijs, waarin we presenteren wat we gedaan hebben en wat het effect ervan was.

Om de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen te volgen gebruiken wij KanVas. Dit is terug te vinden in de zorgkalender.

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 leerlijnen zijn te vinden in de kwaliteitskaarten die jaarlijks na evaluaties een up-date krijgt.

- Burgerschapsonderwijs gebeurt d.m.v. het lesprogramma van de Kanjertraining en (nog te ontwikkelen) visiestuk Burgerschapsvorming.

- Het aanbod van extra ondersteuning is te lezen in het [Zorgplan/SOP](#).

- Leerlingen worden individueel en als groep gevolgd door observatie/OVM/methodetoetsen/Cito-toetsen. Twee keer per jaar worden de resultaten/ontwikkelingen in een rapport beschreven. 4x per jaar is er een oudercontactmoment, waarvan 2 verplicht.

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.

- 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.

- Kinderen in Ede gaan altijd eerst naar de taalklas voor een jaar om de Nederlandse taal te leren. Als het om kleuters gaan dan laten we ze instromen in de kleutergroep en zullen we met onderwijsassistenten extra taalaanbod bieden. Per kind wordt bekeken wat ze nodig hebben.

Lid 2 b De school heeft 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 Kanjertraining.

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 op stichtingsniveau

Lid 3 b Inzet personeelsbeleid t.b.v. het ontwikkelen van onderwijskundige ambities; De coördinatoren/specialisten worden een aantal dagen per jaar vrijgeroosterd om het onderwijs verder te ontwikkelen. Op deze manier komt de kwaliteit van binnenuit en voelen leerkrachten zich gezien en gewaardeerd en competent. Daarnaast is er elk jaar een gesprek met de directie waar men kan aangeven wat je volgend schooljaar zou willen doen qua opleidingen, zodat iedereen in ontwikkeling blijft.

Lid 3 c Pedagogisch klimaat en didactisch handelen – [Kwaliteitskaarten](#)

Lid 3 d Vrouwen in de schoolleiding: evenredige vertegenwoordiging – zie Bijlage: volgt via P&O op stichtingsniveau

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

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

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

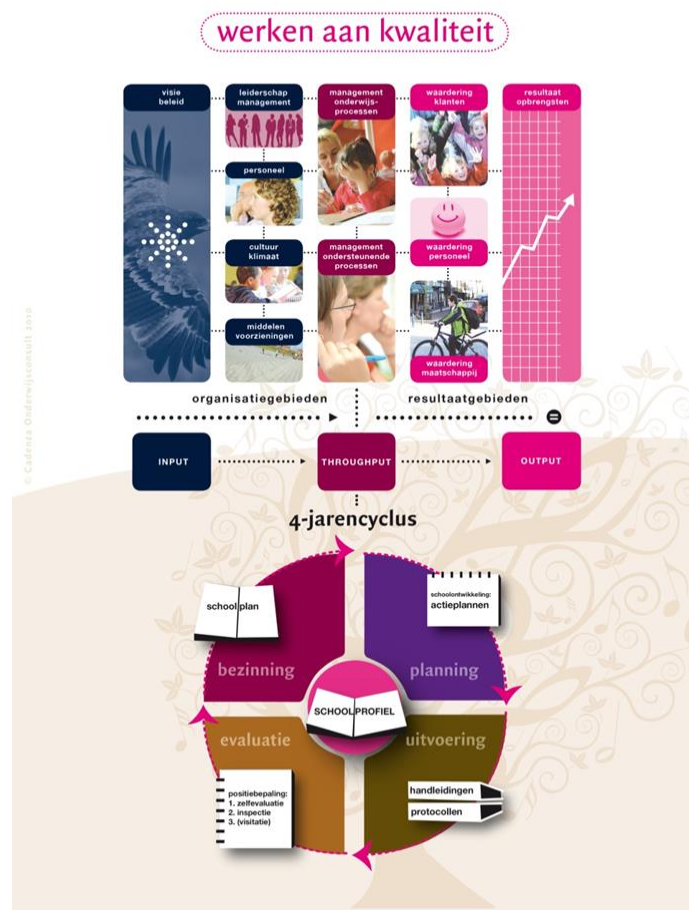
CNS wil dat een gemeenschappelijke visie medewerkers uitdaagt om gemeenschappelijke 'toekomstbeelden' te creëren. Dat maakt dat medewerkers zich betrokken voelen en zich inzetten voor hun werk. Wanneer dit wordt bereikt, dan presteren en leren zij niet uit volgzzaamheid, maar vanuit een intrinsieke motivatie.

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 <i>"zuigeling"</i>	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 <i>"puber"</i>	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 <i>"volwassene"</i>	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 <i>"partner"</i>	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

Bijlage: CNS Uitwerking wettelijke eisen

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in ieder geval:

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