



Schoolplan 2019-2023 CBS Het Lichtschip_definitief

1. Inleiding

1.1. Inleiding



Christelijke basisschool Het Lichtschip is één van de drie basisscholen in het dorp Ens. Samen met nog 34 scholen vallen wij onder het bestuur van Aves.

De kernopdracht van onze school is het geven van goed onderwijs in een positief pedagogisch klimaat waarin kinderen, ouders en leerkrachten zich veilig voelen. Hierdoor komen de talenten van elk kind tot ontplooiing, waardoor ze later goed kunnen functioneren in de samenleving.

Voor u ligt het schoolplan van Het Lichtschip te Ens voor de periode 2019-2023.

Met dit Schoolplan 2019-2023 voldoen wij aan de verplichting vanuit de Wet op het Primair Onderwijs, artikel 12.

Het beschrijft het vierjarig beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd, en omvat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast beschrijft het schoolplan ook het beleid ten aanzien van identiteit van de school en het beleid ten aanzien van de aanvaarding van materiële bijdragen of geldelijke bijdragen.

Het schoolplan dient als document van planning en verantwoording van de gewenste schoolontwikkeling in de vermelde planperiode. Het is bedoeld om de wetgever en de ouders hierover te informeren. Het schoolplan geeft de kernwaarden, missie en visie van de school weer, van waaruit strategische en tactische doelen zijn geformuleerd. Daarbij zijn de uitkomsten van een actuele omgevingsanalyse en interne analyse benut.

Met dit schoolplan wil Het Lichtschip bijdragen aan het realiseren van de strategische doelen en ambities van haar schoolbestuur, Stichting Aves, zoals die staan vermeld in het Bestuursplan 2019 (zie hoofdstuk 2.1.). Om dit te bereiken zullen de eigen strategische doelen en ambities van de school hierbij aansluiten.

De planperiode wordt via een cyclische werkwijze gespecificeerd in vier respectievelijke jaarplannen. In deze jaarplannen worden de operationele doelen voor een schooljaar benoemd die voortkomen uit de vierjarige strategische en tactische doelen. Deze operationele doelen worden steeds aan het einde van het schooljaar geëvalueerd en krijgen, indien nodig een vervolg in het volgende jaarplan. Op deze manier werkt de school op cyclische manier aan een adequate en actuele ontwikkeling.

In vier jaarlijkse schoolgidsen geeft Het Lichtschip inhoudelijke, actuele organisatorische en praktische informatie over de werkwijze van de school aan ouders, verzorgers en leerlingen van de school. De inhoudelijke informatie komt deels voort uit de inhoud van het schoolplan.

In onderstaande bijlage is het document te vinden waarin de Medezeggenschapsraad van CBS Het Lichtschip instemt met het schoolplan, het college van bestuur van Aves deze goedkeurt en de directeur van CBS Het Lichtschip het schoolplan vaststelt.

 [Toestemming_schoolplan....pdf](#)

2. Aves

2.1. Missie en visie



2.1.1. Algemeen

Op 1 januari 2019 is de nieuwe stichting Aves ontstaan. De stichting kent als ankerwaarden vertrouwen en verbinding en heeft daarbij de kernwaarden lef, passie en groei gekozen, die voor alle betrokkenen leidend zijn bij het invullen van de missie en visie en het verwezenlijken ervan.

Stichting Aves
Bestuursnummer: 40662
Bezoekadres: Jasmijnstraat 9
Postcode: 8302 CL Emmeloord
Telefoonnummer: 0527-249249
Website: www.aves.nl

2.1.2. Missie, visie, kernwaarden en strategische doelen Aves

Pay-off: Aves - 'Jouw plek bij ons'

Wij geloven dat je met elkaar het sterkst bent als iedereen zichzelf kan zijn. Daarom stimuleren we de ontwikkeling van iedereen die met Aves is verbonden: kind, leraar, ouder, medewerker of andere betrokkene. We bieden een veilige en gezonde omgeving waarin je kunt groeien in een tempo dat bij je past. We luisteren naar elkaar, zeggen wat we vinden, we spelen, leren, vallen en staan weer op, of rapen elkaar op als dat nodig is. Samen vormen we een team waarbinnen je de ruimte hebt om je plek te vinden en te vormen. Ook jouw plek bij ons.

Aves

Aves betekent 'Klasse der vogels'. Een herkenbare metafoor voor een stichting die onderwijs verzorgt. Van oorsprong drie afzonderlijke stichtingen die vanaf januari 2019 als één organisatie verder gaan.

Missie

Aves biedt betekenisvol en toekomstgericht onderwijs en is een betrouwbare partner in de opvoeding.

Kernwaarden

Onze kernwaarden zijn:

- Vertrouwen
- Verbinden
- Lef
- Passie
- Groei

Verbinden

Elkaar ontmoeten, het gesprek aan gaan en respect hebben voor de ander. Dat is de start van verbinding. Ontmoeten zorgt voor openheid, verbinding versterkt.

Bij Aves blijft de eigenheid en het karakter van elke denominatie behouden. Ze worden gerespecteerd en waar gewenst zijn ze er voor elkaar. Aves verbindt alle lagen van de organisatie, verbindt zich aan samenwerkingspartners en werkt als geheel actief samen. Of het nu gaat om de

kinderen, de ouders, de leerkrachten of andere medewerkers. Iedereen helpt, luistert en leert van elkaar. Zo wordt 1 + 1 meer dan 2. Synergie die zorgt voor energie.

Vertrouwen

Aves is eerlijk en betrouwbaar. Als stichting doet ze wat ze zegt en zegt ze wat ze doet: het beste halen uit alles en iedereen. Met bezieling, respect en zorg voor elkaar. Er is ruimte voor kinderen en leerkrachten om kansrijke ideeën uit te voeren. In praktische zin maar ook als het gaat om gevoel. Als een rode draad loopt open communicatie door de hele organisatie. Met en door vertrouwen, ziet en herkent iedereen elkaar. Als kind, ouder, leerkracht en organisatie. Loyaliteit en saamhorigheid komen hier uit voort.

Lef

Leven vanuit je hart met moed en durf. Voor wie onder de vleugels van Aves valt, betekent dit creatief handelen en uitdagingen aan gaan. Lef tonen! Waar nodig stapt Aves buiten de lijnen voor onderwijs op maat. Vanuit integriteit, identiteit en een pioniersgeest. Aves is daarin authentiek; zijn wie je bent en dit vertalen naar wat je doet. Kinderen, ouders en leerkrachten durven initiatief te nemen. Aves moedigt dit aan, met toetsing en reflectie voor het maken van de juiste keuzes.

Passie

Het beste uit alle kinderen naar boven halen. Aves doet dat vol energie en vuur! Er is 'hart' voor de organisatie. De stichting en haar medewerkers zetten zich in om met ongekennde passie niet alleen de kinderen maar ook zichzelf te verbeteren en te ontwikkelen. De toekomst van het basisonderwijs staat daarbij centraal. Leerkrachten zorgen voor bevlogenheid in lessen en leermomenten. Het doel: dit gevoel doorgeven aan de kinderen én hun ouders. Samen maken we het onderwijs sterk, toekomstgericht en inspiratievol. Kwaliteit is daarbij een gegeven.

Groei

Aves staat voor groei. Het is een lerende organisatie. Verdiepen, verbreden en verbeteren. Aves gaat hoe dan ook vooruit. Een rijke en betekenisvolle leeromgeving voor iedereen wordt zoveel mogelijk gestimuleerd. Talentontwikkeling en innovatie krijgt de ruimte. Ontwikkelen doet Aves met elkaar. Professioneel en altijd vanuit een positieve mindset. Autonomie en gevoel voor verantwoordelijkheid ontplooiën zich tegelijkertijd.

Visie

In elk dorp en elke stad in haar werkgebied garandeert Aves de aanwezigheid van een basisschool. Haar scholen zijn een afspiegeling van de gemeenschap en de omgeving. Vooral als het gaat om denominaties. Waar mogelijk maakt de school deel uit van een integraal kindcentrum. Aves zet de kinderen voorop! Ze wil het basisonderwijs innoveren, ontwikkelen en behouden. Aves maakt werk van onderwijs en opvoeding. Kwalitatief, waarde(n)vol en grensverleggend.

De kinderen staan voor Aves centraal. Aves laat het leerstofjaarklassensysteem los en stapt over op gepersonaliseerd leren. De onderwijsbehoeften van kinderen geeft richting aan de scholen en aan de keuzes voor en uitvoering van leer- en lesmethoden. Op school volgen de kinderen verschillende leerroutes, met daarnaast 'samen' als sleutelwoord. Groepsgewijs en groepsoverstijgend samen leren. Dat brengt kinderen verder en maakt ze klaar voor de toekomst.

Bij Aves onderscheiden en herkennen ouders hun eigen (geloofs-)overtuiging. Zij zien tegelijkertijd ook de eigenheid van hun school te midden van het kleurrijke scholenpalet van Aves. Het verschil in onderwijsconcepten samen met het karakter van de denominaties geeft dit vorm. Oog voor elkaars overtuigingen geeft een brede kijk op de wereld en vergroot respect voor anderen. Bij Aves hoort iedereen erbij, welke achtergrond iemand ook heeft.

Aves stimuleert kinderen, werkt aan toekomstgericht onderwijs en is een partner in de opvoeding. De ontwikkeling van integrale kindcentra voor kinderen van 0 tot 14 jaar krijgt speciale aandacht.

Zes strategische doelen

Om de missie en visie te verwezenlijken zijn in het Bestuursplan 2019 zes strategische doelen geformuleerd, die leidend zijn bij de beleidsvorming en beleidsuitvoering in de planperiode 2019-2023:

1. Kinderen in de scholen worden samen met de ouders zoveel mogelijk ondersteund bij de (denominatieve) identiteitsontwikkeling
2. Ontwikkelbehoeften van de kinderen zijn richtinggevend voor de organisatie van het onderwijs
3. We zijn verantwoordelijk voor onderwijs aan en medeverantwoordelijk voor de opvoeding van kinderen van 0 tot 14 jaar
4. Er is gemotiveerd, professioneel personeel dat gaat voor innovatie
5. We werken vanuit het idee van een gekantelde organisatie waarbij kinderen centraal staan
6. De bedrijfsvoering faciliteert een goed, eigentijds en gevarieerd onderwijsaanbod

Het Lichtschip betreft deze doelen bij het formuleren van de eigen strategische-, tactische- en operationele doelen in dit Schoolplan 2019-2023.

Voor de uitwerking van de zes genoemde strategische doelen van Aves verwijst ik naar de bijlage 'Aves_Bestuursplan_A3'.

 [Aves_Bestuursplan_A3.png](#)

2.2. Beleid Aves

2.2.1 Onderwijskundig beleid

2.2.1.1. Bestuurlijke kader en meerjarenperspectief

Er is, vanuit de gekozen ankerwaarden van vertrouwen en verbinding ruime aandacht voor het pedagogisch klimaat op de scholen door de nadruk te leggen op het gevoel van veiligheid van leerlingen, ouders en medewerkers en op het coöperatieve, verbindende aspect van het leerproces. Deze zorg voor zowel de sociale als de fysieke veiligheid is vastgelegd in de respectievelijke protocollen (Aves-beleidsdocument 2.5) die beide geldig zijn op bestuurlijk- en schoolniveau. Deelaspecten van de protocollen worden op schoolniveau verder invulling gegeven, bijvoorbeeld door middel van een anti-pestprotocol, een protocol met betrekking tot het gebruik van social media en een protocol Bedrijfschulpverlening. Ook wordt op iedere school een methodiek en een leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen gebruikt. De opbrengsten van onder andere het veiligheidsbeleid worden gemonitord door het met vaste frequenties afnemen van peilingen bij leerlingen, ouders en medewerkers.

De professionalisering van de medewerkers is deels gericht op het versterken van de vaardigheden om protocollen daadwerkelijk voldoende te kunnen uitvoeren. Daarnaast worden scholen ondersteund met expertise vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noordoostpolder – Urk (SWV PO 24-02) en door de samenwerking hierbinnen met externe partners, zoals bijvoorbeeld gemeente en jeugdhulpverleners.

Binnen dit samenwerkingsverband schrijven scholen elk jaarlijks, onder andere bij wijze van zelfevaluatie, hun Schoolondersteuningsprofiel. Daarin beschrijven zij hun visie, kenmerken en expertises die bepalend zijn voor hun structurele ondersteuningsmogelijkheden en de ontwikkeling ervan.

Onderwijskundig zijn de ontwikkelbehoeften van leerlingen en medewerkers leidend bij het inhoud geven aan leer- en onderwijsprocessen en bij de organisatie daarvan. Aves en haar scholen willen die individuele behoeften centraal stellen in meer gepersonaliseerd leren zonder daarbij te kiezen voor geïndividualiseerd leren, onderwijzen en professionaliseren. Werken vanuit de kernwaarden lef en groei vraagt het loslaten van belemmerende, vertrouwde werkwijzen, zoals bijvoorbeeld het uitsluitend werken vanuit door methodieken bepaalde leervolgorde of het werken met een bindend leerstofjaarklassensysteem, is hierbij een beoogde belangrijke innovatie. Het centraal stellen van de lerende persoon betekent dat zij proactief en volwaardig zeggenschap krijgen over hun eigen leerdoelen en leerprocessen.

CBS Het Lichtschip voert haar onderwijskundig- en pedagogisch beleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van zelfgekozen en door Aves en het Samenwerkingsverband aangereikte instrumenten.

2.2.2. Personeelsbeleid

2.2.2.1. Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

Van nieuwe, bevoegde medewerkers wordt, voordat wordt overgegaan tot een benoeming voor onbepaalde tijd, tijdens de periode van een tijdelijke benoeming de reeds aanwezige bekwaamheid gemonitord via een begeleidingsprocedure. Deze procedure kent als sluitstuk een assessment aan de hand van het bovengenoemde competentie-instrument, als proeve van bekwaamheid. Op deze manier weten Aves en de scholen dat er capabele medewerkers worden aangetrokken. Na aanname van de medewerkers geldt het Inwerkbeleid Medewerkers voor hen. Het professionaliseringsbeleid van de stichting kent een heel ruim budget, voor activiteiten op bovenschools-, team- en medewerkersniveau. Deze activiteiten worden gestroomlijnd in een adequaat scholingssysteem, de Aves Academie. De nadruk in de professionalisering van de medewerkers ligt in de komende jaren op het verder ontwikkelen van een professionele identiteit en passie bij ieder en op het versterken van leerkracht- en leiderschapsvaardigheden die gezamenlijk bijdragen aan de ambitieuze onderwijskundige innovatie van de stichting en haar scholen. De nieuwe stichting formuleert haar beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding naar aanleiding van de situatie bij de begindatum van de stichting. Bij die begindatum bestond bij 60% van de Aves-scholen de schoolleiding uit een vrouwelijke directeur, 40 % van de scholen kende een mannelijke directeur. Consolidatie van deze bestaande situatie lijkt het minimale doel van het nieuwe beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. CBS Het Lichtschip voert haar personeelsbeleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van de door Aves aangereikte instrumenten.

2.2.3. Kwaliteitsbeleid

2.2.3.1. Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

De nieuwe stichting wil werken met gemotiveerde, professionele medewerkers die gericht zijn op innovatie. Daarbij hoort een beleid dat werkt vanuit vertrouwen en waarde hecht aan groei en passie. Daarvoor is kwaliteitszorg, een beleid dat alleen berust op 'meten is weten' een te beperkt instrument. De reguliere monitoring van gemeten resultaten (bij onderwijs, financiën, personeel) op school- en bestuursniveau is natuurlijk van belang, maar geeft een eenzijdig beeld van de ontwikkeling van een school en haar medewerkers. We spreken bij Aves dan ook liever van kwaliteitsbeleid omdat we, naast kwaliteitszorg, kwaliteit begrijpen als iets breders dan alleen competenties en kennis hebben en voldoende resultaten behalen. Aansluiten bij de menselijke maat van de medewerker als mens en professional en bij diens ontwikkelbehoeften is essentieel omdat daarmee de intrinsieke motivatie en passie wordt gestimuleerd. Aves en haar scholen willen dat niet doen door via afgebakende lijsten alleen competenties te checken en af te vinken, maar door medewerkers actief en verantwoordelijk te maken in hun eigen ontwikkeling, met zeggenschap over hun eigen leerdoelen en leerprocessen. Daarbij horen kwaliteitsinstrumenten die zelfreflectie, openheid voor feedback, presentatie, samenspraak en gedeelde verantwoordelijkheid in zich hebben.

Deze uitgangspunten willen de scholen ook toepassen op de ontwikkeling van de leerlingen en het volgen daarvan. Het volgen en analyseren van de leerresultaten via het leerlingvolgsysteem en het systeem van tussen- en eindtoetsen blijft van belang, maar geeft ook hier zicht op

een beperkt deel van de totale ontwikkeling van de leerling als mens. Het werken met leergesprekken, leerdoelen, portfolio's en met formatieve toetsen en evaluaties zijn voorbeelden van hoe het onderwijsproces anders ingevuld kan worden, vanuit de kernwaarden vertrouwen, groei en passie.

Kwaliteitsbeleid omvat op schoolniveau ook het cyclische proces van beleidsontwikkeling, uitvoering, evaluatie en borging. Dat gebeurt in eerste instantie via het werken met vier jaarplannen vanuit het geldende Schoolplan 2019-2023. Jaarplannen die elk worden uitgevoerd en geëvalueerd en waarvan de te behouden opbrengsten worden vastgelegd. Ook komen daaruit gewenste verbetermaatregelen voort, net als bij de analyses van de onderwijsresultaten en van de resultaten in de beleidsdomeinen Identiteit, Personeel, Organisatie en Financiën. CBS Het Lichtschip voert haar kwaliteitsbeleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van zelfgekozen en door Aves aangereikte instrumenten.

2.2.4. Sponsorbeleid

CBS Het Lichtschip geeft haar sponsorbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het sponsorbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd.

Het beleid van Aves wordt formeel vormgegeven aan de hand van de artikelen 1 t/m 9 van het 'Convenant Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' zoals dat op de website van de Rijksoverheid (www.rijksoverheid.nl) is gepubliceerd. De school stelt zich, conform de uitgangspunten, heel terughoudend op bij het aangaan van verplichtingen in ruil voor de aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen van derden.

De school stelt zich, conform de uitgangspunten, heel terughoudend op bij het aangaan van verplichtingen in ruil voor de aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen van derden. Daarbij heeft de school een aantal uitgangspunten:

- De kernactiviteiten van de school worden niet afhankelijk van sponsoring.
- Sponsoring mag de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en allen die bij de school betrokken zijn, niet in gevaar brengen.
- De samenwerking tussen de school en de sponsor is niet nadelig voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen.
- De school werkt samen met sponsors die vanuit maatschappelijke betrokkenheid willen bijdragen.

Ouders en leerkrachten mogen via de medezeggenschapsraad instemmen met een sponsorcontract. Zij en de leerlingen kunnen met eventuele klachten over de vormgeving van de sponsoring terecht bij de directie van de school. Klachten over de aanwezigheid of inhoud van reclame kunnen zij indienen bij de landelijke Reclame Code Commissie.

3. Onze school

3.1. Identiteit



Als team van Het Lichtschip willen wij graag een open, christelijke basisschool zijn, waar ruimte is voor ieder kind, ieder met zijn/haar eigen achtergrond.

Als christelijke basisschool hechten wij veel waarde aan het meegeven van deze levensbeschouwelijke identiteit door de christelijke waarden en rituelen vorm te geven. In de praktijk betekent dit dat we samen stil staan bij de Christelijke vieringen en herdenkingen zoals de geboorte en het sterven en de opstanding van Jezus en dat we met 'Kind op Maandag' (methode voor godsdienstige vorming) woorden geven aan actuele thema's die een relatie of herkenning kennen met de verhalen uit de Bijbel.

Wij zien onszelf als het 'verlengstuk' van de levensbeschouwelijke opvoeding thuis. Dit alles kan uiteraard alleen vanuit een wederzijds respect en vertrouwen (oorspronkelijk en aanvullend).

3.2. Missie en visie



Het Lichtschip heeft gewerkt aan een herijkte visie en missie in het schooljaar 2018-2019. De eerste contouren van onze visie en missie zijn voor ons helder, nu gaan we verder met het implementeren in de praktijk.

Missie van Het Lichtschip

Laat je zien!

Hé kom op, laat je zien! Omdat je het waard bent om gezien te worden en om te zien!

Het Lichtschip is een open christelijke basisschool waarin leerlingen zichzelf zijn en zichzelf (steeds beter) leren kennen. Zij kunnen in een veilige omgeving zichzelf ontwikkelen. Dit doen ze niet alleen. Ze hebben deskundige medewerkers, hun ouders en elkaar om zich heen die zichzelf ook (steeds beter) leren kennen. Bij het jezelf leren kennen hoort wat ons betreft ook dat jezelf mag laten zien!

Het is ónze missie dit aan jou te laten zien!

Visie van Het Lichtschip

In onze visie vindt u de beschrijving van de wijze waarop wij de komende jaren vorm en inhoud willen geven aan bovengenoemde missie. Wij zijn in alles wat we doen:

Oorspronkelijk

Aanvullend

Waarderend

Bij deze drie woorden hebben wij direct beelden, omdat we onszelf er in herkennen. De woorden staan met elkaar in verbinding: Je kunt het zien als tegenstellingen die bij elkaar horen om het verschil en de kwaliteit van elke waarde te kunnen ervaren. In die zin kun je het zien als donker en licht of warm en koud; je herkent de één door de ander ook te kennen/hebben ervaren.

Beschrijving Kernwaarden

Oorspronkelijk

Wij weten wat je oorsprong is en zijn benieuwd naar hoe jij je ontwikkelt.

Wij waarderen jouw oorspronkelijkheid.

Dat betekent dat jij leert waarderen waar je vandaan komt en de waarde kent van oorsprong van andere mensen.

Aanvullend

Wij vullen elkaar aan.

Wij kennen de waarde van het (elkaar) aanvullen.

Dat betekent dat jij leert je aan te laten vullen en dat je andere mensen aanvult met jouw zijn.

Waarderend

Wij weten als geen ander waarde toe te kennen.

Wij waarderen jouw oorsprong en jouw aanvullen.

Dat betekent dat jij leert waarderen; waarde (toe)kennen en dat benoemen.

Voor onze kernwaarden geldt dat ze met elkaar samenhangen.

Met 'Oorspronkelijk' bedoelen we dat je weet waar je oorsprong ligt, maar ook dat je deze oorsprong ook bij anderen herkent. Daarnaast betekent het dat je je eigen keuzes kunt maken, passend bij jouw oorsprong.

Met 'Aanvullend' bedoelen we dat je je eigen keuzes niet alleen maakt voor jezelf. Je bent ook onderdeel van een groter geheel. Praktisch gezien bedoelen we er mee dat je als leerling van Het Lichtschip leert hoe je zelfstandig, weloverwogen keuzes kunt maken, maar dat je ook bewust bent van het feit dat je onderdeel bent van de groep waar je in zit. Je kunt daarmee niet alleen maar 'voor jezelf leven'.

Het is onze overtuiging dat juist de vaardigheid van mensen om echte verbintenissen aan te gaan, écht relaties aan te gaan zeker in de toekomst een belangrijke vaardigheid zal blijken.

Met 'Waarderend' gaan we ons richten op de balans tussen het oorspronkelijk zijn en het elkaar aanvullen.

Dat betekent dat we kritisch zullen zijn, zullen benoemen wat de waarde van dingen is en we zullen (ons)zelf laten zien. Tegelijkertijd nodigen we jou uit om hetzelfde bij ons te doen. Omdat we vertrouwen op onze relatie en we elkaar waarderen weten we dat we dit doen om elkaar te (laten) zien.

Tot slot: Wij geloven in een wereld die iets laat zien van de goedheid van God. Die goedheid wordt maximaal zichtbaar op het moment dat mensen hun rol daarin zo oppakken dat de hele wereld tot bloei komt. Dat is het rotsvast vertrouwen dat wij hebben en waar wij ons ten volste voor in willen zetten.

3.3. Beschrijving



3.3.1. Algemene gegevens

CBS Het Lichtschip
Sportweg 24
8307 AN Ens
0527-25 17 12
Email: cbshetlichtschip@aves.nl
Brinnummer: 14 DL
Directeur: Pietronella van Dijk-Jongbloed (p.vandijk@aves.nl)

3.3.2. Aanbod

Het Lichtschip voldoet aan de wettelijk vastgestelde uitgangspunten, doelstellingen en inhouden van het primair onderwijs.

Wij stellen in het onderwijs de leerling centraal en hierbij is de rol van de leerkracht cruciaal. Dat betekent dat wij ons ten volste zullen inzetten om de leerling bij zijn/haar eigen onderwijsproces (mede)-eigenaar te laten zijn.

De kerndoelen en referentieniveaus zijn leidend bij het bepalen van het onderwijsaanbod.

We werken in een jaarklassensysteem. Dit betekent dat de leerlingen zoveel mogelijk bij leeftijdsgenoten in de groep zitten. Toch ontwikkelt elk kind zich anders en voor elk kind geldt daarbij dat het zich ook binnen de verscheidene vakgebieden verschillend kan ontwikkelen. We werken daarmee in alle groepen met ten minste drie niveaugroepen. Leerlingen kunnen bij verschillende vakken in verschillende niveaugroepen zitten. Door de grootte van de groepen komen gecombineerde klassen voor.

Onze schooltijden zijn als volgt:

Schooltijden		
<i>Dag</i>	<i>Groep 1 – 4</i>	<i>Groep 5 - 8</i>
Maandag	8.45 u – 12.00 u en 13.00 u – 15.15 u	8.45 u – 12.00 u en 13.00 u – 15.15 u
Dinsdag	8.45 u – 12.00 u en 13.00 u – 15.15 u	8.45 u – 12.00 u en 13.00 u – 15.15 u
Woensdag	8.45 u – 12.30 u	8.45 u – 12.30 u
Donderdag	8.45 u – 12.00 u en 13.00 u – 15.15 u	8.45 u – 12.00 u en 13.00 u – 15.15 u
Vrijdag	8.45 u – 12.00 u	8.45 u – 12.00 u en 13.00 u – 15.15 u

We werken binnen de volgende vormende vakgebieden: rekenen, taal, lezen, schrijven en spelling.

In groep 7 komt daar Engels bij.

Daarnaast besteden we schoolbreed aandacht aan wereldoriëntatie, verkeer, creatieve vakken, techniek en bewegingsonderwijs.

Op Het Lichtschip wordt de onderwijstijd zo optimaal mogelijk benut. Dit betekent dat we de wisselingen tussen de lessen zo vlot mogelijk laten verlopen. Er is een zo effectief mogelijke inrichting van de lestijd door het gestructureerd opzetten van de lessen en het dagprogramma door de leerkrachten.

Verdeling van de tijd over de verschillende vakken:

Vak	Gr. 1/2	Gr.3	Gr.4	Gr.5	Gr.6	Gr.7	Gr.8	Totaal
Godsdienst	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	10
Gymnastiek	6.00	1.15	1.30	1.30	1.30	1.30	1.30	20
Nederlands								
Techn lezen		3.15	3.00	2.45	2.15	1.45	1.30	14.45
Begr. Lezen			0.45	1.00	1.00	1.30	1.30	5.30
Spelling		2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	2.15	13.30
Taal	3.15	4.00	2.45	3.30	3.45	3.30	3.15	26.45
Schrijven		1.30	1.30	0.30	0.30	0.30	0.30	5.00
Rekenen	1.45	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	32.30
Wereldoriëntatie								
Verkeer			0.45	0.45	0.30	0.30	1.00	3.30
Aardrijkskunde/Geschiedenis/	0.30	1.00	1.15	3.15	3.45	3.45	3.45	17.45
Natuur & Techniek								
Engels						0.45	0.45	1.30
Soc. Vorming	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	4.00
Kunstzinnige vorming								
Drama		0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	3.00
Handvaardigh.		0.45	0.45	1.15	1.15	1.15	1.15	6.30
Muziek	0.45	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	4.30
Speel-werktijd*	8.15	0.30						
Pauze	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	1.15	10.00
	23.30	23.30	23.30	25.45	25.45	25.45	25.45	194.45

* In de groepen 1 en 2 is er veel overlap met de vakken taal/rekenen/WO met zintuigelijke ontwikkeling.

3.3.3. Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Onze school heeft een schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld. Dit is een wettelijk voorschrift bij de invoering van passend onderwijs. Een SOP biedt informatie over de kwaliteit van de basisondersteuning en over wat de school verder aan ondersteuning biedt. Het legt vast waar onze school voor staat.

De ondersteuningsprofielen van alle scholen van het samenwerkingsverband, waarbinnen onze school participeert, vormen de basis van de dekkendheid van voorzieningen in de regio. Op die manier is er voor alle kinderen een plek om onderwijs en ondersteuning te krijgen die zij nodig hebben.

Ons profiel bestaat uit:

- een korte typering van de school
- de kwaliteit van de basisondersteuning
- de deskundigheid voor extra ondersteuning waarover onze school beschikt
- de voorzieningen die we hebben om leerlingen extra ondersteuning te bieden.

Voor meer informatie verwijzen we naar de bijlage 'SOP Het Lichtschip'.

- In ons leerlingvolgsysteem Parnassys staat de administratieve leerlinginformatie. Bovendien volgen wij de ontwikkeling van onze leerlingen in Parnassys.

De ontwikkelingen van de kinderen worden ook bijgehouden d.m.v. methodegebonden toetsen en via het CITO-leerlingvolgsysteem. Dit systeem bestaat uit landelijke toetsen, die tweemaal per jaar worden afgenomen. Hiermee kunnen we op een overzichtelijke manier de vorderingen van elk kind, en elke groep, vastleggen en onze hulp daarop aanpassen.

- In groep 1 en 2 gebeurt dit d.m.v. de toetsen “Taal voor kleuters” en “Rekenen voor kleuters”. Deze toetsen geven informatie over de ontwikkeling van een kind op (voorbereidend) taal- en rekengebied.
- Vanaf groep 3 worden rekenen, technisch en begrijpend lezen en spelling getoetst.
- Eind groep 7 (of, wanneer de situatie er naar is, begin groep 8) nemen we de CITO-Entreetoets af. De leerkracht van groep 8 krijgt zo extra informatie over de leerstof die de kinderen al of niet beheersen en kan daar op inspelen. Tevens kan CITO een verwachte score op de centrale Eindtoets formuleren a.d.h.v. de toetsscores. Deze score wordt meegenomen in de gesprekken die de leerkracht van groep 8 met de ouders voert, maar is niet bindend. Natuurlijk heeft de school al een ‘filmpje’ van de leerling ontwikkelt met een bijpassende uitstroom naar het voortgezet onderwijs. De centrale eindtoets zou moeten kunnen laten zien, dat deze verwachting sluitend is. Soms komt het voor dat o.b.v. de resultaten van de eindtoets tóch nog een aanpassing van plaatsingsadvies wordt gerealiseerd. In principe is het schooladvies leidend bij de plaatsingsprocedure richting de VO-scholen.
- In april maakt groep 8 de Centrale-Eindtoets basisonderwijs, waarvan de ouders in mei de uitslag krijgen.

Wij hebben ook een leerlingvolgsysteem voor gedrag en werkhouding voor de groepen 1 t/m 8: ZIEN. De leerkracht heeft met ZIEN! een

middel in handen dat hem helpt om de signalen die kinderen afgeven op te vangen. Hierdoor is hij in staat de kinderen in zijn groep beter te begrijpen. Doordat ZIEN! de leerkracht ook suggesties geeft voor ondersteuning, kan de leerkracht de groep, een groepje kinderen of een kind een stapje verder helpen wanneer er behoefte is aan hulp. In de groepsbesprekingen van november wordt de signalen die uit de vragenlijsten komen besproken door IB-er en leerkracht. Ook de PBS-stuurgroep bekijkt met elkaar de uitkomsten van de vragenlijsten 2x per jaar. Op deze manier wordt er gekeken welke acties eruit gezet worden.

Aan de hand van een vragenlijst (2x per jaar in oktober/november en april/mei) brengt de leerkracht het sociaal-emotioneel functioneren van een kind in kaart. Erna volgen suggesties voor de leerkracht over hoe hij de groep of een kind extra zou kunnen ondersteunen.

Kinderen van groep 5 tot en met 8 vullen ook zelf 2x per jaar een vragenlijst in. Door hun antwoorden krijg je als leerkracht een beeld van wat het kind van zichzelf vindt en hoe het zijn omgeving, de omgang met zijn klasgenoten of de leerkracht beleeft.

3.3.4. Resultaten

Op Het Lichtschip werken we met verschillende methodes die de kerndoelen en referentieniveaus als basis hebben. Naast het volgen van deze methodes en methodedoelen, kijken we zelf waar eventuele hiaten in het aanbod zitten. We complementeren deze basis met verrijkings- en verdiepingsmateriaal om zo op tenminste drie niveaus ons onderwijs aan te bieden. Het streven is om ons onderwijs zo veel als mogelijk aan te passen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

Bij resultaten van het onderwijs kijken we niet alleen naar resultaten van CITO en andere toetsen en naar welke school voor Voortgezet Onderwijs de leerlingen gaan. Resultaten zijn bij ons ook:

- dat we erin slagen, door extra zorg, kinderen op de reguliere basisschool te houden;
- dat kinderen groeien naar een steeds grotere mate van zelfstandigheid (autonomie);
- dat kinderen sociaal vaardig worden, zelfvertrouwen krijgen;
- dat kinderen zich veilig en geaccepteerd voelen.

Deze laatste resultaten zijn echter veel moeilijker zichtbaar te maken.

Het boeken van (tussen)resultaten heeft steeds onze aandacht. Het is een onderdeel van het kwaliteitsproces binnen onze school.

3.3.5. Sociale en maatschappelijke competenties

Burgerschapsonderwijs

De visie op burgerschap en sociale integratie is gebaseerd op de brede identiteit van onze school. Deze onderlinge relatie tussen de levensbeschouwelijke-, de pedagogische- en de onderwijskundig- organisatorische kwaliteit is de basis van waaruit burgerschap en sociale integratie gestalte krijgt. Vanuit de Bijbelse waarden en normen wordt in de school belang gehecht aan mensen, die een eigen mening hebben, die kritisch zijn t.o.v. elkaar en ook op een plezierige en verdraagzame manier met elkaar omgaan en voor elkaar iets willen betekenen. Het gaat hierbij om waarden en normen die in de school worden voorgeleefd en geoefend. De school als gemeenschap is 'oefenplaats'. Het gaat om ervaringen in de school waarbij leerlingen kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen opdoen.

Bij onze visie op burgerschap en sociale integratie gaat het erom kinderen zó te begeleiden en te stimuleren op weg naar volwassenheid dat ze de bereidheid en het vermogen hebben deel uit te maken van de gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan leveren.

In feite is burgerschap en sociale integratie geen nieuwe taak. Onze school geeft daar al lange tijd en op allerlei manieren vorm aan. Het vormt een integraal deel van onze pedagogische opdracht, van de sociale- en levensbeschouwelijke vorming.

Onderwijs heeft drie belangrijke functies: het draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling van kinderen, het zorgt voor overdracht van maatschappelijke en culturele verworvenheden en het rust kinderen toe voor deelname/meedoen in de samenleving. Meer specifiek hebben de volgende (kern)doelen betrekking op burgerschap en sociale integratie:

Onze hoofddoelen:

- We leren onze leerlingen om op een respectvolle wijze om te gaan met elkaar, met zichzelf en de omgeving/ het milieu. We hanteren hierbij duidelijke waarden en normen die we mede vanuit onze christelijke identiteit vorm geven.
 - Onze leerlingen zijn bewuste deelnemers aan de democratie op kunnen op hun eigen niveau meepraten met allerlei maatschappelijke thema's. Ook het leren vormen en verwoorden van meningen is hier een belangrijk onderdeel.
 - We leren onze leerlingen dat het belangrijk is om actief deel te nemen aan onze samenleving en dat zij deelnemers zijn die gericht zijn op samenwerking.
 - We leren onze leerlingen dat ze kennis hebben van en respect hebben voor religies en andere maatschappelijke opvattingen.
 - We zorgen voor een algemene ontwikkeling met o.a. veel aandacht voor de culturele bagage en waardering voor ons cultureel erfgoed.
- In alle vijf hier bovengenoemde doelen zien wij ouders als onze partners, aangezien zij de opvoeding van het kind als een kerntaak hebben.

De volgende doelen, die voor alle leergebieden van belang zijn, hebben eveneens betrekking op burgerschap en sociale integratie:

- reflectie op eigen handelen
- uitdrukken van eigen gedachten en gevoelens
- respectvol luisteren en kritiseren van anderen
- ontwikkelen van zelfvertrouwen

· respectvol en verantwoord omgaan met elkaar en met zorg en waardering voor de leefomgeving.
PBS is hierbij een belangrijk onderdeel en hulpmiddel.

Meer informatie over burgerschapsvorming is te lezen in ons uitgebreide visiedocument (zie bijlage). Burgerschapsvorming wordt niet apart vermeld op ons lesrooster, dit valt onder de vakgebieden godsdienst, sociale vorming, Wereldoriëntatie en Drama.

PBS

We willen dat Het Lichtschip een fijne, veilige plek is voor kinderen, leerkrachten en ouders. Daarom hebben we gekozen voor Positive Behavior Support. We hebben ons ten doel gesteld om schoolbreed vanuit gedeelde waarden een veilig en positief schoolklimaat te creëren, waarin alle leerlingen optimaal kunnen profiteren van het hun geboden onderwijs. Daarbij wordt vooral positief gedrag gezien, gestimuleerd en beloond!

Onze kernwaarden hebben we gekozen in samenspraak met het team, de ouders en de kinderen. Dit zijn drie kernwaarden die ten grondslag liggen aan alle andere in de school geldende gedragsverwachtingen en uitingen van gedrag: RESPECT – BETROKKENHEID - PLEZIER.

Ouders/verzorgers, leerlingen en ketenpartners mogen van ons verwachten dat wij:

- De waarden van onze school: RESPECT, BETROKKENHEID en PLEZIER als uitgangspunt gebruiken voor al ons handelen.
- Zeggen wat wij doen en doen wat wij zeggen.
- Op een positieve, respectvolle manier met leerlingen, ouders, teamleden en ketenpartners omgaan.
- Goed gedrag belonen en negatief gedrag zo weinig mogelijk aandacht geven. Dit betekent niet dat er geen consequenties bestaan voor negatief gedrag, maar dat de gedragsverwachtingen helder en positief geformuleerd zijn en dat de reactie van de leerkrachten op zowel positief als op negatief gedrag eenduidig en voorspelbaar zijn door de hele school.
- Kwaliteit bieden, door de verschillen tussen kinderen te respecteren en zoveel mogelijk tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen, zodat elk kind optimaal kan profiteren van het geboden onderwijs. Dit doen wij door niet alleen om te gaan met verschillen, maar door hier ook van uit te gaan en deze verschillen te waarderen en talenten te benutten.
- Ouders zien als gelijkwaardige partners, die samen met ons het beste voor hun kind willen nastreven. Verschillen tussen ouders willen wij respecteren.
- Planmatig en doelgericht werken.
- Leerlingen zo zelfstandig mogelijk, weerbaar en zelfredzaam maken.
- Veiligheid bieden aan alle leerlingen, waardoor zij gedijen en optimaal presteren.

Voor meer informatie verwijzen we graag naar ons PBS handboek, wat is toegevoegd als bijlage.

Schoolveiligheidsplan

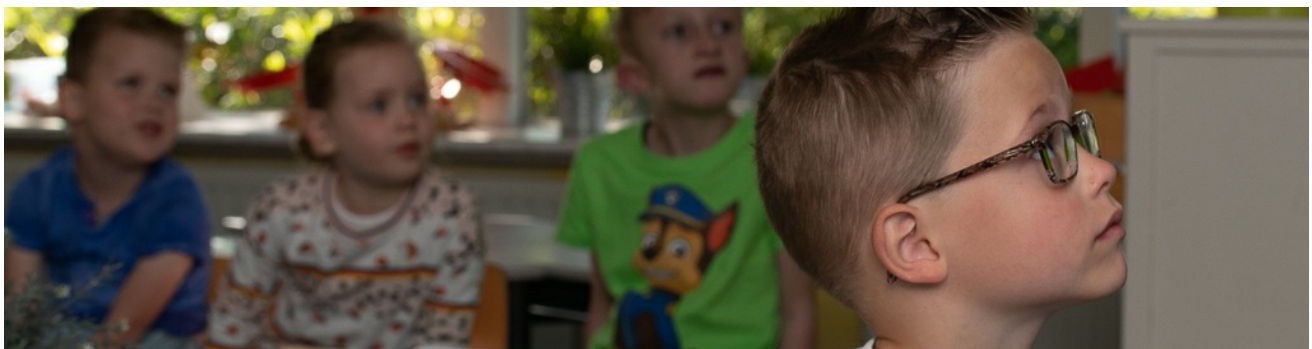
Elke school van Aves heeft een schoolveiligheidsplan. Het schoolveiligheidsplan bevat informatie over zowel fysieke en sociale veiligheid. Je kunt hierbij denken aan de afspraken die gemaakt zijn voor een ontruiming van het schoolgebouw, maar ook aan pestbeleid. Voor ons schoolveiligheidsplan verwijzen we naar de bijlage.

 [schoolondersteuningspr....pdf](#)

 [Actief burgerschap enpdf](#)

 [170920 Handboek PBS He....pdf](#)

 [Schoolveiligheidsplanpdf](#)



3.4. Ambities onze school

Onderstaand staan onze ambities voor de komende schoolplanperiode.

Ambities onze school					
ONDERWERP	STREEFDOEL (PLAN)	PROCES (DO)	SUCCESCRITERIA (CHECK)	EINDEVALUATIE (ACT)	TIJDPAD
Identiteitsbegeleiding	Rondom onze levensbeschouwelijke identiteit hebben we onderwerpen in onderling overleg vastgesteld.	Elk jaar hebben we twee teamvergaderingen onder begeleiding van een identiteitsbegeleider.	Kinderen, ouders en leerkrachten beleven de identiteit van de school. We onderhouden de contacten met gemeenschappen in de omgeving waarmee wij een relatie hebben.	Jaarlijks evalueren we de werkwijze op inhoud, organisatie en deelnemers.	2019 - 2023
Vormgeven aan je visie en missie	Levend houden van onze visie en missie. Kernwaarden zijn maatstaf voor het maken van keuzes binnen ons onderwijs.	Visie en missie staat geagendeerd op de teamjaarevaluatie. De kernwaarden komen regelmatig terug bij overlegmomenten en dienen als maatstaf voor het maken van keuzes.	Het team kent de kernwaarden en kan hier concrete voorbeelden bij noemen. De ouders en leerlingen kunnen de kernwaarden benoemen.	Jaarlijks evalueren we ons onderwijs schoolbreed, waarbij onze missie en visie ook een vast onderdeel is.	2019 - 2023

PBS	Continueren van de diepgedragen kernwaarden (respect, betrokkenheid en plezier). Meer eigenaarschap bij alle teamleden zichtbaar. Actieve rol van alle teamleden bij het verzamelen van data tbv PBS. Effectief omgaan met verzamelde data.	Herhaaldelijk stimuleren van teamleden hier zelf creativiteit en initiatief in te ontwikkelen. Borgen door collegiale consultatie (meenemen in kijkwijzer). Expliciteren van wat PBS is (bv bij klassenbezoeken en kijklessen). Implementatie afspraken handboek PBS. De vergaderingen van de stuurgroep PBS gericht inplannen in de zorgkalender/jaarkalender om optimaal om te gaan met input van data.	Alle medewerkers kunnen aan elkaar presenteren hoe zij PBS en de kernwaarden vormgeven.	Presentatie aan elkaar tijdens teamvergadering. Vast agendapunt bij gezamenlijke teamvergaderingen en werkvergaderingen. Nieuwe teamleden volgen een bijscholing rondom PBS. Het team heeft in 2023 een opfrisscholing gehad van PBS.	2019 - 2023
-----	---	--	--	---	-------------

Goed uitgerust en eigentijds gebouw	Het gebouw ziet er goed onderhouden uit, technische installaties zijn op en in orde, gangen en gemeenschapsruimte zijn effectief ingericht en leerlingen zitten op passend en eigentijds meubilair.	In de meerjarenbegroting is een bedrag opgenomen voor een mini-renovatie van het gebouw en het vervangen van het meubilair. Er wordt een drietal diverse leveranciers van meubels uitgenodigd, zij maken een eerste ontwerp voor de inrichting. Daaruit wordt één leverancier gekozen die het complete inrichtingsplan maakt en het nieuwe meubilair levert. Meubilair wordt voor aanschaf getest i.v.m. zitcomfort, specifieke wensen, e.d.	Kinderen zitten op passend meubilair. Ruimtes zijn optimaal (flexibel) ingericht. Door passend kleurgebruik ademen de diverse ruimtes rust en structuur (eenheid).	Het meubilair is vervangen. Het binnen- en buiten schilderwerk is uitgevoerd. Technische installaties zijn vervangen.	2019 - 2021
Samenwerking PSZ/KDV	Om de doorlopende leerlijn in het onderwijs te verstevigen is het nodig om meer kennis te hebben van wat er in de PSZ (of KDV) gebeurt. Onze leerkrachten onderbouw hebben kennis van en goede banden met de medewerkers van en het aanbod in de PSZ en het KDV.	Leerkrachten maken kennis met de begeleiders PSZ en KDV en hebben twee keer per jaar een formeel contact. Hierbij wordt ook gezocht naar de verbinding in extra curriculaire activiteiten.	Er vindt inhoudelijk uitwisseling van kennis en expertise plaats. Er vindt voor alle nieuwe leerlingen een (warme) overdracht plaats. Wij kennen onze nieuwe leerlingen die ook op de PSZ/het KDV zijn geweest.	Jaarlijks evalueert de IB'er met de onderbouw leerkrachten.	2019 - 2021

4. Kwaliteit

4.1. Beschrijving



Het Lichtschip geeft haar kwaliteitsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het kwaliteitsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit van haar kwaliteitsbeleid en aan de betekenis ervan voor de kwaliteit van de medewerkers en van het onderwijs dat zij geven.

Kwaliteitszorg is 'het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie te bepalen, te beheersen, te bewaken, te borgen en te verbeteren'. Dit komt concreet neer op het beantwoorden van de volgende vragen van de kwaliteitscyclus.

- Doen wij de goede dingen? Wat beloven wij?
- Doen wij de dingen goed? Doen wij wat we beloven?
- Hoe weten wij dat? Hoe meten wij dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen wij met die kennis en informatie? Welke aspecten willen wij verbeteren?

De beschrijving van de kwaliteitszorg is bedoeld om te bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd om de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen.

Kwaliteitszorg is dus altijd een systematisch en cyclisch proces en gericht op onze schoolontwikkeling.

Ons kwaliteitszorgbeleid is gebaseerd op de wettelijke voorschriften en onze eigen ambities.

Wij maken daarbij onderscheid in de kwaliteitszorg en de kwaliteitscultuur en hanteren hierbij een aantal instrumenten.

De kwaliteitseisen hebben we vertaald en hierbij hebben we de inzet van instrumenten benoemd.

Wij willen als school voldoen aan de hierna volgende kwaliteitseisen vanuit de wettelijke voorschriften en onze visie en ambities.

4.1.1. Systematische kwaliteitszorg

De school heeft de leerling populatie in beeld en heeft het onderwijsaanbod en de onderwijstijd aangepast op de kenmerken van de populatie.

Bij het opstellen van het schoolplan (vierjaarlijks) wordt op basis van een analyse een beschrijving gegeven van onze populatie. Indien de analyse aanleiding geeft om het aanbod en de begeleiding aan te passen wordt dit in het plan vermeld.

De school gebruikt systematisch instrumenten om de kwaliteit van het onderwijs en de tevredenheid van ouders en leerlingen na te gaan.

In een cyclus van vier jaar worden er tevredenheidsonderzoeken gehouden bij ouders, leerlingen en leraren. Tevens worden ieder jaar met ouders een drietal gesprekken gevoerd over hun ideeën middels algemene ouderavonden en/of thema avonden. 'Zien' wordt gebruikt om het sociaal-emotioneel functioneren van de leerlingen van groep 1 t/m 8 in kaart te brengen en biedt waar nodig handelingssuggesties.

De school evalueert ten minste jaarlijks de resultaten van de leerlingen.

De resultaten van de leerlingen worden ten minste tweemaal per jaar geanalyseerd. Op basis van de resultaten worden (trend)analyses uitgevoerd en worden interventies afgesproken. De resultaten worden op diverse niveaus geanalyseerd en besproken onder leiding van de interne begeleider: op het niveau van de groepen en op teamniveau. Daarnaast worden de tussenresultaten op bestuursniveau besproken met Kristiaan Strijker (CVB) en Geertje Kruidhof (onderwijsadviseur).

De school evalueert ten minste jaarlijks het onderwijsleerproces.

Het onderwijsleerproces wordt op diverse niveaus geëvalueerd: via de gesprekken op leraarniveau, via de terugkoppeling van deze gesprekken op teamniveau, via teambesprekingen, via een jaarlijkse eindevaluatie, via groepsbezoeken, inclusief feedback en opvolging (flitsbezoeken, functioneringsbezoeken (gesprekkencyclus via 'Mooi'), bezoeken van interne begeleiding en externe deskundigen), via collegiale consultatiebezoeken en terugkoppelingen binnen het team. Groepsbezoeken vinden minimaal 2x per jaar plaats door de intern begeleider én door de directeur.

De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten en heeft dit vastgelegd.

In het schoolplan staan de ambities en de schoolontwikkeling voor de komende 4 schooljaren beschreven. In het jaarplan staan alle activiteiten systematisch opgenomen. Deze activiteiten zijn weggezet op een jaarkalender/planning.

De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces door middel van systematische observaties.

De borging van de kwaliteit van het onderwijsleerproces is gezekerd door vastgelegde afspraken over gedragsverwachtingen en schoolafspraken (handboek PBS), groep in beeld (onderwijsbehoeften), groepsplannen en weekplanningen, maar vooral door diverse vormen van observaties en aanvullende feedback- en evaluatiemomenten.

De school verantwoordt zich aan ouders en bestuur over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.

Het schooljaarplan en de schoolgids zijn de documenten waarin de verantwoording formeel plaatsvindt. Daarnaast gebeurt dit ook in de vorm van feedbackgesprekken, bijeenkomsten met ouders en de MR.

4.1.2. Kwaliteitscultuur

De directie draagt bij aan een prettig, open, professioneel en veilig werkklimaat onder het personeel.

De wijze waarop de directie zorgt voor een professioneel, veilig en prettig werkklimaat wordt jaarlijks bevraagd via een tevredenheidsonderzoek, feedbackgesprekken en evaluatieve gesprekken met teamleden en bijeenkomsten met het team.

De directie werkt samen met teamleden aan een gezamenlijke (gedragen) visie.

Op thema's, maar ook op de brede visie wordt periodiek het team betrokken en meegenomen bij het formuleren van visie of elementen hiervan, gekoppeld aan ervaringen en praktijk.

De directie zorgt voor resultaatgerichte aansturing van het personeel.

De directie bespreekt minstens tweemaal per jaar met de IB'er de trends en resultaten van de toetsen. De resultaten worden ook in het team besproken tijdens een gezamenlijk teammoment. Op basis van analyses worden er verbeterpunten vastgesteld, ook in de aansturing en coaching. IB en directie overleggen tenminste iedere maand met elkaar over de te volgen verbeteractiviteiten, de resultaten en de zorg.

De directie faciliteert leraren om van elkaar te leren.

Naast de lesgevende taken zetten leraren zich in om te leren via scholingen, teambijeenkomsten en begeleide beeld interview (BBI) binnen en buiten de school. Hun ervaringen brengen zij in het team in. Zo is een vast onderdeel binnen een gezamenlijke teamvergadering kennisdelen. Leerdoelen hierbij zijn van te voren duidelijk. Het team specialiseert zich op diverse terreinen. Deze zijn vastgelegd in de schooljaarplanningen.

De directie betreft de leraren bij de kwaliteitszorg.

Via het schooljaarplan is iedereen betrokken bij de verdere ontwikkeling van de school. Er wordt op systematische wijze gezorgd voor het verbeteren en/of borgen van de kwaliteit. In het jaarplan staat omschreven op welke wijze ieder verantwoordelijk is voor het verbeteren van de kwaliteit van de school.



4.2. Ambities kwaliteit

Onderstaand staan onze ambities voor de komende schoolplanperiode.

Ambities kwaliteit					
ONDERWERP	STREEFDOEL (PLAN)	PROCES (DO)	SUCCESCRITERIA (CHECK)	EINDEVALUATIE (ACT)	TIJDPAD
Beschrijving schoolpopulatie	In beeld brengen van de leerlingpopulatie. Het schrijven van een plan van aanpak om ons handelen op de doelgroep-specifieke behoeften af te stemmen.	(Gezamenlijk) Onderzoek naar en analyse van leerlinggegevens. Schrijven document plan van aanpak. Leerkrachten meenemen in plan van aanpak - (h)erkenning en implementatie.	Helder richtinggevend document als onderlegger voor ons beredeneerd handelen naar doelgroep.	Eind schooljaar 2020 ligt er een plan van aanpak. Leerkrachten kennen het plan en voeren de stappen van het plan uit. Na het eerste jaar, cyclisch (PDSA) evalueren en eventueel bijstellen/aanvullen.	2019 - 2020
Gesprekkencyclus team	Alle medewerkers in de school hebben in schooljaar 2019 - 2020 tenminste twee formele gesprekken met de leidinggevende. Het streven is deze gesprekken simultaan met de ontwikkeling van het continu verbeteren (eigenaarschap) door te ontwikkelen naar meer eigenaarschap bij de medewerkers, een portfolio als onderlegger voor de gesprekken en meer ontwikkel-gerichte gesprekken.	Eerste jaar: leidinggevende nodigt medewerker uit voor gesprek nav klassenbezoek. Tweede jaar en verder: zie onderdeel beschrijving 'doel'.	Twee gesprekken ingepland en gevoerd. Na 2020: leerkrachten presenteren zichzelf met een portfolio.	In 2019 - 2020 wordt nagevraagd hoe medewerker de gesprekken heeft ervaren en wat het hem/haar heeft opgeleverd. In 2020 en verder wordt cyclisch geevalueerd of de manier van jezelf presenteren en ontwikkelen voldoende tot zijn recht is gekomen.	2019 - 2023

5. Onderwijs

5.1. Beschrijving



De kernopdracht van onze school is het geven van goed onderwijs in een positief pedagogisch klimaat waarin kinderen, ouders en leerkrachten zich veilig voelen. Hierdoor komen de talenten van elk kind tot ontplooiing, waardoor ze later goed kunnen functioneren in de samenleving.

CBS Het Lichtschip geeft haar onderwijskundig- en pedagogisch beleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het onderwijskundig- en veiligheidsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit van dit beleid en van de uitvoering ervan door de hierna beschreven elementen in dit beleid te hanteren.

Positive Behavior Support (PBS)

We willen dat 'Het Lichtschip' een fijne, veilige plek is voor kinderen, leerkrachten en ouders. Daarom hebben we gekozen voor Positive Behavior Support. We hebben ons ten doel gesteld om schoolbreed vanuit gedeelde waarden een veilig en positief schoolklimaat te creëren, waarin alle leerlingen optimaal kunnen profiteren van het hun geboden onderwijs. Daarbij wordt vooral positief gedrag gezien, gestimuleerd en beloond!

Onze kernwaarden hebben we gekozen in samenspraak met het team, de ouders en de kinderen. Dit zijn drie kernwaarden die ten grondslag liggen aan alle andere in de school geldende gedragsverwachtingen en uitingen van gedrag: RESPECT – BETROKKENHEID - PLEZIER.

Voor meer informatie over PBS verwijzen we naar ons PBS handboek (zie 3.3.) en de geformuleerde ambitie m.b.t. PBS bij hoofdstuk 3.4.

Continu Verbeteren

Wij werken op Het Lichtschip met het zogenoemde 'Continu Verbeterproces'. In dit proces zitten een aantal stappen geborgd en het laat zien welke stappen wij in de school zetten om tot groepsafspraken, groepsdoelen, individuele doelen en organisatiedoelen te komen. In schooljaar 2019-2020 starten we met het invoeren van de stappen. Dit zal een 2 jarige scholingstraject worden waarin steeds meer stappen terug te zien zijn in ons onderwijs.

We doorlopen daarbij steeds de volgende stappen:

1. Groepsafspraken opstellen met de leerlingen
2. Missie van de groep formuleren
3. Doelen voor groep en leerling vaststellen
4. Deze op een databord weergeven
5. Leerlingportfolio samenstellen
6. Door leerling geleid oudergesprek
7. Door leerling geleide groepsvergadering
8. Gebruik van PDSA-cirkel (Plan-Do-Study-Act) en kwaliteitsinstrumenten

In dit model staat de leerling centraal. Het werken met data/gegevens stimuleert ons als team, maar daarmee ook de leerling, om onderzoekend te leren en te werken. 'Data-gestuurd werken' noemen wij dat. In het begin van elk schooljaar besteden wij veel specifieke en gerichte tijd aan de groepsvorming in elke klas. Dit is onderdeel van ons pedagogisch beleid, maar ook van onze visie op burgerschap. Zoals te zien is in het schema starten we het schooljaar met het ontwerpen van de groepsafspraken. Hierbij vragen we alle leerlingen bijvoorbeeld om op een papiertje te schrijven welke afspraken zij belangrijk vinden. Daarna maken de leerlingen zonder te praten categorieën van de door hun geschreven briefjes en zien ze van elkaar dat ze veelal vergelijkbare voorstellen hebben geschreven. Hierdoor wordt het begrip voor elkaar groter en focussen de leerlingen zich op de overeenkomsten in plaats van op de verschillen. Dat vinden wij belangrijk, omdat een ieder verschil mag en kan maken, maar dat we hiermee ook leren begrijpen dat we in basis vaak vergelijkbare behoeften hebben. Vanuit de categorieën maken de leerlingen als groep concrete afspraken. Deze afspraken 'ondertekent' iedereen. Bij groep

2 kan dat een 'hand'tekening' in verf zijn, in groep 7 zetten ze echt hun handtekening. Hiermee zijn het concrete, onderlinge afspraken geworden en niet opgelegde regels.

Taal en lezen

Gezien de licht dalende trend met betrekking tot de opbrengsten van taal en lezen en de verwachting dat dit te maken heeft met de veranderende leerlingpopulatie pakken we dit vakgebied in de komende schoolplanperiode op. Onze taal-leesspecialist zal n.a.v. bestuderen van de data en na analyse van ons taal- leesonderwijs een plan van aanpak m.b.t. dit vakgebied schrijven. Hierin is o.a. een schoolbrede doorgaande lijn beschreven met betrekking tot beginnende geletterdheid, aanvankelijk lezen, voortgezet technisch lezen en interventies die hieruit voortvloeien op zorgniveau 2 en 3 die afgestemd zijn op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Ook zal zij de medewerkers begeleiden, coachen en individuele leerlingen begeleiden op leesgebied op zorgniveau 2 en 3.

Onze taal/leesspecialist zal nauw samenwerken met de intern begeleider.

Begrijpend lezen, mondelinge taal en schrijfonderwijs (teksten schrijven) pakken we hierna op.

Digitale ondersteuning

We leven in een digitaal tijdperk. Ons onderwijs ondersteunen we dan ook met veel digitale middelen. Zo kent bijna elke methode een bijbehorend softwareprogramma dat bepaalde onderwijsdoelen ondersteunt bij het leren. Daarnaast gebruiken wij software bij de verwerking van opdrachten, bijvoorbeeld voor een presentatie.

We helpen de leerlingen met het ontdekken van de mogelijkheden, zowel op het internet als bij tekstverwerkings-, spreadsheet- en presentatieprogramma's.

Alle groepen maken gebruik van een digibord. De computer ondersteunt ons onderwijs, is niet het doel op zich, maar wel een belangrijk middel.

Inmiddels zijn we ook in bezit van tablets. Deze worden veelvuldig ingezet binnen de groepen 4 t/m 8. In de overige groepen maakt men gebruik van iPad's.

BLINK (Wereldoriëntatie)

Voor het aanbieden van de Wereld oriënterende vakken (aardrijkskunde, geschiedenis en Natuur & Techniek) gebruiken we de methode Blink. Gezien de te ontwikkelen 21e -eeuwse vaardigheden willen we graag de genoemde vakken op een meer onderzoekende en ontdekkende wijze aanbieden. Blink Wereld biedt een totaalpakket voor wereldoriëntatie voor groep 3 tot en met 8. Het ontdekkend, onderzoekend en ontwerpend leren vormt de basis. Deze basis (geïntegreerde aanpak) past bij de ontwikkeling van onze school ook o.a. in combinatie met Continu Verbeteren. Het zet leerlingen aan om na te denken, en zelf te ervaren en ontdekken.

Met het geïntegreerde lesmateriaal van Blink Wereld wordt de leerkracht de reisleader die de leerlingen op hun reis door de wereld langs de hoogtepunten leidt. De kinderen gaan dingen ontdekken die zij boeiend vinden en dat kan voor elk kind iets anders zijn.

Muziek

Het team heeft de wens om het vakgebied muziek de komende schoolplanperiode op te pakken. De eerste stap hierin is om een stuk bewustwording te creëren binnen het team dat het vak muziek als een voorwaardig vak gezien wordt en een vaste plek heeft in het lesrooster.

Formatief is er geen ruimte om hier keuzes in te maken zoals bijvoorbeeld het aanstellen van een vakdocent. Daarom zal de focus gaan liggen op het inzetten van cultuurgelden op dit vakgebied. Dit betekent dat er gericht uit het aanbod van bijvoorbeeld Cultuurbedrijf Noordoostpolder of andere aanbieders keuzes voor schoolbrede projecten op het gebied van muziek of voorstellingen/workshops waarin muziek centraal staat gemaakt zullen worden.

Daarnaast willen we een nieuwe eigentijdse methode aanschaffen waar onafhankelijk van de kennis en vaardigheden van de leerkracht op dit gebied een doorgaande lijn voor dit vakgebied kunnen aanbieden. Hierbij is het voor ons belangrijk dat alle muzikale domeinen (zingen, bewegen, zelf muziek maken, luisteren, lezen en noteren) aan bod komen. De mogelijkheid dat ook verschillende instrumenten en stijlen aan bod die leerlingen onderzoeken, interpreteren en daar op eigen wijze verslag van doen zou hierbij een grote meerwaarde hebben. Leerlingen worden dan uitgedaagd om vanuit instrumentgroepen en muziekstijlen hun eigen versie, muziekstuk of bewerking te maken. Dit kunnen zij dan presenteren aan de groep.



5.2. Ambities onderwijs

Onderstaand staan onze ambities voor de komende schoolplanperiode.

Ambities onderwijs					
ONDERWERP	STREEFDOEL (PLAN)	PROCES (DO)	SUCCESCRITERIA (CHECK)	EINDEVALUATIE (ACT)	TIJDPAD
Continu Verbeteren	Implementeren van de 8 stappen van het continu verbeteren. Elke medewerker heeft kennis van continu verbeteren en kan werken met de 8 stappen van het proces.	Teamtrainingen en tweejarig begeleidingstraject door externen. Inzetten van collegiale consultatie en intervisie groepen.	Er ontstaat eigenaarschap door de gehele organisatie. Er wordt initiatief genomen in de school, er wordt gewerkt met databorden en portfolio's.	In het eerste jaar is het zichtbaar dat er gewerkt wordt met groepsafspraken, missie vd groep, groeps- en individuele doelen en het databord. In het tweede jaar wordt de verdere vertaling gemaakt naar het portfolio, de leerlinggeleide oudergesprekken en de leerlinggeleide groepsvergaderingen. Tot slot is de PDSA-cyclus geborgd met de kwaliteitsinstrumenten.	2019 - 2021
Taal/lezen	Er is een duidelijk plan van aanpak van dit vakgebied waarin een analyse van de schoolpopulatie een plek krijgt. Er is een doorgaande lijn met betrekking tot beginnende geletterdheid, aanvankelijk lezen en voortgezet technisch lezen. De leerkrachten stemmen af op de onderwijsbehoeften op taal/leesgebied van de leerlingen.	Opstellen van een leesplan waarin de schoolbrede aanpak op het gebied van lezen beschreven is. Hierbij wordt de analyse van de schoolpopulatie betrokken. Inplannen van overlegmomenten waarin we als team met elkaar in gesprek gaan over ons taal/leesonderwijs. Inzetten van de expertise van onze taalleesspecialist door haar ambulante tijd voor bovenstaande activiteiten te geven.	De resultaten laten een stijgende trend zien, passend bij de verwachtingen van de doelgroep. Eenduidige aanpak met betrekking tot het vakgebied taal/lezen binnen de school. Gemotiveerde lezers die het geleerd zijn gebruiken om te leren.	September 2019 nulmeting. Plan van aanpak - ontwikkeling vanaf oktober 2019. Implementatie januari 2020. Evaluatie, eerste tussenresultaten juni 2020. Aanpassen plan en borgen wat goed werkt. Begrijpend lezen, mondelinge taal en schrijfonderwijs komt in het schooljaar 2020-2023 aan de orde.	2019 - 2023

ICT	Tablets en laptops worden in alle groepen gebruikt met passende oefensoftware voor de basisvakken. Devices worden naast het gebruik voor oefensoftware ook ingezet voor WO, het maken van werkstukken en presentaties. Digitale geletterdheid van het team is voldoende op niveau, waarbij zij ook in staat zijn dit over te dragen aan de leerlingen die daarmee ook hun digitale geletterdheid ontwikkelen.	Opstellen visiedocument mbt ICT met hierin per groep de doelen benoemd + schoolbrede afspraken mbt ICT. Bij keuze van software/apps moet kritisch gekeken worden naar het leerrendement, de meerwaarde naast het huidige aanbod en of het aanvullend is naast gebruik strategieën/methode van de lesmethoden. Rekeninghouden met groot verschil met digitale geletterdheid team. 2x per jaar een schoolbrede bijeenkomst in het kader van ICT plannen.	Rekentuin wordt in groep 3 t/m 8 2 x per week ingezet, gegevens worden geanalyseerd en evt. aanpassen worden gedaan in het specifieke aanbod per kind. Groep 1/2 heeft de beschikking over apps op het gebied van taal, rekenen en motoriek. In groep 1/2 wordt minimaal 2x per week gewerkt op de iPad's.	2x per jaar een schoolbrede bijeenkomst in het kader van ICT plannen. Evaluatiemomenten en aanscherpen afspraken tijdens deze bijeenkomsten.	2019 - 2023
Blink vakgeïntegreerd	Het ontdekkend, onderzoekend en ontwerpend leren vormt de basis van het vakgeïntegreerd werken met de methode Blink. Het zet leerlingen aan om na te denken, en zelf te ervaren en ontdekken. De leerkracht wordt de reisleader die de leerlingen op hun reis door de wereld langs de hoogtepunten leidt. De leerlingen gaan dingen ontdekken die zij boeiend vinden en dat kan voor elk kind iets anders zijn.	Verkenning van deze specifieke manier van werken met de methode. Implementatie van de methode na de verkenning. Evaluaties inplannen in jaaragenda (tenminste 4 keer per jaar) waarbij dmv collegiale consultatie wordt gekeken hoe de methode het best effectief ingezet wordt.	Alle groepen werken met Blink. Alle leerkrachten hebben tenminste één keer bij een collega in de les gekeken om te bekijken hoe Blink daar ingezet wordt.	2x per jaar een schoolbrede bijeenkomst in het kader van Blink plannen. Evaluatiemomenten en aanscherpen afspraken tijdens deze bijeenkomsten. Collegiale consultatie inplannen.	2019 - 2021

Muziek	Het team heeft de wens om het vakgebied muziek de komende schoolplanperiode op te pakken. De focus gaat liggen op het inzetten van cultuurgelden op dit vakgebied. Daarnaast wordt er ingestoken op een stuk bewustwording om dit vak ook als een volwaardig vak te zien in ons lesrooster.	Inzetten schoolbrede projecten op het gebied van muziek of voorstellingen/workshops waarin muziek centraal staat. Aanschaffen van een nieuwe eigentijdse methode waar we, onafhankelijk van de kennis en vaardigheden van de leerkracht, op dit gebied een doorgaande lijn voor dit vakgebied kunnen aanbieden.	Projecten gericht op muzikale ontwikkeling van de leerlingen. Verkennen van de mogelijkheden van de methode. Ontwikkelen van eigen vaardigheden als leerkracht.	2x per jaar een schoolbrede bijeenkomst in het kader van muziek plannen. Evaluatiemomenten en aanscherpen afspraken tijdens deze bijeenkomsten. Collegiale consultatie inplannen.	2019 - 2023
--------	--	---	--	--	-------------

6. Personeel

6.1. Beschrijving



Het Lichtschip geeft haar personeelsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het personeelsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit en bekwaamheid van haar medewerkers door een aantal elementen in het personeelsbeleid te hanteren.

De gewenste ontwikkeling van elke medewerker wordt, vanuit de kernwaardenverbinding en groei samen met de betrokkene vanuit diens eigenaarschap bepaald, gemonitord en gestimuleerd via een gesprekkencyclus.

6.1.1. Personeel

Alle medewerkers van Het Lichtschip zijn gediplomeerd en gekwalificeerd in het vakgebied waar ze werken. Daarbij werken we ieder jaar met zowel persoonlijke als teamontwikkeldoelen. Vanuit de ontwikkelbehoefte van zowel de individuele medewerker als de organisatie worden doelen op elkaar afgestemd. Scholing en training wordt zowel individueel als in teamverband ingezet.

Op Het Lichtschip werken 9 lesgevende medewerkers en 1 onderwijsassistent, waarvan 1 man en 9 vrouwen. Het managementteam wordt gevormd door een directeur en intern begeleider, beiden een vrouw. Naast de lesgevende medewerkers beschikt de school over een administratief medewerkster, een conciërge en een tuinman.

6.1.1.1 Pedagogisch handelen

Op school werken we met het programma Positive Behaviour Support (PBS). Hiermee heeft de school een helder geformuleerd beleid ten aanzien van pedagogisch handelen. Het is voor alle medewerkers helder wat die afspraken zijn en waar deze te vinden zijn.

Wij vinden het belangrijk dat onze kinderen zich veilig voelen. Pas dan komen ze toe aan het volledig benutten van hun mogelijkheden. Een duidelijke en vooral voor kinderen herkenbare structuur en een sfeer van vertrouwen zijn daarbij erg belangrijk.

Het is belangrijk dat kinderen zich bewust worden van hun eigen mogelijkheden en onmogelijkheden, zonder dat daar een waardeoordeel aan wordt verbonden. In een dergelijk klimaat wordt iedereen geaccepteerd zoals hij/zij is. Dit wil niet zeggen dat alles zomaar wordt goedgekeurd. Binnen de school zijn heel duidelijke afspraken over onze gedragsverwachtingen van leerlingen, leerkrachten en anderen. PBS is gericht op positief opvoeden. Wij richten ons hierbij vooral op wat goed gaat en geven kinderen daarop positieve feedback.

We willen een omgeving creëren die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt

PBS heeft de volgende pijlers :

het is een schoolbrede aanpak vanuit gezamenlijke waarden

preventie staat centraal

de PBS-school werkt vanuit basiswaarden, heeft heldere gedragsverwachtingen, leert gewenst gedrag systematisch aan en bekrachtigt dit gedrag systematisch

de PBS-school neemt beslissingen op basis van data

de PBS-school en ouders zijn partners in de ontwikkeling van het kind

PBS wordt geborgd met een kwaliteitssysteem

De PBS stuurgroep bewaakt het proces in de school. Deze stuurgroep bestaat uit een tweetal leerkrachten , de Intern begeleider en de directeur van de school.

PBS richt zich op drie niveaus van de school: het primaire interventieniveau voor alle leerlingen in alle schoolsituaties; het secundaire interventieniveau voor groepjes leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben om gewenst gedrag te kunnen ontwikkelen; en op enkele leerlingen die een intensieve zorg voor gedrag nodig hebben.

Vanuit de waarden *respect, betrokkenheid en plezier* bepalen we als schoolteam welk gedrag van kinderen, maar ook van leerkrachten, wordt verwacht. Deze gedragsverwachtingen worden voor alle plekken in en om de school duidelijk benoemd en visueel gemaakt.

In het schooljaar 2014-2015 zijn de gedragsverwachtingen over het gedrag in onze vrije ruimtes opgesteld.

Alle medewerkers in de school worden betrokken bij de uitvoering van de interventies. Gewenst gedrag wordt bekrachtigd door de leraar in de klas, maar ook door de overblijfmoeder in de gemeenschapsruimte en op het plein en de leesmoeder in de bibliotheek.

PBS activeert en stimuleert de samenwerking tussen school, ouders en (jeugd)zorg.

De school betreft de ouders bij het onderwijs van hun kind door de organisatie van ouderavonden over bijv. de waarden. Ook wordt gezamenlijk nagedacht over manieren waarop ouders zelf het positieve gedrag van hun kind thuis kunnen stimuleren.

Het integreren van onderwijs en zorg helpt bij het vroegtijdig signaleren van leerlingen en gezinnen die specifieke zorg nodig hebben.

Voor meer informatie over PBS verwijzen we naar ons PBS handboek (zie 3.3.).

6.1.1.2. Didactisch handelen

Ons lesgeven is een heterogeen complex van gedragingen. Toch dienen bepaalde elementen steeds terug te keren in de instructie. Deze elementen worden genoemd in het EDI-model (expliciete directe instructie) op Het Lichtschip is afgesproken dit model te hanteren.

Ook belangrijk vinden wij dat de leerkracht zelf model staat (modeling) tijdens de eerste instructie.

Voor het didactisch handelen zijn (en worden nog altijd) afspraken gemaakt in het 'Didactisch coachen'-traject. Dit traject is in 2017 gestart onder leiding van Heleen Veenhoven, senior trainer van Windesheim Zwolle. Het traject 'Didactisch coachen' zou na twee jaar afgerond zijn, maar zal op verzoek van de school in het schooljaar 2019 - 2020 worden gecontinueerd. De reden om te continueren is tweeledig: Het verder borgen van de geleerde competenties door de leerkrachten én het verder inzetten van de didactische (coachende) vaardigheden in combinatie met continu verbeteren.

Coöperatief leren heet ook wel samenwerkend leren. Bij coöperatief leren gaat het om de samenwerking tussen sterkere en zwakkere leerlingen. Dit wordt gestimuleerd door coöperatieve werkvormen, waarbij kinderen in heterogene tweetallen of groepjes werken. De kinderen discussiëren samen over de leerstof, ze geven elkaar uitleg en informatie en vullen elkaar aan. Zij zoeken samen naar een oplossing en helpen elkaar. Deze werkvormen passen uitstekend bij de wijze waarop we op Het Lichtschip willen werken.

Bij coöperatief leren is dus niet alleen de lesstof belangrijk, maar ook de samenwerking. Er is dus sprake van een cognitief en een sociaal doel. De achterliggende gedachte van coöperatief leren is dat kinderen niet alleen leren van de interactie met de leerkracht, maar ook van de interactie met elkaar. In komende schoolplanperiode willen we onze kennis en vaardigheden op het gebied van Coöperatief leren opfrissen en nieuw leven inblazen. Hiervoor is er een teamscholing ingepland voor 2020-2021.

6.1.1.3. Klassenmanagement

Onder klassenmanagement verstaan we de organisatorische vaardigheden van de leerkracht en het structureren van ruimte, tijd en activiteit. Op Het Lichtschip hanteren we het leerstofjaarklassensysteem. Binnen de groep differentiëren we als volgt: de basisgroep, de uitdagersgroep en de ondersteuningsgroep.

We maken onderscheid tussen basisdoelen en differentiatiedoelen. De basisdoelen moeten door alle leerlingen bereikt kunnen worden. Ze geven aan welke kennis, inzichten en vaardigheden iedere leerling dient te bezitten aan het eind van een bepaalde periode.

Passend onderwijs willen we realiseren door te differentiëren naar breedte (meer), diepte (moeilijker) en naar belangstelling. Voor leerlingen die moeite hebben met de basisstof kiezen we voor herhalingsstof.

Wat instructie betreft: de hele klas volgt de eerste instructie. De uitdagersgroep kan daarna zelfstandig aan het werk. De basis- en de ondersteuningsgroep volgen opnieuw de instructie. Uiteindelijk krijgt de ondersteuningsgroep extra hulp en instructie om de doelen te bereiken.

Mocht een leerling voor een bepaald vak ondanks intensivering van het basisaanbod (meer instructie en meer verwerkingstijd) telkens een onvoldoende resultaat blijven behalen en daarmee een achterstand van een jaar of langer creëren op één of meer vakken, dan zal voor deze leerling een ontwikkelingsperspectief (OPP) geschreven worden.

Belangrijk binnen onze school vinden wij het duidelijk formuleren van lesdoelen bij het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van de lessen.

Lesgeven is een doelgerichte activiteit!

De indeling in niveaugroepen en de beschrijving van wat elk kind nodig heeft aan extra instructie, aandacht, verwerking e.d. staan beschreven in de groepsplannen die tweemaal per jaar worden opgesteld en geëvalueerd. Invulling van de groepsplannen komt na uitgebreide analyse van de (tussen)toetsen door de leerkrachten.

Coöperatief leren is ook een effectieve vorm van klassenmanagement, want de leerkracht maakt gebruik van het vermogen van leerlingen om elkaar te helpen. En uit onderzoek is gebleken dat het vaak ook een positieve invloed heeft op het zelfvertrouwen van de leerlingen

6.1.2. Leren van elkaar binnen en buiten de school

Onze school wil goed onderwijs verzorgen.

Samen willen we er voor zorgen dat we ons daadwerkelijk richten op de doelen die belangrijk zijn in ons onderwijs. Daarbij richten we ons op de onderwijsopbrengsten (resultaten van de toetsen) én op onze eigen rol als leerkracht. Een voortdurende vraag die we onszelf stellen is: hoe kunnen we de resultaten van onze leerlingen gebruiken om ons onderwijs te verbeteren en om als team met en van elkaar te leren)? Met regelmaat overleggen we met elkaar over ons werk in de klas. We bespreken de werking van onze methodes, de verwachtingen die we hebben van elkaar, de resultaten die onze leerlingen behaald hebben, de analyses van de tussentoetsen en we reflecteren individueel en met elkaar op onze bijdrage als leerkrachten aan de goede of minder goede resultaten.

Leren in het team betekent voor ons dat we verschillende methodieken inzetten om continu te blijven ontwikkelen. Een aantal methodieken die we hierbij kunnen inzetten zijn collegiale consultatie, begeleide beeldinterview, lesson studies, resultatenpresentatie door de leerkracht aan het team, etc.

6.1.2.1. Professionalisering gericht op innovatie en 21e eeuwse vaardigheden

Het Lichtschip is een lerende organisatie. Op Het Lichtschip vinden wij het vanzelfsprekend dat alle medewerkers zich continu blijven ontwikkelen. Dit doen zij met elkaar (teamleren), in teamverband (teamtrainingen) én individueel. Individuele deskundigheidsbevordering wordt afgestemd met de directie om ontwikkeling passend bij de organisatie te waarborgen.

Gezien de technologische ontwikkelingen in de huidige maatschappij is het van belang dat het team up-to-date bijschoolt op thema's die passen bij de 21e eeuwse vaardigheden. De thema's waar wij in deze schoolplanperiode extra aandacht aan zullen geven zijn - naast het continu verbeteren - mediawijsheid, ICT geletterdheid en kritisch denken.

Aan het eind van deze schoolplanperiode is het teamleren structureel een effectieve en belangrijke discipline in onze school. Hiermee bedoelen we dat het teamleren nog meer gestructureerd moet plaatsvinden waardoor we effectief werken aan het verbeteren van het primaire proces.



6.2. Ambities personeel

Onderstaand staan onze ambities voor de komende schoolplanperiode.

Ambities personeel					
ONDERWERP	STREEFDOEL (PLAN)	PROCES (DO)	SUCCESCRITERIA (CHECK)	EINDEVALUATIE (ACT)	TIJDPAD
Didactisch coachen	Didactisch coachen leren toepassen in de eigen beroepspraktijk en in de collegiale professionaliseringscultuur binnen en buiten het team. Hierbij wordt steeds aanvullende en verdiepende kennis op maat aangeboden en praktijksituaties worden geoefend rondom het didactisch coachen.	Inzet training; intervisie, beeldcoaching, coaching on the job, eindpresentatie.	Leerkrachten zetten hun kennis en vaardigheden betreffende het didactisch coachen in in de dagelijkse praktijk. Leerkrachten geven specifieke feedback, stellen vragen op verschillende niveaus en begeleiden leerlingen in hun leerproces.	Afronding in schooljaar 2019 - 2020, evaluatie met trainer in verhouding tot de nulmeting in 2017.	2019 - 2020

Professionalisering, gericht op innovatie en 21e eeuwse vaardigheden	Individuele scholing en training meer toegespitst op persoonlijke leerdoelen in combinatie met organisatie-doelen. Medewerkers worden gestimuleerd en uitgedaagd om zichzelf te ontwikkelen. Collegiale consultatie wordt ingezet en groeit daarmee naar een 'vanzelfsprekendheid' in de cultuur.	Voor de professionele ontwikkeling kunnen alle medewerkers gebruik maken van de Aves Academie. In de gesprekkencyclus komen de ontwikkeldoelen als vast onderdeel terug. Twee dagdelen per schooljaar inplannen voor collegiale consultatie en deze faciliteren vanuit formatie.	Alle medewerkers hebben in beeld wat hun ontwikkelbehoefte is. Alle medewerkers weten wat de Aves Academie kan doen om hen te ondersteunen in hun ontwikkelbehoefte.	Medewerkers hebben zich per schooljaar tenminste voor twee trainingen/cursussen ingeschreven via de Aves Academie of een externe partij. Elke medewerker heeft minimaal 1 keer gebruik gemaakt van de vooraf ingeplande schoolbrede mogelijkheid voor collegiale consultatie. Bij de collegiale consultatie hoort het werken met vooraf gestelde doelen.	2019 - 2021
Talenten van medewerkers optimaal benutten	Inrichting van de organisatie gebeurt met de talenten van medewerkers voorop. Zo werken we vanaf 2019 met een taal/lees-specialist (leerkracht met expertise) en is er de behoefte om met meer specifieke expertise die ingezet kan worden voor de hele school.	Eigenaarschap bij de medewerker leggen. Initiatief bevorderen, o.m. door minder opleggen en meer in gesprek gaan. Onderdeel laten zijn van de gesprekkencyclus.	Medewerkers hebben invloed op de inrichting en ervaren dat ze ruimte hebben om hun talenten in te zetten en te ontwikkelen.	Jaarlijks terugkomend bij invulling formatie en taalbeleid	2019 - 2023

Coöperatieve werkvormen	Coöperatief leren is voor ons dat leerlingen niet alleen leren van de interactie met de leerkracht, maar ook van de interactie met elkaar. Dit geldt in een parallel proces ook voor de teamleden. Teamleden worden getraind in het werken met coöperatieve werkvormen in hun lessen en zijn zich bewust van dit parallelle proces. Zij ontwikkelen dan ook hun eigen vaardigheden van samenwerken.	Verkennen van de mogelijkheden van toepassen van coöperatief leren en werken. Trainen vaardigheden leerkrachten om coöperatieve werkvormen in te zetten. Coöperatief vergaderen als richtlijn.	Coöperatief vergaderen als norm voor teamoverleggen. Leerlingen ervaren meer momenten van samenwerken.	Teamscholing 2020 - 2021	2020 - 2021
-------------------------	---	---	--	--------------------------	-------------