

# "REIS MEE NAAR DE TOEKOMST"

OP WEG NAAR CAMPUS MEERSTAD!



**Schoolplan 2023-2027**

ONTMOETEN - VERBINDEN - ONTWIKKELEN

## Voorwoord

Hier voor je ligt het schoolplan van SWS Meeroevers voor de periode van 2023-2027. We beschrijven hierin de visie die we hebben als 'Samenlevingsschool'. We zijn een school in transitie naar een Integraal Kindcentrum (IKC). We zullen in dit document daarom beschrijven hoe we vorm willen gaan geven aan deze verandering.

We zetten uiteen waar wij als organisatie naar toe willen werken in de toekomst. Waar onze ambities en verlangens liggen. Hoe wij vorm willen geven aan het ontwikkelen van de vaardigheden die onze kinderen en medewerkers in huis hebben. Dit doen we binnen ons toekomstig IKC.

Een IKC is een voorziening voor kinderen van ongeveer 0 tot 13 jaar, waar zij gedurende de dag komen om te leren, spelen en te ontwikkelen. Binnen een IKC is er een **vloeiende/natuurlijke** overgang tussen onderwijs en kinderopvang en wordt er gewerkt met een integrale visie. Dit wil zeggen vanuit één team met één pedagogische en educatieve visie, een sterke verbinding tussen het binnenschools-en buitenschools leren, gericht op een brede ontwikkeling van kinderen en met een sterke rol voor ouders.

We beschrijven in dit schoolplan de beelden die we daarbij hebben voor de toekomst.

## Ga met ons mee op reis!

## Inleiding

Onder het schoolplan liggen verschillende andere documenten die duidelijkheid geven over de uitvoering en werkwijze van onze school.

We beschrijven hoe je het schoolplan en de overige documenten kunt lezen en hoe ze onderling samenhangen.

Onze ambitie is dat de documenten en het proces om ze te maken bijdragen aan het innovatieve karakter van ons toekomstig IKC en het levensgeluk van alle betrokkenen.

De volgende documenten zullen we nader toelichten:

- Schoolplan
- Kwaliteitsbeleid
- Werkverdelingsplan
- Jaarplan
- Schoolgids

### *Schoolplan:*

In het schoolplan beschrijven we de *koers* van onze school en de transitie richting het vormen van een IKC. We beschrijven dit aan de hand van onze missie, visie en welke *kernwaarden* daarbij centraal staan. Het dient ertoe dat je als lezer zicht krijgt op de lange termijnvisie van de school. We beschrijven in het schoolplan de beelden die we hebben voor de toekomst van ons IKC.

Het schoolplan is richtinggevend voor alle andere documenten. Het is de basis voor alle besluiten die genomen worden binnen het IKC.

De volledige Medezeggenschapsraad (MR), ouders (OMR) en personeelsleden (PMR), heeft instemmingsrecht. Belangrijker is dat het stuk een breed draagvlak heeft onder alle betrokkenen bij het IKC.

### *Kwaliteitsbeleid:*

We beschrijven hierin hoe we ervoor zorgen dat de kwaliteit van ons onderwijs gewaarborgd is zodat onze kinderen het beste tot ontwikkeling komen.

Het geeft zicht op hoe we vormgeven aan de ontwikkeling van kinderen, medewerkers en de organisatie zodat de doelen van het schoolplan gehaald kunnen worden.

In het kwaliteitsbeleid beschrijven we hoe we cyclisch onze kwaliteit borgen en evalueren. Hoe we onze feedback organiseren en onze zorg inrichten. Jaarlijks stellen we dit plan bij.

Onder dit document hangt het School Ondersteunings Profiel (SOP) waarop **advies** verleend moet worden door de MR. Het kwaliteitsbeleid en het SOP zijn in de bijlages bijgevoegd als Bijlage 1 en Bijlage 2.

### *Werkverdelingsplan:*

Medewerkers hebben behoefte aan duidelijkheid over hoe het werk georganiseerd is binnen het IKC. In dit document wordt helder beschreven hoe we hier als IKC-vorm aan geven.

Het is de concrete vertaling voor de periode van 1 jaar waarin helder beschreven staat wat er van elke IKC-medewerker wordt verwacht.

De Personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad (PMR) moet instemming verlenen met het werkverdelingsplan.

#### *Jaarplan:*

Alle betrokkenen hebben behoefte aan duidelijkheid over de invulling van de concrete plannen die in een schooljaar aan bod komen. Er is een 1 op 1 relatie met de koers zoals beschreven in het schoolplan. Dit voorkomt dat er nieuwe plannen in het schooljaar opgepakt worden.

Het is een concrete vertaling van de koers die de school heeft ingezet voor het komende jaar.

De MR heeft hierin een procesbewakersrol. Ze stellen vragen bij de concrete vertaling die gegeven is door het team.

#### *Schoolgids:*

Dit document laat nieuwe ouders kennismaken met onze school. Ook is het een informatiebron voor zittende en toekomstige ouders net als de website. Het is een praktische gids voor de dagelijkse gang van zaken. De koers, missie, visie en kernwaarden vanuit het schoolplan worden vertaald in dagelijkse handelingen.

De MR moet instemming verlenen op de schoolgids.

## Inhoudsopgave

|                                                                                  |                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Inleiding.....                                                                   | 3                                          |
| Schoolgids .....                                                                 | 4                                          |
| Visie en Missie.....                                                             | 7                                          |
| Visie.....                                                                       | 7                                          |
| Missie .....                                                                     | <b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b> |
| Kernwaarden.....                                                                 | 8                                          |
| Ontmoeten.....                                                                   | 8                                          |
| Verbinden.....                                                                   | 8                                          |
| Ontwikkelen .....                                                                | 8                                          |
| Vormgeven aan onze missie en visie .....                                         | 9                                          |
| In het schooljaar 2021 – 2022 zijn we overgestapt op het werken op eilanden..... | 10                                         |
| Uitdagingen onderweg.....                                                        | 14                                         |
| Van Rooster naar Ritme .....                                                     | 15                                         |
| Tijdpad .....                                                                    | 18                                         |
| Bijlagen.....                                                                    | 20                                         |
| Inleiding.....                                                                   | 23                                         |
| De inhoud van ons onderwijs.....                                                 | 24                                         |
| De kwaliteit van de organisatie.....                                             | 24                                         |
| Team gecentreerde Arbeids Organisatie .....                                      | 24                                         |
| In het schooljaar 2021 – 2022 zijn we overgestapt op het werken op eilanden..... | 24                                         |
| Leerteams.....                                                                   | 25                                         |
| De kwaliteit van de medewerker .....                                             | 26                                         |
| Kwaliteit intern: Intern Begeleiders en schoolleiding.....                       | 27                                         |
| Kwaliteit: bevorderen .....                                                      | 27                                         |
| Kwaliteit Extern .....                                                           | 27                                         |
| De kwaliteit voor onze kinderen (Wat hebben onze leerlingen nodig?) .....        | 28                                         |
| SOP .....                                                                        | 28                                         |
| Passend onderwijs .....                                                          | 28                                         |
| Meer- en hoogbegaafdheid .....                                                   | 28                                         |
| Gespecialiseerde hulp.....                                                       | 29                                         |
| Sociaal emotioneel welbevinden .....                                             | 29                                         |
| Het volgen van onze kinderen .....                                               | 30                                         |
| Cyclus kwaliteitsbevordering .....                                               | 30                                         |
| Bijlage 2: Schoolondersteuningsprofiel (SOP).....                                | 31                                         |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Bijlage 3: Burgerschap .....       | 32 |
| Bijlage 3: Organigram .....        | 34 |
| Bijlage 4: Inspiratiebronnen ..... | 35 |
| Bijlage 5: HR-beleid .....         | 37 |
| Bijlage 6: Financieel Beleid ..... | 38 |

## Visie en Missie

### Visie

We hebben een droom! We willen het beste bieden voor de kinderen in Meerstad. Een omgeving waarin kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Leren hoe je je redt in de maatschappij. Hen voldoende handvatten meegeven om op het 'vaste land' stevig in je schoenen te staan en goed voorbereid te zijn op wat komen gaat.

We willen altijd de beste school in het nu zijn! In de wijk, van de wijk, voor de wijk (een samenlevingsschool). Dat is ons doel! Onze school neemt een centrale plaats in de wijk in. Het is een voorziening van en voor de wijk. Een ontmoetingsplek voor kinderen, hun ouders en alle bewoners van Meerstad.

We willen een Integraal Kindcentrum zijn waar iedereen zich welkom voelt en waar je graag wilt zijn. Een plek waar je je kunt ontwikkelen en alles voor handen is om dit te kunnen doen. Een plek waar je je welkom voelt, waar je jezelf leert kennen, je talenten ontdekt en je jezelf mag zijn. In onze leef-leeromgeving krijgt iedereen de kans om te ontdekken wie ze zijn en waar hij gelukkig van wordt. Dit doen we door een plek te creëren waar kinderen en medewerkers zich maximaal kunnen ontploien.

Onze inspiratiebron is de liefde voor elk kind, voor ons vak en onze identiteit die zich richt op liefde, vertrouwen, saamhorigheid en respect voor ieder mens.

### Missie

Bovenstaande doen we door natuurlijk aandacht te hebben voor de basisvaardigheden (lezen, rekenen, taal en spelling) maar ook door een omgeving te creëren waardoor je nieuwsgierig wordt en je uitgedaagd voelt om vragen te stellen, nieuwsgierig te zijn, te willen ontwikkelen tot de beste versie van jezelf. We werken bewust aan eigenaarschap door een open feedbackcultuur te creëren. Kinderen en medewerkers leren hierdoor te reflecteren op zichzelf en zichzelf steeds verder te ontwikkelen. Daarnaast vinden we het belangrijk dat iedereen zicht heeft op zijn/haar talenten. Hier geven we expliciet ruimte voor door de talenten van Luk Dewulf centraal te stellen en kinderen zich hier bewust van te maken.

Je mag je bij ons ontwikkelen in je eigen tempo. Je geeft zelf je leerdoelen aan in een kind gesprek en bespreekt dit met je ouders en leerkracht(en). We werken niet met rapporten, maar je hebt een portfolio waarin je je eigen ontwikkeling laat zien.

In de toekomst zijn de traditionele, harde breuklijnen verdwenen en we bieden een continuüm van zorg in ons IKC.

*"Onze kinderen en medewerkers mogen ontdekken wie ze zijn, waar ze voor staan en waar ze naartoe willen. Ze mogen samen het leven leren en samen leren leven. Ze worden uitgedaagd om eigenaarschap te nemen over hun leerproces en hun leven waar vrede, geluk, gezondheid en duurzaamheid centraal staan.*

*Je mag bij ons zijn wie je bent en je ontwikkelen tot je oneindig, mooie potentieel. We geven je vertrouwen en eigenaarschap en gaan samen op zoek naar jouw unieke talenten. Voel je welkom!"*

## Kernwaarden

Op onze school bieden we de kinderen (en hun ouders) de gelegenheid om elkaar te **ontmoeten** en te **verbinden** om uiteindelijk vanuit deze krachten de kinderen te **ontwikkelen**. We werken vanuit deze drie kernwaarden.

***‘We gunnen iedereen het geluk door te ontmoeten, verbinden en te ontwikkelen’***

### Ontmoeten

We vinden het belangrijk dat we een plek creëren waar mensen elkaar kunnen ontmoeten. Door te ontmoeten heb je oog voor elkaar en kom je tot een goede samenwerking. Een school staat niet op zich. We staan midden in de maatschappij.

We vinden het belangrijk dat kinderen, hun ouders en medewerkers zich welkom en gewaardeerd voelen. Dit is mogelijk door met een open houding met elkaar om te gaan, door elkaar te groeten, door interesse voor elkaar te tonen en door echt naar elkaar te luisteren.

### Verbinden

Verbinding is een basisbehoefte voor ons als mensen. Om ergens bij te horen, dat groter is dan wijzelf, dat inspireert ons, dat geeft ons een reden van bestaan. Je gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Verbinding ontstaat alleen als je voelt dat je er écht mag zijn. Als je gezien wordt als mens. Je kunt pas verbinding voelen als je weet dat je er mag zijn.

Verbinding gaat ook over wederkerigheid. Elkaar ondersteunen en helpen. Het belangrijkste element daarbij is dat er geen oordeel is bij wat je geeft of ontvangt.

Naast dat je er energie van krijgt, kun je je hierdoor beter ontwikkelen. Het is een voorwaarde om je te kunnen ontwikkelen, bovendien krijg je energie van verbinden.

Door het geven van het goede voorbeeld, door eerlijkheid en openheid willen we integer met elkaar omgaan. Zorgvuldig omgaan met gevoelens van een ander, door te luisteren en door met elkaar te praten.

### Ontwikkelen

Leren doe je vanaf het moment waarop je geboren bent. Leren stopt nooit. Sommigen leren graag uit boeken, andere leren door het samen te doen. Leven en leren zijn synoniemen.

Leren is het ontwikkelen van ieders eigen unieke en oneindig potentieel en leren dit een leven lang waardevol in te zetten in onze snel veranderende samenleving en daarmee bijdragen aan een vredige, gezonde, gelukkige en duurzame samenleving. Leren van en met elkaar zorgt voor ontwikkeling. Samen kom je tot een oneindig potentieel van groei. Door samen te leren ontstaat een gevoel van geluk.

Bij ons op school, kijken we samen waar de focus van de ontwikkeling van ieder kind moet liggen en hoe ieder kind zich kan ontwikkelen op sociaal en cognitief gebied. Betekenisvol leren in een uitdagende omgeving. In de driehoek Kind-Ouder-School staat het kind centraal en organiseren we de zorg om het kind heen.

## Vormgeven aan onze missie en visie

Het woord school wordt vaak geassocieerd met 'lesgeven'. Hedendaagse kinderen en goed opgeleide leerkrachten stellen andere eisen aan hun dagelijkse werk. Het 'lesgeven' en 'les ontvangen' dekken niet meer de lading van modern onderwijs. Natuurlijk geven we instructie, maar veel centraler staat het '**ontwikkelen**' van kinderen tot wereldburgers die met alle geleerde houdingen en vaardigheden een stap in de maatschappij kunnen zetten. Dit zijn persoonlijke eigenschappen die iemand in staat stellen effectief en harmonieus te communiceren en te laten samenwerken met andere mensen.

Niemand is gelijk. Iedereen is verschillend. Dit betekent dat we ook op verschillende manieren leren. Door te leren als groep, in kleine groepjes of zelfstandig. We willen zoveel mogelijk afstemmen op de leerbehoeften van de kinderen en daar rekening mee houden bij de manier waarop we onderwijs verzorgen. Het geven, nemen en voelen van verantwoordelijkheid voor je eigen ontwikkeling vinden we hierin belangrijk. De ontwikkeling van de school als gemeenschap en de wereld om ons heen. Dit uit zich door elkaar te helpen en te ondersteunen.

Binnen ons onderwijsaanbod streven we ernaar om de basisvaardigheden steeds meer thematisch aan te bieden zodat dit voor de kinderen meer betekenis krijgt. Daardoor kan het geleerde beter in een andere context toegepast worden.

We hebben de ambitie om een innovatieve school te zijn die op zoek gaat naar de leerbehoeften van onze kinderen en onze leerkrachten en daar zo dicht mogelijk bij probeert aan te sluiten. *"Practice what you preach"* is een belangrijke waarde.

Als we het hebben over het eigenaarschap voor het leerproces zo dicht mogelijk bij de leerling neer te leggen, dan proberen we ook het eigenaarschap voor belangrijke schoolse zaken bij de leerkracht neer te leggen.

Als we willen werken aan competenties en talenten van leerlingen, gaan we ook aan de slag met de competenties en de talenten van de leerkrachten.

Als we het hebben over (zelf) reflectie en feedback door en voor kinderen doen we dat ook binnen ons team. Op onze school staan **kinderen en medewerkers centraal**.

Middels zelfreflectie en het geven en vragen van feedback stimuleren we kinderen om zelfsturend te worden.

### Basisvaardigheden

De basisvaardigheden hebben een belangrijke plek in ons onderwijs. Zonder een goede basis, komen kinderen niet verder.

Taal en rekenen zijn belangrijke basisvaardigheden om te kunnen meedoen in de samenleving. Dat geldt ook voor digitale geletterdheid en burgerschap. Burgerschap hebben we uitgewerkt in een aparte bijlage. We koppelen daar burgerschap aan de democratische ontwikkeling en het levens beschouwend onderwijs. Zo zorgt goed kunnen lezen voor het succesvol kunnen volgen van andere schoolvakken, waardoor leerlingen meer kans hebben op een goede start na hun opleiding. Rekenvaardigheid hebben ze bijvoorbeeld nodig om boodschappen te doen. En het omgaan met sociale media vraagt om digitale vaardigheden. Daarbij kijken we goed hoe we digitale hulpmiddelen inzetten. Digitale middelen gebruiken zijn geen doel op zich, maar een middel om in te zetten.

Bij ons op school geven we hier o.a. invulling aan door aandacht te hebben voor doorgaande leerlijnen bij de verschillende vakgebieden en door ons onderwijs continue te evalueren. We analyseren de opbrengsten en plagen interventies om ons



onderwijs steeds beter te maken. Ook doen we tweejaarlijks een audit om kritisch naar ons eigen onderwijs te blijven kijken. Hoe we hier precies invulling aan geven, is o.a. te lezen in ons kwaliteitsbeleidsplan.

Om een doorgaande lijn door de gehele school te hebben maken we gebruik van het leerlingvolgsysteem IEP. We toetsen daar de basisvaardigheden reken, taal en lezen en doen ook de sociaal emotionele signalering van IEP. In de bijlage **Kwaliteitsbeleid** lees je daar meer over.

### *Hoe we inspelen op veranderingen*

Vanuit de gedachte dat samenwerken je verder brengt, omdat je samen meer weet, hebben we dit ook zo georganiseerd. Wij werken vanuit het collectief. Een team van professionals die gezamenlijk de verantwoordelijkheid dragen voor een groep kinderen. In een organisatie is het belangrijk dat je wendbaar bent. Je kunt meebewegen met en in de situatie. Het leven is steeds 'sneller' geworden. Veranderingen stapelen zich op. Het is belangrijk om te leren goed met een veranderende wereld om te leren gaan.

Om goed samen te kunnen leven heb je vertrouwen nodig in elkaar. Het vertrouwen in kinderen, het vertrouwen in ouders, het vertrouwen in medewerkers. Kortom het vertrouwen in iedereen. Vertrouwen is een voorwaarde om met elkaar samen te kunnen werken op onze school. Samen willen we de beste omgeving voor elk kind kunnen creëren. We vertrouwen erop dat iedereen zich inzet vanuit zijn talent. 'Wie het weet mag het zeggen' heeft hierin een belangrijke plaats. Met deze gedachte richten we ons onderwijs in. We leggen de verantwoordelijkheid laag in de organisatie.

### *Team gecentreerde Arbeids Organisatie*

In het schooljaar 2021 – 2022 zijn we overgestapt op het werken op eilanden.

We werken samen in kleine teams van professionals op vier eilanden. Een eiland is een Team gecentreerde Arbeids Organisatie (TAO). Een aantal collega's is hierin opgeleid. De opleiding heeft er onder andere voor gezorgd dat we een nieuw organogram hebben opgesteld. Het organogram is te vinden in het werkverdelingsplan en als bijlage 4 bij dit schoolplan.

Deze werkwijze heeft twee belangrijke consequenties voor de medewerkers op onze school.

- Het leraarschap (coach schap) gaat over van een individueel naar een **collectief beroep**. De medewerkers op de eilanden zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor alle kinderen op het eiland gedurende meerdere jaren.
- De medewerkers werken niet alleen meer in de uitvoering (het primaire proces). Ze hebben nu een **rol in de besturing** van het eiland.

### *Eilanden*

SWS Meeroevers staat in een waterrijke omgeving. Dit heeft ons geïnspireerd tot het werken op 'eilanden'. We zijn immers **op reis** van eiland naar eiland om uiteindelijk op het vaste land met voldoende bagage ons zelfstandig verder te kunnen ontwikkelen.

Op dit moment werken we binnen de school met vier eilanden. In de toekomst zullen we doorgroeien naar vijf en wellicht zes eilanden. Het eerste eiland zal het eiland zijn waar de jongste kinderen instromen. Nu is dat nog de kinderopvang. Ook willen we onderzoeken of we gaan werken met een zesde eiland. Dit vanuit de ambitie van de Gemeente om tienerscholen te ontwikkelen voor kinderen in de leeftijd van 10-14 jaar.

Hieronder een schematische weergave van hoe we nu denken dat onze organisatie er uit zal gaan zien.

Deze kent verschillende fasen van ontwikkeling. We zullen ze nog exacter definiëren.



### Leerteams

Leerkrachten hebben naast hun klas gebonden activiteiten ook een taak op schoolniveau. Leerkrachten sluiten zich aan bij leerteams, werkteams en/of expertteams waarmee ze affiniteit hebben of waarvan ze vanuit hun talent een bijdrage kunnen leveren. Dat verhoogt hun persoonlijke effectiviteit en hun werkplezier en daarmee uiteindelijk de kwaliteit van onze school.

Een leerteam is samen verantwoordelijk voor de kennis van innovaties en implementeert dit in ons onderwijs. Over het algemeen werken de leerteams gedurende een jaar of meerdere jaren aan een verbetering van het onderwijs.

De leerteams worden geformeerd naar de behoeften die er liggen op de eilanden. We streven ernaar dat in elk leerteam iemand van elk eiland vertegenwoordigd is.

In werkteams zitten collega's die bijvoorbeeld de MR bemensen, de identiteitscommissie of de activiteitencommissie.

In de Expertteams zitten de collega's die Rekenen, Taal of Gedrag op schoolniveau innoveren.

### Visible Learning

Wij werken met de meest effectieve interventies vanuit 'Visible Learning'. Reflectie en feedback, het werken met succescriteria en het formatief beoordelen van kinderen staan bij ons centraal.

Feedback en Reflectie zijn voor ons de belangrijkste vaardigheden die we bij onze kinderen en onszelf willen ontwikkelen.

### Feedbackcultuur

Feedback heeft een krachtige invloed op leren. De kwaliteit van de feedback is dus erg belangrijk. Feedback helpt je niet alleen bij oppervlakkig leren maar vooral bij het dieper leren waarbij er ook een transfer naar andere situaties plaatsvindt. Kinderen en leerkrachten leren de Leerkuil, de leerzones, zelfreflectie en feedback combineren en gaan zo over naar een diepere vorm van leren. "Feedback toepassen is afgestemd lesgeven. Als leerkracht kom je met feedback die de leerling helpt de voor hem net

haalbare volgende stap te maken. Je let daarbij ook goed op de reactie van de leerling. We maken hierbij o.a. gebruik van de leerkuil, succescriteria en de poster 'Wat doe ik als ik vastloop?'.



### Talentontwikkeling

Zicht op je talent krijgen, vinden we belangrijk voor zowel onze kinderen als medewerkers. Als je zicht hebt op je talent, kan je vanuit je talenten werken/leren. Dit geeft energie. Omdat je dan iets doet, wat je goed kunt en fijn vindt om te doen. We proberen dit overal in de organisatie te benutten.

Als je focus ligt op wat je goed kunt in plaats van op wat je niet kunt. En als je bezig bent met wat je goed kunt, voel je je gelukkig. Bewustzijn van je eigen talenten leidt tot geluksgevoelens. Door helemaal op te gaan in favoriete activiteiten. Door contexten te vinden die aansluiten op het eigen talent, drijfveren en intrinsieke motivatie. Gelukkige kinderen zijn kinderen die zich gezien, erkend en gewaardeerd voelen door ouders, leraren en vrienden. Positieve emoties zijn de motor van veerkracht en weerbaarheid. Als je goed in je vel zit, sta je open voor het leren en bereik je het meeste. Dit is de reden waarom talentontwikkeling bij ons op school centraal staat.



## Verder werken aan de missie en visie

Onze kinderen groeien op in een steeds sneller veranderende samenleving. Het is daarom belangrijk dat onze kinderen zich ontwikkelen tot evenwichtige, zelfsturende, wendbare mensen

In 2030 zal bij ons op school de transformatie van onderwijs naar ontwikkeling plaats hebben gevonden. Leren is dan grotendeels gepersonaliseerd en het kind en zijn ontwikkeling staat centraal. Je ziet dit aan de inrichting van de lokalen en het op ontwikkeling gerichte gedrag van coaches. Als je het kind centraal wilt stellen dan vraagt dit een andere leeromgeving waarin het eigenaarschap van kinderen, duidelijker dan nu, aanwezig zal zijn. Coaches ondersteunen in de ontwikkeling van kinderen.

Coaches werken vanuit hun talent/specialisatie/leerteam. De feedbackcultuur is een vanzelfsprekendheid geworden.

Ons IKC is een plek waar alle kinderen worden uitgedaagd de regie te pakken over hun eigen ontwikkeling. Ze ontdekken hun talenten en ontplooien zich binnen de veilige omgeving van de campus en ontwikkelen eigenaarschap over hun eigen toekomst. We zijn verbonden aan en betrokken bij onze kinderen, hun ouders, onze medewerkers en de wijk waarin de school staat.

Onze kinderen worden in een moderne leeromgeving begeleid naar zelfstandigheid en de vaardigheid om zich goed voor te bereiden op een snel veranderende wereld.

## Uitdagingen onderweg

### *Van school naar campus*

In de toekomst zijn de traditionele, harde breuklijnen verdwenen en we bieden een continuüm van zorg in ons IKC. Dit betekent dat onze leerlingen niet of nauwelijks merken dat er een overgang is van opvang naar onderwijs of tussen de verschillende leeftijdsgroepen. Er is een ononderbroken ontwikkelingslijn in onze campus. Vanaf de leeftijd van 0 jaar staat alles in het teken van ontwikkeling. Het IKC heeft zijn definitieve vorm gekregen in een permanent gebouw dat past bij de visie van het onderwijs.

Er is een team van professionals samen verantwoordelijk voor de ontwikkeling van onze kinderen. Elk kind ontwikkelt zich optimaal.

We willen dit samen doen met de zorg en komen tot een plek waar de complete ontwikkeling van elk kind plaats kan vinden. Want ook dit is onderdeel van de ontwikkeling van onze kinderen. Zorgpartners, zoals een Wij-team, fysiotherapeuten, logopedisten enz., zitten in het gebouw of in de nabijheid van het IKC. Er zijn korte lijnen zodat hulp en ondersteuning snel in gang gezet kan worden. Als al deze voorzieningen bij elkaar geclusterd zijn komen we tot een plek waar alles aanwezig is om aan de gehele ontwikkeling van elk kind in Meerstad tegemoet te komen. Dit noemen we dan onze 'Campus'.

### Opvang

We weten dat de leeftijd tussen 0 en 6 jaar de meest cruciale leeftijd is voor de breinontwikkeling van kinderen. Daarom willen we dat opvang en onderwijs elkaar 'ontmoeten' in het gebouw. We willen dat coaches en Pedagogisch Medewerkers in hun talent werken en het onderscheid tussen beide moet voor kinderen niet meer waarneembaar zijn.

In de frontoffice willen we 1 organisatie zijn (bij voorkeur ook in de backoffice). We houden de ontwikkelingen voor de leeftijd 10 –14 jaar goed in de gaten. Als er behoefte is, realiseren we ook onderwijs voor deze doelgroep.

- Opvang en onderwijs delen ruimtes
- Er is sprake van een warme overdracht
- We zijn 1 team en hebben gezamenlijke scholing
- Kinderen die eraan toe zijn, mogen zich ontwikkelen op het volgende eiland
- We zijn 1 team en werken samen aan opvang en onderwijs
- We sturen vanuit 1 organisatie
- Eigenaarschap is laag in de organisatie ingebed



## Zorg

Het is belangrijk om een gebouw te hebben voor de wijk waarin alle voorzieningen te vinden zijn die te maken hebben met de ontwikkeling van kinderen. Daarom is het ook belangrijk dat er verbinding is met de zorg. We willen ons in beginsel richten op de samenwerking van het Wij-team en de GGD. Zij zijn voor ons de eerste schakel van de zorgketen. De fysiotherapeut en de logopedist hebben net als nu ook een plek in het gebouw.

## Van Rooster naar Ritme

Overall wordt gesproken over een tekort aan leerkrachten. De consequentie is dat we onderwijs anders moeten organiseren. Realiteit is dat er minder mensen kiezen voor dit beroep. Het vraagt een grote innovatieve kracht vanuit het onderwijs om je onderwijs anders vorm te geven en minder afhankelijk te worden van coaches.

Dat begint bij het eigenaarschap op de juiste plaats neer te leggen. Daar zijn we als IKC, bijvoorbeeld met onze leerteams en op de eilanden, al druk mee bezig.

Om goed voorbereid te zijn op de komende jaren werken we aan een wendbare organisatie door te kijken waar we met de opvang samen kunnen werken. Ook willen we een aanbod leveren waarin bijvoorbeeld muziek, drama en beweging een rol krijgt. We willen een ritme creëren waarbij we in de ochtenden vooral werken aan cognitieve vaardigheden en op de middagen een aanbod leveren die aansluit bij behoeften van onze kinderen. Bijvoorbeeld op het gebied van cultuur en bewegen.

We gaan de komende jaren beschrijven hoe we tot een dergelijk ritme kunnen komen.

## Van leerkracht naar coach

Het beroep van leerkracht is aan het veranderen. In plaats van onderwijs geven aan kinderen, is er steeds meer behoefte tot het begeleiden van kinderen. Kinderen kritische vragen stellen en leren hun feedback te organiseren en te reflecteren op hun ontwikkeling. Van leerkrachten die lesgeven naar coaches die begeleiden. Een eerste stap zetten we al door een aantal leerkrachten meer vaardigheden te laten ontwikkelen m.b.t. coaching.

De komende jaren werken we aan het coachen op talent en het ontwikkelen van de persoonlijke eigenschappen bij kinderen.

## Talentontwikkeling

We gunnen het iedereen om zich passend bij hun talenten te ontwikkelen. De komende jaren leiden we een aantal medewerkers op tot Talentenfluisteraars. Deze medewerkers kunnen leerlingen coachen om op zoek te gaan naar hun talent. Daarnaast is het belangrijk dat medewerkers meer zicht hebben op hun eigen talent en deze ten volste kunnen benutten op onze Campus. Zo kan je de beste versie van jezelf zijn en heb je het meest te bieden aan je omgeving.

## Zicht op vaardigheden en het begeleiden daarbij

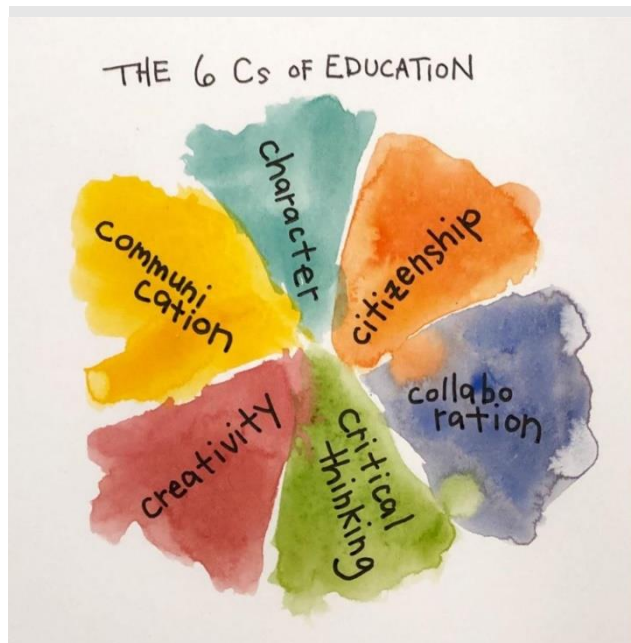
Binnen onze school hebben we veel aandacht voor de zogenoemde 'soft skills' (sociale en culturele vaardigheden). Dit zijn persoonlijke vaardigheden als reflecteren, feedback geven en ontvangen, eigenaarschap nemen en leren hoe je plant en dingen kunt organiseren. Deze vaardigheden helpen je in je verdere leven om goed om te kunnen gaan met de snel veranderende wereld om je heen.

We zijn op zoek naar een model dat de voor ons belangrijkste vaardigheden in kaart brengt. Daarmee willen we zicht krijgen op de verdiepende vaardigheden van kinderen en coaches om ze te kunnen helpen deze te ontwikkelen.

Er zijn twee modellen die aanspreken. (Het Columbusmodel en het model van de 6 C's.) Van deze twee modellen willen we in de schoolplanperiode kijken of we een eigen model kunnen maken die tegemoetkomt aan deze behoefte.



## Columbusmodel



### *Van individueel naar collectief*

Het leraarschap (coach schap) gaat over van een individueel naar een **collectief beroep**. De medewerkers op de eilanden zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor alle kinderen op het eiland gedurende meerdere jaren.

We willen ernaartoe dat onze collega's samenwerken om onze kinderen op de beste manier te ondersteunen. Kinderen worden in teams besproken, resultaten worden samen geanalyseerd, er wordt gebruik gemaakt van de talenten binnen de verschillende teams. Mensen vinden dat een lastige transitie. Iedereen is betrokken en wil graag vormgeven aan deze werkwijze echter blijkt dit in de praktijk een uitdaging. We zetten in op een goede implementatie van de nieuwe arbeidsorganisatie en begeleiden iedereen in het vormgeven van deze nieuwe werkwijze.

### *Van methodisch naar thematisch werken*

Op dit moment zijn voor ons de methodes vaak nog leidend in het onderwijs dat we verzorgen. We zijn tot het inzicht gekomen dat we onderwijs meer integraal zouden willen aanbieden. We willen het onderwijs voor onze kinderen meer in een betekenisvolle context aanbieden. Daarom oriënteren we ons de komende jaren op een vorm van onderwijs dat daaraan tegemoetkomt. Vakken worden met elkaar in verband gebracht, waardoor kinderen verbanden beter zien en vanuit betrokkenheid leren.

### *Van eilanden naar archipel (eilandengroep)*

Op dit moment hebben we een indeling 1-2, 3-4, 5-6, 7-8. In ons plan voor de toekomst is dit ingedeeld op leeftijden. De volgende vraag ligt nu voor:

- Welke kinderen zitten op welk eiland? Wat is het aanbod op welk eiland en wat verwachten we van kinderen als ze binnenkomen op het eiland?
- Aan welke voorwaarden moeten ze voldoen om erop te kunnen (kunnen ze eerder of later instromen)
- Wanneer kunnen ze door naar het volgende eiland (aan welke voorwaarden moeten ze voldoen om door kunnen stromen naar het volgende eiland)
- Wat moeten ze kunnen en wat moeten ze weten
- Hoe zorgen we voor een doorgaande lijn

- Hoe wordt een leerling overgedragen

De eilanden gaan zelf de succescriteria hiervoor opstellen. Deze zijn gereed in het schooljaar 2022-2023. Er wordt nu nog veel binnen de eilanden gewerkt. De eilanden zullen echter meer naar elkaar toegroeien en de samenwerking zoeken. Dit is belangrijk voor de doorgaande lijn binnen de school. De 'procesbewakers' spelen hier een belangrijke rol bij. De procesbewakers zijn collega's die vormgeven aan de doorgaande lijnen voor bijvoorbeeld meer begaafde kinderen.

Daarnaast is het belangrijk om oog voor elkaar te houden en de verbinding met elkaar te blijven voelen. We hebben immers allemaal dezelfde droom. Daarom is het belangrijk veel aandacht voor elkaar en elkaars talenten te hebben. In de verschillende teambijeenkomsten sturen we op deze verbinding door met elkaar in gesprek te gaan over onze talenten en hoe we deze breed kunnen inzetten binnen de organisatie. Maandelijks teamstudiedagen zorgen voor de verbinding tussen de eilanden. Ontwikkelingen vanuit dit schoolplan staan daarin centraal. Waarbij ook oog voor elkaar moet zijn door te ontmoeten, verbinden en ontwikkelen.

### *Van summatief naar formatief*

Leren zal veel meer dan nu plaatsvinden in de context waarin het functioneel kan worden ingezet. Alle summatieve toetsen voor taal en rekenen worden vervangen door formatieve toetsen. Summatieve toetsen zijn toetsen waarbij de leerling wordt vergeleken met kinderen van dezelfde leeftijd. Formatieve toetsen laten zien waar een kind staat ten opzichte van zijn eigen ontwikkeling. Er wordt gekeken in welke mate er groei is van het kind ten opzichte van zichzelf.

We volgen alle leerlingen nu al met een portfolio (Rapportfolio) , voeren kind- en LOL (leerling-ouder-leerkracht) gesprekken en gaan het vanaf schooljaar 2022-2023 volgen met een nieuw leerlingvolgsysteem (IEP) dat past bij de visie van waaruit wij werken. Zo geven we steeds meer vorm aan gepersonaliseerd leren.

## Tijdpad

| Onderwerp                                 | Doelstelling                                                                                                                                                              | 2023                                                                                                                           | Mijlpalen                                                                                                                                                                                                            | 2027                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Van school naar campus (onderwijs)</i> | Komen tot een optimale samenwerking met opvang zodat kinderen geen onderbreking in hun ontwikkeling ervaren.                                                              | Twee verschillende organisaties (opvang en onderwijs apart).                                                                   | 2025:<br>- Er is een warme overdracht.<br>- IB-ers spelen een rol in het signaleren 2-4-jarigen<br>- Thema's worden gezamenlijk opgepakt.                                                                            | Opvang en Onderwijs is volledig geïntegreerd. Oriëntatie op wat de Agora tienerschool voor toegevoegde waarde heeft. De gemeente is hier actief in.                         |
| <i>Van school naar campus (zorg)</i>      | Inclusief onderwijs aan alle kinderen uit de wijk.                                                                                                                        | De zorg wordt gedeeltelijk door externe partijen geleverd.                                                                     | 2025:<br>- Het WIJ-team houdt spreekuur in de school<br>- Er is een zorgteamoverleg met IB-WIJ- Fysio - Logopedie                                                                                                    | Alle partners die zorg verlenen aan onze kinderen maken deel uit van ons multidisciplinair team en hebben een plek bij ons in het gebouw of nabij het gebouw.               |
| <i>Van rooster naar ritme</i>             | Een ritme creëren waarbij we in de ochtenden vooral werken aan cognitieve vaardigheden en op de middagen een aanbod leveren die aansluit bij behoeften van onze kinderen. | Er wordt met verschillende roosters gewerkt op de eilanden.                                                                    | 2025:<br>- Er is een doorgaande lijn in de roosters die op elk eiland gebruikt worden<br>- Thema's zijn onderdeel van het rooster                                                                                    | Op de hele campus wordt hetzelfde ritme gevolgd (inclusief het eerste eiland 0-4-jarigen)                                                                                   |
| <i>Van leerkracht naar coach</i>          | Alle medewerkers ontwikkelen zich tot coach die zowel de basisvaardigheden als de soft skills bij kinderen ontwikkelt.                                                    | Op dit moment is een ontwikkeling gaande waarbij leerkrachten naast lesgeven ook de brede ontwikkeling van kinderen vormgeven. | 2025:<br>- Medewerkers coachen kinderen op het ontdekken van hun talenten.<br>- Medewerkers zijn nieuwsgierig en stellen veelal vragen.<br>- Reflectie en feedback zijn herkenbaar aanwezig                          | Alle medewerkers beschikken over de vaardigheden om onze leerlingen goed te begeleiden in hun ontwikkelingsproces vanuit het geven van feedback en aanzetten tot reflectie. |
| <i>Van individueel naar collectief</i>    | Komen tot een optimale samenwerking waarbij gebruik gemaakt wordt van alle expertise die in huis is. Met het idee: samen weet je meer en kom je verder.                   | Er is een ontwikkeling in gang gezet waarbij de leerkrachten steeds meer vanuit het collectief, op hun eiland, werken.         | 2025:<br>- De verschillende rollen zijn gedefinieerd en op elkaar afgestemd.<br>- Het eigenaarschap ligt op de eilanden. - De schoolleiding stuurt nog minimaal bij op het gebied van: Koers, Personeel en Financiën | Alle medewerkers werken vanuit de Teamgerichte Arbeids Organisatie.                                                                                                         |

|                                                 |                                                                                      |                                                                                                                                       |                                                                                                                           |                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Van methodisch naar thematisch onderwijs</i> | Komen tot het integreren van de basisvakken binnen thema's.                          | De basisvakken worden veelal apart aangeboden.                                                                                        | 2025:<br>- Er zijn minimaal vier gedeelde thema's per jaar                                                                | De basisvakken worden via een thema aan elkaar verbonden.                                                                      |
| <i>Van eilanden naar archipel</i>               | Komen tot een optimale ontwikkeling tussen de eilanden, een heldere doorgaande lijn. | Op dit moment wordt nog veel vanuit het collectieve beroep gewerkt op elk eiland apart.                                               | 2025:<br>- De procesbewakers zijn de verbinders van de eilanden. Elke medewerker is zich bewust van de doorgaande lijnen. | Heldere ontwikkelingslijnen door de hele school heen. Het werken tussen de eilanden is afgestemd in een doorlopend curriculum. |
| <i>Van summatief naar formatief</i>             | We kijken naar het kind en niet naar het landelijk gemiddelde                        | We kijken nu deels naar de landelijk genormeerde toetsen en deels naar hoe kinderen vooruitgang laten zien ten opzichte van zichzelf. | 2025:<br>- Landelijke genormeerde (summatieve) toetsen worden alleen nog in individuele gevallen gebruikt.                | Alles wordt afgezet tegen de individuele ontwikkeling van elk kind.                                                            |

## Bijlagen

Bijlage 1: Kwaliteitsbeleid

Bijlage 2: Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

Bijlage 3: Burgerschap

Bijlage 4: Organogram

Bijlage 5: Onze Inspiratiebronnen

Bijlage 6: HRM beleid VCOG

Bijlage 7: Financieel beleid VCOG

Bijlage 1 : Kwaliteitsbeleid

# Samenlevingsschool Meeroevers

Op de archipel



Versie juni 2023



## Inleiding

Hier voor je ligt het document kwaliteitsbeleid van onze school. In dit document beschrijven we hoe we vormgeven aan de kwaliteit van ons onderwijs.

We bekijken dit vanuit het kind, de medewerker en de organisatie.

Omdat de kinderen de reden zijn van ons onderwijs zullen we eerst vanuit de organisatie en de medewerker beschrijven hoe we de kwaliteit van ons onderwijs borgen om uiteindelijk zichtbaar te maken hoe dit er voor onze kinderen uit ziet.

Team Samenlevingsschool Meeroevers

## De inhoud van ons onderwijs

### De kwaliteit van de organisatie

We leven in een wereld waarin veranderingen in een steeds hoger tempo voltrekken. Zoals Jan Rotmans zeg: We leven niet in een tijdperk van verandering maar in een verandering van tijdperk. De veranderingen zijn zo massaal en volgen elkaar in hoog tempo op. Dit betekent dat de ontwikkeling van het onderwijs zich daartoe heeft te verhouden.

### Team gecentreerde Arbeids Organisatie

In het schooljaar 2021 – 2022 zijn we overgestapt op het werken op eilanden.

We werken samen in kleine teams van professionals op vier eilanden. Een eiland is een Team gecentreerde Arbeids Organisatie (TAO). Dit teamgericht organiseren komt voort uit het onderzoek en de boeken van Ben van de Hilst.

Deze werkwijze heeft twee belangrijke consequenties voor de medewerkers op onze school.

- Het leraarschap (coachschap) gaat over van een individueel naar een **collectief beroep**. De medewerkers op de eilanden zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor alle kinderen op het eiland gedurende meerdere jaren.
- De medewerkers werken niet alleen meer in de uitvoering (het primaire proces). Ze hebben nu een **rol in de besturing** van het eiland.

In een TAO worden professionaliteit en werkplezier maximaal ondersteund doordat iedereen zijn talent inzet t.b.v. de ontwikkeling van iedereen.

Een TAO:

- Werkt op basis van vertrouwen
- Heeft een lerende en innoverende cultuur
- Is horizontaal en eenvoudig georganiseerd.
- Legt eigenaarschap laag in de organisatie.
- Stelt kinderen en medewerkers centraal in denken en handelen, de systemen worden weer ondergeschikt aan de mensen

We leggen al een aantal jaren steeds meer verantwoordelijkheden neer bij de experts, de onderwijsprofessionals.



Het werken in een TAO is gericht op het verbeteren van de performance via reflectie, samenwerking6 coaching, cursus en feedback. De leerkracht van nu werkt graag en vaardig samen met collega's, is organisatiebewust en weet het werk in het bredere kader van de school te plaatsen. De leerkracht draagt via de Leerteams (Expertteams) bij aan de algehele ontwikkeling van de school en voert het werk initiatiefrijk, innovatief en zelfstandig uit.

## Leerteams

Leerkrachten (coaches) hebben naast hun eilandgebonden activiteiten ook een taak op schoolniveau. Alle coaches zitten in 1 of meerdere leerteams die op schoolniveau werken aan de innovatie van ons onderwijs. Leerkrachten sluiten zich aan bij leerteams waarmee ze affiniteit hebben of waarvan ze vanuit hun talent een bijdrage kunnen leveren. Dat verhoogt hun persoonlijke effectiviteit en hun werkplezier en daarmee uiteindelijk de kwaliteit van onze school.

Een van deze leerkrachten is coördinator van het leerteam en geeft sturing aan het leerteam. Dit leerteam is samen verantwoordelijk voor de kennis van innovaties en implementeert dit in ons onderwijs. Over het algemeen werken de leerteams gedurende een jaar of meerdere jaren aan een verbetering van het onderwijs.

Leerkrachten kunnen meerdere jaren in hetzelfde leerteam meedenken. Elk jaar bekijken we of er wisselingen wenselijk zijn.

In het jaarplan leerteams worden de plannen voor elk leerteam per schooljaar beschreven.

## De kwaliteit van de medewerker

Kwaliteit zit in mensen, niet in systemen. Jarenlang hebben we gedacht dat systemen de kwaliteit konden waarborgen. Deze mythe wordt stukje bij beetje afgebroken. De laatste ontwikkeling is het van zijn voetstuk vallen van de Eindtoets.

Onderwijs is een relationele dienst waarin de kwaliteit afhangt van de professionals. Dit betekent dat kwaliteit zich ontwikkelt als professionals zich vanuit hun intrinsieke motivatie ontwikkelt. De taak aan ons als school is het creëren van een rijke leeromgeving van die professionals en werken aan een sfeer van vertrouwen. Medewerkers kunnen dan werken vanuit hun innerlijk kompas, vanuit vertrouwen en hun hart.

Kwaliteit voor onze school begint dus bij het aannemen van goed personeel. Personeel met de ambitie om het beste uit zichzelf en de kinderen te halen. Personeel dat de bereidheid heeft om te reflecteren op eigen handelen en feedback te vragen en te geven. Medewerkers die naast de teamnascholing enthousiast wordt van individuele scholing passend in de organisatie en aansluitend bij hun persoonlijke ontwikkeling. We hebben de kwaliteiten die onze medewerkers moeten hebben in **“De zichtbaar Lerende Leerkracht”** weergegeven.

Vanuit reflectiegesprekken, die we in ieder geval drie keer per jaar voeren, gaan we in gesprek over de ontwikkeling van de medewerker, over zijn ambities en het werken vanuit zijn talent en hoe deze in relatie staan tot de ontwikkeling binnen Meeroevers.



Kwaliteit zichtbaar maken

### Kwaliteit intern: Intern Begeleiders en schoolleiding

Op onze school werken we met drie zorg coördinatoren en twee schoolleiders. Zij hebben allemaal na hun basisopleiding verschillende (master) opleidingen gedaan. Ze volgen elk jaar nascholing en functioneren binnen intervisiegroepen binnen en buiten de stichting.

De instrumenten die we inzetten om de kwaliteit binnen SWS Meeroevers te borgen zijn:

- ★ Groepsbesprekingen
- ★ Eilandbesprekingen
- ★ Klassenbezoeken
- ★ Reflectiegesprekken
- ★ Consultatieve Leerling Besprekingen (CLB)
- ★ Procesbegeleidersoverleg

### Kwaliteit: bevorderen

Kwaliteit is een keuze, niet iets wat je overkomt. Kwaliteit begint bij goede leerkrachten en een goede onderliggende organisatiestructuur met eilanden (TAO). Vanuit de eilanden wordt gekeken naar wat er aan nascholing nodig is.

Op schoolniveau wordt er gekeken wat er nodig is op dat niveau om met name de koers helder te krijgen. De koers van de school biedt de eilanden ook de mogelijkheid om passend bij deze ontwikkeling en de behoefte op eilandniveau om een evenwichtig pakket aan nascholing samen te stellen.

Naast bovengenoemde nascholing hebben we ook te maken met individuele wensen. Die kunnen soms vanuit de lerarenbeurs bekostigd worden en soms maken we als school de keuze om te investeren in individuele leerkrachten. Die keuze is in principe altijd verbonden met de koers van de school. In individuele situaties kijken we waar we maatwerk willen bieden. Bijvoorbeeld wanneer een leerkracht zich wil ontwikkelen tot schoolleider of wanneer we kiezen voor een zij – instroomtraject. Onder elkaar gezet:

- ★ Teamnascholing
- ★ Nascholing op het eiland
- ★ Individuele nascholing
- ★ Bijeenkomsten startende leerkrachten

### Kwaliteit Extern

We doen structureel tweejaarlijks een audit door een extern bureau. De laatste audit is afgenomen in 2019 bij de overgang van onze school op het nieuwe bestuur. In april 2022 is Petra Heegsma (henh.org) met een partner twee dagen langs geweest om gesprekken te voeren, naar resultaten te kijken, groepsbezoeken te doen en het eilandoverleg bij te wonen. Ze heeft een mondelinge terugkoppeling gegeven en een schriftelijke. De belangrijkste uitkomsten waren: Duidelijkheid op de koers en duidelijkheid op instructie. Dat hebben we in het schooljaar 2022 en 2023 opgepakt. In mei 2023 heeft ze een audit light gedaan om met name te kijken naar instructievaardigheden. Hier gaan we ook in de eerste helft van het nieuwe scholingsplan is hier opnieuw aandacht voor.

## De kwaliteit voor onze kinderen (Wat hebben onze leerlingen nodig?)

Als school hebben we de ambitie om geschikt te zijn voor alle kinderen vanuit de omgeving. Het streven is dat onze leerkrachten voor een groot gedeelte hun MASTER SEN opleiding na hun basisopleiding gevolgd hebben. Ook hebben we een aantal leerkrachten afkomstig van de academische Pabo. Onze leerkrachten hebben daardoor naast hun eilandverantwoordelijkheid ook een schoolverantwoordelijkheid. Zij zijn bijvoorbeeld lid van een leerteam.

### SOP

Omdat we vinden dat in principe alle kinderen uit de wijk bij ons op school moeten kunnen komen, hebben we een aantal kinderen op school die een zeer gespecialiseerde vorm van onderwijs en begeleiding nodig hebben. Per kind bekijken we of we met externe ondersteuning deze kinderen een plaats op onze school kunnen bieden. Dit vereist een zeer intensief contact met de ouders en de begeleiders, we wegen samen continu af of we deze ondersteuning en begeleiding kunnen bieden.

In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat welke extra ondersteuning de school biedt en waar onze grenzen liggen. Kinderen met een extra ondersteuningsvraag hebben die ondersteuning nodig vanwege bijvoorbeeld een gedragsprobleem, een leerstoornis, een lichamelijke- of verstandelijke beperking of een chronische ziekte.

In het SOP omschrijven we ook welke doelen en wensen we hebben voor de toekomst. Daarnaast komt het contact met ouders over de ondersteuning aan bod. De intern begeleiders stellen het SOP op. Deze wordt in het team besproken en vervolgens ter vaststelling aangeboden aan de MR.

### Passend onderwijs

Sommige kinderen komen in aanmerking voor uren Passend Onderwijs. Deze uren worden toegekend aan kinderen die met extra ondersteuning de basisschool kunnen doorlopen. Deze kinderen hebben altijd een OPP. Hierin staat beschreven welke zorg de leerling nodig heeft om de school goed te doorlopen.

Jaarlijks vullen wij de verscheidenheidsindex (VI) in. In dit document schalen we kinderen in op zorgniveau. Aan de hand van deze tabel bepalen we de ondersteuning die nodig is. We bekijken per eiland om hoeveel kinderen het gaat en koppelen hier een arrangement aan. De passend onderwijsuren zijn geïntegreerd in de werkzaamheden op de eilanden en worden door de collega's op het eiland uitgevoerd.

Naast deze arrangementen op schoolniveau zijn er ook arrangementen die rechtstreeks bij het Samenwerkingsverband worden aangevraagd. Dit betreft individuele arrangementen voor bijvoorbeeld kinderen met een lichamelijke beperking, hoogbegaafdheidsproblematiek enz.

### Meer- en hoogbegaafdheid

Niet alle leerlingen leren in hetzelfde tempo. Zo ook de meer- en hoogbegaafde leerlingen niet.

Er zijn HB-leerlingen die vlot door de stof gaan, zij krijgen de stof gecompact en werken daarnaast bijvoorbeeld met Levelwerk. Voor leerlingen die bij een vak minimaal een jaar voor zijn op de groep, kan werken met een groep hierboven een goede keuze zijn, zo kunnen deze leerlingen doorgroeien op niveau.

Om tot een goede keuze te komen qua aanbod, zal er worden gekeken naar de methodes, observaties door de leerkracht en citotoetsen. Bij de toetsen wordt er gekeken naar het functioneringsniveau. Voor leerlingen die werken op een ander niveau wordt een OPP-hoogbegaafdheid opgesteld. Werken aan het programma van een volgende groep betekent niet dat Levelwerk vervalt. Deze leerlingen hebben ook deze 'out of the box' manier van leren nodig.

Dit alles heeft consequenties voor het aanbod in groep 8. Samen met de leerling wordt er gekeken wat een passend aanbod is voor het laatste schooljaar. Hierbij is verdieping een optie, maar ook stof uit het VO. Daarnaast is het zeker bij deze kinderen belangrijk te werken aan de executieve functies.

Dit zijn keuzes die gemaakt worden voor individuele leerlingen samen met de leerling, ouders leerkracht en ib'er. Bij leerlingen die op alle vakken ver vooruit zijn kan overwogen worden om te versnellen. Dit betekent dat de leerling een jaar eerder zal doorstromen naar het VO. Er is een lijst aanwezig met passende VO-scholen en andere suggesties voor meer-en hoogbegaafde leerlingen.

### Gespecialiseerde hulp

Op onze school hebben we de volgende expertise in huis:

Intern begeleiders, een gedragscoördinator, een taalcoördinator, een rekencoördinator, een logopedist, een fysiotherapeut en een orthopedagoog.

De coördinatoren zijn leerkrachten van onze school. Onze orthopedagoog betrekken we waar dat nodig is. In de consultatieve leerlingbegeleiding (CLB) bespreken we kinderen waar we zorgen over hebben en stemmen we af wat er nodig is.

De kinderfysiotherapeut en een logopedist begeleiden onder schooltijd kinderen en leerkrachten. Leerkrachten krijgen hierbij adviezen voor zaken die ze in hun lespraktijk kunnen aanpassen voor een leerling met een speciale uitdaging.

Veel leerkrachten op onze school hebben hun MASTER SEN opleiding na hun basisopleiding gevolgd. Iedereen zet zijn/haar expertise in als lid van een Leerteam

Als het basisaanbod onvoldoende oplevert, gaan we over tot andere hulp. Er kan bijvoorbeeld besloten worden een Ontwikkelingsperspectief (OPP) op te stellen. Dit doen we als leerlingen minimaal 1,5 jaar voor- of achterlopen op wat je zou mogen verwachten bij een bepaalde leeftijdsgroep. Verwachtingen kunnen naar boven- en naar beneden bijgesteld worden.

### Sociaal emotioneel welbevinden

IKC Meeroevers monitort de sociale veiligheidsbeleving van leerlingen. We nemen een vragenlijst af via ZIEN op de eilanden 1-2 en 3-4. De coaches vullen deze vragenlijst in en op basis hiervan wordt eventueel het gesprek aangegaan met de leerling, met ouders, met de collega's op het eiland of met de intern begeleiders.

Op de eilanden 5-6 en 7-8 zetten we SterkWerk in. Dit is in een samenwerking met de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Hierbij worden er vragenlijsten ingevuld door de leerlingen. De coaches krijgen dit teruggekoppeld middels een rapportage van SterkWerk. Indien nodig, wordt op basis hiervan ook een gesprek aangegaan met de leerling, met ouders, met de collega's op het eiland of met de intern begeleiders.

Beide programma's zijn bedoeld om de sociaal emotionele ontwikkeling van onze leerlingen te monitoren en eventueel acties op te ondernemen. Als school zijn wij zoveel mogelijk preventief bezig met het voorkomen van problemen. Zoveel mogelijk vroegtijdig signalen proberen/leren te zien en hierop anticiperen om grotere problemen te voorkomen. We reageren alert op signalen van ouders en houden onze 'lijntjes' met ouders heel kort, door ze telefonisch of via Parro op de hoogte te houden van onze eventuele zorgen en/of observaties.

Op school is een anti-pest coördinator en een vertrouwenspersoon aanwezig.

## Het volgen van onze kinderen

We willen als school zicht hebben op de ontwikkeling van onze kinderen in de meest brede zin van het woord. Een compleet beeld van het kind waarbij we ook zicht hebben op wie het kind is, wat het kind bezighoudt en hoe het kind in samenwerking met anderen zijn schoolloopbaan volgt.

De instrumenten die we hiervoor inzetten zijn onder andere:

- ★ Het kind gesprek – aan de hand van ‘Mijn plan’
- ★ Het LOL gesprek (Portfoliogesprek)
- ★ IEP Volgstelsel: Summatieve toetsen versus Formatieve toetsen
- ★ De IEP signalering
- ★ Het Rapportfolio
- ★ Ontwikkelingsperspectief (OPP)
- ★ Groepshandelingsplannen (GHP)
- ★ De AMN-aansluitingstoets (groep 7)
- ★ De AMN-eindtoets (groep 8)

We maken gebruik vanaf schooljaar 2022-2023 gebruik van een systeem dat dicht bij het kind komt, voldoet aan de norm (1 summatieve toets per twee jaar), dat vlot (digitaal) af te nemen is en dat een beperkte tijdsinvestering van de kinderen verlangt. Uiteraard is de toets formatief in te zetten.

## Cyclus kwaliteitsbevordering



Hieronder geven we per schooljaar weer waar onze focuspunten liggen. Sommige thema's borgen we jaarlijks. Andere komen terug in een cyclus van 2 of 3 jaar. Dit zodat we scherp blijven op de ontwikkelingen rondom dit thema. De scholing die we per eiland doen, wordt vanuit het eilandoverleg geïnitieerd. De eilandteams zijn dus zelf verantwoordelijk voor hun scholing. Daarnaast wordt er vanuit het procesbegeleidersoverleg (PBO) gekeken naar scholing die voor het gehele team gedaan moet worden. Individuele scholing staat in het teken van de ontwikkeling van de school en wordt vanuit de reflectiegesprekken ingebracht door de medewerker.

| Schooljaar | Team cyclisch                         | Team incidenteel | Eilanden                          | Individueel |
|------------|---------------------------------------|------------------|-----------------------------------|-------------|
| 2019-2020  | Visible learning                      |                  |                                   |             |
| 2020-2021  | Visible learning<br>Hoogbegaafdheid   |                  |                                   |             |
| 2021-2022  | Visible learning<br>Coach voor talent |                  | 1-2 Margreet<br>3-4 Spelend leren |             |

|                  |                                                                          |                                                                                                                           |                                                                  |                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
|                  | Hoogbegaafdheid<br>TOS<br><br>Audit Petra Heegsma                        |                                                                                                                           | 5-6 Sterk Werk / unitonderwijs<br>7-8 Sterk Werk / unitonderwijs |                                                                |
| <b>2022-2023</b> | Visible learning<br>Coach voor talent<br>Co-teaching<br>Fysiotherapie    | Talenten fluisteraar (start)<br>Gedrag Cedin: bv.<br>ADHD/ASS/ODD en OCD of<br>faalangst, depressies.<br>Snappet training | 1-2<br>3-4<br>5-6<br>7-8                                         | Opleiden procesbegeleiders<br>Opleiden<br>talentenfluisteraars |
| <b>2023-2024</b> | Visible learning<br>Logopedie<br>Coach voor talent<br>Audit              | Talenten<br>fluisteraar (vervolg)<br>Gedrag Cedin                                                                         |                                                                  |                                                                |
| <b>2024-2025</b> | Visible learning<br>TOS<br>Hoogbegaafdheid<br>Coach voor talent          | Gedrag Cedin                                                                                                              |                                                                  |                                                                |
| <b>2025-2026</b> | Visible learning<br>Fysiotherapie<br>Coach voor talent<br>Audit          | Gedrag Cedin                                                                                                              |                                                                  |                                                                |
| <b>2026-2027</b> | Visible learning<br>Logopedie<br>Coach voor talent                       | Gedrag Cedin                                                                                                              |                                                                  |                                                                |
| <b>2027-2028</b> | Visible learning<br>TOS<br>Hoogbegaafdheid<br>Coach voor talent<br>Audit | Gedrag Cedin                                                                                                              |                                                                  |                                                                |
| <b>2028-2029</b> | Visible learning<br>Fysiotherapie<br>Coach voor talent                   | Gedrag Cedin                                                                                                              |                                                                  |                                                                |
| <b>2029-2030</b> | Visible learning<br>Coach voor talent<br>Audit                           | Gedrag Cedin                                                                                                              |                                                                  |                                                                |
| <b>2030-2031</b> | Visible learning<br>Hoogbegaafdheid<br>Coach voor talent                 | Gedrag Cedin:                                                                                                             |                                                                  |                                                                |

## Bijlage 2: Schoolondersteuningsprofiel (SOP)

### Bijlage 3: Burgerschap

Burgerschap is voor ons als Samenlevingsschool een belangrijk uitgangspunt voor ons dagelijks handelen. In onze kernwaarden ontmoeten-verbinden-ontwikkelen komt dit tot uitdrukking. Kinderen oefenen met onze democratische beginselen binnen het programma "Sterk Werk". Via het levensbeschouwend onderwijs maken ze kennis met de vijf grote wereldgodsdiensten. We werken samen met de docenten Vormingsonderwijs in een Carrousel model waarbij alle kinderen op elk eiland kennismaken met HVO-GVO-BVO- IVO. Daarnaast bezoeken we de gebedshuizen en vieren we jaarlijks vier feesten die horen bij de wereldgodsdiensten. Dit wordt gemonitord door de identiteitscommissie. Als Visible Learning school staan Reflectie en Feedback dagelijks op het programma.

Op onze school wordt burgerschap doelgericht en samenhangend aangeboden. Als onderdeel van de VCOG, werken wij op **naam school** aan de volgende stichtingsdoelen van burgerschap:

- Kennis: Onze kinderen weten wat de term democratie betekent en hoe daar (binnen een school) invulling aan kan worden gegeven.
- Attitude: Onze kinderen hebben respect voor diversiteit in brede zin en weten dat spanning en wrijving erbij kunnen horen.
- Vaardigheden: Onze kinderen kunnen hun mening onderbouwen en met elkaar in dialoog gaan daarover.
- Reflectie: Onze kinderen denken na over hoe zij zich verhouden tot de anderen en het andere.

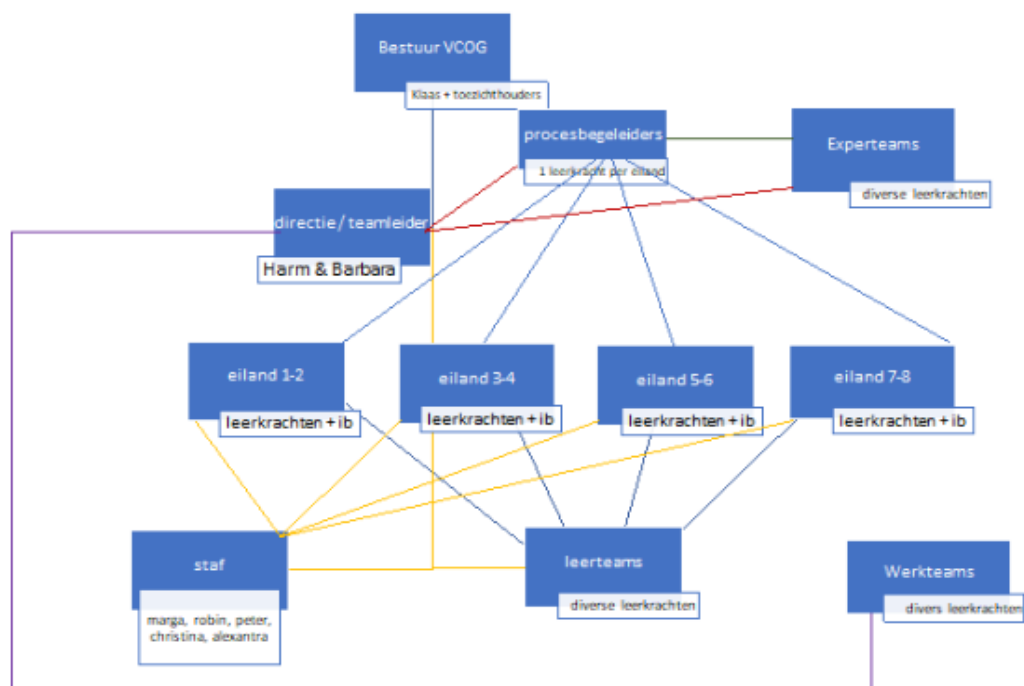
Aan deze stichtingsdoelen ligt de gezamenlijke visie van de VCOG op burgerschap ten grondslag:

Op de scholen van de VCOG is burgerschap een belangrijk onderdeel van het curriculum. Burgerschapsvorming draagt bij aan de Stichtingsvisie op het kind en haar ontwikkeling. **'Samen leef je niet alleen'** Vanuit deze overtuiging voeden wij de nieuwsgierigheid van kinderen naar hun leefomgeving dichtbij en ver weg. De scholen van de VCOG zijn een open leer- en leefgemeenschap voor de kinderen en hun ouders/verzorgers. Een veilige plek waar kinderen mogen leren hoe te leven met zichzelf en de ander. Waar zij in aanraking komen met de veelkleurigheid van onze samenleving en leren over gelijkheid en diversiteit. Ieder kind is uniek en verdient dezelfde kansen in het onderwijs en daarbuiten. Kinderen leren dat de samenleving continu verandert. Dat vraagt een levenshouding gebaseerd op flexibiliteit, dialoog en acceptatie. Niet iedereen is zoals jij. Jij bent even belangrijk als de ander en de ander is even belangrijk als jij. De school is de gemeenschap waar de ontwikkeling van deze waarden vanuit kennis, attitude, vaardigheden en reflectie wordt aangereikt en voorgeleefd. Op deze wijze wordt de democratische houding ontwikkeld en leren kinderen levensvaardigheden die zij de rest van hun leven met zich meedragen. Daarmee leveren de VCOG-scholen een actieve bijdrage aan de democratische waarden van het land waarin onze kinderen leven.

Op Samenlevingsschool Meeroevers hebben wij onze eigen visie op burgerschap ontwikkeld passend binnen de context van de school. Ook hebben wij in ons curriculum burgerschap doelgericht en samenhangend vormgegeven. In het beleidsplan Burgerschap op **naam Samenlevingsschool Meeroevers** hebben wij dit beschreven.

## Bijlage 4: Organogram

Kopiëren



## Bijlage 5: Onze Inspiratiebronnen

**We sluiten graag af door hieronder te noemen welke bronnen ons inspireren.**

*“Wat telt in het leven is niet puur het feit dat we geleefd hebben. Het verschil dat we maken in de levens van anderen bepaalt hoe betekenisvol het leven is dat wij leiden.”*

### **Nelson Mandela**

Ubuntu. Het idee is dat een mens alleen gelukkig kan zijn als anderen dat ook zijn. De kracht van de dialoog staat centraal in plaats van de macht van de meerderheid. Het Afrikaans denken gaat over openheid, warmte, zorg tonen, compassie voelen, gelijkwaardigheid, menselijkheid en eerlijkheid. In de diepste zin van het woord.

### **Alle kinderen, ouders en medewerkers binnen de VCOG**

Voor al deze mensen zetten we ons in. Dit is een inspiratiebron die iedereen zou moeten hebben. Vandaar ook onze belofte aan de kinderen en medewerkers van VCOG. Als kinderen gelukkig zijn, zijn hun ouders dat ook. Onze medewerkers inspireren ons allen door het lef en de liefde die ze laten zien om het onderwijs zo optimaal mogelijk te ontwikkelen. Door hun talent in te zetten en elke dag voor de volle 100% de goede dingen te doen voor de kinderen van de VCOG.

### **Luk Dewulf**

Luk Dewulf begeleidt onze school in een traject waarin de kinderen hun talenten leren kennen en leren inzetten. Het afgelopen jaar hebben onze collega's hun talenten kunnen ontdekken door middel van een scan en een talentengesprek met de coach voor talent. Vanuit talenten kom je in een flow. Flow ervaringen geven een gevoel van ontdekking en een ongemerkte beweging naar een nieuwe werkelijkheid. Een flow is het bewegen op het ritme van de natuur.

### **Roek Lips**

We hebben nieuwe leiders nodig. Mensen die voorbij de systemen kunnen denken en hun hart volgen. Die mensen niet alleen beoordelen op hun CV maar vooral aandacht hebben voor hun ambities. Wie kies je om te zijn als leider. Goed leiderschap vraagt om een moreel kompas en iets 'radicaal' goed te gaan doen en om een hechte samenwerking.

### **John Hattie**

Hij heeft honderden interventies in onderwijs onderzocht en heeft ze op effectiviteit ingeschaald. Feedback, reflectie, eigenaarschap en de Growth mindset leveren een zeer belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van ons onderwijs.

### **Michael Fullan**

Michael Fullan heeft met zijn onderzoek een grote beweging veroorzaakt in onderwijs door onderzoek te combineren met het doen. We hebben hem op meerdere bijeenkomsten getroffen en werken met zijn versie van de vaardigheden van de 21ste eeuw. Wereldburgerschap, kritisch denken, communicatie, samenwerking, creativiteit en karakterontwikkeling.

### **Rolf Winters en Danielle Braun**

Beide wetenschappers (bedrijfseconoom en antropoloog) hebben we op meerdere momenten mogen ontmoeten. Hun kracht en de passie die ze hebben voor de mens en de verbanden waar ze in leven. Ze geven denkrichtingen: Van *doen* naar *zijn*. Van *Denken* naar *voelen*. Van *kennis* naar *intuïtie*. Van *strategie* naar *visie*. Van *planning* naar *co creatie*. Van *Controle* naar *betekenisgeven*. Van *lineair* naar *circulair* en *duurzaam*.

### **Jan Rotmans en Jan Bransen**

Beide wetenschappers hebben we meerdere keren ontmoet. Beide met een heel verschillende kijk op de maatschappij en de toekomst. Als ze het over onderwijs hebben komen ze bij elkaar. Jan Rotmans benadert het als hoogleraar transitiekunde vanuit zijn eigen vakgebied en Jan Bransen als filosoof vanuit zijn maatschappelijke context. Beiden zien onderwijs als een intergenerationele ontmoeting tussen oud en jong die het begrip leren samenvatten in de brede betekenis.

### **Claire Boonstra**

Claire kennen we vanuit de Operation Education. Ze heeft bij ons het afgelopen jaar vier inspiratiesessies gedaan waarvan 1 met ouders. Kern van haar verhaal is: wat hebben kinderen in de toekomst nodig om als mens de wereld in te gaan. Hoe zijn we van betekenis voor elkaar. Voor wie ben jij van betekenis.

### **Tod Rose**

Niemand ontwikkelt zich volgens een gemiddelde. Het gemiddelde bestaat dus ook niet. Toch is het *onderwijs aan kinderen* hierop gebaseerd. Dat was in het industriële tijdperk passend. In de tijd van nu heeft het zijn waarde verloren. De mythe van het gemiddelde.

### **Jan Bommerez**

Jan is van oorsprong bedrijfseconoom met een specialisatie op HRM. Een gebied dat je nu M en O (mens en organisatie) zou noemen. Hij is deskundige op het gebied van transitie in organisaties. Zijn boeken “Van rups tot vlinder” en “Door de bomen het bos zien” geven richting aan ons denken. Terug naar natuurlijke processen: In de natuur reguleert alles zichzelf.

### **Frederic Laloux**

De tijd is rijp voor een andere manier van organiseren. Anders naar organiseren kijken. Op je werk en in je privé situatie ben je nog steeds dezelfde mens met dezelfde drijfveren. Werk en leven vloeien daardoor in elkaar over. Een theoretische en praktische handleiding voor wie de kracht van vrijheid, vertrouwen en wendbaarheid optimaal wil benutten. Hoe ga je van een groene organisatie naar een cyane organisatie en hoe integreer je dat met aspecten van oranje en rode organisaties.

### **Hans Hoornstra**

Hans is de bedenker van het Columbusmodel en medeauteur van het boek Digitale Intelligentie. Binnenkort volgen we een driedaagse van hem hierover om te bekijken of dit model helpend is in het zicht krijgen op de wendbaarheid van onze organisatie. Eerder is Hans al bij ons op bezoek geweest om het model van de vier zeeën toe te lichten. Het geeft zicht op het functioneren van jezelf binnen je organisatie maar ook op de rol van iedere medewerker.

## Bijlage 6: HR-beleid

Het Human resources beleid van de stichting richt zich op de kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkeling van de medewerkers. Dit wordt vanuit het strategisch plan uitgewerkt in vinden, binden en behouden van medewerkers vanuit talentontwikkeling.

Binnen de VCOG is veel aandacht voor de instroom van nieuwe medewerkers. Zo wordt geïnvesteerd in pr, wordt deelgenomen aan beurzen en voorlichtingen aan studenten. Bij het vinden wordt ingezet op de instroom van nieuwe leerkrachten binnen het PO. Dus alle routes die leiden tot het worden van leerkracht. Voor het behoud van personeel wordt ingezet op mobiliteitsmogelijkheden, studiedagen en individuele wensen. Dit laatste kan uiteenlopen van scholing tot een tijdelijke time out. Ook zetten we in op coaching trajecten en spelen de individuele scholen hierin een belangrijke rol.

### Professionalisering: Bevoegd en bekwaam personeel

De stichting heeft in haar aannamebeleid opgenomen dat een leerkracht moet beschikken over een bevoegdheid voor basisschoolleerkracht. De leerkracht toont het diploma bij indiensttreding en er is een kopie aanwezig in het personeelsdossier. De scholen van VCOG zorgen samen met de leerkrachten voor het bijhouden en op orde brengen van de bekwaamheid. Een leerkracht kan in aanmerking komen voor een vaste benoeming als hij/zij twee positieve beoordelingen krijgt van twee directeurs.

Professionalisering in brede zin moet meer bijdragen aan verbetering van het onderwijs, een betere opbrengst en een stimulerend leerklimaat op scholen. Door de krapte op de arbeidsmarkt staan zulke kwalitatieve onderwijskundige ontwikkelingen onder druk. De stichting zet actief in op het geven van begeleiding en ruimte aan LIO-ers, starters en carrière switchers om zich te ontwikkelen als leerkracht. Voor die begeleiding zijn twee vaste coaches beschikbaar. Naast Leren en ontwikkelen werkt HR verder aan het opzetten van loopbaanpaden, waarbij start-, basis- en bekwaame leerkrachten kunnen doorgroeien. Hieraan is een volgsysteem gekoppeld, zodat het geheel integraal wordt opgepakt. Daarnaast wordt binnen de stichting ingezet op leernetwerken, teamscholingen en individuele scholingen om de bekwaamheid op peil te houden. Ook wordt er ingezet op individuele coaching, zoals video-interactie indien daar om gevraagd wordt.

In de cao van het primair onderwijs art 9.3 is een bedrag van €500 naar rato opgenomen voor de individuele professionele ontwikkeling van medewerkers; tevens kunnen daaraan 2 uren per werkweek (naar rato) worden gekoppeld. Medewerkers kunnen hierover afspraken maken met hun leidinggevende; per school is hiervoor een scholingsbudget gereserveerd.

### Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

VCOG heeft geen beleid over een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. In de praktijk is dat niet nodig vanwege de huidige verdeling man/vrouw binnen de schoolleiding. Zeven directeurs van de twaalf zijn vrouw en er is momenteel een vacature voor 1 directeur. De schoolleiding bestaat momenteel uit 54% vrouw, inclusief de bestuurder.

### Pedagogisch-didactisch vlak

In de functiebeschrijving van de leerkrachten staat wat erop pedagogisch en didactisch vlak wordt verwacht. Dit wordt getoetst in kijkwijzers die zijn ontwikkeld en die gebruikt worden voor klassenbezoeken. In de gesprekkencyclus worden deze kijkwijzers gebruikt om de ontwikkeling te volgen.

### Bijdrage personeelsbeleid aan onderwijskundige ambities

In het strategisch plan van de stichting staat beschreven hoe HR kan bijdragen aan de onderwijskundige ambities. De onderwijskundige ambities zijn leidend voor de personeelsformatie op school, maar door de personeelstekorten moet tegelijkertijd worden bekeken of deze ambities behaald kunnen worden met het aanwezige personeel.

De onderwijskundige ontwikkelingen geven richting aan de professionalisering van het personeel, daarbij is een lerende organisatie leidend.

## Bijlage 7: Financieel Beleid

De exploitatie van de school wordt gefinancierd uit de rijksbijdrage van het Ministerie van OCW, extra middelen van het Ministerie voor passend onderwijs en bijdragen van de Gemeente Groningen in het kader van lokaal sociaal beleid. De school ontvangt geen reguliere middelen van derden, anders dan vergoedingen voor het beschikbaar stellen van ruimten (gebruikersvergoeding) of personeel (detachering). De school zal zich op geen enkele wijze binden aan derden en maakt om die reden geen gebruik van sponsorgelden.

### Kwaliteitsmanagement binnen de VCOG

Samenlevingsschool Meeroevers valt onder het bevoegd gezag van de VCOG. Het bestuur van de VCOG is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op al haar scholen. Om goed zicht te hebben op deze kwaliteit en samen te werken aan een goede kwaliteitscultuur zijn er binnen de VCOG-afspraken gemaakt over de kwaliteitszorg. De VCOG spreekt liever over kwaliteitsmanagement, omdat dit begrip meer recht doet aan onze visie op kwaliteit. Deze afspraken staan beschreven in het kwaliteitshandboek van de Stichting. Daarnaast werkt de VCOG in gezamenlijkheid aan doelen uit het strategisch plan. Zo krijgt kwaliteitsmanagement ook een proactieve insteek. Vanuit een lerende houding en een cyclische werkwijze worden doelen en verbeteringen van de kwaliteit gerealiseerd. Dit is de kern van de stichtingsvisie op kwaliteit. Naast de focus op de basiskwaliteit en de onderwijsresultaten is er veel aandacht voor ontwikkeling, visie en ambitie en onderwijsconcepten die toekomstgericht zijn en passen bij de doelgroep van de school. In dit schoolplan laat Samenlevingsschool Meeroevers zien wat dat betekent voor de school de komende jaren en hoe de verbinding met het strategisch plan van de VCOG-vorm krijgt. Iedere VCOG-school werkt actief aan kwaliteitsmanagement vanuit genoemd kwaliteitshandboek. In dit handboek is vastgesteld dat de school haar onderwijskwaliteit breed evalueert en minimaal eens per vier jaar uitvraagt bij betrokkenen rond de school. Daarnaast voert de school twee keer per jaar een onderwijskwaliteitsdialoog met het bestuur. Ook heeft de school een kwaliteitsinstrument dat helpt om structureel, planmatig en cyclisch te werken aan kwaliteitsaspecten. De monitoring vindt binnen de school plaats en ook in de kwaliteitsdialogen met het bestuur. Het komende jaar gaat de school samen met de andere scholen van de VCOG het kwaliteitsmanagement verder versterken en borgen. Het nieuwe bestuurlijke toezicht van de inspectie leidt tot verdere afspraken over de wijze waarop het bestuur zicht houdt op de kwaliteit en de kwaliteitsontwikkeling op onze school.