



SCHOOLPLAN 2021-2025

(herziene versie schoolplan 2019-2023
i.v.m. coronapandemie)

Onze school

CBS 't Groeipunt is een christelijke basisschool school waar kinderen zichzelf mogen zijn, waar respect is voor elkaar, waar kinderen de gelegenheid krijgen om zich in eigen tempo te ontwikkelen en waar ze zoveel mogelijk worden uitgedaagd om te leren. De christelijke identiteit is terug te vinden in de omgang met elkaar, in onze waarden en normen. Respect voor elkaar is daarbij een belangrijke christelijke leefregel.

CBS 't Groeipunt is ontstaan op 1 augustus 2018 na een fusie van de Kennedyschool en De Linde. Begin 2019 hebben we onze intrek genomen in een nieuw schoolgebouw aan de Stobbelaan in Vroomshoop. In het gebouw zijn ook SBO de Sleutel, Kinderopvang de Klimboom en Bestuurskantoor PCBO Vroomshoop gehuisvest. Als school werken we met deze organisaties steeds meer samen.

CBS 't Groeipunt is één van de drie christelijke basisscholen van de vereniging PCBO Vroomshoop. Het beleid van de vereniging is vastgelegd in het strategisch beleidsplan. In dit schoolplan hebben we onze plannen met betrekking tot het onderwijs op 't Groeipunt verwoord. Onze plannen zijn gebaseerd op het strategisch beleid van onze vereniging en schoolspecifiek ingekleurd en aangevuld.

CBS 't Groeipunt staat na de fusie en de verhuizing letterlijk aan het begin van een nieuwe periode. Visie en missie zijn inmiddels uitgewerkt en nu gaat er onderwijskundig gebouwd worden aan de school. Een aantal ontwikkelingen zal in gang worden gezet, hiervan geven we in dit schoolplan een uitwerking.

Het aantal leerlingen is afgelopen jaren teruggelopen en schommelt momenteel tussen de 130 en 150 leerlingen. Het gebouw biedt voldoende mogelijkheden om komende jaren in leerlingenaantal te groeien.

Peter Poortinga
Directeur cbs 't Groeipunt

Schoolgegevens
cbs 't Groeipunt
Stobbelaan 65
7681 ZN Vroomshoop
Tel.: 0546 - 641473
E-mail: directie@cbsgroeipunt.nl
www.cbsgroeipunt.nl



Inhoud

Onze school	1
1. Inleiding	4
1.1 Resultaatgericht werken aan kwaliteit	4
1.2 Een ambitieuze (leer)cultuur en dialoog	5
1.3 Onze missie en kernwaarden, "Waar staan we voor"	5
1.4 Onze visie - "Waar gaan we voor"	6
1.5 Opbouw van het schoolplan	7
2. Visie en beleid	8
2.1 Waar staan we nu?	8
2.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	8
2.3 Wat willen we bereiken?	9
3. Leiderschap	11
3.1 Waar staan we nu?	11
3.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	11
3.3 Wat willen we bereiken?	12
4. Personeel	13
4.1 Waar staan we nu?	13
4.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	13
4.3 Wat willen we bereiken?	14
5. Cultuur en klimaat	16
5.1 Waar staan we nu?	16
5.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	16
5.3 Wat willen we bereiken?	17
6. Middelen en voorzieningen	1818
6.1 Waar staan we nu?	188
6.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	188
6.3 Wat willen we bereiken?	188
7. Management primair proces	1919
7.1 Waar staan we nu?	1919
7.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	1919
7.3 Wat willen we bereiken?	1919
8. Management secundair proces	211
8.1 Waar staan we nu?	211
8.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	211
8.3 Wat willen we bereiken?	211
9. Waardering medewerkers	233
9.1 Waar staan we nu?	233
9.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	233
9.3 Wat willen we bereiken?	233

10. Waardering klanten	244
10.1 Waar staan we nu?	244
10.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	244
10.3 Wat willen we bereiken?	244
11. Waardering maatschappij	266
11.1 Waar staan we nu?	266
11.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	266
11.3 Wat willen we bereiken?	266
12. Resultaten en opbrengsten	288
12.1 Waar staan we nu?	288
12.2 Wat zijn de ontwikkelingen?	288
12.3 Wat willen we bereiken?	288
13. Thema's, planning en investeringsbegroting	300
14. Vervangingsplan methoden	42
Bijlage 1: INK als besturingsmodel	403
Bijlage 2: Omschrijving van de leerlingenpopulatie	425
Bijlage 3: Kerndoelen en ons methodisch aanbod	436
Bijlage 4: Schooltijden en urentabel	457
Bijlage 5: Schoolondersteuningsprofiel	468

1. Inleiding

De Wet op het primair onderwijs (WPO) schrijft voor dat elke basisschool het beleid dat met betrekking tot de kwaliteit wordt gevoerd, vastlegt in een schoolplan. Het schoolplan omvat in elk geval het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg (art. 12 WPO). Met dit schoolplan voldoen we aan de WPO. In dit schoolplan beschrijven we dit beleid voor de periode 2021-2025 voor onze school.

't Groeipunt is één van de drie christelijke basisscholen van de vereniging PCBO Vroomshoop. De vereniging heeft in het najaar van 2018 het strategisch beleid 2019-2023 vastgesteld. Dit strategisch beleid is kaderstellend voor de kwaliteitsontwikkeling op de drie scholen van PCBO Vroomshoop. In dit schoolplan werden de op bestuursniveau vastgestelde beleidsvoornemens voor de periode 2019-2023 schoolspecifiek voor onze school uitgewerkt en daar waar nodig en mogelijk aangevuld. Deze uitwerking is aangepast voor de periode 2021-2025.

Daarmee hebben we voor onze school de koers uitgezet voor de planperiode 2021-2025. De essentie van ons beleid voor de komende vier jaar is het consolideren van de kwaliteit van ons onderwijs en het uitbouwen hiervan en initiëren en incorporeren van nieuwe inzichten en ontwikkelingen.

Het schoolplan wordt uitgewerkt in jaarplannen. Besluiten, operationele plannen en resultaten zullen steeds getoetst worden aan dit schoolplan.

Het voorliggende schoolplan is het resultaat van een analyse van de huidige situatie en nieuwe ontwikkelingen. Het schoolplan is tot stand gekomen in overleg met de bij de school betrokken geledingen. Het is daarmee een breed gedragen document.

Het oorspronkelijke schoolplan is opgesteld voor de periode 2019-2023. Vanwege de coronapandemie, die in maart 2020 begon en leidde tot meerdere schoolsluitingen, is het oorspronkelijke schoolplan aangepast en bijgesteld tot dit "Schoolplan 2021-2025". Dit "nieuwe" schoolplan is dus gebaseerd op schoolplan 2019-2023; een aantal destijds geformuleerde acties zijn opnieuw ingepland. De focus ligt echter in de komende jaren op enkele grote speerpunten.

Daarnaast zijn er in de periode september 2020 t/m november 2021 observaties geweest tijdens de rekenlessen i.v.m. de invoering van een nieuwe rekenmethode. Deze observaties zijn uitgevoerd door een externe rekendeskundige. Ook is er een audit geweest.

De rekenobservaties en de audit hebben een aantal verbeterpunten opgeleverd, die in dit herziene schoolplan zijn meegenomen.

1.1 Resultaatgericht werken aan kwaliteit

CBS 't Groeipunt ziet zichzelf als een organisatie die op een resultaatgerichte manier werk wil maken van goed onderwijs. Om dit doel te realiseren wordt gebruikgemaakt van het INK-besturingsmodel (zie bijlage 1) en de PDCA-cyclus. Beide modellen vormen de basis van ons systeem van kwaliteitszorg.

In het schoolplan en de jaarplannen laten we zien wat onze bedoelingen zijn. Om te bepalen of we de geplande doelen ook bereikt hebben, monitoren we het proces en meten we periodiek de voortgang. Hiertoe verzamelen we data en plaatsen deze op de schoolmonitor. Deze data zijn terug te voeren op het INK-model.

Voor de resultaatgebieden zijn in de schoolmonitor schoolspecifieke normen vastgesteld. Daarmee hebben we ons ambitieniveau vastgesteld. De data op de schoolmonitor zijn input voor het overleg met het bestuur en de geledingen binnen de school. "Hoe zijn de processen verlopen, hebben we bereikt wat we wilden bereiken en wat gaan vervolgens doen?", zijn daarbij de centrale vragen. Op deze manier geven we handen en voeten aan kwaliteitszorg en opbrengstgericht werken.

1.2 Een ambitieuze (leer)cultuur en dialoog

Een effectief systeem van kwaliteitszorg (het werken met de dashboards en alles wat daarmee samenhangt) staat of valt met een cultuur van samen verantwoordelijk willen zijn, samen werken aan professionaliteit en kwaliteit. In onze organisatie bevorderen we het eigenaarschap voor ontwikkeling en leggen we de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie om op die wijze de betrokkenheid van iedereen zo groot mogelijk te laten zijn.

In een effectieve kwaliteitscultuur is het afleggen van verantwoording en het met elkaar de dialoog aangaan over de ontwikkelingen en bereikte resultaten van belang. Niet alleen met de medewerkers, maar zeker ook met de ouders en externe stakeholders. Een goede dialoog biedt nieuwe inzichten, verhoogt de betrokkenheid en versterkt ons als lerende organisatie.

1.3 Onze missie en kernwaarden, “Waar staan we voor”

Op CBS 't Groeipunt vinden we het belangrijk **dat elk kind tot bloei komt!** Bloeien betekent voor ons dat elk kind bij ons op school datgene wat het aan mogelijkheden in zich heeft, zo optimaal mogelijk ontwikkelt.

We zijn een christelijke basisschool en we geloven dat ieder kind door God is gemaakt en bedoeld is om zich uit te vouwen en dus te bloeien. Ieder kind heeft talenten en gaven ontvangen. Als school willen we zó samen werken, leren en leven, dat we alles wat we in ons hebben, toepassen en inzetten.

Om datgene wat kinderen in zich hebben te ontwikkelen, hebben ze de zekerheid nodig dat ze er niet alleen voor staan, dat ze in een veilige sfeer en samen met anderen kunnen leren, van en met elkaar.

We vinden het belangrijk om daarbij duidelijkheid, structuur en regelmaat aan te bieden. Een goede sfeer en duidelijke regels zijn belangrijk om een veilig en goed schoolklimaat te creëren. We werken preventief met verschillende programma's aan een veilig schoolklimaat en aan het zelfbewustzijn van de kinderen. Ook spreken we heldere en positieve gedragsverwachtingen uit naar de kinderen om de omgang met elkaar duidelijk en transparant te maken.

Het onderwijs willen we voor ieder kind zo passend mogelijk maken, zodat ieder kind zich op eigen niveau kan ontwikkelen. We bieden de kinderen een stevige basis ten aanzien van de hoofdvakgebieden rekenen, taal/lezen en spelling.

Op deze manier willen we elk kind voorbereiden op deelname aan het voortgezet onderwijs en een zelfstandige plek in de samenleving.

We doen dit vanuit onze **kernwaarden**:



1.4 Onze visie - "Waar gaan we voor"

Waar we voor staan hebben we geformuleerd in onze missie. Hoe wij de dingen willen doen wordt ingegeven door onze kernwaarden. Onze aanpak en (dagelijkse) keuzes liggen hiermee als het ware 'in lijn'. Onze visie, waar we de komende jaren voor gaan, hebben we samengevat in vier richtinggevende uitspraken.

Talentontwikkeling

We willen dat op onze school elk kind tot zijn recht komt, wordt gekend, wordt gezien en dus tot bloei komt, vanuit zijn eigen unieke gaven en talenten.

Dit gebeurt vanaf het moment dat een kind op school komt. In de onderbouw ligt het accent op spelend leren, waarbij rekening wordt gehouden met wat een kind nodig heeft.

Aandacht voor de talentontwikkeling van ieder kind staat voorop, door bijvoorbeeld veel aandacht te geven aan thematisch werken (binnen de zaakvakken), creatieve vakken, muziek, sport, kunst en cultuur.

Kinderen die meer uitdaging nodig hebben, krijgen dat in en indien nodig buiten de groep. Dat geldt niet alleen voor uitdaging op leergebied, maar ook het werken met de handen krijgt aandacht.

Eigenaarschap

Het is belangrijk dat kinderen zich verantwoordelijk voelen voor hun werk en voor hun leerproces. Eigenaarschap bij kinderen is een duidelijk speerpunt en daarom worden kinderen door middel van kindgesprekken en portfolio's betrokken bij hun eigen leerproces. Ze leren na te denken over wat ze willen leren. We praten niet alleen over, maar ook met kinderen.

Kinderen leren vanuit hun betrokkenheid ondernemend te zijn en daarin durven ze stappen te nemen en dapper te zijn.

Uitdagende leeromgeving

We bieden een gestructureerde en uitdagende leeromgeving, waarin elk kind zich verantwoordelijk voelt en verantwoordelijkheid neemt en waarin het zich uitgedaagd voelt. We staan open voor vernieuwingen en innovaties.

We richten ons daarbij op het aanleren van vaardigheden die belangrijk zijn voor de toekomst, zoals het stimuleren van creativiteit, zelfstandig leren nadenken en goed gebruik van ICT.

We werken op meerdere vakgebieden klasse doorbrekend, om op die manier elk kind tot zijn recht te laten komen.

Verbinding

We zoeken de verbinding met het kind en met iedereen om het kind heen.

Naast de verbinding met ouders, als ervaringsdeskundigen, willen we ook verbonden zijn met onze wijk, ons dorp, de samenleving. De wereld is uiteindelijk groter dan de school, of nog sterker, Vroomshoop. Die verbinding kan gericht zijn op ondernemingen, sport, cultuur en burgerschapsontwikkeling.

Motto

Onze missie en visie worden samengevat in het volgende motto:

**Cbs 't Groeipunt,
waar elk kind tot bloei komt**

1.5 Opbouw van het schoolplan

In de hoofdstukken 2 t/m 11 beschrijven we vastgesteld beleid. Dit doen we aan de hand van de organisatie- en resultaatgebieden van het INK-model. Elk hoofdstuk bestaat steeds uit drie paragrafen uitgaande van de vragen:

- **Waar staan we nu?**
- **Wat zijn de ontwikkelingen?**
- **Wat willen we bereiken?**

De beleidsvoornemens, geformuleerd bij elk gebied van het INK-model hebben we gegroepeerd in thema's die we in deze planperiode willen gaan uitwerken (hoofdstuk 12). In dit hoofdstuk is ook de planning opgenomen. Op basis van deze planning stellen we voorafgaande aan elk schooljaar een jaarplan op.

In de bijlagen bij dit schoolplan wordt specifieke informatie over o.a. de schooltijden, een beschrijving van de schoolpopulatie, de te gebruiken onderwijsleerpakketten weergegeven.

2. Visie en beleid

2.1 Waar staan we nu?

Onze missie, kernwaarden en visie (zie de inleiding) vormen het fundament van ons onderwijs en geven richting aan ons handelen. De missie, visie en kernwaarden worden breed gedragen en gewaardeerd door alle betrokkenen. Ze vormen ook het vertrekpunt voor de nadere invulling van ons beleid.

In onze school willen we concreet toewerken naar vooraf bepaalde doelen. Bij het bepalen van deze doelen tonen we ons ambitieus.

We werken in de overtuiging dat ieder kind recht heeft op een ononderbroken ontwikkeling en op onze school moet kunnen leren met plezier. Leren en ontwikkelen formuleren we breed. Het is zowel kwalificerend (doorstroom vervolgonderwijs) alsook socialiserend (gericht op samen leven) en gericht op de persoonlijkheidsontwikkeling.

In de afgelopen jaren hebben we een stelsel van kwaliteitszorg ontwikkeld. In dit stelsel gaan we uit van openheid en vertrouwen. Leidinggeven in vertrouwen is in onze school dan ook gemeengoed. De directie van de school rapporteert periodiek over de stand van zaken rond de kwaliteit van het onderwijs.

Bij een verificatieonderzoek in 2018 op De Linde en de Kennedyschool - die zijn gefuseerd tot 'Groeipunt - heeft de inspectie de kwaliteitszorg als voldoende beoordeeld. De inspectie constateerde daarbij dat de kwaliteitszorg op een aantal punten nog verbeterd kon worden. Het toen geldende schoolplan sloot niet meer aan bij de onderwijspraktijk. De doelen in de jaarplannen waren niet heel concreet uitgewerkt, waardoor niet altijd duidelijk was wat de school met de verbeteracties wilde bereiken. Ook de evaluatie van de jaarplannen kon verbeterd worden.

De inspectie heeft tevens in positieve zin geconstateerd dat de kwaliteitscultuur zich ontwikkelt richting meer eigenaarschap. Wel zou het team nog meer betrokken kunnen worden bij het opstellen van ontwikkel- en verbeterpunten voor het jaarplan.

2.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

Er zijn diverse ontwikkelingen gaande die invloed hebben op onze visie en de manier waarop wij binnen onze school (gaan) werken. We lichten er een paar belangrijke uit:

- Het bestuur van de vereniging PCBO heeft in 2018 in samenspraak met de scholen het strategisch beleidsplan opgesteld. In dat beleidsplan zijn de gezamenlijke voornemens beschreven. Het strategisch beleidsplan is voor 't Groeipunt het kader voor het schoolplan en ons beleid.
- Een ontwikkeling die van invloed is op onze visie en ons beleid is de landelijke discussie over nieuwe aanpakken in het onderwijs en nieuwe onderwijshoudens (Platform Onderwijs 2032). In deze planperiode krijgen we met de uitkomst van deze discussie te maken (nieuwe kerndoelen, vernieuwd curriculum). Concreet: welke nieuwe onderwijsdoelen worden door de overheid naar voren gebracht? Waar komen de accenten te liggen en hoe gaan we hier als school in samenspraak met ons bestuur mee om?
- De wijze van toezicht door de inspectie is veranderd. De inspectie heeft in haar onderzoekskader vastgelegd hoe zij haar toezichthoudende taak invult. Ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs van een school maakt de inspectie onderscheid tussen de

basiskwaliteit (waar moet de school op grond van wet en regelgeving aan voldoen) en eigen aspecten van kwaliteit. Naast de controlerende taak op de basiskwaliteit, wordt het toezicht ook meer stimulerend. Van bestuur en school wordt verwacht dat zij meer dan voorheen, de kwaliteit van het onderwijs zelf in kaart te brengen en hierover in gesprek te gaan met de inspectie. In dialoog tussen de externe toezichthouder en het bestuur worden kwaliteitsoordelen opgesteld.

- Eigenaarschap en verantwoording afleggen zijn nadrukkelijk met elkaar verbonden. Daarbij is afleggen van verantwoording middels de dialoog de norm. Wat betekent dit voor de wijze waarop het bestuur als eindverantwoordelijke de kwaliteit van het onderwijs van de school monitort en bewaakt? En wat wordt daarbij de rol en taak van de schoolleiding? Ook op het niveau van de school zal dit denken zijn plaats in gaan nemen. Daarbij is de dialoog niet alleen intern gericht, maar wordt van de school en het bestuur verwacht dat het ook de dialoog aangaat met belanghebbenden en stakeholders. De dialoog neemt in een lerende organisatie een belangrijke plaats in.
- 't Groeipunt is gevestigd in een modern nieuw gebouw, waarin meerdere educatieve partners gehuisvest zijn. De ontwikkelingen laten zien dat dit de aantrekkingskracht van de school bevordert. Dit stelt de school ook voor nieuwe uitdagingen. In samenwerking met de aan de brede school Kadans benoemde combinatiefunctionaris wordt gezocht naar een structurele samenwerking tussen de partners van de brede school. Zo is er al een gezamenlijk kunstproject opgezet.

2.3 Wat willen we bereiken?

Met dat wat we hebben en dat wat er aan ontwikkelingen op ons afkomt, kunnen we bepalen wat ons in de komende planperiode staat te doen. We formuleren de volgende strategische beleidsuitspraken:

1. In aansluiting op de dialoog over Onderwijs 2032 (Curriculum. nu) op het niveau van de vereniging, gaan we in onze school het gesprek aan met alle geledingen over wat dit betekent voor het aanbod en het onderwijs op 't Groeipunt. Sluit het aan en past het binnen onze eigen visie op toekomstbestendig onderwijs en hoe geven we hieraan vorm? Betekent dit dat we moeten toewerken naar een ander onderwijsmodel? Uiteindelijk willen we toe naar toekomstbestendig onderwijs.
2. 't Groeipunt is gehuisvest in een nieuw gebouw. In het gebouw zijn tevens andere instellingen op het gebied van jeugd en educatie gevestigd, maar ook de bibliotheek, een sporthal en het theater. We gaan de samenwerking met de partners in de brede school, de sportverenigingen, maar ook met de directe omgeving en het voortgezet onderwijs structureel versterken. Door de samenwerking te zoeken laten we ondernemerschap zien en profileren we onze school als verbindende factor, als een centrale plek in de omgeving, waar kwalitatief goed onderwijs wordt gegeven. Daarmee willen we tevens een bijdrage leveren aan het behouden van het marktaandeel van PCBO Vroomshoop.
3. Het stelsel van kwaliteitszorg gaan we binnen onze school verder implementeren. We passen daarbij de PDCA cyclus toe. In dit schoolplan hebben we onze beleidsvoornemens voor de periode 2019-2023 geformuleerd. Het schoolplan wordt uitgewerkt in jaarplannen. We monitoren en evalueren onze verbeterprocessen en de resultaten van ons onderwijs. De evaluaties zijn weer input voor het volgende jaarplan. We leggen verantwoording af aan het bestuur en gaan de dialoog aan met alle betrokkenen. We betrekken, als mede-eigenaar, de leden van het team bij het opstellen en uitwerken van de (jaar)plannen en evaluaties.

4. Met onze missie, kernwaarden en visie hebben we onze collectieve ambitie geformuleerd. Alle medewerkers weten waar we samen voor staan en waar we samen voor gaan. Alle medewerkers dragen deze collectieve ambitie en de kernwaarden uit.

3. Leiderschap

3.1 Waar staan we nu?

De vereniging PCBO Vroomshoop heeft een Raad van Beheer bestuursmodel met meerdere bestuursleden waarvan bij één bestuurder de uitvoerende taken zijn belegd (de directeur-bestuurder). De dagelijkse leiding van de scholen berust bij de directeuren van de scholen. De directeur wordt in de uitoefening van zijn functie ondersteund door de intern begeleiders (managementteam).

De taken en verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder en de directeuren zijn vastgelegd in een managementstatuut.

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor en bewaakt vanuit deze verantwoordelijkheid de kwaliteit van het onderwijs en de identiteit van de vereniging en de scholen.

Binnen PCBO Vroomshoop is sprake van gedeeld leiderschap. Uitgangspunt voor zowel het toezichthoudend bestuur, de directeur-bestuurder als de directeuren is 'besturen in vertrouwen'.

Leiderschap in onze school kenmerkt zich door dienstbaarheid. In navolging van het motto "besturen in vertrouwen" gaan we op 't Groeipunt uit van 'leidinggeven in vertrouwen'. Hiermee bedoelen we dat iedereen in onze school wordt gezien als deskundig en van goede wil is om datgene te doen wat nodig is, voor leerlingen en hun ouders, maar ook voor de school als geheel. En daarvoor ook verantwoordelijkheid neemt.

Binnen onze vereniging krijgt de school de ruimte zich te ontwikkelen binnen de gestelde kaders. Er is sprake van autonomie binnen grenzen.

De directeur legt middels managementrapportages (dashboard) en in review gesprekken verantwoording af aan de directeur-bestuurder. In onze organisatie leggen we de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie en bevorderen we het eigenaarschap.

De directeur van de school is geregistreerd in het schoolleidersregister en voldoet aan de eisen die aan het directeurschap worden gesteld.

3.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

Er zijn diverse ontwikkelingen gaande die invloed hebben op het leidinggeven aan een school. We lichten er een paar belangrijke uit:

- Per 1 januari 2018 moeten alle directeuren voldoen aan de eisen van de beroepsgroep zoals vastgelegd in het schoolleidersregister. Directeuren moeten geregistreerd staan in het schoolleidersregister om hun functie te mogen uitoefenen. Dit houdt ook in dat directeuren na de eerste registratie moeten blijven werken aan hun verdere professionalisering. In een periode van vier jaar moeten schoolleiders zich op ten minste drie van de zeven onderscheiden thema's in het schoolleidersregister bijscholen om in aanmerking te komen voor herregistratie.
- In 2017 is het nieuwe onderzoekskader van de inspectie voor het onderwijs van kracht geworden. Belangrijk daarin is dat de inspectie niet alleen toeziet op de vereiste basiskwaliteit, maar scholen ook uitdaagt eigen ambities te formuleren. Van scholen wordt verwacht dat ze periodiek zelf hun eigen kwaliteit evalueren en hierover het gesprek aangaan. Deze zelfevaluatie is mede de input voor het toezicht door de inspectie. Dit daagt directeuren uit tot het tonen van ondernemerschap en profileren van de school.

- Een goede dialoog leidt tot nieuwe inzichten. Leidinggevend en hebben een belangrijke rol in het initiëren en aangaan van de dialoog met de stakeholders. Voor het toezichthoudend bestuur is de dialoog met de diverse geledingen een goede manier om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen in de organisatie en daarmee van belang voor de uitoefening van hun taak.
- Van leidinggevend en wordt in toenemende mate een onderzoekende attitude verwacht en daarbij het onderzoekend leren in hun school stimuleren als bijdrage aan een professionele cultuur.

3.3 Wat willen we bereiken?

Met dat wat we hebben en dat wat er aan ontwikkelingen op ons afkomt, kunnen we bepalen wat ons in de komende planperiode staat te doen. De beleidsvoornemens voor de periode 2021 – 2025 voor het organisatiegebied “Leiderschap” zijn:

1. De directeur werkt beredeneerd en planmatig aan zijn professionaliteit en zorgt ervoor te blijven voldoen aan de eisen van herregistratie.
2. Het stelsel van kwaliteitszorg, ingevoerd op het niveau van de vereniging, wordt verder geïmplementeerd in onze school. Concreet houdt dit in dat de kwaliteit van het onderwijs wordt gemonitord en periodiek geëvalueerd. Daartoe wordt twee keer per jaar de data op schoolmonitor ingevuld en hierover wordt het gesprek aangegaan met het bestuur.
3. Schoolleiding en team werken beredeneert en planmatig aan de schoolontwikkeling. De beleidsvoornemens uit dit schoolplan en eventuele toekomstige ontwikkelingen en voorschriften worden opgenomen in jaarplannen. Het team wordt betrokken bij de opstelling van de jaarplannen, de uitvoering en de evaluatie hiervan. De uitwerking van de jaarplannen vindt plaats in actieteams. Op deze wijze wordt de verantwoordelijkheid voor en het eigenaarschap van de schoolontwikkeling mede neergelegd bij de teamleden en werken we aan gedeeld leiderschap.

4. Personeel

4.1 Waar staan we nu?

De leraar voor de klas bepaalt voor een belangrijk deel de kwaliteit van het onderwijs. Voor 't Groeipunt is het dan ook vanzelfsprekend dat we in het personeelsbeleid veel aandacht hebben voor onze leerkrachten, hun welbevinden en professionalisering.

Het team van CBS 't Groeipunt bestaat op moment van schrijven uit 12 leerkrachten, 4 onderwijsassistenten, 1 directeur, 1 conciërge (dag in de week) en een vrijwilliger. Tevens wordt een gedeelte van de administratie uitgevoerd door het bovenschoolse secretariaat. Naast de directeur en de conciërge zijn er twee mannelijke leerkrachten in dienst.

Drie leerkrachten vervullen tevens een functie als intern begeleider (onder-, midden- en bovenbouw). Eén leerkracht is daarbij ICT'er en geeft wekelijks een ochtend les aan een 3D-groep. Eén leerkracht is rekenspecialist, één leerkracht is taalspecialist en één leerkracht is gedragsspecialist.

Enkele vrijwilligers zorgen voor de nodige ondersteuning op het gebied van onderhoud, administratie en hulp aan kinderen.

Het ziekteverzuim lag vrij hoog, omdat er voor het begin van de coronapandemie sprake was van enkele langdurig zieke collega's. Inmiddels is er geen sprake meer van langdurige ziekte.

Op 't Groeipunt krijgen de medewerkers ruimte om zich te ontplooiën. Ze krijgen verantwoordelijkheden en worden aangesproken op hun bijdrage aan de ontwikkeling van de kinderen en de school. Dit moet bijdragen tot het geven van onderwijs van hoog niveau waarin de ontwikkeling van medewerkers en daardoor ook die van kinderen centraal staat.

Er is binnen de school transparantie over alle schoolontwikkelingen, we denken met elkaar mee en houden elkaar op de hoogte.

In het schooljaar 2018-2019, na de fusie van De Linde en de Kennedyschool, hebben we als school onze missie en visie uitgewerkt als eerste stap in de ontwikkeling van het nieuwe schoolplan. Daarmee hebben we onze collectieve ambitie geformuleerd. We weten waar we voor staan, waar we naar toe willen. En *we gaan er samen voor.*

De gesprekkencyclus is volledig uitgewerkt en wordt de komende jaren structureel ingevoerd.

4.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

- Hoewel het Lerarenregister is uitgesteld, wordt van overheidswege aan de noodzaak van permanente (team)professionalisering veel belang gehecht. Daarom heeft het ministerie het lerarenportfolio ingesteld, waarmee leraren vrijwillig hun eigen professionalisering kunnen bijhouden. Het ministerie van onderwijs stelt voor de professionalisering van de medewerkers financiële middelen beschikbaar.
- In de cao primair onderwijs is vastgelegd dat elke startende leerkracht zich moet ontwikkelen en professionaliseren, na drie jaar basisbekwaam moet zijn en na 7 jaar vakbekwaam.
- De cao primair onderwijs schrijft voor dat elke school een gevalideerd instrument gebruikt om de didactische vaardigheden van de leerkrachten in kaart te brengen en het bekwaamheidsniveau vast te stellen.

- De komende jaren wordt (althans op landelijk niveau) een tekort aan leerkrachten verwacht. Dit uit zich nu al in te weinig en onvoldoende gekwalificeerde invalkrachten.
- De invoering van Passend Onderwijs vraagt van de medewerkers aanvullende vaardigheden op het gebied van afstemming en planmatige zorg.

4.3 Wat willen we bereiken?

Met dat wat we hebben en dat wat er aan ontwikkelingen op ons afkomt, kunnen we bepalen wat ons in de komende planperiode te doen staat. Onze beleidsvoornemens voor de periode 2021-2025 voor het organisatiegebied Personeel zijn:

1. Professionalisering wordt een prominent gespreksonderdeel van de gesprekkencyclus. De kern van de gesprekken is de gerichtheid op reflectie op het eigen handelen.
2. Medewerkers krijgen structureel de mogelijkheid zich verder te ontplooiën en te werken aan hun professionalisering, door het volgen van cursussen, het participeren in (onderzoekende) actiegroepen. Professionalisering vindt plaats op zowel teamniveau als op individueel niveau. De professionalisering wordt elk jaar vastgelegd in het nieuwe jaarplan en achteraf beschreven in het jaarverslag.
3. Jaarlijks wordt per leerkracht tenminste het conform de cao beschikbare bedrag (2019 € 500) voor professionalisering beschikbaar gesteld. De professionalisering wordt gekoppeld aan de schoolontwikkeling en aan individuele ambities.
4. Voor het vaststellen en beoordelen van het bekwaamheidsniveau van de leerkrachten is het instrument "De 4 sleutels voor een effectieve les" (Theo Wildeboer Onderwijsadvies) ingevoerd per 2020/2021. Dit instrument zal in de komende jaren worden geïmplementeerd.
5. Het team van 't Groeipunt ontwikkelt zich tot een professionele leergemeenschap. In een professionele leergemeenschap speelt het onderzoekend leren een belangrijke rol. Door de implementatie van de professionele leergemeenschap stimuleren we het samen leren en het eigenaarschap van de medewerkers. Het draagt bij aan een effectieve kwaliteitscultuur. Bij het onderzoeken van vernieuwingen kijken we regelmatig op andere scholen en doen we onderzoek.
6. In aansluiting op het strategisch beleidsplan voor PCBO Vroomshoop, gaan we beleid opzetten om medewerkers de gelegenheid te geven zich (verder) te ontwikkelen tot specialisten voor taal, rekenen en gedrag. Medewerkers krijgen de gelegenheid de hiervoor noodzakelijke kennis en vaardigheden te verwerven. De specialisten kunnen ingezet worden op meerdere scholen van PCBO Vroomshoop. Voor de specialisten wordt tijd vrijgemaakt voor het begeleiden van werkgroepen.
7. We gaan t.a.v. praktische en organisatorische aspecten meer gebruik maken van elkaars talenten en praktische vaardigheden. Een medewerker die bijv. goed is in muziek gaat de muzieklessen in meerdere groepen geven.
8. Leraren kunnen veel van elkaar leren. We gaan structureel beleid ontwikkelen dat leraren bij elkaar in de klas kunnen kijken (collegiale consultatie).

9. We stimuleren de medewerkers van 't Groeipunt deel te nemen aan bovenschoolse actiegroepen. Dit niet alleen voor de specialisten, maar ook voor gemotiveerde medewerkers.
10. In deze planperiode wordt op bovenschools niveau beleid ontwikkeld en geïmplementeerd gericht op verhoging van de vaardigheden van de eigen invalkrachten. Als school werken we hieraan actief mee. Gekwalificeerde invalkrachten krijgen een voorrangpositie bij vacatures voor reguliere functies.

5. Cultuur en klimaat

5.1 Waar staan we nu?

Op onze school is er sprake van een positief ondersteunend klimaat (verificatie onderzoek inspectie van het onderwijs 2018). Als team hebben we zicht op de pedagogische behoeften van onze leerlingen. We hanteren de schoolbrede aanpak "Positive Behavior Support" (PBS). Deze aanpak bevordert en beloont positief gedrag.

We monitoren de veiligheidsbeleving van onze leerlingen. Eén van de medewerkers is aanspreekpunt voor het veiligheidsbeleid inclusief het pestprotocol.

Er was echter nog geen vastgesteld veiligheidsbeleid, bestaande uit een samenhangende set van maatregelen, gericht op preventie en afhandeling van incidenten (inspectierapport 2018). In het voorjaar van 2019 is het veiligheidsbeleid vastgelegd in een veiligheidsplan.

Als school hechten we sterk aan een educatief partnership tussen kind, ouders en de leerkracht. De ouders worden betrokken bij allerlei schoolactiviteiten, maar ook bij het meedenken over onderwijsontwikkelingen.

Een goed contact tussen school en ouders is van groot belang voor de ontwikkeling van de leerlingen. Ouders zijn betrokken en actief bij activiteiten in en rond de school. Ouders worden periodiek op de hoogte gehouden van de ontwikkeling op de school, middels nieuwsbrieven en de website. De school voert een actief beleid t.a.v. ouderparticipatie, organiseert informatieavonden etc. De school wil laagdrempelig zijn voor de ouders. In de praktijk blijkt dat ouders gemakkelijk in beweging te krijgen zijn wanneer het gaat om praktische hulp (bijvoorbeeld vervoer i.v.m. een uitstapje) maar dat ze over het algemeen vrij snel afhaken wanneer het gaat om officiële vergaderingen.

We beseffen ten diepste dat we werken voor ouders en hun kinderen en dat we hun wensen en eisen continue moeten (ver)kennen, respecteren en waar mogelijk en gewenst aan moeten tegemoetkomen. We stellen ons daarom dienstbaar op zonder onszelf hierin geweld aan te doen. Dit vraagt professionaliteit in woord en gebaar en een wijze van 'er zijn' en die betrokken en representatief genoemd kan worden. Het past in het beeld van een organisatie die een hoge kwaliteitstandaard nastreeft (imago). Alle medewerkers gedragen zich als ambassadeurs.

5.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

- In onze samenleving is veel aandacht voor sociale veiligheid. Veiligheid van leerlingen en medewerkers is een belangrijke indicator in het vernieuwde toezicht van de onderwijsinspectie. Bij haar toezicht op de kwaliteit van de scholen is één van de kernvragen van de inspectie "zijn de leerlingen veilig". Elke school moet een veiligheidsplan hebben, waarin zo wel aandacht is voor de fysieke omstandigheden als de sociale veiligheid. Van elke school wordt verwacht dat zij een anti-pestprogramma gebruikt dat voldoet aan de gestelde eisen.
- Het belang van opbrengstgericht werken binnen een adequaat pedagogisch klimaat en een veilige leeromgeving is een speerpunt in de landelijke ontwikkelingen. Er is veel aandacht voor talentontwikkeling en excellent onderwijs (ambitieuze leercultuur)
- In het gehele onderwijs wordt de werkdruk van de leraren als hoog ervaren. Als oorzaken worden onder andere genoemd de vele administratieve processen en de toename van leerlingen die extra zorg en ondersteuning nodig hebben (Passend Onderwijs). Het

ministerie van onderwijs stelt voor het verminderen van de werkdruk aanvullende financiële middelen beschikbaar.

- Ouders stellen zich eisend op naar de school. Daarnaast wordt het imago van de school een steeds belangrijker factor in het behouden van marktaandeel. Dit alles vraagt van directeurs en leerkrachten een representatieve, klantgerichte houding en op samenwerking gerichte houding.

5.3 Wat willen we bereiken?

Met dat wat we hebben en dat wat er aan ontwikkelingen op ons afkomt, kunnen we bepalen wat ons in de komende planperiode staat te doen. We formuleren voor dit organisatiegebied de volgende doelen:

1. De school heeft een veiligheidsprotocol opgesteld en geïmplementeerd. In het veiligheidsplan is zowel aandacht voor de fysieke veiligheid als de sociale veiligheid.
2. Regelmatig checken we of de vastgestelde gedrags- en omgangregels worden nageleefd door middel van enquêtes onder ouders en personeel en gesprekken met leerlingen. De gedrags- en omgangsregels zijn vastgelegd.
3. De methodiek PBS wordt in alle groepen gebruikt. Het programma Rots en Water gaan we invoeren vanaf groep 3.
4. De aan de school toegekende aanvullende middelen voor vermindering van de werkdruk worden in overleg met de medewerkers ingezet; met behulp van deze middelen kunnen we het groepsgemiddelde laag houden.
5. In 2019 is de digitale ouderapp ingevoerd. Het gebruik van deze app is in 2020 geëvalueerd.
6. Als gefuseerde school hebben we in 2019 de leerlingenraad ingesteld. De komende jaren willen we leerlingenraad een structurele plaats geven in onze organisatie.
7. Er wordt beleid ontwikkeld te komen structureel contact met de ouderen in de omgeving van de school, om onze school een duidelijke plek te geven in de omgeving.
8. Ouders en grootouders worden betrokken bij verschillende onderwijsactiviteiten, zoals crea-middagen, voorleesmomenten enz.
9. Als gefuseerde school hebben we een aantal activiteiten ontwikkeld om de betrokkenheid van de ouders bij de school te stimuleren, zoals koffieochtenden. Het ingezette beleid wordt geïmplementeerd en geëvalueerd
10. We gaan in deze planperiode in overleg met de ouders en andere betrokkenen onderzoeken hoe we de vieringen vorm en inhoud willen geven en dit implementeren in onze school.
11. Meerdere keren per jaar voeren we kindgesprekken en driehoeksgesprekken kind-ouder-leerkracht. We willen hiermee de betrokkenheid van het kind bij de eigen ontwikkeling vergroten.
12. De website is actueel en toegankelijk voor ouders en andere belanghebbenden

6. Middelen en voorzieningen

6.1 Waar staan we nu?

CBS 't Groeipunt is sinds 2018 gevestigd in een nieuw, goed geoutilleerd gebouw als één van de partners van de brede school. De school beschikt over hedendaagse leer- en hulpmiddelen. De school heeft een planning opgesteld voor de vervanging van de onderwijsleerpraktijken en methoden. Daardoor zorgen we ervoor dat de onderwijsleerpakketten methoden up to date blijven en voldoen aan de nieuwste inzichten.

Het team kan o.l.v. de directeur zelf keuzes maken t.a.v. de aanschaf van materialen en methoden, mits dit binnen de vastgestelde begroting blijft.

6.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

- Als gevolg van demografische ontwikkelingen is er sprake van een daling van het aantal leerlingen op verenigingsniveau. Dit zal zich de komende jaren naar verwachting voortzetten. Aangezien de lumpsumfinanciering gebaseerd is op het aantal leerlingen zullen ook de rijksvergoedingen dalen. Dit zal ook zijn consequenties hebben voor onze school.
- De mogelijkheden die de ICT biedt worden steeds groter en belangrijker voor het onderwijs. Deze mogelijkheden kunnen we gebruiken voor een eigentijdse inrichting van ons onderwijs, maar ze hebben ook hun invloed op de wijze waarop we het onderwijsaanbod presenteren.

6.3 Wat willen we bereiken?

Met dat wat we hebben en dat wat er aan ontwikkelingen op ons afkomt, kunnen we bepalen wat ons in de komende planperiode staat te doen. Wat zijn onze doelen voor de komende jaren?

1. De mogelijkheden die ICT biedt voor ons onderwijs gaan we de komende jaren verder uitbouwen. We gaan volledig digitaal werken bij rekenen, deels bij begrijpend lezen en we onderzoeken of dit ook kan voor de zaakvakken.
2. In de onderbouw gaan we digitaal werken met Kleuterplein
3. In de onderbouw heeft elke leerling de beschikking over een iPad en in de midden- en bovenbouw over een Chromeboek.
4. De komende jaren gaan we voor de volgende leergebieden de methoden vervangen:
2022 Zaakvakken / Begrijpend lezen / Taal
2023 Kleuterplein

7. Management primair proces

7.1 Waar staan we nu?

Het onderwijs op CBS 't Groeipunt voldoet aan de kerndoelen en de referentieniveaus. Het aanbod is eigentijds.

CBS 't Groeipunt werkt volgens het 'leerstofjaarklassensysteem'. Binnen de jaargroepen wordt gedifferentieerd, door het indelen van de kinderen in verschillende niveaugroepen. Bij rekenen wordt in een aantal gevallen groepsdoorbrekend gewerkt.

We werken met groepsplannen, maar hier kan nog een slag worden gemaakt ten aanzien van werkbaarheid, en efficiëntie.

Talentontwikkeling staat op onze school hoog op onze prioriteitenlijst. Meer- en hoogbegaafde leerlingen krijgen een aanvullend en verdiepend aanbod.

De resultaten van de leerlingen op het eind van de basisschool zijn positief.

7.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

- In het landelijk onderwijsbeleid is er nadrukkelijk aandacht voor talentontwikkeling en de 'excellente school'. Voor vroegtijdige signalering en het stimuleren van talentontwikkeling worden binnen de lumpsum financiële middelen beschikbaar gesteld.
- Er is een ontwikkeling gaande die de rol van de autonome professional versterkt. Hiermee samenhangend zien we de tendens om het eigenaarschap van de leerling voor zijn eigen leerproces te vergroten (gepersonaliseerd leren).
- In het landelijk onderwijsbeleid is de afspraak vastgelegd dat elke school in 2020 een aanbod verzorgt op het gebied van wetenschap en techniek.
- De landelijke overheid heeft voor het onderwijs referentieniveaus vastgesteld. Hierin zijn voor elk type onderwijs van de leergebieden taal en rekenen de niveaus vastgesteld die de leerlingen aan het eind moeten hebben bereikt. Voor het basisonderwijs zijn dit de niveaus 1F en 1S. Niveau 1F is het basisniveau dat door zoveel mogelijk leerlingen bereikt moet worden. Niveau 1S is het streefniveau voor leerlingen die meer aankunnen dan het fundamentele niveau. Het is de verwachting dat de inspectie in de toekomst meer gaat kijken of, gelet op de schoolpopulatie, voldoende leerlingen niveau 1S bereiken.
- Het aantal leerlingen van allochtone afkomst op onze school die de Nederlandse taal niet of in onvoldoende mate beheersen neemt toe.
- Onze samenleving digitaliseert in snel tempo. Behalve het gebruiken van de digitale mogelijkheden voor ons onderwijs, betekent dit ook dat we in ons onderwijs structureel aandacht moeten besteden aan mediawijsheid en het gebruik van sociale media.

7.3 Wat willen we bereiken?

Met dat wat we hebben en dat wat er aan ontwikkelingen op ons afkomt, kunnen we bepalen wat ons in de komende planperiode staat te doen. We formuleren de volgende doelen en beleidsvoornemens.

1. Onze school heeft in 2023 een modern en eigentijds aanbod voor wetenschap en techniek, ICT en de 21e-eeuwse vaardigheden.
2. Op onze school hebben we het eigenaarschap van de leerlingen voor hun eigen leerproces vergroot. In dit kader gaan we onderzoeken in hoever we gepersonaliseerd leren kunnen doorvoeren. We gaan daarbij meer uit van de doelen per leerlingen.
3. Er wordt meer groepsdoorbrekend gewerkt, dus bij meerdere vakgebieden.
4. We gaan onderzoeken in hoeverre ons systeem van toetsen aan moeten passen aan de veranderingen richting eigenaarschap, gepersonaliseerd leren en groepsdoorbrekend onderwijs.
5. De huidige opzet van de groepsplannen en het werken is geëvalueerd en daar waar nodig aangepast aan het groepsdoorbrekend werken en effectiever en werkbaarder gemaakt.
6. De afstemming van het onderwijsaanbod en de didactische en pedagogische aanpak worden adequaat uitgevoerd. De planmatige zorg in de groep is van hoog niveau. We meten dit alles met een gericht observatie-instrument.
7. De crea-middag, zoals deze worden georganiseerd voor de groepen 5 t/m 8 gaan we ook invoeren voor de onderbouwgroepen.
8. We werken meer ervaringsgericht. Er worden regelmatig excursies naar bedrijven georganiseerd als vast onderdeel van lessen en thema's en/of gastlessen door bedrijven.
9. Het huiswerk in de huidige vorm gaan we, behalve voor groep 8, afschaffen. De huidige opzet past niet bij onze populatie leerlingen en ouders.
10. In ons aanbod gaan we structureel aandacht besteden aan executieve functies.
11. De school heeft een structureel aanbod mediawijsheid en omgaan met sociale media ingevoerd.
12. Bij de zaakvakken wordt in thema's gewerkt en niet meer in aparte vakgebieden.

8. Management secundair proces

8.1 Waar staan we nu?

In onze school is er in de basisondersteuning de nodige aandacht voor het pedagogisch klimaat. Er wordt preventief en proactief gereageerd op gedragsproblematiek.

Passend Onderwijs heeft geleid tot meer administratieve werkzaamheden en een verzwaring van de problematiek in de klassen.

We hebben als school het schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld; deze is bijgevoegd. Hierin is beschreven hoe, in het kader van Passend Onderwijs, de zorg en ondersteuning vorm en inhoud krijgt. Ten aanzien van de zorg en ondersteuning passen we de HGW methodiek toe. Er is een actieve samenwerking met en inzet van de schoolcoach en orthopedagoog en de partners uit de jeugdhulpverlening. De regie ligt bij de interne begeleider.

Bij de professionalisering van de medewerkers is er structureel aandacht voor reflectie op eigen leerkrachtgedrag, het omgaan met verschillen, het voorkomen van escalatie bij gedrag.

8.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

- De implementatie van Passend Onderwijs is een zaak van lange adem. Het vereist van de scholen meer specialistische kennis ten aanzien van problemen in de taalontwikkeling en rekenen, gedragsproblematiek en bijvoorbeeld de motorische ontwikkeling.
- Onderwijs, peuterspeelzalen, organisaties voor kinderopvang en buitenschoolse opvang werken steeds nauwer samen en zijn veelal gehuisvest in brede scholen of integrale kindcentra. Sinds de huisvesting van 't Groeipunt in de nieuwe brede school geeft dit voor onze school nieuwe mogelijkheden.
 -
- We zien op onze school een toename van het aantal leerlingen met leerachterstanden en gedragsproblematiek.

8.3 Wat willen we bereiken?

Met dat wat we hebben en dat wat er aan ontwikkelingen op ons afkomt, kunnen we bepalen wat ons in de komende planperiode staat te doen. Voor de periode 2021-2025 hebben we de volgende beleidsvoornemens en doelen.

1. Er is een structurele samenwerking met de partners in de brede school gerealiseerd.
2. Op 't Groeipunt is een zorgklas voor tenminste meerdere dagdelen ingericht en/of een klas voor praktisch begaafde leerlingen. De zorgklas is vooral bedoeld voor leerlingen met gedragsproblematiek. De leerkracht die het onderwijs in deze klas verzorgt, wordt hiervoor specifiek opgeleid.
3. We realiseren in onze school time-out plekken en leggen afspraken over terugkeer in de reguliere groep duidelijk vast.
4. We hebben ons als team gespecialiseerd in het omgaan met grensoverschrijdend gedrag van leerlingen. Deze kennis zetten we ook in binnen PCBO Vroomshoop.

5. We hebben als school een duidelijk beeld geformuleerd waar onze grenzen liggen ten aanzien van de zorg en ondersteuning die we kunnen bieden.
6. We hebben ons als school gespecialiseerd in het onderwijs aan NT2-leerlingen.
7. De school heeft een actueel schoolondersteuningsprofiel.

9. Waardering medewerkers

9.1 Waar staan we nu?

We willen dat de medewerkers hun werk goed kunnen doen. Daarvoor is plezier en voldoening in het werk noodzakelijk. Uitdaging, ontwikkelkansen, gerespecteerd en gewaardeerd worden door collega's, leidinggevendenden, bestuur en ouders en het zich veilig weten, dragen bij aan de tevredenheid.

Op 't Groeipunt meten we periodiek de tevredenheid van de medewerkers. De uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken geven aan welke punten aandacht nodig hebben en dus verbeterd moeten worden. De resultaten op de tevredenheidspeilingen worden vermeld op de schoolmonitor.

9.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

- De persoonlijke motivatie van leerkrachten heeft invloed op het presteren van leerlingen. Leerkrachten moeten hun werk aankunnen, ze moeten blijvend uitdagingen zien en stimulans ervaren om hun vakmanschap te vergroten.

9.3 Wat willen we bereiken?

Met dat wat we hebben en dat wat er aan ontwikkelingen op ons afkomt, kunnen we bepalen wat ons in de komende planperiode staat te doen. We formuleren de volgende strategische beleidsuitspraken:

1. De professional krijgt binnen onze school de ruimte te laten zien wat hij of zij kan. We investeren in kwaliteit en professionalisering van de medewerkers en leidinggevendenden. Dit vertaalt zich in tevreden en ambitieuze medewerkers.
2. Regelmatig wordt een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder alle medewerkers. Hiervoor wordt voor alle drie de scholen van PCBO Vroomshoop hetzelfde meetinstrument gehanteerd. De resultaten worden besproken met de medewerkers. Na analyse van de resultaten is de uitkomst van het tevredenheidsonderzoek te kwalificeren als ruim voldoende tot goed. Op de aspecten waarop gemiddeld lager gescoord wordt, worden verbeteracties ingezet.

10. Waardering klanten

10.1 Waar staan we nu?

De betrokkenheid van de ouders bij de school is groot, met name als het gaat om praktische zaken. Dit is van belang voor de ontwikkeling van de leerlingen. Als ouders betrokken zijn bij de school presteren de kinderen beter.

We hebben gemerkt dat de huisvesting van 't Groeipunt in een nieuw gebouw de aantrekkingskracht heeft vergroot.

Op 't Groeipunt meten we periodiek de tevredenheid onder de ouders en leerlingen.

De leerlingen in de bovenbouw van onze scholen geven voor het merendeel aan tevreden te zijn over de verschillende deelaspecten.

Uit de tevredenheidsonderzoeken en de gesprekken met de ouders blijkt dat de ouders/verzorgers van onze leerlingen in grote mate tevreden zijn over onze scholen.

10.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

- Als onderwijs werken we met publieke middelen. Het is dan ook niet meer dan logisch dat we tegenover ouders en andere stakeholders verantwoording afleggen over onze activiteiten en resultaten. Naast de meervoudige publieke verantwoording is het aangaan van de dialoog met ouders en andere stakeholders van belang voor de betrokkenheid van de ouders en stakeholders, maar ook voor de schoolontwikkeling. Dialoog betekent immers het met elkaar van gedachten wisselen over de kwaliteit, ambities en resultaten. De dialoog geeft feedback en leidt tot nieuwe inzichten bij de gesprekspartners.
- In het onderzoekskader 2017 van de inspectie is de indicator verantwoording en dialoog opgenomen. De inspectie toetst deze indicator als onderdeel van de kwaliteitszorg.

10.3 Wat willen we bereiken?

Voor het resultaatgebied "waardering van klanten" hebben we voor de komende jaren de volgende beleidsvoornemens en doelen geformuleerd.

1. Ouders kiezen voor hun kinderen veelal voor een school met een positief imago. In deze planperiode willen we ten minste het bestaande positieve imago van onze school behouden en waar nodig verbeteren. We willen zicht houden op het imago van onze vereniging en de scholen door expliciet bij de aanmelding van leerlingen te vragen waarom de ouders kiezen voor een van onze scholen.
2. De in het schooljaar 2018-2019 uitgevoerde exitgesprekken gaan we structureel invoeren.
3. De leerlingenraad krijgt een vaste plek in onze organisatie. We willen de betrokkenheid van de leerlingen vergroten, maar ook een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van burgerschapszin en democratisch bewustzijn.
4. Regelmatig voert de school een tevredenheidsonderzoek uit onder de ouders en leerlingen. We gebruiken hiervoor het instrument dat op alle scholen van PCBO Vroomshoop hetzelfde instrument. Na analyse van de resultaten is de uitkomst van het tevredenheidsonderzoek te kwalificeren als ruim voldoende tot goed. De uitkomsten van de tevredenheidsspeilingen

zijn weer input voor het te ontwikkelen beleid. De resultaten worden opgenomen in de schoolmonitor.

5. We ontwikkelen beleid en maken afspraken hoe we op schoolniveau de dialoog aangaan met de ouders, leerlingen en stakeholders over de kwaliteit en resultaten van ons onderwijs.

11. Waardering maatschappij

11.1 Waar staan we nu?

CBS 't Groeipunt voldoet volgens de inspectie van het onderwijs aan de basiskwaliteit. De inspectie heeft aan de scholen het basisarrangement toegekend.

De inspectie heeft begin 2018 na een onderzoek op bestuursniveau een verificatieonderzoek uitgevoerd op CBS De Linde en CBS Kennedyschool. Beide scholen werkten al nauw samen en zijn per 1 augustus gefuseerd tot 't Groeipunt. Bij het verificatieonderzoek heeft de inspectie gekeken naar de standaarden didactisch handelen, veiligheid, pedagogisch klimaat, kwaliteitszorg en ambitie en de kwaliteitscultuur. Alle vijf de onderzochte standaarden zijn als voldoende beoordeeld. Ten aanzien van het didactisch handelen kan de school meer ambitie tonen door een gezamenlijke visie te ontwikkelen op het pedagogisch en didactisch handelen. Het pedagogisch klimaat wordt als ondersteunend beoordeeld. Het veiligheidsbeleid kan nog meer in samenhang worden vastgelegd. De systematiek in de kwaliteitszorg is zichtbaar, maar de doelen in de jaarplannen zijn niet altijd concreet geformuleerd en daardoor moeilijker te evalueren.

11.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

Met de invoering van het onderzoekskader 2017 is de wijze waarop de inspectie van het onderwijs haar toezicht uitoefent veranderd. Uitgaande van de wettelijke bepaling dat het bestuur verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het onderwijs op de onder het bestuur vallende scholen, onderzoekt de inspectie ten minste één keer in de vier jaar of en in hoeverre het bestuur zicht heeft op de kwaliteit van het onderwijs en of deze kwaliteit van voldoende niveau is. Afhankelijk van de bevindingen voert de inspectie op één of meer scholen verificatieonderzoeken uit. Deze systematiek maakt het nog meer dan in het verleden noodzakelijk dat het bestuur goed zicht heeft op de kwaliteit van het onderwijs op haar school en deze kwaliteit periodiek monitort en hierover in gesprek gaat met schoolleiding en teams. De eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs is weliswaar door de landelijke overheid neergelegd bij de schoolbesturen, maar dit neemt niet weg dat de school daarin ook zijn eigen verantwoordelijkheid heeft.

11.3 Wat willen we bereiken?

Met dat wat we hebben en dat wat er aan ontwikkelingen op ons afkomt, kunnen we bepalen wat ons in de komende planperiode staat te doen. We formuleren de volgende strategische beleidsuitspraken:

1. De inspectie van het onderwijs beoordeelt de kwaliteit van 't Groeipunt ten minste als voldoende. De beoordeling van de standaarden 'Zicht op ontwikkeling', 'Didactisch handelen', 'Veiligheid' en 'Leerresultaten' is ten minste voldoende.
2. Het is onze ambitie om aan het eind van deze planperiode als eindoordeel 'goed' voor onze school te verkrijgen. Alle standaarden uit het onderzoekskader moeten daartoe ten minste als voldoende worden gewaardeerd en ten minste twee standaarden uit het gebied 'Onderwijsproces' en 'Schoolklimaat' en de standaard 'Kwaliteitscultuur' als goed.

3. Onze leerlingen vervolgen met succes hun schoolloopbaan in het voortgezet onderwijs. Dit houdt in dat ten minste 80 procent van de leerlingen na 1 jaar vervolgonderwijs nog aan de geadviseerde vervolgopleiding deelneemt. De samenwerking met VO-scholen moet in dit licht verbeterd worden. De scholen gaan in het kader van 'kansrijk adviseren' hun procedures herijken.

12. Resultaten en opbrengsten

12.1 Waar staan we nu?

De resultaten van de leerlingen van 't Groeipunt op de eindtoets zijn, afgezet tegen de schoolpopulatie, voldoende te noemen, al zijn ze door de jaren heen wel wisselend. De score op de laatstgehouden eindtoets was nog maar net boven de ondergrens.

De resultaten op de tussentijdse toetsen laten een wisselend beeld zien. Met name de scores op begrijpend lezen zijn in de groepen 5 en 6 onvoldoende. De scores op rekenen zijn wisselend, de scores op spelling laten een positief beeld zien.

Leerlingen voelen zich over het algemeen veilig bij ons op school. Wel vinden veel leerlingen het moeilijk om hun emoties te reguleren. Naast PBS zijn we begonnen met de psycho-fysieke training Rots en Water in de bovenbouw.

Eén van onze speerpunten is het resultaatgericht werken gebaseerd op een goed pedagogisch klimaat. We analyseren zowel de eindresultaten als de tussentijdse resultaten. De resultaten van de laatste drie jaar worden steeds verwerkt in de schoolmonitor. Zo houden we niet alleen zicht op de meest recente resultaten op ook op de trend. We kunnen dan vroegtijdig ingrijpen als er sprake is van een dalende trend, maar ook zien of inspanningen leiden tot verhoging van de resultaten.

Zowel de eindresultaten als de tussentijdse resultaten worden teambreed besproken en zijn onderwerp van de gesprekken met de directeur-bestuurder en komen aan de orde in het overleg met de medezeggenschapsraad.

12.2 Wat zijn de ontwikkelingen?

- Het sturen op kengetallen heeft ook in het onderwijs in de afgelopen jaren aan belangrijkheid gewonnen. Voor het sturen op kengetallen is inmiddels een schoolmonitor ontwikkeld op schoolniveau. Deze schoolmonitor wordt twee keer per jaar ingevuld en besproken met de directeur-bestuurder.
- In de wetgeving is opgenomen dat de basisscholen aan het eind van leerjaar 8 een eindtoets afnemen. De inspectie stelt voor de waardering van de eindtoets een ondergrens vast gerelateerd aan het schoolgewicht. De inspectie van het onderwijs beoordeelt de resultaten op de tussentijdse toetsen sinds enkele jaren niet meer.
- In de komende planperiode zal de inspectie de eindresultaten beoordelen op het percentage leerlingen dat de referentieniveaus behaalt¹, en die passen bij het onderwijsadvies.

12.3 Wat willen we bereiken?

Met dat wat we hebben en dat wat er aan ontwikkelingen op ons afkomt, kunnen we bepalen wat ons in de komende planperiode staat te doen. We formuleren voor de planperiode 2019-2023 de volgende beleidsvoornemens en doelen.

1. Alle resultaten op de eindtoets zijn goed en worden trendmatig geanalyseerd.

¹ Bij het opstellen van de referentieniveaus is gesteld dat het fundamentele niveau haalbaar moet zijn voor 75% van de leerlingen. Het streefniveau moet haalbaar zijn voor 65% van de leerlingen.

2. Als school gaan we voor de tussentijdse toetsen zelf realistische normen vaststellen passen bij onze leerlingenpopulatie en ons ambitieniveau.
3. We stellen voor onze school voor de eindtoets streefscores vast gerelateerd aan de schoolpopulatie. De streefscore liggen ten minste op het voor onze school geldende landelijk gemiddelde.
4. Op onze school behalen, gerelateerd aan de schoolpopulatie, voldoende leerlingen streefniveau 1S. In deze planperiode gaan we daarvoor streefscores vaststellen.

13. Thema's, planning en investeringsbegroting

In dit hoofdstuk brengen we alle "kleinere" beleidsvoornemens van ieder beleidsdomein uit het INK-model (wat willen we bereiken) onder in thema's.

Deze thema's worden uitgewerkt door actieteams in actieplannen waarin worden opgenomen de concrete doelen, de fasering, de activiteiten om de doelen te bereiken en de planning. De voor een bepaald jaar uit te voeren (verbeter)acties worden opgenomen in de jaarplanning. In de jaarplanning worden ook de elk jaar terugkomende onderwerpen opgenomen. De schoolleiding werkt de actieplannen uit in een investeringsbegroting.

Voor de uitvoering wordt aangegeven in welke fase een bepaalde beleidstaak zich bevindt. De volgende fasen worden gehanteerd:

- fase 1: oriënteren en informeren (rood) > "onderzoek"
- fase 2: experimenteren (oranje) > "uitproberen"
- fase 3: implementeren (geel) > "invoeren"
- fase 4: borgen (groen) > "vastleggen"

	Beleidsvoornemen ²	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
1. Kwaliteitszorg					
A. Het stelsel van kwaliteitszorg gaan we binnen onze school verder implementeren. We passen daarbij de PDCA cyclus toe. Het schoolplan wordt uitgewerkt in jaarplannen. We monitoren en evalueren onze verbeterprocessen en de resultaten van ons onderwijs. De evaluaties zijn weer input voor het volgende jaarplan. We leggen verantwoording af aan het bestuur en gaan de dialoog aan met alle betrokkenen. We betrekken, als mede-eigenaar, de leden van het team bij opstellen en uitwerken van de (jaar)plannen en evaluaties. DIRECTIE/IB	2 > 3				
B. Het stelsel van kwaliteitszorg, ingevoerd op het niveau van de vereniging, wordt verder geïmplementeerd in onze school. Concreet houdt dit in dat de kwaliteit van het onderwijs wordt gemonitord en periodiek geëvalueerd. Daartoe wordt twee keer per jaar de data op schoolmonitor ingevuld en hierover wordt het gesprek aangegaan met het bestuur. DIRECTIE/IB	3 > 2				
C. Schoolleiding en team werken beredeneerd en planmatig aan de schoolontwikkeling. De beleidsvoornemens uit dit schoolplan en eventuele toekomstige ontwikkelingen en voorschriften worden opgenomen in jaarplannen. Het team wordt betrokken bij de opstelling van de jaarplannen, de uitvoering en de evaluatie hiervan. De uitwerking van de jaarplannen vindt plaats in werkgroepen. Op deze wijze wordt de verantwoordelijkheid voor en het eigenaarschap van de schoolontwikkeling mede neergelegd bij de teamleden en werken we aan gedeeld leiderschap. DIRECTIE/IB/TEAM	3 > 3				

² De nummers verwijzen naar het hoofdstuk en het nummer van de uitspraak. Dus: 2->1 is uitspraak 1 in hoofdstuk 2.

D. De inspectie van het onderwijs beoordeelt de kwaliteit van 't Groeipunt ten minste als voldoende. De beoordeling van de standaarden 'Zicht op ontwikkeling', 'Didactisch handelen', 'Veiligheid' en 'Leerresultaten' is ten minste voldoende. DIRECTIE/IB/TEAM	11 > 1				
E. Het is onze ambitie om aan het eind van deze planperiode als eindoordeel 'goed' voor onze school te verkrijgen. Alle standaarden uit het onderzoekskader moeten daartoe ten minste als voldoende worden gewaardeerd en ten minste twee standaarden uit het gebied 'Onderwijsproces' en 'Schoolklimaat' en de standaard 'Kwaliteitscultuur' als goed. DIRECTIE/IB/TEAM	11 > 2				
F. We ontwikkelen beleid en maken afspraken hoe we op schoolniveau de dialoog aangaan met de ouders, leerlingen en stakeholders over de kwaliteit en resultaten van ons onderwijs. DIRECTIE	10 > 5				
G. We nemen één keer in de twee jaar het kwaliteitsonderzoek af uit Venster PO. Daarnaast wordt er één keer in de vier jaar een audit afgenomen. DIRECTIE/IB					
2. Opbrengsten					
A. Alle resultaten op de eindtoets zijn goed en worden trendmatig geanalyseerd. DIRECTIE/IB	12 > 1				
B. Als school gaan we voor de tussentijdse toetsen zelf realistische maar wel ambitieuze normen vaststellen passen bij onze leerlingenpopulatie en ons ambitieniveau. DIRECTIE/IB	12 > 2				
C. We stellen voor onze school voor de eindtoets streefscores vast gerelateerd aan de schoolpopulatie. De streefscore liggen ten minste op het voor onze school geldende landelijk gemiddelde. DIRECTIE/IB	12 > 3				
D. Op onze school behalen, gerelateerd aan de schoolpopulatie, voldoende leerlingen streefniveau 1S. In deze planperiode gaan we daarvoor streefscores vaststellen. DIRECTIE/IB	12 > 4				
E. Onze leerlingen vervolgen met succes hun schoolloopbaan in het VO. Dit houdt in dat ten minste 80% van de leerlingen na 1 jaar vervolgonderwijs nog aan de geadviseerde vervolgonderwijs deelneemt. Samenwerking met VO-scholen moet in dit licht verbeterd worden. De scholen gaan in het kader van 'kansrijk adviseren' hun procedures herijken. DIRECTIE/IB	11 > 3				

3. Talentontwikkeling					
A. Op onze school hebben we het eigenaarschap van de leerlingen voor hun eigen leerproces vergroot. In dit kader gaan we onderzoeken tot hoever we gepersonaliseerd leren kunnen doorvoeren. We gaan daarbij meer uit van de doelen per leerlingen. WERKGROEP	7 > 2				
B. De crea-middag, zoals deze worden georganiseerd voor de groepen 5 t/m 8 gaan we ook invoeren voor de onderbouwgroepen. DIRECTIE/WERKGROEP	7 > 8				
C. We werken meer ervaringsgericht. Er worden regelmatig excursies naar bedrijven georganiseerd als vast onderdeel van lessen en thema's en/of gastlessen door bedrijven. WERKGROEP	7 > 9				
D. Bij de zaakvakken wordt in thema's gewerkt en niet meer in aparte vakgebieden. WERKGROEP	7 > 13				
E. Meerdere keren per jaar voeren we kindgesprekken en driehoeksgesprekken kind-ouder-leerkracht. We willen hiermee de betrokkenheid van het kind bij de eigen ontwikkeling vergroten. WERKGROEP	5 > 12				
F. We gaan onderzoeken in hoeverre ons onderwijs-systeem aan moeten passen aan de veranderingen richting eigenaarschap, gepersonaliseerd leren en groepsdoorbrekend onderwijs. WERKGROEP	10 > 4				
G. De huidige opzet van de groepsplannen en het werken is geëvalueerd en daar waar nodig aangepast aan het groepsdoorbrekend werken en effectiever en werkbaarder gemaakt. IB	10 > 5				
4. Professionele leergemeenschap					
A. Het team van 't Groeipunt ontwikkelt zich tot een professionele leergemeenschap. In een professionele leergemeenschap speelt het onderzoekend leren een belangrijke rol. Door de implementatie van de professionele leergemeenschap stimuleren we het samen leren en het eigenaarschap van de medewerkers. Het draagt bij aan een effectieve kwaliteitscultuur. Bij het onderzoeken van vernieuwingen kijken we regelmatig op andere scholen en doen we onderzoek. DIRECTIE/IB/TEAM	4 > 5				
B. We gaan t.a.v. praktische en organisatorische aspecten meer gebruik maken van elkaars talenten en praktische vaardigheden. Een medewerker die bijv. goed is in muziek gaat de muzieklessen in meerdere groepen geven. Dit gaat ook gelden voor bijvoorbeeld gym en crea. DIRECTIE/WERKGROEP	4 > 8				

C. Leraren kunnen veel van elkaar leren. We gaan structureel beleid ontwikkelen dat leraren bij elkaar "in de klas kunnen kijken" (collegiale consultatie). Dit gebeurt m.b.v. Iris Connect. DIRECTIE/IB	4 > 9				
D. Er wordt meer groepsdoorbrekend gewerkt WERKGROEP	7 > 3				
5. Professionalisering					
A. De directeur werkt beredeneerd en planmatig aan zijn professionaliteit en zorgt ervoor te blijven voldoen aan de eisen van herregistratie. DIRECTIE	3 > 1				
B. Professionalisering wordt een prominent gespreksonderdeel van de gesprekkencyclus. De kern van de gesprekken is de gerichtheid op reflectie op het eigen handelen. DIRECTIE	4 > 1				
C. De gesprekkencyclus wordt aangepast richting samen leren; leerkrachten gaan meer met en van elkaar leren door elkaars lessen te bekijken en te bespreken (Iris Connect)					
D. Medewerkers krijgen structureel de mogelijkheid zich verder te ontplooien en te werken aan hun professionalisering, door het volgen van cursussen, het participeren in (onderzoekende) actiegroepen. Professionalisering vindt plaats op zowel teamniveau als op individueel niveau. De professionalisering wordt elk jaar vastgelegd in een professionaliseringsplan. DIRECTIE	4 > 2				
E. Jaarlijks wordt per leerkracht tenminste het conform de cao beschikbare bedrag (2019 € 500) voor professionalisering beschikbaar gesteld. De professionalisering wordt gekoppeld aan de schoolontwikkeling en aan individuele ambities. DIRECTIE	4 > 3				
F. Voor het vaststellen en beoordelen van het bekwaamheidsniveau van de leerkrachten wordt gebruik gemaakt van de Vier Sleutels voor een effectieve les. Extra aandacht is er voor: doelgerichtheid, tempo, voor-koor-door. DIRECTIE	4 > 4				
G. We stimuleren de medewerkers van 't Groeipunt deel te nemen aan bovenschoolse actiegroepen. Dit niet alleen voor de specialisten, maar ook voor gemotiveerde medewerkers. DIRECTIE	4 > 10				
H. In deze planperiode wordt op bovenschools niveau beleid ontwikkeld en geïmplementeerd gericht op verhoging van de vaardigheden van de eigen invalkrachten. Als school werken we hieraan actief mee. Gekwalificeerde invalkrachten krijgen een voorrangspositie bij vacatures voor reguliere functies. DIRECTIE	4 > 11				
I. De professional krijgt binnen onze school de ruimte te laten zien wat hij of zij kan. We	9 > 1				

investeren in kwaliteit en professionalisering van de medewerkers en leidinggevenden. Dit vertaalt zich in tevreden en ambitieuze medewerkers. DIRECTIE					
J. De aan de school toegekende aanvullende middelen voor vermindering van de werkdruk worden in overleg met de medewerkers ingezet; m.b.v. deze middelen kunnen we het groepsgemiddelde laag houden. DIRECTIE	5 > 4				
6. Passend Onderwijs					
A. In aansluiting op het strategisch beleidsplan voor PCBO Vroomshoop, gaan we beleid opzetten om medewerkers de gelegenheid te geven zich (verder) te ontwikkelen tot specialisten voor taal, rekenen en gedrag. Medewerkers krijgen de gelegenheid de hiervoor noodzakelijke kennis en vaardigheden te verwerven. De specialisten kunnen ingezet worden op meerdere scholen van PCBO Vroomshoop. Voor de specialisten wordt tijd vrijgemaakt voor het begeleiden van werkgroepen. DIRECTIE/IB	4 > 7				
B. Er is een structurele samenwerking met de partners in de brede school gerealiseerd. DIRECTIE	8 > 1				
C. De afstemming van het onderwijsaanbod en de didactische en pedagogische aanpak worden adequaat uitgevoerd. De planmatige zorg in de groep is van hoog niveau. We meten dit alles met een gericht observatie-instrument (Vier Sleutels voor een effectieve les). Accent op: doelgerichtheid, tempo, voor-koor-door. DIRECTIE/IB	7 > 6				
A. We realiseren in onze school time-out plekken en leggen afspraken over terugkeer in de reguliere groep duidelijk vast. DIRECTIE/IB/TEAM					
B. We hebben ons als team gespecialiseerd in het omgaan met grensoverschrijdend gedrag van leerlingen. Deze kennis zetten we ook in binnen PCBO Vroomshoop. DIRECTIE/IB/TEAM					
C. We hebben als school een duidelijk beeld geformuleerd waar onze grenzen liggen ten aanzien van de zorg en ondersteuning die we kunnen bieden. DIRECTIE/IB	8 > 5				
D. We hebben ons als school gespecialiseerd in het onderwijs aan NT2-leerlingen. WERKGROEP	8 > 6				
E. De school heeft een actueel schoolondersteuningsprofiel DIRECTIE/IB	8 > 7				
7. (Ver)binding					

<p>A. 't Groeipunt is gehuisvest in een nieuw gebouw. In het gebouw zijn tevens andere instellingen op het gebied van jeugd en educatie gevestigd, maar ook de bibliotheek, een sporthal en het theater. We gaan de samenwerking met de partners in de brede school, de sportverenigingen, maar ook met de directe omgeving en het voortgezet onderwijs structureel versterken. Door de samenwerking te zoeken laten we ondernemerschap zien en profileren we onze school als verbindende factor, als een centrale plek in de omgeving, waar kwalitatief goed onderwijs wordt gegeven. Daarmee willen we tevens een bijdrage leveren aan het behouden van het marktaandeel van PCBO Vroomshoop.</p> <p>DIRECTIE/WERKGROEP</p>	2 > 2				
<p>B. Er wordt beleid ontwikkeld te komen structureel contact met de ouderen in de omgeving van de school, omdat we onze school graag een duidelijke plek willen geven in de omgeving.</p> <p>DIRECTIE/WERKGROEP</p>	5 > 7				
<p>C. Ouders en grootouders worden betrokken bij verschillende onderwijsactiviteiten, zoals creamiddagen, voorleesmomenten enz.</p> <p>DIRECTIE/WERKGROEP</p>	5 > 8				
<p>D. Als gefuseerde school hebben we in 2018-2019 een aantal activiteiten ontwikkeld om de betrokkenheid van de ouders bij de school te stimuleren zoals koffie-ochtenden. Het ingezette beleid wordt geïmplementeerd en geëvalueerd.</p> <p>DIRECTIE</p>	5 > 9				
<p>E. De in het schooljaar 2018-2019 uitgevoerde exitgesprekken gaan we structureel invoeren.</p> <p>DIRECTIE</p>	10 > 2				
<p>F. De leerlingenraad krijgt een vaste plek in onze organisatie. We willen de betrokkenheid van de leerlingen vergroten, maar ook een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van burgerschapszin en democratisch bewustzijn.</p> <p>DIRECTIE</p>	10 > 3 5 > 6				
<p>G. Regelmatig wordt een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder alle medewerkers. Hiervoor wordt voor alle drie de scholen van PCBO Vroomshoop hetzelfde meetinstrument gehanteerd. De resultaten worden besproken met de medewerkers. Na analyse van de resultaten is de uitkomst van het tevredenheidsonderzoek te kwalificeren als ruim voldoende tot goed. Op de aspecten waarop gemiddeld lager gescoord wordt, worden verbeteracties ingezet.</p> <p>DIRECTIE</p>	9 > 2				
<p>8. Aanbod</p>					

A. Onze school heeft in 2023 een modern en eigentijds aanbod voor wetenschap en techniek, ICT en de 21e-eeuwse vaardigheden. WERKGROEP	7 > 1								
B. In ons aanbod gaan we structureel aandacht besteden aan executieve functies. IB/WERKGROEP	7 > 11								
C. De school heeft een structureel aanbod mediawijsheid en omgaan met sociale media ingevoerd. WERKGROEP	7 > 12								
D. In aansluiting op de dialoog over Onderwijs 2032 (Curriculum. nu) op het niveau van de vereniging, gaan we in onze school het gesprek aan met alle geledingen over wat dit betekent voor het aanbod en het onderwijs op 't Groeipunt. Sluit het aan en past het binnen onze eigen visie op toekomstbestendig onderwijs en hoe geven we hieraan vorm? Betekent dit dat we moeten toewerken naar een ander onderwijsmodel? Of passen we het huidige onderwijsmodel aan? Uiteindelijk willen we toe naar toekomstbestendig onderwijs. WERKGROEP	2 > 1								
E. De komende jaren gaan we voor de volgende leergebieden de methoden vervangen: 2020 Rekenen-wiskunde 2022 Kleuterplein 2023 Taal/spelling WERKGROEP	6 > 4								
F. Het huiswerk in de huidige vorm gaan we, behalve voor groep 8, afschaffen. De huidige opzet past niet bij onze populatie leerlingen en ouders. WERKGROEP	7 > 10								
G. De resultaten op begrijpend lezen zijn onvoldoende. Deze resultaten willen we verbeteren, door ons eerst goed te oriënteren op het vak begrijpend lezen (en luisteren). WERKGROEP									
H. We gaan ons oriënteren op de "Gezonde school" om te kijken of dit bij ons past en of we hier naar toe willen werken. EVENTUEEL WORDT TZT EEN WERKGROEP INGESTELD									
9. Profilering									
A. Met onze missie, kernwaarden en visie hebben we onze collectieve ambitie geformuleerd. Alle medewerkers weten waar we samen voor staan en waar we samen voor gaan. Alle medewerkers dragen deze collectieve ambitie en de kernwaarden uit. DIRECTIE/TEAM	2 > 4								
B. In 2019 is de digitale ouderapp ingevoerd. Het gebruik van deze app wordt in 2020 en 2022 geëvalueerd. DIRECTIE/TEAM	5 > 5								
C. We gaan in deze planperiode in overleg met de ouders en andere betrokkenen onderzoeken hoe	5 > 11								

we de vieringen vorm en inhoud willen geven en dit implementeren in onze school. DIRECTIE/WERKGROEP					
D. De website is actueel en toegankelijk voor ouders en andere belanghebbenden. DIRECTIE/ICT	5 > 13				
E. Ouders kiezen voor hun kinderen veelal voor een school met een positief imago. In deze planperiode willen we ten minste het bestaande positieve imago van onze school behouden en waar nodig verbeteren. We willen zicht houden op het imago van onze vereniging en de scholen door expliciet bij de aanmelding van leerlingen te vragen waarom de ouders kiezen voor een van onze scholen. DIRECTIE	10 > 1				
F. Regelmatig voert de school een tevredenheidsonderzoek uit onder de ouders en leerlingen. We gebruiken hiervoor het instrument dat op alle scholen van PCBO Vroomshoop hetzelfde instrument. Na analyse van de resultaten is de uitkomst van het tevredenheidsonderzoek te kwalificeren als ruim voldoende tot goed. De uitkomsten van de tevredenheidsspeilingen zijn weer input voor het te ontwikkelen beleid. De resultaten worden opgenomen in de schoolmonitor. DIRECTIE	10 > 4				
10. Veiligheid					
A. De school heeft een veiligheidsprotocol opgesteld en geïmplementeerd. In het veiligheidsplan is zowel aandacht voor de fysieke veiligheid als de sociale veiligheid. DIRECTIE/IB	5 > 1				
B. Regelmatig checken we of de vastgestelde gedrags- en omgangregels worden nageleefd door middel van enquêtes onder ouders en personeel en gesprekken met leerlingen. De gedrags- en omgangsregels zijn vastgelegd. DIRECTIE/IB	5 > 2				
C. De methodiek PBS wordt in alle groepen gebruikt. Het programma Rots en Water gaan we invoeren door de hele basisschool. D. DIRECTIE/IB/TEAM					
11. ICT					
A. De mogelijkheden die ICT biedt voor ons onderwijs gaan we de komende jaren verder uitbouwen. We gaan volledig digitaal werken bij rekenen, deels bij begrijpend lezen en we onderzoeken of dit ook kan voor de zaakvakken. DIRECTIE/ICT/WERKGROEP	6 > 1				
B. In de onderbouw gaan we digitaal werken met Kleuterplein. DIRECTIE/ONDERBOUW	6 > 2				

C. In de onderbouw heeft elke leerling de beschikking over een I-Pad en in de midden- en bovenbouw over een Chromeboek. DIRECTIE/ICT/WERKGROEP	6 > 3				
---	-------	--	--	--	--

14. Vervangingsplan methoden

2019/2020: Rekenen

2020/2021: -

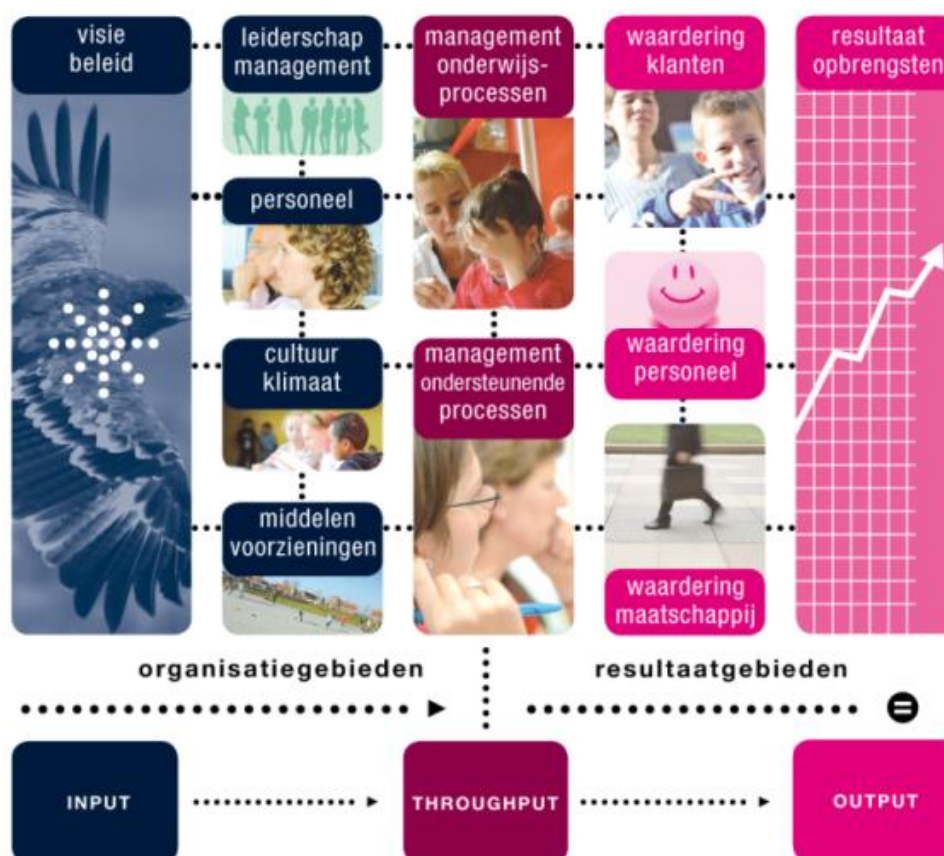
2021/2022: Kleuterplein

2022/2023: Taal/spelling---->uitgetseld i.v.m. uitkomen methodes 2024

Bijlage 1: INK als besturingsmodel

Beschrijving van het model

Het INK-model met de tien beleidsdomeinen wordt als structuur gehanteerd voor de opzet van dit schoolplan. In deze bijlage geven we een korte toelichting bij het INK-besturingsmodel en de reden voor gebruik van dit model.



INK als ordeningsmodel

Wij hanteren het INK-model allereerst als ordeningskader. We bedoelen het volgende: Het INK-model onderscheidt twee soorten domeinen, namelijk *organisatiegebieden* en *resultaatgebieden*. In de organisatiegebieden wordt het functioneren van onze organisatie beschreven. In de resultaatgebieden worden de daarmee behaalde resultaten aangegeven. De samenhang tussen 'resultaat' en 'organisatie' bepaalt de mate waarin wij in staat zijn om te leren verbeteren en excelleren. Er wordt gewerkt voor resultaten en om dat te bereiken levert 't Groeipunt een inspanning.

Aan de voorkant (links in het schema) zien we de input. In het beleidsdomein 'visie' hebben we onze uitgangspunten vastgesteld. Daarnaast zijn aan de inputkant de beleidsdomeinen personeel en leiderschap & management te onderscheiden.

Om een organisatie als de onze te kunnen runnen zijn er middelen nodig en een goed (pedagogisch) werkklimaat. De ouders spelen rond dat klimaat een belangrijke rol.

Het midden van het INK-model beschrijft de primaire werkprocessen. Het gaat hier om het lesgeven van de leerkracht in de groep, de leerlingenzorg, maar ook de administratieve kwaliteitszorgprocessen. We noemen dit throughput.

Aan de achterkant (rechts in het schema) zien we dat er uiteindelijk resultaten uit de input en throughput komen. Het gaat hier bijvoorbeeld om de leeropbrengsten en de oudertevredenheid. Dit is de output, oftewel het evalueerbare resultaat van al onze inspanningen.

INK als analysemodel

Het INK-model gebruiken we tevens om te checken of we op schema liggen en vooral om te kijken of onze acties ook het gewenste resultaat opleveren. Een sterk punt van het model is dat het bijdraagt aan het inzichtelijk en logisch beschrijven van de samenhang tussen de verschillende processen. De bedoeling van het besturingsmodel is om de organisatie te verbeteren, in beweging te zetten en te houden. Het model kan dus gebruikt worden bij verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen. De filosofie achter het model is trouwens dat organisaties continu streven naar een balans tussen de resultaten en de inspanningen die daarvoor nodig zijn en daarnaast voortdurend werken aan groei.

INK als integraal model

Het INK-model is tot slot ook een integraal model. Wanneer we bijvoorbeeld ons onderwijs meer toekomstgericht willen maken en om die reden de 21e-eeuwse vaardigheden expliciet in ons onderwijs centraal gaan stellen, dan roept dit, blijkens het INK-model, meteen de vraag op hoe we dit zouden willen doen. Wat betekent dit bijvoorbeeld voor de professionaliteit van de medewerkers? Welke leermiddelen zijn daarvoor nodig? Hoe communiceren we hierover met de ouders? Het INK-model maakt met andere woorden duidelijk aan welke aspecten we bij onderwijsontwikkeling moeten denken, en ook dat rond één bepaald doel of ambitie alle beleidsdomeinen 'in beweging komen'.

Tot slot:

Om misverstanden over het gebruik van het INK-model te voorkomen willen we tot slot van deze beschrijving van het model nog de volgende zaken verduidelijken:

We definiëren de term **missie** als onze *kerntaak* van de organisatie. **Kernwaarden** kleuren daarbij ons handelen i.c. de keuzes die we maken en de werkwijze die we voorstaan. (visie).

Bijlage 2: Omschrijving van de leerlingenpopulatie

Van de leerlingen die bij ons naar school gaan, heeft op dit moment ruim 50% een leerlinggewicht. Per schooljaar 2019/2020 zal de gewichtenregeling in deze vorm overigens komen te vervallen.

We signaleren veel leerlingen met taalachterstanden, maar ook met achterstanden op andere vakgebieden. Verder hebben we een flink aantal leerlingen met gedragsproblemen. Veel kinderen hebben moeite met het reguleren van hun emoties. Qua uitstroom gaat een groot deel van de leerlingen naar het VMBO.

Het is belangrijk dat we de niveaus van de leerlingen goed in beeld hebben en de leerlingen indelen in niveaugroepen.

We merken daarnaast dat veel ouders laag opgeleid zijn en dat er vanuit de thuissituatie in veel gevallen weinig stimulans is.

Bijlage 3: Kerndoelen en ons methodisch aanbod

In de wet op het primair onderwijs staat in een aantal artikelen beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. In de hierna volgende paragrafen wordt aangegeven op welke wijze wij invulling geven aan deze wettelijke eisen.

Artikel 8 lid 1 van de WPO geeft aan:

Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

Op onze school geven we hieraan als volgt vorm:

We werken tot op heden met het leerstofjaarklassensysteem, al zijn we met rekenen steeds meer groepsdoorbrekend gaan werken. Bij de verschillende vakgebieden wordt gewerkt in drie niveaus. Dit wordt vastgelegd in groepsplannen.

We merken wel dat het leerstofjaarklassensysteem steeds meer gaat knellen, daarom gaan we in schooljaar 2019/2020 onderzoek doen naar andere mogelijkheden.

Artikel 8 lid 2 WPO geeft aan:

Het onderwijs richt zich in elk geval op de sociaal – emotionele en de verstandelijke ontwikkeling, en op het ontwikkelen van creativiteit, op het verwerven van noodzakelijke kennis en van sociale, culturele en lichamelijke vaardigheden.

Cbs 't Groeipunt kent een breed aanbod van leerstof. De hoofdvakken taal/lezen en rekenen staan centraal in het aanbod. Daarnaast komen de sociaal-emotionele ontwikkeling, de creatieve ontwikkeling en ontwikkeling van lichamelijke vaardigheden aan bod. Voor een overzicht van de leergebieden en verdeling over de schooluren verwijzen we naar bijlage 5.

Artikel 8 lid 3 WPO geeft aan:

Het onderwijs:

- a. gaat er mede van uit dat leerlingen opgroeien in een pluriforme samenleving,
- b. is mede gericht op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie, en
- c. is er mede op gericht dat leerlingen kennis hebben van en kennismaken met verschillende achtergronden en culturen van leeftijdgenoten.

Actief burgerschap en sociale integratie krijgt vorm binnen de vakken voor wereldoriëntatie, maar ook bij het vak godsdienst.

Daarnaast worden in de bovenbouw jaarlijks gastlessen gegeven, waarin deze thema's ook een plaats krijgen.

De schoolregels, voortvloeiend uit PBS, geven de leerlingen handvatten om op een goede en respectvolle manier met anderen om te gaan.

Artikel 9 lid 5 WPO geeft aan:

Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur kerndoelen vastgesteld.

De door cbs 't Groeipunt te gebruiken methoden voldoen aan de kerndoelen.

	Gr. 1	Gr. 2	Gr.3	Gr.4	Gr.5	Gr.6	Gr.7	Gr.8
Godsdienst/levensbesch.	135	135	60	60	80	80	105	105
vormingsonderwijs	465	465	150	150	90	90	90	90
Zintuiglijke/lichamelijke opvoeding	30	30	165	135	60	30	15	15
Schrijven	75	75	75	180	135	30	60	135
Taalontwikkeling	75	75	-	-	270	305	330	210
Taalactiviteiten	180	180	420	240	195	150	90	90
Lezen/ voorlezen	300	300	120	120	120	120	60	60
Taal/automatiseren	/ -	-	60	240-	240-	240-	240-	240-
woordenschatontw.	-	-	50	300	300	300	300	300
Taal; spreken / luisteren, spelling, stellen,	60	60	75	60	60	60-90	90-120	90-120
Begrijpend lezen	180	180	385	75	15	15	15	15
Kringesprek	30	30	30	385	345	345	330	330
Rekenen en wiskunde	-	-	-	30	30	30	45	45
Engelse taal	-	-	-	-	95	95	95	30
Aardrijkskunde	-	-	-	-	45	50	60	95
Geschiedenis	-	-	30	30	30	30	45	60
Natuuronderwijs	-	-	-	30	30	30	30	45
Maatschappelijke verhoudingen (geobas)	-	-	45	-	-	-	30	30
Geestelijke stromingen	30	30	30	45	30	30	30	30
Gedrag in het verkeer	60	60	45	45	45	30	30	30
Soc. Redzaamheid	-	-	45	45	30	30	30	30
Tekenen	60	60	30	60	75	75	90	90
Muziek	330	330	30	30	15	15	-	-
Handvaardigheid	150	150	-	30	30	-	-	-
Spel en beweging;Drama	75	75	-	-	-	-	-	-
Werken in groepen	-	-	30	-	-	-	-	-
Arbeid naar keuze	90	90	90	30	50	45	50	60
Werken met ontwikkelingsmat.				90	90	90	90	90
Werken met computers								
Sociaal emotionele ontwikkeling								

Bijlage 4: Schooltijden en urentabel

De schooltijden zijn als volgt:

	<u>Groep 1:</u>	<u>Groep 2 t/m 4:</u>	<u>Groep 5 t/m 8:</u>
Maandag	8.30-14.30 uur	8.30-14.30 uur	8.30-14.30 uur
Dinsdag	8.30-14.30 uur	8.30-14.30 uur	8.30-14.30 uur
Woensdag	8.30-12.30 uur	8.30-12.30 uur	8.30-12.30 uur
Donderdag	8.30-14.30 uur	8.30-14.30 uur	8.30-14.30 uur
Vrijdag	vrij	8.30-12.00 uur	8.30-14.30 uur

Het aantal uren per groep is als volgt:

Totaal groep 1 t/m 4	Norm: 3520	3620,00	Marge: 100,50
Totaal groep 5 t/m 8	Norm: 4000	4065	Marge: 65,00
TOTAAL UREN	Norm: 7520	Groeipunt 7685,00	Marge: 165,50

Bijlage 5: Schoolondersteuningsprofiel

Voor ons schoolondersteuningsprofiel zie de website van onze school
www.cbsgroeipunt.nl

Ondertekening

Ondertekeningsformulier

Vaststelling door team, instemming door MR

Vroomshoop, woensdag 20 april 2022

Namens team,

Voorzitter MR CBS 't Groeipunt