**SCHOOLPLAN 2022-2023 ‘KC De Leertuin Waar talenten groeien!”**

|  |
| --- |
| **Wanneer hebben wij onze belofte ingelost?**   * Leerlingen kunnen functioneren in een complexe schoolomgeving; en worden voorbereid op het werken, leven en samenleven. * Leerlingen durven fouten te maken, durven te experimenteren en verleggen hun grenzen. * Leerlingen zeggen over onze school dat ze goed onderwijs in een fijne sfeer gehad hebben.   **Waar mogen wij op aangesproken worden?**   * Wij mogen aangesproken worden op onze beloften. * Een veilige school met kwaliteitsgericht onderwijs. * Een uitdagende en gestructureerde omgeving met een bevlogen team dat zich ontplooit. |

|  |
| --- |
| **Onze belofte aan leerlingen en ouders**  Onze school zorgt dat kinderen tot volle ontwikkeling komen en hun talenten optimaal benutten. Wij bieden een veilige en uitdagende leeromgeving waar leerlingen tot leren kunnen komen en hun talenten kunnen ontwikkelen.  Kinderen leren van en met elkaar. Ieder kind mag zichzelf zijn bij ons op school. We hebben aandacht voor elkaar. Wij bieden een breed en gevarieerd onderwijsaanbod met de nadruk op betekenisvol leren. Het leerstofaanbod biedt mogelijkheid tot differentiatie, zelfstandig leren, groep doorbrekend en coöperatief werken. Voor zowel bewegings- als voor muziekonderwijs hebben wij een vakleerkracht. We trekken de ontwikkeling door na schooltijd en bieden met samenwerkingspartners rijke naschoolse activiteiten. Dit realiseren wij middels een continuproces in 8 jaar. Zodat zij aan het eind van de basisschool goed voorbereid in het voortgezet onderwijs kunnen starten. |

|  |
| --- |
| **Waar staan wij voor?**  Op onze school worden kinderen uitgedaagd om zich breed (op alle ontwikkelingsgebieden) te  ontwikkelen, waarbij rekening wordt gehouden met de onderwijsbehoefte van het kind.  Op onze school zorgt een professioneel team voor een warme, veilige en kansrijke leeromgeving, waarbij de leerlingen plezier hebben tijdens het leren. We gebruiken innovatie, zorg en humor om samen met de leerlingen en ouders de ontwikkeling van de kinderen zo breed mogelijk te stimuleren. Vanuit een professionele cultuur maken wij gebruik van elkaars kwaliteiten om het onderwijs optimaal vorm te geven. De kerntaak van onze school is dat alle leerlingen zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen op zowel sociaal-emotioneel als cognitief gebied van onze leerlingen, zodat zij zich in de samenleving zowel individueel als met elkaar optimaal kunnen ontplooien. **Leidende principes**: *Vertrouwen- Kindgericht- Plezier-kansrijk en Samen* |

**Externe ontwikkelingen waar we rekening mee houden**

* Veranderende omgeving school (industrieterrein; ontwikkeling in de buurt)
* Veranderende populatie (ouders-leerlingen); taal
* Profilering school
* Wet- en regelgeving
* Partnerschap met ouders
* Passend Onderwijs
* Talentontwikkeling (samenwerking met partners)
* Bestuurlijke ontwikkelingen
* Werkdrukverhoging

**Leiderschap & acties**

Het MT (directeur, bouwcoördinatoren en intern begeleider) is het vliegwiel van de organisatie, zij stuurt de coördinatoren en het team aan en geeft leiding aan ontwikkeling.

De intern begeleider begeleidt leerkrachten, coördineert de zorg en voert overleg met het MT.

Jaarlijks stellen het team en het MT het taakbeleid vast.

We werken met personeels-, bouw- en studievergaderingen, gesprekkencyclus, netwerk-bijeenkomsten, werkoverleggen, collegiale consultatie en nascholing.

Er wordt planmatig gewerkt en jaarlijks worden alle plannen geëvalueerd en geborgd. (HGW)

**Succes bepalende factoren**

* Onze duidelijke visie gezamenlijke doelen en leidende principes.
* Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor resultaten
* Veilig pedagogisch klimaat
* Veranderingsbereidheid en –capaciteit
* Collegiaal en gedreven team
* Samenwerken met peuters en kleuters
* Leren van en met elkaar
* Begeleiding (startende) leerkrachten
* Ontdekkend en ontwerpend leren

Valkuilen

* Hoge werkdruk
* Weinig tijd voor talentontwikkeling van medewerkers
* Teveel niet Nederlandssprekende leerlingen

**Speerpunten schooljaar 2022-2023**

**Leerlingenaantal verhogen; w**ij verhogen het leerlingaantal, maar behouden het karakter van een ‘veilige school’. Doel: 130 leerlingen

**Taalonderwijs**

* Wij willen taalonderwijs verbeteren en focus ligt op technisch- en begrijpend lezen en spelling (minimaal voldoende op inspectienorm) Inzetten van Taal in Blokjes, RT, LOGO 3000, scholing Het ABC taalonderwijs, inzetten Basisclub onder schooltijd en leesplezier bevorderen.
* Woordenschat met LOGO-3000 structureel aanbieden (3x per week in alle groepen)
* Continueren klassenconsultaties Gluren bij de buren
* Visie op taalonderwijs ontwikkelen en taalbeleidsplan updaten
* Onderwijstijdverlenging na schooltijd
* Borgen: taallessen voor ouders

**Rekenonderwijs**

* Behouden minimaal voldoende toetsscores
* Implementeren Bewegend leren rekenonderwijs
* Stevig neerzetten van RT rekenen (o.a. inzetten Lumion, Bareka en verdiepen in materialen, die bij de ontwikkeling passen).

**Sociaal emotionele ontwikkeling**

* Sociaal emotionele ontwikkeling monitoren op VSV min. III op 3 domeinen
* Beleidsplan gedrag up-to-date houden incl. planning lessen SEL en KWINKregels i.c.m. Taakspel
* Zelfstandigheid bevorderen d.m.v. implementeren weektaakbladen

**Scholing: deskundigheidsbevordering voor het gehele team**

* Digitale geletterdheid, gedrag, bewegend leren en taal.

**Beleid**

* Keuzen maken nieuwe LOVS en rapporten nieuw inhoud samenstellen
* Cultuurplan updaten
* Gezonde school beleidsplan opstellen en prediklaat aanvragen

**Schoolplan lange termijn doelen;**

**Welke doelen m.b.t. onderwijs/leerlingen/ouders?**

Optimale samenwerking met peuterspeelzaal en BSO, coalitiepartijen en instanties uit de buurt voor de Rijke schooldag. Ouderbetrokkenheid verhogen

Doelen Schoolklimaat en veiligheid

* Het behouden van een veilig pedagogisch klimaat
* Onze leerlingen voelen zich aantoonbaar veilig in de school zichtbaar op VSV en Hart & Ziel resultaten

Doelen Onderwijsresultaten

* Wij houden onze eigen (ambitieuze) schoolnorm vast (boven het landelijk gemiddelde)
* De resultaten van ons leesonderwijs verhogen
* Leerlingen stellen eigen doelen, reflecteren en verantwoorden zich over behaalde doelen (d.m.v. kindgesprekken uitwerken met het team; zichtbaar maken )
* Onze leerlingen ontwikkelen zich optimaal in brede zin zowle cognitief als sociaal emotioneel.
* LABS stevig neerzetten en beleid ontwikkelen

Doelen kwaliteit van ons onderwijs

* Wij hebben zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen, onze aanpak daarbij is sterk planmatig en cyclisch
* Wij stemmen ons onderwijs af op de behoeften van onze leerlingen en geven effectief les op basis van ons onderwijsconcept
* Wij zorgen voor een eigentijds aanbod, dat passend is voor onze populatie leerlingen (uitdagend, stimulerend)
* Wij spannen ons optimaal in om voor iedere leerling passend onderwijs te kunnen bieden.

**Doelen management en financiën**

* Kwaliteitsmonitoring en – borging onderwijsresultaten
* Behouden van gezonde financiën

**Doelen medewerkers**

* Optimaliseren eigen **verantwoordelijkheid** leerkrachten
* Optimaliseren van **vakmanschap** van alle medewerkers
* Definiëren en ontwikkelen van de gewenste competenties
* Scholing op maat/ coaching
* Ons personeelsbeleid is gebouwd op **ontwikkeling**
* Actief invulling geven aan hun professionele ruimte
* Min. basisbekwame en vakbekwame leerkrachten
* Professionele feedback aan elkaar geven
* Taken en activiteiten goed verdelen

**Doelen kwaliteitszorg**

* Het team werkt planmatig en systematisch aan verbeteringen (dmv logboek, schoolplan, jaarplan, zelfevaluatie)
* Alle teamleden zijn verantwoordelijk voor hun handelen en hun resultaten en zijn daarover in dialoog met collega’s en leidinggevenden
* Alle teamleden werken mee aan het realiseren en vasthouden van een stevige verbetercultuur
* In de school is transparantie, integriteit en verantwoordelijkheid zichtbaar en merkbaar
* Teamleden werken nauw samen om LABS voor te bereiden en worden daarin gefaciliteerd.

**Professionalisering**

We vragen onze medewerkers actief invulling te geven aan hun professionele ruimte door zelf beslissingen te nemen over de wijze waarop men zijn expertise inzet ten gunste van het bereiken van onze doelstellingen. Voor medewerkers gaat het dan om de ruimte ten aanzien van onderwijsinhoud, onderwijsinrichting (didactisch, pedagogisch en organisatorisch) en professionele ontwikkeling.

**Gedegen vakmanschap – goede medewerkers maken het verschil**

Strategisch personeelsbeleid ondersteunt, begeleidt en inspireert medewerkers om aan hun permanente ontwikkeling te werken om ons onderwijs van goed naar beter aan te bieden. Doel is om te komen tot een lerende organisatie. Om vakbekwaamheid op peil te houden, blijven medewerkers zich scholen en ontwikkelen. Dit kan individueel, in teamverband en in netwerken binnen en buiten de school. Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun professionalisering en kunnen gebruik maken van een individueel professionaliseringsbudget. Enerzijds moet dit leiden tot uitstekend onderwijs en anderzijds de duurzame inzetbaarheid van medewerkers vergroten.

**Individuele scholing**

Elke medewerker heeft jaarlijks een scholingsbudget om verder te werken aan de eigen bekwaamheid en professionalisering. Professionalisering en scholing is een vast onderdeel in de functioneringsgesprekken met de leidinggevende waarbij ook een directe koppeling wordt gelegd tussen de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de bijdrage die daardoor geleverd kan worden aan het realiseren van de strategische doelen van KC De Leertuin.

**Leren van en met elkaar**

Naast individuele scholing is er veel aandacht voor samen professionaliseren. Er worden teamcursussen gegeven en tijdens schoolbrede studiedagen bieden/volgen alle collega’s workshops.

**Gesprekkencyclus**

Jaarlijks heeft de leidinggevende een jaartaakgesprek met de medewerker en periodiek een functioneringsgesprek. De laatste jaren heeft het functioneringsgesprek een andere inhoud gekregen en is terugkijken op het functioneren vervangen door toekomstgericht kijken. Aan welke doelen gaatde medewerker de komende tijd werken, hoe dragen zij bij aan de strategische doelen van de school en welke ondersteuning is hierbij nodig, waarbij de nadruk zal liggen op ontwikkel- en inzetbaarheidsgesprekken.