

Kind Centrum plan



2019-2023




de regenboog
Integraal Kind Centrum

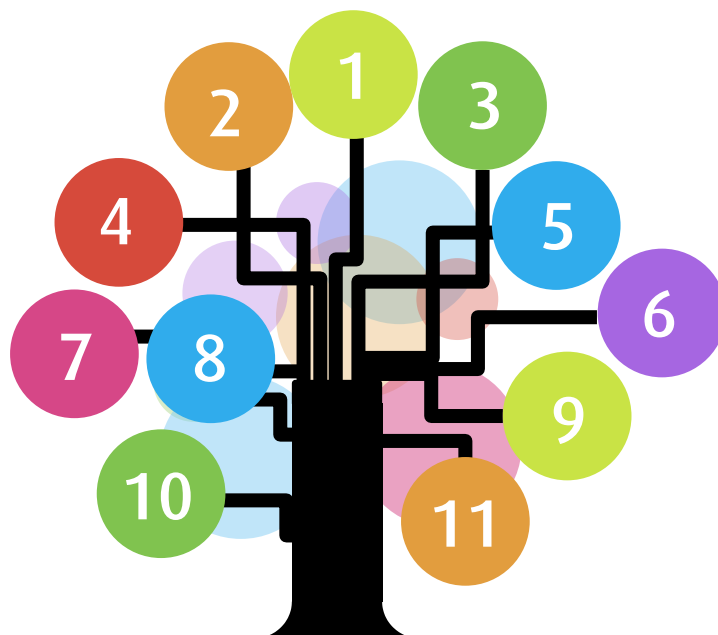


» Colofon

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige wijze dan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Stichting Prisma.

Ontwerp- en productie © ctmedia | www.ctmedia.nl

Inhoudsopgave



Voorwoord	5
Hoofdstuk 1 Inleiding	6
Hoofdstuk 2 Algemene gegevens	10
Hoofdstuk 3 De school en haar omgeving	21
Hoofdstuk 4 Missie en visie	23
Hoofdstuk 5 Identiteit	25
Hoofdstuk 6 Onderwijsaanpak	27
Hoofdstuk 7 Personeelsbeleid	31
Hoofdstuk 8 Partnerschap	34
Hoofdstuk 9 Organisatieontwikkeling, opbrengsten en kwaliteitszorg	36
Hoofdstuk 10 Marketing en communicatie	41
Hoofdstuk 11 Middelen: financieel beleid, ICT, huisvesting en beheer	42
Overzicht ambities voor de komende vier jaar	44

Talenten kleuren kinderen



Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van IKC de Regenboog. Dit plan is richtinggevend en kader stellend voor de komende jaren en geeft onze ambities weer.

Dit schoolplan is tot stand gekomen met behulp van het team, ouders, kinderen en MR. Met de hoofdpunten uit het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 van Stichting Prisma hebben we in een sparsessie met het team de specifieke ambities voor de Regenboog voor de komende 4 jaar vastgesteld. De uitgangspunten en de speerpunten voor de komende beleidsperiode zijn vertaald naar concrete doelstellingen: Waar wil de Regenboog in 2023 staan en welke doelen hebben we bereikt?

Zo zullen we richtinggevende uitspraken doen over identiteit, onderwijsaanpak, personeelsbeleid, partnerschap, organisatieontwikkeling, opbrengsten en kwaliteitszorg, marketing en communicatie, financiën, huisvesting en beheer.

Ingrid de Vries
Directeur



Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Doelen en functie van het schoolplan

In het schoolplan 2019-2023 beschrijven we op welke wijze we de strategische doelen van Stichting Prisma naar de praktijk vertalen, in het licht van onze eigen context en profilering. Strategische doelen voor de verschillende domeinen worden in het jaarplan uitgewerkt in meetbare resultaten (indicatoren) op schoolniveau. Daaraan zijn concrete acties en een tijdpad gekoppeld.

Samengevat heeft het schoolplan de volgende functies:

- » Het meerjarenbeleid van de school vaststellen (door directie, team en medezeggenschapsraad) voor een aantal met elkaar samenhangende domeinen.
- » Het inzichtelijk maken van de voorgenomen schoolontwikkeling om vastgestelde ambities waar te maken.
- » Kwaliteit borgen door de ambities en doelen op te nemen in de cyclus van kwaliteitsbeleid.
- » Het verantwoorden van de schooleigen beleidskeuzes aan derden.

Daarnaast dient het schoolplan als kompas:

- » Het schoolplan/jaarplan wordt jaarlijks geëvalueerd met het team.
- » De plannen en activiteiten die voortkomen uit het schoolplan zijn opgenomen in de jaarplanning.
- » De uitvoering van het schoolplan is leidend voor de managementrapportagegesprekken (MARAP) met het College van Bestuur. De MARAP dient ook als jaarverslag.
- » De kern van het schoolplan is ook verwoord in de schoolgids.

Het strategisch beleidsplan 2019 - 2023 van Stichting Prisma en de jaarplannen en evaluaties vanaf januari 2013 zijn gebruikt als input voor dit schoolplan. We laten in dit schoolplan zien op welke wijze wij cyclisch, planmatig en op basis van evaluatie tot schoolontwikkeling komen. Er bestaat een nauwe relatie tussen ons schoolplan en de jaarplannen.



1.2 Mijlpalen 2015 - 2019

Terugblik: mijlpalen uit het Schoolplan 2015-2019

BEHAALDE DOELEN	
Onderwerp	Wat hebben we bereikt?
Human Dynamics (persoonsvorming)	<ul style="list-style-type: none"> » Basistraining Human Dynamics door iedereen gevolgd. » 2 trainers voor passie en talent opgeleid. » 2 maal Informatieavond over HD voor ouders verzorgd. » Profilering school op de kaart. » Passie en Talent training in de groepen 7. » HD is in 70% van de groepen zichtbaar in instructie en verwerking.
Pedagogisch handelen (socialisatie)	<ul style="list-style-type: none"> » Onderzoek door Peter de Vries naar veiligheid en welbevinden in 2015. Resultaten zeer positief. » Resultaten enquête door ouders en kinderen. Ouders geven de school een 7,6 en de leerlingen waarderen de school met een 8,0 (doelen behaald) » Alle leerkrachten opgeleid tot kanjercoach. De pedagogisch medewerkers nog niet. » Gedragsprotocol in kindertaal wordt actief ingezet. » Via Balintmethode elkaar ondersteunen en feedback geven bij opvallend gedrag van een leerling. » Tijdens gouden weken aandacht voor pedagogische afstemming leerkracht/groep en onderling door coach.
Didactisch handelen (leerexpert)	<ul style="list-style-type: none"> » Leerlingen worden meer eigenaar van hun eigen leerproces middels continu verbeteren en het werken met de databorden en portfolio. » Leerkracht stelt meer vragen en stimuleert kinderen tot onderzoek. » Leerkracht coacht meer het proces van het leren van de leerlingen. » Datamuur + groepsdoelen zijn zichtbaar in iedere groep en leerlingen zijn eigenaar. » Leerlingen houden een portfolio bij met persoonlijke doelen en vertellen hier zelf over aan ouders tijdens rapportgesprekken. » Leskracht gekoppeld aan creamiddagen. » Leskracht ingevoerd in groepen 3 t/m 8. ICT is hierbij ondersteunend. » Rekenen: middels formatief toetsen zorgt de leerkracht voor een aanbod op maat voor de leerlingen.
Identiteit (Persoonsvorming)	<ul style="list-style-type: none"> » Startdienst in 2015 was een succes. » Werkgroep identiteit buigt zich over Bijbelrooster en doet onderzoek naar breder organiseren van Bijbelse verhalen. » Werken met 3 jaarlijks Bijbelrooster voor MB en BB. Sinds januari

BEHAALDE DOELEN, VERVOLG

Onderwerp

Wat hebben we bereikt?

	<ul style="list-style-type: none"> ook Kleuterbijbel erbij in het rooster. » Jaarlijks identiteit studiemoment met het team.
Spraak taal ontwikkeling/VVE/Passend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> » Tussenmeting VVE doet ertoe had een positief resultaat » Warme overdracht van voorschool naar vroegschool is verbeterd. » Opvang en onderwijs stemmen thema's en doelen met elkaar af om zo de doorgaande lijn - in het bijzonder de taal- en spraakontwikkeling - goed uit te voeren. » Focus op taalontwikkeling van opvang tot groep 8.
ICT	<ul style="list-style-type: none"> » ICT wordt structureel ingezet bij het onderzoekend leren. Mini laptops zijn aangeschaft en worden ingezet. » Leerlingen in de bovenbouw kunnen presentaties maken op de computer/tablet. » De leerkrachten gebruiken ICT actiever in de lessen om het lesaanbod te verrijken. Het gebruik van ICT moet echter nog verder worden verdiept de komende jaren.
IKC-ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> » Het keurmerk IKC is behaald. » Het activiteitenaanbod is ook verbreed naar de ouders. Er zijn regelmatig ouder-en-kind-activiteiten. » Een aantal activiteiten uit het naschoolse aanbod sluit aan op de leskracht thema's.
Professionele Leergemeenschappen	<ul style="list-style-type: none"> » De PLG's hebben gezorgd voor borging en verbetering van onderwijs processen op hun eigen gebied. » De PLG's doen onderzoek, stellen doelen op en evalueren iedere bijeenkomst waar ze staan in het proces. » Er waren 8 PLG-bijeenkomsten per jaar. » De PLG's hebben allen meerdere inhoudelijke studiemomenten verzorgd. » De PLG's hebben gezorgd voor een kwaliteitsverbetering in de school. De meeste succesvolle PLG's waren pedagogisch tact, persoonsvorming en begrijpend lezen. De PLG rekenen staat nog steeds voor de uitdaging het rekenonderwijs structureel te verbeteren in alle groepen. » 75% van het team voelt zich meer betrokken bij de schoolorganisatie en meer eigenaar van het primaire proces en ervaart dat zijn of haar bijdrage ertoe doet.
Boeiend en uitdagend leren en opbrengstgericht onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> » 2 maal per jaar zijn de leeropbrengsten geanalyseerd en is er een plan van aanpak geschreven. » De leerkrachten kunnen analyseren en op basis daarvan verbe-

BEHAALDE DOELEN, VERVOLG**Onderwerp****Wat hebben we bereikt?**

terplannen maken. Nieuwe leerkrachten worden daarbij gecoacht.

- » De leerkrachten werken met datamuren, groepsdoelen en individuele doelen met extra focus op de risicoleerlingen.
- » Leerlingenpopulatie is in beeld gebracht met prevalentiekaart en instrument CED.
- » De school heeft basisarrangement. Heeft in de afgelopen periode 3 maal op of boven de hoogste inspectienorm voor onze scholengroep gescoord.
- » De leeropbrengsten in de groepen 3 t/m 5 zien we achteruitgaan. Deze groepen halen, door grote wisselingen in het personeel (veel starters in deze groepen), op technisch lezen en rekenen de doelen met max 25% uitval niet.

Leiderschap

- » De schoolleider en adjunct hebben zich verdiept in onderzoekend leiderschap en veranderingsprocessen.
- » De directie heeft i.p.v. functioneringsgesprekken, ontwikkelgesprekken in kleine groepjes geïntroduceerd. Deze worden als zeer waardevol ervaren in het kader van leren van én met elkaar.
- » De directie heeft gespreid leiderschap vormgegeven en het personeel ruimte en zeggenschap gegeven.
- » De directie heeft accent gelegd op activerend leren, eigenaarschap van leerlingen en op behoud van de kwaliteit van de school middels de inzet van coaches.
- » Om tijdig te interveniëren, zijn er in de afgelopen 2 jaar externe experts ingezet voor 2 zorggroepen in de middenbouw.

Doelen en middelen

- » De directie heeft ouderschapsteam, MR en leerlingenraad gebruikt als kritische partners.
- » Ouders en kinderen zijn vanaf groep 4 bij de oudergesprekken aanwezig. De leerling heeft in deze gesprekken de regie.
- » Er is afstemming over leerlingen met de verschillende partners binnen en buiten het IKC.

Hoofdstuk 2 Algemene gegevens

› 2.1 School en bevoegd gezag

Naam school	IKC de Regenboog
Adres	Klipgriend 1 en 3, 1356 GA Almere-Haven
Contactgegevens	Telefoon: 036-5314937 @: dir.regenboog@prisma-almere.nl Website: www.regenboogalmere.nl
Brinnummer	13NH
Directie	Ingrid de Vries vanaf 1 november 2019: Berrit Bakker
Bevoegd gezag	Stichting Prisma Bureau Christelijk Onderwijs Randstad 20-31, 1314 BC ALMERE
Adres bevoegd gezag	Postbus 10149 1301 AC Almere
Contactgegevens	Telefoon: 036-5346300 @: bestuur@prisma-almere.nl Website: www.prisma-almere.nl
Voorzitter college van bestuur	Dhr. M.A. Eijgenstein

2.2 Personeelsgegevens

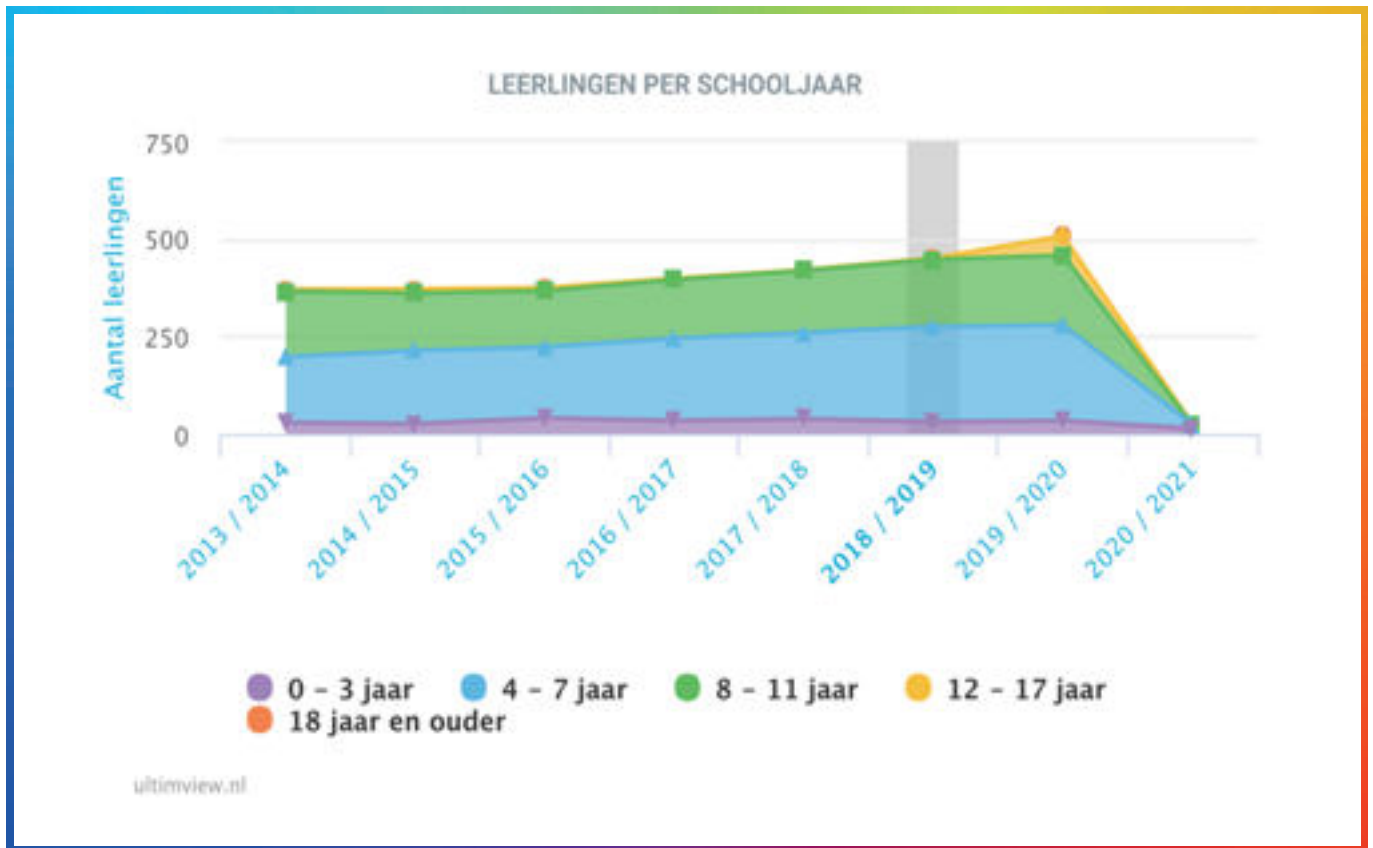
Situatie 1-1-2019

Functie	V/M	personen	wtf
Directie	V	1	1,0
School business manager	M	1	0,5
Administratief medewerker	V	1	0,5
Conciërge	V	1	0,5
Leerkrachten	V	21	16,07
Vakleerkracht gym	M	1	0,8
Leraarondersteuners	M	1	0,8
	V	2	1,6
Onderwijsassistenten	V	2	1,6
Totaal	28V/2	31	23,37

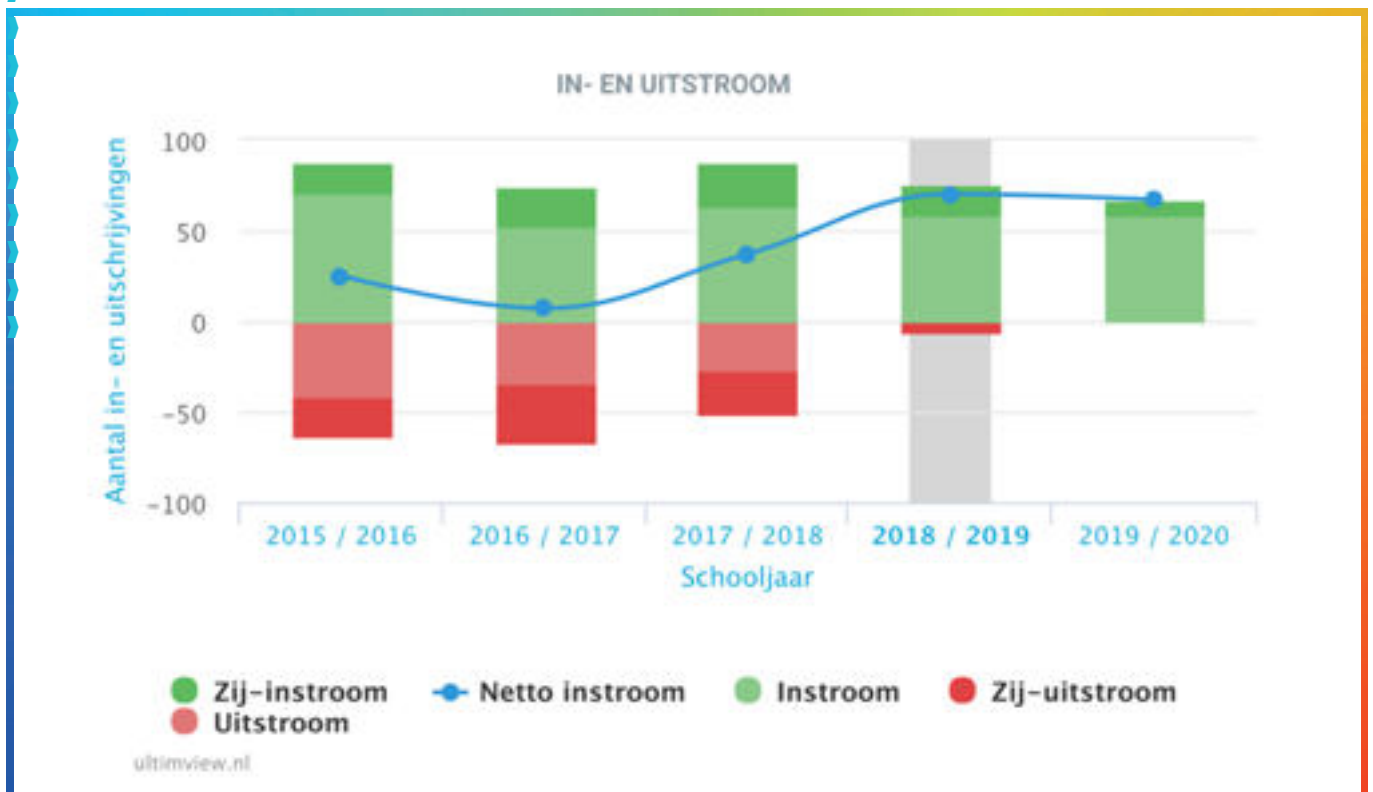
Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	5	0	5
25 tot 35 jaar	10	2	12
35 tot 45 jaar	5	0	2
45 tot 55 jaar	2	1	3
55 tot 65 jaar	6	0	6
65+ jaar	0	0	0
Totaal	28	3	31

2.3 Leerlinggegevens

Leerlingaantallen op:	Totaal	Weging
1 oktober 2018	424	7%
1 oktober 2017	377	7%
1 oktober 2016	368	6%



2.4 Uitstroom afgelopen drie schooljaren



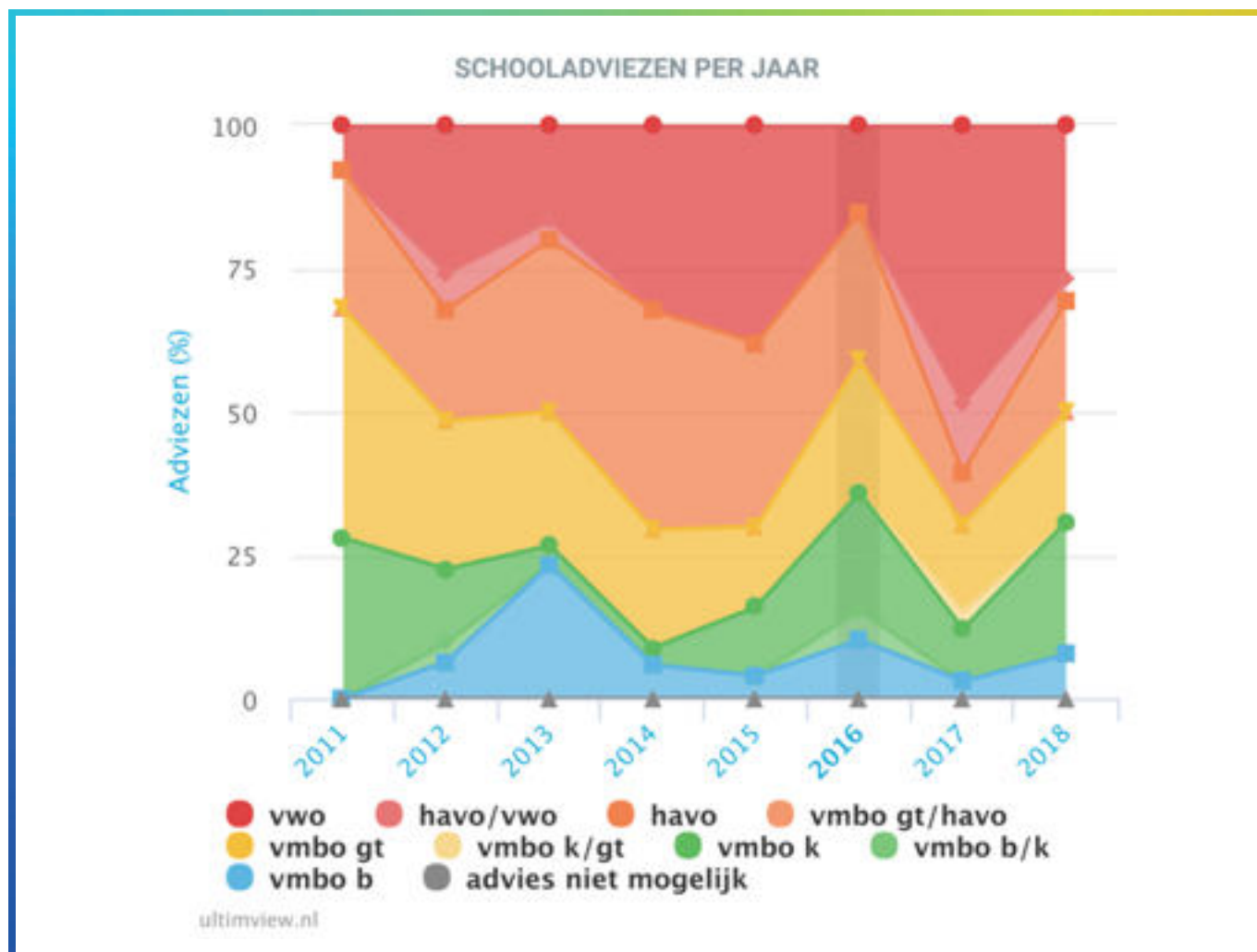


2.5 Toestresultaten en schoolavies

Eindtoetsopbrengsten				
	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018	2018/2019
Aantal deelnemende leerlingen	40	34	27	55
Aantal leerlingen in leerjaar 8	42	34	27	56
Aantal leerlingen op school	329	368	377	424
Aantal ongewogen leerlingen	304	346	352	394
Percentage gewogen leerlingen	8%	6%	7%	7%
Naam Eindtoets	CET	IEP	IEP	IEP
Bovengrens inspectie	-	-	-	
Landelijk gemiddelde	-	-	-	80
Ondergrens inspectie	-	79,1	79,0	79,0
EINDTOETS	532,2	88,3	80,0	83,4

Legenda vanaf 2016 / 2017

- op of boven de ondergrens (voldoende)
- onder de ondergrens (onvoldoende)



Uitstroom naar het voortgezet onderwijs in procenten

	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19
LWA/	7	6	15	19	11	11	5
VMBO BBL/KBL	20	3	5	17	9	26	16
VMBO TL	20	20	15	24	12	19	27
Havo	30	39	26	26	15	22	25
VWO/Gymn	23	32	39	14	53	22	29



2.6 Onderwijstijd

Alle leerlingen krijgen gedurende hun loopbaan 7520 uur les. De kinderen gaan 25 uur per week naar school (5 gelijke dagen model). Dat is op jaarbasis voor alle groepen 940 uur.

Lessen / onderwijstijd

Groep ½	Uur	Min	Groep 3	Uur	Min
Taal/woordenschat	7,5	450	Gym	1,5	90
Rekenen	2,5	150	Taal/lezen/spelling/	8	480
Fonemisch bewustzijn en letterkennis	3	180	Rekenen	5,5	330
Pauze	1,15	75	Schrijven	2	120
Godsdienst en sociaal emotioneel	2,15	135	Godsdienst en sociaal emotioneel	2,15	135
Schrijven	1	60	Pauze	1,15	75
Spel en beweging (gym en buiten)	3,75	225	Thema: WO/muziek	4,5	270
WO/muziek/drama/tekenen	3,75	225			
TOTAAL	25	Lesuren	TOTAAL	25	Lesuren

Groep 4	Uur	Min	Groep 5	Uur	Min
Gym	1,5	90	Gym	1,5	90
Taal, spelling, woordenschat	5	300	Taal, spelling, woordenschat	4	240
Begrijpend- en technisch	4	240	Begrijpend-, studerend- en technisch lezen	4	240
Rekenen	5	300	Rekenen	5	300
Schrijven	2	120	Schrijven	1	60
Godsdienst en sociaal emotioneel	2,15	135	Godsdienst en sociaal emotioneel	2,15	135
Pauze	1,15	75	Pauze	1,15	75
Thema: WO/muziek	4	240	Thema: WO/muziek	5	300
TOTAAL	25	Lesuren	TOTAAL	25	Lesuren

Groep 6	Uur	Min	Groep 7	Uur	Min
Gym	1,5	90	Gym	1,5	90
Taal, spelling, woordenschat	4	240	Taal, spelling, woordenschat	4	240
Begrijpend-, studerend- en technisch lezen	4	240	Begrijpend-, studerend- en technisch lezen	4	240
Rekenen	5	300	Rekenen	5	300
Schrijven	1	60	Schrijven	1	60
Godsdienst en sociaal emotioneel	2,15	135	Godsdienst en sociaal emotioneel	2,15	135
Pauze	1,15	75	Pauze	1,15	75
Engels	1	60	Engels	1	60
Thema: WO/muziek	5	300	Thema: WO/muziek	5	300
TOTAAL	25	Lesuren	TOTAAL	25	Lesuren

Groep 8	Uur	Min	
Gym	1,5	90	
Taal, spelling, woordenschat	4	240	
Begrijpend- en technisch	4	240	
Rekenen	5	300	
Schrijven	1	60	
Godsdienst en sociaal emotioneel	2,15	135	
Pauze	1,15	75	
Engels	1	60	
Thema: WO/muziek	5	300	
TOTAAL	25	Lesuren	

Dit overzicht is een uitgangspunt. De verdeling van de uren wordt afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingpopulatie en van de groep. De leeropbrengsten, kennis over de leerlingpopulatie en observaties zijn hierin leidend.

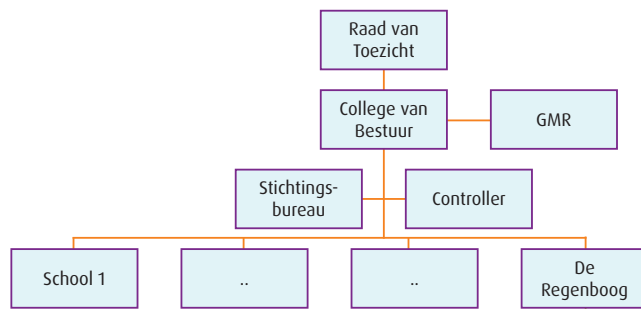
2.7 Methoden en materialen

De kerndoelen en de referentieniveaus zijn uitgangspunt voor het onderwijs in de groep. Wij gebruiken hierbij de volgende materialen.

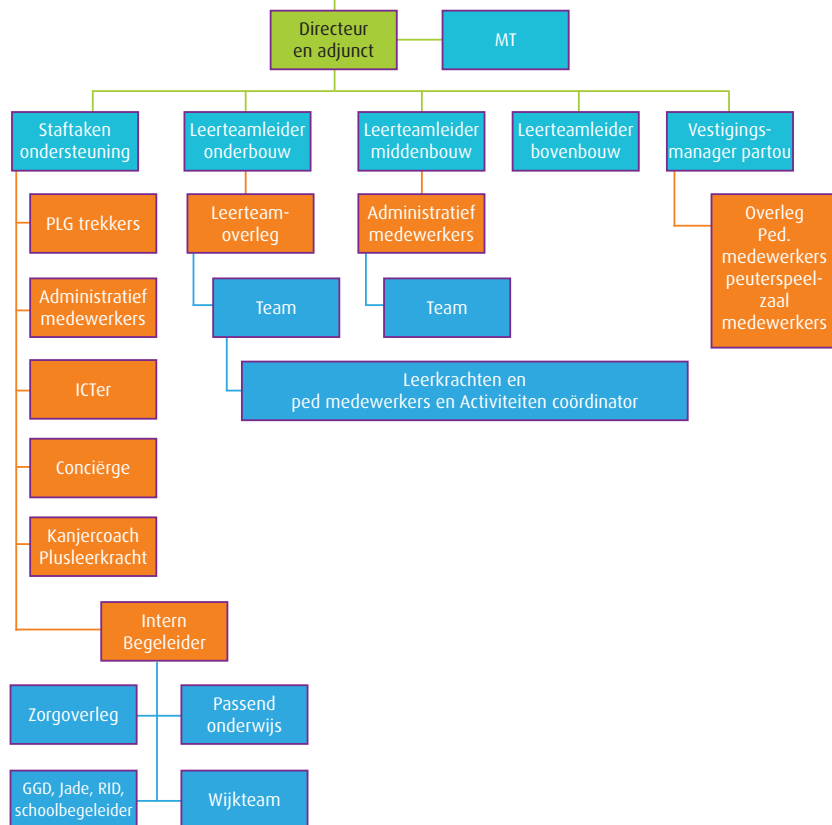
Ontwikkelingsgebied	Groep	Methode
Godsdienst	1-8	Eigen leerlijn Bijbelverhalen
Sociaal emotionele ontwikkeling	1-8	Kanjertraining en KanVas
Rekenen	1-2	Piramide, Beginnende geletterdheid, Beginnende gecijferdheid en Met Sprongen Vooruit
Rekenen	3-8	De wereld in getallen en Met Sprongen Vooruit
Lezen/taalontwikkeling	1-2	Piramide en Beginnende geletterdheid
Alle ontwikkelingsgebieden kleuters		Piramide
Lezen/Taal	3	Nieuwe Veilig Leren Lezen-Kimversie
Technisch lezen	4-5	Lekker lezen
Taal	4-8	Taal Actief
Engels	5-8	The Team
Begrijpend lezen	4-8	Grip op lezen
Studerend lezen	5-8	Blits
Schrijven	3-8	Pennenstreken
Geschiedenis, aardrijkskunde, natuur en techniek, biologie	3-8	Leskracht
Verkeer	5-8	Klaar over
Beeldende vorming	3-8	Moet je doen en Leskracht
Muziek	1-8	Eigenwijs digitaal
Methode voor plusleerlingen	1-8	Talenttorens en allerlei verdiepend materiaal zoals rekentijgers

2.8 Organogrammen

18 scholen



Organogram Kind Centrum de Regenboog
(wordt komend schooljaar aangepast):



2.9 Toelating, verwijzing en verwijdering

In principe is iedereen welkom op De Regenboog. Voor het onderwijs is het belangrijk dat ouders en kinderen de identiteit van de school respecteren. Voor aanname kijken we of de leerling past in ons onderwijs, zoals beschreven in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). Mochten wij niet de juiste onderwijsplek zijn, dan gaan wij met de ouders op zoek naar een passende onderwijsplek in de wijk.

Voor schorsing en verwijdering verwijzen we naar het betreffende protocol van stichting Prisma.

2.10 Dienstverlening

De Regenboog werkt binnen het Kindcentrum samen met een aantal partners. De grootse partner is Partou kinderopvang, die voor-schoolse -en naschoolse opvang, peuterspeelzaal (VVE-locatie) en dagopvang biedt. Voor ouders zijn er verschillende contracten mogelijk. Ook hebben we contacten met andere opvangorganisaties in de wijk.

Verder werken wij binnen ons centrum samen met de Praatmaatgroep (logopedie), met Ergotherapie praktijk Almere, Sterk in de Klas en de bibliotheek Almere. Zo staan er binnen ons centrum een aantal zorgverleners rondom de leerling.

We werken samen met de welzijnsorganisatie 'De Schoor' van de gemeente Almere. Onze contactpersoon overlegt met de school welke activiteiten passen binnen onze thema's en neemt dit mee in het aanbod op de activiteitenladder (2-maandelijks). Ze bespreekt regelmatig met de leerlingenraad wat er bij de kinderen leeft en hoe ze de ideeën van de kinderen vorm kan geven binnen onze school.

De Regenboog werkt met het leerlingenadministratie en leerlingvolgsysteem ParnasSys. Hierin registeren wij verzuim en de ontwikkeling van kinderen. Daarnaast werken we met CITO LOVS en met ingang van het schooljaar 2019-2020 met Leeruniek. Zo volgen wij de leerlingen en stemmen met de ouders samen de vervolgstappen af.

Via Social Schools communiceren wij met ouders over algemene zaken die de school of de groep aangaan. De ouders ontvangen de eerste schooldag een inlogcode om een account aan te maken in Social Schools.

2.11 Omgangsregels en protocollen

Omgangsregels geven kinderen, ouders en medewerkers duidelijkheid over gewenst gedrag op school. Wij zien deze regels als leidraad waaraan wij ons gedrag kunnen toetsen. Op de site van stichting Prisma vindt u de volgende documenten:

- » Omgangsregels;
- » Pestprotocol;
- » Protocol agressie en geweld;
- » Protocol seksuele intimidatie en seksueel misbruik;
- » Protocol gedrag time-out schorsing en verwijdering.

<https://www.prisma-almere.nl/onze-organisatie/omgangsregels-en-protocollen/>

2.12 Klachtenregeling

De school gebruikt de door het bestuur vastgestelde klachtenregeling en is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie. De klachtenregeling is alleen van toepassing wanneer men met zijn klacht nergens anders terecht kan. De meeste klachten worden immers in goed overleg tussen de betrokkenen opgelost. Leidt dit niet tot het gewenste resultaat, dan kan men een beroep doen op de klachtencommissie. Dit loopt via de contactpersoon van de school (een daartoe geschoolde ouder) of via de vertrouwenspersoon van het bestuur:

Margareth van Meerveld | Postbus 1014, 1301 AC Almere | m.vanmeerveld@prisma-almere.nl | 036 -5346300

Contactgegevens vertrouwenspersoon bestuur:

Coördinator ongewenste omgangsvormen: GGD Flevoland
 Noorderwagenstraat 2
 8223AM Lelystad
 Postbus 1120, 8200 BC Lelystad Tel: 0320 - 276211
 Fax: 0320 - 276295

Voor de vertrouwenspersoon van de ouders van de school verwijzen we graag naar onze informatiegids en/of onze website.

Contactgegevens Klachten-, beroeps-, bezwaren- en geschillencommissies (GCBO protestants-christelijk onderwijs)

Postbus 82324
 2508 EH Den Haag
 Tel: 070-3861697
 Fax: 070-3020836
info@kringenrechtspraak.org
www.GCBO.nl

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die per 25 mei 2018 geldt, heeft Stichting Prisma de volgende documenten uitgewerkt:

- » Privacy toelichting en verklaring.
- » Privacyreglement.

Voor meer informatie: <https://www.prisma-almere.nl/onze-organisatie/privacybeleid/>

2.13 Verklaring instemming schoolplan MR en bestuur

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het schoolplan 2019-2023.



Voorzitter

Naam: Irene Stout

Almere, juli 2019



Secretaris

Naam: Danielle van Netten

Almere, juli 2019

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het schoolplan 2019 – 2023 vastgesteld. Namens het bevoegd gezag



College van Bestuur Stichting Prisma

Naam: M.A. Eijgenstein

Almere, juli 2019

Hoofdstuk 3 De school en haar omgeving

3.1 De Regenboog

De Regenboog is één van de 7 scholen in Almere Haven. De scholen in de wijk werken intensief samen en hebben met elkaar het wijk-ondersteuningsplan geschreven.

De Regenboog werkt binnen het Kindcentrum samen met opvangorganisatie Partou, welzijnsorganisatie de Schoor in Almere, de logopediepraktijk de Praatmaatgroep, ergotherapiepraktijk Almere en de bibliotheek Almere. Deze partners vormen samen een netwerk rondom de kinderen in het centrum. Daarnaast zijn er nog vele andere samenwerkingspartners zoals Passend Onderwijs Almere, Cultuur Collage, Tiny Forest, GGD, JGZ, het wijkteam, de bewonersvereniging van de Grienden, de wijkagent en vele anderen. In het Kindcentrum zoeken we bewust naar verbinding en samenwerking met de omgeving omdat dat dit verrijkend is voor alle partijen en zorgt voor een brede ontwikkeling van de kinderen.

Er zijn op dit moment 17 onderwijsgroepen. Ruim 80 kinderen maken gebruik van de opvang. De peuterspeelzaal is een VVE locatie. De leerlingenpopulatie van de school en van de opvang is divers. De school is een mooie afspiegeling van de samenleving. Het percentage gewogen leerlingen is in 2019 7%.

De school, onderwijs en opvang, hebben een goede naam in de wijk. De school heeft een leerlingenstop voor kleuters tot de zomer van 2021. De Regenboog heeft in 2018 en 2019 40% van het marktaandeel van de 8 basisscholen in Almere Haven.

De school staat bekend in de wijk om de kwaliteit in de volle breedte, het open en transparant communiceren en het betrekken van ouders en interne en externe partners. De belangrijkste kwaliteitsfactoren zijn: de duidelijke structuur en regels, de veiligheid en de afstemming van onderwijs en opvang op de ontwikkeling en de talenten van het individuele kind.

3.2 School- en klassenorganisatie

De Regenboog heeft op dit moment 17 groepen. De groepen zijn onderverdeeld in 3 leerteams: leerteam 1 de groepen 1/2 (5 groepen), leerteam 2 de groepen 3-5 (7 groepen) en leerteam 3 de groepen 6-8 (5 groepen). Ieder leerteam wordt aangestuurd door een leer-teamleider. De leer-teamleiders maken, samen met de onderwijskundig medewerkers, deel uit van het managementteam (MT). De IB'er neemt op onderwerp deel aan het MT.

De IB'ers geven leiding aan het systeem van kwaliteitszorg in de school. De directie is eindverantwoordelijk voor het pedagogisch en didactisch klimaat. De taken en verantwoordelijkheden van leer-teamleiders, IB'ers en directie zijn vastgelegd. De directie en de IB'ers worden ondersteund door de administratief medewerker. De conciërge draagt zorg voor allerlei facilitaire zaken m.b.t. het gebouw, verzorgt de ziekmeldingen en ondersteunt de leerkrachten in de zorg om de kinderen.



Hoofdstuk 4 Missie en visie

4.1 Missie Stichting Prisma Almere

Groei samen!

Actief leren van en met elkaar in verbondenheid met de wereld

De Prismascholen zijn erop gericht dat alle kinderen voldoende zelfkennis en zelfwaardering opdoen om optimaal te kunnen functioneren in een maatschappij die voortdurend verandert.

Begrippen als respect, verbinden, beleven, samenleven, solidariteit en gerechtigheid, maar ook kritisch beschouwen staan centraal. Het gaat om het *samen-leven* en *samen-leren* van mensen.

In de omgang met elkaar en in de vormgeving van het onderwijsproces streeft Prisma ernaar kinderen iets te laten ervaren van de christelijke traditie die in essentie de boodschap heeft: "Heb elkaar lief". Deze traditie geeft vertrouwen, verantwoordelijkheid en inspiratie in het alledaagse leven en voedt het denken over waarden en normen.

Een belangrijke opdracht voor volwassene en kind is: leer jezelf kennen!

4.2 Missie IKC de Regenboog

Talenten Kleuren Kinderen

Dit is onze missie, de basis van waaruit wij werken. Alles wat wij doen staat in het licht van talentontwikkeling. We boren talenten aan door een breed aanbod en door 3D-onderwijs (HD) in de hele organisatie in te zetten. Pas als het kind zichzelf en zijn/haar talenten kent, kan het kind nieuwe stappen zetten. Dan weet het kind zelf wat het nodig heeft en hoe het zijn of haar talenten kan inzetten, ook voor de ander.

Kinderen bloeien op (kleuren) en krijgen vleugels als ze dit ontdekken. Ze groeien samen.

Talentontwikkeling vindt overal plaats. Daarom willen we in de komende jaren het aanbod en de ervaringen van buiten naar binnen halen. Maar wij gaan ook van binnen naar buiten om invulling te geven aan het ontdekken en ontwikkelen van talenten.

4.3 Visie

Onze kernkwaliteiten zijn:

- » Onze christelijke identiteit.
- » Continu verbeteren.
- » Talentontwikkeling.
- » Uitdagend, kwalitatief, hoogstaand onderwijs en opvang.
- » Afstemmen op verschillen (Human Dynamics).
- » Eigenaarschap van leerling en leerkracht.
- » Brede ontwikkeling van kinderen.

Hoe kijken wij vanuit deze ideologie naar leerlingen en ouders?

- » De succesdriehoek: Ouders, School en Kind.
- » Respectvolle en opbouwende communicatie binnen deze succesdriehoek. We zoeken bewust de samenwerking met de ouders.
- » Ouders zijn opvoedkundig, educatief en maatschappelijk partner.
- » Ouders en leerlingen respecteren onze christelijke identiteit.

Wat beloven wij onze leerlingen en hun ouders?

- » Wij dragen onze Bijbelse kennis, waarden en normen over aan de kinderen.

- » We laten kinderen en leerkrachten hun talenten en dynamiek ontdekken, die volledig worden ingezet en benut in ieders persoonlijke (leer)ontwikkeling.
- » Wij werken continu aan verbetering van het onderwijs en de opvang door alle ontwikkelingen op de voet te volgen. Wij bieden uitdagend en toekomstgericht onderwijs.
- » Wij benaderen ouders en leerlingen met respect.
- » De kinderen ontwikkelen zichzelf als persoon. Dat gaat verder dan alleen taal en rekenen.

Wat is onze unieke kracht?

- » Als hecht team zien en benutten wij de talenten van leerkrachten.
- » We werken met leergemeenschappen binnen de school: blijvend onderzoeken, borgen wat werkt en loslaten wat niet werkt om zo de kwaliteit hoog te houden.
- » Talenten van kinderen en ouders worden optimaal benut. Wij kijken daarbij naar ieders behoeften. Wij zijn een Human Dynamics school en zien verschillen als kracht.
- » We werken binnen het IKC aan Continu Verbeteren.
- » Ons IKC werkt aan één doorlopende ontwikkellijn van 0 tot 12 jaar, met verschillende expertises onder één dak. We gaan voor een brede ontwikkeling.
- » De jonge kinderen hebben we snel in beeld. We stemmen af op wat een kind nodig heeft en kunnen zo tijdig hulp aanbieden. Hiermee wordt het succes in het onderwijs vergroot.
- » Er is in het Kindcentrum veel aandacht voor veiligheid. Wij sturen dagelijks heel bewust op veiligheid en op het welbevinden van het kind.

Waar mag men ons op aanspreken?

- » Wij bieden veiligheid en optimale sociale ontwikkeling door inzet van de Kanjertraining.
- » Open- en eerlijkheid binnen team en klas is ons uitgangspunt.
- » Wij bieden kindgericht onderwijs en zorgen voor eigenaarschap van de leerlingen.
- » We gaan voor kwaliteit met al onze partners.
- » Om ieders talent te stimuleren, werken wij met een gevarieerd en breed aanbod.

Wat zijn onze doelen?

- » Eigenaarschap van de leerling vergroten door portfolioverslagen, datamuren en Leskracht.
- » Verbetering van ons ICT aanbod door de 21th century skills te vergroten, leren programmeren en het inzetten van een passende digitale leeromgeving.
- » Nieuwe leerkrachten worden geschoold in Human Dynamics en volgend de Kanjertraining, de andere leerkrachten werken aan verdieping.
- » Wij ontwikkelen ons tot een bruisend IKC met een professionele, open en transparante cultuur.
- » Met behulp van formatief toetsen leren wij de methode los te laten en te werken vanuit de leerlijnen. We differentiëren op basis van deze toetsen en sluiten zo optimaal aan bij de individuele leerling.
- » 'Continu Verbeteren' verder ontwikkelen en borgen bij leerkracht en leerling.
- » We oriënteren ons op het werken met individuele leertrajecten om de effectiviteit van het leren van de leerlingen te vergroten.

Wanneer hebben we onze beloften ingelost?

- » Als we afstemmen op de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen.
- » Als we binnen- en buitenschools leren aan elkaar hebben verbonden, zodat niet de plek waar leerlingen leren relevant is, maar wat zij leren en ontdekken.
- » Als we uitdagend en toekomstbestendig onderwijs bieden dat aansluit bij de maatschappelijke ontwikkelingen.
- » Als we de kwaliteit hebben vastgehouden en zelfs hebben vergroot.
- » Als de kinderen een goed beeld hebben van hun talenten, hun eigen leerproces en van wat ze nodig hebben in het onderwijs.
- » Als Continu Verbeteren, Leskracht en de andere vernieuwingen volledig zijn geïmplementeerd.
- » Als ons team zich blijft ontwikkelen in het belang van de kinderen door gebruik te maken van elkaars expertises en talenten.
- » Als we ieder kind aan het einde van de basisschooltijd een goede, passende plaats geven als wereldburger.

Hoofdstuk 5 Identiteit

› 5.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

Eke school van stichting Prisma is een kleine levende gemeenschap waarin ouders en leerkrachten samenwerken, waarin kinderen worden gezien en gewaardeerd en zichzelf leren kennen als individu, als lerende én als persoon. Wij geloven dat de christelijke waarden en normen een grote meerwaarde hebben voor het samenleven van mensen en het omgaan met de wereld om ons heen. We zijn samen op zoek naar vormen om blijvend vorm te geven aan de christelijke identiteit.

Alles wat we rond identiteit bespreken en doen, is ingebed in onze Prismacultuur. Het omarmen van diversiteit is het motto. Daarmee geven wij weer dat we op een open en respectvolle manier met het onderwerp identiteit willen omgaan. Van leerlingen en ouders verwachten wij dat ze de christelijke identiteit respecteren. Wij realiseren voor kinderen een breed identiteitsaanbod. De Bijbel, vertaald naar het hedendaagse leven, is daarvoor onze inspiratiebron.

We gaan op een respectvolle manier met elkaar en met het onderwerp identiteit om. Van leerlingen en ouders verwachten wij dat ze de christelijke identiteit respecteren.

› 5.2 Waar staan we nu?

In de Regenboog werken we op basis van de christelijke identiteit. Het omgaan met de kinderen, de ouders en met elkaar is hierop gestoeld. Wij vertellen kinderen de verhalen uit de Bijbel, zodat zij hier kennis van hebben en kennis maken met de christelijke normen en waarden.

Voor ons zijn twee woorden belangrijk in de school: Respect en Samen.

Wij omarmen de diversiteit en willen kinderen ook kennis laten maken met andere religies. We willen kinderen wijzen op de overeenkomsten en ze respect bijbrengen voor andere religies en culturen. Wij zijn een open christelijke school waar een ieder welkom is, ongeacht zijn of haar achtergrond.

› 5.2 Onze ambities: over 4 jaar...

Christelijke identiteit

- » Staat de christelijke identiteit blijvend centraal binnen de school. Tijdens onze teammomenten en onze jaarlijkse identiteitsstudiedag staan wij stil bij wat ons vanuit de christelijke identiteit drijft binnen ons onderwijs, het omgaan met elkaar, onze waarden en normen, de communicatie met de ouders en de leerlingen.
- » Krijgt het vieren van de christelijke feesten veel aandacht. Ook worden de feesten zichtbaar door het inrichten van 'Viertafels'.
- » Worden nieuwe collega's met weinig achtergrondkennis van de Bijbel geschoold in de verhalen en in het voeren van geloofsgesprekken met de kinderen. Voorwaarde blijft dat nieuwe collega's bereid moeten zijn om zich in het geloof en de verhalen te verdiepen.

Burgerschap

- » Hebben wij de christelijke identiteit verbonden aan burgerschap. We verbinden binnen- en buitenschools leren en ervaren aan elkaar. We leren de leerlingen om andere culturen en godsdiensten te respecteren door ze ermee in aanraking te laten komen. We laten ze ontdekken wie zij zijn en wie de ander is door contacten te leggen en te onderhouden met instanties in de omgeving. De leerlingen leren op deze manier een open en pro-actieve houding te hebben naar hun omgeving, te leren van een ander en zo van betekenis te zijn voor de maatschappij.

Persoonlijke ontwikkeling

- » Zijn we een kleine, levende gemeenschap met als kernwoorden: diversiteit, begrip, respect, christelijke normen en waarden. We stimuleren de ik-ontwikkeling van kinderen onder meer door cultuureducatie. We vergroten de zelfkennis van leerlingen met behulp van portfolio's, verdieping van de Kanjerlessen, Human Dynamics en Passie & Talent (voor de bovenbouw). Leren we

de kinderen hun talenten in te zetten voor zichzelf maar zeker ook voor de ander. Zo bouwen we aan een hechte gemeenschap waarin geen splinter talent verloren gaat.

Ouder-school-kind

- » Vormen de school/ de klas, het team en de ouders een hecht samenwerkingsverband waarin de kernwoorden respect en samen centraal staan. Dit zijn onze kernwaarden waaraan wij ons blijvend verbinden. Is de rol van de ouders bij de invulling van de christelijke identiteit versterkt. Binnen het ouderschapsteam is de identiteit van de school een vast agendapunt.



Hoofdstuk 6 Onderwijsaanpak

6.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

De wijze waarop we ons onderwijs de komende jaren organiseren vraagt aandacht.

Streven is om de methodegerichtheid te doorbreken en de leerlijn als uitgangspunt te nemen. Zo willen wij betekenisvol onderwijs realiseren, waarbij kinderen actief met én van elkaar leren. Zij doen dat in verbondenheid met de wereld, zodat ze zich ontwikkelen tot jongvolwassenen die een actieve bijdrage leveren aan de maatschappij.

Ons onderwijs heeft de taak om te zorgen dat kinderen zich ontwikkelen tot zelfstandige, nieuwsgierige, zelf denkende, kritische en verantwoordelijke personen. Daarom stimuleren we onze leerlingen om een onderzoekende houding te ontwikkelen. Dit geven wij een plek in alle vak- en vormingsgebieden.

We houden ons als schoolteam continu bezig met de vraag wat onze leerlingen nodig hebben om de volgende stap in hun ontwikkeling te maken. Het gesprek met het kind is daarbij van grote betekenis. De leerkracht zal meer als coach van het (leer)proces functioneren.

6.2 Waar staan we nu?

Veiligheid

De veiligheid van kinderen is de basis voor al het leren en ontwikkelen. Er is een veiligheidsplan dat we minsten 1 maal per jaar evalueren.

De Regenboog is een kanjerschool. Onze aanpak voor sociaal gedrag en het tegengaan van pesten is gebaseerd op de Kanjertraining. We volgen de sociale veiligheid en het welbevinden van de leerlingen 2 maal per jaar met de KANVAS-vragenlijsten. De leerkrachten vullen deze vragenlijsten in en vanaf groep 5 doen ook de kinderen dat. Als er naar aanleiding van de uitkomsten reden is tot zorg, worden de ouders uitgenodigd. Zij vullen de oudervragenlijsten in en ontwikkelen dan samen met de leerkracht een gezamenlijk plan van aanpak.

Blijkt uit de analyse dat er sprake is van opvallende zaken op school- of op groepsniveau, dan wordt hiervoor een plan gemaakt. In 2018-2019 was dit niet het geval en scoorden we heel goed. Wel hebben we actie ondernomen die was gericht op het gedrag op het plein van sommige kinderen. De afspraken hierover zijn nu duidelijk en dit heeft tot meer rust geleid op het plein.

Alle nieuwe medewerkers worden in de Kanjertraining geschoold. Tot het moment dat zij bevoegd zijn, geven de andere bevoegde collega's de lessen in hun groep. De regels en de omgangsvormen zijn herkenbaar en zichtbaar in de school. Op de databorden in alle groepen wordt steeds een gedragsregel (als doel) centraal gesteld.

Er is binnen de school een antipestcoördinator en er zijn 2 vertrouwenspersonen.

Kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming

Onze aanpak is gericht op de brede ontwikkeling. Wij omarmen het gedachtegoed van Biesta, want een kind is 'meer dan taal en rekenen'. Dat blijkt uit ons brede aanbod in en buiten de lesuren. Er is ook veel aandacht voor de motoriek (iedere groep heeft les van de vakleerkracht gym), voor muziekonderwijs, voor onderzoekend leren, voor de creatieve vakken en voor onderwijs in de natuur.

Eigenaarschap en betekenisvol leren

Vanuit de visie van de Regenboog (en het SBP) is het belangrijk om het onderwijs voor de kinderen meer betekenisvol te maken, om buiten- en binnenschools leren aan elkaar te verbinden en steeds op zoek te gaan hoe we de buitenwereld naar binnen kunnen halen.

Het eigenaarschap van de leerling staat in de komende jaren centraal. Leskracht en het kindportfolio zijn hiervan mooie voorbeelden. In het cursusjaar 2018-2019 starten we met klassenvergaderingen waarin kinderen de regie hebben. Op de studiedag van 15 juni 2018 hebben we ons hierin verder verdiept. De kinderen zitten de klassenvergaderingen zelf voor. De kinderen zijn mede-eigenaar van de gedragsdoelen en de cognitieve doelen en reflecteren daar met elkaar op. Het gedachtegoed van Jay Marino is hiervoor een inspiratiebron.

In het kader van het traject Continu Verbeteren werken we nu in alle groepen al drie jaar met databorden waarop groepsdoelen worden geformuleerd. Vanaf het schooljaar 2016-2017 is een start gemaakt met het kindportfolio waarin, naast de leerlijn van

het kind, ook de kindkenmerken, dus het totale kindbeeld, zichtbaar wordt. In het portfolio staan de persoonlijke doelen van het kind. Hiermee maken we stappen in het gepersonaliseerd leren. Dit sluit naadloos aan bij onze profilering op Human Dynamics.

Ook de IEP talentenkaart voor de groepen 7 sluit aan bij onze visie dat de ontwikkeling van een kind veel meer omvat dan data over rekenen en taal alleen.

Reflectief assessment

In de afgelopen schooljaren zijn we begonnen met het reflectieve assessment (John Hattie). Daarbij toetsen we vooraf o.a. bij het vak rekenen wat de leerling al weet. Dit zorgt voor een op de kinderen afgestemde differentiatie in het aanbod van de leerstof.

Ook gaat het meer om feed forward geven tijdens het proces in plaats van de beoordeling achteraf. Dat leidt n.l. niet tot inzicht in het leren. De focus ligt meer op procesbegeleiding tijdens de lessen dan op het achteraf vaststellen dat de doelen (niet) zijn behaald.

NT2-kinderen

De NT2-kinderen ontwikkelen zich naar verwachting. In het Kindcentrum ligt de focus op taal en woordenschat. Daarnaast hebben we de logopedie in huis en krijgen deze kinderen extra begeleiding op het gebied van woordenschat en taalontwikkeling.

Nieuwe medewerkers

De Regenboog is volop in ontwikkeling en dit vraagt de komende jaren op veel gebieden een verdere doorontwikkeling, zeker nu er in de afgelopen 2 schooljaren 20 nieuwe medewerkers zijn gestart. We hebben vanaf het schooljaar 2018-2019 geïnvesteerd in goed opgeleide coaches om nieuwe collega's te begeleiden en op het Regenboogniveau te brengen.

De Regenboog is sinds het schooljaar 2018-2019 opleidingschool voor deeltijdstudenten. In de begeleiding spelen de schoolopleider, mentoren en de coaches een belangrijke rol. Een verrijking voor de school.

Begrijpend lezen en rekenen

Met begrijpend lezen willen we nog sterker de transfer maken naar Leskracht. We gaan onderzoeken of er wel een aparte methode begrijpend lezen nodig is als we met Leskracht werken. De Regenboog wil begrijpend lezen verbinden met alle vakgebieden. De PLG Begrijpend lezen is hierin leidend. Resultaat van de zelfevaluatie op het gebied van begrijpend lezen en het plan van aanpak is dat in alle jaargroepen op de M-toets van januari 2019 gemiddeld een II en I is gescoord.

Het vak rekenen vraagt met name in de onder- en middenbouw om extra onderzoek van de PLG Rekenen. Er wordt 2 keer per jaar een zelfevaluatie uitgevoerd op basis van de citotoetsen.

Het vak rekenen vereist de komende jaren extra interventies en goed beleid voor aanpakgedrag op de verschillende niveaus. De resultaten zijn gemiddeld niet onvoldoende, maar we zien wel een achteruitgang in de afgelopen 2 jaar.

We zien wel een mooie ontwikkeling in de bovenbouw bij de eindtoets van de groepen 8.

In 2019 hebben we op rekenen beduidend beter gescoord dan vorig jaar.

De aandacht voor rekenen moet nu en in de komende jaren vooral gericht zijn op de groepen 1 t/m 5, zo blijkt uit onderzoek.

Op basis van de kwaliteit- en organisatiedoelen van de school en de zelfevaluaties worden ieder jaar de ontwikkeldoelen van de organisatie geformuleerd.

6.3 Onze ambities: over vier jaar...

Organisatie

- » Werken wij groepsdoorbroken om in te spelen op het toenemende lerarentekort. De kwaliteit van het onderwijs blijft hierbij voorop staan. Er is dan minimaal één leerkracht per leerjaar, die wordt ondersteund door onderwijsassistenten. De muren tussen de klassen van één leerjaar verdwijnen hierdoor. De leerkrachten, die een goede kennis hebben van de leerlijnen, kunnen zich op deze manier concentreren op hun hoofdtaken: lesgeven en lessen voorbereiden (samen met collega's).
- » Ondersteunen de onderwijsassistenten de leerkrachten en worden ze ook ingezet bij creatieve vakken (muziek, dans, drama en

handvaardigheid).

- » Maken we meer gebruik van vakdocenten die we tijdelijk inhuren van Cultuur Collage.
- » Vindt er uitwisseling plaats van het personeel tussen de opvang en de school om de doorgaande lijn te versterken en met het oog op de IKC profilering.

Muziekonderwijs en W&T

- » Is het team van de Regenboog voldoende geschoold om zelf de muzieklessen te verzorgen en een mooi en uitdagend muziekaanbod neer te zetten in het kader van de brede ontwikkeling.
- » Is het curriculum van wetenschap en techniek beschreven. Wetenschap en techniek is expliciet onderdeel van Leskracht, waarbij onderzoekend leren leidt tot ervaren leren, inzicht en kennis.

Brede ontwikkeling

- » Geven we betekenisvol onderwijs: wij trekken regelmatig naar buiten, maken actief verbinding met de maatschappij en halen de maatschappij de school in, onder meer door gastlessen van ouders die allerlei verschillende beroepen uitoefenen. We leggen contacten met bedrijven, instellingen en instanties in de wijk en onderzoeken hoe we elkaar kunnen versterken. Daarmee implementeren we burgerschap en binnen- en buitenschools leren in het curriculum.

Afstemmen op verschillen

- » Kunnen leerkrachten van de Regenboog verdiepend differentiëren, zodat alle kinderen in de lessen goed tot hun recht komen. De uitgangspunten van Human Dynamics zijn leidend voor de lesopbouw. Voor kinderen die al wat verder zijn in hun ontwikkeling, is er een verdiepend en uitdagend aanbod. Voor kinderen die wat achterblijven is er verlengde instructie, extra aandacht in tijd en ondersteunende middelen. We hebben hoge verwachtingen van de leerlingen.
- » Hebben leerlingen zicht op hun ontwikkeling en hebben zij een onderzoekende en zelfstandige houding. Kinderen volgen hun eigen ontwikkeling door zelf een portfolio bij te houden. We geven een kwaliteitsimpuls aan het werken met Leskracht, een methode voor projectmatig en onderzoekend leren die alle zaakvakken in zich verenigt.

Rol van de leerkracht

- » Fungeert de leerkracht meer als coach.
- » Als leerlingen zelfstandiger worden, verandert de rol van de leerkracht meer in de richting van coach. Dit is een proces dat de komende jaren verder wordt doorgevoerd. Er wordt minder frontaal, klassikaal lesgegeven, en meer in de vorm van begeleidende gesprekken met (groepjes) kinderen. De leraar vervult meer de rol van procesbegeleider waarbij hij/zij het proces bijstuurt en intervineert op grond van wat hij/zij waarneemt.
- » Kiezen leerkrachten nog vaker voor coöperatieve werkvormen die de betrokkenheid van leerlingen vergroten;

Human Dynamics

- » Laat de Regenboog zich in haar visie inspireren door de principes van Human Dynamics (zie www.humandynamics.nl) en de bijbehorende aanpak van 3D-Onderwijs. Ieder mens heeft een specifieke dynamiek die is samengesteld uit de mentale, emotionele en fysieke aspecten. De kunst voor de leerkracht is om alle dynamieken binnen een les te bedienen. Het team wordt ook in de komende jaren regelmatig in HD geschoold. Voor de bovenbouw is er de specifieke aanpak van Passie & Talent. Passie & Talent krijgt de komende jaren een structurele plek op onze school.

Iedere nieuwe collega moet de basiscursus Human Dynamics volgen. Dit is noodzakelijk om aan te kunnen sluiten bij de visie en de werkwijze van de school. De Regenboog dient binnen Prisma als voorbeeldschool hoe je onderwijs op basis van Human Dynamics (en vandaaruit talentontwikkeling) binnen het onderwijs vormgeeft.

Aanpakgedrag per vakgebied

- » Is het aanpakgedrag beschreven voor de vakgebieden rekenen, technisch lezen, spelling en woordenschat (komende twee jaar). In schooljaar 2019-2020 beschrijven we dat voor de vakken rekenen en technisch lezen. In het schooljaar 2020-2021 voor de vakken spelling en woordenschat. We gaan in het aanpakgedrag uit van de 50% middenmoot als basisgroep, gebaseerd op het gedachtegoed van Wijnand Gijzen.
- » Werken we op basis van de leerlijnen en gebruiken we de methoden als bronnen waaruit we kunnen putten.



Hoofdstuk 7 Personeelsbeleid

7.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

Onder het motto 'samen leren, samen groeien' stimuleert, motiveert en faciliteert Prisma alle medewerkers om te blijven leren en zich verder te ontwikkelen. Zo ontstaat een professionele cultuur, waarin zelfsturing, reflectie en een onderzoekende houding vanzelfsprekend zijn. Gedeelde verantwoordelijkheid en eigenaarschap leiden ertoe dat alle medewerkers invloed kunnen uitoefenen op de koers van de school en de stichting.

Personeelsleden van Prisma delen expertise, bundelen krachten, geven elkaar feedback en reflecteren op acties en ideeën. Op elk niveau neemt een ieder de verantwoordelijkheid voor zijn eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast voelen medewerkers een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor elkaar en voor alle kinderen van de scholen van onze stichting.

Van leraren wordt verwacht dat hun pedagogisch en didactisch handelen voldoet aan de criteria die zijn vastgelegd in het functiehuis en in de cao en dat zij zich hierin blijven ontwikkelen. Prisma richt hiertoe bovenscholse een aantrekkelijk loopbaan- en scholingstraject in.

7.2 Vanuit het bestuur

Om onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken, speelt de gesprekkencyclus een belangrijke, sturende rol in het personeelsbeleid. In de gesprekkencyclus komen (onderwijskundige) ambities, het functioneren en loopbaanontwikkeling jaarlijks aan bod, wordt bekeken of de ambities matchen met de koers van de school/Prisma en of ze moeten worden bijgestuurd. De zogenaamde 'Kijkwijzer' wordt in deze gesprekken als middel gebruikt. We verwachten hierbij ook eigenaarschap van ons personeel.

Voor startende leraren is er een apart begeleidingstraject (zie "Groei in professionele ontwikkeling"), dat is afgestemd op de ontwikkelingsbehoeften van de betreffende professional (starter, zij-instromer, diploma academische pabo). Hierdoor kan de startende leraar zich ontwikkelen tot basis- c.q. vakbekwaam. De Kijkwijzer ICALT of de dialoogkaarten Junior Leraar zijn goede middelen om daarbij in te zetten.

Om het lerarentekort zoveel mogelijk op te vangen, staat werving van personeel voortdurend centraal, neemt het bestuur deel aan professionele platforms en worden scholen gestimuleerd andere organisatievormen te ontwikkelen, waarbij inzet van lerarenondersteuners en onderwijsassistenten mogelijk is. De komst van zij-instromers wordt gezien als een welkome verrijking van de gezamenlijke professionele kennis. Zij krijgen deskundige begeleiding die wordt aangestuurd door het staffbureau.

Personeel en directie gaan vanaf het tweede kwartaal 2019 aan de slag met een werkverdelingsplan voor alle werkzaamheden in het schooljaar 19/20. Zo ontstaat er een goed beeld van de te verrichten werkzaamheden en hoe deze verdeeld worden. Naast de werkdrukverlagingsmiddelen (zogenaamde 'Slobgelden') is dit een manier om werkdruk in beeld te brengen en bespreekbaar te maken. Prisma streeft naar evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding. Ook mannen worden gestimuleerd om een functie in het management te aanvaarden.

7.3 Waar staan we nu?

Eigenaarschap

Op onze school is in het primaire proces het eigenaarschap van de leerkracht vanzelfsprekend. De leerkrachten worden betrokken bij het jaarplan en het schoolplan en leveren input voor de plannen voor de komende jaren.

De leerkrachten op de Regenboog werken sinds 2015 in professionele leergemeenschappen. Deze leergemeenschappen zijn ontstaan door onderzoek binnen de organisatie. Er zijn 4 leergemeenschappen:

- » Pedagogisch tact (Kanjertraining / gedrag en pedagogische afstemming).
- » Persoonsvorming (Human Dynamics, traject Continu Verbeteren gebaseerd op gedachtegoed Jay Marino, Identiteit en cultuur).
- » Begrijpend lezen (verbinding met Leskracht).
- » Rekenen.

De teamleden hebben veel zeggenschap op het primaire proces. Leren van en met elkaar is gemeengoed geworden.

Professionalisering

Als team gaan wij uit van een leven lang leren om zo het onderwijs en de opvang continu af te stemmen op wat de leerlingenpopulatie van ons vraagt.

De professionalisering van het personeel is teambreed gebaseerd op de ontwikkeldoelen van de school op de individuele doelen van medewerkers.

Het personeel voldoet aan de eisen van bekwaamheid. Professionalisering is binnen Prisma en op de Regenboog vanzelfsprekend. Dit kan door deel te nemen aan scholingen van de Prisma-Academie of van andere scholingsinstituten. Scholing op teamniveau is altijd gebaseerd op de ontwikkeldoelen van de school. Human Dynamics en Continu Verbeteren zijn en blijven de basis voor schoolontwikkeling en kwaliteit. Borging en verdieping op deze kwaliteitsaspecten zijn het uitgangspunt.

7.4 Onze ambities: over vier jaar...

Professionele cultuur

- » Hebben we als team een professionele cultuur waarin iedereen zijn/haar verantwoordelijkheid neemt. We zijn er voor elkaar, we geven elkaar feedback, we nemen ons werk serieus. Kortom we werken vanuit een professionele attitude met het doel het onderwijs continu te evalueren, bij te stellen en te verbeteren (PDSA). We werken vanuit een groot onderling vertrouwen en communiceren open en eerlijk met elkaar. Een goede onderwijskwaliteit is onze drijfveer. 'Groeï Samen' is ons uitgangspunt! Na de lessen komen we bij elkaar om gezamenlijk lessen te evalueren en voor te bereiden.
- » Werken we met Professionele Leergemeenschappen voor onderwerpen en vakgebieden die zijn voortgekomen uit de zelfevaluatie. De leerkrachten uit de verschillende PLG's komen samen om elkaar te voeden en te inspireren. De talenten van iedereen worden daarbij ingezet. De PLG maakt vooraf een jaarplan met doelen en deelt de ontwikkeling vier maal per jaar met het team. De PLG doet blijvend onderzoek en werkt volgens het PDSA-model. De PLG is voor het eigen thema de eigenaar van het primaire proces, de initiator en de aanjager en draagt zorg voor de kwaliteitsontwikkeling op dat specifieke gebied.

Werkdruk verlagen

- » Houden onze leerkrachten zich bezig met hun kerntaak, bereiden zij samen goede lessen voor, geven zij goede instructies en doen zij via de PDSA-cyclus onderzoek naar de lespraktijk van hun groep en schoolbreed middels de leergemeenschappen. Dit is mogelijk doordat de zogenoemde 'Slobgelden' met ingang van het schooljaar 2019-2020 op nadrukkelijke wens van de leerkrachten worden ingezet voor 2 onderwijsassistenten, een eventmanager voor 0,2 en een dag uitbreiding van de gymdocent met 0,2 (zodat ook de groepen 1 en 2 gym krijgen van de vakdocent).
- » Vormen we een grote leergemeenschap waaraan iedereen zijn of haar bijdrage levert, van de conciërge tot de directeur, van onderwijsassistent tot leerkracht en IB'er.
- » Vergaderen we efficiënt en op inhoud. Dit levert ook een mooie bijdrage aan de verlaging van de werkdruk.

Loopbaanontwikkeling

- » Besteedt de Regenboog (en Prisma) veel aandacht aan loopbaan- en scholingstrajecten. Er worden ieder jaar loopbaangesprekken gevoerd, gekoppeld aan de waarderingsgesprekken en/of ontwikkel/functioneringsgesprekken. Hiermee boren we bij de medewerkers talenten aan en blijven ze in hun kracht.
- » Hebben de directeuren en het bestuur van stichting Prisma blijvend oog voor de medewerkers, wat hen drijft en wat hen bindt. Er is een scholingsplan.
- » Is er beleid voor starters en nieuwe collega's. Op stichtingsniveau is beschreven hoe deze nieuwe medewerkers gedurende drie jaar worden gecoacht en begeleid (zie 'Groeien in professionele ontwikkeling is maatwerk'). De volgende experts zijn hierbij betrokken:
 - de coach
 - het collega-maatje in de school
 - de medestarters
 - IB'ers
 - inhoudelijke experts

7.5 Arbobeleid

Voor het Arbobeleid verwijzen we naar het Arbobeleidsplan voor de scholen van Stichting Prisma 2016 – 2021 en het Verzuimprotocol, onderdeel van het Arbobeleidsplan 2016 – 2021.

Prisma is aangesloten bij Rienks Arbodienst. De bedrijfsarts houdt tweewekelijks spreekuur en de personeelsadviseur is de casemanager op Stichtingsniveau. Eenmaal in de vier jaar wordt een Risicoinventarisatie en evaluatie afgenomen via de Arbomeester en wordt een check uitgevoerd door een arbeidhygiënist van de Arbodienst.

De personeelsadviseur is tevens de preventiemedewerker, die bepaalde taken heeft gedelegeerd aan de preventiemedewerkers op schoolniveau.



Hoofdstuk 8 Partnerschap

› 8.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

Prisma zoekt actief de relatie op met de maatschappij. In eerste instantie is dat de stadse situatie van Almere. We leren van ontwikkelingen die van buiten naar binnen komen, en omgekeerd. We delen en wisselen actief zaken uit met ouders en ketenpartners om samen, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, antwoord te geven op onderwijs- en opvoedingsvragen van kinderen en hun ouders. Prisma scholen willen helpen om de drempel te verlagen van maatschappelijke voorzieningen die onderwijs en opvoeding ondersteunen, bijvoorbeeld wijkteams, schoolmaatschappelijk werk en de opvoedondersteuner.

› 8.2 Waar staan we nu?

De Regenboog werkt samen met verschillende partners, in en buiten het Kindcentrum (zie ook paragraaf 2.10). De belangrijkste partners zijn natuurlijk de ouders. Vanuit onze visie kunnen we het en willen we het niet doen zonder de ouders. Zij zijn de experts als het gaat over hun kind.

We gaan regelmatig met ouders in gesprek om samen te werken om het kind nog beter te begrijpen en samen te kijken wat het nodig heeft voor een optimale ontwikkeling. Wij zien dat ouders onze laagdrempeligheid en het feit dat we actief contact met ouders zoeken waarderen (zie conclusies oudertevredenheidsonderzoek november 2018).

Onze twee grootste partners in ons Kindcentrum zijn kinderopvangorganisatie Partou en welzijnsorganisatie de Schoor. Ons gezamenlijke doel is om kinderen hun talenten te laten ontdekken en ontwikkelen.

Binnen ons Centrum zijn logopedie, ergotherapie en een bibliotheek beschikbaar om onze focus op taalontwikkeling stevig neer te zetten en om kinderen - met welke achtergrond dan ook - volop kansen te bieden in het onderwijs en later in de maatschappij. Wij zijn ervan overtuigd dat een goede startpositie in het onderwijs van grote betekenis is voor het toekomstperspectief van de leerling.

De directie en IB werken actief samen met Passend onderwijs Almere. De school beschikt over een schoolondersteuningsprofiel (SOP) en er is een wijkondersteuningsplan (WOP). De samenwerking is verder uitgewerkt in hoofdstuk 9 (Kwaliteitszorg).

Naast Passend Onderwijs Almere zijn er vele andere partners waarmee wij samenwerken, zoals de gemeente Almere, het wijkteam, de andere scholen in de wijk, schoolmaatschappelijk werk, de GGD en JGZ, Oké op school, Sterk in de klas en Sterk in de wijk. We zoeken deze samenwerking bewust om rondom het kind een netwerk te realiseren dat ouders kan ondersteunen bij onderwijs- en opvoedingsvraagstukken.

› 8.3 Onze ambities: over vier jaar...

Ouders als partners

- › Zijn ouders nóg meer educatief partner en is de betrokkenheid van ouders bij het curriculum van de school onder meer zichtbaar doordat ouders gastlessen verzorgen vanuit hun professie;
- › Is er een intensieve samenwerking met de partners binnen het IKC en is beschreven welke organisatiedoelen centraal staan en hoe en wanneer er wordt samengewerkt.

Samenwerken met andere partners

- › Is er vanuit de wijk een spreekuur van schoolmaatschappelijk werk in het Kindcentrum;
- › Werken we intensief samen met JGZ en kunnen we bij grote zorg direct toeleiden;

Burgerschap

- › Verbinden we het binnen- en buitenschools leren en ervaren van kinderen. De school werkt samen met onder andere de buurt, de voedselbank en het ouderencentrum.
- › Leren de leerlingen dat het helpen en ondersteunen van zwakkeren in de samenleving een burgerplicht is die tevens veel

voldoening geeft;

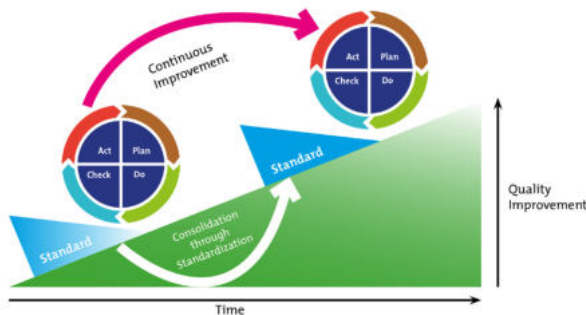
- » Leren de kinderen verantwoordelijkheid te zijn voor hun omgeving door te zorgen voor een schone schoolomgeving en wijk, bijvoorbeeld door zorg te dragen voor het Tiny Forest, schoolplein en de schooltuinen.



Hoofdstuk 9 Organisatieontwikkeling, opbrengsten en kwaliteitszorg

9.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma

In onze organisatieontwikkeling heeft leren een centrale plek op alle niveaus, zowel in de organisatiestructuur als in de -cultuur. Op schoolniveau en op stichtingsniveau gaan we verbinding aan, leren we van en met elkaar en werken we samen aan kwaliteitsverbetering. Omdat Prisma uitgaat van het principe van gespreid leiderschap, worden alle lagen binnen de organisatie betrokken bij de kwaliteitsontwikkeling.



Dat gebeurt planmatig en doelgericht. Het onderzoeken van en reflecteren op de kwaliteit van ons onderwijs staat op alle niveaus centraal in de kwaliteitszorg. We gebruiken hiervoor de regulatieve cyclus ten behoeve van onderwijsverbeteringen en innovatie. Er bestaat een nauwe samenhang tussen het planmatig handelen ten behoeve van de kwaliteitszorg en het zorgdragen voor een goede kwaliteitscultuur.

9.2 Waar staan we nu?

De kwaliteit van de Regenboog staat. In de afgelopen drie jaar hebben we de eindopbrengsten ruimschoots behaald, waarvan twee keer op of boven de hoogste inspectienorm voor onze scholengroep.

Wij werken planmatig aan de kwaliteit door blijvend te onderzoeken en daar acties en verbeterplannen aan te verbinden. We koppelen de verbeterplannen aan de door de school gestelde doelen. Jaarlijks wordt de Risk Changer ingevuld. Hieruit komen actiepunten voort ter verbetering.

Tweemaal per jaar doen we aan de hand van de LOVS-scores onderzoek naar de kwaliteit van de school.

We werken volgens de regulatieve cyclus, zowel op school- als op Prismaniveau.

Tussentijds worden door directie en de leerkrachten de groepskaarten gevolgd vanuit ParnasSys.

Bij zorgen stellen wij zaken bij. Indien nodig worden vakexperts van buiten ingezet of vragen we collegiale visitatie aan bij stichting Prisma om ons onderzoek te toetsen.

Aanpakgedrag bij de verschillende vakgebieden worden in leerteamvergaderingen besproken. Het beschrijven van dit aanpakgedrag heeft bij begrijpend lezen veel resultaat opgeleverd en dat gaan we in de schooljaren 2019-2023 verder uitwerken.

Er vindt regelmatig collegiale visitatie en intervisie plaats. Dit wordt als zeer waardevol ervaren voor de verdere ontwikkeling. Op de Regenboog werken we op alle niveaus volgens de PDSA-cyclus op school-, groeps- en leerlingenniveau.

Onze hoge schooldoelen zijn op alle vakgebieden minimaal: een II gemiddeld en een uitvalspercentage per vakgebied van 28%.

We werken steeds meer vanuit de referentieniveaus om vast te stellen of de leerlingen nog op koers liggen.

Voor de groepen 1 en 2 gaan we werken met KIJK. Vanuit Kijk (gebaseerd op de leerlijnen van de kleuters) gaan we de leerlingen op de vakgebieden taal, rekenen en motoriek volgen.

De medewerkers zijn zich ervan bewust dat hun handelen ertoe doet. Ze erkennen dat zij de regie en de verantwoordelijkheid hebben over het primaire proces in de groep en de school. Ze zijn zich ervan bewust dat zij veel van elkaar kunnen leren als het gaat om kwalitatief goed onderwijs geven. De benodigde kwaliteitscultuur en voorwaarden hiervoor zijn aanwezig.

Personeelwisselingen

De vele wisselingen van het personeel in de afgelopen jaren (en vermoedelijk in de komende jaren) vraagt veel van directie en team. Er zijn coaches opgeleid en iedere nieuwe collega krijgt een maatje. Zo willen wij onze leerlingen en ouders een optimale kwaliteit leveren. Dit kost veel tijd en vraagt een andere wijze van organiseren. Het kijken bij elkaar in de klas levert veel op, maar komt door personeelstekort niet altijd van de grond. Als gevolg van groei en door vertrek van medewerkers (veelvuldig door werk in omgeving van hun woonplaats) zijn wij de afgelopen 2 jaar geconfronteerd met de wisseling van 20 personeelsleden.

Als Prisma en als school (Kindcentrum) zullen we, gegeven het toenemende personeelstekort, moeten kijken naar andere vormen om het onderwijs te organiseren, met behoud van de kwaliteit.

Opleidingsschool

Sinds het schooljaar 2018-2019 is de Regenboog een door Windesheim erkende opleidingsschool. Samen dragen we de verantwoordelijkheid voor het opleiden en begeleiden van de studenten. Dit partnerschap leidt tot een kwaliteitsverbetering van het huidige en het toekomstige personeel.

De schoolopleider begeleidt de (veelal) deeltijdstudenten in de organisatie. Leerkrachten zijn getraind als mentor om studenten te coachen en te begeleiden. De teamleden van de Regenboog weten wat ze moeten doen om het verschil te maken voor kinderen. Dit dragen zij uit en delen zij met de toekomstige collega's. Het leren leren en het eigenaarschap zie je op alle niveaus in de organisatie. Door hun opdrachten en hun onderzoek dragen de studenten bij aan de ontwikkeling van de school.

Passend onderwijs

We citeren de passage over passend onderwijs uit het strategisch beleidsplan van Prisma:

‘We willen het onderwijs zodanig organiseren dat we optimaal tegemoetkomen aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen.’

Scholen houden hierbij rekening met onderzoek naar de effectiviteit van organisatievormen voor de verschillende vak- en vormingsgebieden en met de kaders van Prisma (o.a. financieel, personeelsbeleid, professionalisering, wijze van omgaan met tekorten).

We werken actief samen met partners in de wijk/gemeente, zowel binnen als buiten de reguliere onderwijstijd. Zo ondersteunen we gezamenlijk de ontwikkeling van kinderen in de stad. Iedere school heeft in het schoolplan beschreven hoe zij zich verbindt aan gemeentelijke en wijkgebonden projecten en aan welke wijkgebonden en stedelijke overleggen zij deelneemt.

Op basis van het schoolondersteuningsprofiel hebben de directeuren een actieve inbreng in de invulling en uitvoering van het wijkondersteuningsplan. Zo geven zij actief vorm aan passend onderwijs in de wijk tussen scholen onderling en de diverse partners uit het sociaal domein.

Een aantal directeuren vervult een voortrekkersrol bij ontwikkelingen rond Passend Onderwijs op wijkniveau. Zo hebben zij invloed op de kwaliteit van de samenwerking. Alle scholen passen jaarlijks hun eigen SOP aan en gebruiken hiervoor de scan basisondersteuning (Monpass) als basis. Ook brengen zij hun schoolpopulatie in beeld zodat zij passende arrangementen kunnen ontwikkelen indien nodig of de samenwerking kunnen zoeken met partners in het sociaal domein (JGZ/'Sterk in de Wijk').

We zijn actief betrokken bij het realiseren van de ambities die zijn omschreven in het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband. We kiezen organisatievormen die tegemoetkomen aan de onderwijsbehoeften van leerlingen, maar we staan geen individueel onderwijs voor. We houden hierbij rekening met het lerarentekort (onderwijs flexibel organiseren).

Elke school werkt organisatievormen uit passend bij het profiel van de school en de fase van ontwikkeling. In het schoolplan en de MARAP staat de aanpak van de betreffende school.

9.3 Onze ambities: over vier jaar...

Referentieniveau's

- » Is het team geschoold in het werken met en sturen op de referentieniveaus;

Zorgstructuur

- » Zijn de leerkrachten geschoold in het groepsplanloos werken en is de zorgstructuur aangescherpt;
- » Zitten het groepsplan en groepsoverzicht volledig in Leerunie en worden verbeterplannen op groepsniveau in dit instrument beschreven vanuit de analyses;
- » Is het aanpakgedrag voor instructie en verwerking op de verschillende vakgebieden beschreven;
- » Krijgen alle nieuwe leerkrachten een training HGW van de IB'ers.



Continu Verbeteren

- » Is het traject Continu Verbeteren afgerond en werken we met een volledig kindportfolio;
- » Werken we vanuit de leerlijnen en is de methode slechts een middel;
- » Is het werken met de datamuren en portfolio's geïmplementeerd en in beleid vastgelegd;
- » Zijn groepsvergaderingen die door kinderen worden voorgezeten ingevoerd;
- » Worden alle nieuwe collega's gecoacht;
- » Reflecteren we jaarlijks op ons onderwijs en maken we jaarlijks een zelfevaluatie waaruit een of meerdere verbeterplannen volgen.

Human Dynamics

- » Is het gedachtegoed van Human Dynamics nog steeds leidend in het onderwijs en in de opvang. In de organisatie is talentontwikkeling en het omarmen van diversiteit vanzelfsprekend. Talenten worden bewust ingezet en benut op leerkracht-, kind- en ouder niveau;

- » Human Dynamics heeft ook een plek in de kindportfolio's.

Opbrengsten

- » Heeft de school nog minimaal dezelfde kwaliteit, minstens het basisarrangement en stuurt op 'Goed';
- » Scoort de school met de eindtoets minimaal op het landelijk gemiddelde;
- » Scoort de school op oudertevredenheid minimaal een 7,5; op leerlingtevredenheid minimaal een 7,7 en op medewerkertevredenheid minimaal een 7,5;
- » Heeft de school de goede resultaten op begrijpend lezen geborgd en scoren alle groepen gemiddeld een II met een uitvalspercentage van max. 28%;
- » Is aanpakgedrag in de verschillende groepen en op verschillende niveaus (basis, verrijkt en intensief) duidelijk beschreven. We beschrijven de aanpak en inhoud vanuit de leerlijnen. Deze zijn leidend;
- » Zijn de leeropbrengsten bij rekenen sterk verbeterd. Iedere groep scoort minimaal een II gemiddeld en het uitvalspercentage is niet meer dan 28%.

Organisatieontwikkeling

- » Hebben de leerkrachten een coachende rol. Zij zijn gericht op procesbegeleiding en leren de leerlingen onderzoeksmatig te werken. Ze leren hun leerlingen om te reflecteren op hun werk en op basis daarvan vervolgstappen te plannen in hun leerproces;
- » Zijn de leerkrachten coach van hun leerjaar en ondersteunen de onderwijsassistenten het primaire proces. Leerkrachten geven instructies en de onderwijsassistenten ondersteunen en begeleiden;
- » Krijgen nieuwe leerkrachten een coach en worden zij minimaal 1 jaar begeleid. Uren van coaching staan beschreven in het Prisma beleidsplan voor starters, studenten en nieuwe leerkrachten. Vanaf het moment dat ze basisbekwaam zijn stopt deze begeleiding;
- » Is het leiderschap nog meer gespreid als gevolg van een kwaliteitsslag binnen de PLG's en door zowel interne als externe experts in te zetten.

Passend onderwijs

- » Kijken we vanuit Human Dynamics naar wat de leerlingen nodig hebben in de zone van de naaste ontwikkeling en in de wijze waarop ze leren. Door hieraan tegemoet te komen geven we de kinderen zorg op maat;
- » Bespreken leerkracht, leerling, IB'er en externen bij stagnatie samen hoe ze optimaal kunnen afstemmen. Onderzoek doen op alle niveaus is zichtbaar zowel op meta- als op microniveau, van school, van groep en van de leerling;
- » Weten leerlingen waar ze staan in hun leerproces en kunnen ze aangeven wat ze nodig hebben. De leergang van Passie en Talent versterkt dit inzicht;
- » Hebben we de basis op orde en is in het schoolontwikkelingsplan aangegeven wat de grenzen zijn van onze zorg;
- » Is differentiatie binnen de lessen vanuit het basisaanbod vanzelfsprekend;
- » Blijkt uit het aanbod en uit de afstemming dat we hoge verwachtingen hebben van leerlingen;
- » Volgen we leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte middels observaties, kind- en oudergesprekken, eventueel gevolgd door onderzoek. Dit alles is beschreven in het schoolondersteuningsprofiel 2019-2021;
- » Hebben we stevige relaties in het sociaal domein;
- » Zetten we arrangementsgelden blijvend in om de leerkracht voor de groep sterker te maken;
- » Nemen we actief deel aan het overleg van Passend Onderwijs in de wijk om met elkaar het wijkondersteuningsplan uit te voeren. Doel is zoveel mogelijk kinderen - minimaal 90% - op te vangen in de wijk;
- » Hebben we als school twee maal per jaar een afstemmingsgesprek met Passend onderwijs. We bepalen per jaar waar de focus moet liggen en wat daarvoor voor nodig is. Dit is gebaseerd op de visie, de ontwikkeling van de school en de leerlingenpopulatie.



Hoofdstuk 10 Marketing en communicatie

10.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

De activiteiten op het gebied van marketing & communicatie leveren een bijdrage aan de ambitie en kernwaarden van Prisma. Om de toekomst sterk tegemoet te treden en kinderen kwalitatief goed onderwijs te bieden, is het van essentieel van belang dat Prisma zich inhoudelijk blijft ontwikkelen, maar ook dat zij voldoende leerkrachten heeft en behoudt. Samen groeien we en staan we sterk.

Een goede relatie met ouders is van belang om kinderen maximaal te ondersteunen in hun ontwikkeling, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid. Dat het zichtbaar is waar Prisma-scholen voor staan, is zowel belangrijk voor ouders waarvan de kinderen op een Prisma-school zitten als voor de werving van nieuwe leerlingen.

10.2 Waar staan we nu?

De populariteit van de Regenboog is groot. De ouders bezoeken vergelijkingssites van scholen. Ouders geven ons terug dat wij waar maken wat wij op onze website beloven. De Regenboog heeft 40% van het marktaandeel in Almere-Haven.

Ouders doen onderzoek naar de kwaliteit van scholen en gebruiken sociale media, zoals facebook, om te informeren bij andere ouders wat een goede school is in de wijk.

(Zie uitslag oudertevredenheidsonderzoek van november 2018)

In het schooljaar 2018-2019 zijn er een promotiefilmpje en een digitaal magazine gemaakt, die te vinden zijn op onze website. Nieuwe ouders weten de website goed te vinden en ook de website van de opvang van Partou. De populariteit, die is gebaseerd op de kwaliteit van de school en van de opvang, heeft geleid tot een opnamestop voor kleuters en voor groep 3 tot de zomer van 2021.

‘Samen groeien’ is ons op het lijf geschreven; met leerkrachten, leerlingen en uiteraard samen met de ouders. Een goede, heldere communicatie waarin continu aandacht is voor waar wij als school voor staan, zorgt voor transparantie en duidelijkheid. We werken intensief samen, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid. We zijn ons ervan bewust dat de ouders een belangrijke ambassadeursrol vervullen. We vinden het belangrijk om ouders, de leerlingenraad en de MR te bevragen hoe er in de wijk over het Kindcentrum wordt gesproken.

10.3 Onze ambities; over vier jaar...

Kwaliteit van het Kindcentrum

- » Heeft de Regenboog dezelfde kwaliteitsstandaard en goede naam binnen de wijk;
- » Heeft de directie actief contact met andere schooldirecteuren om elkaar te versterken;
- » Zet de school aan Prisma verbonden experts in om continu te verbeteren.

Transparantie

- » Zijn ouders actief betrokken door deelname aan ouderschapsteam en MR;
- » Weten belangstellende ouders de partners binnen het Kindcentrum te vinden;
- » Blijft de organisatie duidelijk naar alle ketenpartners communiceren waar we voor staan en hoe we de samenwerking willen inrichten;
- » Is de open houding naar ouders in zowel schriftelijke als mondelinge communicatie nog altijd één van de kwaliteitsaspecten van de school.

Behoud personeel

- » Blijven we inzetten op coaches voor nieuwe medewerkers;
- » Heeft iedere nieuwe leerkracht (net als nu) een maatje naast de coach;
- » Heeft iedere leerkracht jaarlijks een loopbaangesprek om de talenten van mensen in te zetten en/of te ontwikkelen;
- » Zijn nieuwe leerkrachten het eerste jaar vrijgesteld van extra taken en nemen zij geen deel aan de leergemeenschappen. Zij krijgen tijd en ondersteuning om zich de werkwijze binnen De Regenboog eigen te maken.
- » Is gespreid leiderschap binnen de organisatie nog meer versterkt.

Hoofdstuk 11 Middelen: financieel beleid, ICT, huisvesting en beheer

11.1 Strategische uitspraak Stichting Prisma Almere

Stichting Prisma voert een gezond en duurzaam financieel beleid om nu en in de toekomst kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen verzorgen voor alle kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd.

Doordat de organisatie financieel in control is, kunnen we focussen op een beleidsmatige inzet van gelden op onze inhoudelijke ambities.

Onze aandacht voor de kwaliteit van onderwijs komt ook tot uiting in de inrichting van het gebouw, in de ICT-infrastructuur en het schoolplein. De uitstraling van de scholen vraagt continu aandacht en is in overeenstemming met de inhoudelijke ambities van Prisma.

Scholen van Prisma hebben de afgelopen jaren stappen gezet om het onderwijs ICT-rijker te maken en zo een meer gevarieerde didactische leeromgeving te creëren. Om adaptief en persoonlijk leren mogelijk te maken, moeten leerlingen beschikken over een persoonlijke inlog voor een online leer- en werkomgeving. Daarom is het noodzakelijk om de ICT-infrastructuur te moderniseren.

De gemeente Almere profileert zich de komende jaren als een groene stad met aandacht voor een gezonde levensstijl. Prisma sluit zich daar graag bij aan en zoekt hierin waar mogelijk naar samenwerking.

11.2 Waar staan we nu?

De begroting is sluitend in 2018 en de jaren erna. De groei wordt een halt toegeroepen door m.i.v. 2019-2020 te sturen op niet meer dan 2 groepen per leerjaar. We willen terug naar 4 in plaats van 5 kleutergroepen in het schooljaar 2020-2021 en daar wordt actief op gestuurd door de directie.

Om nieuwe ontwikkelingen en nieuw beleid mogelijk te maken, vertalen wij een heldere visie op onze ontwikkeldoelen voor de komende 4 jaar naar de investeringsaanvragen en de meerjarenbegroting. Geld volgt beleid. Binnen Prisma wordt altijd gezocht naar middelen om nieuwe ontwikkelingen mogelijk te maken.

Externe middelen

De ouderbijdrage is vastgesteld op 45 euro per leerling. Deze bijdrage is niet verplicht.

Er zijn extra middelen beschikbaar vanuit het subsidietraject Muziekimpuls: 20.000 euro voor drie jaar.

Verder is er een subsidie vanuit de gemeente voor het activiteitenaanbod van de School. Deze subsidie is bedoeld om laagdrempelige activiteiten te organiseren voor de kinderen in de wijk. De kinderen kunnen in dit brede aanbod hun talenten ontwikkelen. Een deel van de subsidie is om de activiteiten te organiseren en een deel van het bedrag is bestemd voor de regisseur die de organisator is van het aanbod. Het subsidiebedrag wisselt, maar bedraagt op jaarbasis voor de Regenboog ongeveer 28.000 euro.

De school maakt ook gebruik van de subsidie vanuit Cultuur Collage Almere

ICT

Er is veel aandacht vanuit het bestuur voor de aantrekkelijkheid van de gebouwen. Daar wordt flink in geïnvesteerd. Om een goede ICT-infrastructuur te realiseren, vraagt de ICT-omgeving in onze gebouwen echter nog extra investeringen. Dit is noodzakelijk om het werken met meer devices mogelijk te maken.

In onze visie is ICT een mooi en belangrijk hulpmiddel, maar de leerkracht blijft altijd leidend. De leerkracht maakt het verschil, dus goede instructies blijven belangrijk en ook feedback op het geleerde en procesbegeleiding blijven centraal staan in ons onderwijs en in de opvang.

Huisvesting

Het schoolplein moet veel aandacht krijgen. Door de plaatsing van de units zijn veel van de speeltoestellen weggehaald en nog niet teruggeplaatst. We willen naar een inrichting die meer uitdaagt tot ontdekken.

» 11.3 Onze ambities: over vier jaar...

ICT

- » Hebben we een goed beveiligde online leer- en werkomgeving en is het team hierin goed geschoold;
- » Is er een ICT-specialist op school die tijd krijgt om coördinerende werkzaamheden te verrichten zodat ICT op onze school een stevige boost krijgt;
- » Werken we in de klas met iPads of Chromebooks, die zijn gekoppeld aan het registratiesysteem. Iedere leerling heeft een chromebook;
- » Is er binnen het Kindcentrum een goede ICT-infrastructuur, zodat er optimaal kan worden gewerkt met de verschillende devices.

Huisvesting

- » Zien de gebouwen er aantrekkelijk uit voor ouders, leerlingen en personeel;
- » Wordt er 2-jaarlijks gekeken welke investeringen hiervoor nodig zijn;
- » Kunnen nieuwe organisatievormen leidend zijn voor de inrichting van gebouwen;
- » Is het schoolplein aantrekkelijk voor de leerlingen om te ontdekken en te spelen.

Financiën en beheer

- » Is de begroting sluitend;
- » Stabiliseert het leerlingenaantal of neemt het licht af;
- » Doen we investeringen die gerelateerd zijn aan het beleid van de school;
- » Heeft de school een rijk aanbod van materialen op het gebied van taal en rekenen;
- » Hebben we geïnvesteerd in uitdagende leermiddelen die zelfcorrigerend zijn en die passen bij de brede ontwikkeling van de leerlingen.

» **Overzicht ambities voor de komende vier jaar**

H5 IDENTITEIT		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Christelijke identiteit	<ul style="list-style-type: none"> » De christelijke identiteit staat blijvend centraal binnen de school. Wij staan tijdens onze teammomenten en onze jaarlijkse identiteitsstudiedag stil bij wat ons vanuit de christelijke identiteit drijft binnen ons onderwijs, het omgaan met elkaar, onze waarden en normen, de communicatie met de ouders en de leerlingen. » Het vieren van de christelijke feesten krijgt ook in de komende 4 jaar veel aandacht. Ook worden de feesten zichtbaar door 'Viertafels' in te richten. » Nieuwe collega's met weinig achtergrondkennis van de Bijbel worden geschoold in de verhalen en in het voeren van geloofsgesprekken met de kinderen. Nieuwe collega's moeten bereid zijn om zich in het geloof en de verhalen te verdiepen. 	2019-2023
Burgerschap	<ul style="list-style-type: none"> » De christelijke identiteit hebben wij nog sterker verbonden aan burgerschap. We verbinden binnen- en buitenschools leren en ervaren aan elkaar. We leren de leerlingen om andere culturen en godsdiensten te respecteren door ze ermee in aanraking te laten komen. We laten ze ontdekken wie zij zijn en wie de ander is door contacten te leggen en onderhouden met de omgeving. De leerlingen leren op deze manier open te staan voor de ander, te leren van de ander en van betekenis te zijn voor de maatschappij. 	2019-2023
Persoonlijke ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> » In 2023 zijn we een kleine, levende gemeenschap met als kernwoorden diversiteit, begrip, respect, christelijke normen en waarden. We stimuleren de ik-ontwikkeling van kinderen met behulp van onder meer cultuureducatie. We vergroten de zelfkennis van leerlingen met behulp van portfolio's, verdieping van de Kanjerlessen, Human Dynamics en Passie & Talent (voor de bovenbouw). » We leren de kinderen hun talenten in te zetten voor zichzelf maar zeker ook voor de ander. Zo bouwen we aan een hechte gemeenschap waarin geen splinter talent verloren gaat 	2019-2023
Ouder-school-kind	<ul style="list-style-type: none"> » We versterken de rol van de ouders bij de invulling van de christelijke identiteit. In het ouderschapsteam is de identiteit van de school een vast agendapunt. 	2019-2020 2020-2021

» Overzicht ambities voor de komende vier jaar, vervolg

H6 ONDERWIJSAANPAK		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Organisatie	» Om in te spelen op het toenemende lerarentekort, waarbij de kwaliteit van onderwijs voorop moet blijven staan, groeien wij toe naar een systeem van groepsdoorbroken werken. Er is minimaal één leerkracht per leerjaar, die wordt ondersteund door onderwijsassistenten. De muren tussen de klassen van één leerjaar verdwijnen hierdoor. De leerkrachten, die een goede kennis hebben van de leerlijnen, kunnen zich op deze manier concentreren op hun hoofdtaken: lesgeven en lessen voorbereiden (samen met collega's).	2022-2023
	» De onderwijsassistenten ondersteunen de leerkrachten en zijn ook inzetbaar bij creatieve vakken als muziek, dans, drama en handvaardigheid. We maken meer gebruik van vakdocenten die we tijdelijk inhuren vanuit Cultuur Collage. Er vindt uitwisseling plaats van personeel tussen de opvang en de school om zo de doorgaande lijn te versterken en met het ook op de profilering van het IKC.	2022-2023
Muziekonderwijs	» Het team van de Regenboog is voldoende geschoold om zelf de muzieklessen te verzorgen en mooi en uitdagend muziekaanbod neer te zetten in het kader van een brede ontwikkeling.	2019-2020 2020-2021
Wetenschap en techniek	» Het curriculum van wetenschap en techniek is beschreven. Wetenschap en techniek is expliciet onderdeel van Leskracht, waarbij onderzoekend leren leidt tot ervaren leren, inzicht en kennis	2019-2020 2020-2021
Brede ontwikkeling	» We geven betekenisvol onderwijs: wij trekken regelmatig naar buiten, maken actief verbinding met de maatschappij en halen de maatschappij de school in, onder meer door gastlessen van ouders die verschillende beroepen uitoefenen. We leggen contacten met bedrijven, instellingen en instanties in de wijk en onderzoeken hoe we elkaar kunnen versterken, waarmee we burgerschap en binnen- en buiten schools leren implementeren in het curriculum.	2019-2023

» Overzicht ambities voor de komende vier jaar, vervolg

H6 ONDERWIJSAANPAK, vervolg		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Afstemmen op verschillen	<ul style="list-style-type: none"> » Minimaal 80% van de leerkrachten kunnen verdiepend differentiëren, zodat alle kinderen goed tot hun recht komen. De uitgangspunten vanuit Human Dynamics zijn in de lesopbouw leidend. » Voor kinderen die al wat verder zijn in hun ontwikkeling, is er een verdiepend en uitdagend aanbod. Nieuwe leerkrachten worden hierbij gecoacht. » Voor kinderen die wat achterblijven is er verlengde instructie, extra aandacht in tijd en zijn er ondersteunende middelen. We hebben hoge verwachtingen van de leerlingen. » We borgen ingezet beleid. 	2019-2020 2020-2021 2019-2023
Leerling heeft zicht op ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> » We stimuleren de onderzoekende en zelfstandige houding van kinderen. Kinderen houden zelf een portfolio bij waarin ze hun ontwikkeling volgen. » We geven een kwaliteitsimpuls aan het werken met Leskracht, een methode voor projectmatig en onderzoekend leren die alle zaakgebieden in zich verenigt. 	2019-2023
Veranderde rol van de leraar	<ul style="list-style-type: none"> » Als leerlingen zelfstandiger worden, vervult de leerkracht meer de rol van coach. Dit proces wordt de komende jaren verder doorgevoerd. » Leerkrachten geven minder frontaal, klassikaal les en meer in de vorm van begeleidende gesprekken met (groepjes) kinderen. » De leraar krijgt meer de rol van procesbegeleider: waarbij hij/zij tijdens het proces interenieert en bijstuurt op grond van wat hij/zij ziet. Tijdens de lesprocessen kiezen leerkrachten nog vaker voor coöperatieve werkvormen die de betrokkenheid van leerlingen vergroot. 	2019-2023 2019-2020 2020-2021 2019-2023
Human Dynamics/ Talentontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> » De Regenboog laat zich in haar visie inspireren door de principes van Human Dynamics (zie www.humandynamics.nl) en de bijbehorende aanpak van 3D-Onderwijs. Ieder mens heeft een specifieke dynamiek die is samengesteld uit de mentale, emotionele en fysieke aspecten. De kunst voor de leerkracht is om alle dynamieken binnen een les te bedienen. Het team wordt ook in de komende jaren regelmatig in HD geschoold. Voor de bovenbouw is er de specifieke aanpak van Passie & Talent. Passie & talent 	2019-2023

» Overzicht ambities voor de komende vier jaar, vervolg

H6 ONDERWIJSAANPAK, vervolg		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Human Dynamics/ Talentontwikkeling vervolg	<p>krijgt de komende jaren een structurele plek op onze school. Dit is een borgingsproces.</p> <ul style="list-style-type: none"> » Iedere nieuwe collega moet de basiscursus Human Dynamics volgen. Dit is voorwaardelijk om aan te kunnen sluiten bij de visie en de werkwijze van de school. De Regenboog dient binnen Prisma als voorbeeldschool hoe je onderwijs op basis van Human Dynamics (en vandaaruit talentontwikkeling) in het onderwijs vormgeeft. 	2019-2023
Aanpakgedrag per vakgebied	<ul style="list-style-type: none"> » Het aanpakgedrag voor de vakgebieden rekenen, technisch lezen, spelling en woordenschat wordt beschreven. In schooljaar 2019-2020 voor de vakken rekenen en technisch lezen. In 2020-2021 voor de vakken spelling en woordenschat. We gaan in het aanpakgedrag uit van de 50% middenmoot als basisgroep, gebaseerd op het gedachtegoed van Wijnand Gijzen. We beschrijven de aanpak voor het basis-, de intensieve- en het verrijkte aanbod. We werken vanuit de leerlijnen en de methoden zijn een bron waaruit we kunnen putten. 	2019-2020 2020-2021
H7 PERSONEELSBELEID		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Professionele cultuur	<ul style="list-style-type: none"> » We hebben als (nieuw) team een professionele cultuur waarin iedereen zijn/haar verantwoordelijkheid neemt. We zijn er voor elkaar, we geven elkaar feedback, we nemen ons werk serieus. Kortom we werken vanuit een professionele attitude met het doel het onderwijs continu te evalueren en waar nodig bij te stellen en te verbeteren. We werken vanuit een groot onderling vertrouwen en communiceren open en eerlijk met elkaar. » Een goede onderwijskwaliteit is onze drijfveer. 'Groei Samen' is ons uitgangspunt! 	2019-2023
Samen lessen ontwerpen en kwaliteitsbeleid	<ul style="list-style-type: none"> » Na de lessen komen we bij elkaar om gezamenlijk lessen te evalueren en voor te bereiden. » We werken met PLG's (Professionele Leergemeenschappen) die we samenstellen op onderwerpen/ vakgebieden die zijn voortgekomen zijn uit de zelfevaluatie. » De leerkrachten uit de verschillende PLG's komen samen om elkaar te voeden en inspireren. De talenten van ie- 	2019-2020

» Overzicht ambities voor de komende vier jaar, vervolg

H7 PERSONEELSBELEID, vervolg		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Samen lessen ontwerpen en kwaliteitsbeleid	<p>dereen worden daarbij ingezet. De PLG maakt vooraf een jaarplan met doelen en deelt de ontwikkeling 4 maal per jaar met het team.</p> <ul style="list-style-type: none"> » De PLG doet blijvend onderzoek en werkt volgens het PDSA-model. De PLG is voor het betreffende onderwerp de eigenaar van het primaire proces, de initiator en de aanjager en draagt zorg voor de kwaliteitsontwikkeling op dat specifieke gebied. 	2019-2020
Werkdrukverlaging/verdelen van talen en verantwoordelijkheden/ inzet Slobgelden	<ul style="list-style-type: none"> » De zogenoemde 'Slobgelden' worden op nadrukkelijke wens van de leerkrachten ingezet voor 2 onderwijs-assistenten, een eventmanager voor 0,2 en een dag uitbreiding van de gymdocent met 0,2, zodat ook de groepen 1 en 2 gym krijgen van de vakdocent. De leerkrachten kunnen zich dan bezighouden met hun kerntaak, samen goede lessen voorbereiden, goede instructies geven en via de PDSA-cyclus onderzoek doen naar de lespraktijk van hun groep en schoolbreed middels de leergemeenschappen. » Uiteindelijk vormen we een grote leergemeenschap waaraan iedereen zijn of haar bijdrage levert, van de conciërge tot de directeur, van onderwijsassistent tot leerkracht en IB'er. De leergemeenschappen krijgen niet zozeer vorm door structureel geplande vergaderingen (die er soms natuurlijk ook zijn), maar komen meestal spontaan tot ontwikkeling, afhankelijk van de behoefte op een bepaald moment van het team, een bouw of een jaargroep. We vergaderen efficiënt en op inhoud. Dit levert meteen een mooie bijdrage aan de verlaging van de werkdruk. 	2019-2021 2021-2022 2022-2023
Professionele ontwikkeling/ loopbaanontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> » Er is binnen de Regenboog en Prisma veel aandacht voor loopbaan- en scholingstrajecten. Er worden ieder jaar loopbaangesprekken gevoerd, gekoppeld aan de waarderingsgesprekken en/of ontwikkel-functioneringsgesprekken. Hiermee boren we talenten van de medewerkers aan en blijven ze in hun kracht. » De directeuren en het bestuur van stichting Prisma hebben blijvend oog voor de medewerkers, wat hen drijft en wat hen bindt. » Er wordt een professionaliseringsplan geschreven, gebaseerd op de te ontwikkelen talenten en de speerpunten van het Kindcentrum. 	2019-2023 2019-2023 2019-2020

› Overzicht ambities voor de komende vier jaar, vervolg

H7 PERSONEELSBELEID, vervolg		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Coaching – groei in prof ontwikkeling is maatwerk, loopbaanpaden	<ul style="list-style-type: none"> » Er is beleid op Prismaniveau voor begeleiding van starters en nieuwe collega's. Er is beschreven hoe deze nieuwe medewerkers worden gecoacht en begeleid gedurende een 3-jarig programma. De volgende experts zijn betrokken bij de jonge professional: <ul style="list-style-type: none"> - de coach - het collega-maatje in de school - de medestarters - ib'ers - inhoudelijke experts <p>(Zie: "Groeien in professionele ontwikkeling is maatwerk").</p>	2019-2023
ARBO	<ul style="list-style-type: none"> » Eenmaal in de vier jaar wordt een Risico-Inventarisatie en Evaluatie afgenomen via de Arbomeester en gecheckt door een arbeid hygiënist van de Arbodienst. De personeelsadviseur is tevens de preventiemedewerker, die bepaalde taken heeft gedelegeerd naar de preventiemedewerkers op schoolniveau. 	2019-202
H8 PARTNERSCHAP		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Ouders als partner	<ul style="list-style-type: none"> » Ouders zijn nog meer educatief partner. De betrokkenheid van ouders binnen het curriculum krijgt onder meer vorm door gastlessen van ouders vanuit hun professie. 	2019-2023
Partners binnen het Kind centrum	<ul style="list-style-type: none"> » Er is sprake van een intensieve samenwerking met de partners binnen het IKC. Er is beschreven welke organisatie doelen centraal staan en hoe en wanneer er wordt samengewerkt. 	2019-2020
Schoolmaatschappelijk werk en JGZ	<ul style="list-style-type: none"> » Er is in het Kindcentrum vanuit de wijk een spreekuur van schoolmaatschappelijk werk. » We werken intensief samen met de JGZ en we kunnen we bij grote zorg direct toeleiden. 	2020-2021
Burgerschap	<ul style="list-style-type: none"> » De school verbindt het binnen- en buitenschools leren en ervaren van kinderen. We werken samen met de buurt, de voedselbank, ouderencentrum enz. Leerlingen leren dat het helpen en ondersteunen van zwakkeren in de samenleving een burgerplicht is die tevens veel voldoening geeft. 	2019-2023

» **Overzicht ambities voor de komende vier jaar, vervolg**

H8 PARTNERSCHAP, vervolg		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Burgerschap	<ul style="list-style-type: none"> » De kinderen leren verantwoordelijkheid te dragen voor hun omgeving door te zorgen voor een schone schoolomgeving en bijvoorbeeld door zorg te dragen voor het Tiny Forest, schoolplein en de schooltuinen. 	2019-2023
H9 ORGANISATIEONTWIKKELING, OPBRENGSTEN EN KWALITEITSZORG		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Kwaliteitszorg	<p>Referentieniveaus</p> <ul style="list-style-type: none"> » Het team is geschoold in het werken met en sturen op de referentieniveaus. 	2019-2020
	<p>Zorgstructuur</p> <ul style="list-style-type: none"> » De leerkrachten zijn geschoold in het groepsplanloos werken en de zorgstructuur is aangescherpt. » Het groepsplan en groepsoverzicht zijn volledig in Leeruniek opgenomen en verbeterplannen op groepsniveau worden op basis van analyses in dit instrument beschreven. » Het aanpakgedrag voor instructie en verwerking is beschreven op de verschillende vakgebieden. » Alle nieuwe leerkrachten krijgen een training van de ib'ers op het gebied van HGW. 	2020-2021
Continu verbeteren	<ul style="list-style-type: none"> » Het traject Continu Verbeteren is afgerond. We werken met een volledig kindportfolio. » Het werken vanuit de leerlijnen is leidend en de methode is slechts een middel. » Het werken met de datamuren en portfolio's is volledig geïmplementeerd en in beleid vastgelegd. 	2022-2023
	<ul style="list-style-type: none"> » Groepsvergaderingen die door kinderen worden voorgezeten worden in iedere groep ingevoerd. 	2019-2020
	<ul style="list-style-type: none"> » Alle nieuwe collega's worden gecoacht. 	2019-2023
	<ul style="list-style-type: none"> » We reflecteren jaarlijks op ons onderwijs en maken jaarlijks een zelfevaluatie waaruit een of meerdere verbeterplannen volgen. 	
Human Dynamics	<ul style="list-style-type: none"> » Het gedachtegoed van Human Dynamics is nog steeds leidend in het onderwijs en in de opvang. Talentontwikkeling en het omarmen van diversiteit zijn vanzelfsprekend. Op leerkracht-, kind- en ouderniveau worden de ta- 	2019-2023

» **Overzicht ambities voor de komende vier jaar, vervolg**

H9 | ORGANISATIEONTWIKKELING, OPBRENGSTEN EN KWALITEITSZORG, vervolg

Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Passend onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> » Vanuit Human Dynamics kijken we naar wat de leerlingen nodig hebben in de zone van de naaste ontwikkeling en in de wijze waarop ze leren. Door hieraan tegemoet te komen geven we de kinderen zorg op maat. » Leerkracht, leerling, IB'ers en externen bespreken bij stagnatie samen hoe ze optimaal kunnen afstemmen. Onderzoek doen op alle niveaus is zichtbaar zowel op meta- als op microniveau, van school, van groep en van de leerling. » De leerlingen weten waar ze staan in hun leerproces en kunnen aangeven wat ze nodig hebben. De leergang van Passie en Talent versterkt dit inzicht. » Leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte volgen wij middels observaties, kind- en oudergesprekken, eventueel gevolgd door onderzoek. Dit alles is beschreven in het SOP 2019-2021. » Relaties in het sociaal domein zijn verstevigd. » We zetten arrangementsgelden blijvend in om de leerkracht voor de groep sterker te maken. De basis is op orde. » We nemen actief deel aan het overleg van Passend Onderwijs in de wijk om met elkaar uitvoering te geven aan het Wijk Ondersteuning Plan. Doel is zoveel mogelijk kinderen op te vangen in de wijk - minimaal 90%. » We hebben als school 2 maal per jaar een afstemmingsgesprek met Passend onderwijs. We bepalen per jaar waar de focus moet liggen en wat daarvoor nodig is, gebaseerd op de visie, de speerpunten van de school en de leerlingenpopulatie. 	2019-2023

H10 | MARKETING EN COMMUNICATIE

Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Kwaliteit van het Kind centrum	<ul style="list-style-type: none"> » De Regenboog heeft dezelfde kwaliteitsstandaard en goede naam binnen de wijk. » De directie heeft actief contact met andere schooldirecteuren om elkaar te versterken. » De school zet aan Prisma verbonden experts in om continu te verbeteren. 	2019-2023

» Overzicht ambities voor de komende vier jaar, vervolg

H10 MARKETING EN COMMUNICATIE, vervolg		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Veiligheid en transparantie intern en naar buiten	<ul style="list-style-type: none"> » Ouders zijn actief betrokken door deel te nemen aan het ouderschapsteam en de MR. » Belangstellende ouders weten de partners binnen het Kindcentrum te vinden. » Wij blijven duidelijk naar alle ketenpartners communiceren waar we voor staan en hoe we de samenwerking willen inrichten. » De open houding naar ouders in zowel schriftelijke als mondelinge communicatie blijft een van de kwaliteitsaspecten van de school. 	2019-2023
Behoud personeel	<ul style="list-style-type: none"> » We blijven inzetten op coaches voor nieuwe medewerkers. » Iedere nieuwe leerkracht heeft, net als nu, een maatje naast de coach. » Iedere leerkracht heeft jaarlijks een loopbaangesprek om zo talenten van mensen in te zetten of te ontwikkelen. » Nieuwe leerkrachten zijn het eerste jaar vrijgesteld van extra taken en nemen geen deel aan de leergemeenschappen. Zij krijgen tijd en ondersteuning om zich de werkwijze van De Regenboog eigen te maken. » Gespreid leiderschap is binnen de organisatie nog meer versterkt. 	2019-2023
H11 MIDDELEN: FINANCIËEL BELEID, ICT, HUISVESTING EN BEHEER		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
ICT	<ul style="list-style-type: none"> » We werken met een goed beveiligde online leer- en werkomgeving. Het team wordt hierin uitgebreid geschoold. Er is een ICT-specialist op school die tijd krijgt om coördinerende werkzaamheden te verrichten. ICT krijgt zo een stevige boost op onze school! » Tablets: we werken in de klas met iPads of Chromebooks die zijn gekoppeld aan het registratiesysteem. Iedere leerling heeft een chromebook. » Er is binnen het Kindcentrum een goede ICT-infrastructuur waardoor er optimaal met de verschillende devices gewerkt kan worden. 	2019-2023 2022-2023 2019-2020
Huisvesting	<ul style="list-style-type: none"> » De gebouwen zien er aantrekkelijk uit voor ouders, leerlingen en personeel en er wordt 2-jaarlijks gekeken wel- 	2019-2023

» **Overzicht ambities voor de komende vier jaar, vervolg**

H11 MIDDELEN: FINANCIËEL BELEID, ICT, HUISVESTING EN BEHEER, vervolg		
Onderwerp	OVER 4 JAAR....	Schooljaar
Passend onderwijs	ke investeringen hiervoor nodig zijn. Nieuwe organisatievormen kunnen leidend zijn voor inrichting gebouwen.	2019-2023
	» Het schoolplein is weer aantrekkelijk voor de leerlingen om te ontdekken en te spelen.	2019-2020
Financiën en beheer	<ul style="list-style-type: none"> » De begroting is sluitend. » Het leerlingenaantal stabiliseert of neemt het licht af. » We doen investeringen die gekoppeld zijn aan het beleid van de school. » Er is een rijk aanbod in de school aan materialen op het gebied van taal en rekenen. » We hebben in uitdagende leermiddelen geïnvesteerd die zelfcorrigerend zijn en die passen bij de brede ontwikkeling van de leerlingen. 	2019-2023





dir.regenboog@prisma-almere.nl