



SCHOOLPLAN 2019-2023

CBS De Ark

EEN SCHOOL IN BEWEGING



Inhoud

Inleiding	4
Doel schoolplan	4
Route schoolplan	4
Vaststelling	4
1. Ambities van de Vivente Groep	5
1.1 Koersnotitie	5
1.2 Missie	5
1.3 Visie	5
1.4 Interne en externe analyse	5
1.5 Ambities vivente	6
Vivente strategische focus op goed onderwijs	6
Onze strategische focus op ontwikkelend vakmanschap	6
Onze strategische focus op samen- werken	7
1.6 Drie Speerpunten Vivente	7
SBF 1 Goed onderwijs	7
SBF 2 Ontwikkelend vakmanschap	8
2. Ambities van CBS De Ark	8
2.1 Inleiding	8
2.2 Korte typering van onze school	8
Positie van de school in de wijk	8
2.3 Onze missie	9
2.4 Onze visie	9
2.5 Schoolanalyse	10
3. Onderwijskundig beleid	11
3.1 Visie	11
3.2 Thema's voor de schoolplanperiode 2019-2023:	11
3.2.1 De thema's en de jaarplanning	11
3.2.2 Een korte toelichting op de thema's en jaarplanning	12
3.2.3 Ontwikkeling 21st century skills	12
3.2.4 Educatief Partnerschap	13
3.2.5 Begrijpend luisteren en lezen	13
3.2.6 Rapportage (passend rapport voor de leerling)	14
3.2.7 Sociale veiligheid	14
3.2.8 Motorische screening en bewegingsonderwijs	14
3.2.9 Cultuur	15
3.2.10 ICT competenties en scholing	15
4. Personeelsbeleid	15
4.1 Visie en uitwerking:.....	15
4.2. Analyse:.....	18
4.3 Doelen voor de schoolplanperiode 2019-2023:	18
5. Kwaliteitsbeleid:.....	19
5.1 De inhoud van ons onderwijs.....	19
6. Het veiligheidsbeleid:	20
7. Ontwikkelthema's:	20
7.1 T.a.v. het onderwijsonderwijs;	20
7.2 Professionaliteit en vakmanschap;	21
7.3 Samen – werken.	22
8. Ambities en resultaten 2019 – 2023	22
8.1 het thema 'Goed Onderwijs':	22
8.2 het thema 'Professionaliteit en vakmanschap':.....	23

8.3 het thema 'Samen - werken':	24
9. Planning 2019 – 2023	25
10. Overige Onderwerpen	26
11. Vivente bijlagen	26
Bijlage 1a Vivente Onderwijskwaliteit	27
Inleiding	27
Wat verstaat de Vivente-groep onder goed onderwijs?	27
Hoe hebben we zicht op onderwijskwaliteit?	27
Hoe werken we aan onderwijskwaliteit?	28
Hoe verantwoorden we ons over de onderwijskwaliteit?	28
Bijlage 2a Vivente onderwijskundig beleid	29
bijlage 3a Vivente personeelsbeleid	29
Visie op personeelsbeleid	29
Personeelsontwikkeling	29
Leraren	30
Vivente gesprekscyclus	30
bijlage 4a Vivente Veiligheid (leerlingen)	30
Gedragscode	30
Monitor sociale veiligheid	30
Anti- pest beleid	30
Verzuim	31
Preventie	31
Begeleiding leerlingen	31
Schorsen en verwijderen	31
Medisch handelen	31
bijlage 5a Vivente groep Bijlage verplichte schoolplanonderdelen	31
Evenredige vertegenwoordiging	31
Sponsoring	31
Bijlage 6a Schoolplancheck Overzicht van de Inspectie	33
Bijlage 1b Onderwijskwaliteit op CBS de ark	34
Wat wij verstaan onder onderwijskwaliteit	34
Bijlage 2b Onderwijskundig beleid op cbs de ark	36
Inleiding	36
Onze ambities in relatie tot de wettelijke opdracht van het onderwijs	36
Kerndoelen en referentieniveaus (OP1)	36
Onderwijstijd	37
Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften/ ontwikkeling in beeld (OP2)	38
Veiligheid (SK1)	41
Pedagogisch klimaat (SK2) en didactisch handelen (OP3)	41
bijlage 3b Personeelsbeleid	46
Personeelsbeleid CBS De Ark	46
bijlage 4b Veiligheid (leerlingen)	47
Veiligheidsbeleid CBS De Ark	47

INLEIDING

DOEL SCHOOLPLAN

Het schoolplan voor de periode 2019-2023 is anders van opzet dan in eerste instantie de bedoeling was. Gezien de directiewissel in augustus 2020 en het ontbreken van een definitief vastgesteld schoolplan voor de periode 2019 – 2023, is er een keuze gemaakt om voor de resterende periode een aangepaste versie van het schoolplan te schrijven. Dit is in overleg met het bevoegd gezag en de medewerker onderwijs & kwaliteit van Vivente besloten.

Het schoolplan is in eerste instantie een intern instrument om onszelf houvast te geven bij de gemaakte beleidskeuzes en bij de verdere planning, uitvoering en verbetering van ons beleid. In tweede instantie dient het schoolplan om verantwoording af te leggen naar het eigen bevoegd gezag en aan de inspectie van het onderwijs.

Het schoolplan is niet een op zichzelf staand document. De verbinding met stichting Vivente wordt zichtbaar door de relatie met onder andere de koersplan, het HR-beleid/gesprekkencyclus, het kwaliteitskader, het ondersteuningsbeleid van Vivente en het samenwerkingsverband De Brug. Op schoolniveau is er samenhang met documenten als de schoolgids, het Schoolondersteuningsprofiel en de onderwijskundige jaarplannen en het document: De Ark in Beweging.

Bij de totstandkoming van het schoolplan, worden normaal gesproken het schoolteam en de Medezeggenschapsraad betrokken. Gezien de veranderende situatie is het team niet direct betrokken, maar het MT en MR wel. Er is gebruik gemaakt van de resultaten van recente tevredenheidsonderzoeken en een eigen sterkte-zwakte analyse. Tevens is er werkdocument ontwikkeld, waar het team, MT en MR wel bij betrokken zijn. Dit is het document: De Ark in Beweging en kan worden gezien als een dynamisch instrument om ontwikkelingen vast te leggen. Tevens wordt deze gebruikt als input voor het nieuw op te stellen school- en jaarplan. De basis voor het schoolplan zijn de strategische ontwikkelingen van stichting Vivente. Deze ontwikkelingen zijn in dit schoolplan doorvertaald naar actiepunten. Ook hebben we school specifieke punten toegevoegd.

Het schoolplan is door de directie opgesteld. Aan het einde van ieder schooljaar wordt het jaarplan (afgeleiden van het schoolplan) voor het komende schooljaar, in samenspraak met team en MR opgesteld. Het schoolplan is voor ons dan ook een levend document!

ROUTE SCHOOLPLAN

We hebben als team de resultaten en activiteiten geformuleerd waarmee we onze visie in de jaren 2019 tot 2023 willen realiseren.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het CVB stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven. College van bestuur stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan. De directie informeert het schoolbestuur in A3 gesprekken en via het jaarverslag over de voortgang.

VASTSTELLING

Het schoolplan is vastgesteld in de vergadering van het schoolteam d.d.

..... dhr. R. de Wilde, Directeur

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d.

..... Mevr. D. Muis, Voorzitter van de MR.

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van de school d.d.....

..... Dhr. Arend Eilander, Voorzitter College van bestuur

1. AMBITIES VAN DE VIVENTE GROEP

1.1 KOERSNOTITIE

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het CVB van de Vivente-groep, in overleg met de omgeving en de directies van de scholen de strategische keuzes op bestuursniveau bepaald en beschreven in een koersnotitie. In dit hoofdstuk is de koersnotitie uitgangspunt en onderlegger bij de gemaakte keuzes.

1.2 MISSIE

'Je wordt gekend' GEKEND IN JOUW EIGEN BETEKENIS, KARAKTER EN MOGELIJKHEDEN

Toen God de wereld ontwierp, zag Hij een eigen betekenis voor ieder mens.

Ieder mens heeft een eigen plek in de wereld van waaruit hij/zij een bijdrage levert aan het verbeteren van de wereld waarin we samen leven.

Vivente kernwaarden: vastberaden, versterkend en verbindend.

1.3 VISIE

De scholen van de Vivente-groep zien het als hun gezamenlijk opdracht om kinderen voor te bereiden op een toekomst waarin zij vanuit hun eigen betekenis van toegevoegde waarde zijn voor de samenleving waarvan zij deel uitmaken. Gebaseerd op de oorsprong vanuit de christelijke traditie en het christelijke geloof, vertaald in de deugden geloof, hoop en liefde. Geïnspireerd door het geloof in God, houden de Vivente-scholen de hoop levend dat een wereld van medemenselijkheid en verbondenheid mogelijk is. Medewerkers leven dit voor vanuit vertrouwen.

Dit betekent dat de Vivente-groep, het verband van scholen en als organisatie, zich gezamenlijk inzetten voor goed leren, goed leven, goed handelen en goed samenleven om daarmee bij te dragen aan de brede vorming van leerlingen. Deze inzet voor de pedagogische vrijheid van onderwijs, die los staat van overheidsbemoeienis, betekent dat scholen het eigen verhaal van goed onderwijs c.q. persoonsvorming zelf formuleren en vormgeven. Dat daardoor in de praktijk een veelkleurig beeld ontstaat, wordt binnen Vivente-groep als vanzelfsprekend omarmd.

Als het gaat om de vraag wat goed onderwijs is, is hier geen eenduidig antwoord op te formuleren. Op grond van de vrijheid van onderwijs geeft de Vivente-groep hier zelf richting aan. Een richting die een diversiteit van uitingen toestaat. Vanuit die vrijheid zijn er echter ook een aantal gemeenschappelijke uitgangspunten te formuleren op basis waarvan de Vivente-groep zegt wat ze goed onderwijs vinden. Deze uitgangspunten beschrijven we in bijlage 1.

1.4 INTERNE EN EXTERNE ANALYSE

De Vivente-groep monitort haar positie zowel intern als extern. De monitoringsinstrumenten hiervoor zijn beschreven in bijlage 1a (Vivente en kwaliteit van onderwijs). Op basis van deze input is de onderstaande SWOT analyse gemaakt. Hiermee geeft Vivente inzicht in de interne en externe positie.

De belangrijkste factoren van de interne positie

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none">•Kwaliteitszorg, zicht op schoolontwikkeling via o.a. de A3 aanpak.•Sterke samenwerkingspartners: logopedie, kinderfysiotherapie en expertisecentrum Adapt.•Er is veel expertise binnen de Vivente-groep aanwezig.•De Vivente-groep kent betrokken ouders.•De Vivente-groep is een sterke partner in de stad Zwolle.•Scholen in alle wijken.•Laag ziekteverzuim.	<ul style="list-style-type: none">•Onbenutte professionaliseringsmogelijkheden voor leerkrachten binnen Vivente, wat zich o.a. uit in het feit dat weinig leerkrachten gebruik maken van mobiliteit tussen scholen.•Vivente scholen zijn terughoudend in het benoemen van hun kwaliteit en uitkomen voor het profiel. Het profiel is niet altijd helder.•Er is te weinig sprake van aanspreken op gedrag.•Samenwerking tussen scholen vindt in de praktijk weinig plaats.•Wisselende onderwijsresultaten.

De belangrijkste factoren van de externe positie

Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none">•Christelijke identiteit voorziet in behoefte van zingeving en waardenvastheid.•Jeugd zorg verder verbinden met onderwijs.•(Externe) audits op goed onderwijs.•Curriculum 2032 en innovatie rond techniek, Engels, duurzaamheidseducatie, cultuur, muziek en bewegen.•IKC-ontwikkeling met partners Prokino en Partou (IKC = Integrale Kindcentra).•ICT-ontwikkeling in relatie tot gepersonaliseerd leren.•Versterken van de keten primair onderwijs - voortgezet onderwijs.	<ul style="list-style-type: none">•Het marktaandeel van leerlingen is dalend.•Personeelstekort (leraren en directie).•Juridisering (toenemende klachten).•Verdichting van situaties met kinderen in de knel leiden tot hogere verwijzingen naar speciaal (basis) onderwijs.•Bekostiging van kleine scholen.•Achterstand in huisvesting (klimaat en beperkend t.a.v. onderwijsvernieuwingen duurzaamheid).•Secularisatie kan marktaandeel beïnvloeden.

1.5 AMBITIES VIVENTE

In de koersnotitie zijn op basis van de bovenstaande SWOT op de volgende onderwerpen ambities geformuleerd.

- Goed onderwijs
- Ontwikkeld vakmanschap
- Samen-werken

Scholen vertalen deze, afhankelijk van hun situatie door in schooleigen speerpunten.

VIVENTE STRATEGISCHE FOCUS OP GOED ONDERWIJS

Visie en ontwikkeling

- Vivente scholen geven waardenvol onderwijs vorm, geworteld in onze christelijke identiteit. Naast de aandacht voor leren is er aandacht voor leven en samenleven. Deze vertaalt zich in een helder schoolconcept.
- Vivente scholen hebben een duidelijk omschreven eigen profiel en onderwijsaanbod waarbij, naast de vernieuwing van basisvakken ook aandacht is voor vernieuwing van het curriculum en aandacht voor cultuur (muziek), techniek, bewegen of Engels.

Basiskwaliteit

- De Vivente-groep toetst de kwaliteit van onderwijs structureel in een cyclus van interne en externe kwaliteitszorg. Resultaten, enquêtes en audits.
- Het onderwijs op de scholen van de Vivente-groep voldoet aan de criteria die eraan gesteld worden door de overheid. Daarnaast hebben scholen de opdracht om meer te bereiken dan die vastgestelde criteria.
- Vivente scholen bieden waar mogelijk thuis nabij passend onderwijs voor ieder kind. Er zijn leerroutes ontwikkeld voor kinderen met een beperking en voor meer begaafde kinderen. Er wordt samengewerkt in een netwerk.

ONZE STRATEGISCHE FOCUS OP ONTWIKKELEND VAKMANSCHAP

Visie en ontwikkeling

- Op scholen van de Vivente-groep werken leerkrachten die zich ontwikkelen tot leerkrachten die:
 - Rolmodel zijn in het voorleven van het schoolconcept.
 - Zich ontwikkelen van docent tot coach, van kennisoverdrager tot kennisconstructeur.
 - Experimenteer ruimte zoeken m.b.t. de inrichting van hun onderwijs.
 - Liefde laten zien, authenticiteit tonen, plezier in hun werk hebben.

Basiskwaliteit

- Op Vivente scholen werken de professionals in een professionele cultuur. Dit zien we bijvoorbeeld in de manier waarop men elkaar aanspreekt op gedrag.
- Vivente professionals ontwikkelen zich constant in de snel veranderende samenleving. Zij reflecteren voortdurend op hun handelen. Zij vertalen maatschappelijke trends en ontwikkelingen in hun dagelijks onderwijs bijvoorbeeld in de omgang met social media en reflecteren op hun functioneren.
- Goed werkgeverschap: De Vivente-groep is een organisatie waar medewerkers zich graag aan verbinden.

ONZE STRATEGISCHE FOCUS OP SAMEN- WERKEN

Visie en ontwikkeling

- De Vivente-groep streeft naar de verdere ontwikkeling van de samenwerking met ouders over de inzet van hun deskundigheid in het kader van het leren van hun kind en hun ondersteuning in het onderwijs.
- Vivente streeft naar een verdieping van de samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang, PO en VO, gemeente en andere stake-holders, ten aanzien van de doorgaande leerlijnen op pedagogisch en didactisch niveau. Parallel hieraan ontwikkelen minimaal vijf scholen zich richting Integrale Kindcentra's (IKC) vanuit de behoefte om meerwaarde te creëren voor het kind. Dit in coproductie met een kinderopvangorganisatie.
- Vivente oriënteert zich op nieuwe onderwijsinrichtingen met bijvoorbeeld voortgezet onderwijs en/of speciaal onderwijs.

Basiskwaliteit

- Binnen de Vivente-groep is een voortdurende dialoog binnen de school, de wijk en de samenwerkingspartners ten behoeve van de ontwikkeling van kinderen.
- Vivente bevordert en neemt initiatief op het thema duurzaamheid, zoals energie neutrale gebouwen, groene schoolpleinen, in samenwerking met gemeente en andere partners.

De Vivente-groep stimuleert en erkent de diversiteit van de scholen. Dit betekent dat de individuele scholen een eigen school- en jaarplan opstellen.

1.6 DRIE SPEERPUNTEN VIVENTE

De onderstaande speerpunten worden in ieder schoolplan verder uitgewerkt naar de context van de school.

SBF 1 GOED ONDERWIJS

Speerpunt

Vivente scholen hebben een duidelijk omschreven eigen profiel en vertalen het nieuwe curriculum door in het totale onderwijsaanbod.

Doel: Vivente ontwikkelt een visie op onderwijs van de toekomst, welke past bij haar missie en aansluit bij het curriculum 2032.

PI: Iedere school beschrijft uiterlijk 1 oktober 2021 wat hij/zij doet aan de ontwikkeling van het onderwijs van de toekomst op basis van de door Vivente geformuleerde toekomstvisie. Vivente heeft deze uiterlijk 1 oktober 2020 geformuleerd.

Activiteiten:

- Opstellen van lijst met referentiekaders waarin ruimte is voor de context van de school.
- Deze referentiekaders geven de mogelijkheden van het speelveld aan.
- Toekomst, als authentiek kenmerk van de Vivente-groep in PR en communicatie.

Speerpunt

De Vivente-groep toetst de kwaliteit van onderwijs structureel in een cyclus van interne en externe kwaliteitszorg, met behulp van resultaten, enquêtes en audits.

Doel: Binnen Vivente is een intern kwaliteitszorgsysteem geïmplementeerd waarin minimaal de basiskwaliteit getoetst en verantwoord wordt. Voor de keuze van dit kwaliteitszorgsysteem wordt zowel interne als extern onderzoek verricht en wordt een onderbouwde afweging gemaakt welke voldoende draagvlak (en daarbij eigenaarschap) bij de directie heeft.

PI: Uiterlijk op 1 oktober 2021 wordt op iedere Vivente school structureel gemeten wat het kwaliteitsniveau is op groeps-, school- en Vivente niveau. Dit wordt in de A3 en het (Vivente) jaarverslag verantwoord. De minimale kwaliteitsnorm zijn de standaard binnen het inspectiekader. Indien scholen hier niet aan voldoen of dreigen te voldoen treedt het Vivente toezichtarrangement in werking. Scholen worden dan specifiek ondersteund en gemonitord.

Activiteiten:

- Onderzoek naar de vraag wat kwaliteit is binnen Vivente.
- Onderzoek en voorstel kwaliteitsinstrument.
- Implementatie in de organisatie.

SBF 2 ONTWIKKELEND VAKMANSCHAP**Speerpunt:**

Goed werkgeverschap: De Vivente-groep is een organisatie waar medewerkers zich graag aan verbinden.

Doel: Binden, boeien en bloeien van collega's binnen Vivente. Vanuit het werken in een professionele cultuur erkende ongelijkheid waarderen en als professional het verschil durven maken. Alle groepen zijn bezet en de collega's zijn tevreden over de organisatie.

PI: Nog uitwerken:

- Op investeringen>
- Op medewerkerstevredenheid>
- Op ziekteverzuim>
- Op Professionalisering>
- Op route zicht op ontwikkeling, gesprekscyclus>
- Op cursussen>
- Op interne loopbaanpaden>
- Op intern mobiliteit>
- Op plaatsing LIO-ers>
- Op specialisteninzet>

Activiteiten:

- Inzetten gesprekscyclus.
- Laden van de bovenstaande prestatie indicatoren.
- Opzetten strategische personeelsplanning.
- Intensieve samenwerking PABO's.
- Positionering Vivente Academica.
- Stimuleren en faciliteren van de professionaliseringsactiviteiten.

2. AMBITIES VAN CBS DE ARK**2.1 INLEIDING**

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de missie/ visie van ons schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Dit heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst. Al deze gegevens samen zijn gebruikt om de meest passende succes bepalende factoren te kiezen voor de komende vier jaar.

2.2 KORTE TYPERING VAN ONZE SCHOOL

POSITIE VAN DE SCHOOL IN DE WIJK

De school staat in de wijk Zwolle-Zuid en is gestart in 1987. De Ark heeft een goede naam en staat bekend als een fijne, degelijke school die het onderwijs op orde heeft, met een betrokken team, en die zorgleerlingen een goed aanbod verschaft.

Ouders kiezen de school vanwege de thuis nabijheid, de kwaliteit van het onderwijs en de zorg, het christelijke karakter en het schoolconcept. Ouders hechten aan hoge resultaten van hun kinderen en aan een veilig, pedagogisch sterk schoolklimaat. Ouders zijn graag goed op de hoogte van de ontwikkelingen van hun kind en wensen serieus te worden genomen.

Veel ouders werken allebei en doen daardoor ook een beroep op de tussenschoolse (TSO) opvang. Ongeveer 60% van de leerlingen blijft een of meerdere keren per week over. Ook van de buitenschoolse opvang (BSO) wordt steeds meer gebruik gemaakt. Er is hierin een goede samenwerking met partners. Voor de toekomst is het wenselijk om toe te werken naar een continuooster.

Zwolle-Zuid bestaat voor het grootste deel uit koopwoningen en voor een kleiner deel uit huurwoningen. Uit de demografische gegevens van de wijk blijkt dat het aantal kinderen in de buurt langzaam maar zeker af gaat nemen. De school staat naast een openbare Daltonschool (Markesteen) en op steenworp afstand staan diverse andere scholen van verschillende denominatie en/of onderwijskundige identiteit.

Het gebouw is in 2011 ingrijpend verbouwd. Nieuwe ruimtes zijn toegevoegd en het pand is van binnen en buiten opnieuw geschilderd. De verbouwing heeft een mooie, ruime en overzichtelijke school opgeleverd met veel licht en een rustige, veilige sfeer. Ouders en leerlingen voelen zich snel op hun gemak.

Het schoolteam bestaat uit zowel mannen als vrouwen met onderling soms een groot verschil in leeftijd en ervaring. Dit maakt dat er een mooi evenwicht is tussen enerzijds ambitie en de drang tot verandering en anderzijds de ervaring en het kritisch volgen van veranderingen. Er wordt gedreven met het vak omgegaan en de wil om goed onderwijs te bieden is meer dan aanwezig.

De school heeft een netwerk van zorgaanbieders opgebouwd. Zo is er nauwe samenwerking met partijen voor logopedie, kindfysio en dyslexie en is een deel van hen in school gehuisvest.

De school wil ook partij zijn in een sociaal wijkteam en neemt deel aan netwerkbijeenkomsten.

2.3 ONZE MISSIE

Als Vivente-school verzorgt De Ark op professionele wijze kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan kinderen, vanuit het geloof in God. De Ark heeft een eigen positionering binnen Vivente. We geven een eigentijdse uitleg aan de woorden in de Bijbel. "Je wordt gekend. Gekend in jouw eigen betekenis, karakter en mogelijkheden"

2.4 ONZE VISIE

De Ark is een school die herkenbaar onderwijs biedt met opbrengsten op een hoog niveau. Herkenbaar hierin zijn: rust, ruimte en duidelijkheid rond de leerling, met zorg en aandacht voor de leerling en ontwikkeling vanuit de leerling. De sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen staat daarin centraal. Zij weten wat ze kunnen en zijn daar trots op. Ze weten waar ze zich willen ontwikkelen en gaan daar zelf mee aan de slag. Ze weten waar ze anderen nodig hebben en laten zich door anderen aanvullen. Voor de medewerkers geldt hetzelfde.

Ouders vertrouwen hun kinderen met een gerust hart aan de school toe in de overtuiging dat de school alle mogelijkheden van het kind ziet en ontwikkelt. Dit gebeurt in een plezierige en opbouwende sfeer.

Ons motto luidt: *Talent tot leven brengen*

Anvulling januari 2021: het team van CBS De Ark heeft de ambitie uitgesproken om in het schooljaar 2020-2021 de visie en missie onder de loep te nemen. Dit houdt in dat bovenstaande visie/missie in de komende schooljaren zal worden herschreven.

Visie op Burgerschap

In de samenleving zijn nieuwe opvattingen ontstaan over de manier waarop individuele burgers in de maatschappij staan: meer betrokken, meer gericht op het nemen van verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de samenleving, meer oog voor wat mensen bindt. Het onderwijs speelt een belangrijke rol in die ontwikkeling.

Burgerschapsvorming brengt leerlingen (jonge burgers) de basiskennis, vaardigheden en houding bij die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving. Ze maken kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit.

De school dient een oefenplaats te zijn voor goed burgerschap. In de klas en op het schoolplein krijgt de leerling te maken met processen, gedragingen en gebeurtenissen die ook voorkomen in de 'echte' samenleving. Op school wordt de leerling gestimuleerd voor zijn mening uit te komen en respect te hebben voor mensen die anders zijn. Hij/zij kan zijn sociale competenties verder ontwikkelen, wordt zich bewust van zijn sociale rechten en plichten en kan meedenken en meebeslissen. We willen de kinderen prikkelen tot die participerende houding.

De school is voor de leerling een venster op de samenleving. De school dient zich in dat opzicht bewust te zijn van de rol als oefenplaats van goed burgerschap en het onderwijs/ schoolcultuur zal die rol optimaal moeten ondersteunen.

Sociaal emotionele ontwikkeling

De school besteed structureel aandacht besteed aan de sociaal emotionele ontwikkeling. We zijn een Kanjerschool en maken gebruik van het programma KanVAS.

Dit systeem bestaat onder andere uit een sociogram, een leerlingenvragenlijst, een docentvragenlijst en een breed scala aan pedagogische adviezen. De leerlingvragenlijst is goedgekeurd door de **COTAN** en kan door scholen eveneens gebruikt worden om de sociale opbrengsten aan de onderwijsinspectie te verantwoorden.

Met dit programma voldoet de school aan de wet Sociale Veiligheid.

Onderdeel van dit programma zijn:

- Leerlingvragenlijst (COTAN-gecertificeerd)

- Docentvragenlijst
- Ouder/ verzorgervragenlijst
- Sociogram (op basis van cijfers en smileys)
- Sociale Veiligheidslijst voor leerlingen (om te voldoen aan de wet Sociale Veiligheid).

Tweejaarlijks vullen de kinderen vanaf groep 6 een Tevredenheidsonderzoek (scholen op de kaart) digitaal in. Dit Tevredenheidsonderzoek (scholen op de kaart) wordt tevens door ouders, leerkrachten en directie van de school ingevuld. Daarnaast vullen de leerlingen vanaf groep 6 ook jaarlijks de Veiligheidsmonitor (Scholen op de Kaart) in. De resultaten worden door het team geanalyseerd en op basis van deze analyse worden beleidsvoornemens geformuleerd, die worden opgenomen in het Onderwijskundig Jaarplan/Schoolplan.

De school werkt intensief samen met de leerlingenraad, die inhoudelijk betrokken wordt bij de ontwikkeling van de school. De leerlingenraad wordt samengesteld uit vertegenwoordigers van de groepen 4 t/m 8 en worden gekozen door de leerlingen van de betreffende groepen. Zo wil de school een hoge betrokkenheid van kinderen nastreven.

De school betreft de leerlingen echter nog te weinig bij het eigen leerproces. Hier liggen nog kansen en nadrukkelijke wensen voor de toekomst. Uit de resultaten van de vragenlijst Sociale Veiligheid en het Tevredenheidsonderzoek van Beekveld en Terpstra dd. 2017, blijkt dat zowel kinderen als ouders het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten en het schoolklimaat als positief ervaren. De school streeft er naar om dit in de toekomst te blijven continueren.

2.5 SCHOOLANALYSE

Er zijn verschillende documenten binnen de school die ingezet kunnen worden als input voor de schoolanalyse en de vertaling ervan naar het SWOT.

- Resultaten op de tussentoetsen
- Eindtoets
- Monitor sociale veiligheid
- Speerpunten vanuit interne/ externe audit
- Kwaliteitskaarten (WMK of inspectiekaarten)
- Jaarverslagen
- SOP (inclusief onderzoek naar basiskwaliteit)
- Kwaliteitsonderzoek

Vanuit bovenstaande analyses komt er een vertaling naar een SWOT. Als eerste worden alle sterke en zwakke punten van de school beschreven.

De belangrijkste factoren van de interne analyse staan hieronder weergegeven:

Sterke punten van onze school	"Zwakke" of ontwikkelpunten van onze school
1. Goede sfeer (collega's, ouders, kinderen)	1. Communicatie (collega's, ouders, bovenschools)
2. Gedreven team	2. Doorgaande lijn 1-8 (gebruik OOB, vakafspraken, zorg)
3. Kanjerschool	3. Professionele houding (elkaar feedback kunnen geven en ontvangen)
4. Goede Cito resultaten	4. Eerst analyseren, dan pas handelen (duidelijk plan van aanpak)
5. Veel zorgondersteuning	5. Wie heeft welke taken/verantwoordelijkheden? eerlijke verdeling
6. Snappet	6. Effectief vergaderen (agenda, notulen, voorzitter, helikopterview)
7. Betrokkenheid	7. Smerige school
8. Administratie (Marian)	8. Cultuur en creatieve vakken
9. Creativiteit (kerst, Pasen, eindfeest, toneel)	9. 21 ^e eeuwse ontwikkeling
10. Flexibiliteit	10. Teveel afgeleid door de dagelijkse hectiek
11. Samen verantwoordelijk voelen	11. Deskundigheid van collega's (ontwikkelpunt, scholing)
12. Uitjes, zowel kinderen als team!	12. Arbeidsethos – we staan stil!

Daarnaast zijn er belangrijke factoren van de externe analyse. Hier hebben we slechts deels of geen invloed op.

Kans voor onze school	Bedreiging voor onze school
1. Hoog opgeleide ouders	1. Veel scholen in de wijk, onderscheidend vermogen
2. Betrokken ouders	2. Teruglopend aantal leerlingen in de wijk
3. Veel ZZP'ers	3. Lerarentekort / middellange termijn collega's met pensioen
4. Samenwerking ArtEZ	4.
5. Samenwerking hogescholen (stagiaires)	5.

3. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

3.1 VISIE

Op onze school gebruiken we voor de vakken Nederlandse taal en rekenen/wiskunde onderwijsmethoden die voldoen aan de eisen zoals de wet op het primair onderwijs die stelt en zijn daarmee dekkend voor wat betreft de kerndoelen (zie bijlage 2: overzicht vakgebieden en methoden). Daar waar geen gebruik wordt gemaakt van de binnen het onderwijs gangbare methoden, is een beschreven aanbod aanwezig waaruit blijkt dat het onderwijsaanbod dekkend is voor wat betreft de wettelijke eisen.

De school wil graag uitgaan van het realiseren van een brede onderwijskwaliteit, waarbij niet alleen de cognitieve vakgebieden belangrijk zijn. Onze kinderen leren immers in de 21ste eeuw en groeien op in een maatschappij, die in het laatste decennium sterk aan het veranderen is. Kinderen komen anders onze school binnen dan 10 jaar geleden. De wereld verandert in een snel tempo. De beschikbaarheid van personal computers, smartphones, tablets en mobiel internet voor (bijna) iedereen heeft veel invloed op onze samenleving. In de huidige maatschappij worden andere vaardigheden ook als belangrijk gezien.

Kinderen zijn onze toekomst en zullen de maatschappij van morgen vormen. Een maatschappij waar meer dan ooit vaardigheden belangrijk zijn als: creativiteit, probleemoplossend denken, ICT-vaardigheden, onderzoek, presentatie, samenwerking, informatieverwerking en weten waar informatie vandaan gehaald kan worden die relevant is en van betrouwbare bron komt. De integratie van deze vaardigheden zijn daarom een belangrijk aspect in onze visie op onderwijs.

Natuurlijk heeft dit gevolgen voor het onderwijs van De Ark. Bepaald moet worden hoe ons onderwijs zo optimaal mogelijk kan inspelen op de snelle veranderingen in de maatschappij. De school streeft er dan ook nadrukkelijk naar om zoveel mogelijk 'onderwijs op maat' te kunnen bieden aan alle kinderen op onze school. Hierbij wil de school een rijke leeromgeving creëren, die leerlingen uitnodigt tot actief en zelfstandig leren. Reflecteren over eigen leren en denken speelt daarin een belangrijke rol. In onze visie dient de leerling in het leren een actieve rol te hebben: hij/zij wordt zo meer zelf verantwoordelijk en aansprakelijk voor het leren.

Hierin zal de leerkracht meer een begeleidende rol dienen te krijgen, die wezenlijk anders is dan de huidige rol voor de klas. Het gaat hierbij om meer dan het overdragen van kennis alleen; leerlingen kunnen en mogen zelf keuzes maken. De leerkracht heeft in tegenstelling tot vroeger geen monopolie meer op kennis. De vaardigheden om die kennis te vergaren zijn veel belangrijker zijn geworden. Kinderen hebben de leerkracht nodig als ondersteuning en bij het aanbieden van de juiste dingen op het juiste moment. Door zelf te onderzoeken en uit te voeren vindt leren plaats.

Wij willen daarom een omgeving bieden waarin kinderen zichzelf leren kennen en de wereld om hen heen. Er is ruimte om zich op een eigen manier te ontwikkelen. Daarnaast leert een kind zichzelf en de wereld alleen maar kennen door de ander. Daarom wordt heel veel samengewerkt en ontdekken kinderen daardoor dat ze elkaar kunnen aanvullen en zo betekenis kunnen geven aan het leren en het leven. Ontwikkeling komt op school tot stand en in de relatie met de wereld om de school.

3.2 THEMA'S VOOR DE SCHOOLPLANPERIODE 2019-2023:

Onderstaande thema's zijn samen met het team vastgesteld. Alle teamleden zijn opgenomen in werkgroepen die doorlopend rapporteren tijdens de onderwijskundige vergaderingen.

Aanvulling (maart 2021); in augustus 2020 is er een nieuwe directeur gestart op de Ark. Hij heeft de eerste weken de school in kaart gebracht en heeft hiertoe het document: "De Ark in Beweging" (zie bijlage ??) geschreven. In dit document staan de meest recente ontwikkelingen die voor zowel de korte- als de lange termijn van belang zijn.

3.2.1 DE THEMA'S EN DE JAARPLANNING

Hoofdthema's voor de komende schoolplanperiode:

21 eeuwse vaardigheden
- Softskills
- -aanbod groep 8
Educatief partnerschap
Begrijpend lezen en luisteren

Motorische screening en bewegingsonderwijs
Cultuur en Techniek
ICT – competenties – scholing?
Rapporten
Sociale Veiligheid
Engels

Werkgroep		Mogelijke vergaderdagen
Begrijpend lezen en luisteren	Anneke -Ineke	Ma
21 ^e vaardigheden	Erwin-Johanna-Marloes M.-Nienke	Vrij
Rapporten	Nienke-Karin-Jan Martin-vacature BB	Wo
Educatief partnerschap	Jeroen - MT	
Soc. Veiligheid	Robertjan - MT	
Mot. Screening en Bew. Ond.	Gerriëtte-Jan Martin-vacature BB	Wo
Cultuur en Techniek	Jan Martin-Marloes V	Di
ICT competenties en scholing	Kirsten-Erwin-Marloes V	ma

3.2.2 EEN KORTE TOELICHTING OP DE THEMA'S EN JAARPLANNING

21 eeuwse vaardigheden

Dit thema is in de vorige periode opgestart. Hieronder volgt de beschrijving van zaken die nog uitgewerkt dienen te worden.

3.2.3 ONTWIKKELING 21ST CENTURY SKILLS

Welke competenties hebben onze huidige leerlingen, die onze toekomstige werknemers zijn, nodig in de 21st eeuw? Internationaal beter bekend als de "21st century skills". Over één punt is iedereen het eens. 21st century skills gaan niet alleen over ICT-vaardigheden en mediawijsheid. Ze gaan over een nieuwe manier van leren, leven en werken. Voorbeelden hiervan zijn creativiteit, innovatie, kritisch denken, problemen oplossen, communicatie, samenwerking, aanpassingsvermogen, leiderschap, productiviteit, sociale vaardigheden en nog veel meer competenties. Veel van deze competenties herken je ongetwijfeld maar komen helaas niet altijd expliciet terug in de kern- en lesdoelen van het huidige (basis-)onderwijs. Het is de uitdaging om binnen de beschikbare onderwijstijd enerzijds de opbrengsten op orde te houden en anderzijds te zorgen dat vaardigheden die nodig zijn 'voor de toekomst' tot ontwikkeling komen.

Doelen:

ONDERWERP	PRESTATIE INDICATOR	NORM	TIJDPAD
Klanten en partners	Ouders hebben een keuzemogelijkheid bij de ontwikkeling van het talent van hun kind. Zij kunnen kiezen uit een aanbod dat De Ark hierin doet.	80% van de ouders uit de groepen 7 en 8 maken gebruik van de keuzemogelijkheid	2018-2019
Medewerkers	Leerkrachten vergroten hun kennis en vaardigheden om talenten van leerlingen te kunnen ontwikkelen en specialiseren zich daar waar nodig.	30% van de leerkrachten heeft een specialisme	2020-2021
Maatschappij	Curriculum is gericht op 21ste eeuwse vaardigheden	Tenminste 8 vaardigheden zitten in een vast aanbod en worden jaarlijks geborgd	2019-2020
Bestuur en financiers	Ontwikkelen van een programma van aanpak waarin de zeven richtlijnen 21 st century skills uitgewerkt zijn. meedenken over de ontwikkeling van 21ste eeuwse vaardigheden en beschikbaar stellen van een ontwikkelingsbudget	Gereed in juni 2017	2020-2021

ONDERWERP	ACTIES	TIJDPAD
Leiderschap (richten, inrichten, verrichten)	Leiding geven aan curriculumontwikkeling 21st century skills	2019-2023
Strategie en beleid (orienteren, creëren, implementeren)	maken plan van aanpak voor ontwikkeling 21-ste eeuwse vaardigheden met als uitgangspunt dat dit aanvullend is op het basislesprogramma en past in het jaarrooster.	gerealiseerd
Management van medewerkers (organiseren, investeren, respecteren)	Voorzien in voldoende mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling van medewerkers	2019-2020
Management van middelen (geld, kennis en technologie, materiaal en diensten)	Zie begroting en exploitatie 2019 - 2023	2020-2023
Management van processen (ontwerpen, beheersen, verbeteren en vernieuwen)	Inrichten professionele leergemeenschap curriculumontwikkeling 21st century skills.	2022-2023

3.2.4 EDUCATIEF PARTNERSCHAP

Doelen:

- 100 % ouderbetrokkenheid:
- heldere communicatie
- wederzijdse heldere verwachtingen
- gebruik maken van elkaars expertise (leerkrachten en ouders)
- E.P. voor de optimale ontwikkeling van het kind
- positieve samenwerking ouders – school

Resultaten:

- geen “ruis” op de lijn; transparantie
- elkaar kunnen aanspreken op verwachtingen
- levert “hoger” en “breder” aanbod op goed zicht op ontwikkeling van kinderen
- (goed) welbevinden van ieder kind
- wederzijds respect ouders / leerlingen / leerkrachten

Proces:

- werkgroep ouders en school om samen invulling te geven aan “het plan”
 - onderzoek naar welke tools je kunt inzetten
- Op meerdere manieren verbinding maken

3.2.5 BEGRIJPEND LUISTEREN EN LEZEN

Doel:

- De werkgroep wil een doorgaande ontwikkelingslijn van begrijpende lezen en luisteren voor groep 1 t/m 8 realiseren.

Resultaat:

- School beschikt in schooljaar '22-'23 over een doorgaande ontwikkelingslijn begrijpend lezen in groep 1 t/m 8

Proces:

- In het schooljaar 2019-2020 wordt hiertoe een onderzoek opgestart wat de school nodig heeft.

- Schooljaar 2020-2021 wordt gestart met de realisatie van de doorgaande lijn voor groep 1 t/m 8 o.l.v. externe deskundige.
- Schooljaar 2021-2022 krijgt dit een vervolg.
- Schooljaar 2022-2023 is doorgaande lijn voor groep 1 t/m 8 volledig operationeel.

3.2.6 RAPPORTAGE (PASSEND RAPPORT VOOR DE LEERLING)

Doelen:

- Kaders rondom:
 - 21^e eeuws leren
 - zelfsturing
- afspraken rondom informatiedeling naar ouders:
 - wanneer in gesprek – wie is er bij?
 - Wat deel je in ouder- en kindgesprekken?
 - Wat wil je aan wie informeren / uitleggen?
- kind: zicht op eigen ontwikkeling:
 - portfolio, Snappet, 21 eeuwse vaardigheden
- kind: zicht op zichzelf - wie ben ik?
- ouders: resultaten
- ouderportaal (methodetoetsen, CITO, DLE groei)
- 2x per jaar cijferoverzicht (cijfers of letters)
- ouders: zicht op ontwikkeling – leerkracht kent het kind
- kindgesprekken
 - begin jaar doelen stellen halverwege evalueren en bijstellen
- oudergesprekken (facultatief)
 - welke doelen vanuit kind gesprek?

september: kind gesprekken

november: oudergesprekken

januari: kind-ouder-gesprekken - verplicht!

februari:oudergesprekken

juni: oudergesprekken

3 keer verplicht – begin ouder-kind-gesprek

2x resultaten midden en eind

- ouders meenemen in de ontwikkeling van het rapport
- zicht op KT en LT
- analyse van cijfers en letters voor ouders

3.2.7 SOCIALE VEILIGHEID

- De notitie van Vivente wordt toegeschreven naar De Ark

3.2.8 MOTORISCHE SCREENING EN BEWEGINGSONDERWIJS

Doelen:

- vroegtijdige signalering (screening) groep 2
- ouders bewust maken dat beweging van groot belang is
- bewegingservaring krijgen
- stimuleren algemene lichamelijke conditie en het belang ervan
- doorgaande lijn
- kwalitatief goed bewegingsonderwijs

Plezier in bewegen is hoofddoel

- door middel van bewegen het leren stimuleren
- meer beweging in de groep – in alle groepen
- punt op de groepsbespreking: - motorische ontwikkeling

- op plan “overige”: motoriek

Resultaten:

- leerresultaten gaan omhoog
- sociale en emotionele ontwikkeling:
 - samenwerking
- weerbaarheid
- groepsvorming
- sociale interactie
- goed leesbaar schrift scheelt nakijkwerk

Proces:

- planning screening midden groep 2
- voorlichting belang van:
 - fruitdagen en het belang van bewegen
- goede methode bewegingsonderwijs met doorgaande lijn 1-8
- buiten spelen aantrekkelijk maken / houden door middel van aanbieden van materiaal en evaluatie buitenspelen
- suggesties om het leren door middel van bewegen te stimuleren
 - training team
- afspraken schrijven “her-ijken”/ groepsspecifiek (letters en cijfers)
- volgen van leerlingen
- deskundigheidsbevordering (niveauverschillen)
- Inschakelen expertise (extern)
- Inzet interne deskundigheid
- beleid

3.2.9 CULTUUR

Als school nemen jaarlijks alle groepen deel aan culturele activiteiten
De thema’s worden jaarlijks door de werkgroep in overleg met het team vastgesteld

3.2.10 ICT COMPETENTIES EN SCHOLING

De school maakt gebruik van voldoende devices met name t.a.v. Snappet, maar er de wekgroep moet een duidelijk visie ontwikkelen voor het gebruik van de digitale snelweg in de school. Hierbij haakt De Ark aan bij het bovenschoolse ICT beleid dat wordt uitgerold in de koersplanperiode 2019 – 2023, met als doel een school specifiek ICT beleidsplan en onderwijsinhoudelijke ICT-er. In het schooljaar 2019-2020 gaat de school gebruik maken van het programma “Media-wijsheid”. In eerste instantie voor een jaar. Daarna zal een definitief besluit worden genomen. In samenhang met dit programma zal de werkgroep een visie ontwikkelen voor de interactie met de ouders. We vinden het van groot belang dat het gebruik van de media met de ouders wordt gecommuniceerd om met elkaar te spreken over de gezamenlijke verantwoordelijk in deze.

4. PERSONEELSBELEID

4.1 VISIE EN UITWERKING:

Integraal Personeelsbeleid Integraal personeelsbeleid (IPB) houdt in dat het personeelsbeleid van Vivente en van de individuele scholen afgestemd wordt op de gewenste onderwijskundige ontwikkelingen binnen zowel de scholen als de stichting. Het personeelsbeleid staat dan ook voor een belangrijk deel in dienst van het primaire proces binnen de scholen. Hierbij worden verschillende personeelsinstrumenten doelmatig gebruikt.

Door de diverse beleidsterreinen in samenhang te beschouwen wordt het steeds beter mogelijk:

- Maatwerk te kunnen bieden aan leerlingen;
- Werkdruk te kunnen bestrijden en de continuïteit van het onderwijsproces te borgen;
- Loopbaanperspectief gestalte te geven;

- Talentvol en kwalitatief goed personeel te behouden;
- Wervingsproblemen te voorkomen;
- De opvang en begeleiding van nieuwe personeelsleden in goede banen te leiden;
- Financiële middelen gericht in te zetten;
- Gebouwen in te richten naar de wensen van deze tijd

Bovenstaande gebeurt in overleg met Vivente aangezien alle personeelsmutaties met hen worden gecommuniceerd.

Een tweede aspect met betrekking tot IPB vormt de samenhang tussen de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de organisatieontwikkeling. Het streven is er op gericht een positieve match te realiseren tussen de belangen van de medewerker en de belangen van de organisatie. Deze belangen staan dus niet los van elkaar maar moeten complementair zijn aan elkaar. In dit beleidsdocument wordt het integrale karakter zichtbaar gemaakt door lijnen te trekken zowel horizontaal als verticaal tussen de verschillende onderdelen van het personeelsbeleid. Het integraal personeelsbeleid is op stichtingsniveau geschreven in het IPB plan.

De schoolleiding:

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur. Hij wordt hierbij ondersteund door drie MT-leden die gezamenlijk het MT vormen van de school. Het MT is samengesteld op basis van expertise onderbouw, expertise bovenbouw en expertise onderwijsontwikkeling.

Onze ambities zijn:

1. De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes
2. De schoolleiding communiceert adequaat met het team over de koers van de school
3. De schoolleiding operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze
4. De schoolleiding ondersteunt de teamleden in voldoende mate
5. De schoolleiding stimuleert initiatieven van de teamleden
6. De schoolleiding heeft voldoende delegerend vermogen
7. De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze
8. De schoolleiding zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat

Tevens beschikt de school over twee IB-ers die samen met de directeur de regie voeren over het onderwijskundige deel van de school. Periodiek heeft de directeur overleg met de IB-ers. Indien noodzakelijk schuiven de IB-er aan bij vergaderingen van het MT.

Beroepshouding:

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op de Ark wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding. Daarbij is van belang dat:

- De leraren zich adequaat voorbereiden op vergaderingen en bijeenkomsten
- De leraren genomen besluiten uitvoeren
- De leraren aanspreekbaar zijn op resultaten en op het nakomen van afspraken
- De leraren bereid zijn om zichzelf te ontwikkelen
- De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
- De leraren zich medeverantwoordelijk voelen voor de school, de leerlingen en elkaar
- De leraren met anderen samenwerken

Beleid met betrekking tot stagiaires:

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vindt de school het belangrijk een bijdrage te leveren in de ontwikkeling van aankomende leerkrachten en onderwijsassistenten. Daarom bieden wij stagiaires van Hogeschool Windesheim en de MBO- opleidingen Landstede en het Deltion-college de gelegenheid om ervaring op te doen. Jaarlijks worden door de stage- coördinatoren binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiaire of LIO-er in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de PABO. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de stage-coördinatoren. Als dit gesprek alle partijen positief is verlopen, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool, aangevuld met onze eigen eisen.

Introductie en begeleiding:

Nieuwe leraren krijgen een mentor. De mentor heeft de verantwoordelijkheid om de nieuwe collega op de hoogte te stellen van de missie, de visie en de ambities van de school. Nieuwe leraren ontwikkelen een POP dat zich richt op het leren beheersen van de kwaliteitseisen. De plaatsing in een groep is afhankelijk van de kwaliteit(en) van de nieuwe collega. De lesobservaties worden uitgevoerd door de mentor, de IB'er en de directeur.

Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar conform de CAO. Dit wordt aangewend voor de versterking van didactische vaardigheden, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd in het POP.

Taakbeleid:

Met betrekking tot het taakbeleid heeft onze school gekozen voor het basismodel. Voorafgaand aan het schooljaar, voor de zomervakantie, wordt de weektaak per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Dit doen we met behulp van het programma Taakbeleid van Cupella. Hierin worden de lesgevende taken, schooltaken en deskundigheidsbevordering opgenomen. Met iedere werknemer vindt hierover voor de zomervakantie een gesprek plaats. Tevens is dit onderdeel opgenomen in het werkverdelingsplan dat elk jaar door het team wordt opgesteld.

Collegiale consultatie/intervisie:

We gaan ons in het komende schoolplanperiode oriënteren op de wijze van intervisie en consultatie. Intervisie kan een plek krijgen in de zgn. werkvergaderingen van het team.

Groepsbezoek:

De directie legt jaarlijks bij ieder teamlid een groepsbezoek af. Bij het groepsbezoek wordt gebruik gemaakt van een kijkwijzer. Daarnaast wordt bekeken of de leraar op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte persoonlijke ontwikkelplannen en afspraken. Het groepsbezoek wordt altijd na afloop besproken. Verder leggen de IB-ers en de directie groepsbezoeken af die gericht zijn op instructie bij bepaalde vakgebieden. Deze groepsbezoeken vinden plaats n.a.v. de besprekingen van de toetsen, de groepsbesprekingen of de afspraken die gemaakt zijn in een teamvergadering. Naast groepsbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken. Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop krijgt de leraar een reflectieve vraag.

Ontwikkelplannen:

Iedere medewerker stelt jaarlijks een Ontwikkelplan op. Een medewerker voert op bouwniveau een ambitiegesprek met gesprek met collega's en vult daarna het Ontwikkelplan (volgens format) in. De uitvoer van het Ontwikkelplan wordt geobserveerd tijdens de groepsbezoeken en de voortgang komt aan de orde bij het functioneringsgesprek. Alle medewerkers zijn zelf verantwoordelijk zijn voor de eigen professionalisering. Jaarlijks worden er afspraken gemaakt met de directie over de professionalisering en deze worden vastgelegd in het Ontwikkelplan. Bij de bedoelde afspraken wordt in ieder geval vastgelegd wat de leraar gaat doen om zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam c.q. van basisbekwaam naar vakbekwaam.

Functioneringsgesprekken:

De functioneringsgesprekken maken onderdeel uit van de gesprekkencyclus (zie IPB beleid). Tijdens het functioneringsgesprek staat het Ontwikkelplan van de medewerker centraal. Op basis van het ontwikkelde Ontwikkelplan wordt omgezien naar verbeterdoelen in relatie tot de schoolverbeterdoelen. Aan de orde komen verder: werkdruk, loopbaanwensen, scholing, taakbeleid, en mobiliteit volgens een vast format. Tijdens de functioneringsgesprekken wordt tevens de inzet van de uren duurzame inzetbaarheid besproken en/of geëvalueerd. Het verslag van het functioneringsgesprek wordt opgenomen in het personeelsdossier.

Deskundigheidsbevordering – Professionalisering:

In het kader van de professionalisering beschikt iedere medewerker over 86 uur op jaarbasis (naar rato werktijdfactor). Daarnaast is er voor iedere medewerker een budget beschikbaar in het kader van de duurzame inzetbaarheid (van 40 uren, naar rato).

Professionalisering komt aan de orde bij de functioneringsgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (in relatie tot de organisatorische doelen van de school, het Onderwijskundig Jaarplan en/of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. Het team volgt enkele keren per jaar teamgerichte scholing. Iedereen

is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje deskundigheidsbevordering. Plenaire scholingsdagen worden aangegeven in de Jaarplanning.

Teamoverleg:

Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal scholingsbijeenkomsten.

Verzuimbeleid:

Dit beleid is op stichtingsniveau beschreven.

4.2. ANALYSE:

Per 01-08-2019 is de bezetting op CBS De Ark als volgt:

01-08-19							
Groepslk.	L.O.	O.A.	Adm.	IB	Conc.	Vaklk.	Dir.
	18	2	1	2	1 (vrijw)	0	1

Leeftijdsopbouw:

01-08-19					
	20-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Groepslk.	1	7	4	4	2
O.A.	1	1			
Adm.				1	
IB					1
Conc.			1		
Dir.			1		

- Aantal mannen (excl. ondersteunende functies) : (17 %)
- Aantal vrouwen (excl. Ondersteunende functies) : (83 %)

Bovenstaande overzichten laten het volgende beeld zien:

- Er werken relatief weinig jonge leerkrachten in de leeftijd van 20-30 jaar op De Ark.
- Er werken relatief veel leerkrachten op De Ark in de leeftijd van 31-50 jaar.
- Tijdens het schooljaar 2019-2020 gaan 2 leerkrachten met pensioen.
- De beschikbare groepsformatie nagenoeg overeenkomt met de inzet op het aantal groepen m.i.v. 01-08-2019.

In de afgelopen schoolplanperiode (2015-2019) is er geen aandacht geweest voor het op een juiste wijze hanteren van de gesprekkencyclus, zoals die binnen Stichting Vivente is afgesproken. Hierdoor is er vnl. gestuurd op team- brede professionalisering maar was er weinig ruimte (in geld en in tijd) voor individuele

De huidige stabiliteit biedt echter alle kansen om dit te realiseren. Basis hiervoor blijft de professionele dialoog en het is van groot belang om hier in de komende schoolplanperiode sterk op in te zetten.

4.3 DOELEN VOOR DE SCHOOLPLANPERIODE 2019-2023:

Zie hiervoor ook de thema's en de werkgroepen.

1. Begrijpend lezen en luisteren

- 1.1. Realiseren van een meer planmatige aanpak van groep 1 t/m 8

2. Educatief Partnerschap

- 2.1. Een duidelijk structuur m.b.t. de samenwerking school en ouders;
- 2.2. Leerkrachten professioneler maken in de interactie met ouders;

2.3. De professionaliteit van de leerkracht en die van de ouders beter benutten;

2.4. Verbeteren van de communicatie van school en ouders;

3. Motorische screening en bewegingsonderwijs

3.1. Meer aandacht besteden aan de motorische vaardigheden (fijne en grove motoriek van de kinderen);

3.2. Meer inzet van studenten van de sportacademies;

4. Professionaliseren van de teamleden

4.1. Meer individuele scholingen

4.2. Verbinden van de scholingen met de schoolontwikkeling;

4.3. Opgebouwde deskundigheid implementeren in de school

5. Intervisie

5.1. Deskundigheid bevorderen door leerkrachten met elkaar in gesprek te laten gaan;

5.2. Leerkrachten elkaars lessen laten zien;

5.3. Mogelijk gebruik van Swivle (inzet van een camera).

6. Vergroten ICT-vaardigheden

6.1. Beter afstemming van het gebruik van de ICT-middelen;

6.2. Versterking van het ICT-beleid

6.3. Verbeteren van de samenwerking/afstemming met de ouders.

7. Professionaliseren van de rapportages aan de kinderen en de ouders

7.1. Kernvraag: welke informatie willen we op welke wijze delen met de kinderen en de ouders?

5. KWALITEITSBELEID:

Op De Ark is sprake van een samenhangend, cyclisch systeem van genormeerde instrumenten voor het volgen van de vorderingen van de leerlingen. We volgen de ontwikkelingen van onze leerlingen op sociaal emotioneel- en cognitief gebied. De gegevens worden geanalyseerd en vertaald naar groepsplannen, die viermaal per jaar worden geëvalueerd en bijgesteld. Een overzicht van niet-methode toetsen is in een bijlage toegevoegd (zie bijlage Toetskalender). Daarnaast worden methodetoetsen afgenomen, hierbij volgen we de richtlijnen uit de bij de methode behorende handleiding. Zowel de Citotoetsen als de methodegebonden toetsen zijn opgenomen in het Ouderportaal en in te zien door de ouders van onze leerlingen. Alle toetsgegevens en groepsplannen worden vastgelegd in het LVS Parnassys en op school-, groeps- en leerlingenniveau geanalyseerd. De opbrengsten worden tweejaarlijks besproken o.l.v. de Intern Begeleider en leerkracht. Opvallende kenmerken komen aan de orde in een gezamenlijke teamvergadering waar deze worden geanalyseerd en tevens diagnoses vastgesteld. op teamniveau besproken.

De zorgstructuur wordt uitvoerig beschreven in het Ondersteuningsplan van De Ark dat in het voorjaar van 2019 is herschreven.

5.1 DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

Door de leerstof aan te bieden middels het gebruik van onderstaande methodes en leermiddelen, de wijze van inzet en de leertijd die eraan wordt besteed voldoet basisschool De Ark aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs. De school maakt gebruik van methoden die de onderwijsdoelen ruim dekken. We maken volledig gebruik van de mogelijkheden die Snappet biedt in de groepen 4 t/m 8. Mogelijk starten we in 2020 ook met Snappet in groep 3.

In het strategisch beleid van stichting Vivente neemt kwaliteitszorg dan ook een belangrijke plek in. We willen toe naar een gezamenlijk beeld van wat we onder 'goed onderwijs' verstaan en hoe we deze zichtbaar kunnen maken. Vervolgens gaan we een eigen auditsysteem opzetten, waarbij eigen medewerkers worden opgeleid tot auditor en bij scholen audits afleggen, specifiek gericht op de onderwijskwaliteit van de school.

Deze audits gaan, samen met de kwaliteitsgesprekken tussen bestuur en school, de klassenbezoeken door de directeur of een andere collega (visitaties) en instrumenten als het leerlingvolgsysteem, het hart vormen

In jaarlijkse (functionerings-)gesprekken worden tussen de medewerker en directeur de bekwaamheidseisen van de medewerker bewaakt en worden er afspraken gemaakt om deze bekwaamheid op peil te houden. Uitgangspunt bij dit gesprek zijn competenties die basis-bekwame leerkrachten moeten bezitten. Voorafgaand aan het functioneringsgesprek legt de directie een thematisch klassenbezoek af. Hier wordt een verslag van gemaakt, dat besproken wordt met de medewerker en voor gezien getekend. Eventuele ontwikkelpunten worden meegenomen in het Persoonlijk Ontwikkel Plan van de leerkracht.

Analyse:

- In de schoolplanperiode 2015-2019 is er te nauwelijks ingezet op het onderhouden van de gesprekscyclus op schoolniveau.

- De gesprekken, die zijn gevoerd stonden in het teken van de resultaten van Kapablo (vaardigheidsmeter) en droegen te weinig bij aan ontwikkeling van de medewerkers.
- Om financiële redenen was er onvoldoende ruimte voor teamleden om professionalisering te volgen.
- De school laat de kwaliteit van het onderwijs tweejaarlijks beoordelen middels een Tevredenheidsonderzoek (Beekveldt en Terpstra), waaraan leerlingen, ouders, medewerkers en managementleden meedoen. De resultaten van dit Tevredenheidsonderzoek worden uitgewerkt in het 'Beleidsdocument Tevredenheidsonderzoek'. Acties op basis van de analyse worden meegenomen in de Onderwijskundige Jaarplannen van de school.

Het aspect 'Veiligheid' wordt ook meegenomen in het Tevredenheidsonderzoek van Beekveldt en Terpstra, zodat de school voldoet aan de wettelijke verplichting om jaarlijks de veiligheid van leerlingen te monitoren.

- De school beschikt niet over een integraal kwaliteitsinstrument op schoolniveau.

6. HET VEILIGHEIDSBELEID:

Een veilige omgeving voor leerlingen en onderwijspersoneel houdt in dat er een prettige sfeer op school is. Incidenten zoals ongepast gedrag, intimidatie, pesten, diefstal en agressie worden voorkomen. Dat kan door op tijd te signaleren en hier gericht tegen op te treden.

De wet Veiligheid op school heeft als doel dat scholen zich inspannen om pesten tegen te gaan. En dat scholen zorgen voor sociale veiligheid. In de wet staat dat scholen:

- een sociaal veiligheidsbeleid moeten uitvoeren.
- 2 taken binnen het onderwijsteam moeten beleggen.
- Er moet een aanspreekpunt zijn waar leerlingen en ouders pesten kunnen melden. Ook moet iemand het pestbeleid op school coördineren. Dit kan dezelfde persoon zijn, maar dat hoeft niet.
- de beleving van veiligheid en het welzijn van hun leerlingen moeten volgen. De bedoeling hiervan is dat er altijd een actueel en representatief beeld is van de situatie op school.

De school voldoet aan deze wettelijke verplichting door het opstellen van een 'sociaal veiligheidsplan', dat als bijlage is toegevoegd aan dit schoolplan. Bij het opstellen van dit sociaal veiligheidsplan is gekeken naar alle aspecten die naar onze beleving onder sociale veiligheid gerangschikt kunnen worden.

Wat is sociale veiligheid?

Sociale veiligheid is je beschermd voelen tegen bedreigingen, die veroorzaakt worden door gedrag van mensen in en om de school, psychische, sociale en fysieke veiligheid van iedereen op school, zowel objectieve als subjectieve bedreigingen.

De kern van sociale veiligheid is:

'Het bevorderen van positief en veilig gedrag bij alle betrokkenen bij de school;
daarmee ontstaat een positief en veilig schoolklimaat'

Dat is de basis voor het kunnen leren en werken op school. Wij vinden het belangrijk zorg te dragen voor een veilig leef- en leerklimate. Veiligheid is een basisvoorwaarde om te leren. Pas dan zijn kinderen in staat zich sociaal en emotioneel goed te ontwikkelen.

Wij denken bij veiligheid in de school niet alleen aan onze leerlingen, maar zijn van mening dat alle bij de schoolorganisatie betrokkenen, zich veilig moeten voelen. Dit geldt dus ook voor het team (directeur en groepsleerkrachten), onderwijsondersteunend personeel en ouders. We beschrijven in het beleidsdocument 'Sociale Veiligheid' de werkwijze(n) en maatregelen, die wij op schoolniveau inzetten om onze gestelde doelen te bereiken. Veel afspraken zijn vastgelegd in zogenaamde protocollen, die op school aanwezig zijn. Waar dit van toepassing is, wordt hiernaar verwezen. Ook op bestuursniveau liggen veel afspraken vast omtrent sociale en fysieke veiligheid. In de bijlagen wordt verwezen naar deze beleidsstukken.

7. ONTWIKKELTHEMA'S:

Deze thema's die de komende planperiode aan de orde komen vormen tevens de lijnen waarlangs de school en de medewerkers zich verder gaan ontwikkelen.

7.1 T.A.V. HET ONDERWIJSONDERWIJS;

Naast resultaatgericht onderwijs op basis van kwalitatieve eisen, vinden wij het ook belangrijk dat er ook aandacht moet zijn voor socialisatie en persoonsvorming. Hierbij zijn de volgende vragen van belang:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

Dit houdt in dat er een focus moet zijn op:

- Waarde(n)vol onderwijs, geworteld in onze christelijke identiteit: *Kwalificatie (cognitief), Socialisatie (de plek in de groep/samenleving), Subjectivering (persoonsvorming). (*bron: Gert Biesta). Deze vertaalt zich in een helder schoolconcept.
- Samenwerken van medewerkers op niveau binnen het team en met scholen onderling.
- Voldoen aan de criteria die gesteld worden aan de kwaliteit van het onderwijs door de overheid. Daarnaast heeft de opdracht om meer te bereiken dan de vastgestelde normen omschreven in het schoolplan.
- Duurzaamheid; onze taak om goed om te gaan met de aarde.
- Een vernieuwing en verbreding van het curriculum in relatie tot de schoolpopulatie en de omgeving van de school. Het gaat hierbij om cultuur (muziek), techniek, bewegen of Engels.
- Thuisnabij onderwijs voor ieder kind: het bieden van passend onderwijs met individuele aandacht voor kennis, kunde, socialisatie en persoonsvorming.

7.2 PROFESSIONALITEIT EN VAKMANSCHAP;

We vinden het belangrijk, dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

We onderscheiden bij het lesgeven ons pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)
- een kwaliteitsvolle instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken
- het ontwikkelen van actief leren (eigenaarschap realiseren)

Ten aanzien van ons onderwijs (effectief onderwijs) zoeken we naar een goede balans tussen de aandacht voor de cognitieve ontwikkeling en de sociaal/emotionele en van de kinderen. Van belang zijn de volgende aspecten:

1. De leertijd wordt effectief besteed
2. Het leren van de leerlingen staat centraal
3. De leerkrachten hebben hoge verwachtingen van de leerlingen en laten dat merken
4. Leerlingen die dat nodig hebben krijgen extra ondersteuning
5. De leraren passen hun onderwijs aan gelet op de kwaliteiten van een kind, een groepje of de groep als geheel
6. De leraren werken opbrengstgericht (vanuit heldere doelstellingen)
7. Leerkrachten zorgen voor een ordelijk en gestructureerd klimaat dat geschikt is voor leren en onderwijzen
8. De communicatie (interactie) tussen de leerkracht en de leerlingen en de leerlingen onderling verloopt geordend
9. Het belang van de (bege-)leidende en coachende rol van de leerkracht wordt onderkend
10. De ondersteuning en begeleiding is onderdeel van het handelen van de leraren

We willen ons vakmanschap verder ontwikkelen door te leren van en met elkaar. Daarbij kijken we over de grenzen van onze school heen. We willen onze visie op onderwijs en leren nog concreter gaan uitwerken, waarbij klassenmanagement, actief leren en coöperatieve werkvormen belangrijke thema's zijn bij onze professionalisering.

Hierbij neemt kwaliteitszorg een belangrijke plek in. Op stichtingsniveau wordt een eigen auditsysteem opgezet, waarbij eigen medewerkers worden opgeleid tot auditor en bij scholen audits afleggen, specifiek gericht op de onderwijskwaliteit van de school. Deze audits gaan, samen met de kwaliteitsgesprekken tussen bestuur en school, de klassenbezoeken door de directeur en de intern begeleider (collegiale consultatie) en instrumenten als het leerlingvolgsysteem, het hart vormen van het bewaken en verbeteren van de onderwijskwaliteit. Daarnaast streeft de school ook naar de invoering van een eigen kwaliteitsinstrument. In de komende planperiode gaan we dit interne kwaliteitssysteem verder uitwerken.

De personeelsontwikkeling (en waarborgen van de bekwaamheid) is verankerd in de gesprekkencyclus (ambitie/ontwikkeling – functionering – beoordeling). Op deze wijze wordt er gestructureerd gewerkt aan de ontwikkeling van medewerkers. Hierbij worden medewerkers gestimuleerd om zowel binnen als buiten de stichting kennis, kunde en vaardigheden op te doen.

Daarnaast geloven we sterk in de kracht van de professionele dialoog. Middels onderlinge visitaties van leerkrachten wordt deze dialoog gestimuleerd. En door deze dialoog worden onderlinge relaties versterkt en wordt een team, en daarmee de school als organisatie, sterker.

7.3 SAMEN – WERKEN.

De leerkracht bepaalt het succes van goed onderwijs, We zien onderwijs dan ook als een proces van interactie, enthousiasmeren, bijsturen, begeleiden, ontvangen en geven. Dit onderwijzen doen we vanuit onze kernwaarden: liefde en betrokkenheid, plezier, talentontwikkeling en prestatie, professionaliteit en kwaliteit. Zie hier de bouwstenen van ons personeelsontwikkelingsbeleid, waarbij ons onderwijskundig beleid leidend is.

Onze school is een van de 14 scholen van de Vivente-groep. De directie (directeur en management) geven –onder eindverantwoordelijkheid van het College van Bestuur van stichting Vivente- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een MT-lid expertise Onderbouw, een MT-lid expertise Bovenbouw en een MT-lid expertise onderwijsontwikkeling en twee IB-ers.

De school heeft de beschikking over een Oudervereniging en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR. De school streeft een hoge ouderbetrokkenheid na op basis van educatief partnerschap.

8. AMBITIES EN RESULTATEN 2019 – 2023

Voor de periode 2019-2023 zijn de volgende succes bepalende ambities geformuleerd:

8.1 HET THEMA ‘GOED ONDERWIJS’:

Ambitie	Resultaat
<p>Ieder kind verwerft op onze school via een ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces, die kennis en vaardigheden die het nodig heeft om een zelfstandig, sociaal en kritisch denkend mens te worden in een multiculturele samenleving. Hier- toe realiseert de school een dekkend aanbod en brengt de ontwikkeling van kinderen breed in beeld.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Er is sprake van een eenduidige doorgaande lijn in het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten (eenduidig gebruik van rituelen; symbolen; coöperatieve werkvormen etc.). Dit wordt vastgelegd in de zgn. Vakafspraken. b. De school beschikt over een zaakvakken- methode, waarin het domein ‘Techniek’ geïntegreerd is. c. Er is sprake van een integraal lesaanbod voor meer-, en hoogbegaafde kinderen. d. De visie op kleuteronderwijs wordt nader geconcretiseerd (formulering van uitgangspunten; consequenties pedagogisch-didactisch handelen/afstemming/aanbod). e. Onder het motto ‘niet meer, maar anders’ kijkt het team kritisch naar het leerstofaanbod en administratieve handelingen. Dit zal mogelijk consequenties gaan hebben voor de in-richting van ons onderwijs. f. Op onze school zijn vanzelfsprekendheden als rust, ruimte en regelmaat de basis voor een prettige leeromgeving en de opmaat naar volwassenheid. g. De school is er op gericht (in het kader van de ontwikkeling van passend onderwijs) zoveel mogelijk thuisnabij onderwijs

	<p>te bieden en zeer terughoudend te zijn met het verwijzen naar het S(B)O. Hiertoe versterkte de school het basisprofiel en streeft zoveel mogelijk naar interne expertise.</p> <p>h. De school brengt waar nodig per groep de ondersteuningsbehoefte in kaart en stemt daar de inzet van ondersteuningsmiddelen op af.</p>
<p>Binnen ons onderwijsconcept zijn de leerlingen actief betrokken in het leerproces, wordt er gestreefd naar coöperatief leren en is er ruimte voor eigen initiatief en zelfstandigheid.</p>	<p>a. De groepsbezoeken en de collegiale consultatie zijn gericht op de kwaliteit van de effectieve instructie en een betekenisvol lesaanbod (kleuters = rijke leeromgeving)</p> <p>b. Er is met ingang van cursusjaar 2018-2019 een Leerlingenraad per locatie ingesteld. De leerlingenraad is een inspraak- en overlegorgaan tussen de leerlingen en het leerkrachten-team. Doel hiervan is:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ een nog betere relatie tussen leerlingen, leerkrachten en ouders, ▪ meer mensen betrekken bij de school - meedenken ▪ de leerlingen in een team te laten werken – meedenken, verantwoording. <p>Deze leerlingenraad krijgt meer inspraak en verantwoordelijkheid.</p> <p>c. Om eigenaarschap en betrokkenheid te realiseren betrekken groepsleerkrachten de leerlingen actief bij hun eigen ontwikkeling door op reguliere basis (min. 3 x per cursusjaar) gesprekken te voeren: organisatie van feedbackgesprekken.</p> <p>d. De ontwikkeling van de kinderen wordt breed in beeld gebracht.</p> <p>e. De school heeft leerpleinen ingericht, waar de leerlingen zelfstandig of samenwerkend kunnen leren.</p> <p>f. De school beschikt over voldoende I.C.T. devices (1 per 2/3 leerlingen), waardoor leerlingen in staat zijn niet-plaatsgebonden te leren.</p>
<p>CBS De Ark ontwikkelt een eigen kijk op de wijze waarop de kwaliteit van de school zichtbaar wordt gemaakt en hoe deze kwaliteit steeds verbeterd wordt.</p>	<p>a. De school beschikt over een eigen kwaliteitssysteem, dat voldoet aan de eisen van de inspectie (Cotan-gecertificeerd). Het verdient de voorkeur om de keuze van het kwaliteitssysteem binnen stichting Vivente af te stemmen.</p> <p>b. CBS De Ark laat minimaal tweejaarlijks en altijd voor een inspectiebezoek een waardierend interne audit (door een getraind auditteam van Vivente) uitvoeren. Dit dient echter wel een onderdeel te zijn van de kwaliteitscyclus binnen stichting Vivente.</p>

8.2 HET THEMA 'PROFESSIONALITEIT EN VAKMANSCHAP':

Ambitie	Resultaat
<p>Leerkrachten op CBS De Ark ontwikkelen zich naar een coachende en lerende leerkracht; een leerkracht die de onderwijspraktijk voortdurend afstemt op de ontwikkelingsvragen van de leerling en ruimte schept voor de leerling om actief en betekenisvol te leren.</p>	<p>a. 'Learning on the job' middels collegiale consultatie, visitatie (professionalisering), 360-graden feedback en beeldcoaching zijn op de CBS De Ark de middelen om de didactische kwaliteit van de medewerkers verder te versterken..</p> <p>b. Voor de concrete uitwerking van het bovenstaande wordt het beleidsdocument 'Leren van en met elkaar' ontwikkeld.</p> <p>c. Er worden jaarlijks ambitiegesprekken, voortgangs en functioneringsgesprekken gevoerd met de directie. Het jaarlijkse groepsbezoek is een onderdeel van de gesprekkencyclus.</p>

	<p>d. Iedere medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar ontwikkeling (duurzame inzetbaarheid) en maakt deze ontwikkeling zichtbaar in zijn/haar bekwaamheidsdossier en persoonlijk ontwikkelplan. Dit dient wel afgestemd te worden binnen het HRM-beleid van stichting Vivente.</p> <p>e. Het team van CBS De Ark is in staat voor meer-, en hoogbegaafde kinderen een dekkend aanbod te realiseren (Professionalisering HB via interne scholing Columbus en/of Acadin).</p>
<p>CBS De Ark heeft zich ontwikkeld tot een lerende organisatie, waarbij nadrukkelijk sprake is van professionele ongelijkheid door ontwikkeling van specialismes in de school.</p>	<p>a. De school beschikt over gespecialiseerde én opgeleide leerkrachten op het gebied van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoogbegaafdheid; • Rekenen en Wiskunde; • Taal/lezen; • I.C.T.; • Sociaal – Emotionele Ontwikkeling (Gedrag); • Master Learning Innovation (Toekomstgericht leren) <p>b. De gespecialiseerde leerkracht is tevens coördinator van het leerteam, dat passend is bij zijn/haar expertise.</p> <p>c. De ontwikkelde kennis van vaardigheden van de specialisten worden voor interne professionalisering ingezet.</p> <p>d. Op stichtingsniveau zijn kennisgroepen/netwerken met betrekking tot bovenstaande domeinen ingericht. Het werken in de wijk is hierin een ontwikkeling die wordt onderzocht.</p> <p>e. De positie van bouwcoördinatoren (middenmanagement) wordt verder versterkt door het formuleren van een duidelijke taakomschrijving.</p>

8.3 HET THEMA 'SAMEN - WERKEN':

Ambitie	Resultaat
<p>1).CBS De Ark ontwikkelt zich tot een Integraal Kindcentrum.</p>	<p>a. CBS De Ark profileert zich in samenwerking met Kinderopvang Partou als een IKC.</p> <p>b. Er is nadrukkelijk sprake van één pedagogisch-didactische doorgaande lijn met de voorschoolse periode.</p>
<p>2).De school zet sterk in op ouderparticipatie en beschouwt de ouder als educatief partner van de school.</p>	<p>a. CBS De Ark heeft een beleidsplan 'Educatief Partnerschap' ontwikkeld, waarbij de effectiviteit van de school versterkt wordt door de inbreng van ouders en waarin de school tevens duidelijk maakt op welke wijze de communicatie tussen school en ouders verder versterkt kan worden.</p> <p>b. De school maakt effectiever gebruik van kennis en kunde bij ouders door dit beter in kaart te brengen.</p>
<p>3).De school versterkt de samenwerking met externe partners.</p>	<p>a. De school verzorgt in samenwerking met basisschool De Markesteen Kinderopvang Partou een (naschools) aanbod op het gebied van cultuur, natuur en sport.</p> <p>b. Er worden duidelijke afspraken (in contractvorm) gemaakt met externe instanties, die gebruik maken van huisvestingsruimte in de school. Hierbij zal nadrukkelijk gekeken worden naar de toegevoegde waarde van een externe instantie m.b.t. een evt. aanbod voor de leerlingen.</p>

4).De school betreft de leerlingen actief bij hun eigen ontwikkelingen.	a. Leerlingen vanaf groep 5 zijn aanwezig bij de gesprekken met ouders (startgesprek/evaluatiegesprek). Samen met ouders en leerkracht worden de doelen voor de komende periode bepaald en vastgelegd.
5).De interne vergaderstructuur is slagvaardig, effectief en kent een hoge betrokkenheid.	a. Verdeeld over het cursusjaar worden 5 plenaire teamvergaderingen gepland, waarbij verwacht wordt, dat alle medewerkers hierbij aanwezig zijn. Compensatie van de uren vindt plaats via Cupella.

9. PLANNING 2019 – 2023

Thema: Goed Onderwijs	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
1).Ieder kind verwerft op onze school via een ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces, die kennis en vaardigheden die het nodig heeft om een zelfstandig, sociaal en kritisch denkend mens te worden in een multiculturele samenleving. Hiertoe realiseert de school een dekkend aanbod en brengt de ontwikkeling van kinderen breed in beeld.				
a.	x	x	x	x
b.		x		
c.	x			
d.	x	x	x	x
e.	x			
f.	x	x	x	x
g.	x	x	x	x
h.	x	x	x	x
2).Binnen ons onderwijsconcept zijn de leerlingen actief betrokken in het leerproces, wordt er gestreefd naar coöperatief leren en is er ruimte voor eigen initiatief en zelfstandigheid.				
a.	x	x	x	x
b.	x	x	x	x
c.	x	x	x	x
d.		x	x	x
e.	x	x	x	x
f.	x	x	x	x
3).CBS De Ark ontwikkelt een eigen kijk op de wijze waarop de kwaliteit van de school zichtbaar wordt gemaakt en hoe deze kwaliteit steeds verbeterd wordt.				
a.	x	x	x	x
b.		x		x
Thema: Professionaliteit en vakmanschap				
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
1).Leerkrachten op CBS De Ark ontwikkelen zich naar een coachende en lerende leerkracht; een leerkracht die de onderwijspraktijk voortdurend afstemt op de ontwikkelingsvragen van de leerling en ruimte schept voor de leerling om actief en betekenisvol te leren.				
a.	x	x	x	x
b.	x			
c.	x	x	x	x
d.	x	x	x	x
e.	x	x	x	x
2).CBS De Ark heeft zich ontwikkeld tot een lerende organisatie, waarbij nadrukkelijk sprake is van professionele ongelijkheid door ontwikkeling van specialismes in de school.				
a.	x	x	x	x
b.		x	x	x
c.		x	x	x
d.		x		
e.	x			
Thema: Samen - werken				
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
1).CBS De Ark ontwikkelt zich tot een Integraal Kindcentrum.				
a.	x	x	x	x
b.		x	x	x
2).De school zet sterk in op ouderparticipatie en beschouwt de ouder als educatief partner van de school.				

a.	x			
b.		x		
3).De school versterkt de samenwerking met externe partners.				
a.	x			
b.	x			
4).De school betreft de leerlingen actief bij hun eigen ontwikkelingen.				
a.	x	x	x	x
5).De interne vergaderstructuur is slagvaardig, effectief en kent een hoge betrokkenheid.				
a.	x	x	x	x

10. OVERIGE ONDERWERPEN

Sponsoring

Het beleid van Stichting Vivente met betrekking tot het aannemen van (materiële of geldelijke) bijdragen, waarbij Vivente (of een school van Vivente) verplichtingen op zich neemt waarmee de leerlingen onder schooltijd of tijdens activiteiten die worden georganiseerd onder Vivente-verantwoordelijkheid, of tijdens overblijfsactiviteiten, kunnen worden geconfronteerd, is zeer terughoudend.

Kinderen, ouders en/of medewerkers mogen door het aannemen van materiële of geldelijke bijdragen van een instantie nooit de druk voelen om een tegenprestatie ten gunste van betreffende instantie te leveren.

Bijdragen die binnen het Vivente-kader vallen zijn zaken als schoolfruit, advertenties in een nieuwsbrief / schoolkrant en shirt-sponsoring.

11. VIVENTE BIJLAGEN

In de Vivente- groep bijlagen wordt de overkoepelende visie van Vivente beschreven op het niveau van de regie op onderwijskwaliteit, de visie op passend onderwijs, de kaders voor het veiligheidsbeleid voor de leerlingen en de relatie tussen personeelsbeleid en onderwijskundige ambities. Daarnaast zijn de voor het schoolplan verplichte documenten in de bijlages opgenomen (evenredige vertegenwoordiging van de schoolleiding, sponsoring, etc. etc.)

INLEIDING

De beschrijving van het stelsel van kwaliteitszorg omvat in elk geval het zorg dragen voor:

- het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen, bedoeld in artikel 8 eerste lid WPO mede met behulp van het leerling- en onderwijsvolgsysteem, bedoeld in artikel 8 zesde lid WPO; en
- het vaststellen welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.

In dit hoofdstuk beschrijven we op welke wijze wij de kwaliteit op Vivente niveau bewaken, borgen en verbeteren.

Als basis voor de beschrijving van ons kwaliteitszorgsysteem gebruiken we het model 'Regie op Onderwijskwaliteit' van de PO Raad. In dit model wordt gewerkt vanuit 4 vragen. Wat is de definitie van onderwijskwaliteit? Hoe heb je zicht op onderwijskwaliteit, Hoe werk je aan onderwijskwaliteit en hoe verantwoord je deze?



WAT VERSTAAT DE VIVENTE-GROEP ONDER GOED ONDERWIJS?

Naast resultaatgericht onderwijs: een cijferreeks op basis van kwalitatieve eisen, die getoetst worden door de onderwijsinspectie, vindt de Vivente-groep het minstens zo belangrijk dat twee andere domeinen fundamenteel aan de orde komen: socialisatie en persoonsvorming (Gert Biesta).

De Vivente-groep spreekt hierbij over goed onderwijs op haar scholen, als ze activiteiten ondernemen die de kwaliteit bevorderen op de bovengenoemde gebieden. Hierbij gaat het om de continue beantwoording van vijf vragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

Het is de ambitie van de Vivente- groep om het gesprek over onderwijskwaliteit te faciliteren en vast te leggen in kaders van waaruit gewerkt kan worden en de uitwerking ervan op schoolniveau ondersteunen.

HOE HEBBEN WE ZICHT OP ONDERWIJSKWALITEIT?

Vivente vindt dat de zorg voor kwaliteit systematisch plaats moet vinden. Hiervoor maakt Vivente gebruik van het INK managementmodel. Met de missie/ visie van Vivente en de school als basis en uitgangspunt worden in de 5 organisatiegebieden van het

INK model vernieuwende en/ of verbeteractiviteiten ondernomen om optimale resultaten te bereiken in de 4 resultaatgebieden: klanten, medewerkers, maatschappij en bestuur/financiers.

Voor deze gebieden worden meetbare doelstellingen geformuleerd. Essentieel onderdeel van het INK managementmodel en daarmee van het totale kwaliteitszorgsysteem, vormt de PDCA cirkel: plan, do, check, act. Deze cirkel is van toepassing op alle niveaus van werken: bij het voorbereiden, uitvoeren, evalueren en bijstellen van een reken- of taalles in de klas, bij het plannen, uitvoeren, evalueren van vernieuwings- en verbeteractiviteiten uit het schoolplan en vervolgens bij het omzetten naar acties en de borging hierop in het jaarplan.

Vivente bouwt voortdurend aan een kwaliteitszorgsysteem waarin aantoonbaar en herleidbaar gemaakt kan worden dat de Plan-Do-Check-Act cyclus voor alle processen volledig gesloten is. We maken hiervoor gebruik van de zogenaamde A3 aanpak.

De hulpmiddelen/ werkwijzen die wij gebruiken om onderwijskwaliteit in beeld te krijgen en bespreekbaar te maken;

- Analyse van de tussen- en de eindtoetsen via Ultimview
- Het twee jaarlijkse kwaliteitsonderzoek wat wordt afgenomen bij de ouders, medewerkers en leerlingen.
- Op basis van de uitkomsten van inspectiebezoeken
- School Ondersteunings Profiel
- Jaarverslagen van de scholen
- Zelfevaluaties en interne audits
- Externa audits
- Veiligheidsmonitor scholen op de kaart

Het is de ambitie van Vivente om het zicht op m.n. de interne onderwijskwaliteit op de scholen te vergroten. Voor 2019-2023 is hier een speerpunt van gemaakt.

HOE WERKEN WE AAN ONDERWIJSKWALITEIT?

De A3 aanpak is binnen de Vivente- groep een hulpmiddel om synergie te creëren tussen leiderschap en planning & control. De aanpak is een concrete benadering voor het gezamenlijk creëren, realiseren en monitoren van het schoolplan en de achterliggende jaarplannen. De aanpak maakt het schoolplan van abstract tot concreet en geeft visie tot actie weer op één A3 papierformaat.

De volgende vragen worden beantwoord:

- Wat is onze missie en visie?
- Wat zijn hierop de succes bepalende factoren?
- Hoe meten we deze?
- Welke acties voeren we uit om de voorgenomen doelstellingen te realiseren?

Focus is kenmerkend voor de A3 aanpak. Focus faciliteert een effectieve sturing en zorgt voor prioriteitstelling in acties. Het doel van deze effectieve planning en control cyclus is het bieden van een transparante werkwijze voor de sturing, verantwoording en ontwikkeling van de organisatie.

HOE VERANTWOORDEN WE ONS OVER DE ONDERWIJSKWALITEIT?

Het A3 managementgesprek bepaalt in hoge mate het succes binnen de PDCA aanpak. In dit gesprek tussen het CVB en de directie van de scholen wordt besproken of de school op koers ligt, of de resultaten zijn behaald en wordt de voortgang geëxploreerd rond toekomstige kansen. Hiermee wordt een brug geslagen tussen beleid en uitvoering. Op de gespreksagenda staat een aantal vaste agendapunten.

- Ontwikkelingen die van invloed zijn op de voortgang van de realisatie
- De belangrijkste drie successen van de afgelopen periode
- De belangrijkste drie punten van zorg inzake de voortgang
- De wijze waarop de waarden van de organisatie in de afgelopen periode zijn geconcretiseerd
- Vervolgafspraken

Het managementgesprek is bedoeld om invulling te geven aan resultaatgerichtheid, constructieve feedback, afspreken in plaats van afrekenen en wederzijds vertrouwen. Hierdoor blijft het schoolplan geen papieren exercitie, maar wordt het een levend document dat de ontwikkeling van de organisatie bepaalt. Het vindt drie keer per jaar plaats.

Als voorbereiding op de A3 gesprekken vinden inhoudelijke gesprekken plaats op de domeinen financiën, personeel en onderwijs.

Samenvattend gaat het in het managementgesprek over de verbinding tussen succesvol leiderschap en planning & control. De dialoog in het managementgesprek laat zich kenmerken door vier elementen, die hieronder nader toegelicht worden.

- Mobiliseren: om nieuwe voornemens/plannen om te zetten in actie (plan)
- Erkennen en waarderen van successen (do)
- Leren/reflecteren: om acties te bezien op hun effect (check)
- Inspireren: om te komen tot nieuwe voornemens/plannen (act)

BIJLAGE 2A VIVENTE ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Binnen Vivente is passend onderwijs de manier waarop onderwijs aan leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben wordt georganiseerd. Het gaat hierbij om lichte en zware ondersteuning. Bij lichte ondersteuning kunnen we denken aan extra begeleiding op school, aangepast lesmateriaal, het gebruik van specifieke hulpmiddelen, een SOVA training. Bij zware ondersteuning gaat het veel specifieker over onderwijs op een school voor speciaal (basis) onderwijs.

In de wijze waarop Vivente scholen de ondersteuning hebben georganiseerd maken Vivente scholen gebruik van het protocol Vivente Ondersteunings Route (VOR). Het handelings- en opbrengstgericht werken vanuit de ondersteuningsbehoefte van elke leerling staat hierin centraal. Zowel op cognitief en didactisch gebied als op sociaal emotioneel en pedagogisch niveau.

In de stappen, beschreven in het protocol Vivente Ondersteunings Route wordt gestreefd naar optimale afstemming met en tussen alle verantwoordelijke partners in de keten van onderwijs en zorg voor de leerlingen. In de Vivente ondersteuningsroute staan richtinggevende- en kaderstellende uitspraken op school en bovenschools niveau.

In het School Ondersteunings Profiel van de school (SOP) staat beschreven wat de mogelijkheden en grenzen van de ondersteuning aan leerlingen zijn met specifieke onderwijsbehoeften. Ambitie van Vivente is: alle scholen functioneren als een brede zorgschool in een netwerk.

BIJLAGE 3A VIVENTE PERSONEELSBELEID

VISIE OP PERSONEELSBELEID

Vivente heeft als maatschappelijke opdracht zorg te dragen voor de brede ontwikkeling van leerlingen. Het uitvoeren van deze opdracht stelt eisen aan de structuur van een school, aan medewerkers (o.a. leraren) en schoolleiders.

Vivente ziet het als een plicht om werknemers te stimuleren in hun ontwikkeling. Het is van belang dat inzet, enthousiasme, talent en denkracht van de medewerkers binnen Vivente maximaal worden benut. Binnen Vivente heeft elke medewerker recht op feedback en ontwikkeling en elke medewerker wil gehoord, gezien en gewaardeerd worden. Medewerkers die in staat worden gesteld te werken vanuit hun kwaliteiten en met plezier, zijn medewerkers die Vivente optimaal laten functioneren. Een goede gesprekscyclus zorgt ervoor dat inzet, enthousiasme, talent en denkracht van de medewerkers binnen Vivente maximaal wordt benut.

PERSONEELSONTWIKKELING

Richting geven, ondersteunen en intensiveren en zorgen voor de juiste materiële en immateriële beloning zijn de basistaken van het management in ieder bedrijf dus ook binnen Vivente. Ontwikkelen en beoordelen spelen daarbij een belangrijke rol en vragen aandacht voor:

- Het stimuleren van de creativiteit van medewerkers om deze aan te wenden voor kwaliteitsverbetering en innovatie
- Het benutten van de menselijke energie van de medewerkers
- Het verbeteren van de kwaliteit van het werk en de uitvoering
- Het vergroten van de inzetbaarheid van de medewerkers
- Het bieden van kansen op ontplooiing van de medewerkers en die kansen ook

daadwerkelijk benutten

- De behoefte aan communicatie bij iedereen binnen Vivente honoreren en de communicatie effectiever maken
- Het stimuleren van invloed op de eigen taak van iedere medewerker
- Het effect toetsen van de taakuitvoering door iedere individuele medewerker.

LERAREN

Voor goed onderwijs zijn competente leraren van cruciaal belang. Competente leraren leggen duidelijk uit, creëren een taakgerichte werksfeer en betrekken leerlingen actief bij het onderwijs (basisvaardigheden). Onderzoek heeft aangetoond dat bij 1 op de 8 leraren in het basisonderwijs geen sprake is van een duidelijke uitleg, taakgerichte werksfeer of het actief betrekken van leerlingen.

Goede leraren tonen naast de basisvaardigheden ook complexere vaardigheden. Dit betekent dat ze hun onderwijs afstemmen op specifieke leerlingen of leerlingengroepen. Ook bieden ze extra ondersteuning en zorg aan leerlingen die dit nodig hebben. Kortom: Het vakmanschap van de leerkracht bepaalt de kwaliteit van het onderwijs. Strikte eisen aan de bekwaamheid van de leraar en schoolleider vormen een voorwaarde die scholen beter in staat stelt hun professionele verantwoordelijkheid te nemen.

VIVENTE GESPREKSCYCLUS

Er bestaan binnen Vivente verschillende vormen van gesprekken in het kader van ontwikkelen, functioneren en beoordelen. Ontwikkelen, functioneren en beoordelen zijn cyclisch met elkaar verbonden.

Jaar 1

- Klassenobservatie m.b.v. de vaardigheidsmeter Kapablo
- Functioneringsgesprek met POP
- CAO gesprek + voortgang

Jaar 2

- Klassenobservatie m.b.v. de vaardigheidsmeter Kapablo
- Beoordeling
- CAO gesprek / POP gesprek

BIJLAGE 4A VIVENTE VEILIGHEID (LEERLINGEN)

Om de veiligheid van onze leerlingen positief te beïnvloeden gelden binnen Vivente een aantal basisregels en gedragsnormen. Daarnaast zijn er regels en afspraken die per school zijn vastgelegd. Deze worden beschreven in bijlage 4b.

GEDRAGSCODE

Basisuitgangspunt is dat er binnen Vivente respect is voor elkaar. Dit betekent dat Vivente van personeel, leerlingen, ouders en vrijwilligers discriminerend, gewelddadig en seksistisch taalgebruik niet tolereert.

Regels en afspraken per school zijn vastgelegd binnen de eigen schoolomgeving.

MONITOR SOCIALE VEILIGHEID

Ieder jaar wordt de beleving van de sociale veiligheid gemonitord. In de even jaren maakt Vivente hierbij gebruik van de vragenlijst in Vensters PO. Deze wordt afgenomen bij de leerlingen van groep 6,7 en 8. Vensters PO kan geladen worden met de vragenlijst van Vensters PO, maar ook met de vragenlijst van SCOL, ZIEN, Kanjer e.d.

In de oneven jaren wordt het welbevinden van medewerkers, leerlingen in 6, 7 en 8 en ouders gemonitord. Hierbij maken we gebruik van het onderzoeksinstrument van Beekveld en Terpstra.

ANTI- PEST BELEID

Binnen Vivente is de interne vertrouwenspersoon ook anti- pest coördinator. Het anti- pest beleid is belegd bij de directeur. Op onze scholen wordt een actief beleid gevoerd ten aanzien van het voorkomen van pesten. Op het gebied van preventie is er met name een rol weggelegd voor de leerkracht. Op schoolniveau zal de anti-pestcoördinator nadrukkelijk dit onderwerp op de agenda plaatsen. Op iedere school moet een anti-pestprotocol aanwezig zijn.

VERZUIM

Veiligheid en verzuim hebben met elkaar te maken. Duidelijke verzuimregels en een goede toepassing zorgen voor transparantie en bevorderen de veiligheid voor alle betrokkenen. Ouders en directieleden weten waar ze aan toe zijn. Daarnaast wordt voorkomen dat leerlingen ongemerkt van school worden gehouden. De school is gedurende schooltijden en een kwartier voor en na deze tijden verantwoordelijk voor de leerlingen. Concreet betekent dit dat op iedere school navraag wordt gedaan in situaties waar kinderen om onduidelijke redenen verzuimen en dat er voldoende toezicht is wanneer kinderen op school zijn.

Kinderen zijn vanaf hun vijfde jaar leerplichtig en de schoolleiding, leerplichtambtenaar en inspectie hebben hun onderscheiden taken om daar een bijdrage aan te leveren. De taak van de inspectie is met name het toezien op de kwaliteit van het onderwijs en de uren die daaraan besteed worden. De leerplichtambtenaar houdt zich met name bezig met het toezicht op het schoolbezoek. De directeur is verplicht tot het voeren van een goede administratie. Daarnaast dient hij uitvoering te geven aan de wettelijke regels omtrent het verlenen van het verlof en het melden van ongeoorloofd verzuim. Om te voorkomen dat de kinderen te veel verzuimen en om zicht te houden op verzuim wordt door de scholen een verzuimprotocol gebruikt.

PREVENTIE

Elke school beschikt over een methode sociaal emotionele ontwikkeling en een leerlingvolgsysteem.

In alle groepen worden lessen gegeven waardoor:

- preventief de sociaal-emotionele ontwikkeling wordt ondersteund;
- een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan een positief en veilig leerklimaat;
- de leerlingen hoofdzaken leren geestelijke stromingen die in de Nederlandse multiculturele samenleving een belangrijke rol spelen te onderscheiden en ze leren respectvol om te gaan met seksualiteit en met diversiteit binnen de samenleving, waaronder seksuele diversiteit' (kerndoel 38).

Per school is een interne vertrouwenspersoon benoemd.

BEGELEIDING LEERLINGEN

De begeleiding van leerlingen start op het moment van aanmelding. De plaatsing op de school wordt professioneel begeleid en de verwachting is dat leerlingen in de volgende jaren op een goede manier samen kunnen leren. We maken hierbij gebruik van de routes die worden benoemd in de Vivente ondersteuningsroute.

SCHORSEN EN VERWIJDEREN

In uitzonderlijk situaties: als er conflicten zijn, er is sprake van vandalisme, of er is een diefstal/strafbaar feit gepleegd, dan treedt het protocol schorsing of verwijdering in werking.

MEDISCH HANDELEN

Afspraken over medisch handelen zijn vastgelegd in het protocol medisch handelen.

BIJLAGE 5A VIVENTE GROEP BIJLAGE VERPLICHTE SCHOOLPLANONDERDELEN

EVENREDIGE VERTEGENWOORDIGING

Binnen Vivente is er sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies, bedoeld als in artikel 30 van de wet.

SPONSORING

Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.

Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen

Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

- Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
- De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen;
- De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

BIJLAGE 6A SCHOOLPLANCHECK OVERZICHT VAN DE INSPECTIE

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit	Vindplaats
2A	OP 1 Aanbod OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (ook schoolondersteuningsprofiel) OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties	Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk? Hoe is het burgerschapsonderwijs ingericht? Wat biedt de school qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? Hoe volgt de school de leerlingen? Welke onderwijstijd hanteert de school? Hoe gaat de school om met taalachterstanden? Welke vakken biedt de school aan? Hoe gaat de school om met kerndoelen en referentieniveaus?		Bijlage 1b.
2B	OP 3 Didactisch handelen		Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?	Hoofdstuk 2 en bijlage 1b.
2C	SK 2 Pedagogisch klimaat	Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?	Hoofdstuk 2 en bijlage 1b.
2D	SK 1 Veiligheid	Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van de veiligheid?	Hoofdstuk 2 en bijlage 4a+b
3A	KA2 Kwaliteitscultuur	Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?		Bijlage 3a+b
3B		-	Hoe zet men het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?	Bijlage 3b
3C	SK 2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen	Is beschreven wat de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren verwacht?	Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?	Bijlage 3a +b
3D		Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven?		Bijlage 5
4A	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?		Bijlage 1 b
4B	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?		Hoofdstuk 2, bijlage 1a +b

BIJLAGE 1B ONDERWIJSKWALITEIT OP CBS DE ARK

In de schoolbijlagen beschrijven we de overkoepelende visie van de school op het onderwijskundig, personeels- veiligheids- en kwaliteitsniveau.

WAT WIJ VERSTAAN ONDER ONDERWIJSKWALITEIT

In ons onderwijskundig beleid leest u wat wij verstaan onder onderwijskwaliteit, hoe wij zicht hebben en houden op kwaliteit én hoe wij onze onderwijskwaliteit verantwoorden.

Kwaliteitsbeleid CBS De Ark

Inleiding

Wij staan voor goede kwaliteit van ons onderwijs, mede gebaseerd op de doelstellingen van de inspectienorm. Wij hanteren het basisarrangement (minimaal) als streefdoel. Waar mogelijk willen we hogere doelen stellen om onze opdracht en ambitie te realiseren. Dit betekent dat we onze onderwijskwaliteit monitoren en ons handelen (indien nodig) aanpassen. Binnen de school is er voortdurend aandacht voor kwaliteitsverbetering van onderwijs. Adequate instrumenten, kengetallen en een heldere plan- en control cyclus (PDCA) zijn hierbij van belang. Het gaat bij het gebruik van de instrumenten uitdrukkelijk niet om de resultaten zelf, maar om lering te trekken uit de gegevens die ze opleveren. Instrumenten zijn: Cito LOVS, Cito Eindtoets, methodegebonden toetsen, onderzoeken, INK, KanVAS, procedures en protocollen, observaties en groepsbesprekingen.

Schoolplan en jaarplancyclus

Het schoolplan wordt met veel zorg samengesteld. De beleidsvoornemens uit het schoolplan worden jaarlijks geconcretiseerd in een jaarplan. Hiervoor wordt de A3 systematiek gebruikt. Bij het schrijven van het jaarplan wordt ook rekening gehouden met de uitkomsten van de evaluatie van een voorgaand jaar. Het jaarplan wordt aan de MR voorgelegd ter informatie. Aan het eind van elk jaar wordt het jaar geëvalueerd in de vorm van een jaarverslag. De uitkomsten daarvan zijn basis voor de invulling van een volgend jaarplan, binnen het kader van het schoolplan.

Werkgroepen

Vanuit het schoolplan en het jaarplan worden per schooljaar werkgroepen (leerteams) opgesteld. Deze werken doelgericht aan onze ambities en doelen. Via vergaderingen en studiedagen worden ontwikkelingen gedeeld en besproken met het gehele team.

Borging

Passend binnen de PDCA- gedachte en vanuit de VOR evalueren wij regelmatig ons onderwijs en zo nodig passen wij onze aanpak of beleid aan. Wij maken hierbij gebruik van kwaliteitsonderzoeken bij leerkrachten, ouders en leerlingen. Ook presenteren en evalueren wij tweejaarlijks onze opbrengsten. De centrale eindtoets wordt jaarlijks geanalyseerd. Tijdens vergadermomenten bespreken wij hoe ons onderwijs verloopt en hoe wij ons beleid vasthouden. Onze ambities m.b.t. het borgen van opbrengsten en schoolafspraken vindt u in hoofdstuk 2.5.

Professionalisering teamleden

We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan het profiel van de school en opgestelde ambities. Dit gebeurt tijdens studiedagen, maar ook tijdens individuele professionaliseringsmomenten (studie, cursus, vakliteratuur e.d.). Zie het personeelsbeleid in bijlage 4a.

Verantwoording

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. De ouders ontvangen om de week een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via Parro. Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR. Daarnaast voeren we meerdere malen per jaar een gesprek met onze directeur-bestuurder en/of medewerker onderwijs en kwaliteit. Centraal in deze gesprekken staat de schoolontwikkeling (a.d.v. het jaarplan) en de opbrengsten van de school (in de meest brede zin).

Ononderbroken ontwikkelingsproces

Op CBS De Ark volgen we systematisch en volgens een vaste cyclus de vorderingen en ontwikkelingen van de leerlingen (sociaal emotioneel- en cognitief gebied). Deze ontwikkelingen worden geanalyseerd en vertaald naar groeps- en handelingsplannen. Tweemaal per jaar worden onze opbrengsten geëvalueerd. Deze gegevens worden gebruikt om de plannen bij te stellen. Zie ons zorgbeleid in bijlage 2b voor meer informatie over de zorgcyclus van CBS De Ark.

INLEIDING

In hoofdstuk 2 hebben wij bij de missie en visie van onze school verwoord waar wij voor staan en wat voor ons belangrijk is. Wij voldoen aan de wettelijke opdracht zoals deze in de wet op het primair onderwijs is verwoord. Op een aantal onderdelen gaan wij in dit hoofdstuk specifiek in.

ONZE AMBITIES IN RELATIE TOT DE WETTELIJKE OPDRACHT VAN HET ONDERWIJS

In de wet op het primair onderwijs staat beschreven aan welke eisen het onderwijs moet voldoen. Ook de wet Passend Onderwijs stelt eisen aan de inrichting van ons onderwijs. In o.a. ons zorgbeleid en in ons omgangsprotocol leest u op welke wijze wij invulling geven aan deze wettelijke eisen. Onze ambities voor de komende schoolplanperiode staan beschreven in hoofdstuk 2.5 en 2.6.

KERNDOELEN EN REFERENTIE-NIVEAUS (OP1)

Artikel 9 lid 5 WPO geeft aan: Ten aanzien van de onderwijsactiviteiten, genoemd in het eerste tot en met vierde lid, worden bij algemene maatregel van bestuur **kerndoelen** vastgesteld. En in artikel 9 lid 6: Voor de school geldt de eis dat zij tenminste de kerndoelen bij haar onderwijsactiviteiten als aan het eind van het basisonderwijs **te bereiken doelstellingen** hanteert. Aanvullend op de kerndoelen geven de **referentieniveaus** Rekenen en Taal een specifiekere beschrijving van de onderwijsinhoud. Zij bieden daarmee heldere en concrete doelen die leraren kunnen hanteren en op basis waarvan zij de voortgang van hun leerlingen kunnen evalueren.

In het onderstaande schema volgt een beschrijving van de leerstofgebieden waarvoor kerndoelen geformuleerd zijn. Op de vraag hoe deze op onze school aan de orde komen verwijzen we naar de op onze school gebruikte methodes. Door de leerstof aan te bieden middels het gebruik van onderstaande methodes en leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhouden voldoet basisschool De Aark aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

Leer- ontwikkelgebied	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Nederlandse taal	Taal Actief 4: taal en spelling	Snappet verwerking bij spelling
Lezen	Lijn 3 Leeslijn Nieuwsbegrip XL Studievaardigheden (BLITZ)	Les 2 verweking bij Snappet
Schrijven	Pennenstreken?	
Rekenen en wiskunde	Pluspunt versie 3 Met Sprongen Vooruit	Verwerking via Snappet
Engelse taal	Groove me	
Aardrijkskunde	Meander	
Geschiedenis	Brandaan	
Natuur waaronder biologie	Natuniek	
Geestelijke stromingen	Trefwoord	
Expressie	Moet je doen	
Sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	JVK/OVEF/Kanjertraining	
Bevordering van gezond gedrag	Kanjertraining	
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	Trefwoord/Kanjertraining	
Bewegingsonderwijs		Vakdocent Sportservice
Bevordering van actief burgerschap en sociale integratie, kennis over/ kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Kanjertraining / Trefwoord	

ONDERWIJSTIJD

In ons onderwijskundig beleid beschrijven wij o.a. hoe we de leertijd vormgeven. Hieronder leest u ons onderwijskundig beleid.

Onderwijskundig beleid CBS De Ark

De kernvakken: Leerstofaanbod

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof/methodieken. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methodegebonden toetsen. We bieden onze kinderen eigentijds en goed onderwijs. De methodes zijn eigentijds en worden gedeeltelijk m.b.v. Snappets gegeven. We willen het maximale halen uit onze leerling, binnen de mogelijkheden die zij hebben. We volgen de onderwijstijd per vakgebied van de inspectie. Op basis van de opbrengsten en de analyses wordt bekeken of de onderwijstijd van een vakgebied ingekort of uitgebreid moet worden. Dit kan per groep en per periode verschillend zijn. Deze aanpassingen zijn zichtbaar in onze weekplanning. Komende schoolplanperiode zullen we onze vakafspraken evalueren en bijstellen. Zie hoofdstuk 2.5. voor onze ambities.

Cultuurschool

Naast de kennisvakken maakt cultuuronderwijs een wezenlijk onderdeel uit van ons lesaanbod. Op basis van de populatie is hier een aantal jaar geleden voor gekozen. Over het algemeen kunnen de leerlingen van de Ark het onderwijsaanbod goed volgen. Ouders in Zwolle Zuid geven aan dat ze naast de kernvakken een gedegen aanbod m.b.t. cultuur belangrijk vinden. Wij zien ook dat het stimuleren van de creatieve en culturele ontwikkeling leerlingen breed laat ontwikkelen én groeien.

Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. De basisvoorwaarde om tot leren te komen is veiligheid. Leraren creëren daarom een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Daarbij hanteren we duidelijke uitgangspunten;

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
 2. De leraren zorgen voor passende en uitdagende leeromgeving
 3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennens de leerlingen]
 4. De leraren bieden de leerlingen structuur en zorgen voor veiligheid
 5. De leraren hanteren de afgesproken regels en (groeps)afspraken
- Leerkrachten handelen hierbij vanuit de zgn. Kanjeraanpak.

Didactisch handelen

Op onze school geven de leraren gedifferentieerd onderwijs (werken met groeps- en handelingsplannen). We differentiëren bij de instructie (expliciete directe instructie) en de verwerking (zowel naar inhoud als naar tempo). Omdat we veel waarde hechten aan de zelfstandigheid van de leerlingen laten we leerlingen waar mogelijk samenwerken.

Opbrengstgericht werken

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen per leerjaar/per groep. Per Cito-toets is een doel (een norm -vaardigheidsscore) vastgesteld. Zie de VOR en ons zorgbeleid.

Visie op 21ste eeuwse vaardigheden

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21ste eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan

uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat om samenwerken, presenteren en informatie opzoeken. Dit proberen we in de vorm van groepsactiviteiten, probleemoplossend denken en de structurele inzet van digitale middelen (snappet, chromebook, beebot e.d.) in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21ste eeuwse vaardigheden: samenwerking, presenteren, ICT kennis en communicatie.

Visie op sociaal-emotionele ontwikkeling

Het sociaal-emotionele welbevinden van de leerlingen heeft veel invloed op hun totale functioneren. Onze school besteedt daarom structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen via de Kanjeraanpak. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg).

De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken (leerkracht en IB'er). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Onze ambities t.a.v. sociale emotionele ontwikkeling staan in het schoolplan beschreven in hoofdstuk 2.5 en 2.6.

Visie op burgerschap

Burgerschapsvorming brengt leerlingen de kennis, vaardigheden en grondhouding mee die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de samenleving. De Ark is een oefenplaats voor goed burgerschap. In de klas, in de school en op het plein krijgen de leerlingen te maken met situaties en gedragingen waarbij sociale vaardigheden, je mening geven en bewustwording van de eigen rol en gedrag belangrijk zijn.

De Ark gebruikt de Kanjeraanpak en Trefwoord voor sociaal emotionele vorming en KanVAS voor het meten van de sociale competenties van leerlingen. De Bijbelse vorming wordt gegeven aan de hand van de methode Trefwood.

Ook wordt er naar het Jeugdjournaal gekeken.

De Ark werkt samen met de leerlingenraad. Zij worden betrokken bij schoolse ontwikkelingen en activiteiten in en rondom de school.

Jaarlijks organiseert de Ark meerdere activiteiten met bewoners uit de wijk; een bezoek aan het bejaardentehuis, herdenkingen van de oorlogsmonumenten in de wijk en muzikale activiteiten in school (i.s.m. de muziekschool).

KINDEREN MET EXTRA ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE/ ONTWIKKELING IN BEELD (OP2)

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. In ons zorgbeleid hieronder leest u onze werkwijze en afspraken m.b.t. de zorgstructuur. Onze ambities m.b.t. een passend onderwijsaanbod voor alle leerlingen vindt in hoofdstuk 2.5 en 2.6.

Zorgbeleid CBS De Ark

Dit zorgbeleid beschrijft de werkwijze en afspraken m.b.t. de zorgstructuur van De Ark. De uitgangspunten van onze zorgstructuur worden omschreven, daarnaast staat de uitvoering beschreven.

Passend Onderwijs

Op onze school geven we passend onderwijs: onderwijs dat is afgestemd op de mogelijkheden en de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Onze leraren stemmen hun handelen af op de onderwijsbehoeften van hun leerlingen. Ze werken handelingsgericht. De leerkrachten stellen doelen per groep en per leerling op naar aanleiding van het leerlingvolgsysteem. Voor rekenen, lezen en spelling wordt gewerkt met basis- meer- en weergroepen en zo nodig individuele instructie. Het doel is het verhogen van de effectieve leertijd en als gevolg hiervan verhoging van de opbrengsten.

De basiszorg van de Ark (zie SOP)

De basiszorg betreft de reguliere zorg die de school kan bieden. Op de Ark verstaan we onder basiszorg:

- Regulier onderwijsaanbod

- Differentiatie binnen het reguliere aanbod
- Handelingsplannen, individuele plannen, groepsplannen en OPP's
- Acadinlessen groep 4-8
- Dyslexiezorg (Handelingsplannen en samenwerking Dyslexiebehandelaar)

De breedtezorg betreft de zorg om de school heen. De school wil in dit geval zelf de verantwoordelijkheid blijven dragen voor het onderwijs, de zorg en de ontwikkeling van de leerlingen, maar heeft daarbij soms hulp van buitenaf nodig. Het kan daarbij gaan om orthopedagoog van EC Adapt, logopedie, fysiotherapie, deskundigen uit het (school)maatschappelijk werk, jeugdzorg of jeugdgezondheidszorg.

Samenwerking met ouders

Ouderbetrokkenheid is op de Ark zeer belangrijk. Aan het begin van het schooljaar wordt een gesprekarrangement op maat afgestemd met ouders, leerkracht en kind. Op basis van de ontwikkeling en zorgvragen van de leerling wordt bekeken wat passend is qua contactmomenten. De visie op ouderbetrokkenheid luidt: Samen zijn wij verantwoordelijk voor de brede ontplooiing van het kind.

Zorgroute

Op de Ark werken wij handelingsgericht. Door het doorlopen van de HGW cyclus bekijken we wat de onderwijsbehoeftes van leerlingen zijn. Ons handelen passen we hier op aan.

Een leerling is een zorgleerling als deze uitvalt op valt op één of meerdere ontwikkelingsgebieden (bijvoorbeeld; sociaal-emotionele ontwikkeling, gedragsproblemen of de cognitieve ontwikkeling).

Individuele zorg in de groep

Sommige kinderen hebben extra hulp en ondersteuning nodig, waardoor ze verder kunnen groeien in hun ontwikkeling. Dit geldt voor kinderen die moeite hebben met leerstof, maar ook voor kinderen die extra uitdaging nodig hebben.

Soms begeleiden we kinderen individueel, maar we proberen vaak om kinderen met gelijksoortige onderwijsbehoeften te clusteren en hen als groepje te helpen. Deze hulp, doelstelling en de ontwikkeling van de leerling wordt beschreven in een groepshandelingsplan. Dit plan wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld.

Doubleren / verlengen

Een leerling kan een leerjaar doubleren of leertijd verlengen (groep 1-2) als we verwachten dat een kind hier baat bij heeft. Reden om een kind een jaar extra leertijd aan te bieden kan zijn: een onvoldoende of matige ontwikkeling op bepaalde gebieden, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. Deze beslissing gaat altijd in overleg met leerkracht, intern begeleider en ouders.

Een leerling die een jaar doubleert, doet niet alles automatisch over. Er wordt gekeken naar de ontwikkeling van de leerling. Dat is het uitgangspunt voor het programma dat deze leerling het volgend jaar zal volgen.

Eigen leerlijn en OPP

Het gebeurt regelmatig dat leerlingen niet met het niveau van de groep meekunnen. Voor deze leerlingen kan een OPP (ontwikkelingsperspectief) opgesteld worden. In een OPP wordt beschreven wat de leerling nodig heeft om zich optimaal te kunnen ontwikkelen op onze school. Een ontwikkelingsperspectief geeft het te verwachten uitstroomprofiel en de onderbouwing hiervan weer. Daarnaast geeft het een beschrijving van de einddoelen, de begeleiding en de eventuele afwijking van het onderwijsprogramma. Een OPP wordt opgesteld in Parnassys in samenwerking met de ib'er. Meestal gebeurt dat pas na groep 5.

Meer- / hoogbegaafdheid

Voor leerlingen die meer nodig hebben dan de basisstof, heeft elke leerkracht extra materiaal en/of leerstof, waarmee de betreffende leerling in de klas kan werken. Als een leerling structureel op alle vakgebieden hoog scoort (A of A+) of onderpresteert, kan in overleg met leerkracht, ouders en intern begeleider gekeken wat passend is voor de leerling. Versnellen van een leerjaar of lesstof horen hierbij.

Vanaf groep 7 kunnen kinderen deelnemen aan de Eureka-lessen die gegeven worden in samenwerking met Vivente en een aantal VO-scholen in Zwolle.

Anderstaligen

Op dit moment zijn er geen anderstaligen aanwezig op de Ark. De school staat open voor anderstalige leerlingen. Vanwege de open identiteit en de aanwezigheid van de logopediste en kennis binnen onze stichting is de motivatie en ondersteuning er om deze leerlingen onderwijs te bieden. Ook is er binnen Zwolle een NT 2 voorziening waar onze school mee samen kan werken.

Taalachterstand

Leerlingen met een taalachterstand krijgen extra hulp bovenop het basisaanbod. Deze hulp bestaat uit extra instructies, lessen en activiteiten gegeven door de leerkracht en/of onderwijsassistent. De meeste leerlingen met een taal, spraak en/of leesachterstand worden op school onder of na schooltijd behandeld door de logopediste. De inhoud van de behandeling wordt regelmatig afgestemd met de groepsleerkracht, ouders en/of intern begeleider.

Zicht op ontwikkeling

De leerkracht observeert en volgt dagelijks de ontwikkelingen van de leerlingen en de groep. Bijzonderheden en toetsresultaten worden vastgelegd in Parnassys. Na methodegebonden en CITO toetsen maakt de leerkracht voor de betreffende leerlingen (methodegebonden) en/of de hele groep (CITO) een analyse om zo de instructie, het lesaanbod en de verwerking (o.a. op Snappet) af te stemmen op de ontwikkeling van de leerling en de groep. Het ouderportaal stelt ouders in de gelegenheid om het gehele schooljaar de ontwikkeling van hun kind (eren) te volgen. Jaarlijks wordt de KanVAS ingevuld om de sociale emotionele ontwikkeling te volgen. De handelingsplannen en groepsplannen worden regelmatig geëvalueerd en/of bijgesteld.

Leerling- en groepsbesprekingen

Tijdens leerlingbesprekingen wordt de ontwikkeling, de onderwijsbehoeftes en de hulpvragen van de leerling besproken. De leerlingbesprekingen vinden door het gehele schooljaar plaats en worden op initiatief van de leerkracht (of intern begeleider) ingepland. Twee keer per jaar brengen leerkrachten de opbrengsten van hun groep en leerlingen in kaart. Deze opbrengsten en bijbehorende analyses en interventies worden met het team gedeeld. Daarnaast is er minimaal 2x per jaar overleg tussen directeur en intern begeleider over opbrengsten van het onderwijs. De opbrengsten van januari en juni wordt planmatig geanalyseerd. Zie Vivente ondersteunings route.

Zorg op groepsniveau

Wanneer een groep uitvalt op een onderdeel zal er op groepsniveau extra aandacht worden besteed aan dat onderdeel.

Afspraken over het bijhouden van HP's

Leerlingen die meer instructie en/of herhaling nodig hebben, krijgen extra hulp van de leerkracht en/of onderwijsassistente. Deze hulp wordt vastgelegd in een handelingsplan. Bij voorkeur wordt gewerkt met een groepshandelingsplan waarin leerlingen met dezelfde hulpvraag en/of onderwijsbehoeftes hulp krijgen. De plannen worden frequent bijgehouden zodat het dossier gevuld en up to date is.

Rollen en taken binnen de zorgstructuur

De leerkracht is verantwoordelijk voor de leerlingenzorg van haar groep. Overleg over de groep en de leerlingen vindt plaats met de intern begeleider. Ook kunnen de orthopedagoog van EC Adapt, ambulante begeleiders (cluster 1 en 2), schoolmaatschappelijk werk, logopedist e.d. meedenken. Indien nodig worden externe organisaties ingeschakeld door de school of door de ouders, om de begeleiding aan kinderen te optimaliseren.

Verantwoordelijkheden van de Interne begeleider en de leerkracht

De interne begeleider is verantwoordelijk voor het opzetten en in stand houden van het begeleidingssysteem van de school. De interne begeleider monitort het overkoepelende zorgproces aan leerlingen. Zij legt hierover verantwoording af aan de directeur. De directeur is voor dit proces uiteindelijk eindverantwoordelijk.

De leerkracht is verantwoordelijk voor het onderwijs en de zorg die leerlingen nodig hebben binnen zijn eigen groep. Door handelingsgericht te werken krijgt de leerkracht zicht op de ontwikkeling van het kind en kan deze inschatten waar de behoeftes liggen van de leerling. Zorg voor leerlingen wordt in de eerste instantie uitgevoerd door de leerkracht in de klas. Wanneer de problematiek van dien aard is dat de leerkracht advies en begeleiding nodig heeft van

de interne begeleider zal de leerkracht IB hierover inlichten. Gezamenlijk met ouders, leerkracht, IB en leerling wordt er gezocht naar oplossingen en mogelijkheden.

Externe zorg

Expertisecentrum EC Adapt: onze school is aangesloten bij het samenwerkingsverband van expertisecentrum 'Adapt'. Vanuit dit samenwerkingsverband hebben wij een extern begeleider (EB) toegewezen gekregen; een orthopedagoog. Gedurende het schooljaar vindt regelmatig overleg plaats tussen extern begeleider en intern begeleider. De extern begeleider wordt o.a. ingezet voor leerlingbesprekingen, observaties, en onderzoeken.

GGD

In groep 2 en 7 vindt er een algemene screening plaats van leerlingen door schoolartsassistente en / of schoolarts van de GGD. Het is ook mogelijk om de GGD te raadplegen over andere leerlingen.

Logopedie en fysiotherapie

De Ark werkt samen met meerdere logopedie- en fysiotherapiepraktijken. In het schoolgebouw hebben Connect logopedie en fysiotherapiepraktijk de Regge een eigen praktijkruimte. De doelen van de samenwerking zijn o.a:

- Het vroegtijdig signaleren van logopedische en/of motorische problemen bij kinderen van 0-12 jaar,
- Het verzorgen van curatieve logopedische en/of motorische zorg op school, dus thuisnabij
- Het versterken van de samenwerking tussen de logopedist/fysiotherapeut en iedereen binnen de school teneinde het realiseren van kwalitatief betere zorg en onderwijs (passend onderwijs);
- Het integreren van logopedische en/of fysiotherapeutische zorg in de doorgaande leer –en ontwikkelingslijn van het kind;

Toetsbeleid

Gedurende het schooljaar nemen met niet methode (CITO) en methodetoetsen af. Zie hiervoor ons toetsrooster. De resultaten van deze toetsen worden vastgelegd in Parnassys.

VEILIGHEID (SK1)

Hoe we op onze school veiligheid in ons beleid hebben verwerkt, leest u in ons omgangsprotocol.

PEDAGOGISCH KLIMAAT (SK2) EN DIDACTISCH HANDELEN (OP3)

Ons pedagogisch-didactisch schoolbeleid is beschreven in ons omgangsprotocol wat hieronder opgenomen is. Onze ambities en activiteiten m.b.t. de sociaal emotionele ontwikkeling leest u in hoofdstuk 2.5 en 2.6.

Omgangsprotocol CBS De Ark

1. Doel omgangsprotocol:

In dit protocol staat hoe wij vinden dat we met elkaar om moeten gaan. Basisschool de Duyvencamp is een school waar leerkrachten, leerlingen en ouders zich geborgen en veilig moeten voelen. Door veiligheid, verantwoordelijkheid, respect en vertrouwen te realiseren stellen we alle leerlingen in de gelegenheid met plezier naar school te gaan. Op de Duyvencamp realiseren we dit door te werken met een duidelijk omgangsprotocol en het daarbij behorende anti-pestprotocol. Dit omgangsprotocol draagt ertoe bij dat onze school de opvang en de begeleiding van de leerlingen als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ouders en de leerkrachten ziet. Schoolmedewerkers en de MR onderschrijven gezamenlijk dit omgangsprotocol.

2. Hoe gaan we met elkaar om op de Duyvencamp?:

Om op een positieve manier met elkaar om te gaan, vriendschappen te bevorderen en pesten te voorkomen hantieren we een aantal omgangsregels.

De volgende hoofdregels gelden voor alle kinderen, ouders en medewerkers van De Duyvencamp:

1. Ik ga met respect om met anderen, met woorden en daden.
2. Ik zorg voor een opgeruimde school en ga zuinig met (mijn) schoolspullen om.
3. Ik houd me aan de klas- en schoolregels

4. Ik breng niemand in gevaar, want hier zorgen we goed voor elkaar.

Deze hoofdregels die voor de gehele school gelden worden aan het begin van het schooljaar met de kinderen besproken. Deze regels zijn ook in de schoolgids terug te vinden.

Tevens worden er aan het begin van het schooljaar ook specifieke klasregels samen met de klas opgesteld. De klasregels zijn duidelijk zichtbaar in de klassen aanwezig. Leerkrachten verwijzen met regelmaat naar deze school- en klasregels.

Pedagogisch handelen

Onze leraren zijn van cruciaal belang. De basisvoorwaarde om tot leren te komen is veiligheid. Leraren creëren daarom een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Daarbij hanteren we duidelijke uitgangspunten;

1. De leraren zorgen voor een ordelijke klas
2. De leraren zorgen voor passende en uitdagende leeromgeving
3. De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om [kennen de leerlingen]
4. De leraren bieden de leerlingen structuur en zorgen voor veiligheid
5. De leraren hanteren de afgesproken regels en (groeps)afspraken

Wat verwachten we van iedereen?

Leerlingen:

- zich mede verantwoordelijk voelen voor een goede veilige sfeer op school en in de groep
- de schoolregels kennen en deze naleven
- respectvol om gaan met materialen en personen
- ongewenst gedrag niet accepteren

Ouders:

- zich mede verantwoordelijk voelen voor een goede veilige sfeer op school
- respect tonen naar/voor teamleden, leerlingen en andere ouders
- ongewenst gedrag niet accepteren en pesten melden bij de leerkracht
- zich realiseren een voorbeeldfunctie te hebben
- de schoolregels naleven
- zich niet op negatieve wijze uitlaten over leerkrachten, leerlingen en ouders

Leerkrachten:

- zich mede verantwoordelijk voelen voor een goede veilige sfeer op school en in de groep.
- Respectvol tonen naar ouders, leerlingen en teamleden
- ongewenst gedrag niet accepteren en waar nodig met ouders bespreken
- zich realiseren een voorbeeldfunctie te hebben
- werken aan een goed en veilig klimaat in de klas en op school waarin:
 - a. de 1^e 6 weken van het schooljaar ingezet wordt op groepsvorming
 - b. er ruimte gegeven wordt aan gevoelens
 - c. er nadruk ligt op dingen die goed gaan
 - d. aandacht is voor elk kind
 - e. samenwerking gecreëerd wordt
 - f. voorspelbaar aanwezig is
 - g. er klassenafspraken en routines gelden
 - h. er wekelijks gewerkt wordt met de sociaal emotionele methode Kwink.

Interventies voor een prettig klassenklimaat

- Ieder nieuw schooljaar wordt de eerste weken gewerkt aan groepsvorming;
- De leerkracht geeft ruimte tot het uiten van gevoelens;
- De leerkracht legt meer de nadruk op dingen die goed gaan dan op dingen die verkeerd gaan (gedrag en

- leerprestaties) en noemt die ook;
- De leerkracht heeft aandacht voor elk kind;
- De leerkracht creëert situaties waarin kinderen mogen samenwerken;
- In de klas gelden afspraken en routines;
- Er is voorspelbaarheid in leerkrachtgedrag.

3. Anti pestprotocol CBS De Ark

Waarom een anti-pestprotocol?

Op de Ark willen we kinderen een veilig pedagogisch klimaat bieden, waarin zij zich op een prettige en positieve wijze kunnen ontwikkelen. Daar past pesten niet bij. Pesten is echter een veel voorkomend en niet makkelijk op te lossen probleem. Naast het feit dat iedere school wettelijk verplicht is pesten aan te pakken en te voorkomen, vindt de Ark het van groot belang om een duidelijk en helder beleid te hebben waarop alle betrokkenen terug kunnen vallen.

Uitgangspunten van de school:

- We willen dat iedereen zich veilig voelt op school
- We stimuleren positief gedrag en omgang met elkaar.
- Vanaf jongs af aan wordt het verschil tussen klikken en klagen benadrukt. Pesten wordt als probleem gezien van alle betrokken partijen. Daarom hanteren we een anti-pestprotocol.
- Los van het feit of pesten wel of niet feitelijk aan de orde is, wordt het onderwerp pesten met de leerlingen bespreekbaar gemaakt. We vinden dit van belang zodat dit ook preventief kan werken.

Wat verstaan wij onder pesten:

Pesten is het gedrag waarbij iemand herhaald en gedurende langere tijd door anderen bejegend wordt op manieren die leiden tot fysieke verwonding en/of psychisch lijden. Onder pesten valt ook het zogeheten digitaal pesten. Zie hiervoor het gedragsprotocol social media van Vivente.

Stappenplan bij pesten:

Wanneer we pestgedrag constateren of vermoeden treden we onmiddellijk in actie.

Stap 1: Na constatering wordt onderzoek gedaan of het daadwerkelijk om een structurele peestsituatie gaat. Wanneer dit niet het geval is dan gaat leerkracht in gesprek met betrokkenen om samen tot een oplossing te komen. Wanneer dit wel het geval is besluit men in overleg met directie over te gaan om onderstaande vervolgstappen.

Stap 2: Leerkracht(en), intern begeleider en de directeur worden op de hoogte gesteld.

Bij pesten richten wij ons als school op de 5 verschillende partijen (slachtoffer, pester, meelopers/omstanders, ouders, school) die betrokken zijn bij een peestsituatie. Van onderstaande vervolgstappen wordt verslag gemaakt in Par-nassys.

Stap 3: Leerkracht voert een gesprek met het slachtoffer waarin de volgende punten aan de orde komen:

- Luisteren en probleem serieus nemen
- Nagaan hoe het slachtoffer zelf reageert en praten over mogelijke alternatieven.
- Praten over positieve kanten van het slachtoffer.
- Praten over oplossingen hoe veiligheidsgevoel terug kan keren
- Praten over inlichten ouders en gesprek met dader.
- Vervolggesprek afspreken

Stap 4: Leerkracht voert een gesprek met de mogelijke pester(s) waarbij de volgende punten aan de orde komen:

- Onacceptabel gedrag benoemen
- Praten over reden van pestgedrag
- De betekenis van pesten voor de ander
- Praten over positieve kanten van de pester.
- Praten over hoe je op een positieve manier relaties kunt onderhouden.
- Regels en afspraken herhalen en hulp bieden om zich daaraan te houden.

- Grenzen stellen en consequenties afspreken bij herhaling gedrag. Consequenties kunnen zijn (nablijven, pauze binnen blijven, strafwerk maken)
- Vervolg gesprek afspreken.

Stap 5: Ouders van vermoedelijke pester en slachtoffer worden op de hoogte gebracht van situatie, gesprek en afspraken. Daarbij komt aan de orde:

- De ouders aanhoren
- Ouders inlichten over pesten en hoe de school hier mee op gaat. (inhoud protocol)
- Afspraken maken over de gezamenlijke aanpak op school en thuis.
- Afspraken maken hoe ouders op de hoogte blijven.

Stap 6: Het gehele team en andere betrokkenen zoals bijvoorbeeld overblijfmeeuwerkers worden ingelicht over de situatie en de bijbehorende afspraken die gemaakt zijn.

Stap 7: Leerkracht voert gesprek met de klas, (meelopers/omstanders en helpers) waarin het volgende aan de orde komt:

- Inzicht geven in de rollen bij peestsituaties en de consequenties van de rolname.
- Verschil tussen klikken en klagen benadrukken.
- Mogelijke oplossingen bedenken waarin kinderen zelf een actieve rol kunnen nemen.

Stap 8: De directie neemt algemene verantwoordelijkheid door:

- Duidelijk stelling te nemen tegen pesten
- De peestsituatie in kaart te brengen
- Samen met IB-er de leerkracht te ondersteunen bij uitvoering van anti-pestprotocol, en waar nodig is zaken over te nemen.

Stappen bij aanhoudend pestgedrag:

Wanneer bovenstaand stappenplan doorlopen is maar pestgedrag zich desondanks blijft herhalen, draagt de leerkracht het probleem over aan de directeur. De leerkracht verwijst naar de verslaglegging in Parnassys.

De directie volgt de volgende stappen en volgt daarbij de verslaglegging in Parnassys:

Stap 1: De directeur nodigt de ouders op school uit voor een gesprek. (Ook de leerling kan in dit gesprek betrokken worden). Directie bespreekt met ouders wat de school gedaan heeft om een einde te maken aan het pestgedrag, maar het gedrag desondanks nog steeds aanwezig is. Er wordt ouders nadrukkelijk medewerking gevraagd om een einde te maken aan het probleem. Er worden duidelijke afspraken met ouders gemaakt rondom de aanpak en de consequenties bij herhaling.

Stap 2: Indien het gedrag niet verbetert en er sprake is van aanhoudend pestgedrag, gaat directeur nogmaals in gesprek met ouders. Er kan indien wenselijk een verwijzing plaatsvinden naar het maatschappelijk zorgsysteem (GGD, schoolmaatschappelijk werk, leerplichtambtenaar).

Tevens kan de directeur een leerling (al dan niet tijdelijk) in een andere groep plaatsen binnen de school.

Stap 3: Wanneer gedrag desondanks blijft aanhouden is er sprake van onwerkbaar gedrag. (Gedrag waarbij gedragsregels en afspraken dusdanig overtreden worden dat er sprake is van een onveilige en onwerkbaar situatie) In deze extreme gevallen kan een leerling een time out krijgen, geschorst of verwijderd worden. Zie ook het protocol schorsing en verwijdering van Vivente. Bijlage 2.

Wat kun je als ouders doen bij peestsituaties (pester en gepeste):

- Steun je kind, luister naar zijn verhaal, leg de schuld niet bij hemzelf
- Bespreek met je kind de stappen die je wilt ondernemen: aan de juf vertellen, naar de vertrouwenspersoon of anti-pestcoördinator van de school gaan
- Zoek samen naar manieren om op het gepest te reageren
- Ga na wat er precies gebeurt en waarom het pesten plaatsvindt. Praat met je kind, de leerkracht, trainer, vrienden
- Leg het verschil uit tussen plagen en pesten

- Wijs op het verdriet dat pesten veroorzaakt. Probeer de gevoelens van het slachtoffer te verwoorden. Zo vergroot je het inlevingsvermogen van je kind.

4. Sociale en fysieke veiligheid en incidentenregistratie

De Aark waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en teamleden. Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn o.a.: fysiek geweld intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld intimidatie en/of bedreiging via social media pesten, treiteren en/of chantage, seksueel misbruik, discriminatie en diefstal.

De school beschikt over een registratiesysteem: de leraar registreert incidenten in Parnassys. Een incident wordt geregistreerd als de leraar inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De IB 'er en directeur analyseren jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen op basis daarvan verbeterpunten vast. De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leraar. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten.

5. Vertrouwenspersoon:

Op de Ark is een vertrouwenspersoon aangesteld. De vertrouwenspersoon is het aanspreekpunt voor ouders, kinderen en medewerkers die klachten hebben over de school waarmee ze niet terecht kunnen bij de eigen leerkracht/IB-er of directie. Hieronder kan ook pestgedrag vallen. De vertrouwenspersoon vangt mensen op en zoekt samen met hen naar een oplossing voor de klacht.

Als dit niet lukt, kan de externe vertrouwenspersoon benaderd worden om mee te denken en te zoeken naar een passende oplossing.

In september zal de vertrouwenspersoon zich voorstellen in de Houtduif en bezoekt de groepen 4 t/m 8. Allereerst wordt er iets verteld over de taak en functie van de vertrouwenspersoon. En er wordt gewezen op de manier waarop een kind contact kan leggen met de vertrouwenspersoon. Daarbij wordt uitgelegd dat de vertrouwenspersoon alleen in overleg met degene die hij/zij helpt andere mensen op de hoogte stelt van hetgeen er besproken is.

Kinderen kunnen iets met de vertrouwenspersoon delen door een briefje in de brievenbus stoppen die wekelijks bekeken wordt door de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon neemt dan onopvallend contact op met het kind door bijv. een briefje in zijn/haar vak terug te stoppen om samen tot een afspraak te komen. Tevens worden kinderen gewezen op de folder van de vertrouwenspersoon die in de school aanwezig is. Daarin staat het emailadres van de vertrouwenspersoon vermeld.

PERSONEELSBELEID CBS DE ARK

Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie(s) van de school en aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Deze persoonlijke ontwikkeling wordt momenteel gewaardeerd m.b.v. Kapablo. De Kapablo competenties worden tijdens een klassenbezoek geobserveerd en zo in kaart gebracht. De Kapablo observaties staan centraal in de functionerings- en beoordelingsgesprekken, waarbij rekening wordt gehouden met het feit of de leerkracht start-, basis of vakbekwaam is. Daarmee borgen we dat de professionele ontwikkeling van de medewerkers een standaard onderdeel vormt van de gesprekkencyclus.

Beroepshouding

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling, ontwikkeling en juiste beroepshouding van de werknemers .

Daarbij gaat het om de volgende ambities:

1. De leraren handelen overeenkomstig de missie en de visie van de school
2. De leraren voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar
3. De leraren kunnen en willen met anderen samenwerken
4. De leraren zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken
5. De leraren zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen

Personeelsbestand;

Taken en functies	2019-2020	
Aantal medewerkers	25	
Man/vrouw	4/21	
LA	16	
LB/masterleerkrachten	1	
IB	2	
Onderwijsassistent	2	
Leerkrachtondersteuner	1	
Conciërge	1	
Administratief medewerker	1	
Directeur	1	

- De Ark heeft momenteel 3 mannelijke leerkrachten
- 50% van de personeelsleden is tussen de 30 en 40 jaar. 8% is onder de 30, 16% tussen de 40 en 49, 8% tussen 50 en 59 en 12 % boven de 60

De schoolleiding

De schoolleiding is in handen van de directeur. De directeur en drie bouwcoördinatoren vormen het MT. Kenmerkend voor het MT is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. Tevens beschikt de school over twee Intern Begeleiders, zij coördineren in samenwerking met de directeur het onderwijsinhoudelijke beleid en de leerlingenzorg. Waar nodig sluiten zij aan bij het MT-overleg.

Beleid met betrekking tot stagiaires

Voor de aanwas van nieuwe leerkrachten vinden wij het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van aankomende leerkrachten, daarom bieden wij stagiaires de gelegenheid om ervaring op te doen. Uitgangspunt is dat iedere groep een student in de groep begeleidt (niet bij startende leerkrachten). Vanuit LIO stages wordt bekeken of studenten competent genoeg zijn om te gaan werken bij Vivente. Zo wordt gezorgd voor aanwas van nieuwe leerkrachten.

Klassenbezoeken, beoordelings- en functioneringsgesprekken

De directie en de IB'er leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het directieklassenbezoek wordt Kapablo gebruikt. Na afloop van het klassenbezoek volgt (standaard) een reflectief gesprek gevoerd waarin de Kapablo en/of nieuwe afspraken worden gemaakt.

Jaarlijks vindt er of een beoordelings- en/of een functioneringsgesprek plaats. Afspraken hierover zijn gemaakt binnen onze stichting Vivente. Zie 'Stimuleren van ontwikkeling'.

Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier in mijn Vivente. Dit dossier wordt beheerd door de leraren zelf en de directeur. Het dossier is webbased en daardoor altijd bereikbaar.

Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is bovenschools opgesteld. Halverwege ieder schooljaar wordt geïnventariseerd of er belangstelling is voor vrijwillige mobiliteit. Daarnaast wordt in het directieoverleg omgezien naar verplichte mobiliteit.

Schoolontwikkeling en taakbeleid

De schoolontwikkeling komt voort vanuit het opgestelde school- en jaarplan. Deze plannen zijn opgesteld i.s.m. het team. Vanuit de succesbepalende factoren worden doelen gesteld. Op basis van deze doelen worden werkgroepen geformuleerd. Teamleden kiezen op basis van hun talenten en interesses voor werkgroepen en/of activiteiten (taakbeleid). Waar nodig kiezen medewerkers voor scholing die passend is bij de werkgroep, het speerpunt of het leerjaar waar zij verantwoordelijk voor zijn.

Onderwijskundig beleid wordt vanuit werkgroepen vorm gegeven. Een werkgroep werkt met een jaarplan (opgesteld vanuit het schoolplan), waarin beschreven staat wat hun onderwijskundige doelen en acties zijn. Vanuit deze doelen wordt beleid opgesteld en/of geborgd.

Voorafgaand aan het nieuwe schooljaar wordt de weektaal per werknemer zo concreet mogelijk vastgelegd. Dit gebeurt met Cupella. Hierin worden lesgevende taken, schooltaken en deskundigheidsbevordering opgenomen.

In de komende schoolplanperiode wordt er bekeken welke samenwerkingsmogelijkheden zijn binnen de stichting. Het doel o.a. hiervan is mobiliteit stimuleren, talenten benutten en breder inzetten en kennisdeling.

Scholingsplan

Jaarlijks wordt er een scholingsplan opgesteld. Hierin staan de scholingen op teamniveau en op individueel niveau. De scholingen op teamniveau worden op basis van het schoolplan en het jaarplan gekozen en dragen bij aan de schoolontwikkeling. De individuele scholing is gekoppeld aan persoonlijke ontwikkeling en/of de inhoud van het jaar- en schoolplan. Er wordt steeds meer binnen de stichting bekeken of scholingswensen geclusterd kunnen worden, zodat scholing op locatie ingekocht kan worden.

Pedagogisch en didactisch handelen

Het pedagogisch en didactisch handelen staat centraal in Kapablo. De verwachting t.a.v. het pedagogisch en didactisch handelen is helder doordat Kapablo altijd toegankelijk is voor leerkrachten. Meer informatie over ons pedagogisch en didactisch handelen vindt u in ons onderwijskundig beleid en in ons omgangsprotocol.

BIJLAGE 4B VEILIGHEID (LEERLINGEN)

Hoe we omgaan met elkaar, onze leerlingen en ouders staat beschreven in ons omgangsprotocol, zie bijlage 3. Onze afspraken t.a.v. fysieke veiligheid zijn te lezen in het hieronder opgenomen veiligheidsbeleid.

VEILIGHEIDSBELEID CBS DE ARK

VOORWOORD

Veiligheid op onze scholen is voor kinderen, ouders ons team een voorwaarde om tot leren en ontwikkeling te komen. Veiligheid raakt vele vlakken in ons onderwijs: omgaan met elkaar, pedagogisch klimaat, regels en afspraken, personeelsbeleid, beleid ten aanzien van onderhoud, enz.

In dit plan staan al onze afspraken m.b.t. veiligheid van leerlingen, ouders en medewerkers beschreven waarmee we laten zien dat dit goed geregeld moet zijn.

1.0 COÖRDINATIE

1.1 NAMEN, TAKEN EN TELEFOONNUMMERS

Gemeente brandweer 112
Ambulancedienst 112
Politie 112 0900-8844
Interne hulpverlening

Naam	Functie	Taak
Lars Zegers	Stafmedewerker	Functionaris privacy
Robertjan de Wilde	Directeur	BHV RI&E coördinator
Jeroen Erwin	Leerkrachten	BHV'ers
Magda	IB-er	Sociale veiligheid coordinator/ anti pest coordinator
Anneke Grievink	Leerkracht	Interne vertrouwenspersoon

2.0 ONDERWIJS EN PERSONEEL

De onderstaande paragrafen behandelen de onderwijskundige aspecten van de veiligheid op onze scholen. In de wet Veiligheid op school hebben schoolbesturen een vergaande inspanningsverplichting gekregen om een sociaal veilige schoolomgeving te realiseren. In de wet zijn de volgende drie verplichtingen vastgelegd:

1. De school voert een actief sociaal veiligheidsbeleid;
2. Er is op school een persoon met de volgende taken: coördinatie van beleid ten aanzien van pesten en aanspreekpunt in het kader van pesten: de persoon sociale veiligheid;
3. Er is een monitoringsysteem m.b.t. de sociale veiligheid van leerlingen op school. Het monitoren gebeurt met een instrument dat een actueel beeld geeft.

Scholen moeten een veiligheidsplan hebben. Daarin moeten scholen beschreven hebben hoe zij pesten aanpakken. Daarom hebben wij een omgangsprotocol inclusief anti-pestprotocol.

Ook is er bij ons op school om een laagdrempelig aanspreekpunt te hebben op school wanneer er gepest wordt. De wet schrijft voor dat iedere school een persoon aanstelt die het beleid tegen pesten coördineert en fungeert als aanspreekpunt: de persoon sociale veiligheid.

2.1 SOCIAAL VEILIGHEIDSPLAN

Vivente heeft een bovenschools veiligheidsplan. Meer informatie over de sociale en fysieke veiligheid én incidentenregistratie leest u in ons omgangsprotocol

2.2 OMGAAN MET BESMETTELIJKE ZIEKTEN

Om besmetting te voorkomen kan de basisschool een kind maximaal 1 week weren. De school hanteert over de aanpak van besmettelijke ziektes het advies van de GGD. De basisschool informeert de ouders als er een besmettelijke ziekte op school heerst. Ouders zijn verantwoordelijk voor de controle en de behandeling van hun kind.

2.3 FACILITAIR

De speelzaal- en gymzaalmaterialen worden eenmaal per jaar gekeurd door een extern bedrijf. De buiten-speeltoestellen worden tweemaal per jaar gekeurd door een extern bedrijf. Veiligheid staat voorop en kleine reparaties worden onmiddellijk uitgevoerd. Dit gebeurt zoveel mogelijk door een van de conciërges. Indien een klus te ingewikkeld is, wordt een gespecialiseerd bedrijf ingeschakeld. Grote reparaties worden in het onderhoudsplan van de school meegenomen. Is de situatie onveilig dan wordt ter plekke door de directie beoordeeld of het toestel wordt afgesloten of er onmiddellijk tot reparatie moet worden overgegaan.

De brandblusmiddelen en het alarm wordt 1x per jaar door een extern bedrijf nagekeken. Eventuele geconstateerde gebreken worden onmiddellijk uitgevoerd.

2.4 RI&E

Iedere werkgever moet in het bezit zijn van een uitgevoerde risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Het uitvoeren van een RI&E is een belangrijk middel om de zorg voor arbeidsomstandigheden te borgen.

Een keer per jaar controleert de conciërge aan de hand van de RI&E-vragenlijst het schoolgebouw. Onveilige situaties worden dan verholpen. De RI&E vragenlijst wordt 1x per 4 jaar uitgevoerd.

2.5 BHV

Op de Ark zijn 6 BHV'ers aanwezig. Zij volgen jaarlijks de BHV herhalingscursus. De directeur is BHV coördinator en coördineert o.a. de ontruimingsoefeningen.

2.6 ONTRUIMINGSPLAN

De Ark heeft een actueel ontruimingsplan. Hierin staat beschreven wat er hoe gebeuren moet tijdens een noodsituatie of oefening.