

SCHOOLPLAN KBS De Wingerd 2022-2024

“If you want to make God laugh, tell him your plans”
- Woody Allen

Instemming MR

Vastgesteld
datum



ALGEMEEN

Katholieke Basisschool de Wingerd

Adres: Akkerhof 1, 8256 BK Biddinghuizen

Tel: 0321 – 331329

Email: directie@kbswingerd.nl

Website: kbsdewingerd.nl

Directeur a.i.: Rachel Taggenbrock

Stichting Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO Flevoland en Veluwe)

College van bestuur: Maaïke Huisman & Marc Kammeraad

Adres: Meentweg 14
8224 BP Lelystad

Telefoon: 0320 225 040

Mail: secretariaat@skofv.nl

Website: SKO – Ontwerpers van Onderwijs

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van basisschool De Wingerd. Onze school wil een inspirerende plek in de wijk zijn, broedplaats van talent waar kinderen gevormd en voorbereid worden op de toekomst! Hiermee willen we een plek van betekenis zijn voor kinderen en hun ouders en verbinding maken met de wereld om ons heen.

De Wingerd maakt onderdeel uit van Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO). De SKO telt 28 katholieke basisscholen, verspreid over Flevoland en de Veluwe. SKO-scholen hebben hun eigen onderwijskundige identiteit, maar werken allemaal aan het realiseren van 'goed onderwijs'.

Dit Schoolplan beschrijft waar wij als school voor staan en welke keuzes wij maken voor de nabije toekomst. Hoe richten wij ons onderwijs in, wat zijn speerpunten en welke doelen stellen we hierbij. Met dit plan willen we laten zien hoe we aan het werk zijn in de school. Dit schoolplan is vormgegeven in afstemming met het team van de school, de MR, directieteam en staf van SKO. Dit schoolplan is een leidraad voor de directie en het team, het geeft ons richting. Een document dat inspireert en ons helpt om onze schoolontwikkeling voortdurend te blijven plannen, uitvoeren, evalueren en daar waar nodig bij te stellen.

Juni 2022

Rachel Taggenbrock| directeur a.i.

Inhoudsopgave

<u>1.</u>	<u>INLEIDING</u>	4
<u>2.</u>	<u>WETTELIJKE OPDRACHT & EIGEN AMBITIES</u>	6
<u>3.</u>	<u>KWALITEITSZORG</u>	10
<u>4.</u>	<u>ONTWIKKELDOMEINEN</u>	15
Bijlage:		
1.	Besluitvorming in Fase 2	35

1. Inleiding

De inhoud van dit schoolplan is afgestemd op onze wettelijke opdracht, de strategische koers van de SKO én onze eigen ambities. De hoofdstukken zijn als volgt opgebouwd:

Hoofdstuk 2 – Wettelijke opdracht & eigen Ambities

In hoofdstuk twee laten we zien hoe wij invulling geven aan een aantal wettelijke opdrachten en eigen ambities met betrekking tot ons onderwijs. Welke doelen hebben we en hoe geven we vorm aan het bereiken daarvan?

Ons schoolplan is een rompplan, daarom verwijzen we hier naar documenten waarin we ons beleid hebben beschreven. We staan stil bij ons onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid ten aanzien van aanvaarding van bepaalde materiele bijdragen.

Hoofdstuk 3 – Monitoring & Verantwoording

Hebben we onze doelen behaald? Periodiek stellen we vast of we onze beoogde doelen behalen. Dit kunnen merkbare of meetbare doelen zijn. Hoofdstuk drie laat zien hoe we *de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs* monitoren. Deze monitoring biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender beschrijven we in welke cyclus we de doelen monitoren, zie hiervoor paragraaf 3.3.

Naast dat we onze doelen monitoren, hanteren we een interne en externe cyclus van verantwoording. In de kwaliteitskalender staat aan wie we intern over de bereikte inhoud, aanpak en resultaten verantwoorden. Extern verantwoorden we ons jaarlijks in het jaarverslag en de schoolgids over de bereikte doelen en de uitgevoerde verbeteringen.

Hoofdstuk 4 - Ontwikkeling

Reflectie op basis van de monitoring en verantwoording kan leiden tot concrete ontwikkel- en/of verandermaatregelen die de kwaliteit van ons onderwijs dienen te versterken of verbeteren. In hoofdstuk vier laten we zien hoe wij werken aan versterking en vernieuwing van ons onderwijs. Passend binnen de bestuurlijke kaders en de visie en het meerjarenperspectief van de school.

Dit laatste hoofdstuk zal jaarlijks geactualiseerd worden. De uitkomsten van de monitoring en ontwikkelingen om ons heen vertalen we in jaarplannen. Per jaar maken we een jaarplan waarin we beschrijven welke doelen we hebben en op welke wijze we hieraan werken. Deze jaarplannen kunnen tussentijds worden bijgesteld indien nodig, ze hebben dan ook een 'levend karakter'.

1.1 Functie van het schoolplan

Dit schoolplan fungeert als:

- basis voor de onderwijskundige beleidsplanning per schooljaar en de tweejaarlijkse cyclus;
- leidraad voor de richtinggevende ontwikkeling van onze school;
- verantwoordingsdocument voor bevoegd gezag en landelijke overheid.

1.2 Procedure voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school, besproken met het team en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben inspraak gehad in de geformuleerde ambities voor deze schoolplanperiode. Gaandeweg en aan het einde van ieder schooljaar, blikken we ook gezamenlijk terug: hebben we onze ambities in voldoende mate gerealiseerd? Waar nodig stellen we onze plannen bij. Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de drie beleidsterreinen, zoals beschreven in hoofdstuk twee.

2. Wettelijke opdracht & eigen Ambities

Veel van ons beleid staat in afzonderlijke documenten beschreven. In dit hoofdstuk bieden we een inventarisatie van, én verwijzing naar deze documenten. Het voordeel van deze werkwijze is dat er geen verschillende teksten over eenzelfde onderwerp in omloop zijn en dat de documenten een zelfstandige status blijven houden. Vanzelfsprekend dragen wij zorg voor de periodieke evaluatie en mogelijke herziening van ons beleid. Het is dan ook heel goed mogelijk dat er binnen deze schoolplanperiode een beleidsdocument wijzigt op basis van nieuwe ontwikkelingen. Doordat wij in dit schoolplan werken met 'linkjes', heeft iedereen altijd toegang tot het meest actuele document.

A. Onderwijskundig beleid

Onderwerp & Documenten	Verwijzing	Vastgesteld/ Herzien op:
1. Visie op leren en onderwijs A: Schoolgids B: Vorig schoolplan	A: website school B: https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-10PT00-Wingerd/Directie/Organisatie	A: Aug. 2022 en 2023 B: 2020
2. Onderwijsaanbod A: Schoolgids	A: website school	A: Aug. 2022 en 2023
3. Pedagogisch-Didactisch handelen A: Schoolgids B: SKO kwaliteitskader 'de basis op orde' Dit kwaliteitskader geeft antwoord op de vraag hoe wij als SKO basiskwaliteit definiëren. Ieder kwaliteitsdoel kent een operationalisering; wat zien we dan op onze scholen?	A: website school B: SKO kwaliteitskader	A: Aug. 2022 en 2023 A: Nov. 2020 vastgesteld, herzien 2022

4. Veiligheid A: Veiligheidsbeleidsplan (heeft herijking nodig) B: Anti-pest protocol Beschrijving van ons schoolbeleid gericht op het aanpakken en tegengaan van pesten (Wet Veiligheid op school). C: Social mediabeleid	A: https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-10PT00-Wingerd/Directie/Organisatie B: nog vast te stellen C: onderdeel van veiligheidsbeleid	A: gereed jan. 2023 B: Zie ontwikkeldomein De Vreedzame School C: zie hierboven
5. Extra ondersteuning A: Schoolondersteuningsplan Doel van de wet Passend Onderwijs is dat alle leerlingen, dus ook leerlingen die extra ondersteuning in de klas nodig hebben, een passende onderwijsplek krijgen. Welke ondersteuning onze school kan bieden, aanvullend op de al geboden basisondersteuning, staat beschreven in het schoolondersteuningsplan.	A: website school	A: wordt jaarlijks geupdate in september

B. Personeelsbeleid

Onderwerp & Documenten	Verwijzing	Vastgesteld/ Herzien op:
6. Bevoegdheden en bekwaamheden personeel A: Functieprofielen & Bekwaamheidseisen SKO Functiebouwwerk waarin de verschillende functieprofielen binnen onze organisatie staan beschreven. Per functiecategorie wordt inzichtelijk gemaakt welke specifieke bekwaamheidseisen geldend zijn. B: Professionalisering & Scholingsbeleid Als SKO zien wij de scholing als essentieel in het kader van goed personeelsbeleid, kwaliteitsbevordering en duurzame inzetbaarheid. Onze beleidsuitgangspunten staan in dit document beschreven.	A: SKO Functieprofielen en Bekwaamheidseisen B: SKO Professionalisering & Scholingsbeleid	A: Juni 2020, herzien 2022 B: Juni 2020, herzien 2022

C. Samen opleiden en professionaliseren In samenwerking met geselecteerde opleidingsbasisscholen binnen onze stichting én de lerarenopleidingen Windesheim Almere en de KPZ, leiden we aspirant leerkrachten op en zetten we ons in voor de verdere professionalisering van leerkrachten. D: Werkverdelingsplan	C: Samen Opleiden & Professionaliseren D: https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-10PT00-Wingerd/Directie/Organisatie	C: Juni 2020, herzien 2022 D: Vastgesteld juni 2022, bijstelling jaarlijks in juni
7. Artikel 30: Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding A: Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding SKO stelt ten behoeve van de directies van zijn scholen, indien aan het totaal van die scholen van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur onderscheidenlijk adjunct-directeur sprake is, eenmaal in de 4 jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding vast.	A: Niet van toepassing, zie jaarlijks bestuursverslag voor de actuele cijfers (kopje 'verantwoording'):	A: Jaarlijks in mei
8. Maatregelen m.b.t. personeel t.a.v. ontwikkeling onderwijskundig beleid en pedagogisch/didactisch handelen A: Scholingsplan op schoolniveau: individuele personen en team Alle scholingsactiviteiten van teamleden en de directeur worden opgenomen in een scholingsplan. Het scholingsplan wordt jaarlijks door de directeur opgesteld en wordt aangeboden aan HR. De verschillende scholingsplannen op schoolniveau worden meegenomen in e bepaling van het overkoepelend scholingsaanbod in de Akke&Demi.	A: https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-10PT00-Wingerd/Directie/Organisatie	A: september 2022 en 2023

C. Overig

Onderwerp	Documenten	Vastgesteld op: Herzien op:
9. Beleid materiële of financiële bijdragen A: Beleid materiële of financiële bijdragen (sponsorbeleid) Het onderwijs aan Nederlandse basisscholen wordt bekostigd door de overheid. Daarnaast hebben scholen, binnen marges, de vrijheid	A: SKO beleid materiële of financiële bijdragen (sponsoring)	A: Juni 2020, herzien 2022

andere financiële bronnen aan te boren. Een mogelijkheid is sponsoring. De wet op het primair onderwijs vraagt scholen zich in de schoolgids te verantwoorden over het beleid dat zij hanteren met betrekking tot sponsoring. Bovendien zijn met het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' aanvullende afspraken gemaakt over verantwoorde omgang met sponsoring. Deze beleidsnotitie geeft antwoord op het geldende beleid rondom materiele of financiële bijdragen (sponsorbeleid) voor alle SKO-scholen.		
10. Professionele ruimte leerkrachten A: professioneel statuut Elk bevoegd gezag in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs en het mbo kent vanaf 1 augustus 2018 de verplichting om een professioneel statuut op te stellen. In dit professionele statuut staan afspraken beschreven over het respecteren van de professionele ruimte van de leraar.	A: Professioneel statuut	A: Juni 2020

3. Kwaliteitszorg

3.1 Kwaliteitsbewustzijn

Als school beschikken we over heel veel data die ons iets vertellen over onze kwaliteit. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen kwantitatieve (meetbaar) en kwalitatieve gegevens (merkbaar). Kwantitatieve gegevens zijn bijvoorbeeld toetsresultaten, tevredenheidsscores en verzuimpercentages. Bij kwalitatieve gegevens kan onderscheid worden gemaakt tussen bewust verzamelde gegevens (bevindingen inspectiebezoek, eigen audits, geplande lesobservatie of formele overlegsituaties) en informeel verkregen informatie (leraren die elkaar aanspreken bij signalen, elkaar om raad vragen, informele gesprekken met medewerkers of ouders, etc). Uiteindelijk gaat het om de balans tussen deze kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en de professionele interpretatie. Dit leidt tot beter zicht op het wel/niet behalen van gestelde doelen én het komen tot onderbouwde keuzes en prioriteiten t.a.v. onze schoolontwikkeling.

Monitoring van de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender hebben we beschreven in welke cyclus we onze doelen monitoren, welke instrumenten we hiervoor inzetten en wie hierbij betrokken zijn (zie paragraaf 3.2). Dit stelt ons in staat om de goede dingen te blijven doen en daar waar nodig op zoek te gaan naar verdere versterking of ontwikkeling van ons onderwijs.



Wanneer wij als school doelgericht werken aan de versterking of verdere ontwikkeling van ons onderwijs, dan doen we dit op basis van de volgende principes:

1. Werken met een plan (plan)

Hierbij stellen we doelen en plannen we onze activiteiten. Vragen die hierbij een rol spelen zijn: *Wat is de uitgangssituatie, wat is de samenhang met andere doelstellingen, wat moet worden bereikt, op welke manier willen we onze doelen gaan bereiken, wat zijn de concrete acties, wie zijn bij de uitvoering betrokken, welke middelen worden ingezet?*

2. Uitvoeren van de geplande activiteiten (do)

Verschillende mensen zijn deelverantwoordelijk voor het plan, iedereen ziet toe op de uitvoer van de verschillende geplande activiteiten.

3. Nagaan in hoeverre de afgesproken doelen zijn gerealiseerd (check)

Tussentijds wordt op verschillende momenten nagegaan of de geplande activiteiten en doelen zijn gerealiseerd: *Welke voortgang wordt gemeten, hoe wordt de voortgang bewaakt?*

4. Analyse van afwijkingen en aanpassing van het proces (act)

Mogelijk blijkt dat de voortgang afwijkt van de planning, dit kan leiden tot aanpassing van het proces. Hierbij gaat het om de analyse van de gegevens en de daaruit te trekken leerervaring; *wat moet anders en waar worden maatregelen genomen?*

De basis van deze aanpak is gebaseerd op zogenaamde PDCA-Cyclus. Deze cyclus geeft het principe weer van continue ontwikkeling en wordt gevormd door de facetten Plan-Do-Check-Act. Het cyclische karakter hiervan garandeert dat de organisatieontwikkeling continu onder de aandacht is. Deze aanpak hebben we vertaald naar de leidende elementen in ons jaarplan. Ons jaarplan brengt op een systematische wijze in beeld welke doelen we voor ogen hebben, hoe we hier aan werken en hoe we de ontwikkeling monitoren en eventueel bijstellen.

3.2 Kwaliteitskalender

De kwaliteitskalender helpt ons om op een systematische en cyclische wijze gegevens op te halen en hierop te reflecteren. Deze kwaliteitskalender gebruiken we als 'spoorboekje' voor onze evaluaties. Ieder ontwikkel- of verbeterproces begint met meten: de uitgangssituatie moet duidelijk zijn om eventuele ontwikkelingen en verbeteringen vast te kunnen stellen. Dit vraagt van ons dat we regelmatig onderzoeken, dit met behulp van adequate instrumenten. In onderstaande kwaliteitskalender staat gepland wanneer we onze doelen evalueren, op welke manier en wie hier bij betrokken zijn (intern en extern). Dit draagt bij aan ons eigen kwaliteitsbewustzijn en 'het goede gesprek'. Als school stimuleren we een open cultuur waarbij we een onderzoekende houding hebben, intrinsiek nieuwsgierig zijn naar de resultaten van ons handelen, er op gericht zijn onszelf te ontwikkelen en het onderwijs te verbeteren, betrokken zijn op de leerlingen, met elkaar samenwerken, elkaar om advies vragen en elkaar aanspreken. Goed onderwijs doet ertoe!

Maand	Kwaliteitsdoel	Meetbaar of merkbaar	Instrument	Monitoring	Wie bij betrokken?
Augustus	De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk	De website van de school is 'up to date' en relevante documenten zijn makkelijk terug te vinden	Website	Interne monitoring & Bestuurlijke steekproef	Bestuurssecretaris ICT-leerkracht
		De schoolgids voldoet aan de SKO-kwaliteitsnormen.	Schoolgids op de website	Interne monitoring & Bestuurlijke steekproef	directie
		Het jaarplan (schoolplan) is geëvalueerd en bijgesteld	ISD	Bespreking lokaal netwerk, inhoudelijke feedback adviseur onderwijskwaliteit	directie, adviseur Onderwijskwaliteit
		Het schoolondersteuningsprofiel en het zorgplan/de ondersteuningsstructuur zijn up to date	Website	Interne monitoring & Bestuurlijke steekproef	adviseur onderwijskwaliteit Intern begeleider SKO Orthopedagoog
September- Oktober	De leerlingen worden pedagogisch ondersteund en uitgedaagd	Min. 75% van de leerkrachten draagt bij aan een veilig, ondersteunend en stimulerend pedagogisch klimaat.	Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Teamfoto/SOG	Adviseur onderwijskwaliteit/SKO Orthopedagoog directie
	De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen	Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is	Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Teamfoto/SOG	Directie, Adviseur onderwijskwaliteit

	De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak	afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen Iedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling	Bekwaamheidsdossiers & scholingsplan	Digitaal personeelsdossier & steekproef scholingsplan	directie, adviseur HR
November	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs	De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan	Collegiale consultatie lokaal netwerk: Tussenevaluatie jaarplan	Lokaal netwerk	Directie, adviseur onderwijskwaliteit
December					
Januari					
Februari	De leerlingen leren voldoende De leerlingen krijgen goed les De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen	Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen Min. 75% van de leerkrachten laten lessen zien die zich kenmerken door hun: goede structuur, duidelijke uitleg, differentiatie en betrokken leerlingen Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen	LOVS, Parnassys Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Trendanalyse M-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingen Referentieniveaus 6,7 & 8 Teamfoto/SOG Teamfoto/SOG	Intern begeleider, directie, adviseur Onderwijskwaliteit Directie, Adviseur Onderwijskwaliteit Directie, Adviseur Onderwijskwaliteit
Maart	De leerlingen leren voldoende	Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S	LOVS, Parnassys	reflectiegesprekken opbrengsten & onderwijsleerproces; SOG	intern begeleider, directie, Adviseur Onderwijskwaliteit

		De tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen			
April	De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig De medewerkers, leerlingen en ouders zijn tevreden over de school. De partners zijn tevreden over de samenwerking De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs	Leerlingen en personeelsleden geven aan zich veilig te voelen Iedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan	Veiligheidsmeting leerlingen groep 6,7,8 middels Vensters PO, gesprek leerlingenraad The Wings 1x per 2 jaar LTO & OTO 1x per 4 jaar RI&E & MTO 1x per 2 jaar peiling 'samenwerking' onder relevante partners Bekwaamheidsdossiers & scholingsplan Collegiale consultatie lokaal beraad: evaluatie jaarplan & vooruitblik	Analyse van de uitkomsten 'veiligheidsmeting', incl. reflectie panelgesprek School-en bestuursrapport School-en bestuursrapport Verslaglegging op schoolniveau, digitaal personeelsdossier Lokaal netwerk	Directie, SKO orthopedagoog Directie, SKO orthopedagoog HR & externe kerndeskundige directie directie, Adviseur HR Directie, Adviseur Onderwijskwaliteit
Mei	De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk De school realiseert voldoende onderwijstijd	De schoolgids voldoet aan de SKO-kwaliteitsnormen. 100% van de leerlingen krijgt gedurende 8 jaar minimaal 7520 uur les	Collegiale consultatie/check schoolgids in lokaal beraad Rekenmodel onderwijstijd	Lokaal netwerk Verantwoording onderwijstijd	Directie, Adviseur Onderwijskwaliteit Directie,, Bestuurssecretaris
Juni	De leerlingen leren voldoende	Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken	LOVS, Parnassys	Trendanalyse E-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingen	directie, intern begeleider, Adviseur Onderwijskwaliteit

		aan de SKO/school specifieke doelen		Reflectie op eindtoets, kloppen opbrengsten met verwachting o.b.v. aanloop referentieniveaus 6,7,8	
	De financiële middelen worden volledig benut en doelmatig ingezet, de school is financieel gezond	De school hanteert een beleidsrijke begroting en er doen zich geen financiële risico's voor	Begrotingsapp	Begrotingsgesprek	Directie, controller
Juli	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs	De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan	Schoolplan/tussentijdse evaluatie plaatsen op Sharepoint	SharePoint Schoolontwikkeling	Directie, Adviseur Onderwijskwaliteit
Continue *Zie planningsdocument	De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig	Incidenten worden conform het veiligheidsbeleid geregistreerd en geëvalueerd. Het totaal aantal incidenten is toelaatbaar. De vertrouwenspersoon is voor iedereen bekend.	Incidentenregistratie	Notities/Groepskaart in Parnassys	Directie, SKO orthopedagoog
	De school realiseert voldoende onderwijstijd	Verzuim wordt systematisch geregistreerd	Verzuimregistratie	Notities/Groepskaart in Parnassys	Directie, Leerplichtambtenaar. bestuurssecretaris
Te plannen *Zie planningsdocument	Het schoolgebouw is aantrekkelijk en wordt functioneel gebruikt	De inrichting van de school sluit aan op de onderwijsvisie	Schoolbezoek door CvB		Directie, CvB
	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs en een professionele kwaliteitscultuur	De school heeft 'de basis op orde'	1 x per 4 jaar integraal kwaliteitsonderzoek 1 x per 2 jaar collegiale visitatie	Auditrapport	Directie, Onderzoeksteam school & Auditor Collega directeur of stafmedewerker

4 Ontwikkeldomeinen

In januari 2022 heeft op de Wingerd een externe audit plaatsgevonden. In het rapport zijn conclusies en aanbevelingen gedaan. Deze zijn besproken met het team, het MT en de MR. Deze geven richting aan de ontwikkeling van de Wingerd in de periode 2022-2024.

Vanuit de beoogde doelen (hoofdstuk 2) en de resultaten van evaluaties (hoofdstuk 3) hebben wij onze ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen het onderwerp van onze jaarplannen die per ontwikkeldomein zijn opgesteld. Per ontwikkeldomein hebben we systematisch in beeld gebracht waar we als school aan werken, hoe we dat doen, wanneer we tevreden zijn en op welke manier we dit evalueren en uiteindelijk borgen. Deze plannen zijn 'levende werkdocumenten'. Zij geven ons houvast en richting. We evalueren de plannen tussentijds en zullen ze jaarlijks actualiseren.

Onderstaand vind u onze ontwikkeldomeinen voor de komende periode. De onderwerpen die deze periode centraal staan zijn:

	Ontwikkeldoelen
	<i>Schooljaar 2022-2024:</i>
1	Didactisch handelen: verbetering kwaliteit
2	Zicht op Ontwikkeling: herinrichting zorgstructuur en groepsplanloos werken
3	Versterking professionele cultuur en doorgaande lijnen
4	Kwaliteitszorg, heldere pdca cyclus

De volgende ontwikkelingen staan reeds op de rit en worden tijdens deze planperiode gecontinueerd:

Kunst en Cultuur -> zie beleidsplan Kunst en Cultuur

ICT-innovaties: -> zie NPO - plan

NT-2: aanbod voor meertalige kinderen (samen met twee andere scholen in het ECB) en SBO De Vlieger

Ontwikkeldomein 1: Didactisch handelen verbetering kwaliteit	
Regievoerder: ILS leerkracht met directie	
Uitgangssituatie	Waarom is dit een ontwikkelthema? In het auditrapport van januari 2022 zijn de volgende aanbevelingen gedaan: - Zorg voor expliciet aanbod én instructie in diverse tekstsoorten - Maak expliciete afspraken over woordenschat-onderwijs (aanbod, didactiek en leeromgeving) - Leg afspraken over de uitvoering van het aanbod vast; zorg voor periodieke monitoring en herziening van afspraken en begeleid nieuwe medewerkers in het toepassen ervan. - Versterk het uitdagende karakter van het pedagogische klimaat; expliciet uitspreken van hoge verwachtingen, het stimuleren van zelfstandigheid, inrichten rijke leeromgeving - Zorg voor een doorgaande lijn in het functioneel toepassen van het model om om te gaan met uitgestelde aandacht - Investeer in de kwaliteit van de instructie, passend bij het doel van de les. Verbind de ontwikkeling op dit punt aan rekenen.
Doelen	Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze leerlingen? Leerkrachten geven doelgericht les volgens een sterke gestructureerde instructie op basis van bewezen effectieve didactische strategieën. Nieuwe kennis wordt verworven door deze aan al aanwezige kennis van de leerling te koppelen. Leerkrachten kennen de leerlijnen en werken aan cruciale doelen. - Vooruitgang in de tussenopbrengsten. - Leerkrachten weten in de instructie hun handelen navolgbaar af te stemmen op de ondersteuningsbehoeften. - Leerkrachten zetten hun kennis van de leerlijnen en de cruciale doelen actief in.
Prestatie indicatoren/succescriteria	Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden? - Tussenopbrengsten zijn verbeterd (percentages volgen) - Middels EDI observatielijsten meten wij het didactisch handelen van de leerkrachten en stemmen daar onze coaching op af.
Implementatie	Hoe gaan we dat bereiken? • ILS leerkracht implementeert het EDI model. • Het EDI model wordt ingezet als middel om aan onze doelstelling en visie te voldoen. • Leerkrachten doorleven onze visie. • ILS leerkracht geeft co-teaching op instructiemodel • Rekenen wordt ons “voertuig” om ons didactisch handelen middels EDI te implementeren.
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben? Kwaliteitskaart didactisch handelen 2 keer per jaar staat het op de agenda van kwaliteitsoverleg.

Financiële investering	Wat is de financiële impuls die gedaan wordt? Boek EDI 29,90 x 20 = 600,00 Inzet ILS-leerkracht: 1 dag pw per jaar Rekenen: 15.000 euro staat in de begroting gepland voor 2024
-------------------------------	---

Ontwikkeldomein 2: Zicht op Ontwikkeling: herinrichting zorgstructuur en groepsplanloos werken

Regievoerder: Intern begeleider samen met directie

Uitgangssituatie	Waarom is dit een ontwikkelthema? In het auditrapport van januari 2022 zijn de volgende aanbevelingen gedaan: - Versterk de kwaliteit van de afstemming door te investeren in een cyclische denk- en werkdiscipline bij leerkrachten. - Zorg voor de verdere ontwikkeling van de korte en middellange cyclus. Zorg voor een systeem dat nauw aansluit bij de dagelijkse praktijk. - Versterk de vaardigheden van leerkrachten om de handelingsgerichte cyclus te doorlopen; diepgaand analyseren en reflecteren op het onderwijsleerproces om passende interventies te kunnen bepalen. Aanvullend op bovenstaande: - Het team heeft de wens om Groepsplanloos werken overzichtelijker en gebruiksvriendelijker in te richten, waarbij de korte, de middellange en de halfjaarlijkse ondersteuningscyclus in relatie met elkaar worden gehanteerd. - Ondersteuningsplan opstellen / aanpassen voor de Wingerd. - Het team heeft de wens om over te stappen op IEP-LOVS. Oriëntatie heeft plaatsgevonden in voorjaar 2022, zie NPO-plan
Doelen	Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze leerlingen? Leerkrachten hebben kennis van de leerlijnen en cruciale doelen en passen deze toe in hun didactisch handelen. Leerkrachten hebben een beredeneerd zicht op het ondersteuningsniveau in de groep en stemmen hun handelen daarop navolgbaar af. Hierdoor zijn de tussenopbrengsten significant verbeterd. We werken met een dekkend aanbod voor alle leerlingen. Basis, verdiept en intensief. Hiermee zien we ook een ondersteuningsaanbod voor de meer- en hoogbegaafden leerlingen.
Prestatie indicatoren/succescriteria	Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden? Tijdens het tweejaarlijkse Schoolontwikkelgesprek dat met het bestuur wordt gevoerd verantwoorden directie en IB zich over de voortgang. Voorafgaand aan dat SOG in februari en juni worden de trends mbt de M- of de E-toetsen besproken en wordt de voortgang geëvalueerd: de evaluatiepunten uit deze teamsessie worden meegenomen in de rapportage die wordt opgesteld voor het SOG.

	DE KPO-indicatoren worden gehanteerd bij het bepalen van succescriteria. We willen de komende twee jaar op indicator 6; 'het systematisch volgen van vorderingen' een groei bewerkstelligen. We streven ernaar dat 100% van het team onderstaande indicatoren beheerst aan het einde van het eerste schooljaar (juni 2023). 6.1: observeert regelmatig en neemt regelmatig toetsen af (methode gebonden en methode ongebonden, LVS): 6.2 volgt de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen: 6.3 analyseert wat leerlingen uitvallen en opvallen 6.4 analyseert waarom leerlingen uitvallen en opvallen en reflecteert op eigen handelen 6.5 plant en organiseert interventies n.a.v. analyse en reflectie
Implementatie	Hoe gaan we dat bereiken? Implementatie van Opbrengstgericht Passend Onderwijs (Focus PO): Werken met blokplanners, invoeren eenduidige weekplanner inclusief logboek en korte cyclus. Kwaliteitskaart meer- en hoogbegaafden opstellen
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben? Beschrijving opnemen in Ondersteuningsplan, gereed datum oktober 2022 In het Ondersteuningsplan wordt de cyclische borging beschreven aan de hand van een heldere PDCA-cyclus, waarin groepsbesprekingen, opbrengst-besprekingen op schoolniveau, warme overdrachten en de HGW-cyclus een duidelijke plek krijgen. Kwaliteitskaart Zicht op ontwikkeling.
Financiële investering	Wat is de financiële impuls die gedaan wordt? Focus PO: plm. 2000,- per jaar (NPO?)

Ontwikkeldomein 3.: Versterking professionele cultuur en doorgaande lijnen	
Regievoerder: directie	
Uitgangssituatie	Waarom is dit een ontwikkelthema? In het auditrapport van januari 2022 zijn de volgende aanbevelingen gedaan: - Richt de organisatie zodanig is dat deze in dienst staat van schoolontwikkeling, met vormen van gespreid leiderschap, duidelijke rollen taken en verantwoordelijkheden en een optimale samenwerking tussen de verschillende geledingen

	- Versterk de professionele cultuur door het creëren van een gezamenlijk beeld over de visie en ambitie van de school en de daarbij gewenste kwaliteit van onderwijs. Zorg ervoor dat het onderwijsinhoudelijke gesprek structureel wordt gevoerd (faciliteren en kaderen). Tijdens de bespreking van het auditrapport zijn de verwachtingen mbt leerkracht, directie, MT-lid en IB-er besproken. In het auditrapport van januari 2022 is de volgende aanbeveling gedaan: - Creëer ruimte in het jaarrooster zodat routines kunnen worden ingericht die het mogelijk maken om efficiënte besluitvormingsprocessen te doorlopen en structureel te werken aan schoolontwikkeling Daarnaast hebben we tijdens de terugkoppeling van de audit in januari 2022 besproken dat het werken met een traditioneel schooltijdenmodel een belemmerende impact heeft op de schoolontwikkeling. Nieuwe ouders die een school zoeken voor hun kind moeten regelmatig over een drempel heen i.r.t. de vrije woensdag in groep 1/2. Leerkrachten van groep 1/2 werken niet op woensdag, daardoor mist de woensdagmiddag als overlegmoment/studiemoment voor het (gehele) team. Onderwijsontwikkeling in de onderbouw moet op lange schooldagen worden geagendeerd, en dan is er te weinig tijd. Er is nu simpelweg niet genoeg tijd om de ontwikkelingen die de school te maken heeft, goed neer te zetten.
Doelen	Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze leerlingen? Professionele leergemeenschap Leerkrachten zijn betrokken professionals en werken samen aan kwalitatief hoogwaardig onderwijs voor alle leerlingen. Wij analyseren de onderwijsresultaten met als doel zicht op ontwikkeling waardoor we het onderwijs continue verbeteren. Wij investeren veel in de professionalisering van het team: Het aanreiken van wetenschappelijke kennis en verdiepende vaardigheden met focus op het versterken van onderwijskwaliteit en leiderschap. Wij werken vanuit een heldere kijk op hoe leren werkt en de organisatie van het leren. Wij sturen op positief, voorspelbaar en consequent teamgedrag, alsook op leerlinggedrag en bouwen samen naar krachtig leiderschap in een professionele kwaliteitscultuur. Al onze activiteiten hebben de doelstelling om de kwaliteit van teamleden op alle lagen binnen de onderwijsorganisatie te optimaliseren. Samenwerken vanuit eenzelfde perspectief, eenduidige taal en werkwijze, maakt kracht en lef om voor alle leerlingen de goede dingen te doen en de goede dingen iedere dag een beetje beter. - Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de hele school - Niet: mijn klas, mijn regels maar: onze school, onze regels. - In de school heerst een op leren gericht klimaat. Dit wordt bereikt door binnen de school heldere, eenduidige regels en routines te hanteren. Dit is voorwaardelijk voor meer dan leren alleen. Wij stimuleren samenwerken, zelfstandigheid en het verantwoordelijkheidsgevoel. - Leerkrachten werken in leerteams om gezamenlijk aan de kwaliteit van het onderwijs te werken waardoor onder andere de opbrengsten omhoog gaan. - Professionele cultuur waarin leerkrachten open staan voor collegiale feedback, weten hoe elkaar feedback te vragen en te geven. - Leerkrachten dragen gezamenlijk de visie van de school uit in alles wat ze doen.

	- Duidelijke visie op leren en gedrag voor één uitleg vatbaar Doordat collega's meer tijd hebben voor collegiaal overleg en kennisdeling, en er minder onderwijstijd weglekt zal de kwaliteit van het onderwijs aan de kinderen verbeteren. Andere schooltijden past beter bij onze vernieuwde visie waarin we hoge verwachtingen hebben van leerlingen en elkaar. Mede door middel van rust en routines creëren wij een beter en sterker op leren gericht klimaat.
Prestatie indicatoren/succescriteria	Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden? - Zelfevaluatie in MT: jan. 2023, juni 2023, jan 2024 en juni 2024 - Overige punten: in team- en MT vergadering jan. 2023 bijv. door het laten invullen van vragenlijsten onder team - n.n.t.b.
Implementatie	Hoe gaan we dat bereiken? Tijdens de tweedaagse aan het begin van het schooljaar geven we taal aan onze vernieuwde visie op leren en gedrag en Het doel van de bijeenkomst is het opbouwen van gerichte kennis en vaardigheden, focus te houden op gekozen speerpunten ter onderwijsverbetering en sterk(er) handelen naar kwalitatief goed onderwijs binnen een lerende organisatie. Samen over onderwijs praten is een voorwaarde in een professionele teamcultuur. Voorwaarde is wel dat er voldoende tijd hiervoor is, en dat is er waarschijnlijk pas als de schooltijden zijn aangepast. Andere voorwaarde is, is dat er iemand beschikbaar moet zijn om lessen over te nemen van degene die op bezoek gaat bij een collega. Onder begeleiding van anderschooltijden.nl, nemen we ouders en leerkrachten mee in het proces van de implementatie van andere schooltijden.
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben? Door planmatig te werken, voortgang te monitoren, collegiale consultatie te faciliteren, leerteams en het opzetten van kwaliteits- en ambitiekaarten waarin we de afspraken borgen.
Financiële investering	Wat is de financiële impuls die gedaan wordt? Tweedaagse (25 en 26 augustus) Coaching onderwijsadviseurs Begeleiding directie implementatie nieuwe visie Begeleiding andere schooltijden

Ontwikkeldomein 4: Kwaliteitszorg: heldere PDCA cyclus Regievoerder: schoolleider in opleiding samen met directie	
Uitgangssituatie	Waarom is dit een ontwikkelthema? Het team heeft tijdens de audit van januari 2022 aangegeven overzicht en inzicht te missen mbt de PDCA-cyclus. Sommige ontwikkelingen komen niet goed van de grond, de schoolontwikkeling verloopt traag. In het auditrapport van januari 2022 zijn de volgende aanbevelingen gedaan: - Zorg voor duidelijke focus en prioritering op basis van gemeenschappelijke visie en ambitie - Beperk het aantal verbeteronderwerpen en verbindt deze waar mogelijk aan elkaar - Formuleer concrete (school)doelen met een duidelijke opbouw en fasering, die duidelijkheid geven over de gewenste ontwikkeling. - Richt doordachte implementatietrajecten in met vormen van scholing, training en van/met elkaar leren, zodat leerkrachten een collectieve praktijk kunnen ontwikkelen. - Zorg voor zorgvuldige en structurele monitoring, evaluatie en borging van schoolontwikkeling. Leg in de plannen expliciet vast op welke momenten, volgens welke procedures en met welke betrokkenen deze fasen worden doorlopen.
Doelen	Welk effect beogen we (merkbaar en meetbaar), op welke manier draagt dit bij aan beter onderwijs voor onze leerlingen? Alle collega's hebben zicht op wat er van wie wanneer verwacht wordt en nemen daarbij hun verantwoordelijkheid. Het teamplan maakt door de Plan, do, check, act indeling de resultaten goed zichtbaar en worden afspraken in kwaliteitskaarten geborgd. Hierdoor is er beter zicht op de kwaliteit, de ontwikkeling van de leerlingen en de ontwikkeling van de school.
Prestatie indicatoren/succescriteria	Hoe meten we af of de gewenste ontwikkeling doorgemaakt is, wanneer zijn we tevreden? Kwaliteitskalender wordt opgesteld en alle collega's weten hun verantwoordelijkheden en handelen daarnaar Kwaliteits- en ambitiekaarten worden opgesteld door verschillende disciplines en besproken met collega's Maandposters worden zichtbaar opgehangen PDCA teamplan → planmatig borgen van afspraken
Implementatie	Hoe gaan we dat bereiken? - Tweedaagse eind augustus, waarbij missie, visie, schoolambitie en professionele cultuur centraal staan. - We werken met Actieteams voor Burgerschap, Pedagogisch/Didactisch Handelen - Implementatietraject De vreedzame School kan als voorbeeld dienen voor andere implementatie trajecten. - Bij dit Schoolplan 2022-2024 hoort een Planningsdocument waarin per maand alle plannen overzichtelijk zijn weergegeven. Dit dient als houvast voor het MT; overzicht houden over alle ontwikkelingen.
Borging	Hoe houden we vast wat we bereikt hebben?

	Dit Ontwikkeldomein is natuurlijk nooit klaar en afgerond, het gaat altijd verder. Tijdens MT vergaderingen in het voorjaar en najaar van elk schooljaar wordt dit onderwerp geagendeerd, met de vraag; doen we wat we van plan waren, liggen we op koers, moeten we bijsturen?
Financiële investering	Wat is de financiële impuls die gedaan wordt? nvt

BIJLAGEN

1. Besluitvorming in Fase 2

