**SCHOOLPLAN 2020-2022**



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Instemming MR | ***ja*** |  |
| Vastgesteld | ***15-06-2020*** |

**ALGEMEEN**

**School**

KBS De Kring

Schouw 12-03

8232ZA Lelystad

0320228060

directie@dekrinmg.net

www.dekring.net

Directeur: Rolf Tuinman

**Stichting**

Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO Flevoland en Veluwe)

College van bestuur: Koen Oosterbaan & Maaike Huisman

Adres: Meentweg 14
8224 BP Lelystad

Telefoon: 0320 225 040
Mail: secretariaat@skofv.nl

Website: <https://skofv.nl/>

**Voorwoord**

Voor u ligt het schoolplan van basisschool De Kring. 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.

**Onze Missie:**

Op De Kring bieden we alle kinderen de plek om kind te zijn en om zich op een eigen wijze te ontwikkelen. Dit door ze vertrouwen te geven en te betrekken bij hun eigen ontwikkeling om zo gezamenlijke en individuele doelen te behalen.

**Onze Visie:**

Op De Kring willen we een uitdagende onderwijsleeromgeving en een veilig leefklimaat creëren (1) , waar kinderen op een creatieve actuele werkwijze (samen)werken aan een leertaak middels 21e -eeuwse vaardigheden (2) waarbij de leerkrachten coachend lesgeven en waarbij het eigenaarschap steeds meer bij de leerlingen komt te liggen (3) om zo gezamenlijke en individuele doelen te bereiken (4). Hierbij maken we gebruik van de talenten van zowel de leerlingen als de leerkrachten (5)



Onze missie en visie hebben we op verschillende plekken in de school hangen.

De ontwikkeling van leerlingen op weg naar volwassenheid is meer dan alleen het kijken naar eindcijfers. De sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen en de ontdekkingstocht op weg naar goed burgerschap, vindt De Kring minstens zo belangrijk. De Kring kent een veilige en uitdagende leeromgeving, waarin kinderen mede-eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling.

Door het bieden van verschillende mogelijkheden en werkvormen binnen en buiten de school, kunnen kinderen hun talenten gericht ontwikkelen. Hierdoor komen zij in hun kracht te staan, waardoor ze beter in staat zijn om ook zaken die lastig zijn op te pakken. De Kring, de plek waar we kinderen vertrouwen geven in zichzelf en de ruimte om fouten te mogen maken. Op De Kring kunnen we echt het verschil voor kinderen maken. En daar zijn we trots op!

De Kring 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.

Mei 2020

Rolf Tuinman, directeur De Kring

**Inhoudsopgave**

[1. Inleiding 4](#_Toc33438320)

[2. Wettelijke opdracht & eigen Ambities 6](#_Toc33438321)

[3. Kwaliteitszorg 10](#_Toc33438322)

[4 Jaarplan 15](#_Toc33438323)

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. **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. **Procedure voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan**

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en 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 2.

1. **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.

1. **Onderwijskundig beleid**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp & Documenten** | **Verwijzing** | **Vastgesteld/****Herzien op:** |
| 1. Visie op leren en onderwijs

A: schoolgids*onze schoolgids is bedoeld voor ouders, verzorgers en leerlingen, en bevat informatie over de werkwijze en de resultaten van de school.*B: vorig schoolplan | [*http://www.dekring.net*](http://www.dekring.net)[*http://kring.schoolpress.nl/wp-content/uploads/sites/19/2017/03/Schoolplan-2015-2019.pdf*](http://kring.schoolpress.nl/wp-content/uploads/sites/19/2017/03/Schoolplan-2015-2019.pdf) | *Sept 2020* |
| 1. Onderwijsaanbod

*A: overzicht (van methoden, onderwijsaanbod)*  | <http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2020/09/Overzicht-methodes-2020-2021-1.pdf> | Juni 2020 |
| 1. Pedagogisch-Didactisch handelen

*A: documenten met afspraken over pedagogisch/didactisch handelen in de groepen (gezien op scholen: kwaliteitskaarten, kwaliteitshandboek, ‘het grote geweten’)*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?*C: In maart 2020 heeft audit plaatsgevonden | A:B: [SKO kwaliteitskader 'de basis op orde'](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-40950-SKO/BestuurOrganisatie/SchoolplanSKOOverkoepelend/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2Fsites%2Fmop%2D40950%2DSKO%2FBestuurOrganisatie%2FSchoolplanSKOOverkoepelend%2FDocuments%2FSKO%20kwaliteitskader&FolderCTID=0x012000D86926D47369DD47B063AE2A79888B04&View=%7B1E5EB15E%2D6EA1%2D4C6F%2DAD86%2D09AB2EC344F1%7D)C: <http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2020/09/Audit-KBS-De-Kring-Lelystad-def.pdf> | Juli 2020Maart 2020 |
| 1. Veiligheid

A: veiligheidsbeleidsplan\* *We streven naar een leef- en leerklimaat waarin onze leerlingen en ons personeel zich veilig voelen en zich positief verbonden voelen met de school. Ons veiligheidsbeleid heeft als doel alle vormen van agressie, geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en pesten binnen of in de directe omgeving van de school te voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen te treffen. Daarnaast richt ons veiligheidsbeleid zich op het voorkomen van fysiek onveilige situaties. In het veiligheidsplan staan alle afspraken, regels en protocollen die wij nastreven voor onze leerlingen, het team en ouders.* B: anti-pest protocol*Beschrijving van ons schoolbeleid gericht op het aanpakken en tegengaan van pesten (Wet Veiligheid op school).*C: social mediabeleid*Als school zijn we ons ervan bewust dat sociale media een onlosmakelijk onderdeel is van de huidige samenleving en leefomgeving van onze leerlingen, hun ouders en andere belanghebbenden. Dit**sociale media protocol voorziet in richtlijnen voor het gebruik van internet en sociale media in de school. Tevens is het een handreiking waarin vermeld staat hoe wij op school met de verschillende elektronische communicatiemiddelen omgaan.* | A: http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2020/09/Veiligheidsplan-20192020-1.pdf*B:* [*http://kring.schoolpress.nl/wp-content/uploads/sites/19/2017/02/pestprotocol.pdf*](http://kring.schoolpress.nl/wp-content/uploads/sites/19/2017/02/pestprotocol.pdf)*Nieuw protocol volgt i.v.m. nieuwe methodiek!**C:* [*http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2020/09/202003-Protocol-social-media-De-kring.pdf*](http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2020/09/202003-Protocol-social-media-De-kring.pdf) | *Sept 2019**Januari 2020* Juni 2020 |
| 1. 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.* | <http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2018/10/SKOFV_DeKring_SOP.pdf> | Febr. 2020 |

1. **Personeelsbeleid**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp & Documenten** | **Verwijzing** | **Vastgesteld/****Herzien op:** |
| 1. Bevoegdheden en bekwaamheden personeel

A: Functieprofielen & Bekwaamheidseisen *SKO beleidsdocument 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 & Bekwaamheidseisen](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-40950-SKO/BestuurOrganisatie/SchoolplanSKOOverkoepelend/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2Fsites%2Fmop%2D40950%2DSKO%2FBestuurOrganisatie%2FSchoolplanSKOOverkoepelend%2FDocuments%2FFunctieprofielen%20%26%20Bekwaamheidseisen&FolderCTID=0x012000D86926D47369DD47B063AE2A79888B04&View=%7B1E5EB15E%2D6EA1%2D4C6F%2DAD86%2D09AB2EC344F1%7D)B: [Professionalisering & Scholingsbeleid](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-40950-SKO/BestuurOrganisatie/SchoolplanSKOOverkoepelend/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2Fsites%2Fmop%2D40950%2DSKO%2FBestuurOrganisatie%2FSchoolplanSKOOverkoepelend%2FDocuments%2FScholingsbeleid&FolderCTID=0x012000D86926D47369DD47B063AE2A79888B04&View=%7B1E5EB15E%2D6EA1%2D4C6F%2DAD86%2D09AB2EC344F1%7D) | Mei 2020Mei 2020 |
| 1. Artikel 30: Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

A: Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding*De 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](https://skofv.nl/publicaties/) voor de actuele cijfers (kopje ‘verantwoording’):  | Jaarlijks in mei |
| 1. 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 het CvB. De verschillende scholingsplannen op schoolniveau worden vertaald naar een overkoepelend scholingsaanbod in de Akke&Demi.* | A: Link naar scholingsplan van de school invoegen |  |

1. **Overig**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Onderwerp** | **Documenten**  | **Vastgesteld op:****Herzien op:** |
| 1. beleid materiele 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 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.* | B: [SKO beleid materiële of financiële bijdragen (sponsoring)](https://skofvportaal.sharepoint.com/sites/mop-40950-SKO/BestuurOrganisatie/SchoolplanSKOOverkoepelend/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2Fsites%2Fmop%2D40950%2DSKO%2FBestuurOrganisatie%2FSchoolplanSKOOverkoepelend%2FDocuments%2FBeleid%20materi%C3%ABle%20of%20financi%C3%ABle%20bijdragen%20%28sponsoring%29&FolderCTID=0x012000D86926D47369DD47B063AE2A79888B04&View=%7B1E5EB15E%2D6EA1%2D4C6F%2DAD86%2D09AB2EC344F1%7D) | Mei 2020 |

1. **Kwaliteitszorg**
	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?*

1. Uitvoeren van de geplande activiteiten (do)

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

1. 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?*

1. 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.



* 1. **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 de 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 hier het gesprek over te voeren. Kern van deze werkwijze is dat elke professional in onze school, op deze manier in staat is om te reflecteren op zijn/haar eigen werkwijze en de gemeenschappelijke kwaliteit van het onderwijs. De handelingen van ieder individu vormen namelijk een eigen deelproces van het hoger gelegen, gemeenschappelijke proces. Als school stimuleren we een open cultuur waarin leraren een onderzoekende houding hebben, intrinsiek nieuwsgierig zijn naar de resultaten van hun handelen, er op gericht zijn zichzelf te ontwikkelen en het onderwijs te verbeteren, betrokken zijn op de leerlingen, met elkaar samenwerken, elkaar om advies vragen en elkaar aanspreken. De leerkracht doet ertoe!

|  |
| --- |
| Onderstaande kwaliteitskalender is opgesteld op basis van de in het directieberaad vastgestelde basis set ‘SKO kwaliteitsdoelen’. Deze kwaliteitskalender wordt binnen de proeftuin nog verder vervolmaakt richting een sturingscyclus en een implementatieplan. Na de zomervakantie zullen we jullie hier verder over informeren. Dit kan betekenen dat er in de timing/uitvoering nog wat afgeweken kan worden t.a.v. onderstaand overzicht. Wel biedt dit een inventarisatie van de verschillende evaluatiemomenten binnen een schooljaar.Mogelijk heb je als school aanvullende school specifieke evaluatiemomenten. Denk bijvoorbeeld aan portfoliogesprekken, een klankbordgroep van ouders, of dergelijke. Deze evaluatiemomenten kan je toevoegen aan onderstaande kalender. Met betrekking tot de laatste kolom, vul per kwaliteitsdoel aan wie er intern betrokken is bij de evaluatie, reflectie en mogelijk nodige actie.  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Maand** | **Kwaliteitsdoel** | **Meetbaar of merkbaar** | **Instrument** | **Monitoring** | **Wie bij betrokken?****Intern en extern** |
| 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 en bestuurlijke steekproef | Bestuurssecretaris |
| September-Oktober | De leerlingen worden pedagogisch ondersteund en uitgedaagdDe school realiseert voldoende onderwijstijdDe leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingenDe medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaamDe medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak | Min. 75% van de leerkrachten draagt bij aan een veilig, ondersteunend en stimulerend pedagogisch klimaat.Min. 75% van de leerkrachten richt de onderwijstijd doelmatig en effectief in.Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingenIedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling | Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrumentZelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrumentZelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrumentBekwaamheidsdossiers & scholingsplan | TeamfotoTeamfotoTeamfotoDigitaal personeelsdossier | Adviseur onderwijskwaliteitAdviseur onderwijskwaliteitAdviseur onderwijskwaliteitAdviseur HRM |
| 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 beraad: Tussenevaluatie jaarplan | Voorzitter lokaal beraad | Adviseur onderwijskwaliteit |
| December |  |  |  |  |  |
| Januari |  |  |  |  |  |
| Februari | De leerlingen leren voldoendeDe leerlingen krijgen goed lesDe leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen | Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1SDe Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelenMin. 75% van de leerkrachten laten lessen zien die zich kenmerken door hun: goede structuur, duidelijke uitleg, differentiatie en betrokken leerlingenMin. 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 instrumentZelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument | Trendanalyse M-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingenReferentieniveaus 6,7 & 8TeamfotoTeamfoto | Adviseur OnderwijskwaliteitAdviseur OnderwijskwaliteitAdviseur Onderwijskwaliteit |
| Maart  | De leerlingen leren voldoendeDe schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs | Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1SDe Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelenDe school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan | LOVS, ParnassysCollegiale consultatie lokaal beraad: evaluatie jaarplan & vooruitblik | reflectiegesprekken opbrengsten & onderwijsleerproces Voorzitter lokaal beraad | Adviseur OnderwijskwaliteitAdviseur Onderwijskwaliteit |
| April | De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig De medewerkers, leerlingen en ouders zijn tevreden over de school. De partners zijn tevreden over de samenwerkingDe medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaamDe medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak | Leerlingen en personeelsleden geven aan zich veilig te voelenIedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling | Veiligheidsmeting leerlingen groep 6,7,8 & Panelgesprek leerlingen(raad)1x per 2 jaar LTO, MTO & OTO1x per 4 jaar RI&E1x per 2 jaar peiling ‘samenwerking’ onder relevante partnersBekwaamheidsdossiers & scholingsplan | Analyse van de uitkomsten ‘veiligheidsmeting’, incl. reflectie panelgesprek School-en bestuursrapportSchool-en bestuursrapportVerslaglegging op schoolniveauDigitaal personeelsdossier | SKO orthopedagoog SKO orthopedagoog & HRMHRM & externe kerndeskundigeAdviseur HRM |
| Mei | De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijkDe 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 beraadSKO Rekenmodel onderwijstijd | Voorzitter lokaal beraadVerantwoording onderwijstijd | BestuurssecretarisBestuurssecretaris |
| Juni | De leerlingen leren voldoendeDe financiële middelen worden volledig benut en doelmatig ingezet, de school is financieel gezondDe schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs | Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1SDe Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelenDe school hanteert een beleidsrijke begroting en er doen zich geen financiële risico’s voorDe school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan | LOVS, ParnassysBegrotingsappSchoolplan/tussentijdse evaluatie plaatsen op Sharepoint | Trendanalyse E-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingen Reflectie op eindtoets, kloppen opbrengsten met verwachting o.b.v. aanloop referentieniveaus 6,7,8 BegrotingsgesprekSharePoint Schoolontwikkeling | Adviseur OnderwijskwaliteitControllerBestuurssecretaris |
| Juli |  |  |  |  |  |
| Continue | De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig De school realiseert voldoende onderwijstijd | Incidenten worden conform het veiligheidsbeleid geregistreerd en geëvalueerd. Het totaal aantal incidenten is toelaatbaar.Verzuim wordt systematisch geregistreerd | IncidentenregistratieVerzuimregistratie | Notities/Groepskaart in ParnassysNotities/Groepskaart in Parnassys | SKO orthopedagoogLeerplichtambtenaar. bestuurssecretaris |
| Te plannen | Het schoolgebouw is aantrekkelijk en wordt functioneel gebruikt De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs en een professionele kwaliteitscultuur | De inrichting van de school sluit aan op de onderwijsvisieDe school heeft ‘de basis op orde’ | Schoolbezoek door CvB1 x per 2 jaar Themaonderzoek1 x per 2 jaar integraal kwaliteitsonderzoek  | Auditrapport | CvBOnderzoeksteam school & Auditor |

1. **Jaarplan 2021-2022**

Vanuit de beoogde doelen (hoofdstuk 2) en de resultaten van evaluaties (hoofdstuk 3) hebben wij onze ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen het onderwerp van ons jaarplan. Per onderwerp 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 jaarplannen voor de komende periode. Deze zijn vooral voortgekomen uit de geconstateerde achterstanden door Corona (lockdown, onderwijs op afstand etc.)

1. Technisch lees- en begrijpend leesonderwijs
2. Rekenonderwijs
3. Sociaal emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat

Daarnaast gaan we op De Kring verder met

* Talentontwikkeling en inzet van talenten van alle betrokkenen op De Kring (is stil komen te staan door Corona). Zie schooljaar 2020-2021
* Actieteam rondom de ontwikkeling naar een nieuw schoolgebouw, Kindcentrum De Kring. Deze hangt vooral af van gemeente Lelystad als het gaat om actie mogelijkheden. Samen met Kinderopvang komen tot visie gaat hoe dan ook georganiseerd worden.

|  |
| --- |
|  **Plan van Aanpak 1: Technisch lees- en begrijpend leesonderwijs** |
| **Uitgangssituatie,** **het motief** | De opbrengsten op de Citotoetsen van technisch leesonderwijs en van het vak begrijpend lezen zijn de laatste twee jaren achteruit gegaan. We zien dit vooral het laatste jaar in de groepen 4 t/m 7. De eindopbrengsten van de IEP-toets daarentegen zijn nog wel in orde. Er moet een kwaliteitsslag gemaakt worden om het vak lezen beter en uitdagender aan te gaan bieden, waardoor het leesonderwijs dat we willen bieden aan de leerlingen van een hoger niveau is (verbetering instructievaardigheden) en naast hogere opbrengsten kinderen ook meer plezier gaan krijgen in het vak lezen (leesmotivatie).Deze analyse is voortgekomen uit groepsbesprekingen met de groepsleerkrachten, de ib-ers en directie. Voor het schooljaar 2021-2022 is een speciaal actieteam samengesteld met leerkrachten uit alle bouwen en de IB-er.Op De Kring hebben we te maken met een grote gevarieerde populatie gekregen, door de nieuwbouw in de wijk en de populariteit van de school. Hierdoor zijn de verschillen in de groepen groot als het gaat om de hulp van ouders. Dit hebben we zeker gemerkt tijdens de lockdown. Hierdoor zijn een aantal kinderen wel goed vooruit gegaan, maar ook een aantal juist achteruit. De Kring heeft tenslotte te maken met een vrij groot verloop van personeel dat dichter bij de woonplaats gaat werken. Dit is de enige reden van de vertrokken leerkrachten.Hierdoor heeft De Kring jaarlijks te maken met een instroom van nieuwe, vaak onervaren leerkrachten. In het schooljaar 2021-2022 starten opnieuw vier nieuwe leerkrachten op De Kring. Er zijn totaal 7 leerkrachten werkzaam op De Kring met minder dan 3 jaar ervaring. |
| **Doelen**  | Opbrengsten van het technisch leesonderwijs, begrijpend leesonderwijs en leesmotivatie verhogen* Verhoging van de instructievaardigheden van het team, waarbij het EDI-model centraal komt te staan.
* Door meer samen lessen voor te bereiden, collegiale consultatie en middels good practices wordt gewerkt aan een verbetering van het vak technisch en begrijpend lezen.
* Kinderen moeten meer plezier krijgen in lezen (vooral ook in begrijpend lezen). Dit willen we bereiken mede door op andere manieren dit vak aan te gaan bieden.
* Het actieteam stelt gezamenlijk de verdere doelen op.
 |
| **Prestatie indicatoren/** **succescriteria**  | De opbrengsten van de M- toetsen laten weer een stijgende lijn zien bij minimaal 60% van de leerlingen. (jan/febr 2022). De opbrengsten van De Kring zitten boven de gestelde opbrengstdoelen van SKO.Leerkrachten hebben inzicht gekregen in het EDI-model en passen het toe. Voor het vak lezen en kunnen hierdoor beter differentiëren passend bij de groep leerlingen. Middels een enquête onder de bovenbouw moet aangetoond worden dat leesplezier/motivatie is toegenomen onder de leerlingen (april/mei 2022) |
|  **Implementatie** | Uitwerking doelen door actieteam (sept ’21)Observaties door leden actieteam bij enkele leerkrachten, mooie voorbeelden(sept ’21)Aanpak in de bouwen vanuit acties actieteam en delen resultaten observaties (okt -jan ’22)Afname toetsen en analyses (febr ’22)2e observaties/collegiale consultatie en vervolgstappen (maart t/m april ’22)Afname leerling enquête en evaluatie actieteam (mei en juni ’22)Nieuwe doelen stellen voor schooljaar 22-23 (juni ‘22)In schooljaar 2022-23 gaan we met het hele team een opleiding volgen in het didactisch coachen. |
| **Borging**  | Het actieteam maakt een protocol met daarin de gemaakte afspraken (juni ‘22). Deze afspraken zijn te vinden op Sharepoint en leerling- en groepsspecifiek in de groepsmappen. Nieuwe leerkrachten worden ingewerkt/meegenomen door duo-collega’s. |
| **Financiële** **investering** | Inzet personeel uit NPO gelden ongeveer €90000 (extra handen, collegiale consultatie, actieteam)Opleiding didactisch coachen 2 leerkrachten €2500Dia toetsen €4600Aanschaf devices voor extra uitdaging en hulpmiddel (ook voor plan van aanpak 2) €17500 |

|  |
| --- |
|  **Plan van Aanpak 2: verbetering van het rekenonderwijs** |
| **Uitgangssituatie**  | De Kring heeft in het schooljaar 2020-21 een nieuwe rekenmethode aangeschaft. Te weten Alles Telt Q.Al een paar jaar gaan de opbrengsten van het rekenonderwijs, met name de middenbouw en groep 7 omlaag. Daarnaast was de oude rekenmethode aan vervanging toe (meer dan 9 jaar oud).De nieuwe methode heeft in het eerste jaar niet geleid tot hogere opbrengsten. Mede de onervarenheid van de leerkrachten in deze nieuwe methode, het onderwijs op afstand door de lockdown en de nodige fouten in de methode door de uitgever zijn als oorzaken aan te wijzen. Tenslotte zijn er grote verschillen in de instructievaardigheden van de leerkrachten en dat geldt ook voor het werken met het EDI-model. Hier moet met het team een slag in gemaakt gaan worden.Voor het schooljaar 2021-22 is een actieteam samengesteld met leerkrachten uit alle bouwen en de ib-er. Zij zullen verdere doel gaan opstellen. |
| **Doelen**  | De opbrengsten van het rekenonderwijs gaan zowel methodisch als niet methodisch omhoog.De nieuwe rekenmethode wordt verder geïmplementeerd in de organisatie.Leerkrachten hebben meer inzicht gekregen in de hun eigen instructievaardigheden middels observaties door IB en directie. Zij passen het EDI-model toe.Door de pilot met de DIA-toetsen kunnen we gedifferentieerd en eerder toetsen en de leerlingen vervolgens beter begeleiden op hun eigen niveauDe doelenmuur wordt actief gebruikt om voor kinderen inzichtelijk te maken waar zij aan moeten werken en wat zij al beheersen. |
| **Prestatie indicatoren/** **succescriteria**  | Naast de pilot met de DIA-toetsen willen we op de methodetoetsen én de Cito-toetsen een verbetering zien van de rekenopbrengsten bij minimaal 60% van de leerlingen. Met De Kring zit we boven de SKO norm.Leerkrachten hebben inzicht gekregen in het EDI-model en passen deze toe. Zij kunnen hierdoor het rekenonderwijs zodanig aanbieden dat het passend is bij het groeps- en individuele niveau van onze leerlingen. De doelenmuur is helpend voor leerlingen en leerkrachten |
| **Implementatie**  | Uitwerking doelen door actieteam (sept ’21)Observaties door IB en directie (sept ’21)Aanpak in de bouwen vanuit acties actieteam en resultaten observaties (okt -jan ’22)Afname toetsen en analyses (febr ’22)2e observaties/collegiale consultatie en vervolgstappen (maart t/m mei ’22)Afname 2e toetsronde en evaluatie actieteam juni ’22)Nieuwe doelen stellen voor schooljaar 22-23 (juni ‘22)In schooljaar 2022-23 gaan we met het hele team een opleiding volgen in het didactisch coachen. |
| **Borging**  | Teamfoto maken van ontwikkeling leerkrachten.Afspraken vanuit implementatietraject nieuwe rekenmethode in protocol door actieteam (in Sharepoint en klassenmap) Observaties leerkrachten meenemen in gesprekkencyclus |
| **Financiële** **investering** | Inzet personeel uit NPO gelden: ongeveer €35000DIA toetsen €4600Rekenroute €1000RT materialen €2100 |

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
|  **Plan van Aanpak 3: Sociaal emotioneel welbevinden en conflictoplossing in onze gemeenschap** |
| **Uitgangssituatie**  | De Kring heeft in het schooljaar 2021-22 een nieuwe methode voor sociale competenties en democratisch burgerschap aangeschaft. Te weten De Vreedzame School.De huidige methode in de school voldeed niet meer aan de nieuwe visie en missie van de school. De actiegroep heeft samen met het team gekozen voor De Vreedzame School, omdat deze nieuwe methodiek naast dat het beter past in onze visie (eigenaarschap, betrokkenheid) ook een methodiek is, die in het hart van de schoolorganisatie terug te vinden en te voelen moet zijn.Daarnaast hebben we in de school regelmatig met conflicten te maken tussen leerlingen. Met deze nieuwe methodiek verwachten we dit beter aan te kunnen pakken/sturen.Voor het schooljaar 2021-22 is een actieteam samengesteld met leerkrachten uit alle bouwen en de directie. Samen met het CED (trainers) zullen zij de ontwikkeling en in de schoolorganisatie gaat neerzetten.We zien dat een aantal kinderen het lastig vinden om om te gaan met vrije situaties. Hierin ontstaan vaak conflicten. Dit hebben we het afgelopen schooljaar vooral ervaren in de groepen 4 en 7 |
| **Doelen**  | Een beter pedagogisch klimaat in de school voor alle betrokkenen. In deze leefgemeenschap voelen de betrokkenen zich gehoord, gezien en medeverantwoordelijk voor het welzijn van iedereen in deze leefgemeenschap. Kinderen leren constructief conflicten op te lossen. Daarnaast leren zij wat het betekent om democratisch burger te zijn. Tenslotte ontwikkelen zij de sociale, emotionele en communicatieve vaardigheden die nodig zijn. |
| **Prestatie indicatoren/** **succescriteria**  | Kinderen zijn in staat om met conflicten om te gaan en deze zelf op te lossen. Ambulante collega’s worden minder ingezet om buiten de groepen om conflicten op te lossen. Leerkrachten dragen middels hun gedrag en houding de kerndoelen van De Vreedzame School uit. Dit heeft de stuurgroep kunnen constateren bij de groepsbezoeken.Bij leerlingen zien wij dat zij de verantwoordelijkheid nemen voor elkaar en voor de gemeenschap/groep. In alle groepen heerst een positieve en sociale sfeer en dat zien we door de open houding van leerlingen tegenover elkaar.Kinderen voelen zich meer betrokken bij de leefgemeenschap “De Kring”. Dit horen we terug in o.a. vergaderingen van de leerlingenraad, maar ook in de klasse-vergaderingen. Ze zijn instaat om op een democratische manier met elkaar beslissingen te nemen.Kinderen in de groepen 5 en 8 hebben minder onderlinge conflicten en zijn beter in staat deze zelf op te lossen of voor te zijn.  |
| **Implementatie**  | Starttraining met hele team o.l.v. trainer van CED-groep (augustus, opstartweek)Bijeenkomst met actieteam/stuurgroep De Vreedzame School voorbereiding studiedag/teamtraining 2 (september).Vanaf oktober geven 2 leerkrachten Rots en Watertrainingen of andere sociale trainingen bij individuele leerlingen of kleine groepjes. Deze activiteiten vinden wekelijks plaats op de woensdag.Bijeenkomst met actieteam/stuurgroep De Vreedzame School voorbereiding teamtraining 3 (november).Teamtraining 4 (januari ’22)Voorbereiden klassenbezoeken (febr ’22)Klassenbezoeken met stuurgroep (maart ‘22)Voorbereiden teamtraining met stuurgroep en training (april ’22)Evaluatie en jaarplanning maken schooljaar 22-23 (mei ’22)In schooljaar 2022-23 gaan we met het hele team verder met het 2e jaar van de implementatie van De Vreedzame School. |
| **Borging**  | Beleidsdocument vanuit stuurgroepAfname Zien door leerkrachten en tevredenheidspeiling leerlingen Vensters |
| **Financiële** **investering** | Inzet personeel uit NPO gelden ongeveer: €25000Training De Vreedzame School €7500Training Rots en Water €1500,-Activiteiten sociaal emotioneel, cultuur of sport €5000 |

**De onderwerpen die afgelopen schooljaar (2020-2021 centraal stonden:**

**1. Goede opleidingsschool, werken met leerteams en binden van personeel**

**2. Rekenonderwijs**

**3. Sociaal emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat**

**4. Talentontwikkeling en inzet van talenten van alle betrokkenen op De Kring**

**5. Didactisch coachen**

**Door het Coronavirus hebben we niet alle doelen behaald, die we samen gesteld hadden. Vandaar dat een aantal onderwerpen er voor dit schooljaar 2021-2022 opnieuw opstaan. (ziedoelen schooljaar 2021-2022)**

**De opleiding didactisch coachen met het team wordt doorgeschoven naar schooljaar 2022-2023.**

|  |
| --- |
| **1. Goede opleidingsschool, werken met leerteams en binden van personeel** |
| Uitgangssituatie | Er is een tekort aan medewerkers in het onderwijs. Als school vinden we het belangrijk om bewuste aandacht te geven aan het werven én binden van het personeel.Afgelopen schooljaar is ingezet op het in zicht krijgen van elkaars talenten en alle medewerkers wordt ingezet op één talent. Al onze medewerkers krijgen op deze manier de ruimte om hun specifieke vaardigheden/kennis in te zetten binnen de schoolorganisatieDaarnaast is de Kring een opleidingsschool voor studenten uit verschillende opleidingen en niveaus. De school heeft sinds 2019-2020 twee nieuwe schoolopleiders. Zij zijn afgelopen jaar geschoold. Echter het personeel nog niet.Het afgelopen schooljaar is de Kring als 1e school van SKO gestart met een leerteam van stagiaires van de verschillende opleidingen. Echter door de Corona is dit niet geheel gelopen zoals bedacht.  |
| Doelen | * We leiden toekomstige personeelsleden zelf op.
* We maken potentiële nieuwe collega’s enthousiast voor een baan op De Kring en/of binnen SKO.
* We kunnen door het volgen van de mentorentraining alle stagiaires beter begeleiden en opleiden.
* Vanuit de visie van onze school zetten we in op het talentgericht werken van alle collega’s op De Kring. Hierbij worden de kwaliteiten van collega’s, gericht ingezet ten behoeve van onze organisatie.
* Medewerkers werken met plezier op onze school en voelen zich verbonden met de organisatie.
 |
| Prestatie indicatoren/ succescriteria | * Personeelsleden op De Kring zijn gelukkig (tevredenheidsonderzoek voorjaar 2021; minimale score 8).
* Een jaarlijks verloop van maximaal 5% van het personeel realiseren.
* ZVP zit in 2021 onder 3% en ZMF zit onder 1%
* De mentorentraining wordt in januari 2021 door alle leerkrachten met goed succes afgerond.
* Leerteam komt met een plan voor de inrichting van de middenruimte, waar zowel leerlingen, leerkrachten als BSO met plezier in kunnen werken. Dit moet een multifunctioneel leerplein worden.
* Leerkrachten en andere personeelsleden worden ingezet in de organisatie op hun talenten (augustus 2021 minimaal 2), waarbij de teammatrix als formulier structureel ingezet wordt in de gesprekkencyclus met het personeel.
 |
| Implementatie(wat, wanneer, wie) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wat | Wie | Wanneer |
| Teamleden hebben de drie mentorentrainingen gevolgd | Leerkrachten en schoolopleider | 2020-2021 |
| Talentgericht werken wordt verder vormgegeven, in studiedagen. Dit is een 3-jarig traject samen met organisatie Mannetje en CO. Vanuit de visie van de school gaan we ook aan de talenten van leerlingen werken | Team  | 2020-2021 |
| Leerteam, met hierin stagiaires, schoolopleider, begeleider van MBO werken plan uit om te komen tot herinrichting van de middenruimte (wordt leerplein) en dit wordt vervolgens ook uitgevoerd. | Leerteam, schoolopleider, directie, begeleider vanuit SKO en MBO | 2020-2021 |

 |
| Evaluatie  | Tevredenheidsonderzoek personeel (april 2021)Gesprekkencyclus najaar 2020 en voorjaar 2021Het leerplein heeft een herinrichting gekregen passend bij de visie van de school |
| Borging | Acties uit peiling worden opgenomen in nieuw jaarplanPersoneel houdt zelf gespreksverslagen/teammatrix bij in SharePoint |
| 2. Verbeteren van het rekenonderwijs |
| Uitgangssituatie | De school (actieteam) heeft zich het afgelopen schooljaar verdiept in de nieuwe rekenmethoden. Er is in mei 2020 een keuze gemaakt voor een methode die zowel digitaal als op papier kan worden aangeboden. Het nieuwe schooljaar gaat met deze methode (Alles telt Q) gestart worden in de groepen 3 t/m 7. |
| Doelen | De nieuwe methode moet beter aansluiten bij het uitdagende onderwijs (ook digitaal) dat De Kring wil bieden. Leerkrachten beheersen de reken-didactische kennis en vaardigheden en hanteren de rekenmethode op eenzelfde manier. |
| Prestatie indicatoren/ succescriteria | Implementatietraject nieuwe methode, middels nascholing, afspraken in de bouwen en op teamniveau zijn herkenbaar binnen het eenduidig hanteren van de methode.Leerkrachten hebben inzicht in de leerlijnen en referentieniveausLeerkrachten geven blijk van hoge verwachtingen tijdens de lessenSept 2020: 100% van de leerkrachten verduidelijkt de lesdoelenNov 2020: 90% van de leerkrachten maakt duidelijk hoe de les aansluit bij de vorige lessen. Nov 2020; 100% van de leerkrachten maakt het lesdoel betekenisvol: *wat ken of kun je aan het einde van de les*Nov: 2020 100% van de leerkrachten geeft feedback aan leerlingenNov; 2020 80% van de leerkrachten stimuleert het hanteren van controleactiviteitenNov 2020: 100% van de leerkrachten gaat na of de lesdoelen bereikt zijnMrt 2021: 100% van de leerkrachten laat leerlingen hardop denkenMrt 2021: 100% van de leerkrachten hanteert tijdens de rekeninstructie, werkvormen die leerlingen activerenMrt 2021: 75% van de leerkrachten stimuleert reflectie door interactieve instructie- en werkvormenMrt 2020 100% van de leerkrachten stimuleert het hanteren van controleactiviteitenNov 2021: 100% van de leerkrachten stimuleert reflectie door interactieve instructie- en werkvormenOpbrengsten in methodegebonden en Citotoetsen stijgen weer na daling de laatste jaren |
| Implementatie (wat, wanneer, wie) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wat | Wie | Wanneer |
| Methode uitproberen, zowel op papier als digitaal. Structureel actiepunt in BO | Leerkrachten | Najaar 2020 |
| Opgedane ervaring (uitproberen) en kennis (studieochtend en mogelijk middag) worden vertaald naar afsprakenkaarten; zo ziet de rekenles eruit op de Kring/hanteren we de methode | Team | Najaar 2020 |
| Het handelen van de leerkrachten monitoren we mbv kader effectief rekenonderwijs (zie afsprakenkaart). Alle leerkrachten hebben groepsbezoeken gehad.Nieuwe afspraken worden gemaakt individueel of op teamniveau | Team en IB | Voorjaar 2021 |
| Conclusies en analyses leiden tot nieuwe afspraken gebruik methode schooljaar 2021- 2022 | Team, IB en directie | Juni 2021 |

 |
| Evaluatie  | Resultaten uit opbrengsten (opbrengstrapportage) na 1e jaar en na 2e jaar (effect)Groepsbezoeken door IB, zicht op kwaliteit lessen leerkrachtenIeder jaar besluiten wat uit de methode bieden we digitaal en wat op papier aan |
| Borging | Kwalitatief goed rekenonderwijs aanbieden in hele organisatie passend binnen de visie op uitdagend onderwijs. (kwaliteitskaart) |
| 3. Didactisch coachen  |
| Uitgangssituatie | De Kring heeft in maart 2020 een audit gehad vanuit SKO. De Kring kwam goed uit deze audit, maar kan het didactisch handelen zeker nog verbeteren. Aandachtspunten zijn o.a. het expliciet uitspreken van hoge verwachtingen, de EDI-onderdelen scaffolding, activerende werkvormen en terugblik op de lesdoelen, en aandacht voor strategieën voor denken en leren.De Kring heeft een erg gemotiveerd en betrokken team. Leerkrachten zijn goed betrokken bij elkaar, maar komen nog te weinig tot collegiale consultatie en coaching. Door de aanschaf van een nieuwe rekenmethode en het implementatietraject past een opleiding didactisch coachen heel goed om tot een versterking te komen van het didactisch handelen/coachen |
| Doelen | Professionalisering van alle leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel door als lerend team met elkaar de opleiding didactisch coachen te volgen. Hierdoor zijn leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel in staat om beter handelingsgericht te werken, betere aanwijzingen te geven aan leerlingen en collega’s, meer gerichte vragen te stellen en gerichtere feedback te geven. Dit leidt tot een hogere motivatie en meer plezier van de leerlingen bij hun eigen leerproces.  |
| Prestatie indicatoren/ succescriteria | Team werkt nadrukkelijker samen vanuit het gedachtegoed van didactisch handelen. Leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel maken in hun lessen de onderwijskundige vertaling van didactisch handelen/coachen en leren zij de leerlingen (maar ook elkaar) leer bevorderend en motivatie verhogend kunnen coachen en/of feedback geven.De directie, intern begeleiders en het MT leert hoe zij het gedachtegoed van didactisch coachen vertaalt naar de visieontwikkeling en leiderschap. Zij gaat bovendien de vaardigheden eigen maken om didactisch coachen toe te passen in de eigen interventies naar leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel.Minimaal twee personeelsleden volgen een traject train de trainer ( najaar 2022) |
| Implementatie (wat, waar, wanneer, wie) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wat | Wie | Wanneer |
| Start traject met gezamenlijke bijeenkomst | Team  | Voorjaar 2021 |
| Nulmeting en voortgangsmeting (via videoanalyse van een les) en individueel feedbackgesprek | Leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel | Mei 2021 |
| Gezamenlijke en bouw bijeenkomsten | Leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel | Schooljaar 2021 – 2022 |
| Voortgangsmeting, afsluitende bijeenkomst na eerste jaar | Team | Mei 2022 |
| Opzet vervolg scholingstraject Didactisch coachen | Actieteam | Juni 2022 |

 |
| Evaluatie  | Ervaringen die opgedaan zijn worden met elkaar gedeeld en van feedback voorzien. Alle teamleden zijn in staat om nieuwe voornemens te formuleren. |
| Borging | Het actieteam beschrijft de voortgang van het proces, legt afspraken vast, stelt vervolgplan op samen met de trainer. |
| 4. Sociaal emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat |
| Uitgangssituatie | We zijn een school met een veilig en goed pedagogisch klimaat. Dit blijkt ook uit de tevredenheidspeilingen en de audit van maart 2020.We werken met de methode Kanjertraining.Toch hebben we regelmatig te maken met vraagstukken rond gedragsproblemen, zowel op individueel als op groepsniveau. Dit heeft er zelfs toe geleid dat we dit schooljaar een specifiek protocol grensoverschrijdend gedrag hebben ingevoerd.Het actieteam dat zich bezig houdt met een mogelijke nieuwe methode/methodiek heeft het besluit uitgesteld tot na de zomervakantie. |
| Doelen | De Kring wil een school zijn waar alle kinderen in een veilig leefklimaat zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. De school heeft het predicaat “gezonde school” en daarbij hoort een goed pedagogisch klimaat waarbij kinderen betrokken zijn bij hun eigen veiligheid en hun sociaal emotionele ontwikkeling. De nieuwe methode moet een soort “way of life” zijn voor alle betrokkenen van de school (kinderen, leerkrachten en ouders) |
| Prestatie indicatoren/ succescriteria | De Kring heeft een goed en veilig pedagogisch klimaat in de school (jaarlijks meten via sociale veiligheidsmeter)Er is rust in de school en op het schoolplein. We hebben een afname van het aantal incidenten en conflicten van 25%. Kinderen zijn in staat deze (beter)conflicten of incidenten zelf op te lossen m.b.v. de inzet van talenten van een aantal leerlingen |
| Implementatie (wat, waar, wanneer, wie) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wat | Wie | Wanneer |
| Bezoek scholen, inventarisatie succesvolle methoden/methodieken, informatie van deskundigen inwinnen | Actieteam  | Najaar 2020 |
| Voorstel keuze voorleggen | Actieteam | Voorjaar 2021 |
| Invoeren nieuwe methode | MT en gedragcoördinator | Najaar 2021 |
| Scholing personeel | Team | Najaar 2021 (2 jarig traject) |
| Voorlichting ouders | Gastspreker en MT | September 2021 |
| Implementatietraject | Team, actieteam | Schooljaar 2021- 2022 |

 |
| Evaluatie  |  Afname Tevredenheidsonderzoek leerlingen en analyse (voorjaar 2022)Afname Sociale Vaardigheidsmeter en analyse (najaar 2022) |
| Borging | Protocol Sociale Veiligheid en pedagogisch handelen in de klasAfspraken zijn zichtbaar in de hele school  |

|  |
| --- |
| 5. Talentontwikkeling  |
| Uitgangssituatie | De Kring is een 3-jarig traject aangegaan met de trainingsbureau Mannetje en Co. Uit de nieuw opgestelde visie met het team is besloten om meer talentgericht te gaan werken. In het eerste jaar zijn de talenten van de leerkrachten in beeld gebracht. Het afgelopen schooljaar zijn deze al enigszins ingezet en hebben medewerkers zelf gekozen vanuit hun talenten/passie in welke actieteam zij betrokken wilden zijn.  |
| Doelen | Leerkrachten worden op minimaal 2 talenten ingezet in de organisatie. Iedere medewerker voelt zich veilig genoeg om de teammatrix in te vullen.Leerkrachten kunnen de talenten van leerlingen herkennen, leren leerlingen deze herkennen en in coachende gesprekken worden leerlingen gemotiveerd hun talenten te gebruiken. Leerlingen worden zo meer gemotiveerd en raken meer betrokken bij hun eigen ontwikkeling. |
| Prestatie indicatoren/ succescriteria | Het team is in beeld gebracht m.b.v. de teammatrix. Leerkrachten kennen hun sterke en zwakke punten en worden zo mogelijk ingezet of kiezen op hun sterke punten. Er heerst een hoge tevredenheid onder het hele team (vanuit peilingen en gesprekken)Leerlingen kunnen hun talenten benoemen en weten ook waar ze deze kunnen inzetten op school (en eventueel thuis) |
| Implementatie(wat, waar, wanneer, wie) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Wat | Wie | Wanneer |
| Oriëntatie op het werken met talenten van kinderen (training) | Hele team | Najaar 2020 |
| Bezoek aan scholen die talentgericht werken | Actieteam en directie | Najaar 2020 |
| Ontwikkeling gespreksformulier talenten | Actieteam | Voorjaar 2021 |
| Talentgericht onderwijs wordt vormgegeven | Team | 2021 -2022 |

 |
| Evaluatie  | Document teammatrix wordt team- en schoolbreed ingezet en levert meer werkplezier op, gesprekscyclus (najaar 2020 en voorjaar 2021)Tevredenheidspeiling personeel (april 2021)In de 3-gesprekken komen ook de talenten van de kinderen structureel aan bod (deze zijn terug te vinden in de portfoliomappen van de leerlingen, najaar 2021) |
| Borging | Beleidsstuk Talentgericht werken op De Kring |