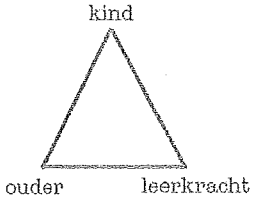
SCHOLENGROEP

Schoolplan 2019-2023

BS DE TOERMALIJN
Heesch

Samen



komen tot een passende ontwikkeling voor het kind.



Het schoolplan is besproken en vastgesteld met het team
Plaats: Heesch
d.d.: 5 juli 2019
Naam en handtekening directeur: a.i. Annelieke van Geffen

Het schoolplan is besproken en vastgesteld met de MR
Plaats: Heesch
d.d.: 1 juli 2019
Naam en handtekening voorzitter MR: Martijn Pieterse i.o.

Het schoolplan is besproken en vastgesteld met het bevoegd gezag
Plaats: Geffen
d.d.: 08-07-2019
Naam en handtekening bestuurder: Archel Kerkhof

Inleiding

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzes we voor de schoolplanperiode 2019-2023 op onze school maken. Het is opgesteld binnen de kaders van het koersplan van ons bestuur. Op basis daarvan zijn de specifieke doelen voor onze school bepaald, rekening houdend met de huidige stand van zaken van het onderwijs en de omgevingsfactoren, die van invloed zijn op het functioneren van de school. Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

Dit plan bestaat uit verschillende onderdelen. Op basis van het koersplan van het bestuur formuleren wij de missie en visie van onze school. Om samenhang te waarborgen en ons niet te verliezen in details, hebben we daaruit voortvloeiend een beperkt aantal strategische keuzes gemaakt, zie hoofdstuk 1. Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen het onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens en de informatie over nieuwe en te verwachten ontwikkelingen. Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld koersplan. Daarnaast is een interne analyse uitgevoerd met betrekking tot het onderwijs op onze school. Dat heeft geresulteerd in een aantal puzzels en parels van onze organisatie. De uitkomsten zijn gebruikt om de best mogelijke strategische keuzes te maken voor de toekomst.

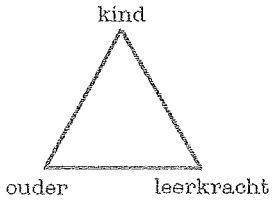
Het schoolteam heeft - onder leiding van de interim directeur - gewerkt aan de totstandkoming van dit schoolplan. Op basis van de beschrijvingen in het voorgaande schoolplan en informatie over nieuwe en/of op handen zijnde ontwikkelingen, heeft het schoolteam tijdens een teambijeenkomst de missie en de visie van de school vastgesteld. Op dat moment zijn ook nadrukkelijk de eigen wensen van de personeelsleden aan bod geweest. Daarmee is door het team de richting aangegeven waarin de school zich zou moeten ontwikkelen.
Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:
- De evaluatie van het schoolplan 2015-2019 van de school;
- De meest recente inspectierapporten;
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers;
- De jaarlijkse evaluaties van de actieplannen;
- Analyse van de leerresultaten op basis van LOVS;
- vastgestelde beleidsstukken van De Toermalijn.

Namens team basisschool De Toermalijn
Annelieke van Geffen
directeur a.i.

1. Koers en visie van de school

Basisschool De Toermalijn is onderdeel van Filios Scholengroep. Het is vanzelfsprekend dat er een samenhang is tussen het koersplan van Filios Scholengroep en dit schoolplan. De basis van de keuzes die we maken op schoolniveau zijn gerelateerd aan de visie en missie van Filios Scholengroep. Deze visie en missie, en de daarbij behorende kernwaarden, zijn terug te vinden in het Koersplan: 'Samen groeien is meer dan alleen groter worden'. Deze kan men vinden op de website van Filios Scholengroep: www.filiosscholengroep.nl

De missie van basisschool De Toermalijn is in 2019 uitgebreid besproken en opnieuw vastgesteld en wordt als volgt omschreven in een mission statement:

Samen 

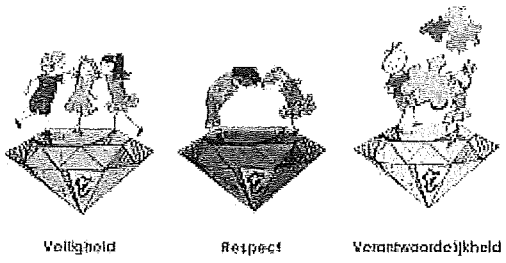
komen tot een passende ontwikkeling voor het kind.

De visie is in 2019 ook onderwerp van gesprek geweest. De tekst sluit aan bij wat het team wil bereiken en biedt nog genoeg uitgangspunten voor de komende planperiode:

De Toermalijn verzorgt kwalitatief goed basisonderwijs, gericht op doelen en opbrengsten, met oog voor de talenten en de eigenheid van kinderen en personeelsleden. Doel is kinderen en personeelsleden het beste uit zichzelf te laten halen door talenten optimaal aan te boren en te benutten om van daaruit een optimale prestatie te leveren en te streven naar eigenaarschap, zelfstandigheidsbevordering en welbevinden.

De Toermalijn investeert in samen werken, samen denken en samen leren op alle niveaus van de organisatie.

Op Basisschool De Toermalijn werken we al enige tijd vanuit de volgende kernwaarden: Veiligheid, Respect en Verantwoordelijkheid.



We gebruiken de principes van Schoolwide Positive Behavior Support (voortaan PBS) om elke dag aan deze kernwaarden te werken.

De koers van onze school voor de komende jaren is als vanzelfsprekend ook in samenhang met de vastgestelde thema's op bovenschools niveau. De focus ligt de komende jaren op de volgende thema's:

1. Talentontwikkeling.
2. Leren in de 21ste eeuw.
3. Ouderbetrokkenheid.

Deze thema's kennen een 'vertaling' naar de ontwikkelingsfase van de school:

1. Talentontwikkeling: Talenten inzetten is expliciet opgenomen in de omschrijving van de visie. We (her-)definiëren het thema: talent. In de eerste fase gaat het ons om het herkennen en erkennen van de talenten van de kinderen en leerkrachten. Talenten van de leerlingen zien om er meer rekening mee te kunnen houden en in te zetten bij het leren. We willen 'breed' kijken en diverse talenten benoemen. Behalve de talenten als rekenen en taal denken we ook aan talenten op het gebied van muziek, sport, tekenen, natuur enz. Tijdens de fase van definiëring willen we starten met het invoeren van een methode muziek. Als deelnemer aan de regeling Cultuureducatie Met Kwaliteit (CMK) hebben we aandacht besteed aan veel vormen van cultuureducatie; muziek krijgt in de volgende periode expliciet aandacht. Thema's eerste jaar nieuwe planperiode:
   - definiëren van talenten om ze daarna te ontwerpen;
   - invoeren methode muziek.
2. Leren in de 21ste eeuw: We weten nog niet hoe de toekomst er uit ziet, maar we willen wel dat de kinderen zich meer betrokken voelen bij het proces om te komen tot betekenisvol leren. We gaan actief aan de slag om kinderen meer eigenaarschap te geven. We willen in gesprek met de kinderen over wat ze te leren hebben en wat ze zelf graag willen leren. Thema's eerste jaar nieuwe planperiode:
   - Hoe maak je kinderen meer eigenaar? We starten met het voeren van een 'startgesprek' bij aanvang van het nieuwe schooljaar. Daar staan de resultaten en observaties van de leerling tot dan toe centraal en aan het kind én ouder(s) wordt gevraagd welke persoonlijke doelen centraal staan het komende schooljaar. We leren de kinderen om een analyse te maken van hun eigen fase van ontwikkeling en helpen hen te onderzoeken wat ze nodig hebben om een volgende stap te kunnen maken.
3. Ouderbetrokkenheid: We werken aan een IKC en willen dat ouders meedenken en meepraten over deze ontwikkeling (zie ook 5). We gaan nieuwe vormen van overleg introduceren om ouders - anders dan (alleen) bij de 10-minuten-gesprekken - te betrekken bij de ontwikkeling van hun kinderen (zie ook bij 2) en daarmee bij de ontwikkeling van de school. In het eerste jaar van de nieuwe planperiode staat de introductie van de nieuwe 'startgesprekken' plaats met ouders. Verder zal er in het eerste jaar een uitgebreide tevredenheidsonderzoek onder ouders (en kinderen en teamleden) plaatsvinden.

Naast bovenstaande thema's, waar op alle scholen van Filios de komende jaren nadruk op komt te liggen, zijn er nog enkele andere onderwerpen die nadrukkelijk een plek krijgen binnen ons schoolplan:

1. Borgen PBS: Deze aanpak hebben we succesvol ingevoerd in 2015. Het is belangrijk om 'de zaag scherp te houden'. We analyseren de data en we onderhouden de stappen. Het belang van deze aanpak is groot, de ervaringen positief. We hebben afgelopen jaar de school voorzien van visualisaties van de afspraken. Voor komende jaren willen we de vorm evalueren en PBS uitbreiden naar andere gebruikers van het gebouw.

2. IKC-ontwikkeling: In het gebouw is ook obs Delta gehuisvest (onderdeel van SAAM*). Bij het verschijnen van dit plan is de benoeming van een nieuwe directeur een feit: één directeur voor basisschool De Toermalijn én obs Delta. Een intentieverklaring is getekend door de RvT's van beide stichtingen om per 1-8-2020 te komen tot een samenwerkingsschool.
   In het gebouw is ook een BSO gehuisvest van Human *Kind* (voorheen Kinderopvang Humanitas). We willen dat er ook een peuter- en babyopvang wordt ingericht omdat daar vraag naar is. In het eerste jaar van deze planperiode zal Human *Kind* het aanbod uitbreiden met een VVE peutergroep 2-4 jarigen.
   In de komende planperiode willen we de samenwerking met deze partners uitbouwen naar een IKC om later ook andere partners te motiveren om (inhoudelijk) mee te ontwikkelen. Voor meer informatie zie hieronder.

2. De school en haar omgeving

Schoolcontext:
De Toermalijn is van oudsher één van de drie katholieke basisscholen in Heesch. Het is een grote school met ca. 450 leerlingen en 45 medewerkers. De leerlingen zijn verdeeld over 19 groepen. De school staat in het centrum van Heesch. De Toermalijn is voortgekomen uit een fusie van 2 andere scholen en in 2000 aan elkaar gebouwd met een tussenstuk. De school had op haar hoogtepunt 33 groepen (ongeveer 800 leerlingen) en is gekrompen naar 430 leerlingen. Inmiddels is de krimp gestopt en zien we zelfs een lichte groei. In de nabijheid van de school worden 400 huizen gebouwd. We verwachten dat deze groei zal doorzetten.
Ouders in Heesch kiezen nagenoeg allemaal voor kindnabij onderwijs. Slechts een enkeling kiest bewust voor één van de andere scholen in het dorp: Emmaus (Filios) of de Kiem (Filios). De positie van de vierde school: obs Delta is anders. Deze school huisvest in de onderbouw vluchtelingenkinderen uit heel Heesch. In de bovenbouw zijn er ook zij-instromende kinderen die beter gedijen in een kleine setting. Na de groei van de Emmaus is obs Delta verhuisd naar het gebouw van De Toermalijn en daar gestart in 2016. In het gebouw is ook de BSO van Human *Kind* en huurt de logopedist een ruimte.

Kindkenmerken:
De leerlingen van De Toermalijn zijn voornamelijk kinderen uit een grote wijk ten westen van het centrum van Heesch. De leerlingprognoses van onze school voor de komende jaren laten geen daling meer zien van het aantal leerlingen, zelfs van een lichte groei. De populatie van de school is een goede afspiegeling van Heesch, behalve de kinderen voor wie het Nederlands een tweede taal is. Deze kinderen gaan naar obs Delta. De uitstroom van onze leerlingen vindt hoofdzakelijk plaats op het niveau van VMBO-t en HAVO. De gemiddelde score op de eindtoets groep 8 (laatste jaren Route 8, voorheen centrale eindtoets (Cito) is altijd ruim boven het landelijk gemiddelde.
Als we kijken naar de cijfers van doubleren, versnellen, uitstroom S(B)O, dan zijn we een 'gewone' school, zoals je mag verwachten van vergelijkbare scholen.

Teamkenmerken:
Het team van De Toermalijn heeft in de vorige planperiode enkele directiewisselingen gehad, de adjunct is met pensioen gegaan en er waren wisselingen bij de stafleden. Bij de start van de komende planperiode (augustus 2019) zal ook een nieuwe directeur starten: Mariëlle Klasen.

In het afgelopen jaar, onder leiding van een interim directeur, heeft het team het heft in eigen hand genomen, de missie en visie onder de loupe genomen en met meer vertrouwen in eigen kunnen de thema's voor de toekomst samen bepaald. Met het aantrekken van de nieuwe directeur, een nieuwe IB-er, een nieuwe secretaresse/conciërge en enkele leerkrachten, zal het team voortvarend aan de slag gaan met het verder concretiseren van bovenstaande thema's. Nu het team compleet is, wil het graag de focus verleggen naar de vakinhoud en pedagogische benadering van de kinderen.
Deels sluit het team aan op de scholingskalender van Filios Scholengroep, deels zal het eigen thema's oppakken. Het team praat mee, heeft de overlegstructuur veranderd en pakt haar verantwoordelijkheid (bijvoorbeeld bij het opstellen van het werkverdelingsplan).
Het onderwijzend team is gedifferentieerd samengesteld: drie mannen (in de minderheid), van jong (24) tot oud (62). Afgelopen periode waren er steeds twee personen langdurig ziek (5%). Opvallend is dat de 'babyboom' is afgenomen. Voor komend schooljaar (2019-2020) neemt slechts één persoon ouderschapsverlof op (tot nu toe bekend).

Ouders en school:
Ouders zijn goed betrokken op de school, de zogenaamde ouderparticipatie. Er is een grote oudervereniging en het is geen probleem om ouders te betrekken bij activiteiten en de medezeggenschap. Maar De Toermalijn wil méér. Het team hecht grote waarde aan de betrokkenheid van ouders bij de opvoeding en het onderwijs van hun kind(eren). Hierbij is het uitgangspunt een wederzijdse betrokkenheid van ouders en school om goede omstandigheden te creëren voor de ontwikkeling en het leren van kinderen, thuis en op school. In onze herziene versie van het mission statement hebben we dat weergegeven in de bekende driehoek als onderdeel van de missie. We menen dat onderwijsondersteunend gedrag van ouders (kinderen steunen, stimuleren en sturen), tot betere onderwijsresultaten leidt. In de komende periode willen we ouders betrekken bij het startgesprek om samen met hun kind bij aanvang van het schooljaar de vraag te beantwoorden: Wat heb ik te leren?, Wat wil ik leren dit komend schooljaar? Vandaar dat 'ouderbetrokkenheid' expliciet is opgenomen in de komende planperiode.
Ouders worden geregeld gevraagd naar de tevredenheid met school. Zij waarderen de inzet van PBS en de korte lijntjes zoals Schoudercom dat mede mogelijk maakt.

3. Evaluatie 2015-2019 en input 2019-2023

In de afgelopen planperiode is er tweemaal een directiewisseling geweest. We constateren dat veel, maar niet alle doelen uit het vorige plan zijn behaald. Succesvol was de introductie en implementatie van PBS. De onderwerpen van de autonome leerkracht (IGDI, discussie over de toetsen, enz.) zijn afgerond. De doelen van innovatief leren en professionalisering zijn uitgevoerd. Alle verouderde methoden zijn vervangen. Een aantal leerkrachtvaardigheden behoeven nog aandacht, zoals de coöperatieve werkvormen, het eigenaarschap leggen bij de kinderen en het voeren van diagnostische gesprekken. Wat nog niet aan bod is gekomen en is opgenomen in de volgende planperiode, is het ontwikkelen van een visie op talentontwikkeling en hier handen en voeten aan geven. Dit past binnen onze ambitie om een professionele leergemeenschap te zijn waar het voeren van een professionele dialoog, collegiale consultatie en intervisie onderdeel van uitmaken.

4. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In deze paragraaf wordt voor de onderwerpen: kwaliteitszorg, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg, aangegegeven hoe De Toermalijn hieraan voldoet.
Wet- en regelgeving zijn kaderstellend voor het kunnen uitvoeren van onze maatschappelijke opdracht. Wetten en regels worden helaas niet afgesloten voor eenzelfde periode als het schoolondernemingsplan en de periode waarin het strategisch beleid wordt uitgevoerd. We streven er dus nadrukkelijk naar om de door ons gestelde ambities te halen, maar we beseffen tegelijkertijd dat er een aantal factoren zijn die de resultaten negatief kunnen beïnvloeden.

4.1 Wat hebben onze kinderen nodig?

Onderwijsproces
Aanbod:
Er wordt gewerkt met actuele methodes die aansluiten bij de kerndoelen. Daarin maken we onderscheid in de instructiebehoeften van het kind. We werken met het IGDI-model waarbij er aandacht is voor de verschillende instructiebehoeften van leerlingen. Het burgerschapsonderwijs is verweven in de dagelijkse gang van zaken op school o.a. bij de wereldoriënterende vakken en de sociaal-emotionele vorming.
De **ambitie** van het team is om de doelen voor de kinderen zichtbaar te maken. De kinderen krijgen inzicht in de te leren onderwerpen. Thematisch werken en onderzoekend/ontwerpend leren heeft onze aandacht en de komende jaren gaan we dit verder ontwikkelen. We willen hierin de talenten van kinderen benutten en daarmee sluiten we ook aan op het thema talentontwikkeling vanuit Filiosscholengroep zoals beschreven in het Koersplan.
Zicht op ontwikkeling:
Kinderen worden gedurende hun schoolloopbaan gevolgd op sociaal-emotioneel en cognitief gebied. In groep 1-2 gebeurt dit middels KIJK en observaties. Vanaf groep 3 volgen we de kinderen middels CITO LOVS, observaties en methodegebonden toetsen. De leerkrachten analyseren deze toetsen, observeren kinderen in hun gedrag en taakwerkhouding en stemmen daar hun onderwijsaanbod op af. Twee keer per jaar bespreken we in het team de opbrengsten en in de parallelgroep kijken we wat werkt en waarom wel/niet (groepsbesprekingen). Vervolgens gaan we in gesprek over wat we anders aan kunnen pakken en hoe.
De **ambitie** is om de minimale groei, zoals deze landelijk gemiddeld is, te overstijgen met vooraf geformuleerde uitdagende streefdoelen. Het eigenaarschap van teamleden wordt verder vergroot door de opbrengsten o.a. tijdens de groepsbesprekingen zelf te laten verklaren en te delen.

Didactisch handelen:
Er wordt zichtbaar gewerkt volgens het IGDI-model, de diverse stappen worden doorlopen waarbij de evaluatie nog een ontwikkelpunt is. Leerkrachtvaardigheden worden middels flitsbezoeken en geplande bezoeken door BC-ers bekeken en waar nodig wordt coaching aangeboden. Leerkrachtvaardigheden die aandacht behoeven zijn onder andere het inzetten van coöperatieve werkvormen.
De **ambitie** van het team is het leren inzichtelijk te maken voor de kinderen en de ouders. Hierbij is eigenaarschap van kinderen en leerkrachten voor hun eigen talenten en daarbij betrokkenheid op hun eigen leerproces nodig en vanzelfsprekend ook de betrokkenheid van ouders.

(extra) Ondersteuning:
In het schoolondersteuningsprofiel is beschreven op welke interne en externe expertise we een beroep kunnen doen.
Binnen onze basisondersteuning valt ook het onderwijs aan hoogbegaafde kinderen met o.a. de bovenschoolse plusgroep. De school beschikt over een onderwijsassistent en vakdocenten die ingezet worden ter ondersteuning van de leerkrachten. Voor de groepen 1 en 2 is een pedagogisch medewerker beschikbaar die werkzaam is bij de BSO.
De school beschikt over een taal- en rekenspecialist en enkele opgeleide PBS-specialisten.
De **ambitie** van het team is het ontwikkelen van een doorgaande lijn voor kinderen vanaf 2 tot 12, ook voor de meer- en hoogbegaafde kinderen. Hier is een aanzet voor gemaakt die in schooljaar 2019-2020 wordt uitgerold en geïmplementeerd.

Samenwerking:
Met de scholen van Filiosscholengroep werken we samen op diverse beleidsterreinen en maken zo gebruik van elkaars expertise. Verder is er een goede samenwerking met OBS Delta die in hetzelfde gebouw is gehuisvest, Kinderopvang Human *Kind* en diverse ketenpartners zoals logopedie, ergotherapie, fysiotherapie, voorschoolse opvang, basisteam Jeugd en Gezin, GGD, dyslexiebegeleiding.
De **ambitie** van het team is om onderwijs- en opvangactiviteiten (inclusief die van OBS Delta en Kinderopvang Human *Kind*) op elkaar af te stemmen en zo te komen tot een IKC Vijfeiken (werktitel).

Toetsing en afsluiting:
De school maakt gebruik van een samenhangend systeem van landelijk genormeerde instrumenten voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van leerlingen. De methodeonafhankelijke toetsen worden geregistreerd in CITO LOVS en Dotcom.
Voor rekenen en spelling toetsen we formatief om de instructieniveaus per lesonderdeel te bepalen.
In groep 1-2 volgen we de kinderen middels KIJK. Vanaf groep 3 volgen we de kinderen middels methodegebonden toetsen en CITO LOVS, waarbij we de M- en E-toetsen voor DMT, AVI, Begrijpend lezen, Rekenen/Wiskunde en (werkwoord)Spelling conform voorschriften afnemen en observaties van de leerkrachten. In groep 8 wordt de eindtoets Route 8 afgenomen.
Indien kinderen een leerachterstand hebben en de methode(s) niet (meer) kunnen volgen, wordt er een ontwikkelingsperspectiefplan opgesteld. Hierbij kijken we naar de referentieniveaus en stellen we aan de hand daarvan doelen.
De **ambitie** van het team is om de persoonlijke doelen van kinderen zichtbaar te maken, de kinderen meer eigenaar te maken van hun leren. Daarbij zijn de analysevaardigheden van toetsresultaten en het verklaren van de resultaten vaardigheden die verder ontwikkeld worden.

4.2 Schoolklimaat

Veiligheid:
Wij werken vanuit de kernwaarden: veiligheid, respect en verantwoordelijkheid. Dit zijn waarden die wij uitdragen en die we verwachten van iedereen die deel uitmaakt van onze school als leergemeenschap: team, kinderen en ouders.
Wij vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de kinderen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samenwerken is. Al enige jaren zijn wij een PBS-school die zich richt op de sociale veiligheid en positieve omgang met elkaar. We stimuleren de sociale vaardigheden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen.

School monitort de veiligheidsbeleving van kinderen tweemaal per jaar: in de groepen 1-2 met het observatiesysteem KIJK en voor de groepen 3-8 wordt VISEON gebruikt. De uitkomsten worden besproken met leerkrachten, IB-er en ouders. Indien nodig worden er interventies uitgevoerd.

School is bezig met een eigen protocol Sociale Veiligheid (volgens de principes van PBS) en we handelen conform het veiligheidsplan van Filios Scholengroep
Ambitie van de school is om het vernieuwde protocol Sociale Veiligheid, dat in concept klaar is, te implementeren in de nieuwe planperiode. Onderdeel van het plan zijn de schoolpleinplannen die ook herzien worden.

Pedagogisch klimaat:
We werken met gedragsverwachtingen volgens PBS. Schoolbreed zijn de afspraken eenduidig en zichtbaar in de verschillende ruimtes (gevisualiseerd middels borden). Er zijn 3 PBS-specialisten op school, er is een PBS-team van 6 leden en er zijn 2 datamanagers. Twee collega's zullen in schooljaar 2019-2020 de opleiding voor PBS-specialist gaan volgen.

4.3 Onderwijsresultaten

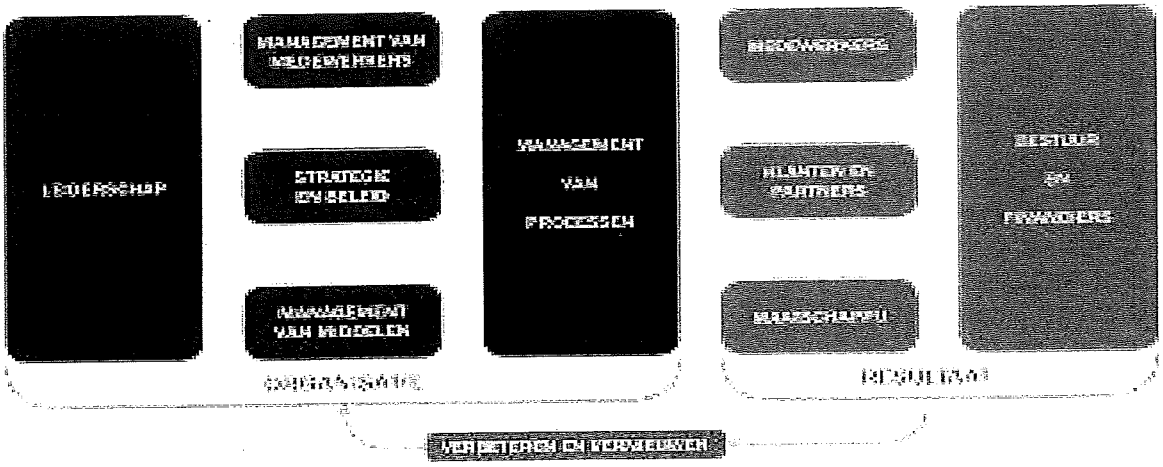
Resultaten (kernstandaard):
Als we kijken naar de eindresultaten van de afgelopen jaren zijn deze stabiel ruim boven de norm. Bij de tussenopbrengsten valt op dat er in de middenbouw extra aandacht nodig is voor begrijpend lezen. Het gehele team is hierin geschoold en er is schoolbreed gekozen voor het inzetten van eigen teksten. De werkwijze om met deze teksten het juiste aanbod te geven is in schooljaar 2018-2019 in een eigen handleiding vastgelegd en deze is gedeeld met het gehele team. Coaching op leerkrachtvaardigheden wordt op aanvraag gedaan door de IB-ers.
Daarnaast is er aandacht nodig voor het woordlezen in de groepen 3 en 4. Vanaf schooljaar 2018-2019 werken we met BOUW tutor lezen om de leerlingen die extra aandacht nodig hebben bij het leesproces te ondersteunen. Dit zal vanaf schooljaar 2019-2020 ook preventief ingezet worden bij de leerlingen die opvallen bij de tussentoetsen aan het begin van groep 3.
We zorgen voor een hoog leerrendement op minimaal de basisvaardigheden, stimuleren de veelzijdige (talent)ontwikkeling en sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Leren en zich ontwikkelen zien wij als voornaamste doel. Het aantonen van gestage ontwikkeling in de richting van de gewenste kwaliteit (procesontwikkeling) zien wij dan ook als een belangrijk (onderwijs-)resultaat.
Processen, taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot toetsing, ondersteuningsniveaus, verwijzingen, doubleren en doorstroom naar het voortgezet onderwijs worden duidelijk gedocumenteerd en worden systematisch na analyse en vergelijking met landelijke kengetallen geëvalueerd en zonodig bijgesteld.
Waar mogelijk proberen wij alle kinderen het onderwijs te bieden waar zij behoefte aan hebben. Criteria voor een eventuele advisering betreffende verwijzing van kinderen zijn:
- Ondanks alle inspanning is er te weinig of geen ontwikkeling meer op cognitief gebied;
- Het emotioneel vrij zijn van het kind is niet meer te realiseren;
- De sociale ontwikkeling stagneert en/of er wordt een inspanning gevraagd die ten koste gaat van het functioneren van de leerkrachten of andere kinderen (grote disbalans in draagkracht en draaglast).
De Toermalijn kent een hoog ambitieniveau. Van alle medewerkers én kinderen hebben wij hoge verwachtingen. Werkwijze en houding die werknemers van de Toermalijn uitstralen, leiden tot optimaal functioneren en presteren.

Het vergelijken van onze school met andere scholen van dezelfde categorie leidt tot reflectie, dialoog en eventueel tot bijstelling van werkwijzen.
Om de vorderingen van de kinderen nauwkeurig te bewaken, is regelmatig observeren of toetsen van groot belang. Het observeren en toetsen gebeurt in de eerste plaats door de leerkracht. Deze maakt daarbij gebruik van methodegebonden toetsen, observatieschema's en toetsen behorend tot het CITO LOVS. In groep 8 wordt de eindtoets Route 8 afgenomen. Wanneer er zich bij een kind problemen of stagnaties voordoen bij het leren of in zijn/haar ontwikkeling, is er op onze school een professionele ondersteuningsstructuur voorhanden. We maken daarbij gebruik van een een digitale tool die bovenschools ontwikkeld is: ondersteuningsroute-wiki.

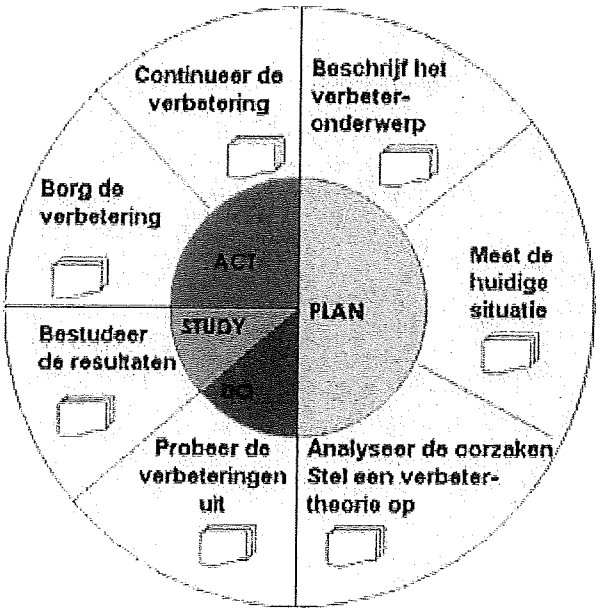
Sociaal en maatschappelijke competenties:
Sociale en maatschappelijke competenties sluiten aan bij de gedragsverwachtingen en de lessen zoals die volgens PBS gegeven worden en aangeleerd worden. Verder is er een ruim aanbod in culturele activiteiten die gestuurd en gecoördineerd worden door 2 zogenaamde ICC-ers op school.
Vervolgsucces:
Uit de terugkoppeling van de VO-scholen blijkt dat er een goede aansluiting met het VO is. Kinderen krijgen voldoende kennis en vaardigheden mee om zich op het ingestroomde niveau te kunnen handhaven. We zien dat de kinderen na 2 jaar nog grotendeels zitten op het door ons geadviseerde niveau.
Ambitie van de school is dat bij de CITO-toetsen minimaal 70% van de kinderen niveau I, II of III behaalt.

5. Verantwoording en dialoog

De ambities, de doelen, de opbrengst-verwachtingen en de voorwaarden worden geformuleerd vanuit het proces wat in gezamenlijkheid met alle betrokkenen wordt gelopen. De doelen liggen dus vooral op procesniveau in plaats van op productniveau. Daarmee bepalen wij onze kwaliteitseisen en kwaliteitsnormen.
Om onze kwaliteit te waarborgen werken we binnen Filios Scholengroep en daarmee ook in samenhang de school, met het INK-model. Door systematisch na te gaan of de gewenste effecten en resultaten gehaald worden, wordt het mogelijk het beleid waar nodig bij te sturen.



De uitvoering verloopt via de Plan-Do-Study-Act cyclus van Deming (PDSA). Dit geeft cyclisch de feitelijke kant van veranderen weer.



De vier fasen van de PDSA verbetercirkel:

- Plan: Plan en beschrijf precies wat je wilt gaan doen.
- Do: Voer het geplande uit.
- Study: Bestudeer of de resultaten voldoen en onderzoek eventueel de oorzaken.
- Act: Handel op basis van de bevindingen, borg de nieuwe aanpak in het kwaliteitssysteem.

De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het hierna beschreven kwaliteitszorgsysteem. De werkzaamheden zijn onder andere:

- het systematisch doorlopen van de kwaliteitscyclus bij de activiteiten m.b.t kwaliteitszorg;
- het vastleggen van taken en het bewaken van de samenhang;
- het vastleggen en bewaken van teamafspraken;
- het creëren van draagvlak;
- het bevorderen van professionele kennis en vaardigheden bij de leraren;
- het organiseren van een op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking (w.o. het systematisch geven van feedback).

Voor de leerkrachten geldt, dat zij betrokken zijn op en zich medeverantwoordelijk weten voor de kwaliteit van het onderwijs op de school als geheel. Dit vanuit de opvatting dat ontwikkelend onderwijs slechts mogelijk is als er sprake is van een professionele cultuur. De leerkrachten leggen twee keer per jaar verantwoording af over de resultaten van de groep. De IB-ers monitoren de resultaten in de groepen en gaan in gesprek met de leerkrachten. Iedere leerkracht heeft geleerd om te denken en te werken volgens het PDSA principe en kan daardoor op een adequate manier verantwoording afleggen. De IB-ers bespreken cyclisch de resultaten met in het ondersteuningsoverleg met de directie. Conclusies van de analyses van de resultaten worden vervolgens met het bestuur doorgenomen.

Op school willen wij de bewaking van kwaliteitszorg gestalte geven door gebruik te maken van instrumenten die valide en betrouwbaar zijn, zoals:

- methodegebonden toetsen;
- een gekwalificeerd diagnose-instrument voor schoolverbetering;
- Cito - Leerling- en Onderwijsvolgsysteem;
- tevredenheidsenquête voor medewerkers, ouders en leerlingen;
- ondersteuningsoverleg;
- leerling- en groepsbesprekingen;
- scholing van personeel;
- klassenconsultatie/collegiale consultatie;
- observatielijsten en -systemen zoals Kijk;
- POP, Functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Samenvattend:
Binnen de kwaliteitszorg is het belangrijk om na te gaan wat de resultaten zijn van ons onderwijs: doen wij de goede dingen en doen wij de dingen die wij doen goed?

- Kwaliteitszorg is te zien als een cyclisch proces.
- Op school willen wij de bewaking van de kwaliteitszorg mede gestalte geven door gebruik te maken van instrumenten die valide en betrouwbaar zijn, zoals de methode-onafhankelijke toetsen van Cito, de eindtoets en gestandaardiseerde observatielijsten.
- Door het maken van analyses en trendanalyses volgen de interne begeleiders de opbrengsten van ons onderwijs op de voet en vertalen zij dat samen met de groepsleerkracht op groepsniveau naar specifiek aanbod en specifieke aanpak.
- Op gezette tijden vindt er overleg tussen teamleden onderling, IB, directie, MR en bestuur plaats om de ontwikkelingen te bespreken.

6. Schoolambities

In hoofdstuk 4 zijn een aantal ambities beschreven. Deze ambities staan in relatie met de koers van het bestuur zoals opgenomen in hoofdstuk 1. Als we de ambities vertalen naar leerkrachtvaardigheden, samenwerking en leiderschap dan is de ordening als volgt:

<u>Professionaliteit en cultuur:</u>
Het van en met elkaar leren zien we terug in paralleloverleggen, samenwerken in werkgroepen, bouw- en teamoverleggen. Doordat we een opleidingsschool zijn, krijgen we ook externe input en expertise (vanuit de PABO) die wordt meegenomen in onze ontwikkelingen. Binnen het team weten de leerkrachten goed welke kwaliteiten er zijn, maar die kunnen we meer structureel inzetten. Elkaar accepteren en respecteren maakt het mogelijk om elkaars talenten in te zetten en aan te spreken. Dat willen we in de klas ook. De leerkrachten willen eigenaar zijn van de schoolontwikkeling, samen ontwikkelen, elkaar helpen en aanspreken. Doordat we de thema's gezamenlijk hebben gekozen is een start gemaakt om in de toekomst nog meer samen te leren. Fouten maken mag. Ook hier is een parallel te trekken met het leren in de klas.
De **ambitie** is om een verdere inhoudelijke ontwikkeling door te maken, we willen een professionele leergemeenschap zijn die:

- van en met elkaar leert;
- gebruik maakt van elkaars talenten;
- verantwoordelijkheid samen wil dragen, door elkaar te helpen en aan te spreken.

Deze ambities vragen een coachend leider die niet top-down besluiten neemt, maar het team helpt om een dialoog te voeren (geen standpuntendiscussie), waarna gedragen besluiten genomen kunnen worden en de uitkomsten worden 'geleefd'.

7. Financieel beheer

Financieel beheer is een middel om onze doelen te kunnen realiseren. We investeren binnen de kaders van het bestuur in goed onderwijs op onze scholen. In de jaarbegroting 2019 en de meerjarenbegroting 2019-2023 staat beschreven hoe middelen worden ingezet om het in dit schoolplan beschreven beleid gestalte te geven. Voor de speerpunten is weloverwogen geld gereserveerd.
Filios Scholengroep streeft er daarnaast naar te zorgen voor voldoende geldelijke garanties om voor haar medewerkers een baangarantie te kunnen blijven afgeven, ook in de moeilijke tijden van krimp. Omdat externe factoren (zoals bijvoorbeeld onverwachte extra overheids- en gemeentelijke bezuinigingen, aangescherpte bekostigingscriteria, aanpassingen in de CAO, beleidswijzigingen van overheidswege) van grote invloed zijn op het wel of niet behalen van dit specifieke doel, zal jaarlijks de haalbaarheid van dit streven in het bestuursformatieplan worden aangegeven. De invloed van het financiële aspect op de organisatie wordt gekenmerkt door een totale verwevenheid met alle deelgebieden. Dat betekent ook, dat financiën een integraal onderdeel moet uitmaken van de verantwoordelijkheid van bestuur en management, binnen de voor en door Filios Scholengroep gezamenlijk vastgestelde kaders.
Filios Scholengroep werkt met een gestructureerde, financiële planning- en controlcyclus. Deze cyclus is ingebed in de jaarkalender en komt in grote lijnen neer op het traject van begroting, tweemaandelijkse managementrapportages, mogelijk een begrotingswijziging en tenslotte de jaarrekening.
In maart vinden formatiegesprekken plaats, wat zou kunnen betekenen dat, met een onderbouwd plan, de uitkomsten van de de eerder vastgestelde begroting kunnen worden bijgesteld. Dit kan te maken hebben met leerlingprognoses of onderbouwd plan door de directeur.

7.1 Financiële onderbouwing basisschool De Toermalijn

De directeur maakt een meerjarenbegroting en deze wordt besproken met het bestuur en de controller financiële zaken van het administratiekantoor. Jaarlijks wordt deze begroting bijgesteld. De directeur bespreekt de begroting met de MR. Het is de verantwoordelijkheid van de directeur om controle te houden op de werkelijk gemaakte kosten en haar keuzes daarover te kunnen verantwoorden naar het bestuur en de medezeggenschapsraad.

8. Roadmap

Schoolontwikkeling, uitwerking visie

Toelichting:
In schooljaar 2018-2019 zijn de teamleden met elkaar in gesprek gegaan over passie, onderwijsbehoeftes van kinderen, doelen en bedoeling, kansen. Het team heeft een missie geformuleerd en de visie omarmd. We zijn nu in een fase dat de uitwerking van de visie verder gestalte moet krijgen. Met de start van de nieuwe planperiode én onder leiding van de nieuwe directeur, zien we uit naar de volgende stap. We willen ons focussen op twee door ons gekozen thema's: talentontwikkeling en eigenaarschap.

onderwerp	Doelen	meetbaar en merkbaar	kritische succes-factoren	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Talentont-wikkeling Toelichting: We willen de talenten van kinderen zien en benutten/ inzetten in het leerproces. Dit vergroot het zelfvertrouwen en kinderen gaan met meer plezier leren als ze 'gezien' worden.	1. We definiëren Talent. 2. We benoemen de talenten van de kinderen (erkenning). 3. We bieden enkele talenten aan als vak (muziek, techniek, enz). 4. Talenten van de kinderen benutten/ inzetten in het leerproces. Thematisch of projectgebond en of m.b.v. meervoudige intelligentie, of anderszins	Door kinderen 'te zien' en te waarderen in hun verschillen, groeit het zelfver-trouwen van de kinderen. Muzikaal-slim is ook slim bijvoorbeeld. Dit is meetbaar in de leerling-tevreden-heids-enquête. Het inzetten van de talenten in de vakken zouden een positief effect moeten hebben op de opbrengsten.	Talenten breed definiëren (niet alleen sport, handvaardigheid, talen, rekenen). Talenten in kaart brengen bij leerkrachten. Samenwerken.	ad 1. X ad 2. X ad 3. X (muziek) ad 4. x (onder-zoek)	ad 3. X (..) ad 4. X (de hoe vraag)	ad 4. X (imple menta tie)	
Eigenaar-schap bij leerlingen Toelichting: Als een leerling mede mag bepalen waar hij aan werkt in de komende periode, zal hij meer gemotiveerd zijn om het bijbehorende doel te bereiken en zich meer verantwoordelijk voelen voor de taak.	1. Kinderen hebben zicht op hun ontwikkeling. 2. Kinderen stellen zichzelf (leer-)doelen. 3. Kinderen kunnen reflecteren op hun leerproces. 4. Kinderen stellen hun doelen bij, breiden doelen uit.	Verhoging van de opbrengsten. Meer betrokken-heid van leerlingen. Tevreden ouders.	Voeren van kindgesprekken als partners in leren. Iedere leerkracht kan feedback geven en ontvangen. Iedere leerkracht kent de leerlijnen van zijn/haar eigen groep en de groep ervoor en erna. Is bekend met het IGDI model	ad 1.x ad 2.x	ad 1.x ad 2.x ad 3.x	ad 3.x ad 4.x	ad 4.x

			en heeft hoge verwachtingen van leerlingen.				

PBS

Toelichting:
In juni 2019 hebben de datamanagers de geregistreerde incidenten in SWIS van het gehele schooljaar bekeken. Wat valt op:

- bijna alle personeelsleden registreren in meer of mindere mate incidenten.
- de informatie uit SWIS en Viseon komt niet altijd overeen.
- bij reden voor gedrag wordt nog vaak: onbekend of anders ingevuld. Dit maakt het analyseren van de data erg lastig.
- in de maand september zijn de meeste incidenten geregistreerd. Vaak vinden deze plaats rond 10.15 uur en 12.30 uur. Het gaat hierbij vooral om jongens die aandacht van medeleerlingen willen verkrijgen. De vraag is: Hoe kun je deze jongens als leerkracht (positieve) aandacht geven om te voorkomen dat deze jongens (negatieve) aandacht vragen van medeleerlingen?

Het protocol Sociale veiligheid (voorheen pestprotocol) is in concept klaar en zal in het nieuwe schooljaar besproken worden in het team zodat het daarna vastgesteld kan worden. We zullen dan ook de schoolpleinplannen herzien/aanpassen aan de nieuwe situatie. In het nieuwe schooljaar zullen de kinderen van OBS Delta tijdens het buitenspel aansluiten bij de speeltijden van BS De Toermalijn. Het team van OBS Delta zal zich ook gaan verdiepen in PBS.

onderwerp	**Doelen**	**meetbaar en merkbaar**	**kritische succesfactoren**	**2019 - 2020**	**2020 - 2021**	**2021 - 2022**	**2022 - 2023**
Evaluatie en borgen afspraken	1.Matrix van consequenties implementeren. 2. Protocol Sociale Veiligheid implementeren	Alle gedrags-afspraken worden toegepast. Het aantal incidenten neemt verder af. Bij incidenten zijn de te nemen stappen voor iedereen helder en hetzelfde.	Commitment en consequent toepassen van PBS.	(vaststellen) ad 2. x	ad 1.x	ad 1.x (evaluatie)	

IKC 'Vijf Eiken' (werktitel)

Toelichting:
In 2016 heeft de gemeente Bernheze de wens uitgesproken om in Heesch te komen tot twee IKC's. Aan de kant van Toermalijn/Delta is in 2018 gestart met het onderzoek naar behoeftes ouders en professionals. Beide scholen hebben in samenwerking met Kinderopvang Humanitas uitgesproken om gezamenlijk invulling te geven aan het IKC Vijfeiken (werktitel).

onderwerp	**Doelen**	**meetbaar en merkbaar**	**kritische succesfactoren**	**2019 - 2020**	**2020 - 2021**	**2021 - 2022**	**2022 - 2023**
IKC inrichten	1.partners bij elkaar brengen en vaststellen gemeenschappelijke pedagogische visie. 2.partners gebouwelijk onder één dak	Kinderen voelen zich thuis en veilig, kennen hun eigen talenten en zijn daarmee zelfbewust. Ouders voelen zich thuis en	medewerkers en partners hebben tijd en zijn bereid om te werken vanuit dezelfde uitgangspunten aan dezelfde doelen. Besturen, gemeente en	ad 1.x ad 2.x	ad 1.x ad 2.x		

	brengen. 3.onderzoek naar geschikte organisatievorm Kindcentrum (opstellen Fusie-effect-rapportage) 4. ontwikkelen gezamenlijk aanbod	ontzorgd door geboden mogelijkheden en diensten. Medewerkers werken vanuit één pedagogische visie en werken samen in het belang van de kinderen. Het aanbod is rijk en onderscheidend. Partners worden uitgenodigd mee te doen, in ieder geval k.o. van 0 tot 4. Een passende organisatie met de gewenste vorm van leiding is duidelijk.	andere betrokkenen hebben tijd en zijn bereid om hun rol te pakken.	ad 3. x		ad 4.x	ad 4.x

Jaarplan schooljaar 2019-2020

Ieder schooljaar worden de ambities in het schoolplan uitgewerkt in een jaarplan.
De evaluatie wordt opgenomen en verwerkt in het volgende jaarplan.
Voor het eerste jaar van de nieuwe schoolplanperiode zien de acties er als volgt uit (geordend naar de verschillende domeinen van het onderwijs)

Onderwijsontwikkeling					
Schooljaar: 2019 - 2020 **Onderwerpen**	**Aanleiding: Waarom gaan we het ontwikkelen/ verbeteren?**	**Te bereiken doel 2020: waar willen we op uitkomen?**	**Welke activiteiten gaan we daarvoor doen?**	**Wie is verantwoorde - lijk voor uitvoering?**	**Wanneer gereed?**
talentont-wikkeling	Erkennen, herkennen en inzetten van talenten vergroot motivatie en daarmee de opbrengsten van de leerlingen.	Team stelt de definitie van Talent vast. Team heeft een besluit genomen over de vorm waarin talentontwikkeli ng wordt ontworpen. Team heeft een plan van aanpak voor schooljaar 2020-2021.	Teamleden / wg.leden bezoeken scholen waar talenten een belangrijke rol spelen in het onderwijs. Teamleden / wg. leden bezoeken Stooom Teamoverleg om gezamenlijk talenten te definiëren en kansen te beschrijven. Afspraken maken over uitwerken lessen komend schooljaar.	werkgroep talent-ontwikkeling	einde schooljaar 2019-2020
eigenaarschap bij kinderen	Het voeren van kindgesprekken waarin de leerdoelen van kinderen centraal staan leiden tot hogere opbrengsten.	Invulling van het startgesprek waarbij het kind 'leading' is. Leerkracht stelt vragen waardoor de doelen helder worden. De leerkracht 'vertaalt' de doelen op kindniveau.	vaststellen inhoud startgesprekke n (5 juli, 16 aug. en 16 sept) Training: Het voeren van kindgesprekken door leerkrachten. Oefenen van instructie- en begeleidings-vaardigheden. In parallelgroepen beschrijven van doelen in kindtermen.	werkgroep eigenaarschap	Startgesprek voor week 40 kinddoelen: einde schooljaar (en daarna)

PBS	PBS is enkel leidend. We willen evalueren en borgen.	Vaststellen protocol Sociale Veiligheid Schoolpleinplannen herzien	In teamvergadering protocol toelichten en vaststellen. In team-vergadering schoolpleinplannen aanvullen en aanpassen aan de huidige situatie en vaststellen.	werkgroep PBS	studiedag 3 oktober
IKC	De contextanalyse rechtvaardigt een IKC aan onze kant van het dorp.	1.partners bij elkaar brengen en vaststellen gemeenschappelijke pedagogische visie. 2.partners gebouwelijk onder één dak brengen.	Behoefte-onderzoek bij ouders Pedagogische visie beschrijven Inrichten projectorganisatie, inclusief bouwgroep.	directie van de drie partijen (Delta / Toermalijn / Human *Kind)*	studiedag 5 november en overige studiedagen die gedeeld zijn met Delta/Human *Kind*
invoering nieuwe methode Verkeer en Muziek	De verkeersmethode is verouderd Er start een proefperiode met een (digitale) muziekmethode.	uitproberen, evalueren en besluitvorming nieuwe methodes. Aanschaf en implementatie.	spreektijd in de teamvergaderingen.	wg. verkeer en ICC coördinatoren	einde schooljaar 2019- 2020

Personeel					
Schooljaar: 2019 - 2020 **Onderwerpen**	**Aanleiding: Waarom gaan we het ontwikkelen/ verbeteren?**	**Te bereiken doel: waar willen we op uitkomen?**	**Welke activiteiten gaan we daarvoor doen?**	**Wie is verantwoordelijk voor uitvoering?**	**Wanneer gereed?**
nieuwe opzet gesprekkencyclus	Bovenschools is een werkgroep die de begeleiding doet naar een nieuwe opzet.	een waarderende opzet van de gesprekkencyclus.	alle directeuren krijgen een scholing van vier bijeenkomsten.	bestuur domeingroep personeel	januari 2020
<u>Teamscholing</u>: -pbs -ikc -scholenbezoek en -gastlessen <u>individuele scholing:</u> -teacher leading (2	.continue ontwikkeling van team en individuen stimuleren.	-nieuwsgierigheid -betekenisvol werk en tevreden mensen	scholingen zijn geregeld, ook vervanging voor de lestijden	teamleden	verspreid over het jaar

personen) -gymopleiding (2e jaars, 1 persoon) -het jonge kind (2 personen) -PBS specialist (2 personen)		-participatieve houding -verder versterken van positieve autonomie & zelfsturing -dialoog -samen creëren			
interne overlegstructuur aanpassen aan niveau van leren	We zijn van enkelslag leren op weg naar tweeslag leren (uit:"de basis op orde" OMJS 2019*zie bijlage 1)	Overlegstructuur horende bij enkelslag leren, aanpassen aan tweeslagleren: de nieuwe opzet betrekt aanwezigen vanuit vertrouwen dat zij ook de afwezigen vertegenwoordigen	In het rooster is een nieuwe opzet gemaakt voor overleg. Komend jaar uitproberen, evalueren en zo nodig aanpassen.	directie	bij aanvang van het nieuwe schooljaar. Evaluatie halverwegen en aan het eind van 2019-2020
Werkverdelingsplan invoeren en evalueren	We werken voor het eerst met het werkverdelingsplan. Zaken als pauzes, verdeling taken en inzet werkdrukmiddelen zijn daarin beschreven door de teamleden zelf.	We gaan het plan uitvoeren en evalueren. Komt het zelf opstellen van het plan tegemoet aan de resultaten van het werkdrukonderzoek? Zijn er voldoende activiteiten en interventies genomen om werkdruk te verlagen?	evaluatieve momenten tijdens teamoverleg inplannen. Bij opstellen plan schooljaar 2020-2021 resultaten verwerken.	directie	einde schooljaar

Kwaliteitzorg					
Schooljaar: 2019 - 2020 **Onderwerpen**	**Aanleiding: Waarom gaan we het ontwikkelen/ verbeteren?**	**Te bereiken doel: waar willen we op uitkomen?**	**Welke activiteiten gaan we daarvoor doen?**	**Wie is verantwoordelijk voor uitvoering?**	**Wanneer gereed?**
afnemen tevredenheidsonderzoeken ouders, leerlingen, teamleden	cyclisch onderzoek naar tevredenheid	positieve verbetering op de acties die uit de vorige meting tevoorschijn kwamen én eventuele nieuwe acties inplannen.	afnemen onderzoeken bespreken in team en MR terugkoppeling (met voorgenomen acties) naar ouders	directie	afname in afstemming met scholen Filiosscholengroep.
implementatie bovenschoolse module ondersteunings	De structuur bestaat uit bekende modules maar	gebruik van alle modules van de structuur	teamuitleg teamevaluatie	IB	einde schooljaar

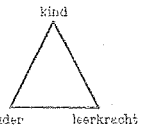
- route-wiki	zijn bij elkaar gebracht/ onderlinge afstemming.				

Beheer en financiën					
Schooljaar: 2019 - 2020 **Onderwerpen**	**Aanleiding: Waarom gaan we het ontwikkelen/ verbeteren?**	**Te bereiken doel: waar willen we op uitkomen?**	**Welke activiteiten gaan we daarvoor doen?**	**Wie is verantwoorde - lijk voor uitvoering?**	**Wanneer gereed?**
interne verbouwing voor IKC	Kinderopvang (2-4 jaar) krijgt een plaats in het gebouw Slim samen ontwikkelen om ook ruimten te kunnen delen.	alle voorzieningen onder één dak, zodat ouders hun kinderen van 0 tot 13 kunnen wegbrengen: doorgaande leerlijnen.	Human *Kind* start met onderzoek naar mogelijkheden en kostenraming huisvesting middenbouw onder.	bestuur Human *Kind* en bestuur Filios/SAAM	in januari start een peutergroep van 2 tot 4 jaar.
Onderhoud	In de begroting (extra) opnemen de vervanging van (afgeschreven) computers/chro mebooks en aanpassingen gebouw	Binnen de begroting alle wensen mogelijk maken. Extra inkomsten van gemeente? Human *Kind*?	-	bestuur Toermalijn en Human *Kind*	november: begrotingsgesp rekken.

Samenvatting teamopbrengsten

WHY

Wall of Value: Hecht jij waarde aan je waarden?

Missie: Samen 

komen tot een passende ontwikkeling voor het kind.

Toelichting (met achter het woord/zin enkele woorden die genoemd zijn):
Samen: samenwerken, interactie met kinderen, leren en plezier maken, hoog welbevinden en betrokkenheid, kinderen zien genieten, helpen, samen groeien, (bloeien en stralen)
Met het kind: ieder kind gezien, speciaal is juist een mooi iets, uitgaan van de behoefte van het kind, er zijn voor het kind, iets kunnen 'betekenen' voor kinderen.
Samen met het kind: eigenaarschap bij kind zelf, zelfvertrouwen geven, zichzelf leren waarderen, samen werken aan doelen, laten ontplooien in een veilige omgeving
Samen met de ouder: zonder de betrokken ouder lukt het niet. We hebben de ouder nodig om de verbinding te maken tussen thuis (leren) en op school (leren). De ondersteuning en gezamenlijk doelen stellen is voorwaardelijk.
Passend: talenten laten ontdekken, aansluiten bij mogelijkheden, behoeftes van een kind, kinderen trots laten zijn op zichzelf, stapsgewijs op 'eigen' niveau
Ontwikkeling: Leren leren, klaarstomen voor later, voor 'de wereld', kennisoverdracht, nieuwe dingen en vaardigheden leren, ontdekkend leren, zelfvertrouwen ontwikkelen, samen met de kinderen hun ontwikkeling beleven

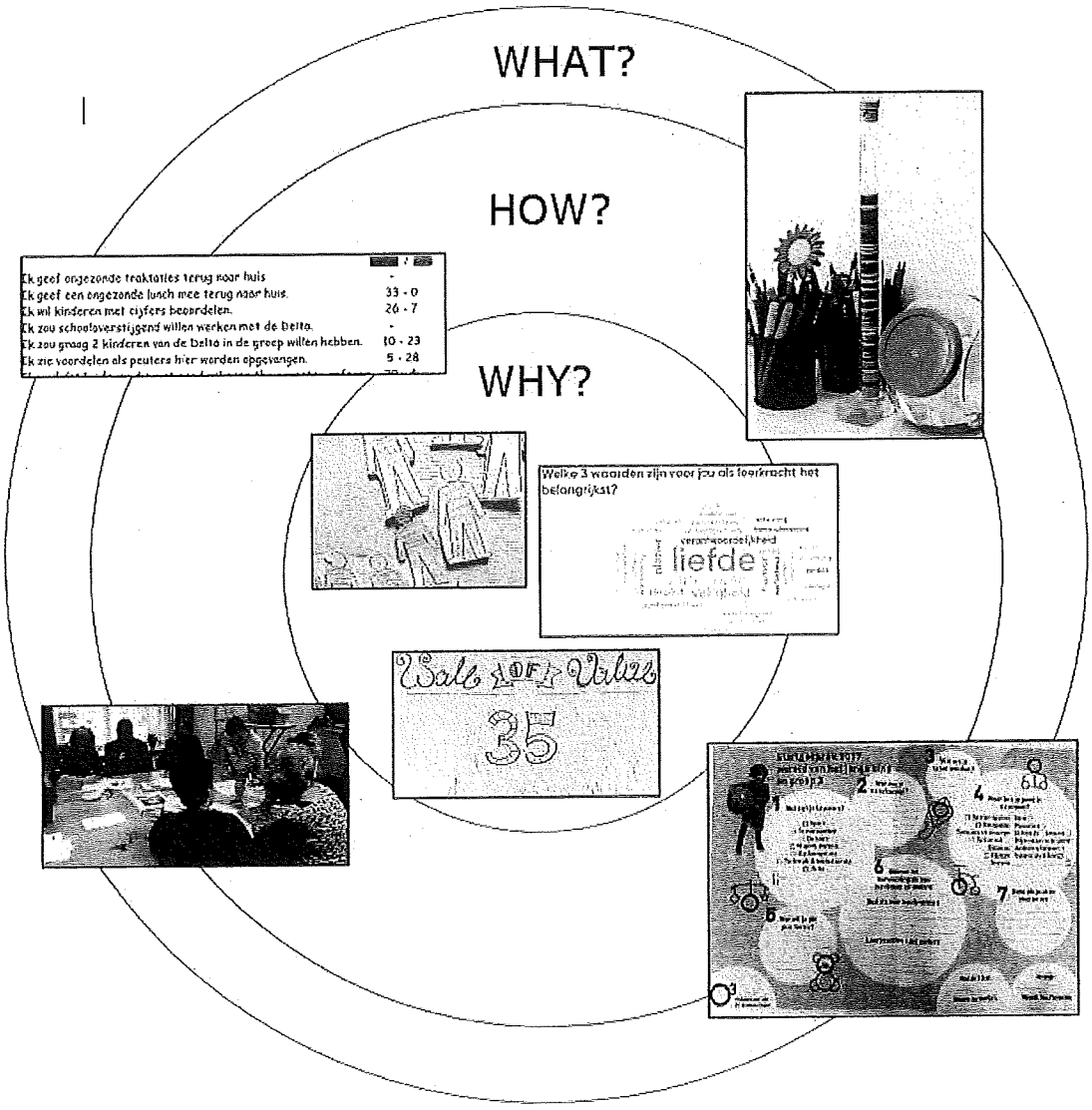
HOW

Veel behoefte om klas- en vakoverstijgend (en zelfs schoolbreed) te werken, bijvoorbeeld thematisch, projectgericht.
Doel: meer verbinding tussen de vakken (vooral WO) om zo meer aan te sluiten bij de behoefte van het kind, kind leert al ontdekkend en onderzoekend. Onderwijs wordt dan minder klassikaal en komt tegemoet aan de doelen/behoeften van de individuen. Methodes worden bronnenboeken, leerlijnen worden belangrijker. Doelen vaststellen per leerling én eigenaarschap bij de leerlingen. Focus op basis en hoofdzaken, niet te veel er omheen.

Genoemd is (in willekeurige volgorde)
Meer verbondenheid en betrokkenheid.
"Volledige school" de school als afspiegeling van de samenleving.
Klaar zijn om de wereld verder te ontdekken.
Een school waar kinderen kunnen presteren naar vermogen.
Inspirerend, modern, uitdagend onderwijs.
Een school waar kinderen zich ontwikkelen op de basisvakken, maar waar ook ruimte is voor talentontwikkeling.
Samen school zijn.
Autonomie
Eigenaarschap bij kinderen.

WHAT
(Genoemd in willekeurige volgorde)
Thematisch onderwijs (te beginnen met WO).
Meer kansen voor talenten (bijv. Engels eerder aanbieden) naast de basisopdracht die we hebben (kerndoelen).
Groepsoverstijgend werken.
Eigenaarschap bij de leerlingen.

- Minder Cito-druk.
- Meer spelend leren.
- Niet alleen aandacht voor cognitie.
- Leren op de manier die bij het kind past (minder statisch).
- Beter aansluiten bij de onderwijsbehoeften/individuele behoeften van alle kinderen.
- Meer differentiatie.
- Meer proces, minder product/schoolbreed/vakoverstijgend/groepsoverstijgend.
- Werken aan de basis, niet te veel bijzaken.
- Onderzoekend en ontdekkend leren.
- Minder klassikaal.



Golden circle Simon Sinek

Bijlage 1:

Niveaus van leren

Niveaus van leren

Als we voortborduren op Wierdsma en Swieringa (1999) en Kim (2007), komen we tot het overzicht van niveaus van leren.

Leerslag	Enkelslag leren	Dubbelslag leren	Drieslag leren	Vierslag leren
Domein van leren	Regels en structuren	Weten begrijpen	Principes	Zijn/presence
Categorie van leren	Moeten/mogen	Weten/begrijpen	Durven/willen	Morele doelen
Resultaat van leren	Verbeteren	Vernieuwen	Ontwikkelen	Duurzaam ontwikkelen
Stijl van de leiding	Directief	Begeleidend	Participatief	'In het midden'
Accenten	'Richten en meenemen'	'Verduidelijken en oefenen'	'Verbinden en verdiepen'	'Samen creëren en innoveren'
	⬇	⬇	⬇	⬇
	FASE 1 Van zwak naar voldoende	FASE 2 Van voldoende tot goed	FASE 3 Van goed tot steengoed	FASE 4 Van steengoed tot excellent

uit: De basis op orde, werken aan duurzame onderwijskwaliteit, 2019, OMJS