



Stichting Katholiek Primair Onderwijs
Sint Antonius

Schoolplan 2019-2023

Daltonschool i.o de Windroos

Inhoud

1. Inleiding

- 1.1 Voorwoord
- 1.2 De structuur

2. Missie en visie

- 2.1 Bestuurlijke kaders
- 2.2 Missie en visie van onze school
- 2.3 De 'plus' van onze school
- 2.4 Toekomst

3. Onderwijskundig beleid (op 1, 2, 3, 4, 5, 6 en sk 1, 2)

- 3.1 kenmerken school, leerlingenprognose en leerlingpopulatie.
- 3.2 Aanbod en onderwijstijd (op 1, sk 2)
- 3.3 Zicht op ontwikkeling en de begeleiding van leerlingen (op 2)
- 3.4 Pedagogisch en didactisch handelen (op 3, sk 2)
- 3.5 Schoolondersteuningsprofiel (op 4)
- 3.6 Samenwerking met ouders t.a.v. onderwijs en de ontwikkeling van hun kind. (op 5)
- 3.7 toetsing en afsluiting (op 6)
- 3.8 Veiligheidsbeleid (sk 1)

4 Personeelsbeleid (ka 1, 2 en 3)

- 4.1 Doelstellingen personeelsbeleid
- 4.2 Gesprekkencyclus
- 4.3 Taakbeleid
- 4.4 Bevoegd en bekwaam
- 4.5 Verzuimbeleid

5 Kwaliteitsbeleid (ka 1, 2 en 3)

- 5.1 Kwaliteitshandboek op bestuursniveau
- 5.2 Kwaliteitsbewaking op bestuursniveau
- 5.3 Kwaliteitshandboek op schoolniveau
- 5.4 Kwaliteitsbewaking op schoolniveau
- 5.5 Verantwoording en dialoog
- 5.6 Borgen en verbeteren van kwaliteit onderwijs

Jaarlijks aanpassen

6 (Zelf)evaluatie (op 1,2,3 en op 5)

- 6.1 Analyse opbrengsten leerresultaten
- 6.2 Evaluatie schoolontwikkeling
- 6.3 Tevredenheidspeilingen (op 5)
- 6.4 Inspectie rapportage
- 6.5 Auditrapportage
- 6.6 Doorstroming VO
- 6.7 Jaarverslagen
- 6.8 Sterkte zwakte analyse
- 6.9

7 Schoolontwikkeling

- 7.1 Jaarverslag 2018-2019 en jaarplan 2019-2020
- 7.2 Jaarverslag 2019-2020 en jaarplan 2020-2021
- 7.3 Jaarverslag 2020-2021 en jaarplan 2021-2022
- 7.4 Jaarverslag 2021-2022 en jaarplan 2022-2023

1. Inleiding

1.1 Voorwoord

Dit is het schoolplan van Daltonschool i.o de Windroos. In dit schoolplan beschrijven we ons onderwijskundig beleid, onze plannen voor de komende jaren en onze ambities. Ons schoolplan is gebaseerd op het strategisch kader en intern kwaliteitskader van Stichting Antonius. Ons schoolplan bestrijkt vier jaar. Elk jaar leiden we daar een jaarplan uit af, waarbij we onze doelen bepalen, hoe we ze gaan uitvoeren, wanneer we ze evalueren en hoe ze worden bijgesteld (cyclisch proces).

We beschrijven onze missie en onze visie die gebaseerd is op het Daltononderwijs en welke ontwikkeling wij als school doormaken.

We innoveren en verbeteren. We blijven volop in ontwikkeling om onze leerlingen dat aanbod te geven dat ze nodig hebben. Om ze te inspireren en uit te dagen, zodat er ingespeeld wordt op hun mogelijkheden en ze optimaal kunnen groeien.

2. Missie en visie (sk 2)

2.1 Bestuurlijke kaders

In het strategisch beleidskader 2019 – 2023 “Verbonden, betrokken en betrouwbaar” beschrijft het bestuur haar ambities voor de komende vier jaar. Het strategisch beleidskader is een vertaling van gesprekken tussen leerkrachten, lb’ers, directie, algemeen directeur, bestuur en de GMR. Voor stichting KPO Sint Antonius staat de komende beleidsperiode in het teken van het versterken van het profiel van de verschillende scholen en het voortzetten van de verbeterslag. Kwaliteit is nooit af, de basis moet echter (meer) dan op orde zijn om (verder) te kunnen bouwen. Vanuit deze gedachte heeft het bestuur zeven ambities opgesteld:

1. Ambitie: Optimale ontwikkeling van ieder kind

Ieder kind heeft talenten. Vanuit een positief zelfbeeld bieden we leerlingen kansen en mogelijkheden deze talenten te verkennen, te ontwikkelen en in te zetten. We zetten daarbij in op de brede ontwikkeling. De landelijk vastgestelde kerndoelen voor het primair onderwijs maken we op de maat van het kind. We stimuleren creatief denkvermogen zodat leerlingen ook buiten bestaande paden kunnen denken en handelen, wat in toenemende mate leidt tot het zelfstandig kunnen oplossen van vragen. Op onze scholen is veel aandacht voor het leren leren; het kunnen zien van samenhang in informatie en het kunnen maken van keuzes hierin. Zo verwerven kinderen functionele kennis en vaardigheden en vergroten wij het eigenaarschap van kinderen voor hun eigen leerproces. Voortdurend innoveren we ons aanbod gericht op vaardigheden die hierin van belang zijn. Wij zetten zoveel als mogelijk een continue leerlijn in, waarbij we samenwerken met de kinderopvang, om leren van 0 tot het voortgezet onderwijs mogelijk te maken (IKC vorming).

2. Ambitie: De basis meer dan op orde

De scholen binnen de stichting hebben de basiskwaliteit meer dan op orde. We hebben een kwaliteitshandboek waarin staat beschreven waar de basiskwaliteit uit bestaat en hoe wij deze monitoren. Alle scholen voldoen aan deze basiskwaliteit. Scholen evalueren zichzelf en elkaar met behulp van het intern kwaliteitskader. Daarnaast organiseren wij een externe audit. De stichting werkt volgens de PDCA cyclus constant aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Het bestuur heeft normen vastgesteld op het gebied van resultaten en onderwijsdoelen waar de scholen aan werken. De sleutel tot het succes ligt bij de kwaliteit van leerkrachten én sterke schoolleiders. We werken aan het verhogen van de kwaliteit door met en van elkaar te leren en te investeren in individuele professionalisering.

3. Ambitie: Onderwijsinnovatie

Onze scholen zijn constant in ontwikkeling. Elke school werkt vanuit het gekozen schoolprofiel verder aan onderwijsinnovatie. Het schoolprofiel zorgt voor een herkenbaar en aantrekkelijk aanbod in de gemeente. Door te werken aan innovatie blijft het aanbod passen bij wat onze leerlingen nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen en hun talenten te ontdekken. De gekozen schoolontwikkeling hebben de scholen concreet uitgewerkt. Het team en de ouders zijn betrokken bij deze ontwikkeling. De onderwijsinnovatie zien we terug in het dagelijks handelen van de directie, het team en de kinderen.

4. Ambitie: Professionele cultuur

Binnen de stichting heerst een professionele cultuur. Dat betekent dat het bestuur duidelijke doelstellingen hanteert, een duidelijke structuur heeft en wordt beoordeeld op het behalen van de gestelde doelen. De algemeen directeur is verantwoordelijk voor het vertalen van de gestelde doelen op stichtingsniveau naar de verschillende scholen en visa versa. Onze schooldirecteuren zijn sterke onderwijskundig leiders die verantwoordelijk zijn en zich verantwoordelijk voelen voor alle school gerelateerde onderwerpen. Hierbij kunnen zij bouwen op teamleden met specifieke taken zoals de interne begeleiders. De invulling van deze taken is afhankelijk van de schoolontwikkeling. De leerkrachten voelen zich eigenaar van de ontwikkeling en de leerresultaten van de kinderen. Op de scholen heerst een veilige werksfeer, zodat er gezamenlijk gewerkt wordt aan kwalitatief goed onderwijs. Iedereen spreekt elkaar op opbouwende en kritische manier aan. Er is sprake van zelfsturing en teamleren. De professionele cultuur is dagelijks zichtbaar in het handelen en taalgebruik binnen de school.

5. Ambitie: Goed werkgeverschap

Medewerkers willen graag voor de stichting (blijven) werken en zijn een ambassadeur voor de school en de stichting. Ons personeel is enthousiast, zelfbewust en heeft een goed reflectief vermogen. Voor het personeel is het duidelijk wat wij van hen verwachten en wat zij van de stichting kunnen verwachten. Wij dagen het personeel uit het beste uit zichzelf te halen en we streven ernaar om het talent van het personeel optimaal te benutten. Het opleiden, begeleiden en coachen van (nieuw) personeel is onderdeel van ons kwaliteitsbeleid. De stichting zal er alles aan doen om problemen die ontstaan door een veranderende omgeving (lerarentekort, veranderende arbeidsvoorwaarden, etc.) op een passende wijze het hoofd te bieden.

6. Ambitie: Identiteit en imago

Een voorwaarde voor goed onderwijs is een aantrekkelijke en inspirerende leeromgeving. Onze scholen bieden kwalitatief goed onderwijs, binnen een aantrekkelijk en herkenbaar profiel. Elke school heeft een duidelijk school specifiek profiel, het is voor iedereen duidelijk waar de scholen voor staan. Dit is zichtbaar in de school, het onderwijs, de medewerkers en in de communicatie van de school.

De stichting heeft een frisse uitstraling en is vormgegeven op een moderne wijze, waarbij wij de normen en waarden vanuit het geloof als uitgangspunt nemen. Dit is terug te vinden in de in huisstijl, communicatie en schoolgebouwen.

7. Ambitie: School in verbinding met de omgeving

Onze scholen maken actief onderdeel uit van de buurt waarin zij staan, zij betrekken de “buren” bij het vormgeven van het onderwijs. Leerlingen hebben recht op een doorgaande leer- en ontwikkelijn. Om dit waar te maken zoeken onze scholen de verbinding met verschillende partners zoals de kinderopvang, buurtverenigingen en het voortgezet onderwijs. Waar mogelijk organiseren wij de kinderopvang in school, zodat één doorgaande pedagogisch en didactisch lijn ontstaat voor kinderen van 0 tot 12 jaar (IKC vorming). Bij voorkeur werken wij hierbij met één aanbieder voor de exploitatie van de kinderopvang.

2.2 Missie en visie van onze school (sk 2)

De essentie is dat wij willen dat kinderen gezien worden.

Zoals het een goede Daltonschoon betaamt is onze visie in ontwikkeling. De essentie is dat wij willen dat kinderen gezien worden. Dat ze vertrouwen ervaren en zich veilig voelen op onze school. Dat ze steeds weer verrast worden door nieuwe activiteiten en ervaringen en dat ze veelzijdig onderwijs krijgen aangeboden. Daltononderwijs voorziet in al deze behoeften.

Visie en koers

Onze kijk op kinderen en onze kijk op het onderwijs bepaalt de richting waarin we ons team en onze school willen ontwikkelen. Wij kiezen op De Windroos voor Daltononderwijs, omdat we het belangrijk vinden dat onze leerlingen vanuit vertrouwen een open en bewuste houding ontwikkelen en verantwoordelijk worden gemaakt voor hun eigen leerproces, zodat zij bewuste keuzes kunnen maken. De ambitie van de school is om over twee jaar het officiële Daltoncertificaat te behalen.

Als school wordt je uitgedaagd om kinderen te helpen zichzelf te vormen, zichzelf vaardigheden eigen te maken rondom kernbegrippen als flexibiliteit, zelfstandigheid, respect, samenwerking en verantwoordelijkheid. Wij zorgen ervoor dat het goed is om hier te zijn, om hier te groeien, te ontwikkelen en te leren. Dit wordt ook wel het pedagogisch klimaat genoemd. Wij werken aan een fijne sfeer in de groepen en de leerkrachten doen er alles aan om uit een leerling te halen wat er in zit. Hierbij kijken we vooral naar wat een leerling nodig heeft, de onderwijsbehoefte.

Identiteit van de school

We geven ons onderwijs vorm vanuit onze katholieke identiteit. Dit komt vooral tot uitdrukking in de omgang met elkaar en in onze normen en waarden. Gelijkwaardigheid tussen mensen is een belangrijk uitgangspunt. We accepteren en respecteren dat kinderen verschillend zijn en verschillende mogelijkheden hebben. Ook de kinderen bij ons op school respecteren elkaar, hebben belangstelling voor elkaar en leren van en met elkaar. Wij zijn alert op discriminatie en pesten en werken aan het voorkomen ervan. En als het toch gebeurt, grijpen we direct in!

Zo kijken wij naar kinderen

Kinderen willen zich gezien en gewaardeerd voelen door de juf of meester en zich in de groep op hun gemak voelen. Als schoolteam zijn we hier voortdurend alert op en maken we met elkaar afspraken over hoe we de kinderen benaderen.

We creëren in de school een sfeer waarin kinderen zich veilig voelen. Een basis, die vertrouwen geeft en die we graag willen behouden. Naast een goede sfeer, vinden we het belangrijk dat kinderen aan het eind van de basisschool goed toegerust zijn om het vervolgonderwijs met vertrouwen tegemoet te treden. We willen dat elk kind de best mogelijke resultaten heeft behaald en zelfvertrouwen heeft ontwikkeld ten aanzien van wat hij of zij kan.

Daltonscholen, en dus ook onze school, onderscheiden zich door een eigen visie op kinderen:

- Daltonscholen gaan er vanuit dat elk mens in staat is verantwoordelijkheid te dragen. Deze benadering leidt tot een democratische grondhouding.
- De leraren proberen een veilig, ondersteunend klimaat te bieden om het kind de kans te geven zo zelfstandig mogelijk met zijn omgeving om te gaan.
- Daltonscholen gaan er vanuit dat elk kind zijn omgeving zo goed mogelijk probeert te begrijpen en er zo positief mogelijk mee omgaat.
- Door elk kind te benaderen als open, communicatief en redelijk, wordt persoonlijke groei geboden.
- Leraren hebben vertrouwen in de positieve bedoelingen van het kind.
- In het spanningsveld van individuele belangen en belangen van de groep leert het kind zijn positie bepalen.

Zo kijken wij naar onderwijs

Het onderwijs dat wij de kinderen geven past bij hun mogelijkheden, onderwijsbehoeften en wijze van leren. Kinderen ontwikkelen zich in een veilige, sfeervolle en uitdagende leeromgeving, op hun eigen manier, in hun eigen tempo. De manier waarop kinderen leren en het tempo waarin zorgt voor verschillen in de groep. Dat vraagt van ons een passende organisatie van de onderwijsleersituatie.

Vanuit de gedachte van zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid hebben kinderen zicht op hun eigen ontwikkeling. Wij leren de kinderen hoe ze dat inzicht krijgen en hoe ze zich verder kunnen ontwikkelen. Dat brengt ons bij de vormgeving van ons onderwijs. We halen gedurende acht jaar basisonderwijs steeds het beste uit elk kind, bereiden ze voor op het functioneren in de maatschappij en leggen een degelijke basis

voor het vervolgonderwijs. Samen zorgen we voor een veilige school en een positief klassenklimaat. De kinderen weten wat ze aan hun meester of juf hebben, opdat de kinderen via hen het vertrouwen krijgen dat ze hun werk aan kunnen.

Onze school is steeds in ontwikkeling, past nieuwe onderwijskundige ideeën toe en heeft grote zorg voor alle kinderen. We streven ernaar niet alleen een instituut te zijn waar geleerd wordt, maar een plaats te zijn waar het kind kan komen tot een volledige ontwikkeling van al zijn kunnen (talenten), zowel verstandelijk, sociaal als cultureel en emotioneel.

Evaluatie febr. 2023	De visie vraagt een verduidelijking/versteviging voor het schoolplan 2025-2029. De koers richting ontwikkeling Dalton Kindcentrum dient beschreven te worden in het nieuwe schoolplan.
----------------------	--

Zo geven wij les

We werken volgens het directe instructiemodel. Dat wil zeggen: een korte en bondige, kwalitatieve instructie voor iedereen. Daarna zijn er voor kinderen verschillende mogelijkheden. Dit noemen we differentiatie. Kinderen zijn verschillend en hebben verschillende mogelijkheden en we stemmen ons onderwijs hierop af. In de klas betekent dit dat kinderen naast klassikaal, ook individueel of in kleine groepjes werken aan de leerstof. Wie snel iets begrijpt kan ook snel aan het werk, wie wat extra uitleg nodig heeft krijgt meer tijd. Het doel voor alle kinderen is vooruitgang. Deze vooruitgang volgen we voortdurend. We hanteren hiervoor een leerling-ontwikkel volg systeem op het gebied van technisch en begrijpend lezen, rekenen, spelling en de sociaal-emotionele ontwikkeling.

De interne begeleider houdt een aantal keren per jaar groepsbesprekingen met de leerkracht en de directie stelt zich door structureel overleg met de interne begeleider op de hoogte van de ontwikkeling van de kinderen, de groepen en de school in zijn totaliteit. Om de doelen van de basisschool te halen hebben niet alle kinderen hetzelfde nodig. De extra aandacht en zorg gaat uit naar wat kinderen nog moeten gaan beheersen. Daarbij betrekken we steeds het kind met al zijn of haar mogelijkheden. We benutten de sterke kanten van een kind om ook moeilijke taken aan te kunnen. Kinderen zullen meer en meer ook zelf betrokken worden bij hun plan om de doelen te halen. Handelingsgericht werken is de doelstelling voor alle scholen in het samenwerkingsverband waarbinnen De Windroos deelneemt. Wij haken hier volmondig op in, omdat het aansluit bij onze visie op het kind-zijn.

2.3 Wat kenmerkt onze school, waar zijn we trots op?

Wij zijn een Daltonschool in opleiding. Dat betekent dat ons Daltononderwijs in wording uitgaat van de volgende kernwaarden:

- Vrijheid in gebondenheid en verantwoordelijkheid
- Samenwerking
- Zelfstandigheid
- Effectiviteit en doelmatigheid
- Reflectie

Vrijheid in gebondenheid en verantwoordelijkheid

In een Daltonschool krijgen kinderen vrijheid. Vrijheid om te werken aan taken, om te leren wat ze graag willen leren, om initiatieven te nemen, om samen te werken en om zelfstandig aan de slag te gaan. Bij het geven van die vrijheid handelt een leerkracht vanuit het vertrouwen dat hij in de leerling heeft. Die vrijheid is gebonden aan grenzen. Er wordt het kind geleerd te leren omgaan met die vrijheid. Stukje bij beetje verantwoordelijkheid te leren dragen voor hetgeen van hem gevraagd wordt.

Samenwerking

Een mens is niets zonder een ander. Van een ander kan hij leren. Door samen te werken ontdekt een kind wie hij is, welke talenten en kwaliteiten hij bezit en hoe een ander een aanvulling kan zijn op die talenten en kwaliteiten. Door samen te werken kun je meer ontdekken en presteren. Een team leren zijn, het werken met een maatje is van wezenlijk belang om te komen tot betere prestaties.

Zelfstandigheid

Door te leren zelfstandig om te gaan met taken en activiteiten krijgt het kind plezier in het leren. Alles wat een kind zelfstandig uit kan voeren vergroot zijn gevoel van eigenwaarde en levert een bijdrage aan de kwaliteit van zijn leven. Door zelfstandig te leren nadenken, leert het kind beslissingen nemen en een eigen mening te vormen. Dit is van onschatbare waarde om als mens in de samenleving te kunnen functioneren.

Effectiviteit en doelmatigheid

Het Daltononderwijs is gericht op een effectieve inzet van tijd, menskracht en middelen. Door te werken met doelen begrijpt een kind waar het naartoe werkt. Door dit effectief te doen geeft het voldoening en ruimte en tijd om nog meer te leren en te ontdekken.

Reflectie

Het kritisch bekijken van je eigen werk, gedrag en handelen is een basishouding op een Daltonschool. Een kind dat dit leert, komt regelmatig tot nieuwe inzichten over zichzelf, het werk en zijn omgeving. Dit helpt hem om steeds beter in staat te zijn, zijn omgeving te leren kennen, te ontdekken wat belangrijk is, nieuwe ervaringen op te doen en deskundiger te worden. Het kind groeit, wordt vindingrijker en leert te genieten van zichzelf, anderen en hetgeen hij presteert.

Borging

Om bovenstaande 5 kernwaarden te kunnen realiseren is het van belang om regelmatig te reflecteren en te evalueren wat we gedaan hebben en hoe we in ons onderwijs staan. Daardoor groeien we als school en als team. Dit noemen we borgen. Door onze beleidsplannen bij te stellen en ons Daltonboek inhoud en vorm te geven borgen we deze vorm van onderwijs

Evaluatie febr. 2023	In april 2022 is het Daltonpredikaat behaald. De door onszelf opgestelde aanbevelingen worden opgenomen in de jaarplannen richting de visitatie in 2026.
----------------------	---

2.4 Toekomst

De Windroos is een ambitieuze school. We werken aan onze daltonontwikkeling maar zoeken ook inhoudelijk naar nieuwe uitdagingen. Zo werken we aan keuzewerk, verdieping en verbreding van ons lesonderwijs, geïntegreerde vakken wereldoriëntatie, opzetten van programmeren en mediawijsheid en het lesgeven in de Engelse taal koppelen aan de andere vakgebieden door de gehele school.

De Windroos wil meer verbinding leggen met de omgeving door het inzetten van lokale kunstenaars en artiesten in het lesprogramma, beweging te stimuleren tijdens de lunchpauze door het inzetten van een professionele organisatie uit de omgeving en vrijwilligers te mobiliseren die de kinderen begeleiden in de moestuin achter de school. Daarnaast is er contact gelegd met collega directeurs in Mijdrecht in samenwerking met het Veenlanden college om gezamenlijk te kijken naar de mogelijkheden om techniekonderwijs een plek te geven in het basisonderwijs.

De verbinding met kinderdagverblijf Kaka en hun bso willen we versterken door samen te werken aan de doorgaande lijnen op pedagogisch en didactisch niveau. Zo werken we toe naar een inhoudelijk kindcentrum waarin mogelijk ook kwaliteiten van personeelsleden bij beide organisaties kunnen worden ingezet. Door het toenemend aantal ouders dat kiest voor de Windroos worden de groepen steeds groter. Om de kinderen fysiek meer ruimte te bieden is het belangrijk om ruimte te creëren in en om het gebouw. De komende vier jaar zal er stap voor stap gewerkt worden aan het aanpassen aan het gebouw aan wat er nodig is voor de kinderen, het uitbreiden van de fietsenstalling en worden de mogelijkheden onderzocht om de speelplaats uitdagender en groener te maken.

3. Onderwijskundig beleid (op 2, 3, 4 en sk 1, 2)

3.1 kenmerken school, leerlingenprognose en leerlingpopulatie.

Onze school bestaat uit acht groepen. Twee groepen één en twee en verder enkele jaargroepen. Vanuit de jaargroepen wordt er veel samengewerkt. Zo werken de groepen één tot en met vier vanaf schooljaar 2019-2020 minstens vier keer vanuit een gezamenlijk thema. De school heeft een open sfeer en werkt vanuit vertrouwen. Dit is ook terug te vinden in ons pedagogisch klimaat, het werken met de kanjertraining. We werken samen met het kinderdagverblijf Kaka aan een doorgaande lijn op pedagogisch en didactisch gebied. De Daltonontwikkeling start bij Kaka.

Evaluatie febr. 2023	In 2022 hebben directie en bestuurder besloten de samenwerking met Kaka te beëindigen. Er is een nieuwe samenwerkingspartner gevonden: Kind en Co, met deze zetten we de Daltonontwikkeling door.
----------------------	---

Sinds de start van onze Daltonschoon in 2016, groeit het leerlingenaantal. Ouders zijn nieuwsgierig naar ons concept en kiezen steeds bewuster voor onze school. Ouders en kinderen willen graag meedenken in het vormgeven van de school.

Doordat het leerlingenaantal groeit en ons Daltononderwijs zich ontwikkelt, ontstaat de behoefte aan meer werkruimte voor de kinderen buiten de klassen. In 2019 zal er stapsgewijs meer ruimte gecreëerd worden om aan deze behoefte tegemoet te komen.

De school is gestart met 194 leerlingen, in 2019 zullen dit er 202 zijn. De gemiddelde groepsgrootte varieert van 18 tot 32 leerlingen.

De prognose is dat we jaarlijks 5 leerlingen groeien totdat alle groepen maximaal 30 leerlingen hebben.

Er is gekozen om 8 groepen te handhaven in één gebouw. De groepen zitten in een klaslokaal met daaraan verbonden werkruimtes. Het kinderdagverblijf krijgt een eigen ruimte en de BSO zal gehuisvest worden in een multifunctionele ruimte. Voor schooltijd voorschoolse opvang, daarna teamkamer, onderwijsruimte, lunchruimte, onderwijsruimte en na schooltijd BSO ruimte. In gezamenlijk overleg zullen we de inrichting van die ruimte vormgeven. De BSO kan de werkruimtes op de gang na schooltijd inzetten om extra kinderen te plaatsen.

Evaluatie febr. 2023	Leerlingen en teamleden hebben de beschikking over vijf werkpleinen en gebruik MF-ruimte. Deze zijn modern ingericht uitgaande van de kernwaarden eigenaarschap en samenwerking. Het KDV gebruikt een eigen ruimte, een buitenruimte met groene uitstraling, en de BSO maakt gebruik van MF-ruimte, werkplein en speelplaats.
----------------------	---

Onze kinderen zijn nieuwsgierig en ondernemend en willen graag actief bezig zijn in alle lessen. Onze lessen kenmerken zich dan ook door veel afwisseling in vorm en inhoud. Onze kinderen stromen uit naar alle vormen van het voortgezet onderwijs, waarbij het accent ligt op vmbo –t /havo en vwo. Omdat onze leerlingpopulatie veranderd is het goed de komende jaren te analyseren wat voor een leerlingpopulatie we hebben zodat we kunnen kijken wat onze leerlingen nodig hebben. Als we dit goed in beeld hebben kunnen we ons onderwijsaanbod daarop afstemmen.

Aanbod,	Doelen aanbod	planning	Evaluatie en borging	Behaald? Evaluatie feb. 2023	Vervolgacties
1. Samenwerking Kaka	Op weg naar IKC en doorgaande lijnen van 0 tot 12 jaar Verbouwing en verplaatsen van onderwijs en opvang om effectieve inzet ruimtes te vergroten	1920 nadere kennismaking – gezamenlijke studiedagen Structureel overleg onderwijs en opvang 2021 bso activiteiten vergroten – verbinding met onderwijs 2122 daltonpijlers neerzetten door opvang en onderwijs	Na elke overlegmoment nieuwe doelen uitzetten en plannen.	De samenwerking met Kaka is per 31 dec. 2022 stopgezet. Directies konden elkaar niet vinden in visie en organisatie. In 2022 zijn er gesprekken gevoerd met een mogelijke nieuwe samenwerkingspartner, en is een samenwerkingsovereenkomst afgesloten met Kind en Co voor minimaal 3 jaar.	2023 vergelijken visies- nadere kennismaking-onderzoek en planning Kind en Co waarbij doelstellingen Daltonkernwaarden worden geformuleerd -structureel overleg onderwijs en opvang 2024- uitvoering plan invoering Daltonkernwaarden 2024 scholing ped. medewerkers of clustermanager 2025 aanpassen Daltonboek 2026 visitatie Kindcentrum
2. Leerlingpopulatie in kaart brengen	Door middel van een format leerlingpopulatie in kaart brengen	1920		Elke twee jaar (2020 en 2022) doen we	Elke twee jaar formuleren van een

				onderzoek naar leerlingpopulatie zodat we een realistische school ambitie kunnen formuleren	school ambitie op basis van hoge, realistische verwachtingen
3. Groei leerlingenaantal	Streven naar in elke klas maximaal 30 leerlingen. In onderbouw ondersteuning aanbieden in beide groepen 1/ 2 zodat de instroom van nieuwe leerlingen mogelijk blijft	19 - 23	Dagelijks bijhouden van de instroom Bespreken tijdens managementgesprekken		Instroom is zichtbaar in Excel Bestand dat actueel is. Er is direct zichtbaar in welke jaren er wel/geen plek is voor nieuwe leerlingen/zij instroom. Kleutergroepen zijn groot, eindigen eind schooljaar ruim boven de 30 leerlingen, ondersteuning in de groepen is noodzakelijk.

3.2 Aanbod en onderwijstijd (op 1 en sk 2)

Op de Windroos worden de roosters jaarlijks goed bekeken. Naar aanleiding van de jaarlijkse doelen per vakgebied en de groepsanalyses van juni van het jaar ervoor, wordt er bij de start van het schooljaar door intern begeleider en groepsleerkracht goed gekeken of een rooster moet worden aangepast. Hebben leerlingen bijvoorbeeld meer leestijd nodig dan is dat zichtbaar in het rooster.

Op individueel gebied zijn onze groepsplannen en taakbrieven leidend. Leerlingen die sneller zijn kunnen bijvoorbeeld op hun taakbrief leerstof weglaten. Maar op de taakbrieven kunnen ook taken staan die extra zijn, keuzetaken of een speciaal voor mij tje. Op de taakbrieven worden de doelen vermeld die de kinderen moeten halen. In de onderbouwgroepen zie je de doelen op de muur.

Op de Whiteborden in de klassen zien we de dagplanning van de vakken. De ambitie is om over een paar jaar alleen de tijdstippen van instructie te noteren.

Aanbod,	Doelen aanbod	planning	Evaluatie en borging	Behaald? Evaluatie febr. 2023	Vervolgacties
1. Werken met doelen	Leerkrachten werken van vakantie naar vakantie met de doelen van de vakken. Zij hebben zicht op de doelen per jaar en weten wat het aanbod ervoor en erna is. Leerkrachten kunnen de taakbrieven steeds beter aanpassen aan de behoeftes van de leerling. Zij leren de leerlingen goed te reflecteren op hun resultaten en leerproces waardoor ook het aanbod aangepast kan worden indien dat nodig is.	19-23	dalton vergaderingen	In de corona periode is veel aandacht geweest voor het verschil tussen kerndoelen en aanbodsdoelen uit de methode. Leerkrachten hebben ervaren dat de methodelessen niet leidend zijn voor het behalen van de kerndoelen. De methode is een hulpmiddel bij het behalen van essentiële doelen, en de leerkracht bepaalt welk aanbod nodig is voor zijn/haar groep. We zien dat in dit team nodig is om met de leerkrachten de behaalde resultaten te checken (methodegebonden toetsen) en waar nodig te begeleiden bij vaststellen van benodigde interventies De taakbrieven zijn nog onvoldoende toegespitst op de	Blijvend bespreken tijdens kwaliteitsvergaderingen. Inzet logboeken, 2 wekelijkse planning, blijven controleren Check en begeleiding door intern begeleider.

				behoeften van de leerlingen. Iedere leerling reflecteert dagelijks op de taakbrief of hij/zij de lesdoelen beheerst of nog instructie/oefening nodig heeft.	In de Daltonwerkgroep zullen we in 2023-2024 doelen formuleren wat betreft eigenaarschap van leerlingen: wel of niet meedoen aan een instructie, formuleren van eigen leerdoelen, leerlingportfolio wordt hierin meegenomen
--	--	--	--	--	---

3.3 Zicht op ontwikkeling en de begeleiding van leerlingen (op 2)

Het is voor alle leerlingen van belang dat een leerkracht dagelijks zicht blijft houden op hun ontwikkeling. Door middel van het gebruik van het WEdi model en de cyclus van handelingsgericht werken toe te passen blijven leerkrachten dagelijks zicht houden op hun leerlingen. Door het invoeren van het logboek leren leerkrachten dagelijks hun aangeboden stof te analyseren en vervolgacties in te plannen.

Aanbod,	Doelen aanbod	planning	Evaluatie en borging	Behaald? Evaluatie febr. 2023	Vervolgacties
1. Directe instructiemodel (Wedi)	Nieuwe leerkrachten vanaf dag 1 inwerken in het WEDI model	19-23	Klassenbezoeken – mbv kijkwijzers Gesprekkencyclus met meerdere vervolgesprekken	De intern begeleider bezoekt minimaal vier keer per jaar de groepsleerkracht en is gericht op EDI ontwikkeling. Zij filmt de leerkrachten en kijkt met hen terug. De directeur bezoekt twee maal per jaar de groepsleerkracht en	Jaarlijks inplannen Jaarlijks inplannen

				voert daarnaast 3 flitsrondes uit, waarbij ze alle leerkrachten kort bezoekt. De leerkracht vult aan het begin van het schooljaar de Dalton kijkwijzer in. De Daltoncoördinator bezoekt de groepen a.h.v. kijkwijzer, en bespreekt de kijkwijzer e haar eigen bevindingen met de leerkrachten. De gesprekscyclus is vastgelegd als beleid en wordt uitgevoerd.	Leerkracht vult jaarlijks kijkwijzer in, en bespreekt ontwikkelpunten met Daltoncoördinator en directie (DDGC cyclus) Jaarlijks inplannen
2. HGW	Leerkrachten zijn bekend met Handelingsgericht werken en passen dit toe. Nieuwe leerkrachten wordt vanaf dag 1 uitgelegd hoe het werkt en wat er van ze verwacht wordt.	19-23	Klassenbezoeken mbv kijkwijzer Gesprekkencyclus	zie kolom hierboven Waar nodig krijgen leerkrachten externe coaching.	Jaarlijks inplannen A.h.v. klassenbezoeken door intern begeleider en directie wordt met leerkracht besproken dat coaching noodzakelijk is. Wordt ook opgenomen in DDGC cyclus.
3. Logboek	Leerkrachten kunnen werken met een logboek om dagelijks te reflecteren op hun onderwijsaanbod en bij te stellen, aan te passen indien dat nodig is	19-23	Klassenbezoeken mbv kijkwijzer gesprekkencyclus	Het logboek wordt per twee weken gepland. Reflecties, observaties en interventies zijn zichtbaar in het logboek.	Blijven controleren of de afspraken worden nageleefd.

3.4 Pedagogisch en didactisch handelen (op 3)

De basis van onze Daltonschool is vertrouwen. Dit vind je terug in de keuze die we gemaakt hebben voor een methode sociaal emotionele ontwikkeling, de kanjertraining. Tevens sluiten de uitgangspunten van de kanjertraining mooi aan bij de kernwaarden van Daltononderwijs. Het zelfstandig oplossen van problemen, zelf verantwoordelijk zijn voor je eigen gedrag, reflecteren op je eigen gedrag zijn, samenwerken, elkaar helpen zijn pijlers die we ook terug laten komen in onze andere vakgebieden. Het volgsysteem van de kanjertraining heet kanvas.

Door de hele school wordt er gewerkt volgens het directe instructie model. De leerkrachten hebben een formulier in hun klassenmap waarmee ze hun lessen kunnen voorbereiden. Het handelingsgericht werken en het expliciete directe instructie model vormen de basis van de te geven lessen. De komende jaren zal het logboek een plaats krijgen in ons dagelijks handelen.

Voor alle lessen die er bij ons op school gegeven worden geldt, dat er per les gekeken wordt wat het doel is en op welke manier het doel het beste bereikt kan worden. De middelen die daarvoor gebruikt worden kunnen per les verschillen. De ene keer wordt er gebruik gemaakt van het lesboek, de andere keer van wisbordjes of andere middelen. Belangrijk is om als leerkracht te blijven observeren wat werkt. Tijdens alle lessen wordt er veelvuldig gebruik gemaakt van coöperatieve werkvormen. Standaard worden er in elke groep twee nieuwe coöperatieve werkvormen aangeboden. De standaard middelen die in elke groep gebruikt worden zijn : het planbord, de taakbrief, het stoplicht, de geluidsmeter, de time-timer en het vragenblokje. In de klassenmap staat beschreven hoe deze middelen in elke groep worden gebruikt. Tijdens alle lessen is het van belang de kernwaarden van ons Daltononderwijs goed in het vizier te hebben. Een belangrijke plaats neemt reflectie in. Reflecteren wordt dagelijks toegepast. Deze kernwaarde en de kernwaarde samenwerking worden de komende jaren onder de loep genomen. De bedoeling is dat er uiteindelijk een doorgaande lijn voor beide kernwaarden wordt ontwikkeld. De wijze waarop wij ons Daltononderwijs vorm geven zal beschreven worden in ons Daltonboek, dat de komende jaren wordt ontwikkeld.

Door de gehele school werken we met de methode trefwoord. Dagelijks wordt onze normen en waarden, gebaseerd op onze katholieke identiteit, besproken. Door middel van verhalen en spel krijgen deze normen en waarden inhoud en gaan ze leven voor alle leerlingen.

De vakgebieden muziek, dans, drama, en beeldende vorming worden de komende jaren vormgegeven door lokale kunstenaars. 4 keer per jaar krijgen alle groepen op basis van hun eigen gemaakte keuze les in deze vormingsgebieden.

In de aangelegde moestuin werken alle leerlingen van de school volgens een rooster. Alleen groep 6 krijgt een eigen stuk grond toegewezen om te onderhouden. Met hulp van vrijwilligers leren de leerlingen hoe de natuur in verschillende seizoenen er voor staan kunnen ze door te doen daadwerkelijk ontdekkingen doen hoe planten groeien en bloeien.

Het doel van de Engelse lessen is om de leerlingen vaardig te maken in communiceren in de Engelse taal. Hierbij staat het mondelinge taalgebruik voorop. De komende jaren gaan we experimenteren met verschillende manieren om in de Engelse taal les te geven. Het doel is te komen tot een visie op het onderwijs in de Engelse taal, een doorgaande lijn en beleid te ontwikkelen .

Voor ons rekenonderwijs in groep 3 tot en met 8 gebruiken we de methode : Pluspunt
Voor ons taalonderwijs in groep 4 tot en met 8 gebruiken we de methode : taal op maat

Voor ons technisch leesonderwijs gebruiken we de methode estafette en zetten we leescircuits in. In deze circuits worden verschillende werkvormen gebruikt om het technisch lezen te verbeteren en het leesplezier bij de leerlingen te vergroten. Dit gebeurt vanaf groep 4.

In groep 3 gaan we de komende jaren de methode actief leren lezen implementeren. Met deze methode hopen we meer vanuit onze kernwaarden te kunnen werken en het technisch en begrijpend leesonderwijs in deze groep te verbeteren.

Begrijpend lezen/ luisteren ; Voor begrijpend luisteren is met behulp van een deskundige een doorgaande lijn ontwikkeld voor groep 1 tot en met vier. Elke week wordt er aandacht besteed aan begrijpend luisteren. Aansluitend daarop wordt er in groep vier halverwege het jaar gestart met begrijpend lezen. Voor begrijpend lezen wordt er gebruik gemaakt van leeslink. Deze methode maakt gebruik van 7 leesstrategieën. Om de lessen meer aan te laten sluiten bij de beleavingswereld en de onderwijsbehoeftes van de leerlingen zijn we vanaf groep 5 gestart met close reading lessen. In deze lessen kunnen leerkrachten zelf teksten uitkiezen die passen bij de interesses van de leerlingen. Bij de uitvoering ervan worden de leesstrategieën spelenderwijs gebruikt. Bijzonder aan deze lessen is dat de leerlingen drie keer de tekst lezen en uiteindelijk met elkaar een product maken, waarbij de inhoud van de tekst de leidraad vormt. De betrokkenheid van de leerlingen in deze lessen is hoog.

Voor onze wereldoriënterende vakken gebruiken we in groep 5 tot en met 8 de methodes : meander, wijzer in de tijd en leefwereld
Deze methodes zijn niet meer actueel en aan vervanging toe. Tevens passen ze niet bij onze werkwijze als Daltonschool. De komende jaren willen we deze methodes gaan vervangen . Hierbij vinden we het van belang dat er verbinding is tussen de vakgebieden. Tot die tijd vormen de doelen uitgangspunt en geven de leerkrachten op eigen wijze de lessen vorm.

De gymlessen worden verzorgd door daartoe bevoegde leerkrachten. Zij werken met verschillende methodes en wisselen sport en spel af met het werken met toestellen. De lessen voor groep 1, 2 worden gegeven in de speelzaal van de school en voor groep 3 tot en met 8 in de sporthal de Phoenix. Tijdens drie lange dagen verzorgt de organisatie kids actief bewegingsactiviteiten tijdens de lunchpauze.

In de groepen 1/ 2 hebben we gekozen voor de methode onderbouwd. Op een speelse manier wordt de voorbereidende kennis die nodig is voor de vakgebieden rekenen, taal en lezen aangeboden. Door een bijbehorend leerlingvolgsysteem kunnen leerkrachten de vorderingen van de leerlingen in de gaten houden . Voor woordenschatonderwijs wordt logo3000 dagelijks gebruikt. Wereldoriëntatie is een speerpunt voor de komende jaren. In samenwerking met de groepen 3 en 4 zal er systematisch aan thema's gewerkt worden

waarbij alle aspecten van het verkennen van de omgeving van het jonge kind aan bod zullen komen. Er wordt geput uit de praatplaten van actief leren lezen. Het inrichten van speelhoeken en het geven van spelbegeleiding zal als gevolg hiervan door middel van nascholing beter vorm gegeven worden. Hierdoor wordt er meer recht gedaan aan de ontwikkelingen die het jonge kind doormaakt. Voor het geven van Engelse lessen wordt er nog gebruik gemaakt van my name is TOM.

Aanbod,	Doelen aanbod	planning	Evaluatie en borging	Behaald? Evaluatie febr. 2023	Vervolgacties
1. Actief leren lezen groep 3	Komen tot de implementatie van de nieuwe methode voor technisch lezen	Start schooljaar 2019-2020	Tussentijdse evaluaties afspreken	Eind schooljaar 2020-2021 In schooljaar 2022-2023 werken ook groep 4 en 5 met Actief leren lezen.	In 2022-2023 bespreken hoe we het Actief Leren lezen in de onderbouw verbinden aan het technisch lezen in groep 6-7-8.
2. Begrijpend lezen/luisteren	Verbinding leggen tussen leeslink en close reading lessen Begrijpend lezen vanuit actief leren lezen doorzetten in groep 4	Vervolg schooljaar 2019-2020 Start schooljaar 2019-2020 Vervolg implementatie schooljaar 2020-2021	Tijdens bouw/teamvergadering en Tijdens bouw/teamvergadering en	De opbrengsten begrijpend lezen hebben afgelopen jaren een wisselend beeld laten zien. De verbinding tussen Leeslink en Close reading is niet tot stand gekomen en we zijn zoekende naar een effectieve aanpak	Externe ondersteuning noodzakelijk bij geven van goed begrijpend leesonderwijs inplannen in 2023-2024
3. Wereldoriëntatie Groepen 1 t/m 4	Vanuit thema's actief leren lezen opzetten van wereldoriënterende lessen	Schooljaar 2019-2020 starten – implementatie de jaren daarna	Onder begeleiding neerzetten van themahoeken en spelbegeleiding	In groep 1-4 wordt gewerkt aan gezamenlijke thema's. Bij de start van het	Planning thema's afstemmen met KDV en BSO zodat doorgaande lijn geborgd wordt.

Groepen 5 t/m 8	Komen tot twee methodes die geschikt zijn voor ons Daltononderwijs om uit te proberen	Verder onderzoek schooljaar 2019-2020	MT vergaderingen	thema bespreken leerkrachten wat leerlingen al weten over het thema, wat ze willen leren en willen maken/onderzoeken. Creatieve en wereldoriënterende activiteiten en Engels worden verbonden aan het thema. Het thema is zichtbaar in de klas: de verschillende hoeken en in de gang (een gezamenlijke speel- en ontdekhoeke) In groep 5 t/m 8 wordt gewerkt met Blink (geïntegreerd). Leerkrachten zijn nog zoekende met de leerlingen hoe de leerlingen goede onderzoeksvragen kunnen stellen, en de kwaliteit van de eindproducten per thema vragen nog aandacht. Thema's groep 5 t/m 8 zijn nog onvoldoende zichtbaar in de klas, kinderen worden niet	Onderwerpen, inhoud en organisatie wordt jaarlijks besproken in onderbouwvergadering. studiemomenten onderzoekend leren inplannen 2023-2024 inzet methode twee keer per jaar evalueren Thema's zichtbaar maken, materialen laten verzamelen, producten tentoonstellen.
-----------------	---	---------------------------------------	------------------	--	---

				geïnspireerd zoals bij de thema's in de onderbouw.	Creatieve opdrachten koppelen aan thema's.
4 Engels	Komen tot een visie op het lesgeven in de Engelse taal	Start schooljaar 2020-2021	Team/bouwvergaderingen	Eind schooljaar 2020-2021	Engels in groep 4 is ingebed in de thema's vanuit kerndoel 13: Groep ½: de leerlingen ontwikkelen een positieve houding t.a.v. het leren van Engels Groep ¾: Het consolideren van luistervaardigheden zoals opgebouwd in groep ½ en de uitbreiding daarvan. We bieden in de onderbouw geen lessen Engels maar lesactiviteiten in het Engels passend bij de ontwikkelfase van de kinderen. In groep 5 t/m 8 wordt gebruik gemaakt van een methode Engels: om aan de kerndoelen te voldoen. De methode lessen zijn gericht op luister- en spreekvaardigheid.

5 Wedi en HGW inclusief logboek	Komen tot een structureel aanbod/monitoren van ons onderwijs	Start logboek schooljaar 2019-2020 Borgen Wedi en HGW	Tijdens teamvergaderingen/ Klassenbezoeken/observaties	De intern begeleider bezoekt minimaal vier keer per jaar de groepsleerkracht en is gericht op EDI ontwikkeling. Zij filmt de leerkrachten en kijkt met hen terug. De directeur bezoekt twee maal per jaar de groepsleerkracht en voert daarnaast 3 flits rondes uit, waarbij ze alle leerkrachten kort bezoekt. De gesprekscyclus is vastgelegd als beleid en wordt uitgevoerd. Het logboek wordt per twee weken gepland. Reflecties, observaties en interventies zijn zichtbaar in het logboek.	Jaarlijks inplannen Jaarlijks inplannen Jaarlijks inplannen Regelmatige check door intern begeleider en directie noodzakelijk
6. cultuurprogramma creatieve vakken	Aanbieden van lessen door lokale professionals in de hele school zodat de kwaliteit van de lessen groter wordt en de leerlingen kennismaken met andere vormen van creativiteit	Start schooljaar 2019-2020	Vier keer per jaar schoolbreed, een week lang	Drie keer per jaar cultuurweek waarin de kinderen een les krijgen van lokale kunstenaar Drie keer per jaar circuit van workshops (2 lessen	Werkgroep kunst en cultuur organiseert dit (opgenomen in taakbeleid)

				per workshop) waarin talenten van leerkrachten en ouders worden ingezet. Leerlingen mogen zelf kiezen aan welke workshop zij meedoen.	Leerteam circuit van workshops organiseert dit
--	--	--	--	---	--

3.5 Schoolondersteuningsprofiel (op 4)

In ons schoolondersteuningsprofiel staat beschreven wat er aan basisontwikkeling aangeboden wordt aan de leerlingen en wat valt onder de extra ondersteuning. Alle leerkrachten bieden de lesstof op drie niveaus aan. Daarnaast kan de lesstof per leerling aangepast worden indien dat nodig blijkt te zijn. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een takenbord (in de groepen 1,2,3) en een taakbrief in groep 1 tot en met 8.

In de taken die de leerlingen krijgen zitten basistaken, keuzetaken en speciaal voor mijtjes. In ons Daltonboek zullen we gaan beschrijven wat dit betekent voor ons onderwijs.

Door de nascholing meer- en hoogbegaafden is er meer kennis bij leerkrachten met betrekking tot de onderwijsbehoeftes en de aanpak van deze groep leerlingen. Hun taakbrieven worden aangepast en in de keuzekasten staat materiaal waarbij ze andere kanten van zichzelf (andere talenten) kunnen ontwikkelen.

Het ondersteuningsprofiel van de school is als bijlage aan dit schoolplan toegevoegd.

3.6 Samenwerking met ouders t.a.v. onderwijs en de ontwikkeling van hun kind.(op 5)

Tijdens de informatieavonden aan het begin van elk schooljaar worden de ouders ingelicht over het te geven onderwijs in dat leerjaar.

Rond de Herfstvakantie worden de ouders gevraagd om aan de hand van een praatpapier met hun kind(eren) te praten over het welbevinden van hun kind. Hoe voelt hun kind zich op school? Daarna delen de ouders met de leerkracht de ervaringen van hun kind in de eerste schoolweken. Tevens worden dan de eerste resultaten besproken. De komende jaren zal er besproken gaan worden of we in alle klassen kinderen samen met hun ouders rapportgesprekken laten gaan houden.

Gedurende het schooljaar worden in februari/maart de eerste rapportgesprekken met de ouders gevoerd. De tweede rapportgesprekken zijn einde schooljaar en facultatief. Ouders kunnen dan zelf kiezen of ze een gesprek met de leerkracht willen voeren of de leerkracht vindt het belangrijk om ouders uit te nodigen voor een gesprek.

Tijdens het schooljaar voeren leerkrachten regelmatig kindgesprekken. Deze gesprekken zijn belangrijk. Ze leveren de leerkracht veel informatie op over het welbevinden van de leerling en wat hij/zij zou willen of kunnen leren en op welke manier.

De komende jaren willen we met elkaar het gesprek aangaan of we deze gesprekken structureel gaan voeren en op willen nemen in het beleid van onze school.

Eind groep zeven voert de leerkracht met alle leerlingen uitgebreide kindgesprekken om in kaart te brengen hoe de leerling leert, wat zijn wensen zijn voor de toekomst (vervolgonderwijs) en wat er dan voor nodig is om te werken aan de doelen die de leerling zichzelf gesteld heeft. Samen met de ouders en de leerkracht voert de leerling hierover een gesprek (zie povo procedure). Indien een leerling meer nodig heeft en er andere instanties betrokken zijn bij de begeleiding van de leerling worden ouders hierover ingelicht en wordt er samen met hen een plan opgesteld.

3.7 Toetsing en afsluiting (op 6)

Om zicht te krijgen en te houden op de vorderingen van de leerlingen maken we gebruik van methodegebonden en onafhankelijke toetsen. Voor de wereldoriënterende vakken wordt er gebruik gemaakt van de methodegebonden toetsen maar kunnen leerkrachten ook wel eens zelf een toets maken om te onderzoeken of de aangeboden lesstof ook daadwerkelijk beheerst wordt.

Voor de onafhankelijke toetsen zetten we in januari/februari en in juni de cito toetsen in.

Tot nu toe maakten we in groep 8 gebruik van de eind citotoets. Omdat deze toets niet goed aansluit bij onze uitgangspunten en werkwijze gaan we op zoek naar een andere eindtoets. Als we een toets gevonden hebben en uitgeprobeerd kan het zijn dat we ook voor onze andere onafhankelijke toetsen gaan kijken naar toetsen die beter bij ons Daltononderwijs, onze kijk op kinderen, past.

De leerkrachten analyseren dagelijks of de aangeboden lesstof beheerst wordt. Ze noteren de resultaten in hun logboek en plannen indien nodig in hun weekplan meteen een moment waarop ze de lesstof opnieuw aanbieden. Tevens wordt er genoteerd voor wie dit nodig is, welke materialen er daarbij gebruikt gaan worden en of een andere didactiek nodig is.

Door deze werkwijze hebben leerkrachten zicht op de vorderingen van de leerlingen alvorens de methodegebonden toetsen worden afgenomen. Een leerkracht kan dan ook bijna voorspellen wat de uitslag zal zijn of dat de leerling beter een andere toets aangeboden kan krijgen. Ditzelfde geldt voor de cito toetsen. In de groepsbesprekingen worden de vorderingen van de leerlingen besproken met de intern begeleider en worden aanpassingen in het lesaanbod vastgelegd.

Na de cito toetsen maken alle leerkrachten een analyse van de groep en presenteren ze die aan hun collega's in een teamvergadering. Ze geven daarbij aan wat ze gedaan hebben om tot dit resultaat te komen en wat ze anders gaan doen om de resultaten te verbeteren.

Leerkrachten leren daarbij van en met elkaar. Ze geven elkaar tips en tops en nemen ideeën voor hun eigen lesaanbod en verbeteracties mee.

Tevens krijgen alle leerkrachten een goed beeld van wat er speelt schoolbreed en kan er gezamenlijk gekeken worden of er schoolbreed een aanpak moet komen.

In de onderbouw maken we gebruik van het leerlingvolgsysteem van onderbouwd. Hier kunnen leerkrachten nauwgezet de vorderingen bijhouden. Onderbouwd biedt ook lesstof aan waardoor leerkrachten de resultaten kunnen verbeteren.

Voor het monitoren van de sociaal emotionele ontwikkeling wordt er gebruik gemaakt van Kanvas. Twee keer per jaar worden de vragenlijsten per kind ingevuld. In groep 5 tot en met 8 vullen de leerlingen zelf ook de vragenlijsten in. Als de bevindingen van de leerkracht anders zijn dan die van de leerlingen of die van de ouders, dan volgt er een kindgesprek om te achterhalen waardoor dit verschilt en er zorg voor te dragen dat een leerling beter in zijn vel gaat zitten. Tijdens vastgestelde teamvergaderingen worden de uitslagen per groep besproken. De kanjercoördinator leidt deze vergaderingen. Als er problemen in een groep geconstateerd worden, wordt er gezamenlijk naar oplossingen gezocht. Er worden afspraken gemaakt voor een andere aanpak. Indien de problemen ernstig zijn schakelen we een expert van de kanjertraining in en organiseren we een ouderbijeenkomst om samen met de ouders de kinderen beter te kunnen begeleiden. De kanjercoördinator kan gedurende bepaalde periodes ingezet worden om voorbeeldlessen te geven en door middel van collegiale consultatie collega's begeleiden.

Eén keer per jaar, in januari wordt de veiligheidslijst afgenomen in groep 5 tot en met 8.
De veiligheidslijst wordt als bijlage toegevoegd

In de schoolanalyse die als bijlage is toegevoegd aan dit schoolplan, staan de analyses van methodeonafhankelijke toetsen, de wijze waarop de lesstof is aangeboden, wat gewerkt heeft en wat niet en welke acties er nodig zijn om de resultaten te verbeteren.

3.8 Veiligheidsbeleid (sk 1)

Eén keer per jaar, in januari wordt de veiligheidslijst afgenomen in groep 5 tot en met 8.

De veiligheidslijst wordt als bijlage toegevoegd aan dit schoolplan.

De uitkomsten van de veiligheidslijst worden in het team besproken en indien nodig worden er maatregelen genomen om de veiligheid van de leerlingen te vergroten.

Incidenten worden bijgehouden op een incidentenlijst. En bij de afhandeling van incidenten wordt er regelmatig advies ingewonnen bij de organisatie school en veiligheid.

In het kader van de AVG is er op bestuursniveau beleid ontwikkeld voor leerlingen en personeel.

Eén keer per jaar vult de MR een risico inventarisatielijst in. De acties die daaruit voortvloeien worden besproken met de directie die deze acties uitvoert.

Drie personeelsleden zijn verantwoordelijk voor BHV en EHBO. Zij organiseren twee keer per jaar in samenwerking met kinderopvang Kaka een brand- en ontruimingsoefening.

In een overleg van buurtbewoners en de school wordt afgestemd of de verkeersveiligheid in de omgeving van de school nog optimaal is. In overleg met de gemeente wordt gekeken welke aanpassingen er nodig zijn om de omgeving van de school verkeersveiliger te maken voor onze leerlingen.

Kwaliteitshandboek en verantwoordelijkheden

Het bestuur van de stichting Antonius heeft een kwaliteitshandboek. De komende jaren zal onze school een kwaliteitshandboek gaan ontwikkelen die afgeleid is van dit handboek.

4 Personeelsbeleid (ka 1, 2 en 3)

4.1 Doelstellingen personeelsbeleid

Uit de beschreven ambities (2.1) zijn de volgende doelen mbt personeelsbeleid opgesteld:

1. De schoolleiders werken opbrengstgericht, creëren een ambitieus leerklimaat, maken resultaten inzichtelijk.
2. De KPO Sint Antonius scholen streven naar een onderwijskwaliteit waarvan de basis meer dan op orde is. Dit betekent een ambitieuze leercultuur in alle scholen en op alle niveaus in de organisatie. Alle scholen werken systematisch en doelgericht aan het stimuleren van goede prestaties. Om deze ambitie te kunnen waarmaken is ambitie en continue ontwikkeling van medewerkers noodzakelijk.
3. Scholen hebben binnen KPO Sint Antonius elk hun eigen identiteit en uitstraling en hierbinnen hun eigen missie en visie. Bij de medewerkers van de school is dit terug te zien in hun handelen.
4. Alle medewerkers van KPO Sint Antonius leren van elkaar. Een belangrijk speerpunt hierin is het professioneel handelen.

4.2 Gesprekkencyclus

Om de ambities uit het strategisch beleidsplan en de school doelen waar te kunnen maken worden met de individuele medewerkers afspraken gemaakt over hun professionele ontwikkeling en bijdrage aan het realiseren van de ambities. De gesprekscyclus is het instrument om de ontwikkeling, ambities en bijdrage van medewerkers te stimuleren, te monitoren en bij te sturen. De gesprekscyclus wordt bijgehouden middels de Digitale Gesprekscyclus (DDGC) en bestaat uit 3 stappen:

1. Ambitie/doelstellingsgesprek

Hierbij komen ten minste de volgende onderwerpen aan de orde:

- Verwachtingen rond resultaten
- Verwachtingen rond persoonlijke ontwikkeling

- Verwachtingen rond gedrag
- Loopbaan ambities, wensen / mogelijkheden

2. Voortgangsgesprek

De gerealiseerde of nog te realiseren afspraken worden dan doorgenomen tegen de achtergrond van de eerder dat jaar gemaakte resultaatafspraken. Daarbij gaan zij na in hoeverre bijsturing noodzakelijk is om de afgesproken en vastgelegde resultaten te realiseren.

3. Reflectie/beoordelingsgesprek

De jaarcyclus wordt in de periode april/mei afgesloten door het reflectie- beoordelingsgesprek. Hierin worden de ontwikkelingen en resultaten van het afgelopen jaar besproken.

De doelstellingen met betrekking tot de gesprekkencyclus zijn:

- Sturing;
Om de doelstellingen van de organisatie te behalen is het van belang dat iedereen zijn of haar steentje bijdraagt aan het realiseren hiervan. Door het hanteren van een gesprekkencyclus is de organisatie in staat om (organisatie- en of school-) doelstellingen te vertalen naar individuele doelstellingen.
- Ontwikkeling;
In een professionele cultuur hoort iedereen zich continu te ontwikkelen, om op de hoogte te zijn van de laatste ontwikkelingen en om ontwikkelingen te vertalen naar dagelijkse oplossingen voor de leerlingen en personeelsleden. In de gesprekkencyclus kunnen zowel de organisatie als de personeelsleden individuele ambities en eisen kwijt die bijdragen aan deze ontwikkelingen.
- Er is een collectief eenduidig beeld wat KPO Sint Antonius van een medewerker verwacht;
- Leerkrachten zijn tevreden over de begeleiding en ondersteuning.

4.2 Gesprekkencyclus

Om de ambities uit het strategisch beleidsplan en de schooldoelen waar te kunnen maken worden met de individuele medewerkers afspraken gemaakt over hun professionele ontwikkeling en bijdrage aan het realiseren van de ambities. De gespreksacyclus is het instrument om de ontwikkeling, ambities en bijdrage van medewerkers te stimuleren, te monitoren en bij te sturen. De gespreksacyclus wordt bijgehouden middels de Digitale Gespreksacyclus (DDGC) en bestaat uit 3 stappen:

4. Ambitie/doelstellingsgesprek

Hierbij komen ten minste de volgende onderwerpen aan de orde:

- Verwachtingen rond resultaten
- Verwachtingen rond persoonlijke ontwikkeling
- Verwachtingen rond gedrag
- Loopbaan ambities, wensen / mogelijkheden

5. Voortgangsgesprek

De gerealiseerde of nog te realiseren afspraken worden dan doorgenomen tegen de achtergrond van de eerder dat jaar gemaakte resultaatafspraken. Daarbij gaan zij na in hoeverre bijsturing noodzakelijk is om de afgesproken en vastgelegde resultaten te realiseren.

6. Reflectie/beoordelingsgesprek

De jaarcyclus wordt in de periode april/mei afgesloten door het reflectie- beoordelingsgesprek. Hierin worden de ontwikkelingen en resultaten van het afgelopen jaar besproken.

De doelstellingen met betrekking tot de gesprekkencyclus zijn:

- Sturing;
Om de doelstellingen van de organisatie te behalen is het van belang dat iedereen zijn of haar steentje bijdraagt aan het realiseren hiervan. Door het hanteren van een gesprekkencyclus is de organisatie in staat om (organisatie- en of school-) doelstellingen te vertalen naar individuele doelstellingen.
- Ontwikkeling;
In een professionele cultuur hoort iedereen zich continu te ontwikkelen, om op de hoogte te zijn van de laatste ontwikkelingen en om ontwikkelingen te vertalen naar dagelijkse oplossingen voor de leerlingen en personeelsleden. In de gesprekkencyclus kunnen zowel de organisatie als de personeelsleden individuele ambities en eisen kwijt die bijdragen aan deze ontwikkelingen.
- Er is een collectief eenduidig beeld wat KPO Sint Antonius van een medewerker verwacht;
- Leerkrachten zijn tevreden over de begeleiding en ondersteuning.

Aanbod,	Doelen aanbod	planning	Evaluatie en borging	Behaald? Febr. 2022	Vervolgacties
1.gesprekkencyclus	Starten met dggc en verbinding leggen met het schoolplan/jaarplan	Start 2019-2020	In januari en in juni	Tweejaarlijks cyclus ambitie-, voortgang en reflectiegesprek voor leerkrachten met vaste aanstelling loopt. Voor nieuwe leerkrachten geldt een jaarlijkse cyclus. Beiden worden volgens afspraak uitgevoerd.	jaarlijks inplannen gesprekken reflectie op directieniveau voorjaar 2023

Aanbod,	Doelen aanbod	planning	Evaluatie en borging	Behaald?	Vervolgacties
---------	---------------	----------	----------------------	----------	---------------

1.Daltonopleiding	4 leerkrachten worden opgeleid voor het tweede jaar als daltonlkr	2019-2020	portfolio	mei 2020 diploma	diploma invoegen in DDGC Overleg met zes leerkrachten die hun Daltondiploma niet hebben: scholing in 2023-2024 of 2024-2025 Overleg met Kind en Co over opleiding Dalton pedagogisch medewerkers voorjaar 2023
2. Daltoncoördinator	1 leerkracht wordt voor tweede jaar opgeleid als daltonlkr	2019-2020	portfolio	mei 2020 diploma	diploma invoegen in DDGC
3.Tweedaagse Daltonleidinggevende en IBer	2 MT leden krijgen vervolg op hun diploma's	2019 - 2023	portfolio	jaarlijkse deelname aan inspiratietweedaagse	certificaat invoegen in DDGC
4 Kanjertraining	vanuit veiligheidslijst teamverdieping mbt casussen	2019-2023	vastleggen aanpak en consequenties van gedrag	beleidsstuk is vastgesteld, leerkrachten handelen naar de inhoud ervan Kanjer Coördinatoren zijn opgeleid Merendeel van de leerkrachten is Kanjergeschoold	jaarlijks terug laten komen in teamvergaderingen, onder leiding van Kanjer Coördinatoren Scholing leerkrachten zonder Kanjercertificaat

6.Spelbegeleiding en het werken in hoeken	Leerkrachten van groep 1 tot en met 4 leren wat spelbegeleiding inhoud, kunnen verschillende hoeken inrichten en met behulp van de opgedane kennis het spel van kinderen verrijken en verbeteren.	2019-2020	drie keer per jaar training of teamvergadering	Bij de centrale thema's zien we dat enkele hoeken in groep 1/2 ingericht zijn in het thema en het spel verrijkt en verbeterd is In de centrale themahoek spelen en ontdekken de leerlingen uit groep 1 t/m 4.	Differentiatie in activiteiten
7.Informatiebijeenkomst ADHD/PDDNOS	Leerkrachten informatie bieden en leren hun aanpak te bij te stellen indien nodig	2019-2020	Tijdens teamvergaderingen casussen bespreken	2020	Inplannen bijeenkomsten
8.Coaching en begeleiding	Eén leerkracht doet de verkorte opleiding aan de Marnix Academie om op school – en mogelijk ook op stichtingsniveau aankomende en zittende leerkrachten te begeleiden zodat ze kwalitatief beter onderwijs gaan verzorgen en het ICO erschap van de directie over te nemen	2019-2023	Individuele gesprekken tijdens gesprekkencyclus	Schooljaar 2019-2020	Gesprekken inplannen Afspraken omtrent begeleiding nieuwe leerkrachten inplannen

4.3 Taakbeleid

Op onze scholen werken wij met Cupella om de inzet van personeel inzichtelijk te maken. De balans tussen taken, beschikbare tijd en ervaren werkdruk wordt hiermee zichtbaar. De 40-urige werkweek geldt voor al het personeel, daarbij is de maximale jaartaak 1659 uur. Door de 40-urige werkweek wordt beter zichtbaar welke werkzaamheden in een week worden gedaan en daardoor ook wanneer er sprake is van overwerk. Het vraagt van schoolleiders een goede jaarplanning te maken en met elke medewerker afspraken te maken over wat er van hem of haar wordt verwacht. Ook maakt de 40-urige werkweek inzichtelijk of er mogelijk teveel taken op het bordje van de school liggen. Wanneer er te vaak wordt overgewerkt, moet het team in gesprek en beslissen welke taken daadwerkelijk bij het primaire proces van de school behoren (rekening houdend met de identiteit en de visie van de school), welke taken kunnen worden overgedragen aan de ouders en welke taken komen te vervallen.

Vanuit goed werkgeverschap streven we naar een duurzame inzetbaarheid. Sinds 1 oktober 2014 bestaat de regeling duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid betekent zoveel als gezond aan het werk blijven vanaf de start van de loopbaan tot aan de AOW-leeftijd. De medewerker bepaalt zelf na

overleg met de schoolleider hoe het budget duurzame inzetbaarheid wordt ingezet, het is inzetbaar voor: studieverlof, coaching, oriëntatie op mobiliteit, niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden, bijvoorbeeld extra tijd t.b.v. voor- en nawerk.

Op de Windroos hebben we in goed overleg taken geschrapt en zijn we met elkaar in overeenstemming gekomen dat de taken die er zijn, gedaan moeten worden. De ouderraad heeft een aantal taken overgenomen en het eindfeest is een taak van de leerlingen en ouders van groep acht geworden. De hoeveelheid uren zijn indicaties. We gaan dat niet bijhouden. Wel bespreekt de directie met elke leerkracht hoe zijn/haar taakbelasting is in combinatie met de groep die ze in dat jaar hebben en worden taken bijgesteld indien nodig.

Leerkrachten moeten van hun taak in het kader van taakbeleid een plan van aanpak maken en deze bespreken met de directie.

Eigenaarschap hierin van de betreffende commissieleden is van groot belang. Dit is een aandachtspunt voor de komende jaren in de gesprekkencyclus.

4.4 Bevoegd en bekwaam

competenties op Antonius niveau

Iedere leraar die lesgeeft op de scholen van KPO Sint Antonius bezit een diploma van een passende lerarenopleiding.

Sinds 1 augustus 2017 gelden nieuwe wettelijke bekwaamheidseisen in het onderwijs. Ze gelden voor alle leraren in het primair onderwijs. De bekwaamheidseisen zijn vastgelegd in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel. Ze beschrijven wat leraren minimaal moeten weten en kunnen. De bekwaamheidseisen zijn eenduidig, concreet en toetsbaar zijn. De zeven competenties van het vak leraar basisonderwijs zijn ondergebracht in de hoofdthema's: vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch. De bekwaamheidseisen leggen hiermee de focus op het leren van de leerling.

KPO Sint Antonius streeft ernaar dat bij de werving van nieuw personeel de scholen alleen leraren mogen benoemen die aan de bekwaamheidseisen voldoen. Naast deze eisen mogen de scholen nog aanvullende normen opstellen.

Leraren die niet aan alle eisen voldoen krijgen de gelegenheid om deze aan te leren. De schoolleider maakt hierover afspraken met de leraar.

De Windroos is een losse partnerschool van de Marnix Academie en neemt deel aan bijeenkomsten om aankomende leerkrachten te begeleiden. De Windroos biedt voor minimaal drie stagiaires per jaar een opleidingsplaats. Tevens is er plek voor deeltijdstudenten en zij-instromers om werken studeren te combineren. Lio – stagiaires die de klas van hun mentor over kunnen nemen waardoor de mentor andere werkzaamheden kan verrichten die van belang zijn voor het onderwijs in zijn/haar klas of schoolbreed, krijgen een stagevergoeding.

Eén keer per jaar neemt de Windroos deel aan een presentatiemiddag. Onze school krijgt dan de gelegenheid om zich te presenteren op de Marnix Academie, en preventief contact te leggen met nieuwe studenten of aankomende gediplomeerde leerkrachten.

Door het feit dat we losse partnerschool zijn van de Marnix Academie kunnen we lezingen bijwonen, deelnemen aan workshops en krijgen we informatie over de ontwikkelingen binnen onderwijsland.

Studenten die bij ons stage lopen worden begeleid door hun mentor (leerkracht van de groep waar ze in geplaatst worden) en begeleiding indien nodig door de lcoer van de school. Stagiaires worden als volwaardige personeelsleden gezien. Dit betekent dat ze deel kunnen nemen aan vergaderingen, mee kunnen draaien tijdens studiedagen, en dat hun mening/ hun ideeën er toe doen. We willen dat stagiaires gezien worden en onderdeel zijn van ons leerproces.

Evaluatie febr. 2023	In 2022 is de certificering als partnerschool van de Marnix verlengd.
----------------------	---

4.5 Verzuimbeleid

ziekte en re-integratiebeleid

Een zieke werknemer meldt zich (telefonisch) ziek en weer beter bij de directeur. De directeur regelt de vervanging en registreert ziek- en herstelmeldingen in "Selfservice van Raet".

Bij langdurig verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij kort veelvuldig verzuim wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld nadat de directeur dit eerst met de werknemer heeft besproken. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur.

Ook medewerkers die niet met ziekteverlof zijn, kunnen desgewenst met de bedrijfsarts een afspraak maken voor het zgn preventie spreekuur. Daarnaast hebben medewerkers het recht om een second opinion aan te vragen bij de bedrijfsarts.

Op de Windroos proberen we preventief ziekteverzuim te voorkomen.

Door het personeel mee te nemen en mee te laten denken in de formatie en het taakbeleid, wordt er gezamenlijk afgewogen wie waar het beste tot zijn recht komt en welke taakbelasting welk personeelslid het meest aan kan. Werkervaring/levenservaring, deskundigheid, talenten van iemand worden daarin, naast wat een groep nodig heeft, meegenomen. Hierdoor staat ieder personeelslid uiteindelijk achter de klassenbezetting en het taakbeleid en neemt daar zijn/haar verantwoordelijkheid in. Doordat leerkrachten het lastig vinden om goed overzicht te krijgen van de pieken en dalen in een schooljaar en daar hun planning op af te stemmen is er afgesproken om de komende jaren te starten met per periode doelen te stellen en daar andere taken omheen te plannen.

5 Kwaliteitsbeleid (ka 1, 2 en 3)

5.1 Kwaliteitshandboek op bestuursniveau

Het kwaliteitshandboek is een verzameling van het vastgesteld beleid binnen stichting KPO Sint Antonius. Het geeft een overzicht van de afspraken die wij met elkaar gemaakt hebben. Het maakt duidelijk hoe onze organisatie de processen beheerst om haar doelstellingen te realiseren en te ontwikkelen (transparantie). Deze beschrijving maakt effectieve evaluatie mogelijk, verbeterpunten zichtbaar en bevordert de communicatie over de kwaliteit van het onderwijs.

De schoolspecifieke afspraken zijn vastgelegd in een kwaliteitshandboek op schoolniveau.

5.2 Kwaliteitsbewaking op bestuursniveau

5.2 Kwaliteitsbewaking op bestuursniveau

Het bestuur stelt eens in de vier jaar een strategisch beleidskader op. Hierin staan de doelen voor die periode (zie h2). De scholen stellen op basis hiervan het meerjarige schoolplan op. Jaarlijk stellen de scholen en het bestuur hun schooljaarplan op met een evaluatie van het voorgaande schooljaar en uitgewerkte doelen voor het komende jaar.

Een belangrijk onderdeel van het kwaliteitsbewaking is het intern kwaliteitskader (opgenomen in het kwaliteitshandboek). Hierin staat hoe de scholen van de stichting de werken aan de kwaliteit. Het is een leidraad voor de scholen en het maakt duidelijk wat wij van elkaar kunnen verwachten. Op basis van het intern beleidskader evalueren scholen zichzelf en elkaar. Op termijn zal het ook het uitgangspunt vormen voor de externe audit.

Binnen de stichting werken wij cyclisch aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Dit doen wij volgens de Plan-Do-Check-Act cyclus (PDCA).

Driemaal per jaar voert de algemeen directeur een managementgesprek met de schoolleiders. Tijdens deze gesprekken staat de realisatie van de doelen centraal. Op basis van deze gesprekken schrijft de algemeen directeur een managementverslag voor het bestuur.

Binnen de scholen is de cyclische werkwijze ook op team-, groeps en individueel niveau terug te zien

Op de Windroos is het van belang dat het Daltononderwijs van kwaliteit is en blijft. Omdat we nog in opleiding zijn werken we de komende twee jaar toe naar de visitatie om een officiële Daltonschool te worden. In het Daltonontwikkelplan staat beschreven hoe we dat de komende jaren gaan aanpakken. Om alvast een beeld te krijgen hoever we in onze ontwikkeling als Daltonschool staan hebben we een collega daltoncoördinator gevraagd om ons te visiteren. Dit heeft zij einde schooljaar 2018-2019 gedaan. Uit deze pre-visitatie zijn actiepunten gekomen voor de komende jaren.

Aan dit schoolplan wordt een bijlage dalton ontwikkelplan toegevoegd.

5.3 Kwaliteitshandboek op schoolniveau

Op schoolniveau is er een klassenmap, een directie handboek en een protocollenmap.

De komende jaren zal de Windroos de inhoud van deze mappen omzetten in een kwaliteitshandboek en daar waar dat nodig is nieuwe handleidingen maken. Voor nieuwe leerkrachten is er dit jaar een ABC gemaakt. Hierin kunnen nieuwe leerkrachten , maar ook stagiaires lezen hoe de Windroos draait, waar je wat kunt vinden en wat er van hem/haar verwacht wordt.

Aanbod,	Doelen aanbod	planning	Evaluatie en borging	Behaald?	Vervolgacties
1.Kwaliteitshandboek	Komen tot een kwaliteitshandboek volgens de inhoudsopgave die op stichtingsniveau is afgesproken	Start schooljaar 2019-2020	Tijdens managementgesprekken. Tijdens MT vergaderingen taken verdelen	nee	Voorjaar 2023 Kwaliteitshandboek is ingericht op de direct drive Windroos

5.4 Kwaliteitsbewaking op schoolniveau

Op de Windroos werken we met een systeem van klassenbezoeken,flitsbezoeken, gesprekken volgens de gesprekkencyclus, teambesprekingen en bouwbesprekingen om de kwaliteit van ons onderwijs te monitoren. De intern begeleider en de directie stemmen de klassenbezoeken op elkaar af. De onderdelen van het jaarplan die zich daarvoor lenen vormen onderdeel van de klassenbezoeken. Bijvoorbeeld bij begrijpend luisteren/ begrijpend lezen. Als tijdens de gesprekkencyclus blijkt dat een leerkracht vaker geobserveerd of gecontroleerd moet worden dan worden de taken verdeeld. De directie heeft de controlerende functie, de intern begeleider een coachende rol. Indien nodig wordt de interne coach , de daltoncoördinator of de kanjercoördinator ingezet om een leerkracht te ondersteunen. Vanaf schooljaar 2019-2020 krijgen deze coördinatoren daar tijd voor .

5.5 Verantwoording en dialoog

Door het werken met het logboek, het maken van groepsplannen en het deelnemen aan groepsbesprekingen verantwoordt elke leerkracht zich over zijn/haar manier van lesgeven. Er is altijd sprake van een dialoog. Tijdens de gesprekkencyclus is daar ook ruim de gelegenheid voor. Vanaf schooljaar 2019-2020 worden er ook ambities uitgesproken en resultaatafspraken gemaakt. Leerkrachten moeten net als de leerlingen doelen stellen en aangeven hoe ze die doelen denken te behalen. Tijdens bouwvergaderingen/ teamvergaderingen / MT vergaderingen wordt er verantwoording naar elkaar afgelegd over het te geven onderwijs, de behaalde resultaten en de wijze waarop het taakbeleid is uitgevoerd.

Tijdens de presentaties van Cito analyses legt een leerkracht verantwoording af over zijn /haar handelen en de bijbehorende resultaten. In het jaarverslag en tijdens de gesprekken managementrapportage legt de directie verantwoording af aan de bovenschools directeur over de keuzes die gemaakt zijn, de kwaliteit van het onderwijs en de behaalde resultaten.

5.6 Borgen en verbeteren van kwaliteit onderwijs

Door een systeem van klassenbezoeken, observaties, groepsbesprekingen, evalueren van de groepsplannen, cito analyses, bijhouden logboek, inzetten van collegiale consultatie, zijn we dagelijks bezig met de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren en te borgen. Door het inzetten van een managementteam bij de start van het schooljaar 2019-2020 zijn de lijnen korter, is het elkaar aanspreken op gemaakte afspraken makkelijker en kan het bijstellen van de plannen sneller gebeuren. De nieuwe vergaderstructuur levert een grotere bijdrage aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. De komende jaren zullen we inzetten om de effectiviteit daarvan te vergroten.

Jaarlijks aanpassen

6 (Zelf)evaluatie (or 1,2,3 en op 5)

6.1 Analyse opbrengsten leerresultaten

Evaluatie febr. 2023	Deze zijn de afgelopen schooljaren na de M- en E-meting CITO besproken op groeps- en schoolniveau en de intern begeleider heeft deze verwerkt in een schoolanalyse
----------------------	--

6.2 Evaluatie schoolontwikkeling

Zie bijlage jaarverslag, managementrapportage , daltonzestienveld, daltonontwikkelplan, en de eindevaluatie schoolteam in de google drive van het team

Evaluatie febr. 2023	De directie heeft 2x per jaar op verzoek van het bestuur een managementrapportage en aan het eind van het schooljaar een jaarverslag opgesteld. Het Daltonzestienveld en Daltonontwikkelplan zijn onderdeel van het Daltonhandboek dat is opgesteld ter voorbereiding op de Daltonvisitatie in april 2022.
----------------------	--

6.3 Tevredenheidspelingen (op 5)

Eén keer in de drie jaar wordt er een tevredenheidspeling gedaan door Beekveld en Terpstra.

Evaluatie febr. 2023	De tevredenheidspeling van Beekveld en Terpstra is vervangen door de Successpiegel. Deze wordt tweejaarlijks door ouders ingevuld, en jaarlijks door MT, leerkrachten en leerlingen. De uitkomsten van dit onderzoek worden gedeeld met MR en mogelijke ontwikkelpunten worden opgenomen in het jaarplan.
----------------------	---

Op de Windroos is er een leerlingenraad en een ouderklankbordgroep. Beiden vergaderen vijf á zes keer met de directie. Tijdens deze vergaderingen wordt er regelmatig gevraagd wat er verbeterd kan worden op onze school.

De ouderklankbordgroep neemt ook zelf initiatieven als ze geluiden horen op de speelplaats dat de communicatie onduidelijk is of als er ontevredenheid heerst. Hierdoor is de directie samen met het team in staat om meer en duidelijker te communiceren en preventief te acteren indien nodig.

Tijdens de geplande evaluaties met het team is er voldoende ruimte om met elkaar van gedachten te wisselen over het te geven onderwijs of andere belangrijke zaken.

Briefing momenten worden incidenteel ook gebruikt om te peilen of de koers die we varen nog goed is of dat we die moeten bijstellen.

Evaluatie febr. 2023	De leerlingenraad is actief en voert elke zes weken een gesprek met directie. Verbeterpunten worden uitgevoerd. De ouderklankbordgroep is weinig actief, en eind schooljaar 2022-2023 wordt geëvalueerd of deze overleggen zinvol zijn. Een andere manier kan zijn dat als er een thema waarover de directie meer informatie wil (bv. burgerschapsvorming of digitale geletterdheid) er een algemeen overlegmoment wordt gepland waaraan ouders die interesse hebben, kunnen deelnemen. De ouderraad is na de corona periode actief en er zijn nieuwe leden bijgekomen. De commissies functioneren goed en organiseren weer allerlei activiteiten. In de team- en kwaliteit vergaderingen staat het gesprek over onderwijs en onderwijskwaliteit voorop. Praktische zaken zijn verschoven naar briefing (twee keer per week 10 min) en bouwvergaderingen.
----------------------	--

6.4 Inspectie rapportage

Bij de start van het schooljaar 2017-2018 heeft de inspectie de Windroos als voldoende beoordeeld. De punten die op de Windroos nog verbeterd moeten worden zijn meegenomen in de toekomstplannen.

Het inspectierapport is aan dit schoolplan toegevoegd.

Evaluatie febr. 2023	Het inspectierapport staat gepubliceerd op de website van OCW en opgenomen in de drive onderwijskwaliteit Windroos. Het heeft richting gegeven aan de ontwikkelpunten van dit schoolplan.
----------------------	---

6.5 Auditrapportage

Evaluatie febr. 2023	De waarnemend directeur van de Jozefschool in Vinkeveen heeft een auditbezoek afgelegd in jan. 2023. Een kort verslag van dit bezoek is gedeeld met directie. Aandachtspunten waren o.a. bewust ambassadeurschap van ouders.
----------------------	--

6.6 Doorstroming VO

Op de Windroos zijn we nog niet toegekomen aan het structureel monitoren van de resultaten in het voortgezet onderwijs van onze oud-leerlingen. Zijn onze adviezen de juiste adviezen geweest? Deze vraag zullen we de komende jaren onder de loep gaan nemen. De schoolloopbaan gegevens van oud- leerlingen zullen daarbij de leidraad vormen.

Evaluatie febr. 2023	Als we terugkijken naar de adviezen van afgelopen drie jaar is 92% van onze adviezen op niveau. In 8% van de adviezen is sprake van op- of afstroom.
----------------------	--

6.7 Sterkte zwakte analyse

Voor de start van de Windroos is er een sterkte- zwakte analyses gemaakt.

7 Schoolontwikkeling

zie 6.2