|  |
| --- |
| schoolplan obs de Fontein |



Inhoudsopgave

[Inleiding 3](#_Toc72836286)

[Doel schoolplan 3](#_Toc72836287)

[Totstandkoming 3](#_Toc72836288)

[Samenhang met andere documenten 4](#_Toc72836289)

[Vaststelling 5](#_Toc72836290)

[1. Uitgangspunten van het bestuur 6](#_Toc72836291)

[1.1 Inleiding 6](#_Toc72836292)

[1.2 Grote ontwikkeldoelen 7](#_Toc72836293)

[1.3 Pedagogisch didactisch handelen 8](#_Toc72836294)

[1.4 Personeelsbeleid Archipel 8](#_Toc72836295)

[2. De opdracht van de school 11](#_Toc72836296)

[2.1 Inleiding 11](#_Toc72836297)

[2.2 Onze missie en visie 11](#_Toc72836298)

[2.3 Interne en externe analyse 12](#_Toc72836299)

[2.4 Vertaling van onze visie naar een kwalitatief doel voor 2019-2023 14](#_Toc72836300)

[2.5 Kwantitatieve doelen 14](#_Toc72836301)

[2.6 Kindcentrum de Fontein 14](#_Toc72836302)

[2.7 Strategieën 15](#_Toc72836303)

[2.8 Meetpunten 16](#_Toc72836304)

[Evaluatie jaarplan zomer 2020 17](#_Toc72836305)

[Jaarplan 2020-2021 17](#_Toc72836306)

[Evaluatie jaarplan 2020-2021 18](#_Toc72836307)

[Jaarplan 2021-2022 19](#_Toc72836308)

[3. Onderwijskundig beleid 19](#_Toc72836309)

[3.1 Inleiding 19](#_Toc72836310)

[3.2 Wettelijke opdracht van het onderwijs 20](#_Toc72836311)

[3.2.1 Doorlopende leerlijn 20](#_Toc72836312)

[3.2.2 Burgerschap en OGO 21](#_Toc72836313)

[3.2.3 Ontwikkeling in beeld 21](#_Toc72836314)

[3.2.4 Onderwijstijd 21](#_Toc72836315)

[3.2.5 Anderstaligen 22](#_Toc72836316)

[3.2.6 Sponsoring 22](#_Toc72836317)

[3.3 Kerndoelen en referentieniveaus 23](#_Toc72836318)

[3.4 Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften 23](#_Toc72836319)

[3.5 Onderwijs aan langdurig zieke kinderen 23](#_Toc72836320)

[3.6 Veiligheid, pedagogisch en didactisch klimaat. 23](#_Toc72836321)

[4. Personeelsbeleid op de Fontein 24](#_Toc72836322)

[5. Kwaliteitszorg 25](#_Toc72836323)

[5.1 Inleiding 25](#_Toc72836324)

[5.2 Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren 25](#_Toc72836325)

[5.2.1 Identiteit 25](#_Toc72836326)

[5.2.2 Socialisatie 25](#_Toc72836327)

[5.2.3 Opleiding 26](#_Toc72836328)

[5.2.4 Persoonsvorming 26](#_Toc72836329)

[5.2.5 Kwalificatie 26](#_Toc72836330)

[5.3 Zicht op onderwijskwaliteit 26](#_Toc72836331)

[5.4 Hoe wij ons verantwoorden over onderwijskwaliteit 27](#_Toc72836332)

# Inleiding

##

## Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2019-2023.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur, welke is samengevat in hoofdstuk 1. Hoofdstuk 2 gaat over het onderwijs op onze school en hoe we dat verder willen ontwikkelen in de periode van 2019-2023. Dit hoofdstuk is vertaald naar een ‘schoolplan op 1 A4’, dat ons helpt om onze richting en focus scherp te houden. Dit plan is terug te vinden als bijlage.

In hoofdstuk 3 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de Inspectie heeft gesteld. Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

## Totstandkoming

We hebben als team de missie en visie herijkt, ons doel beschreven voor 2023 geformuleerd en de strategieën geselecteerd waarmee we onze visie in de jaren 2019 tot 2023 willen realiseren.

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.
* Het meest recente inspectierapport.
* Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
* De jaarlijkse evaluaties van de jaarplannen.
* Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methode(on)afhankelijke toetsen.
* Omgevingsanalyse, die aangeeft hoe de school gewaardeerd wordt in de wijk en de samenwerking met de daar aanwezige instanties en instellingen.

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie heeft geresulteerd in een aantal strategieën, die voor ons team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen.

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

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

## Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2019-2023 worden samengesteld op basis van de inhouden van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten, die aanwezig zijn op onze school:

* verantwoordingskalender Archipel
* personeelsbeleidsplan Archipel
* schoolgids
* ondersteuningsprofiel
* schoolondersteuningsplan
* ondersteuningsplan samenwerkingsverband

## Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld door het schoolteam d.d. …

………………………. directeur

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

………………………. Voorzitter van de MR.

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

………………………. Voorzitter van het bestuur van …………

# Uitgangspunten van het bestuur

## Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 is op bestuursniveau een strategisch beleidsplan vastgesteld. Op basis van de in het beleidsplan beschreven missie en visie zijn 7 doelen geformuleerd. Deze doelen zijn leidend voor de verdere ontwikkeling op alle terreinen en niveaus van de organisatie.

De doelen, die hieronder worden beschreven, worden voor de komende planperiode 2019-2023 geconcretiseerd in schoolspecifieke doelen.

De kindcentra van Archipel bieden een rijke leeromgeving waardoor kinderen worden gestimuleerd zich te ontwikkelen tot gelukkige deelnemers aan de samenleving. Zij sluiten aan bij trends als gepersonaliseerd leren, digitalisering en aandacht voor gezondheid en bewegen.

Iedere school weet welke zaken in de basis op orde moeten zijn: organisatorisch en pedagogisch-didactisch. Planmatige kwaliteitszorg verdient daarbij blijvend aandacht. Kinderen worden adequaat voorbereid op het voortgezet onderwijs, met name ook door inhoud te geven aan de Archipel missie en visie.

Ieder kindcentrum heeft zicht op de behoefte aan voorschoolse, buitenschoolse, peuter- en kinderdagopvang en streeft er zichtbaar naar in die behoefte te voorzien.

Het kindcentrum organiseert zich als een professionele leergemeenschap. Medewerkers nemen zelf de regie over hun ontwikkeling. De digitale gesprekkencyclus is daarbij een belangrijk middel. Binnen de kindcentra is sprake van een aantrekkelijke werkomgeving. Er heerst een professioneel werkklimaat. De houding naar ouders is open en toegankelijk. Betrokkenheid van ouders wordt actief gestimuleerd.

Medewerkers zijn trots op hun kindcentrum.

De kindcentra zijn autonoom in het vertalen van de doelen naar concrete acties. Deze staan uitgewerkt in de meerjaren- en jaarplannen van de onderscheiden kindcentra. De kindcentra hebben ten minste twee keer per jaar aan een gesprek over de kwaliteit van het onderwijs met een van de leden van het college van bestuur en de medewerker kwaliteitszorg. Daarnaast vindt er ten minste twee maal per jaar een gesprek plaat met een van de leden van het college van bestuur over de bedrijfsvoering.

Het college van bestuur bewaakt de kwaliteit van het onderwijs op de scholen met behulp van de volgende instrumenten en werkwijzen:

− tevredenheidsonderzoeken bij ouders, leerlingen en personeel

− de risico-inventarisatie van de scholen

− rapporten van de inspectie

− rapportages op basis van de zelfevaluatie van scholen

− audits

− gesprekkencyclus en managementcontracten met leidinggevenden

− besprekingen tijdens schoolbezoeken

In het kader van de ontwikkeling van de medewerkers worden functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken gevoerd conform het beleid dat is vastgelegd in de gesprekkencyclus. De gesprekken worden in een cyclus van 2 jaar uitgevoerd. De gesprekken zijn gericht op het versterken van deskundigheden en het onderhouden van de bekwaamheid van de medewerkers. De resultaten van de gesprekken en andere relevante gegevens worden vastgelegd in een (digitaal) bekwaamheidsdossier. Jaarlijks wordt op bestuursniveau een scholingsplan vastgesteld.

## Grote ontwikkeldoelen

1. De kindcentra van Archipel bieden opvang en onderwijs dat voldoet aan de gezamenlijke visie en uitgangspunten

Richting elkaar:

We bieden teams de ruimte om vanuit hun eigen visie en kracht te voldoen aan de doelen van het kindcentrum. Deze visie is een specifieke inkleuring van de overkoepelende visie van de stichting.

Richting organisatie:

We leggen de komende periode meer nadruk op de integraliteit tussen school en kinderopvang. Daarom spreken we niet meer van school en kinderopvang, maar hanteren we in het vervolg de term kindcentrum. De uitwerking per kindcentrum wordt vastgelegd in een pedagogisch educatief plan: een combinatie van het schoolplan en het pedagogische plan (kinderopvang). Doel hiervan is om de visie en de doelen beter op elkaar af te stemmen en door te ontwikkelen op gezamenlijke uitvoering in de dagelijkse praktijk.

Richting kinderen:

Het kindcentrum biedt een rijke speelleeromgeving met - verspreid over de dag - een breed aanbod van sport, kunst, cultuur en muziek, natuur, wetenschap en techniek, extra leer- en gedragsondersteuning, inclusief medische zorg indien nodig. Er is veel aandacht voor spelend en bewegend leren en betekenisvol en onderzoekend leren. Buurt en ouders brengen levensechte inhoud in. Zo ontwikkelen kinderen kennis en vaardigheden en ontdekken ze wie ze zijn en willen zijn.

2. Wij werken aantoonbaar aan een professionele cultuur gericht op leren en ontwikkelen

Richting de kinderen en richting elkaar:

We werken aan een professionele cultuur, die gericht is op leren en ontwikkelen.

3. Onze kernopdracht is werken aan kwalificatie, socialisatie én persoonsvorming

Richting kinderen:

Het bieden van een solide basis voor de rest van het leven betekent dat we een brede taak hebben op het terrein van kwalificatie (kennis en kunde), socialisatie (internaliseren van cultuur en het uiten van de geïnternaliseerde cultuur aan de hand van sociaal gedrag) en persoonsvorming. En dat in de juiste balans, die per kind, per groep en per kindcentrum kan verschillen.

Het kindcentrum biedt een toegang tot een bestaan in de wereld. Een wereld die soms lastig en frustrerend kan zijn en vol tegenstellingen kan zitten en tegelijk juist ook mooi en vrolijk kan zijn. Dat vraagt om vaardigheden die nodig zijn om een rol te kunnen spelen in onze wereld, zoals creatief denken, oplossend vermogen, samenwerken.

4. Om de ontwikkeling van kinderen te optimaliseren bouwen we voort op het ontwikkelen van kindcentra

De kindcentra bieden opvang en onderwijs voor alle kinderen van 0-13 jaar, waarin gewerkt wordt aan talentontwikkeling en alle kinderen gelijke kansen krijgen. Álle kinderen hebben immers recht op een goede start, als fundament voor de rest van hun leven. Binnen het kindcentrum werken we aan een ononderbroken ontwikkelingslijn voor kinderen in een uitdagend en veilig leerklimaat. De kindcentra kennen één pedagogisch-didactische visie, één team en zo mogelijk één aansturing.

5. We vergroten het kritisch vermogen van de organisatie door de medezeggenschap integraal te organiseren

Binnen Stichting Archipel hebben medewerkers en ouders een stem via de (G)MR in het onderwijs en via de oudercommissie in de kinderopvang. Volgend op het samengaan als kindcentrum ligt het voor de hand om ook de medezeggenschap vanuit de gezamenlijkheid te organiseren. Het gaat dan om een herijking van de medezeggenschap van medewerkers en ouders. Hierbij kijken wij naar de medezeggenschap op de locaties en die op het niveau van de stichting.

Wij hebben de ambitie om op centraal niveau de medezeggenschap vorm te geven in een Gemeenschappelijk Medezeggenschapsorgaan (GMO). Leidend hierbij zijn de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS), de Wet kinderopvang en de wet op de ondernemingsraden (WOR).

Daarnaast willen we vanuit de medezeggenschapsgedachte kinderen een stem geven binnen Archipel.

6. Samen op weg naar meer inclusie

Richting kinderen:

Wij vinden dat ieder kind de kans moet krijgen zijn of haar talent optimaal te ontwikkelen. Ook als het kind extra ondersteuning vraagt door bijvoorbeeld een leerprobleem, een beperking of hoogbegaafdheid. Extra ondersteuning kan ook nodig zijn omdat de complexiteit van de samenleving ook de wereld van het kind binnenkomt: de mooie, maar lastige en verdrietige dingen. Dat heeft niet alleen zijn weerslag op individuele kinderen, maar juist ook op de interactie tussen kinderen onderling en de kinderen en professionals.

Richting organisatie:

In een kindcentrum signaleren we veel. Sommige signalen kunnen we zelf oppakken door middel van aandacht en ondersteuning. Bij andere signalen is andere of meer specifiekere ondersteuning nodig. Die ondersteuning moet snel beschikbaar zijn, zo dicht mogelijk bij huis, zonder overbodige bureaucratische toewijzingsprocedures en in afstemming met jeugdhulp.

Richting elkaar:

Een kindcentrum kan alleen goed functioneren als we goed samenwerken met partijen binnen zorg, welzijn en veiligheid.

7. We voeren een duurzamere bedrijfsvoering, ter verbetering van de kwaliteit van het primaire proces

Stichting Archipel zet de komende jaren door op de ontwikkeling van zelfbeheer. We realiseren ons dat het primaire proces en de bedrijfsvoering voor dezelfde uitdaging staan: de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en kinderopvang. Daarom trekken we hierin samen op.

Daarbij is het van groot belang dat efficiënte systemen worden aangeschaft en ingericht, in samenwerking met medewerkers die vol in het primaire proces staan. Alleen dan kunnen systemen gaan dienen om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen, de administratieve last van onderwijsgevenden te verlagen en just in time de gegevens en overzichten te leveren die nodig zijn voor analyse en verantwoording.

## Pedagogisch didactisch handelen



Bijlage Archipel kijkwijzer

## Personeelsbeleid Archipel

**Gesprekkencyclus**

Iedere werknemer stelt in het eerste jaar van de gesprekscyclus een POP op. Om competenties te ontwikkelen is het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) een handig hulpmiddel. Het POP is een planmatige manier om een medewerker te helpen bepalen op welke gebieden hij/zij zich (verder) wil ontwikkelen en hoe dat aan te pakken. Het POP is een serie schriftelijke, heldere afspraken die zowel door medewerker als leidinggevende worden onderschreven. Periodiek bespreekt de medewerker met de leidinggevende, de voortgang van het POP. Men gaat na waar de medewerker succesvol is en waar de voortgang nog te wensen overlaat.  Aan het begin van het tweede jaar van de gesprekscyclus kan de POP worden bijgesteld indien nodig.

In de gesprekscylcus gaan we uit van een beoordelingstijdvak van twee jaar, waarbinnen een startgesprek, een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek uitgevoerd worden. Dat betekent dat de leidinggevende in het tweede jaar (aan het begin en aan het eind van het schooljaar) met alle medewerkers een functionerings- en een beoordelingsgesprek voert.

In het functioneringsgesprek staat **verbetering** centraal. Een medewerker en een leidinggevende bespreken de werkzaamheden om knelpunten op te sporen. Hiervoor bedenken ze samen oplossingen. Het functioneringsgesprek start eventueel met het invullen van het competentieprofiel. Dit profiel vullen medewerker en leidinggevende samen in. In het functioneringsgesprek komen aan de orde: resultaten in het werk, persoonlijke ontwikkelpunten & afspraken rond professionalisering, duurzame inzetbaarheid, beroepsregistratie, verslag klassenbezoek (in geval het een leerkracht betreft).

In het beoordelingsgesprek (aan het eind van jaar 2 van de gesprekscyclus) spreek de leidinggevende het oordeel uit over het functioneren van de medewerker gedurende het afgelopen beoordelingstijdvak. De medewerker kan kennisnemen van het oordeel en mag op de uitspraak reageren, zonder dat dit tot een verandering van het oordeel van de leidinggevende leidt.

De leidinggevende vult, voorafgaande aan het beoordelingsgesprek, het beoordelingsformulier en het competentieprofiel in. Uiterlijk 3 weken na het beoordelingsgesprek past de leidinggevende het formulier aan de gemaakte opmerkingen en/of afspraken aan.

In een beoordelingsgesprek spreekt de leidinggevende een oordeel uit over:

- resultaten in het werk

- persoonlijke ontwikkelpunten/-afspraken

- beoordelingsverslag

- beroepsregistratie

- competentiethermometer

**Mobiliteitsbeleid**

Mobiliteit is het mentaal, functioneel en geografisch verplaatsen van medewerkers ten behoeve van zichzelf en/of van de organisatie.

In het mobiliteitsplan van Stichting Archipel spreken we over interne vrijwillige mobiliteit en interne verplichte mobiliteit.

Interne vrijwillige mobiliteit

a. Binnen het eigen kindcentrum, waarbij medewerkers intern worden gestimuleerd om door te stromen naar een lesgevende taak in een andere groep of bouw. Voor een goede organisatie van het kindcentrum is het belangrijk dat medewerkers op verschillende plaatsen inzetbaar zijn.

b. Binnen Stichting Archipel, waarbij medewerkers in gesprekken met de directeur hebben aangegeven gebruik te willen maken van mobiliteit. Binnen de gesprekscyclus (ddgc) wordt de loopbaanontwikkeling besproken om mobiliteit te stimuleren in het licht van de eigen professionele ontwikkeling.

Interne verplichte mobiliteit

Dit betreft het aanbieden van een werkplek op een andere school of in de vervangingspool door terugloop van de formatie op de school waar de medewerker op dit moment werkzaam is.

In de geldende CAO PO zijn in artikel 10.6 kaders opgenomen aangaande verplichte mobiliteit om het personeel te beschermen tegen willekeurige overplaatsing naar een andere school. Het beleid dient altijd te passen binnen deze kaders.

Uitgangspunten bij mobiliteit:

Voor de **medewerkers** die wensen hebben t.a.v. persoonlijke ontwikkeling:

o talentontwikkeling;

o het vergroten van de competenties;

o het maken van een nieuwe start;

o het zoeken van een nieuwe uitdaging;

o toekomstverwachting.

Voor de **school**, die richting wil geven aan schoolontwikkeling:

o visiegericht kunnen formeren;

o de mogelijkheid hebben te kunnen werven onder kwalitatief goede medewerkers binnen de eigen organisatie.

Voor het **bestuur**:

o beheersing van de personeelskosten binnen het bestuursformatieplan;

o rekening kunnen houden met voorrangsbenoemingen (resp. vaste medewerkers, medewerkers met een voorrangsbenoeming gelijkend op ‘wachtgelders’ en tijdelijke medewerkers anders dan vervanging);

o voorkomen boventalligheid.

Ons mobiliteitsplan brengt bovengenoemde belangen in balans.

**Financiën**

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van Stichting Archipel en de schoolplannen van de kindcentra te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden op stichtingsniveau beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het College van Bestuur zorgt in samenspraak met de directeuren voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe wordt  een allocatiemodel herijkt met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau.

Per kwartaal bespreken bestuur en directie financiële positie van de kindcentra via de managementrapportage (MARAP). Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim.

**Begroting**

De begroting op stichtingsniveau wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar door het College van Bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de directeuren van de kindcentra.

Schuiven binnen de begroting is na overleg toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met het College van Bestuur een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van het kindcentrum opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van het kindcentrum.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin wordt de inzet van middelen met betrekking tot basisformatie en andere personeelsgelden opgenomen. Het totaal aan personeels-formatieplannen wordt op bestuursniveau samengesteld tot het bestuursformatieplan. Dit plan wordt door het College van Bestuur besproken met de GMR (in samenspraak met de afdeling P&O).

Binnen het nieuw in te richten zelfbeheer wordt het mogelijk dat formatieoverzichten just in time door de directeuren te raadplegen zijn.

**Kwaliteitszorg**

Kwaliteitszorg is in de eerste instantie een verantwoordelijkheid van iedere professional (vanuit een intrinsieke motivatie) en ontstaat in collegiale dialoog en normvinding. Dat betekent dat binnen elk kindcentrum directie en teamleden bespreken hoe de gewenste professionele cultuur eruit ziet en wordt ervaren en hoe deze in gezamenlijkheid onderhouden en versterkt kan worden.

Door middel van een kritische reflectie staat elk organisatieonderdeel binnen de stichting eenmaal per jaar stil bij de eigen kwaliteit. Successen vieren we, verbeterpunten pakken we aan.

Eens in de vier jaar of indien daar aanleiding toe is laat het bestuur een audit uitvoeren op het kindcentrum. Deze audit kan door een extern bureau worden uitgevoerd of door eigen pool van auditors.

Tweemaal per jaar vindt er rond de kwaliteitszorg van het kindcentrum een gesprek plaats tussen de directeur, de stafmedewerker kwaliteitszorg en het bestuur. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekort schiet, dan worden –na analyse- verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Het bestuur draagt er zorg dat er een plan van aanpak is voor de kindcentra waar de kwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen. Hierin worden ook afspraken gemaakt wie waarvoor verantwoordelijk is.

**Strategisch beleid**

Stichting Archipel beschikt over een strategisch beleidsplan. Daarin worden de aandachtspunten voor de Stichting en de kindcentra aangegeven voor de periode 2019-2023.

# De opdracht van de school

## Inleiding

De Fontein is een openbare basisschool, in 2012 ontstaan uit een fusie van Welgelegen en Het Forum. Momenteel telt de school een kleine 170 leerlingen. Dat is een jaarlijkse terugloop van ongeveer 5 leerlingen in de afgelopen 4 jaar. De verdeling over de postcodes laat zien dat een belangrijk deel van de leerling populatie uit de directe omgeving komt (7232) maar ook uit Leesten (7207), Warnsveld-noord (7231) en Zutphen (7204) (Bron DUO.nl van 2018)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 7203 |   | 1 |
| 7204 |   | 10 |
| 7206 |   | 2 |
| 7207 |   | 70 |
| 7231 |   | 23 |
| 7232 |   | 70 |
| 7251 |   | 2 |

Daarnaast zien we dat de schoolpopulatie verandert is als we de onderwijsbehoeften in kaart brengen (zie ondersteuningsplan) Er is een steeds grotere groep leerlingen dat behoefte heeft aan meer taalonderwijs. Om die reden hebben we ons taalonderwijs geïntensiveerd (zie [3.2.4](#_Onderwijstijd))

Het gebouw is vormgegeven in een modern ogend gebouw dat onder architectuur is gebouwd. Het is rond, transparant en open en heeft een mooie uitstraling in een rustige en groene omgeving. Het gebouw en terrein lenen zich uitstekend voor samenwerkend en thematisch leren.

## Onze missie en visie

Denk, Lach, Wil, Doe, Probeer, Leer en Verwonder

Een samenleving met mensen die openstaan voor nieuwe ideeën, zelf nieuwe ideeën kunnen vormen en denken in oplossingen, kritisch en creatief zijn. Mensen die zich wíllen blijven ontwikkelen, zelfstandig en met elkaar. De kinderen van nu vormen de samenleving van straks. Als een sprankelende Fontein, die bruist en waar we ons prettig in voelen.

Alleen als kinderen lekker in hun vel zitten, kunnen ze zich ontwikkelen. Daarom is het welzijn van het kind het startpunt van het onderwijs bij de Fontein. En onderwijs, dat bestaat niet alleen uit het aanleren van kennis en vaardigheden. Maar ook uit het stimuleren om kennis en vaardigheden te wíllen leren en een leven lang te gebruiken. Zo hebben “onze” kinderen bij het verlaten van de basisschool een goede basis, een zak vol bagage, met zelfvertrouwen, kennis en vaardigheden, om te kunnen functioneren in de samenleving van straks.

Zo maken we van onze visie werkelijkheid

Kennis, én de wil en de vaardigheid om deze kennis te duiden en opnieuw te gebruiken, staan in ons onderwijs centraal. Het kunnen bedenken van oplossingen voor nieuwe problemen hoort daarbij. Dat leer je niet alleen door je te richten op kennis, maar ook door het ontwikkelen van bepaalde vaardigheden en een goede leer- en werkhouding.

Wij vinden het daarom erg belangrijk dat kinderen kritisch leren denken. En dat kun je leren! Het kan informatie, kennis en ideeën structureren: eerst inventariseren, dan ordenen en dan pas een onderbouwde mening vormen en kennis toepassen. Wie kritisch denkt, kan hoofd- en bijzaken van elkaar onderscheiden, is op zijn of haar hoede voor denkfouten, staat open voor nieuwe gezichtspunten, is kritisch en creatief.

Daarom besteden we in onze lessen veel aandacht aan het ontwikkelen van de vaardigheden om samen te werken, informatie te verwerken, een mening te vormen, onderzoek te doen, creativiteit en zinvolle evaluaties. De mogelijkheden van “Thinking for Learning”, een uit Engeland afkomstig onderwijsconcept dat is gebaseerd op best practices uit het onderwijs in heel Europa, helpen ons daarbij.

Een belangrijke voorwaarde om deze vaardigheden te ontwikkelen, is kennis van taal. Een goede taalbeheersing in woord en geschrift geeft kinderen het zelfvertrouwen om zich goed te kunnen uitdrukken. De Fontein heeft daarom een taalprofiel, waarmee kinderen worden ondergedompeld in de Nederlandse én Engelse taal.

## Interne en externe analyse

Om te bepalen wat de onderwerpen zijn waar we de komende jaren aan willen werken hebben we op de studiedag van 19 maart jl. een SWOT analyse gemaakt. Basis voor de input zijn alle geëvalueerde jaarplannen en het schoolplan van de afgelopen periode. Het team heeft gezamenlijk onderwerpen benoemd. De onderwerpen zijn vervolgens verdeeld in kansen, bedreigingen, sterkten en zwaktes van de Fontein. Met behulp van de confrontatiematrix is vervolgens welke kansen we moeten grijpen of welke thema’s we juist moeten versterken. Zijn er ook zwaktes die we moeten aanpakken of is dat een kansloze missie?

Grijp die kans: Vakmanschap en professionalisering, teamcommunicatie en ouderbetrokkenheid.

Versterken: T4L, Thematisch werken, communicatie (portfolio, kindgesprekken, leerkrachtvaardigheden, reflectie en feedback)

Zwakte aanpakken: Uitdragen van de missie en visie

Kansloos: Lerarentekort

Verder uit de SWOT: Planmatig werken, Passend onderwijs, Leerkrachtvaardigheden, ICT (samenwerken), Kwalitatief goed onderwijs



Naast deze interne analyse, die vertaald is in het jaarplan en dit schoolplan, gebruiken we de uitkomsten van het tevredenheidsonderzoek van het voorjaar 2019 om te kijken wat ouders en leerlingen op bepaalde punten van de school(ontwikkeling) vinden. Op de bijeenkomst van 19 juni hebben we samen met Beekveld en Terpstra de resultaten geanalyseerd:



## Vertaling van onze visie naar een kwalitatief doel voor 2019-2023

Investeren in Thinking for Learning en Thematisch werken gaat hand in hand met het verbeteren van onze leerkrachtvaardigheden. Door meer en meer uit te gaan van de inhoudslijnen en minder van de methode ontwikkelen de leerkrachten de vaardigheid om meer flexibel om te gaan met de leerstof. Zo is het beter mogelijk de leerstof beter af te stemmen op de behoeften van de leerlingen. Om die behoeften te kennen is het belangrijk regelmatig met de kinderen gesprekken te voeren. Het doel van werken in thema’s heeft als doel het betekenis geven aan hetgeen geleerd wordt. Door te werken aan een betekenisvol eindproduct of te werken met een “missie” zijn de kinderen intrinsiek gemotiveerd om te werken aan hun Attitude, Skills en Knowledge (ASK) We doen dat in SOLEs (Self Organized Learning Enviroments).

We gaan er van uit op deze manier meer kinderen te kunnen voorzien in de onderwijsbehoefte en dus passend onderwijs beter vorm kunnen geven.

## Kwantitatieve doelen

Inhoudslijnen: Voor de WO vakken wordt gewerkt naar een situatie waarin alle groepen werken zonder methode maar op basis van de inhoudslijnen van SLO. Begrijpend lezen, woordenschat en taalvaardigheid zijn zoveel mogelijk geïntegreerd in het aanbod.

Kindgesprekken: In alle groepen worden 3 kindgesprekken per jaar gevoerd. Hiervan wordt verslag gedaan als onderdeel van het Portfolio. In het portfolio wordt verder (door de kinderen) “bewijsmateriaal” verzameld voor de behaalde doelen.

Vergroten van het vakmanschap en professionalisering (didactische vaardigheden): Om af te kunnen wijken van de methode of helemaal te werken zonder methode is het vereist dat de leerkracht beschikt over voldoende didactische vaardigheden. In ieder geval voor de vakken Begrijpend lezen, Woordenschat en Taalvaardigheid aangezien deze concentrische vakken zich goed lenen voor deze manier van werken. Rekenen is een lineair vak en blijft voorlopig methodisch aangeboden worden.

## Kindcentrum de Fontein

Opvang en onderwijs gaat op de Fontein al jaren goed samen. De Fontein heeft altijd een goede samenwerking gekend met de verschillende aanbieders. Terwijl voor kinderen niks veranderde, gebeurde er soms achter de schermen veel als de opvangorganisatie werd overgenomen of er een fusie plaats vond. Dat is ook het devies op de Fontein; Voor kinderen is opvang en onderwijs op de Fontein één organisatie.

Op de Fontein wordt naast onderwijs ook een peutergroep, voorschoolse, buitenschoolse en tussen- schoolse opvang georganiseerd. De Peutergroep, de VSO en de BSO worden verzorgd door Small Steps. Er is een doorgaande lijn in het aanbod Engels, Thinking for Learning en de Kanjertraining. Voor de overdracht met de onderbouw is regelmatig contact tussen de leidsters en de leerkrachten va de onderbouw. Medewerkers van de opvang volgen waar mogelijk en nuttig, teamscholing samen met het onderwijsteam. Met andere aanbieders in de buurt is ook sprake van een goede samenwerking, echter is op de Fontein de doorgaande lijn geborgd.

De TSO wordt volledig in eigen beheer georganiseerd door ouders. Uiteraard is ook hier een goede samenwerking met school. Deze samenwerking is vooral gericht op een doorgaande lijn ten aanzien van het pedagogisch klimaat. De betrokken ouders zijn opgeleid, hebben kennis van de Kanjertraining en worden aangestuurd door vrijwilliger. Voor de administratie en registratie wordt gebruikt gemaakt van het platform “Overblijven met Edith”. Ouders en medewerkers zijn, getuige het laatste tevredenheidsonderzoek in toenemende mate tevreden over deze vorm van tussen- schoolse opvang.

## Strategieën

De strategieën geven de wegen aan welke we kiezen om onze stip op de horizon, het kwalitatieve doel, te bereiken. Op basis van ons kwalitatief doel, de uitkomsten van de confrontatiematrix en onze ambities focussen we ons op de volgende strategieën.

* Teamcommunicatie en communicatie over het onderwijs (portfolio, kindgesprekken, leerkrachtvaardigheden, reflectie en feedback) vanuit de behoefte dat beter te doen. Eerst dus aandacht voor de behoefte. (We moeten het echt willen)
* Ouderbetrokkenheid: Door ouders meer bij het onderwijs te betrekken is er meer begrip maar vooral waardering voor de manier waarop we onze doelstellingen voor de kinderen willen bereiken.
* Uitdragen missie en visie: Wanneer we beter weten en delen waarom we de dingen doen zoals we ze doen zal er over de hele linie: A. meer begrip en steun zijn. B. meer logica zitten in de aanpak die we hanteren.
* Vakmanschap en professionalisering: Omdat we meer zelf willen bepalen in het leerproces van de kinderen zullen we meer moeten kunnen vertrouwen op onze eigen kennis en kunde. Daarom werken we met professionals die intrinsiek gemotiveerd zijn zichzelf verder te ontwikkelen. Vakmanschap vergroten om weloverwogen en zelfstandig onderbouwde besluiten te kunnen nemen ten aanzien van de leerlijn en vakdidactiek. Meer kennis van PRICE T4L en thematisch werken is het uitgangspunt.
* Borging van planmatig werken.

## Meetpunten

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Strategie | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 |
| Teamcommunicatie | Duidelijkheid/ inzicht in behoefteSchoolontwikkeling mbv planbordSocial media en AVG | PortfolioKindgesprekkenGebruik ict en media (a la Yammer, Parro)Leerkrachtvaardigheden in scholing (reflectie en feedback) | PortfolioKindgesprekkenGebruik ict en media (a la Yammer, Parro)Leerkrachtvaardigheden in scholing (reflectie en feedback) | Ouderportaal Parnassys |
| Ouderbetrokkenheid | Voorspelbaarheid, betrouwbaarheid en tijdige persoonlijke leerling info richting ouders |  |  | Consistente communicatie naar ouders. Tevredenheidsonderzoek |
| Uitdragen missie/ visie | Per thema (onderwijsinhoudelijk onderbouwde) uitingen via (social) media afspreken | Jaarlijks opnieuw bepalen |  | T4L is inhoudelijk en onlosmakelijk aan de school verbonden. |
| Vakmanschap en professionalisering – professionele cultuur | Antwoord op de vraag: Waarom doen we wat we doen zoals we het doen?PRICE (Processing information, Reasoning, Inquiry, Creative thinking, Evaluating | Didactische vaardigheden in nascholing (oa E-wise)Vakinhoudelijk: woordenschat, (begrijpend) lezen. | Didactische vaardigheden in nascholing (oa E-wise)Vakinhoudelijk: woordenschat, (begrijpend) lezen. | Leerkrachten zijn in staat een eigen curriculum te ontwikkelen. (evt met gebruik van methodes) |
| Borgen planmatig werken | Onderwijs ondersteuningsplan implementeren/ verbeteren (PDCA)Learning Power Survey | Jaarlijks opnieuw bepalen |  | Elk kind een plan |
| Ontwikkeling naar Kindcentra | Onderzoeken wat de samenwerkingsmogelijkheden met Small Steps zijn | Externe communicatie: van school en opvang naar “Kindcentrum De Fontein” |  |  |
| Breed aanbod | Borgen van ontwikkelingsgericht en thematisch onderwijs |  |  |  |
| Burgerschap, socialisatie en persoonsvorming | Uitbreiden T4L en thematisch werken – ontwikkeling team |  |  |  |

## Evaluatie jaarplan zomer 2020

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Strategie | 2019-2020 | Evaluatie 2019-2020  |
| Teamcommunicatie | Duidelijkheid/ inzicht in behoefteSchoolontwikkeling mbv planbordSocial media en AVG | Met name het delen van ad hoc gemaakte afspraken is lastig. Het gaat met name om het verbeteren in gedrag/ elkaar aanspreken en feedback geven. Kort verslag op Yammer zetten is de afspraak.Het planbord is geëvalueerd en blijft in gebruik. Ook hier; bordsessies serieus nemen. Met name op de hoogte te zijn van lopende zaken en ontwikkelingen.Er is een protocol social media voor leerkrachten en kinderen. (hangt in de groepen en is besproken/ jaarlijks op het programma terug laten komen. AVG wordt goed nageleefd. Men is redelijk op de hoogte van wat wel en niet mag en houdt zich daar ook goed aan.  |
| Ouderbetrokkenheid | Voorspelbaarheid, betrouwbaarheid en tijdige persoonlijke leerling info richting ouders | Voorspelbaarheid?Is verbetert, met name met de komst van Parro is de info persoonlijker en directer.(meetpunt volgend jaar tevredenheidsonderzoek) |
| Uitdragen missie/ visie | Per thema (onderwijsinhoudelijk onderbouwde) uitingen via (social) media afspreken | Niet gedaan |
| Vakmanschap en professionalisering – professionele cultuur | Antwoord op de vraag: Waarom doen we wat we doen zoals we het doen?PRICE (Processing information, Reasoning, Inquiry, Creative thinking, Evaluating | Team scholing op het gebied van T4L. Alle leerspieren behandeld en transformatie naar thematisch werken verder vormgegeven. Geen nieuwe onderwerpen.Individuele scholing met Ewise- woordenschat/ begrijpend lezen afgerond.Nav Corona heeft het digitaal werken en verwerken een betere basis gekregen. Team, Classroom, videobellen |
| Borgen planmatig werken | Onderwijs ondersteuningsplan implementeren/ verbeteren (PDCA)Learning Power Survey | Ondersteuningsplan: Groepsbesprekingen zijn op afroep geweest maar weinig tot geen besprekingen gepland. Komend jaar weer gewoon in plannen. LPS: Heeft vertraging opgelopen door Corona – blijft staan voor volgend jaar |
| Ontwikkeling naar Kindcentra | Onderzoeken wat de samenwerkingsmogelijkheden met Small Steps zijn | Ontwikkelingen bij Smallsteps volgen elkaar te snel op (fusies) om concrete afspraken te maken tav ontwikkeling. Opnemen voor volgend jaar. |
| Burgerschap, socialisatie en persoonsvorming | Uitbreiden T4L en thematisch werken en OntwikkelingsGericht onderwijs– ontwikkeling team | Plan burgerschapsvorming adhv het werken in thema’s nog niet gerealiseerd.Formele borgingsafspraken gemaakt tav de voorbereidingen van de thema’s. (voorbereidingsdocument, minimaal 3 thema’s per jaar + 1 schoolthema met als thema “geloof” |

## Jaarplan 2020-2021

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Strategie | 2020-2021 | Doelen | Evaluatie  |
| Teamcommunicatie | PortfolioKindgesprekkenGebruik ict en media (a la Yammer, Parro)Comm. Mbt schoolontwikkeling | Ontwikkelen stappenplan om het werken portfolio’s voor de kinderen in te voeren. Daarin opgenomen een organisatie voor de kind/ontwikkelgesprekkenInterne communicatie via Yammer en Parro – ind ontwikkeling en evt scholingGebruik planbord in teamsessies volgens planning | Jan 2021Mei 2021Jan 2021 |
| Uitdragen missie/ visie | Per thema (onderwijsinhoudelijk onderbouwde) uitingen via (social) media afspreken | Visie bepalen en besluiten of we hier een apart plan van maken of dat Parro volstaat. | Jam 2021 |
| Vakmanschap en professionalisering – professionele cultuur | Didactische vaardigheden in nascholing (oa E-wise)Vakinhoudelijk: woordenschat, (begrijpend) lezen.Implementeren van een werkwijze om de 9 didactische werkvormen (Marzano) te integreren in ons onderwijs.  | Individueel ontwikkeling via e-wise.Visie ontwikkelen op begrijpend lezen – keuzes maken voor toekomst en evt nieuwe aanpakDidactische strategieën van Marzano in bouwvergadering en studiedagen | GesprekkencyclusJan 2021Mei 2021 |
| Borgen planmatig werken | Jaarlijks opnieuw bepalen | Tijdig aanleveren documenten en vastleggen van afspraken | Mei 2021 |
| Ontwikkeling naar Kindcentra | Externe communicatie: van school en opvang naar “Kindcentrum De Fontein” | Afspraken over de wijze van communicatie met Smallsteps | Jan 2021 |
| Burgerschap, socialisatie en persoonsvorming | Ontwikkelingsgericht onderwijs plaatsen in deze context | Plan gereed mbt burgerschap, socialisatie en persoonsvorming in relatie tot thematisch werken | Jan 2021 |
| Digitalisering van het onderwijs | Klassenmanagement met Classroom in de bovenbouw | Kinderen kunnen het dagprogramma vinden en daarmee zelfstandig werken  | Mei 2021 |
| Klassenmanagement in groep 3/4 | Werken vanuit de leerdoelen  | Obv Janet de Vink ontwikkelt groep ¾ een werkwijze die ook toepasbaar is in toekomstige combinatiegroepen.  | Mei 2021 |
| Oriëntatie en ontwikkelen leerdoelgericht onderwijs | Ontwikkelen van een werkwijze en de keus maken voor een systeem. | Vakgebieden koppelen aan thematisch onderwijs door werken vanuit de leerlijnen. | Mei 2021 |

## Evaluatie jaarplan 2020-2021

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Strategie | 2020-2021 | Evaluatie |
| Teamcommunicatie | PortfolioKindgesprekkenGebruik ict en media (a la Yammer, Parro)Comm. Mbt schoolontwikkeling | Ontwikkeling van kindgesprekken en portfolio is opgestart maar blijven liggen ivm lockdown. Yammer en Parro volledig naar tevredenheid in gebruik genomenBordsessies werken niet, behoefte aan meer structuur. Schoolontwikkeling ook weer vorm geven in werkgroepen en bouwvergaderingen. |
| Uitdragen missie/ visie | Per thema (onderwijsinhoudelijk onderbouwde) uitingen via (social) media afspreken | Niet gerealiseerd. |
| Vakmanschap en professionalisering – professionele cultuur | Didactische vaardigheden in nascholing (oa E-wise)Vakinhoudelijk: woordenschat, (begrijpend) lezen.Implementeren van een werkwijze om de 9 didactische werkvormen (Marzano) te integreren in ons onderwijs.  | Woordenschat en begrijpend lezen zijn met nadruk aan bod geweest in teamvergadering. De didactische vaardigheden (Marzano) zijn ook aan bod geweest. 1. Identificeren van overeenkomsten en verschillen
2. Samenvatten en notities maken.
3. Inspanning bevestigen en erkenning geven.

OB: 9. Voorkennis activeren met vragen, aanwijzingen en kapstokkenBB: 7. Doelen stellen en feedback geven.Deze did. Vaardigheden komen in de bouwvergaderingen steeds terug. |
| Borgen planmatig werken | Jaarlijks opnieuw bepalen | De jaarkalender wordt steeds uitgebreid met nieuwe afspraken en beleid. (Nieuwe afspraken zijn nog niet voldoende geïmplementeerd) |
| Ontwikkeling naar Kindcentra | Externe communicatie: van school en opvang naar “Kindcentrum De Fontein” | Niet aan bod geweest. (lockdown, maar ook de communicatie met Partou lukt niet best) |
| Burgerschap, socialisatie en persoonsvorming | Ontwikkelingsgericht onderwijs plaatsen in deze context | Niet aan bod geweest: LPS en thematisch werken bewuster koppelen aan burgerschap, socialisatie en persoonsvorming. Is nog steeds impliciet.  |
| Digitalisering van het onderwijs | Klassenmanagement met Classroom in de bovenbouw | Er is inmiddels wel sprake van gebruik van Classroom, maar nog onvoldoende een doorgaande lijn.  |
| Klassenmanagement in groep 3/4 | Werken vanuit de leerdoelen  | Klassenmanagement heeft wel vorm gekregen maar heeft nog niet geleid tot een keus voor een vaste aanpak. Hangt samen met de benodigde ondersteuning in de groep.  |

## Jaarplan 2021-2022

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Strategie | 2021-2022 | Doelen | Meetbaar | Evaluatie  |
| Taal en Lezen | Jose Schraven – hoe leer ik kinderen lezen en spellen?Technisch lezen: Aanbod Estafette evalueren en herzien op basis van Anneke Smits | Verbeteren spellingresultaten door eenduidige aanpakVerbeteren leesresultaten en formuleren schooldoelen. |  | Juni 2022 |
| Rekenen | Opbrengstgericht werken met WIG5 | Inzicht in referentieniveaus, bepalen schooldoelen. Grotere groep leerlingen stroomt uit met 1S niveau  |  | Juni 2022 |
| Groep “2\3” of “3\4” en “4\5” | Verkennen van de mogelijkheden | Voor- en nadelen van deze combigroepen in beeld. Visie ontwikkelen hierop en ouders meenemen. |  |  |
| Teamcommunicatie | PortfolioKindgesprekkenGebruik ict en media (a la Yammer, Parro)Comm. Mbt schoolontwikkeling | Ontwikkelen stappenplan om het werken portfolio’s voor de kinderen in te voeren. Daarin opgenomen een organisatie voor de kind/ontwikkelgesprekkenInterne communicatie via Yammer en Parro – ind ontwikkeling en evt scholingGebruik planbord in teamsessies volgens planning |  | Jan 2022Mei 2022Jan 2022 |
| Uitdragen missie/ visie | Per thema (onderwijsinhoudelijk onderbouwde) uitingen via (social) media afspreken | Visie bepalen en besluiten of we hier een apart plan van maken of dat Parro volstaat. |  | Jan 2022 |
| Vakmanschap en professionalisering – professionele cultuur | Didactische vaardigheden in nascholing (oa E-wise)Vakinhoudelijk: woordenschat, (begrijpend) lezen.Implementeren van een werkwijze om de 9 didactische werkvormen (Marzano) te integreren in ons onderwijs.  | Individueel ontwikkeling via e-wise.Visie ontwikkelen op begrijpend lezen – keuzes maken voor toekomst en evt nieuwe aanpakDidactische strategieën van Marzano in bouwvergadering en studiedagen |  | Gespr.cyclusJan 2022Mei 2022 |
| Borgen planmatig werken | Jaarlijks opnieuw bepalen | Tijdig aanleveren documenten en vastleggen van afspraken |  | Mei 2022 |
| Ontwikkeling naar Kindcentra | Externe communicatie: van school en opvang naar “Kindcentrum De Fontein” | Afspraken over de wijze van communicatie met Smallsteps |  | Jan 2022 |
| Burgerschap, socialisatie en persoonsvorming | Ontwikkelingsgericht onderwijs plaatsen in deze context | Plan gereed mbt burgerschap, socialisatie en persoonsvorming in relatie tot thematisch werken (gerelateerd aan VVTO, Internationalisering en wereldburgerschap) |  | Jan 2022 |
| VVTO, Internationalisering en wereldburgerschap | 5 bijeenkomsten van 2,5 uur tijdens reguliere teamvergaderingen | T4L icm OGO en Engels Taalvaardigheid team Beleidsplan  Coaching team Lessen en rapportage  |  | Mei 2022 |
| Klassenmanagement in groep 4/5 | Werken vanuit de leerdoelen  | Obv Janet de Vink ontwikkelt groep ¾ een werkwijze die ook toepasbaar is in toekomstige combinatiegroepen.  |  | Mei 2022 |

# Onderwijskundig beleid

## Inleiding

Onderwijs is meer dan het overdragen van kennis: We willen kinderen creatief leren denken. Wij hanteren hiervoor het “thinking for learning”- concept. Uitgangspunt is dat onderwijs niet gericht moet zijn op het overdragen van pakketjes kennis, maar kinderen ook moet leren helder te denken. Onze leerkrachten zijn opgeleid om dat denkproces op gang te brengen. Door deze manier van werken behalen we resultaten:

* Leerlingen leren beter en sneller, ook zwakke leerlingen
* Leerlingen leren met meer plezier en betrokkenheid
* Leerlingen nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun leren
* Schooluitval vermindert door de toegenomen motivatie
* Sociale en affectieve ontwikkeling van leerlingen versnelt
* Leerkrachten werken met meer plezier in een nieuwe meer cruciale rol.

Omdat we Ontwikkelings Gericht Onderwijs inzetten om onze lessen in thema’s te verzorgen werken kinderen aan een groter doel (betekenisvolle eindproductie), dicht bij de belevingswereld. Kinderen zijn voortdurend uitgedaagd het beste in zichzelf boven te halen.

## Wettelijke opdracht van het onderwijs

### Doorlopende leerlijn

Voor de doorlopende leerlijn maken we gebruik van methodes op het gebied van taal en rekenen. Voor de Wereld Oriënterende vakken gaan we uit van de inhoudslijnen van het SLO. Natuur/ Biologie, Aardrijkskunde en geschiedenis zijn geïntegreerd in de thematische aanpak. In schooljaar 2018-2019 waren de thema’s schoolbreed. In 2019-2020 is het thema per leerjaar bepaald. Uiteindelijk zal een combinatie van school- en groepsthema’s aan de orde zijn.

De methodes die nu in gebruik zijn voor de overige vakken zijn leidend. Wel bestaat de mogelijkheid beredeneerd af te wijken van de methode en zo beter aan te sluiten bij het lopende thema. Als op deze manier de doelen bereikt kunnen worden is dat meer wenselijk.

De gehanteerde methodes:

Rekenen: De wereld in getallen (5) in groep 3 t/m 7 (groep 8 vanaf 08-2020. Tot die tijd WIG4) Groep 3 en 4 werken met de papieren versie. Groep 5 t/m 8 digitaal op chromebooks

Taal: Taal op maat- taal, spelling op maat (groep 4 t/m 8), Veilig Leren Lezen (groep 3)

|  |  |
| --- | --- |
| Leermiddelen/ methodes | Opmerkingen |
| Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling | Schatkist en aanvullende materialen gr. 1—2Gr. 3 t/m 8 methode Basislessen |  |
| Aanvankelijk Lezen | Veilig Leren Lezen |  |
| Voortgezet Technisch Lezen | Estafette, versie 2009 |  |
| Begrijpend Lezen | Nieuwsbegrip XL, thema-gerelateerde teksten (zaakvakken) | Leesstrategieën integreren bij zaakvakken dmv werken in thema’s. |
| Nederlandse taal | Veilig Leren LezenTaal op Maat | Regels binnen Veilig Leren Lezen en Taal op Maat/Spelling op Maat worden op elkaar afgestemd. |
| Rekenen en wiskunde | Wereld in Getallen, versie 4 en 5  | 2019-2020 is overstapjaar voor groep 3 t/m 7 naar 5. Vanaf 2020 ook groep 8. Groep 3 en 4 werken op papier, gr 5 t/m 8 op chromebooks/ momento |
| Engelse taal | I-pocket, onderbouwOur Discovery Island, bovenbouw | Het verder uitbouwen van CLIL lessen.Het ontwikkelen van een leerlingvolgsysteem met betrekking tot het Engels, met eventueel een extern toetsinstrument.Samenwerking met Het Isendoorn(tweetalig V.O.) |
| Wereldoriëntatie (Aardrijkskunde, Natuur en Geschiedenis, Maatschappelijke verhoudingen en staatsinrichting en geestelijke stromingen) | Meander Brandaan Naut (als bronnen, niet als leidraad) | Jaarlijks wordt gewerkt in 3 à 4 thema’s/ projecten waar de leerdoelen volgens de inhoudslijnen van SLO worden aangeboden. |
| Techniek en expressie-activiteiten | Moet je doen, muziek, handvaardigheid en tekenen. Binnen de betekenisvolle context van de thema’s. | Binnen de onder- en bovenbouw wordt er gewerkt met een creatief workshopmodel.Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van de techniektorens |
| Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer | Verkeersmethode Klaar Over |  |
| Bevordering van gezond gedrag | Projectmatig | Ook binnen de Kanjertraining, lesmethodes, komt dit regelmatig aan de orde. |
| Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen | Kanjertraining | Dit wordt door gezet in VSO-BSO- en TSO |
| Bevordering actief burger-schap en sociale integratie, overdragen kennis over/ kennismaking met de diver-siteit van de samenleving | Kanjertraining, T4L. In de thematische aanpak en combinatie met de Kanjertraining wordt doorlopend gewerkt aan de bevordering van goed burgerschap. | De leerdoelen worden volgens de inhoudslijnen van SLO aangeboden. |

### Burgerschap en OGO

Omdat we de wereld oriënterende vakken aanbieden in thema’s vanuit ontwikkelingsgericht perspectief is burgerschap inhoudelijk veel aan de orde. De thema’s worden zorgvuldig gekozen en voorbereid en sluiten aan bij de belevingswereld van de kinderen. De kinderen werken toe naar een betekenisvolle eindproductie en zijn dus gedurende het thema steeds bezig het geleerde aan de praktijk te koppelen.

Bij OGO staat de brede persoonsontwikkeling van leerlingen centraal. Deze brede ontwikkeling omvat alle intelligenties. Daarbij is het de gedachte dat de leerkracht in het contact met de kinderen niet enkel specifieke kennis en vaardigheden overdraagt, maar dat de ontwikkeling van de leerling daarnaast ook beïnvloed wordt door de context en de cultuur.

### Ontwikkeling in beeld

In het ondersteuningsplan staat gedetailleerd beschreven hoe we de leerlingen volgen in hun ontwikkeling. Naast het gebruik van leerlingvolgsystemen gaan we de komende periode werken met de Learning Power Survey. Met deze tool kunnen we de ontwikkeling van de leerlingen op het gebied van leren leren en leren denken beter in beeld brengen. (Uit Thinking for Learning)

Dit staat in de planning opgenomen bij “Borgen en planmatig werken” omdat dit een onderdeel wordt van het leerlingvolgsysteem. Op deze manier volgen we de ontwikkeling van de leerlingen op het gebied van de 21st century skills (persoonlijke percepties op en ontwikkeling in het eigen leren van leerlingen) De Survey bestaat uit kindgesprekken/ verslaglegging en geeft uiteindelijk een schematisch overzicht van ontwikkeling van de verschillende “leerspieren”

### Onderwijstijd

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Aantal lesuren |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | groep 1 | groep 2 | groep 3 | groep 4 | groep 5 | groep 6 | groep 7 | groep 8 |
| taal | 11 | 11 | 12,5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| rekenen | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| wo | 3,5 | 3,5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Motoriek | 6 | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| kanjer | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| totaal | 24,5 | 24,5 | 24,5 | 24,5 | 24,5 | 24,5 | 24,5 | 24,5 |

Maandag, dinsdag, donderdag
08.30 - 12.00 uur   en   13.15 - 15.15 uur
Woensdag
08.30 - 12.30 uur

Vrijdag
08.30 - 12.30 uur

In de tijd dat gewerkt wordt aan de thema’s zijn vakken vaak geïntegreerd.

### Anderstaligen

Wanneer een anderstalige leerlingen op de Fontein wordt aangemeld wordt er samengewerkt met OBS De Waaier waar gespecialiseerd personeel aanwezig is. In de meeste gevallen zullen kinderen daar in de eerste 12-24 maanden onderwijs ontvangen gericht op het leren van de taal en cultuur.

Mocht een leerling toch worden aangemeld en ingeschreven op de Fontein dan hanteren we de uitgangspunten zoals beschreven in “De anderstalige kleuter” van ons samenwerkingsverband IJssel l Berkel. <https://www.ijsselberkel.nl/uploads/1704-0006_v0.1_-_De_anderstalige_kleuter.pdf>

### Sponsoring

Onze school onderschrijft dit convenant met betrekking tot sponsoring en beschouwt het als bijlage bij dit schoolplan.

De drie belangrijkste uitgangspunten van het convenant zijn:

* Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige doelstellingen van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsering moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en fatsoen.
* Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen
* Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud en/of de continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt. Het primair onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.
* De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op beslissingen van het bevoegd gezag over sponsoring.

Tevens zijn de volgende principes van kracht:

* + Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen;
	+ Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid;
	+ De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag geen nadelige invloed hebben op de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen;
	+ De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

## 3.3 Kerndoelen en referentieniveaus

In 3.2.1 hebben we een beschrijving gegeven van de leerstofgebieden waarvoor kerndoelen zijn geformuleerd.

## 3.4 Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften

Hoe we in extra ondersteuningsbehoeften voorzien hebben we beschreven in het ondersteuningsplan. Met dit plan willen we de interne ondersteuningsstructuur binnen onze school verduidelijken en inzicht te geven in de afspraken zoals ze op onze school gelden. Wel zal binnen het kindcentrum naar de samenwerking, afstemming en de doorgaande lijn gezocht worden ook als het gaat om onderwijsondersteuning.

Het ondersteuningsplan is een werkdocument, het beschrijft de gang van zaken op dit moment. Dit ondersteuningsplan zal jaarlijks bijgesteld worden.

## 3.5 Onderwijs aan langdurig zieke kinderen

We maken in dit hoofdstuk onderscheid tussen langdurig zieke kinderen en “thuiszitters”. Als het gaat om thuiszitters volgen we één op één het beleid van ons samenwerkingsverband. Alles is er op gericht een leerling zo snel en zo goed mogelijk weer passend onderwijs te laten genieten.

In geval van langdurige ziekte treedt school, eventueel samen met de onderwijscoach, altijd in gesprek met ouders om de mogelijkheden van onderwijs te onderzoeken.

## 3.6 Veiligheid, pedagogisch en didactisch klimaat.

Uiteraard hanteren we op school het veiligheidsplan van Archipel. Schoolelementen die daarin beschreven staan of daaruit voortvloeien zijn bijvoorbeeld de inzet van de Kanjertraining, de RI&E en de afname van het tweejaarlijkse tevredenheidsonderzoek.

# Personeelsbeleid op de Fontein

Het personeelsbeleid op de Fontein staat beschreven in het werkverdelingsplan. Het kader van Archipel is al beschreven in [paragraaf 1.4](#_Personeelsbeleid)

Het uitgangspunt van dit plan is vertrouwen: we hebben met elkaar een klus te klaren en we gaan ervan uit dat iedereen daar, op zijn eigen wijze op basis van interesse, een waardevolle, constructieve bijdrage aan levert. (Op zijn manier dus bijdraagt aan het primaire proces). In gezamenlijkheid hebben we alle taken, die wij van belang achten voor het primaire proces van dat lopende schooljaar, met elkaar besproken, geprioriteerd en vastgesteld. Op basis van interesse en persoonlijke voorkeuren heeft iedereen één of meerdere van deze taken gekozen. Iedereen schat in, op basis van zijn eigen ‘taak-load’, wat voor hem/haar passend is in de context van dat schooljaar (mogelijk afhankelijk van grootte van zijn/haar groep, al dan niet voor gewisseld van leerjaar etc.). Op basis hiervan is een lijst opgesteld met taken waar namen aan gekoppeld zijn. Deze mensen zijn de eerste aanspreekpunten en nemen initiatief voor de uit te voeren taak. Zij bepalen, afhankelijk van de taak, zelf op welke manier zij daar ouders/ collega’s bij betrekken. Ieder schooljaar, aan het begin van het schooljaar, stellen we opnieuw samen de lijst met werkzaamheden/taken (relevant voor het primaire proces op dat moment) vast en maken mensen keuzes op basis van interesse in de context van dat schooljaar. Mocht blijken dat werkzaamheden/taken blijven liggen omdat gezien de taakload van de individuele leerkracht dit niet te realiseren is in de te werken 40 uur, dan wordt hierover het gesprek gevoerd (in eerste instantie tussen leerkracht en directeur, mogelijk ook in de rest van het team). Dit alles onder het motto: gezamenlijk hebben we een klus te klaren, gezamenlijk zijn we verantwoordelijk voor het primaire proces.

# Kwaliteitszorg

## Inleiding

Uitgangspunt in het kwaliteitszorgbeleid is dat De Fontein haar werkwijze kan verantwoorden en nieuwe ontwikkelingen op een systematische wijze in gang zet, volgt en bijstelt. Hiermee wordt ad hoc beleid zoveel mogelijk voorkomen en werken we aan duurzame verbetering. Beleidsvoornemens worden op de volgende wijze gesignaleerd of komen op de volgende wijze op de agenda van de school te staan:

* Minstens één keer per half jaar vindt er een analyse van de opbrengsten met het team plaats. De bevindingen van deze bijeenkomsten kunnen leiden tot nieuwe beleidsvoornemens die concreet worden gemaakt in de teamvergadering.
* Jaarlijks vindt er een beknopte inventarisatie van de stand van zaken per kwaliteitsgebied plaats. De aandachtspunten die hieruit voortkomen kunnen ook tot nieuwe beleidsvoornemens leiden. Deze worden ook vastgelegd in het jaarplan.
* Iedere vier jaar (de schoolplancyclus) vindt er een inventarisatie van de stand van zaken plaats. De aandachtspunten die hieruit voortkomen kunnen tot nieuwe beleidsvoornemens leiden.
* De resultaten van het twee- jaarlijkse tevredenheidsonderzoek van Archipel worden gebruikt om aandachtspunten te benoemen.
* Er zal de komende planperiode met audits gewerkt worden vanuit de stichting.
* Tot slot kunnen er incidentele (niet geplande) ontwikkelingen zijn in de interne of externe omgeving van de school, waar de school genoodzaakt is om iets mee te doen. Deze ontwikkelingen kunnen tot beleidsvoornemens leiden die gedurende de looptijd van dit schoolplan in de beleidsplanning worden opgenomen. Bij de uitvoering van haar kwaliteitsbeleid maken we onderscheid tussen twee processen die sterk aan elkaar gerelateerd zijn:
	+ - Een onderzoekstraject waarmee de school onderwijskundige vraagstukken op systematische wijze verkent en indien nodig oplossingen genereert, waarmee het onderwijs kan worden verbeterd.
		- Een innovatietraject waarmee op systematische wijze vorm wordt gegeven aan het verbeteren van het onderwijs op school. De komende planperiode staat in het teken van het verder ontwikkelen van Thinking for Learning omdat het op een integrale manier bijdraagt aan alle verbeterdoelen van onze school!

## Hoe wij onderwijskwaliteit definiëren

### Identiteit

We zeiden het eigenlijk in onze paragraaf over onze missie al wat we onder onze identiteit verstaan. De kern is hoe we de visie werkelijkheid maken:

Kennis, én de wil en de vaardigheid om deze kennis te duiden en opnieuw te gebruiken, staan in ons onderwijs centraal. Het kunnen bedenken van oplossingen voor nieuwe problemen hoort daarbij. Dat leer je niet alleen door je te richten op kennis, maar ook door het ontwikkelen van bepaalde vaardigheden en een goede leer- en werkhouding.

Wij vinden het daarom erg belangrijk dat kinderen kritisch leren denken. En dat kun je leren! Het kan informatie, kennis en ideeën structureren: eerst inventariseren, dan ordenen en dan pas een onderbouwde mening vormen en kennis toepassen. Wie kritisch denkt, kan hoofd- en bijzaken van elkaar onderscheiden, is op zijn of haar hoede voor denkfouten, staat open voor nieuwe gezichtspunten, is kritisch en creatief.

### Socialisatie

Welke waarden, normen en gebruiken willen we onze leerlingen meegeven zodat zij volwaardig kunnen meedoen in de samenleving:

Wij gaan respectvol om met elkaar en de wereld om ons heen. Kinderen leren dit al jong door samen te werken en samen te vieren. We zijn betrokken bij elkaar, zorgen voor elkaar, accepteren elkaar en geven elkaar de ruimte. Ook goed zorgen voor jezelf (gezond gedrag) en voor de wereld om je heen (duurzaamheid) zijn hierin erg belangrijk. Leerkrachten zijn hierin rolmodel. Zij leven dit voor en creëren een omgeving waarin kinderen zich veilig voelen op emotioneel en fysiek gebied. We willen kinderen leren zelfstandig te zijn en de verantwoording te nemen voor hun eigen handelen en eigenaar te zijn van hun eigen leerproces. We stimuleren kinderen om flexibel en creatief te zijn en kritisch om te gaan met kennis en informatie. Op onze scholen ontwikkelen kinderen vaardigheden voor nu en in de toekomst zodat zij goed kunnen participeren in de samenleving.

Hiervoor is de combinatie van De Kanjertraining en Thinking for Learning heel erg passend.

### Opleiding

Wij leiden kinderen op tot kritische wereldburgers. De combinatie van Thinking for Learning en ons uitgebreide aanbod van Engels helpt daarbij.

### Persoonsvorming

Persoonsvorming is erop gericht dat kinderen zichzelf leren kennen, hun talenten en kwaliteiten kunnen ontdekken. Ieder kind mag zichzelf zijn op onze scholen en mag uitgroeien tot een evenwichtig persoon die weet wat hij/zij wil. We willen kinderen leren om kritisch te denken en eigen keuzes te maken. Door onze kinderen moreel besef bij te brengen willen we ze de juiste keuzes leren maken voor een goed leven. Ze kunnen dit alleen ontwikkelen in de omgang met anderen, waardoor ze leren om zichzelf in te leven in anderen en leren om goed te communiceren. Hierbij ontwikkelen kinderen verantwoordelijk gedrag. De school is voor de persoonsvorming een oefenplaats, waarbij de leerkrachten in relatie met de leerlingen deze persoonsvorming begeleiden.

### Kwalificatie

Met welke kennis en vaardigheden wij onze leerlingen willen toerusten zodat ze volwaardig kunnen meedoen in de samenleving.

We gaan uit van hoge verwachtingen, waarbij we voor ieder kind streven naar zo hoog mogelijke resultaten. Hierbij houden we rekening met de mogelijkheden van ieder kind. Bij het aanbod van kennis en vaardigheden richten wij ons op leren leren en leren denken.

Deze focus op brede ontwikkeling beoogt dat ieder kind zijn/haar talenten kan ontplooien, en wel in een betekenisvolle context. Deze brede ontwikkeling omvat:

* de basisvaardigheden (rekenen, taal, lezen en wereld oriënterende vakken) conform de kerndoelen
* de 21ste -eeuwse vaardigheden (T4L: Samenwerken, doorzetten, vragenstellen, onderzoeken, verbinden, ontwikkelen en reflecteren)
* wetenschap en techniek
* culturele vaardigheden (muziek, beeldende vorming, drama en cultureel erfgoed)
* mediawijsheid
* sociaal en emotioneel leren
* burgerschap Ons aanbod is erop gericht kinderen kundig en vaardig te maken voor de uitdagingen van de toekomst. We willen dat onze kinderen volwaardig kunnen participeren in de samenleving wanneer zij volwassen zijn.

## Zicht op onderwijskwaliteit

Hoe bovenschools zicht gehouden wordt op onderwijskwaliteit staat beschreven [in paragraaf 1.4](#_Personeelsbeleid)

De onderwijskwaliteit benaderen we vanuit een systeembenadering, waarbij we zowel op het niveau van de school als op bovenschools niveau werkwijzen en hulpmiddelen inzetten die de kwaliteit van ons onderwijs in beeld brengen en borgen.

Op schoolniveau wordt gewerkt volgens de PCDA cyclus. De schoolontwikkeling is ook zichtbaar voor iedereen in de vorm van een planbord in de teamkamer.

In de teamkamer is een jaarkalender zichtbaar en dezelfde kalender is binnen office 365 als teamagenda vindbaar. In deze teamagenda/ jaarkalender staat het hele jaar gepland op het gebied van schoolontwikkeling, activiteiten uit het ondersteuningsplan, evaluaties, werken in betekenisvolle thema’s, vergaderingen en studiedagen.

Hulpmiddelen en instrumenten:

* Jaarlijkse inventarisatie van leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoefte en arrangementen - IB
* Actueel schoolondersteuningsplan - IB
* Minimaal 2x per jaar analyse van resultaten – leerkrachten, reken- en taalcoördinator, vertaald naar een beredeneerd aanbod
* 3 x per jaar groepsbesprekingen – IB en leerkracht
* Klassenbezoeken, voor zicht op pedagogisch en didactisch handelen – IB, directie en coördinatoren
* Gesprekkencyclus
* Tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek onder leerlingen, ouders en team
* Jaarlijks scholingsplan
* Komende periode wordt een start gemaakt met “the learningpower survey”. Hiermee brengen we de ontwikkeling van de vaardigheden van de kinderen in beeld. Deze informatie wordt gekoppeld aan kindgesprekken, portfolio en rapportages (aan ouders)
* 3 contactavonden per jaar, 2 schriftelijke rapportages

## Hoe wij ons verantwoorden over onderwijskwaliteit

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs. Iedere school heeft voldoende autonomie, evenals iedere leerkracht. Volgens vaste procedures verantwoorden we ons aan alle geledingen. Dit doen we op de volgende manier:

* Het CvB verantwoordt zich extern door middel van tussentijdse rapportages en via het jaarverslag aan de Raad van Toezicht. Daarnaast worden structureel bestuursgesprekken gevoerd met de onderwijsinspectie.
* De directies verantwoorden zich aan het CvB met jaarplan en - evaluatie. De leerresultaten worden met een analyse van de leeropbrengsten verantwoord. De directies bespreken in het team en de MR de jaarplannen en evaluaties hiervan.
* Verantwoording aan ouders gebeurt formeel via de MR. Daarnaast kunnen directies jaarverslagen maken en deze aan ouders ter beschikking stellen. Ook samenvattingen van tevredenheidsmetingen worden aan ouders verstrekt. Vensters PO wordt actueel gehouden, zodat externen zicht hebben op de kwaliteit. Schoolgids en schoolplan worden aangeleverd aan de Onderwijsinspectie.
* Leerkrachten bespreken in het team en met directie en intern begeleider structureel de behaalde leerresultaten. Leerkrachten informeren extern ouders via rapportages en oudergesprekken.