



De Rank

onderwijs met de Bijbel als basis

Schoolplan 2019-2023

Schoolplan 2019-2023

Voorwoord

1. Sprankelende identiteit van De Rank

- 1.1 Onze schoolbeschrijving
- 1.2 Leerling- en ouderpopulatie
- 1.3 Leidende principes
- 1.4 Plek in de samenleving
- 1.5 Burgerschap
- 1.6 Sponsoring

2. Vernieuwend onderwijs op De Rank

- 2.1 De inrichting van ons onderwijs
- 2.2 De inhoud van ons onderwijs
- 2.3 Passend onderwijs
- 2.4 Eindresultaten onderwijs
- 2.5 Verplichte onderwijstijd

3. Samen leven op De Rank

- 3.1 Betrokkenheid (ouderbetrokkenheid, kind)
- 3.2 Zichtbaar voor anderen
- 3.3 Veiligheidsbeleid
- 3.4 Sociaal-emotionele vorming (Kanjerttraining/ Zien)

4. Fris ondernemerschap op De Rank

- 4.1 Levenlang leren
- 4.2 Arbeidsomstandigheden
- 4.3 Organisatiekenmerken

5. Schoolplan(ning)

Bijlage

Kwaliteitsbeleid

Voorwoord

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn kaderstellend voor het op te stellen schoolplan van onze school.

Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen is hierover overlegd met het directiebestuur en is er gelegenheid geweest advies uit te brengen. De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan (LEV-expeditieplan) voor de periode 2019-2023.

Hetgeen hierna volgt zijn de essenties van het geformuleerde beleid.

Wie zijn we?

LEV Scholengroep West Nederland is een onderwijsorganisatie met 25 voluit christelijke basisscholen in de uitgestrekte regio van heel West Nederland, waar zo'n 3800 leerlingen dagelijks onderwijs genieten. Binnen onze organisatie werken 500 gemotiveerde en vakbekwame medewerkers om dagelijks kinderen te helpen zich te ontwikkelen en hen heel goed onderwijs te geven.

De ouders van deze kinderen kiezen bewust voor ons expliciet christelijke onderwijs. Liefde en vertrouwen staat in het werken en onderwijs centraal. Onze nieuwe naam LEV (Hebreeuws voor hart) geeft hier een prachtige dimensie aan. We hebben hart voor alle kinderen. Het hart verbeeldt immers de liefde van Jezus en die liefde staat aan de basis van alles binnen onze organisatie. LEV betekent daarnaast durf, iets wat onze scholen en mensen ook kenmerkt in een samenleving die haaks staat op liefde en vertrouwen.

Missie: GELOOF IN ONTWIKKELING

Ons onderwijs stimuleert de ontwikkeling van elke leerling. Daar geloven wij in. De inspiratie voor de ontwikkeling vinden we in ons geloof in de Here God, met de Bijbel als bron en kompas voor ons leven. Onze leerlingen bereiden we voor op de samenleving van morgen.

We vinden het belangrijk dat leerlingen en onze medewerkers hun van God gekregen talenten en gaven ontwikkelen. Dit doen we met en voor elkaar.

Identiteit

Onze christelijke identiteit is het fundament om goed onderwijs te geven. De Bijbel is de bron waaruit wij putten, het bevat waarheid en goedheid en heeft zeggingskracht voor heel ons leven en heel de samenleving. Wij zien Jezus Christus als ons grote voorbeeld en willen leven zoals Hij bedoeld heeft.

Het onderwijs op de LEV-scholen stimuleert de ontwikkeling van elke leerling. Het is gebaseerd op de unieke band van God de Schepper, door Jezus Christus met alle gelovigen.

Hoe verschillend christenen dit ook kunnen vormgeven: het begint met het feit dat God aan het begin staat van alles en dat we als mens alleen door de reddende liefde van Jezus werkelijk kunnen leven. Door Jezus zijn we geliefde kinderen van God, Hij houdt van ons zoals we zijn en juist deze rijkdom willen we van harte delen.

Belofte

Wij beloven onze leerlingen te helpen ontwikkelen tot jonge mensen die met hun passies en talenten willen bijdragen aan een toekomstige samenleving. Zij kunnen dit omdat ze op school geleerd hebben vanuit een onderzoekende houding te denken en vanuit verwondering voor Gods schepping. Ze hebben geleerd welke betekenis het heeft om Gods geliefd kind te zijn en hoe ze zich verhouden tot anderen, te ontdekken wie ze zijn en hoe ze verschillen ten opzichte van anderen. Ze krijgen de ruimte om hun verantwoordelijkheid te nemen, maar krijgen ook de basiskennis mee die ze nodig hebben.

We hebben hoge verwachtingen van leerlingen om hun talenten te gebruiken en ze worden hiertoe dagelijks uitgedaagd.

Om deze belofte waar te maken is een goede samenwerking met ouders nodig, stellen we ons regelmatig de vraag wat vandaag nodig is voor de samenleving van (over)morgen.

Kernwaarden

De waarden Liefde en Vertrouwen zijn waarden waar we allemaal in geloven, die ons binden en zeggen wie we zijn. We werken op onze scholen en in de organisatie vanuit deze waarden.

Liefde

Liefde vormt de basis hoe we met elkaar omgaan, als medewerkers, leerlingen en ouders.

We kunnen de ander liefhebben omdat God ons eerst heeft liefgehad. Wij zijn allen geschapen naar het beeld van God en als zodanig verschillend en toch gelijkwaardig. Liefde leert open en eerlijk te communiceren. Liefde maakt dat de mening van de ander, ook de leerling, ertoe doet en van invloed is op de manier waarop je met elkaar omgaat. Liefde in Christus helpt om bij verschil van mening tot een oplossing te komen en ons (weer) verbonden met elkaar te weten. Liefde betekent ook dat je kunt vergeven. Het vormt het verschil tussen veroordelen en beoordelen.

Vertrouwen

Vertrouwen is binnen LEV een codewoord. Vertrouwen in onze Schepper, dat allereerst. Hij zorgt dagelijks voor ons en rust ons toe voor de taken die we hebben gekregen. Hij leert ons ook om onvoorwaardelijk vertrouwen te geven aan de leerlingen, zodat zij tot bloei komen in een veilige omgeving die duidelijke kaders biedt.

Als LEV geven wij medewerkers het vertrouwen om vanuit hun professionaliteit te doen wat nodig is. Bij vertrouwen hoort ook transparantie: helderheid binnen de organisatie over taken en verantwoordelijkheden. We houden daarbij vast aan een open communicatiestijl en durven ons kwetsbaar op te stellen.

Ambities

Binnen ons LEV-expeditieplan hebben we een aantal ambities geformuleerd die dynamiek geven aan de dagelijkse werkelijkheid. We beseffen dat deze constant worden bijgesteld.

- Ambitie 1: Sprankelende identiteit in een veranderende samenleving
- Ambitie 2: Toekomstgericht LEV-onderwijs
- Ambitie 3: Bevlogen LEV-medewerkers
- Ambitie 4: Fris ondernemerschap
- Ambitie 5: Samen leven

Organisatiekenmerken

Goed werkgeverschap

De focus ligt de komende jaren op goed werkgeverschap. We stellen ambitieuze doelen als organisatie. Toekomstgericht onderwijs is nodig en daarmee zijn we blijvend in ontwikkeling. Dit vragen en verwachten wij dan ook van onze medewerkers. Daarbij willen we hen ook ondersteunen en faciliteren.

Goed werkgeverschap houdt in

- *Plezier in je werk*
- *Ruimte en verantwoordelijkheid*
- *Ontwikkelingsmogelijkheden (blijvend leren)*
- *Ruimte voor innovatie*
- *Betrokken en waardierend (waardevol beroep)*
- *Duurzame inzetbaarheid*
- *Heldere verwachtingen en verantwoordelijkheden*

Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities (anders organiseren)

In deze paragraaf noemen we de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied. In relatie met het onderwijskundig beleid kennen we op personeelsbeleid de volgende HR bouwstenen:

Duurzame inzetbaarheid:

- Een eigen verantwoordelijkheid om tijdens het werkzame leven competent, gezond en gemotiveerd te blijven.
- Facilitering/ondersteuning vanuit de organisatie

Arbeidsvoorwaarden

- Goede beloning
- Goed functiebouwwerk

Arbeidsomstandigheden

- Goede tijd- en werkverdeling
- Arbobeleid: veiligheid, welzijn en gezondheid

Arbeidsinhoud

- Functiedifferentiatie
- Professionalisering/ scholing

Arbeidsverhoudingen

- Stijl van leidinggeven

Het kwaliteitsbeleid en het Handboek Personeelsbeleid van LEV-WN zijn op te vragen bij de directeur.

Concreet hebben wij de volgende ambities geformuleerd:

- De basis is op orde en de uitvoering van het personeelsbeleid is zodanig dat de medewerkers en directeurs optimaal ondersteund worden in hun werk. Het personeelsbeleid is geformuleerd in een Handboek P&O, met bijlagen en een handboek AO/IB.

- Er is een actueel functieboek met up-to-date functies die passen bij de veranderende organisatie-inrichting van de scholen.
- We ondersteunen de directeuren om, ondanks het lerarentekort, goed zicht te hebben op hun formatie en een kwalitatief en kwantitatief goede bezetting te realiseren.
- Vanuit P&O hebben we een actuele visie op strategisch personeelsbeleid binnen LEV-WN, op basis van interne en externe observaties en onderzoek ten behoeve van het nieuwe koersplan.
- We hebben een beleid voor duurzame inzetbaarheid die gedeeld en gedragen wordt in de organisatie.
- De participatiewet is ingevoerd, we hebben zicht op welke functies ingevuld kunnen worden door mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en waar interne mogelijkheden liggen.

In dit schoolplan beschrijven we de strategie op schoolniveau.

In de uitwerking van de vijf gezamenlijke ambities is de verbinding tussen beiden duidelijk zichtbaar.

Dit schoolplan beschrijft ons onderwijskundig, personeels- en kwaliteitsbeleid voor de periode 2019-2023. De doelen en ambities uit dit schoolplan vertalen we jaarlijks in concrete speerpunten en activiteiten voor het onderwijs op GBS De Rank in het jaarplan. Dit schoolplan geeft inzicht in de manier waarop we onze ambities willen bereiken. Onderwijsontwikkeling is voortdurend in beweging, daarom evalueren we jaarlijks onze plannen en passen ons handelen aan aan nieuwe inzichten en opbrengsten (Plan-Do-Check-Act).

schoolprofiel-expeditieplan 2019-2023



De Rank

onderwijs met de Bijbel als basis



Wie zijn wij?

De Rank is een fijne en betrokken basisschool met zo'n 140 leerlingen, die in Alkmaar of in de dorpen rondom wonen. Onze leerlingen ontwikkelen zich onder leiding van een enthousiast en ambitieus team en in nauwe betrokkenheid met alle ouders. We vinden onze verbinding in een gemeenschappelijk geloof in een levende God, die ons leidt in alles wat we doen.



Belofte

Wij beloven, in nauwe samenwerking met ouders, om onze leerlingen mee te helpen ontwikkelen tot trotse, zelfverzekerde, jonge mensen, die van hun gaven en talenten willen uitdelen aan anderen. Dit doen zij vanuit de verwondering voor Gods schepping, en de wetenschap dat zij in relatie met de levende God mogen leven en daarvan mogen getuigen.



Leidende principes

- Geloof in ontwikkeling
- Met plezier spelen en werken
- In verwondering samen groeien



Kernwaarden

Liefde

De basis van hoe we met elkaar omgaan als team, ouders en leerlingen. De liefde van God voor ons is daarin ons voorbeeld.

Vertrouwen

Vertrouwen geven aan elkaar is ons codewoord. Dat biedt de veilige basis voor groei en ontwikkeling en een transparante communicatie.



Onze ambities

1. Een sprankelende identiteit
In de Bergermeer en Alkmaar staat De Rank bekend als een fijne school waar je je welkom mag voelen, en waar Gods liefde wordt uitgedeeld.
2. Vernieuwend onderwijs
Meer eigenaarschap voor de leerling bij het ontwikkelingsproces.
3. Samen leven
De brede persoonsontwikkeling van de kinderen draagt bij aan het zorgen voor elkaar en het uitdelen aan anderen.



Hoe gaan we dat bereiken?

1. We vieren ons geloof door samen te getuigen met zang, gebed en medeleven voor anderen. We onderhouden goede banden met de eenzame ouders uit onze wijk en stellen onze deuren open voor belangstellenden bij feesten en vieringen.
2. We oefenen de kinderen in reflectie op gedrag, product en proces.
We voeren leergesprekken met hen, zodat ze weten waarin ze kunnen groeien en hulp bij wensen.
We toetsen hen in vergelijking met henzelf en vergroten zo hun zelfvertrouwen en betrokkenheid
3. We onderwijzen het vak burgerschap verwerkt in thema's.
We stimuleren een brede persoonsontwikkeling door een wisselend betekenisvol aanbod binnen alle vakken.
We houden projecten waarbij het elkaar helpen en voor anderen zorgen centraal staat.

1. Sprankelende identiteit van De Rank

1.1 Onze schoolbeschrijving

De Rank is een streekschool met circa 140 leerlingen, gelegen in Alkmaar. Onze school biedt onderwijs met de Bijbel als basis. Dat betekent dat onze christelijke identiteit het fundament is onder onze ambitie om goed onderwijs te geven. De Bijbel is de bron waaruit wij putten. Het bevat waarheid en goedheid en heeft zeggingskracht voor heel ons leven en heel de samenleving. Wij zien Jezus Christus als ons grote voorbeeld en willen leven zoals Hij ons voorleeft. Wij hebben de opdracht, als team, dit geloof door te geven en voor te leven aan onze kinderen. Als school bieden wij kinderen de ruimte om zich optimaal te ontwikkelen en in al hun eigenheid te zijn en te worden zoals God hen bedoeld heeft en werken hierin graag samen met de ouders.

1.2 Leerling- en ouderpopulatie

De leerlingen komen uit Alkmaar, Broek op Langedijk, Heerhugowaard, Oudorp, Scharwoude, St. Pancras, Obdam, Koedijk, Heiloo. Een klein deel van onze leerlingen komt uit een dorp, de meeste leerlingen wonen in de stad (Of varianten hierop). Ze behoren overwegend tot de volgende kerkgenootschappen: Gereformeerde kerk vrijgemaakt, Evangelisch, Christelijk Gereformeerd, Nederlands Gereformeerd, Nederlands Hervormd, Rooms Katholiek. Het opleidingsniveau van de ouders loopt uiteen, maar we hebben nagenoeg geen achterstandsleerlingen. Wel hebben we de afgelopen jaren een aantal gezinnen gekregen, die Nederlands als hun tweede taal hebben. Daardoor is er voldoende NT2 expertise opgebouwd. De uiteenlopende achtergronden van de leerlingen zijn op school merkbaar. De niveauverschillen tussen leerlingen per groep kunnen behoorlijk groot zijn. Dit betekent dat we in staat moeten zijn om in te spelen op verschillende leervragen, variërend van leerlingen met beperkingen tot hoogbegaafde leerlingen. De ouders zijn over het algemeen zeer betrokken bij het onderwijsproces. In de afgelopen vier jaar is het leerlingaantal gestegen van 130 naar 156 en weer gedaald naar 142. Voor de komende jaren is de prognose dat de school weer zal toenemen in aantal. Een peuteropvang en buitenschoolse opvang, eind 2019, moeten zorgen voor een toename.

1.3 Leidende principes

Leerlingen en team werken op De Rank vanuit de leidende principes:

- met plezier spelen en werken
- in verwondering samen groeien

Deze principes zijn bepalend voor onze houding als professional en worden zichtbaar in ons gedrag. We willen daar zowel intern als extern op aangesproken worden. De overkoepelende kernwaarden liefde en vertrouwen vinden opvolging in ons pedagogisch klimaat.

1.4 Plek in de samenleving

De school biedt een veilige plek voor het team en de leerlingen, die hun verbondenheid vinden in de identiteit. Deze verbinding richt zich niet alleen naar binnen, maar juist ook naar buiten. Dit gebeurt vanuit onze roeping onze talenten in te zetten voor onszelf, de ander en de wereld om ons heen en verder weg. We willen de leerlingen leren en voorleven dat we anderen helpen en oog hebben voor mens, dier en natuur.

1.5 Burgerschap

Wij vinden het belangrijk dat wij onze leerlingen voorbereiden op hun toekomstige plaats in de maatschappij. Daarbij is het nodig dat ze kennis hebben van de sociale, politieke en culturele ontwikkelingen in die samenleving. Geïntegreerd in het thematisch zaakvakonderwijs bieden we het vak burgerschap en leren we kinderen om hun positie in te nemen en vanuit onze waardevolle levensovertuiging daaraan een zinvolle bijdrage te leveren. Zo zijn de lessen vormend voor de leerlingen zelf, maar dragen ook bij aan de samenleving.

1.6 Sponsoring

Op De Rank hanteren we de volgende uitgangspunten rondom sponsoring:

- 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. Sponsoring 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.

Samengevat zijn onze ambities voor sprankelende identiteit op De Rank:

- Onze leerlingen en het team laat Gods licht schijnen in de directe omgeving van de school
- Leerlingpopulatie groeit jaarlijks met minimaal 2%
- Leidende principes zichtbaar en merkbaar in de school voor ouders en externen
- Burgerschap is meer zichtbaar in ons onderwijs

2. Vernieuwend onderwijs op De Rank

2.1 De inrichting van ons onderwijs

Onderbouwonderwijs

De onderbouw biedt ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO) door de nadruk te leggen op de ontwikkeling van de persoonlijke identiteit van kinderen. Zingeving en de brede persoonsontwikkeling zijn belangrijke uitgangspunten. Bij OGO is het van belang dat kinderen uitstijgen boven hun huidige niveau, naar de zone van naaste ontwikkeling. Dit bewerkstelligen we door betekenisvolle activiteiten en spel binnen een thema aan te bieden.

In de komende vier jaar:

- zoeken we meer samenwerking tussen de groepen 1-3 of 4 (afhankelijk van de formatie), zodat de aansluiting op het onderwijs in de bouwen naadloos op elkaar aansluit.

U ziet:

- dat er tegemoet gekomen wordt aan verschillende leerstijlen;
- groep 2 en 3 leerlingen, die samenwerken;
- experimenten met organisatievormen.

Midden-en bovenbouwonderwijs

De groepen 3-8 werken in de morgen aan de basisvakken lezen, taal en rekenen en in de middag zijn alle doelen van de zaakvakken, cultuurvakken en burgerschapsvorming verwerkt in thema's.

In de komende vier jaar:

- zoeken we naar meer verbinding tussen de morgen- en de middagactiviteiten. Dit doen we door taaldoelen in de thema's te voegen en door cultuurvakken te gebruiken bij het aanbieden van rekenen en taal;
- zullen we de leerlingen van de groepen met elkaar laten samenwerken in coöperatieve activiteiten en opdrachten in alle vakken, door gedeelde thema's;
- zullen de aspecten burgerschap en duurzaamheid meer invulling krijgen binnen de thema's;
- gebruiken we de taalmethode zuiver als bronnenboek en maken we de lessen door inzet van cultuurvakken, betekenisvol en aantrekkelijk voor de leerlingen;
- gebruiken we de Snappet alleen als middel en niet als doel. Met name bij rekenen zal er ook ruimte zijn voor thema-reken-weken; meer bewegend leren en inzet van concreet materiaal;
- volgen we de leerlijn begrijpend lezen, met de methode als bronnenboek, en komen de doelen aan bod in themawerk en projecten.

U ziet:

- groepsdoorbrekende activiteiten, wissellessen en -opdrachten;
- meer activerende werkvormen bij de basisvakken;
- leerlingen verrichten vrijwilligerswerk in de wijk en zoeken samenwerking met ouderen uit de wijk;

- leerlingraad en leerlingen denken mee over duurzaamheid binnen onze school en in de omgeving;
- dat er tegemoet gekomen wordt aan verschillende leerstijlen;
- experimenten in organisatievormen.

Maatwerk

We bieden les op maat door de kinderen dagelijks te monitoren via het dashboard van Snappet bij de vakken rekenen en spelling; per blok te toetsen met methodetoetsen, en ieder half jaar te toetsen met Cito toetsen voor rekenen, taal en lezen, en de entree- en eindtoets in resp gr 7 en gr 8.

De komende vier jaar gaan we onderzoeken hoe we meer formatief kunnen toetsen, zodat we de leerlingen vergelijken met zichzelf in plaats van met de gemiddelde leerlingen.

Deze omslag gaan we maken door:

- de komende vier jaar minder Cito toetsen af te nemen en door de methodetoetsen voorafgaand aan de instructieperiode aan te bieden. Zo kunnen we het lesplan aanpassen op wat de leerlingen werkelijk nodig hebben. We zoeken, middels onderzoek, een balans in gepersonaliseerd aanbod en groepsgericht werken.
- per leerling een aantal leergesprekken per jaar in te plannen, waarin de leerling inzicht krijgt waar de leerling aan gaat werken, de komende periode en de leerkracht helpt zijn lesplan exact op maat te krijgen;
- leerlingen gaan oefenen met het reflecteren op product en proces;
- meer lesaanbod te creëren voor praktisch ingestelde leerlingen;
- leerkrachten gaan professionaliseren in het didactisch gesprekken voeren met leerlingen;
- leerkrachten meer coachend les gaan leren geven.

U ziet:

- niet elke leerling doet mee met de instructies, maar volgt zijn leerlijn/weektaak, die gebaseerd is op de afspraken uit het leergesprek;
- meerkunners volgen een leerlijn, die ondersteund wordt door de methode Levelwerk;
- vijf maal per jaar een rekenthemaweek;
- leergesprekken (met ouders), leerkracht en leerling samen;
- experimenten met organisatievormen: halfjaarsysteem bij rekenen als eerste proef;
- portfolio is niet alleen gericht op het verslagleggen van kwalificatie, maar ook op persoonsvorming en socialisatie.

ICT

De inzet van ICT is voor ons een wezenlijk middel dat ons onderwijs ondersteunt, maar ook een toekomstgerichtheid geeft. en we houden de toekomstgerichtheid in de gaten middel We volgen de nieuwste ontwikkelingen namelijk nauwgezet, om ons onderwijs zo mogelijk te verrijken met digitale platforms waarmee we nog beter mee kunnen differentiëren en leerlingen adaptief kunnen leren.

Denk aan:

- onderzoek of Snappet nog steeds de juiste aanbieder is en of andere spelers meer bieden waarmee we ons onderwijs kunnen verbeteren.
- verkrijgen van data over het leerpatroon van onze leerlingen
- we leren de kinderen mediawijs te worden
- programmeren als vaardigheid implementeren in ons curriculum

U ziet:

- leerlingen ontvangen typeles vanaf groep 6
- Leerlingen werken op veelzijdige chromebooks vanaf gr 7, mogelijk uitbreiding met gr 5 en 6
- Leerlingen gebruiken de nieuwste apps en apparatuur in hun themawerk en projecten.
- Leerlingen kunnen adaptief verder leren in de leerlijn
- Leerkrachten lezen data af van het Snappet dashboard waarmee ze kunnen differentiëren en zo het onderwijs verder personaliseren.

2.2 De inhoud van ons onderwijs

Het leerstofaanbod op De Rank voldoet aan de kerndoelen uit de wet op het Primair Onderwijs.

Wij werken met de volgende methoden/leerlijnen om de eindtermen te behalen:

vak	methode	groep
bijbelonderwijs	Levend Water	1-8
seksuele vorming	Wonderlijk gemaakt	1-8
seo vorming	Kanjertraining	1-8
muziek	123Zing	1-8
rekenen	Alles Telt	3-8 (4-8 Snappet)
aanvankelijk lezen	VeiligLerenLezen	3
taal	Taal Actief(bronnenboek)	4-8
spelling	Taal Actief	4-8 Snappet
begrijpend lezen	Lezen in Beeld+ in thema's	5-8
voorbereidend schrijven	Pennestreken	2
schrijven	Novoskript	3-6
types	Ticken	6-8
Engels	Take it easy	5-8

topografie	Geobas	5-8
studievaardigheden	Blits	7 en 8

De cultuurvakken worden ingezet als doel en middel, om zo de basis- en zaakvakken te verrijken en betekenisvol te maken. Ieder schooljaar kiezen we een onderdeel waar we scholing in ontvangen als team.

2.3 Passend onderwijs

Wij bieden op De Rank Passend Onderwijs aan alle leerlingen die binnen ons schoolondersteuningsprofiel passen. De leerkrachten zijn met elkaar verantwoordelijk voor de leerlingondersteuning die met de beschikbare middelen op school gegeven kan worden en organiseert passende ondersteuning (lichte of zware ondersteuning) volgens de procedures van het SWV Noord-Kennemerland waarbij onze school is aangesloten. De IB'er ondersteunt de leerkrachten hierbij en coördineert afspraken met het SWV. Voor de meer gedetailleerde organisatie van de ondersteuning op school zie onze zorgstructuur.

De school heeft een schoolondersteuningsprofiel opgesteld, die leidend is voor de ondersteuningsvragen. Van dit profiel is een exemplaar op school voorhanden.

2.4 Eindresultaten onderwijs

Het is onze opdracht om met goed onderwijs het beste uit leerlingen te halen. We zijn ons bewust dat niet al ons onderwijs in toetsresultaten is uit te drukken. Ons onderwijs kenmerkt zich door de aandacht voor niet-toetsbare opbrengsten (denk aan geloofsopvoeding, vorming van sociaal-emotionele identiteit). Het is ons doel dat leerlingen onze school verlaten met voldoende bagage om het vervolgonderwijs dat bij hun niveau past aan te kunnen.

Tijdens de periode, die dit plan beschrijft, onderzoeken we de mogelijkheden om de kinderen formatief te toetsen. We hebben de ambitie leerlingen meer te vergelijken met zichzelf in plaats van met de gemiddelde leerling, en met regelmaat de resultaten te vergelijken met het landelijke gemiddelde.

Aan het eind van het 7^e leerjaar bepalen leerkrachten, IB'er en directeur in samenspraak het school-uitstroomadvies en het gewenste CITO-eindresultaat aan de hand van trendanalyses van de groep. Onze ambitie, naar aanleiding van het opleidingsniveau van de ouderpopulatie, is een CITO-eindgemiddelde resultaat van 538 of hoger.

In groep 8 nemen we de eindtoets af en stellen zo nodig het school-uitstroomadvies bij.

2.5 Verplichte onderwijstijd

De wet vereist dat kinderen na acht jaar basisschool 7520 uur onderwijs hebben genoten. Op De Rank voldoen wij daar ruimschoots aan.

In de eerste vier jaar (groep 1 t/m 4) krijgen de kinderen gemiddeld ruim 3520 uur les en in de laatste vier jaar (groep 5 t/m 8) gemiddeld ruim 1000 uur per jaar. Volgens de eis van de inspectie hebben de groepen 3 t/m 8 niet meer dan maximaal 7 x per jaar een vierdaagse schoolweek.

Samengevat zijn onze ambities voor vernieuwend onderwijs op De Rank:

- naadloze aansluiting van de bouwen
- meer verbinding tussen de basis- en de zaakvakken.
- doelen als uitgangspunt van iedere les, met de methode als bronnenboek, en cultuurvakken als betekenisvolle verbindende factor.
- van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs:
 - meer formatief toetsen ipv summatief
 - leergesprekken op maat voor ieder leerling
 - leerlingen gaan oefenen met het reflecteren op product en proces;
 - meer lesaanbod te creëren voor praktisch ingestelde leerlingen;
 - leerkrachten professionaliseren didactisch gesprekken voeren met Iln;
 - leerkrachten meer coachend les gaan leren geven.
- programmeren als vaardigheid implementeren in ons curriculum

3. Samen leven op De Rank

3.1 Betrokkenheid

Samenwerking tussen ouders en leerkrachten bevordert de ontwikkeling van kinderen. Daarom voeren wij een actief ouderbetrokkenheidsbeleid om die samenwerking inhoud en vorm te geven.

Uitgangspunten voor onze ouderbetrokkenheid is:

- de samenwerking is altijd gericht op de ontwikkeling van het kind
- professionele kennis van het onderwijs en kennis over het kind worden samengebracht
- thuis gaat het leren door
- samenwerking tussen ouders en schoolteam levert nieuwe ideeën op om kinderen te laten leren

Om hier concreet handen en voeten aan te geven, zullen we de volgende instrumenten inzetten:

- gesprekken met ouders op maat, bv. aan het begin van het schooljaar over stimulerende en beperkende factoren voor hun kind, met aanwezigheid van de leerling
- buddy's worden ingezet ter overbrugging van taalproblematiek van individuele ouders, waar gewenst
- iedere drie weken is er aan het begin van de schooldag gelegenheid elkaar als ouders te ontmoeten aan de statafels, met of zonder onderwerp.
- jaarlijks wordt een avond georganiseerd over een 'opvoedingsonderwerp' of zal dit onderwerp zijn bij de statafelochtenden
- ouders betrekken bij schoolactiviteiten, zoals themapresentaties, openlesdagen, sportdag, uitjes etc.
- de leerlingraad zorgt voor input vanuit de leerlingen bij uiteenlopende onderwerpen. Iedere 6 weken komen zij samen met de directie.

3.2 Zichtbaar voor anderen

Sinds 2016 ontvangen we wekelijks een groep ouderen uit onze wijk, die samen een gespreksgroep hebben opgericht om eenzaamheid te bestrijden.

Als school nodigen we hen met regelmaat uit voor vieringen, een kerstwandeling, inloopavond, themawerk, feestje of een klassenbezoek. Zo verbinden we ons als team met de wijk, maar bieden we ook een podium aan de leerlingen om verbinding te maken met ouderen, met hun eigen kennis en interesses.

Naar aanleiding van een plastic soup-project in 2019, waarbij zwerfafval uit de wijk verzameld werd door leerlingen, is er de behoefte ontstaan vanuit het team en de leerlingraad, om dit jaarlijks een aantal malen te laten terugkeren. Zo kunnen we het bewustzijn van de kinderen vergroten, dat zorg voor het milieu begint bij jezelf. Aansluitend bij dit plan gaan we het plastic gebruik in school drastisch verminderen door veel bewuster te kiezen voor duurzame materialen bij de inkoop van speelgoed.

3.3 Veiligheidsbeleid

Jaarlijks wordt het veiligheidsonderzoek bij leerlingen afgenomen. Uit verschillende peilingen komt naar voren dat leerlingen zich veilig voelen bij ons op school en dat er nauwelijks gepest wordt. Als er wel onwenselijke incidenten zijn worden deze uitgesproken en wordt er naar een oplossing gezocht en gehandeld. Om continuïteit zoveel mogelijk te kunnen waarborgen is er een gedragsspecialist aanwezig op school en kunnen leerlingen, ouders en personeel terecht bij de contact/vertrouwenspersonen. Deze gedragsspecialist is onder andere verantwoordelijk voor het coördineren van Positive Behaviour Support (PBS), de Kanjertraining en het jaarlijks onder de aandacht brengen en waar nodig vernieuwen van het pest-protocol. Vanaf januari 2019 is het verplicht een aandachtfunctionaris huiselijk geweld en kindermishandeling aan te stellen. Op onze school valt deze taak onder de contact vertrouwenspersoon (leerkracht in samenwerking met de directeur).

Er zijn diverse bedrijfshulpverleners (BHV) in de school aanwezig. De noodzakelijke opleiding voor de BHV-ers wordt door een deskundige organisatie verzorgd. Ieder dag is er minstens één gediplomeerde BHV-er aanwezig op school. Minstens twee maal per schooljaar wordt het ontruimingsplan geoefend met de leerlingen en het personeel.

De taken van de preventiemedewerker zijn ondergebracht bij de directie. Deze taken zijn onder andere het herkennen van gevaarlijke situaties, uitvoeren van de RI&E en het Arbo-beleid.

3.4 Sociaal-emotionele vorming (Kanjerttraining/ Zien)

De kinderen wordt geleerd goed en verantwoord om te gaan met hun eigen lichaam, met anderen en met Gods schepping. Het geleerde zal uiteindelijk zijn weerslag moeten hebben op het gedrag van de leerlingen. Ze moeten kunnen omgaan met regels, met gevoelens van anderen, contacten kunnen leggen, gevoelens uiten, luisteren naar elkaar. We maken hierbij gebruik van twee methodes: 'Wonderlijk gemaakt' en 'De Kanjertraining'. De methode Wonderlijk gemaakt kunt u ook thuis bespreken, de ouders krijgen per gezin een boekje voor thuis mee. Deze methode wordt 4x in het jaar besproken. De kanjertraining wordt tweewekelijks gegeven en alle leerkrachten hebben de cursus kanjertraining gevolgd. Daarnaast vullen de leerkrachten Zien in. Dit is een methode om de sociale en emotionele ontwikkeling van de kinderen te volgen. Eens per jaar zullen de leerlingen van gr 6-8 ook een lijst

invullen.

Daarnaast geven we de eerste 6-8 weken van een nieuw schooljaar extra aandacht aan de groepsvorming, door in het lesrooster meer uren in te ruimen voor het vormen van een nieuwe hechte groep en om de leerlingen te versterken in welbevinden en betrokkenheid. Dit doen we middels de methodiek: “de Gouden Weken”.

Op school werken we met Positive Behaviour Support (PBS), dit is een doelmatige schoolbrede aanpak die zich richt op het versterken van gewenst gedrag en het voorkomen van probleemgedrag. Het doel is het creëren van een positieve sociale omgeving die het leren bevordert en gedragsproblemen voorkomt. De afgelopen jaren hebben we ons gericht op de gedragsverwachtingen in de ruimtes op school. Dit zetten we de komende jaren door.

Samengevat zijn onze ambities voor samen leven op De Rank:
• ouders meer betrekken bij het voeren van leergesprekken met de leerlingen • communicatiebehoeften van team en ouders zijn beter op elkaar afgestemd • vergroten eigenaarschap leerlingenraad • elk kind voelt zich veilig op school • de brede persoonsontwikkeling van de kinderen verbinden we met het zorgen voor elkaar en het uitdelen aan anderen.

4. Fris ondernemerschap op De Rank

Op De Rank werken leerkrachten, een administratief medewerkster en onderwijsassistenten. Wij zien onze medewerkers als identiteitsdragers en voeren daarom een zorgvuldig aannamebeleid. Dit aannamebeleid van LEV-WN is op te vragen bij de directeur.

De eindverantwoordelijkheid voor de dagelijkse leiding en de aansturing van het team ligt bij de directeur. Samen met de IB'er en onder- en bovenbouwcoördinator vormt zij het managementteam. Alle teamleden zetten zich vanuit hun eigen deskundigheid en positie in om de ontwikkeling van leerlingen optimaal te bevorderen en voeren daarover regelmatig overleg. Het identiteitsbeleid en de concrete uitwerking daarvan is voortdurend onderwerp van gesprek. De taken en verantwoordelijkheden van de directeur zijn beschreven.

4.1 Levenlang leren

De ontwikkelingen in het onderwijs volgen elkaar snel op en medewerkers hebben steeds meer te maken met (complexe) problemen. Binnen onze school willen wij ons daarom nadrukkelijk inzetten voor een verdere professionalisering van onze medewerkers.

Uitgangspunt daarbij is dat iedere medewerker eigenaar is van zijn eigen professionele ontwikkeling. Dit vraagt om zelfreflectie en de wil om te ontwikkelen.

Doel van onze professionalisering:

Iedere medewerker is in staat nieuwe ontwikkelingen in te voeren in de dagelijkse praktijk. Daartoe is het belangrijk dat alle medewerkers zich kunnen verantwoorden voor hun ontwikkeling. De vijf kernthema's uit dit schoolplan bepalen de richting van onze ontwikkeling.

Bij het professionaliseren van onze medewerkers maken wij gebruik van de LEV-WN Academie. De Academie heeft als vertrekpunt in haar activiteiten het leren van elkaar en stimuleert het leren tussen scholen en het leren binnen schoolteams. Zij wil daarbij gebruik maken van de diverse netwerken die er zijn.

De professionalisering op onze school vindt plaats door bijscholing van onze

- taal- en leescoördinatoren voor ons taalbeleid
- rekencoördinator van ons rekenbeleid
- cultuurcoördinator van ons cultuurbeleid
- Intern begeleider voor ons zorgbeleid
- meer- en hoogbegaafdheidscoördinator voor ons MHB beleid
- kanjertraining coördinatoren

Voor meer- en hoogbegaafden zullen we in 2020 onze coördinator ook via het netwerk van de Academie bijscholen.

Om dit proces van 'leren van elkaar' te faciliteren zullen wij als school gebruik maken van collegiale consultatie en is er ruime mate van overleg in bouwvergaderingen.

Om goed onderwijs te kunnen geven, dient de leerkracht zijn werk te kunnen verantwoorden uit bronnen & data. Steeds meer analyse en onderzoek is nodig om ieder kind het passende aanbod te geven wat hij nodig heeft. Onophoudelijk dienen we onszelf te evalueren op ons onderwijs.

De domeinen waar wij als school de komende jaren gericht nascholing op volgen, zijn:

- reflecteren en leren
- meer- en hoogbegaafdheid
- muziek en dansonderwijs, beeldende vorming en drama

Onze medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen professionalisering. De leidinggevende is hierin steeds gesprekspartner en borgt de groei van ons team naar toekomstgerichte professionals.

Binnen LEV-WN en ook op onze school zetten wij ons in voor de kwaliteit van ons onderwijs. Daarom blijven we zoeken naar mogelijkheden van professionalisering om de doelen op de vijf kernthema's te realiseren.

Het past binnen de cultuur van LEV-WN en van onze school dat medewerkers zich blijven ontwikkelen. Dat gebeurt door na- en bijscholing, maar ook door goed personeelsbeleid. Het gesprek tussen de leidinggevende en de medewerker is daarin een belangrijke schakel. We onderscheiden 3 momenten waarop er communicatie is over de professionele ontwikkeling van ieder teamlid met de leidinggevende:

- doelstellingengesprekken (met persoonlijke ontwikkelingsplannen in relatie tot schoolplan) aan het begin van het schooljaar
- tussenevaluatie van het eerste doelengesprek met mogelijkheid tot bijstelling van de plannen, halverwege het schooljaar.
- eindevaluatie van het doelengesprek in combinatie met het jaartaakgesprek voor komend schooljaar, aan het eind van het schooljaar.

Introductiebeleid

Wanneer medewerkers nieuw zijn op school en een tijdelijk contract hebben, wordt intensievere begeleiding gegeven. Personeelsbegeleiding vraagt maatwerk, niet alle nieuwe personeelsleden zullen dezelfde mate en vorm van begeleiding vragen. Binnen LEV-WN hebben we een introductiebeleid, bestaand uit een organisatie- en schoolspecifiek gedeelte.

Zij- en herinstromers kennen hun eigen begeleidingsplan met de daarbij behorende coaching vanuit LEV-WN en vanuit de school.

4.2 Arbeidsomstandigheden

Als school streven wij naar optimale arbeidsomstandigheden voor ons personeel.

Het Arbo-beleid is gericht op waarborging van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en op het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting. Het is daarom belangrijk dat de school zo georganiseerd wordt dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. Vermijdbaar verzuim door ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt zo veel mogelijk tegengegaan.

Als school hebben we voor de duur van dit schoolplan de volgende doelen

- Signalen van overbelasting adequaat oppakken en zorgen voor tijdelijke takenvermindering; daarbij hebben leestaken de eerste prioriteit;
- Bieden van heldere inzichten in werktijdfactor in relatie tot gewerkte uren, aan alle medewerkers voorafgaand aan het schooljaar;
- Meedenken in prioritering werkzaamheden indien medewerkers hierin verlegen zijn.

Er is een bovenschoolse Arbocommissie (LEV-WN, bestaande uit een schooldirecteur met taken van preventiemedewerker, een stafmedewerker Personeelszaken, en een lid van de (G)MR.

Voor het einde van ieder schooljaar evalueert deze Arbocommissie het gevoerde arbobeleid aan de hand van het arbobeleidsplan en de maatregelen die voortvloeien uit de diverse RI&E's. De Arbocommissie maakt hiervan een Arbojaarverslag en kan voorstellen doen om het arbobeleidsplan aan te passen. Ook is deze commissie verantwoordelijk voor het opstellen van een Arbojaarplan en het contact hierover met bestuur, directeuren en (G)MR.

Risico inventarisatie & Evaluatie

De zorg voor goede arbeidsomstandigheden begint met een inventarisatie van de mogelijke risico's binnen de organisatie m.b.t. de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemers. Wij gebruiken daarvoor het erkende instrument de Arbomeester die elke vier jaar wordt vernieuwd. De rapportage die naar aanleiding van de afname wordt opgesteld wordt vertaald in een plan van aanpak, met concrete actiepunten voor de komende vier jaar. Aan het eind van elk schooljaar wordt het Plan van aanpak geëvalueerd en wordt bepaald of gewijzigde omstandigheden een (gedeeltelijke) herhaling van de RI&E vereisen. Zo nodig wordt het plan van aanpak bijgesteld. Dit gebeurt aan de hand van een voortgangsverslag (een overzicht van al dan niet gerealiseerde Arboactiviteiten). In ieder geval wordt jaarlijks een veiligheidscontrole uitgevoerd aan de hand van controlelijsten uit de Arbomeester.

Bedrijfshulpverlening

Ondanks alle maatregelen die genomen worden om risico's te verkleinen kan zich altijd een ongeval voordoen. In elke organisatie is het daarom verplicht dat er bedrijfshulpverleners aanwezig zijn. Als school zijn wij verantwoordelijk voor de

organisatie en uitvoering van de bedrijfshulpverlening (BHV). De noodzakelijke opleiding voor BHV'ers (die met scholingsgelden wordt bekostigd) wordt door een deskundige organisatie verzorgd. Minstens eenmaal per jaar wordt met medewerking van de brandweer het ontruimingsplan geoefend.

Veiligheid

Kinderen en leerkrachten moeten zich niet alleen veilig voelen op school in een positief klimaat. Ook de fysieke veiligheid van leerlingen en personeel is een aandachtspunt op onze school. In dat kader zijn verschillende maatregelen getroffen. Zo is er een gedragscode die alle medewerkers moeten tekenen bij indiensttreding. Meer informatie is vastgelegd in het protocol 'veiligheid en geweld op school'.

Gezondheid en welzijn, ziekteverzuim

Het ziekteverzuimbeleid is een belangrijk onderdeel van het arbo- en personeelsbeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim. Het ziekteverzuimbeleid bestaat uit een preventief beleid, curatief beleid en registratie van verzuim. "Voorkomen is beter dan genezen", luidt het spreekwoord. Preventief beleid houdt in dat mogelijke oorzaken van verzuim worden gesignaleerd en dat maatregelen worden genomen om verzuim tegen te gaan.

Als school vinden we het belangrijk dat medewerkers met plezier en gezond hun werk kunnen doen. Door het bieden van een gezonde werkomgeving willen wij ziekteverzuim zoveel mogelijk voorkomen. Toch kan het gebeuren dat een medewerker voor kortere of langere tijd vanwege ziekte zijn werk niet kan doen. Dan willen wij een goede verzuimbegeleiding bieden, die leidt tot duurzame werkhervatting. Als school gebruiken we hiervoor het Verzuimprotocol.

4.3 Organisatiekenmerken

Kwaliteitsinstrumenten

Als basis voor onze kwaliteitszorg gebruiken we het model 'Regie op Onderwijskwaliteit'. Hiermee wordt ook voldaan aan de voorschriften die de Inspectie stelt aan het schoolplan op het gebied van kwaliteit.



Wij streven naar voortdurende bewaking, toetsing, verbetering en borging van de kwaliteit van de schoolorganisatie. De kwaliteitszorg bestrijkt alle beleidsterreinen, het primaire proces (het onderwijskundig beleid), het secundaire proces (materieel, financieel en personeelsbeleid) en het gevoerde kwaliteitsbeleid zelf. In dit hoofdstuk geven we aan hoe we de kwaliteit bewaken, verbeteren en borgen in een cyclisch proces (Plan - Do - Check -Act).

Primaire proces:

- methode en niet-methodetoetsen/ leerlingvolgsysteem
- dashboard Snappet
- leergesprekken tussen leerkrachten, leerlingen en ouders
- groepsplannen en -evaluaties
- toetsanalyses en groepsbezoeken
- gesprekscyclus leerkrachten en onderwijsassistentie, vastgelegd in POP
- Richtinggevend Online: team jaarplannen
- klachtenprocedures en geschillenregeling
- tevredenheidsspeilingen ouders, leerlingen en medewerkers

Secundaire proces:

- Financieel en materieel beleid: begrotingsmodel PO-raad, begrotingsgesprekken,
- Personeelsbeleid: gesprekkencyclus, nascholingsbeleid, bekwaamheidsdossier,
- Risico inventarisatie en evaluatie (RI&E)

Financieel gezond

De Rank is een financieel gezonde organisatie. De beschikbare middelen worden efficiënt ingezet en de inzet wordt verantwoord in een begrotingsmodel met een meerjarenplanning. De maandelijkse financiële rapportages maken het mogelijk om de inkomsten en uitgaven op schoolniveau te monitoren. Waar mogelijk maken we gebruik van subsidies via landelijke of lokale overheden om delen van ons onderwijs of flankerende voorzieningen te bekostigen.

In ons marketingplan staat beschreven welke strategie we volgen en welke concrete acties we ondernemen om het leerlingenaantal jaarlijks met 2 % te laten groeien.

Gebouw

Het schoolgebouw van De Rank is goed onderhouden, maar staat op de lijst om te worden her- of verbouwd. In nauw overleg met de gemeente Alkmaar zoeken we voortdurend naar optimale omstandigheden om ons onderwijs te geven in een gebouw dat voldoet aan de eisen van deze tijd. Doelen voor de duur van dit schoolplan zijn:

- Het mogelijk huisvesten van een christelijk kinderdagverblijf & BSO;
- Onderzoek starten naar de mogelijkheden voor her- of verbouw zomer 2019.

Samengevat zijn onze ambities voor fris ondernemerschap op De Rank:

- leren van en met elkaar:
gerichte nascholing volgen op:
 - reflecteren en leren
 - meer- en hoogbegaafdheid
 - muziek en dansonderwijs, beeldende vorming en drama
- persoonlijke begeleiding bij beheersen werkdruk voor ieder teamlid en gezamenlijk werkplezier vergroten
- schoolgebouw toekomstgericht maken

5. Schoolplan(ning)

Onze belofte voor 2019-2023

Wij beloven, in nauwe samenwerking met ouders, om onze leerlingen mee te helpen ontwikkelen tot trotse, zelfverzekerde, jonge mensen, die van hun gaven en talenten willen uitdelen aan anderen. Dit doen zij vanuit de verwondering voor Gods schepping, en de wetenschap dat zij in relatie met de levende God mogen leven, en daarvan mogen getuigen.

O=Onderzoeksfase(geel); V=Vernieuwingsfase(blauw); E=evaluatiefase(paars); B=Borgingsfase(groen)

Sprankelende identiteit: Wij leren onze leerlingen dat ze waardevol zijn! Voor God, elkaar en voor de samenleving.

Ambities	Meetpunt 2019	Meetpunt 2020	Meetpunt 2021	Meetpunt 2022	Meetpunt 2023
Onze leerlingen en het team laat Gods licht schijnen in de directe omgeving van de school	O	V	E	B	B
Leerlingpopulatie groeit jaarlijks met minimaal 2%	O	V	E	B	B
Leidende principes zichtbaar en merkbaar in de school voor ouders en externen	O	V	E	B	B
Burgerschap is meer zichtbaar in ons onderwijs	O	V	E	B	B
Vernieuwend onderwijs:					
Ambities	Meetpunt 2019	Meetpunt 2020	Meetpunt 2021	Meetpunt 2022	Meetpunt 2023
Naadloze aansluiting van de bouwen	O	O	V	E	B
Meer verbinding tussen de basis- en de zaakvakken.	O	O	V	E	B
Van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs: - methodegericht naar leerdoelgericht - cultuurvakken als betekenisvolle verbindende factor.	O	V	E	B	B
Van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs: - van summatief toetsen naar formatief toetsen	O	O	V	E	B

Van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs: - vergroten eigenaarschap leerling dmv leergesprekken en leren reflecteren op product en proces	O	O	V	E	B
Programmeren als vaardigheid implementeren in ons curriculum	O	O	V	E	B
Samenleven:					
Ambities	Meetpunt 2019	Meetpunt 2020	Meetpunt 2021	Meetpunt 2022	Meetpunt 2023
Ouders meer betrekken bij het voeren van leergesprekken met de leerlingen	O	O	V	E	B
Communicatiebehoeften van team en ouders zijn beter op elkaar afgestemd	O	V	E	B	B
Vergroten eigenaarschap leerlingenraad	O	O	V	E	B
Elk kind voelt zich veilig op school	O	V	E	B	B
De brede persoonsontwikkeling van de kinderen verbinden we met het zorgen voor elkaar en het uitdelen aan anderen.	O	V	E	B	B
Fris ondernemerschap:					
Leren van en met elkaar	O	V	E	B	B
Werkdruk verkleinen werkplezier vergroten	O	V	E	B	B
Schoolgebouw toekomstgericht maken	O	O	O	V	E

Bijlage

Kwaliteitsbeleid