

SCHOOLPLAN 2023-2027

“Koers houden”



The
LeaderinMe™
hier gebeurt het

Versie: 01-10-2023

Voorwoord

Vóór u ligt het Schoolplan van Louise de Coligny voor de periode 2023 – 2027. Onze school maakt deel uit van de Stichting CNS Ede. In het Koersplan '2023-2027' heeft CNS de strategische lijnen uitgezet voor de komende periode. In dit Schoolplan zoomen we vanuit onze specifieke context in op de doelen van dat Koersplan. Deze vormen belangrijke uitgangspunten voor onze eigen schooldoelen en -ambities. Dit Schoolplan beschrijft waar we als school voor staan en welke keuzes we maken voor de ontwikkeling van ons onderwijs, voor onze professionalisering, voor onze teamontwikkeling en voor de samenwerking met ouders en andere partners. Naast leidraad voor onze schoolontwikkeling is dit Schoolplan tevens ons verantwoordingsdocument in de richting naar ouders, inspectie en andere belanghebbenden. Het is vastgesteld door het schoolbestuur en de Medezeggenschapsraad.

De titel van dit Schoolplan is '**Koers houden**'. Tijdens de twee vorige planperioden (2015-2019 en 2019-2023) is een grote kwaliteitsslag gemaakt t.a.v. het versterken van de basisondersteuning op onze school. Visieontwikkeling, vernieuwen van methodieken en versterken van leerkrachtvaardigheden hebben bijgedragen aan het terugdringen van gedragsproblematiek en het verhogen van opbrengsten. Er is een professionele cultuur ontstaan. **De focus voor de komende planperiode is kwaliteit te behouden en deze te verdiepen.**

We gaan met elkaar op reis voor de komende 4 jaren.

De gelijkenissen met de metafoor van een schip inspireren ons daarbij.

We wensen allen die met ons meereizen een 'behouden vaart'!

Euranne van Gorkum
Marieke Knol-Gijsbers
Directie Louise de Coligny



Inhoud

1. Schoolbeschrijving Louise de Coligny
 - 1.1 Gegevens
 - 1.2 Omgeving en huisvesting
 - 1.3 Populatie
2. Strategisch beleid CNS
 - 2.1 Missie
 - 2.2 Kernwaarden
 - 2.3 Visie
 - 2.4 Uitgangspunten
 - 2.5 Vier vitale routes
3. Het profiel van Louise de Coligny
 - 3.1 Missie
 - 3.2 Onderwijskundige visie
 - 3.3 Pedagogisch concept
4. Doelen en uitgangspunten van onze 4 vitale routes
5. Reflecties, ambities en doelen voor 'Kwalitatief goed onderwijs'
6. Reflecties, ambities en doelen voor 'De leerkracht doet ertoe'
7. Reflecties, ambities en doelen voor 'Onderwijs is teamwork'
8. Reflecties, ambities en doelen voor 'Duurzaam verbonden'
9. Kwaliteitszorg
10. Doelenoverzicht Louise de Coligny

Bijlagen (in apart document)

1.Schoolbeschrijving Louise de Coligny

1.1 Gegevens

Gegevens van de school	
Naam school	Louise de Coligny
Directeur	Euranne van Gorkum en Marieke Knol-Gijsbers
Adres + nr.	Ceelman van Ommerenweg 11
Postcode + plaats	6711 JD EDE GLD
Telefoonnummer	0318-693610
E-mail adres	directie.louise@cnsede.nl
Website adres	www.delouise.cnsede.nl

Gegevens van de stichting CNS Ede	
Bestuurder	Dhr. R. Sakko MA
Adres en nr.	Willy Brandtlaan 81
Postcode + Plaats	6716 RJ
Telefoonnummer	0318 – 619 136
E-mail	info@cnsede.nl
Website	www.cnsede.nl

1.2. Omgeving en huisvesting

De Louise de Coligny staat in de wijk Ede-Oost. De school is gebouwd in 1959 en nadien bouwkundig meerdere keren aangepast waardoor het nu een eigentijdse uitstraling heeft. Tot een jaar of 10 geleden, lag de school aan de rand van ons dorp Ede. Afgelopen jaren zijn op de aangrenzende voormalige Kazerneterreinen diverse nieuwe woonwijken gerealiseerd. Dit heeft gezorgd voor een grote toestroom van nieuwe leerlingen vanuit het hele land. Inmiddels bestaat de school uit 16 groepen die we huisvesten in een hoofdgebouw, een tijdelijk noodgebouw en de dependance, die we delen met de Koning Davidschool. Samen met de gemeente blijven we kijken naar de best passende huisvesting voor de komende jaren, voor de beide scholen. Vooralsnog is het plan dat de Koning Davidschool zal verhuizen naar de Kazerneterreinen. De Louise zal naar verwachting stabiliseren qua leerlingenaantal en kan op het huidige terrein, met gebruik van de gehele dependance de komende jaren vooruit. In de komende planperiode zullen we vooruitblikken naar verbouw- en nieuwbouwplannen.

1.3. Populatie

De schoolweging van onze school is voor drie jaar vastgesteld op 25,16. Het landelijk gemiddelde ligt op 30. Onze weging is dus lager dan het landelijk gemiddelde en dat betekent dat onze leerlingenspopulatie, vergeleken met andere scholen, niet bijzonder complex is voor wat betreft hun onderwijsbehoeften. Het spreidingsgetal voor onze school is 5,4. De verschillen tussen de onderwijsbehoeften van de leerlingen zijn dus kleiner dan het landelijk gemiddelde; dat ligt op 6,0. Dat betekent dat onze school min of meer gemiddeld zal moeten differentiëren in het onderwijsleerproces. Onze populatie leerlingen heeft in overwegende mate stimulerende factoren. Dat betekent dat zij over het algemeen eerder versnellen,

verdiepen, verrijken en verbreden nodig hebben. In mindere mate is er behoefte aan vertraging, herhaling en intensivering. Ons leerlingaantal is de afgelopen jaren gegroeid. Op 1 februari 2023 hadden we 355 leerlingen. We zien dat het leerlingaantal in de onderbouw (4-7 jaar) sinds een paar jaar redelijk stabiel is. Het aantal leerlingen van 4-7 jaar is nu vergelijkbaar met het aantal leerlingen van 8-13 jaar. Ongeveer 40 procent van onze leerlingen stroomt uit naar meer praktijkgericht onderwijs (VMBO) en ongeveer 60 procent naar meer theoretisch gericht onderwijs (havo/vwo). We richten ons in ons aanbod op zowel meerkunners als op kinderen die extra ondersteuning nodig hebben, omdat beide groepen leerlingen een andere onderwijsbehoefte hebben.

Het is fijn dat ouders actief meedenken, over eigen expertise beschikken én het leerkrachtenteam scherp houden op te leveren kwaliteit. De ouders zijn over het algemeen mondig en zeer betrokken bij de ontwikkeling van hun kind. De meeste ouders werken beiden en daardoor is een kleinere groep ouders actief betrokken bij schoolse activiteiten. De kerkelijke betrokkenheid van de ouders van onze kinderen is de laatste jaren afgenomen en dit heeft een effect op het religieus besef van de kinderen.

In de maatschappij merken we een toename van het individualisme. In deze ik-gerichte maatschappij betekent dit voor ons als school, dat we heel bewust vaardigheden aanleren als: het inleven in de ander, samenwerken, samen afspraken maken, oplossen van problemen en het met elkaar de verantwoordelijkheid nemen voor elkaar als groep. We zien dat door onze gerichte aanpak van de The Leader In Me de ontwikkeling van de kinderen als groepsgeenoot sterk positief wordt beïnvloed. Naar verwachting stroomt een deel van onze kinderen uit naar leidinggevende functies, banen met verantwoordelijkheid en invloed of ondernemende vaardigheden. We vinden het belangrijk dat al onze leerlingen beschikken over integriteit en persoonlijk leiderschap. 'Jij bent de verandering'.

2.Strategisch beleid Stichting CNS 2023-2027

2.1 Missie van CNS

Het is onze missie om iedere leerling, die aan ons is toevertrouwd, vanuit onze gezamenlijke expertise te ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburgers. Zo kunnen zij nu en in de toekomst een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij. Gevoed door onze christelijke waarden en vanuit onze visie op kwalitatief goed onderwijs, leggen wij bij onze leerlingen hiervoor een stevig fundament.



2.2 Kernwaarden van CNS

CNS heeft vier kernwaarden: vertrouwen, verbinding, verantwoordelijkheid en vakmanschap. Deze kernwaarden zijn de basis voor onze manieren van samenleven, samenwerken en samen leren. Deze is uitgewerkt in de *CNS Kwaliteitskaart Kernwaarden*.

2.3 Visie van CNS

Wij willen een Lerende Organisatie zijn, waarbij vanuit een open Christelijke identiteit, op basis van vertrouwen, verbinding, vakmanschap en verantwoordelijkheid elke school vormgeeft aan het totale onderwijscurriculum waarbij professionele inzet van alle medewerkers voorwaardelijk is in de realisatie van onze stichtingsmissie.

2.4 Gemeenschappelijke beleidsuitgangspunten CNS 2023-2027

Stichting CNS Ede verzorgt kwaliteitsonderwijs op twaalf reguliere basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs in Ede en Bennekom. De scholen zijn niet identiek en dat hoeft ook niet. We geloven in de kracht van 'eenheid in verscheidenheid, samen veelkleurig'. Daarin zoeken we nadrukkelijk verbinding en betrokkenheid op elkaar, we trekken samen op waar het kan. Zo kunnen we passend en zoveel mogelijk inclusief onderwijs bieden aan alle kinderen, vanuit welk referentiekader dan ook.

Dit koersplan biedt een kwaliteitskader op hoofdlijnen, gevoed door leidende principes. Principes die richtinggevend en ondersteunend zijn in de realisatie van onze missie en visie. Ze vormen de expeditie-onderliggers van onze totale organisatie.

Elke school van CNS Ede geeft in het daarvoor bestemde schoolplan, met instemming van de medezeggenschapsraad (MR), vorm aan eigen keuzes, passend bij de populatie en brede context in de wijk. Zo krijgt elke school van stichting CNS Ede haar 'eigen kleur'.

2.5 Vier vitale routes

In het Koersplan zijn *constateringen* en *toekomstige vraagstukken* doorvertaald naar vier vitale routes die in de komende beleidsperiode centraal staan:

1. Kwalitatief goed onderwijs
2. De leerkracht doet ertoe!
3. Onderwijs is teamwork
4. Duurzaam verbonden

Met deze routes is CNS-Ede vertrouwd. We diepen ze verder uit, want ze dragen bij aan onze missie en visie. Aanvullend en onderliggend stelt CNS Ede de komende periode vitaliteit in de breedste zin van het woord centraal. Hoe blijven we vitaal met elkaar bij de realisatie van onze organisatiedoelstellingen? Hoe behoudt ons onderwijs vitaliteit in een sterk veranderende maatschappij? Hoe koesteren we de vitaliteit van onze medewerkers en leerlingen? Hoe borgen we de vitaliteit van onze schoolgebouwen en de inspirerende leeromgevingen van de leerlingen die aan de zorg van onze onderwijsinstelling zijn toevertrouwd? Dat zijn belangrijke vraagstukken. Vitaliteit loopt daarom als een rode draad door al onze routes en aandachtsgebieden heen.

3. Het profiel van Louise de Coligny

3.1 Missie

Kinderen opleiden om vanuit hun kracht, invloed te pakken en samen het goede te doen, zodoende het verschil te maken in de wereld van nu en onze toekomst.

‘Worden wie je bent’

Kracht voel je, als je vanuit veiligheid leert jezelf te vertrouwen. Kracht ontwikkel je door jezelf te leren kennen, je talenten te ontdekken en deze te gaan ontwikkelen. Kracht mogen we verwachten van God, onze Schepper, die belooft: ‘Wie hoopt op de Heer, ontvangt nieuwe kracht!’

‘Jij bent de verandering!’

Kinderen leren al jong proactief te zijn en de cirkel van invloed toe te passen in hun leven. Dat betekent dat zij verantwoordelijkheden krijgen en bewuste keuzes leren maken. In de groepsvergadering en de leerlingenraad ervaren zij de principes van de democratie. Door je uit te spreken, heb je invloed op de situatie.

‘Het goede doen’

De klas is een mini-maatschappij. Empathie en verantwoordelijkheid leren kinderen alleen als zij dit van jongsaf aan dagelijks kunnen oefenen. Zo leren zij te leven vanuit waarden die leiden tot een respectvolle omgang met elkaar. De enorme diversiteit aan verschillen tussen mensen wordt daarmee een verrijking.

‘Samen toekomst maken’

Ieder kind komt bij de geboorte terecht op dezelfde wereldbol. Toch ziet die wereld er totaal anders uit, al naargelang de plaats waar je geboren wordt. Onze kinderen opvoeden tot wereldburgers, vraagt dat we hen bewust maken van verschillen, van de verbanden tussen onszelf en anderen, dichtbij en ver(der) weg. In onze lessen is veel ruimte voor wereldoriëntatie en thema's als: sociale gerechtigheid en duurzaamheid.

3.2 Onderwijskundige visie

In de planperiode 2019-2023 maakten we de omslag **‘van leerstofgericht onderwijs naar kindgericht onderwijs’**. Niet de methode, de lesstof of de toetsen staan centraal. Uitgangspunt is het kind en de centrale vraag: ‘Wat heeft dit kind nodig om tot ontwikkeling te komen?’

Visie op persoonsvorming: levenslessen

We dagen kinderen uit om na te denken over zichzelf en over anderen. In de alledaagse situaties leren zij te reflecteren op hun eigen aandeel en daarvoor verantwoordelijkheid te nemen. We leren ze van jongs af aan om ruimte in te nemen, en die ruimte ook aan anderen te geven. Dat vraagt dat zij respect leren hebben voor verschillen tussen mensen. Door uitdagingen en tegenslagen niet uit de weg te gaan, leren kinderen steeds beter doorzetten. Kinderen die onze school verlaten, hebben geleerd om goed samen te werken met anderen. De 'Boom van de zeven gewoonten' sluit daar mooi bij aan. Deze gewoonten helpen om goed geworteld in het leven te staan en eigen keuzes te kunnen maken. Een goede balans en voldoende ontspanning is belangrijk om de zaag scherp te houden.

Visie op leiderschap: bij ons is iedereen een leider

Onze benadering is gericht op het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap: ‘The leader in me’.

Uitgangspunt is dat iedereen een leider is. Met elkaar zijn we trots op de school. Kinderen en ouders

denken actief mee, we nemen initiatieven en ideeën zeer serieus. Kinderen helpen met taken die moeten gebeuren om de klas draaiende te houden. Op schoolniveau solliciteren zij naar taken als telefonist, postbode, groepsvertegenwoordiger of vuilnisman. Deze leiderschapstaken helpen hen verantwoordelijkheid te dragen. Maar dit geldt ook voor iedereen die bij ons werkt. Leiderschap is niet weg gezet in hiërarchie. Dat betekent dat leerkrachten vertrouwen en verantwoordelijkheid krijgen om leiding te mogen geven aan een specifieke taak of een veranderproces. We noemen dit gespreid leiderschap.

Visie op ontwikkeling: spelend/bewegend, ontdekkend, binnen thema's

Kinderen leren omdat ze van nature nieuwsgierig zijn en graag nieuwe dingen leren. Zij zijn beweeglijk, speels en vaak ontzettend creatief. Het is voor leerkrachten een uitdaging om lessen te ontwerpen die aantrekkelijk en betekenisvol zijn. In groep 1 t/m 4 werken we spelend en bewegend. In en om het lokaal zijn hoeken aanwezig om leerstof te verwerken of nieuwe dingen te ontdekken. Spel is voor hen de leidende activiteit. Vanaf groep 3 bieden we geleidelijk aan een meer methodische benadering. Maar nog steeds zoeken we naar interactieve spelmomenten en verschillende mogelijkheden om lesstof te verwerken. Door de hele school werken we met wereld oriënterende thema's. Zo krijgt de lesstof voor kinderen meer betekenis en zijn zij veel meer betrokken op de wereld om hen heen. Kinderen bruisen van talenten. Samen met de kinderen zoeken we naar een werkwijze die hierbij aansluit. We organiseren door het jaar heen creatieve ateliermiddagen. In alle groepen is er ruimte voor presentaties, excursies, gastsprekers en ontdekkisten.

Visie op lesgeven: instructie staat centraal

De kernvakken zijn rekenen en taal. We starten hiermee al in groep 1. We willen kinderen op deze vakgebieden zo stevig mogelijk toerusten, omdat het hun kansen vergroot in het vervolgonderwijs. Doordat we op dezelfde tijden lezen en rekenen kunnen kinderen een passende instructie krijgen. Onze instructielessen zijn kort en krachtig en gebaseerd op de leerlijnen uit onze methoden. Voor elke les staat een doel centraal. Na de eerste uitleg, volgt een menu vol differentiatie. De leerstof, de lengte en inhoud van de instructie, de verwerking en materialen passen bij wat een kind nodig heeft. Hierbij is veel maatwerk mogelijk! Door kinderen goed te volgen in hun ontwikkeling bepalen we steeds opnieuw de volgende stap. We streven ernaar dat kinderen zoveel mogelijk eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling. Ieder kind heeft een portfolio, waarin het de eigen vorderingen bijhoudt en werkt aan persoonlijke doelen. Kinderen leren, naar mate zij ouder worden, steeds beter reflecteren om te kunnen inschatten wat zij nodig hebben.

Visie op zorg en begeleiding: handelingsgericht

Onder leerlingenzorg verstaan wij de zorg aan alle kinderen. Niet alleen de kinderen die moeite hebben met leren, maar net zo goed de kinderen die extra uitdaging nodig hebben. Ook zijn er kinderen die vanwege een gevoeligheid of beperking baat hebben bij wat grotere aanpassingen. Niet de vraag: 'Wat is er mis met dit kind?' maar de vraag 'Wat heeft dit kind nodig?' staat centraal. Daarbij werken we procesgericht, denken we in kansen en mogelijkheden en maken we kleine stappen om zorgvuldig te zijn. De focus ligt op het versterken van de basisondersteuning. 'Hoe sterker de boot, hoe minder kinderen daaruit vallen.' Dat betekent dat we ons met specifieke hulpvragen van kinderen, richten op aanpassingen binnen de groep. Deze extra ondersteuning wordt door de leerkracht vormgegeven in overleg met de intern begeleider en met de ouders van het kind. We laten ons hierbij adviseren door deskundigen uit het werkveld.

Visie op beoordelen: portfolio's

Om elk kind goed te kunnen volgen, observeren de leerkrachten dagelijks de voortgang van de ontwikkelingen en leerprestaties. Binnen eenzelfde leeftijdscategorie lopen de niveaus enorm uiteen. Het zou dan ook oneerlijk zijn om deze kinderen met elkaar te vergelijken en hen 'af te rekenen' op eenzelfde

norm. We zijn terughoudend met toetsen en met cijfers. In groep 1 en 2 zijn er alleen de observaties. Deze zijn formatief bedoeld: wat is er nodig om dit kind te versterken? Vanaf groep 3 werken we met het volgsysteem Leerling in Beeld. Het unieke van dit instrument is dat het weergeeft hoe een kind zich ontwikkelt ten opzichte van zichzelf. Door onze werkwijze met portfolio's ligt het accent op onze school meer op formatief toetsen dan op summatief toetsen. Het volgen van het leerproces en het bepalen van het vervolgaanbod zijn voor ons interessanter dan een eindproduct, cijfer of beoordeling.

Visie op ouderbetrokkenheid: open en transparant

Ouders en leerkrachten hebben samen de verantwoordelijkheid voor een gezonde ontwikkeling van de leerling, zowel thuis als op school. Dat vraagt dat beide partijen op een gelijkwaardige wijze samenwerken en elkaar vertrouwen. Ouders zijn in onze visie geen klanten of consumenten; we hebben een gezamenlijke uitdaging. De ouder vanuit zijn verantwoordelijkheid als ouder, de leerkracht vanuit zijn/haar onderwijskundige professie. Vanuit ons concept 'The Leader in Me' geven we de kinderen een grote rol in deze samenwerking, omdat zij vanuit persoonlijk leiderschap zelf leren aangeven wat zij nodig hebben om zich goed te ontwikkelen. We werken daarom met driehoeksgesprekken waarbij het kind aanwezig is.

Visie op identiteit: vanuit onze inspiratiebron

De Louise de Coligny is een christelijke basisschool. Alle mensen die bij ons werken, leven vanuit de inspiratiebron van Bijbelse verhalen en christelijke waarden. Onze identiteit is open en laagdrempelig: iedereen die zich thuis voelt bij onze manier van leven en werken is welkom! De bijbel leert ons verantwoordelijkheid te dragen voor de naaste; daarom wil onze school goed burgerschap bevorderen. De bijbel geeft ons de opdracht om rentmeester te zijn van de aarde; daarom willen we kinderen leren zich in te zetten voor een gelijke verdeling en respect voor de schepping. We laten ons hierbij inspireren door de Bijbelse verhalen die troost, hoop en kracht in zich dragen. Dat levert bij de dagopeningen vaak mooie gesprekken op.

Eigentijds onderwijs: Visie op '21th century skills'

Leerlingen die nu in groep 8 zitten, gaan rond het jaar 2078 met pensioen. We kunnen ons nauwelijks een voorstelling maken van hoe de maatschappij er over 10 jaar uitziet, laat staan over 50 jaar. We willen onze leerlingen natuurlijk optimaal voorbereiden op de samenleving in de 21ste eeuw. Naast de kernvakken zijn verschillende competenties van belang die vroeger in het onderwijs niet of nauwelijks een rol speelden: persoonsvorming, samenwerken, creativiteit, digitale vaardigheden, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en sociale en culturele vaardigheden. Ook een betrokken, ondernemende en nieuwsgierige houding komt van pas. Op onze school nemen we deze 21e -eeuwse vaardigheden heel serieus. Onze pedagogische lijn van 'The Leader in Me' dekt meerdere vaardigheden uit de cirkel. Dat geldt ook voor onze ICT-leerlijn en de Cultuureducatie.



3.3 Pedagogisch concept The Leader in Me

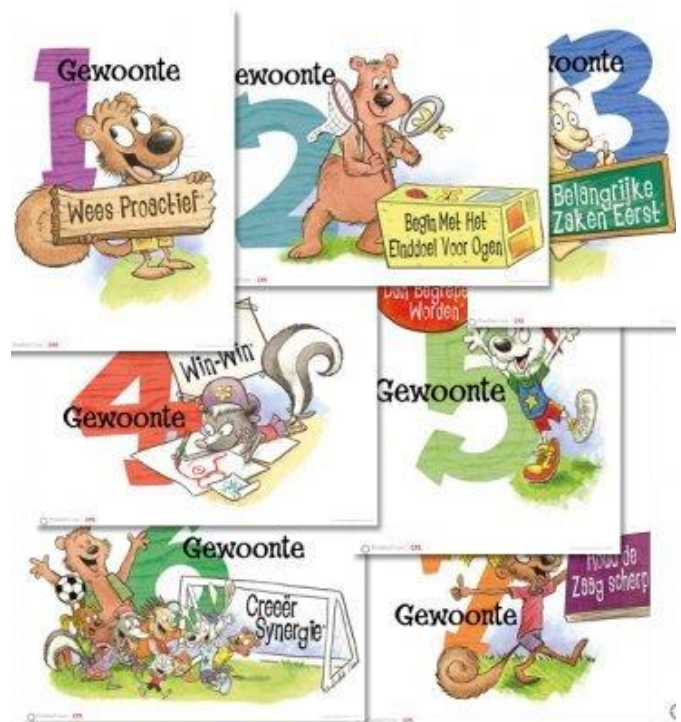
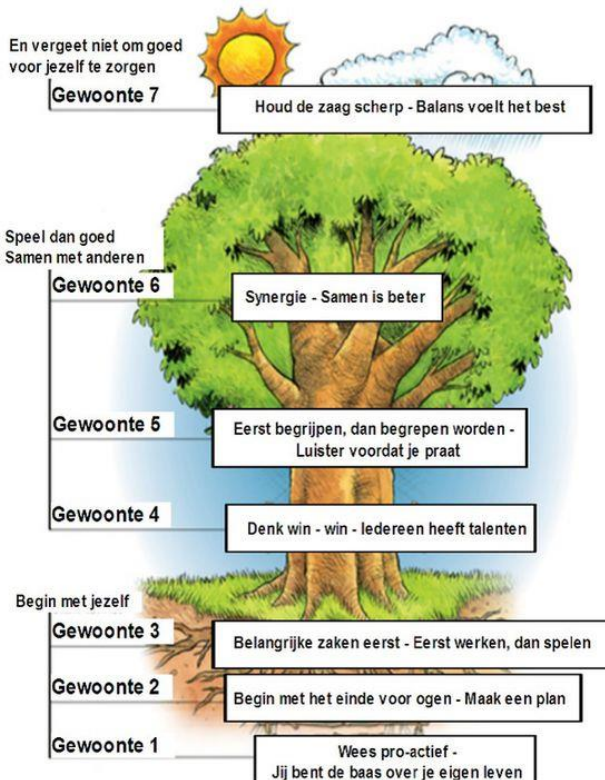
We zijn ongelooflijk blij met de pedagogische lijn in onze school. Deze is gebaseerd op het gedachtengoed van Stephen Covey en ontwikkelt persoonlijk leiderschap bij kinderen. Het gaat hier om een stuk karaktervorming: ontwikkelen van leiderschap over jezelf. Daarnaast legt het de basis voor de burgerschapsvorming: wat kan ik betekenen voor een ander?

Deze benadering gaat verder dan het aanleren van sociale vaardigheden zoals we dat op andere scholen zien. We richten ons op het ontwikkelen van een bereidheid. Kinderen krijgen zicht op hun eigen aandeel in allerlei (sociale) situaties en leren hierin bewuste keuzes te maken. Dat begint met het aanleren en oefenen van zelfsturing en zelfstandigheid, iets waar we dagelijks mee bezig zijn.

Stephen Covey is een wereldwijde bekendheid. In 1989 schreef hij het bestverkochte managementboek aller tijden: "De zeven eigenschappen van effectief leiderschap". Deze eigenschappen, oorspronkelijk bedoeld voor leidinggevend, bleken zeer effectief

toepasbaar voor iedereen die zichzelf wil ontwikkelen en zijn relaties met anderen wil versterken. De theorie achter de zeven eigenschappen is simpel en krachtig waardoor het zich makkelijk liet vertalen naar een programma op het niveau van kinderen. Zo ontstond het Covey "The Leader in Me"-concept!

Om als school het vignet te mogen dragen, is destijds een tweejarig intensief inscholingstraject gevolgd, waarbij alle leerkrachten getraind werden! Ook na deze twee jaar blijft scholing prioriteit en worden we als school ondersteund door het landelijk onderwijsadviesbureau CPS. We werken van groep 1 tot en met 8 met hetzelfde symbool: de boom van de 7 gewoonten. Je vindt de posters en spreuken overal in de school en alles ademt uit dat het gedachtengoed dagelijks wordt gebruikt. Elke week staat een gewoonte centraal. Deze worden in de onderbouw spelenderwijs aangeleerd m.b.v. identificatiefiguren uit het boek 'Happy Kids'. Als kinderen ouder worden krijgen de gewoonten meer diepgang en ervaren kinderen hoe zij deze kunnen toepassen in hun eigen leven. In de bovenbouw worden ook onderliggende instrumenten van Covey behandeld: de cirkel van invloed en betrokkenheid, de emotionele bankrekening, de tijdmatrix Q1 t/m 4, paradigma's en leiderschapstools. Voor een uitleg van de boom (wortels, stam en kruin) en de toepassing van de zeven gewoonten verwijzen we graag naar onze website.



4. Doelen en resultaatgebieden van onze vier vitale routes

Het Koersplan 2023-2027 is toegespitst op vier vitale routes die richting geven aan de doelen en ambities van de CNS-organisatie voor de periode 2023-2027. In alle vier de resultaatgebieden staat 'Vitaliteit' centraal.

4.1 Kwalitatief goed onderwijs

Zoals we in onze missie expliciet beloven, ondersteunen we iedere leerling die aan ons is toevertrouwd, in de persoonlijke ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburger. We doen dat vanuit onze gezamenlijke visie op kwalitatief goed onderwijs, dat voldoet aan alle kwalificaties waarop, enerzijds de leerling een appel op ons doet op onderwijskundig gebied en anderzijds de maatschappij in de maatschappelijke context. Dat vraagt van ons een gefundeerd onderwijs- en ontwikkelingsaanbod dat aan deze belofte en verwachting voldoet. Een veelkleurig onderwijslandschap waarin leerlingen zich gezien weten en voelen en daadwerkelijk een stevig fundament meekrijgen om een waardevolle bijdrage te leveren aan de maatschappij. Gevoed, geïnspireerd en gedreven vanuit onze christelijke identiteit onderscheiden wij ons, in het licht van onze stichtingsmissie, als scholen van CNS Ede door een gevarieerd en zoveel mogelijk inclusief onderwijscurriculum. Gevarieerd omdat we elk kind een passende vorm van onderwijs willen bieden, dat aansluit bij de eigen talenten, mogelijkheden en behoeftes. Inclusief omdat we vinden dat ieder kind recht heeft op hetzelfde onderwijs en dezelfde mogelijkheden om tot optimale ontwikkeling te komen. We zetten in op een duurzame ontwikkeling op het gebied van levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs.

4.2 De leerkracht doet ertoe!

Het ondersteunen van individuele leerlingen in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburgers vraagt om vakmanschap. Het vraagt om intrinsiek gemotiveerde en professionele leerkrachten die begrijpen op welke fronten de leerlingen een appel doen op hun pedagogische- en didactische bekwaamheid. Er gebeurt iets bijzonders zodra leerkrachten ten diepste voelen en beseffen wat hun specifieke bijdrage is in het realiseren van kwalitatief goed onderwijs, én de ontwikkeling van leerlingen richting hun eigen wereldburgerschap. Enerzijds voelt de zelfbewuste leerkracht eigenaarschap en mogelijkheden in het hanteren van de eigen 'klimmaterialen', om het beste uit zichzelf te halen vanuit zijn of haar eigen professionaliteit. Anderzijds staat de aanpak in de groep centraal. Daar heeft de leerkracht de opdracht pedagogisch en didactisch tot differentiatie te komen. Zo weet en voelt de individuele leerling zich gezien in het eigen persoonlijke leerproces. Er ontstaat een gezond groepsklimaat waarin elke leerling vanuit veiligheid tot ontwikkeling kan komen. Onze leerkrachten doen ertoe in hun vakmanschap!

4.3 Onderwijs is teamwork

'Goed teamwork leidt tot uitzonderlijke resultaten die individuen niet alleen hadden kunnen realiseren. Individen in een team leren meer en sneller dan dat ze zonder het team zouden doen.' Teamleren is één van de disciplines die centraal staat binnen CNS Ede als Lerende Organisatie. We zijn bewust gericht op het vergroten en met elkaar verbinden van het leervermogen van medewerkers, groepen en de organisatie als geheel. Werken en leren gaan hand in hand. Dat wordt versterkt wanneer dat in teamverband plaatsvindt. CNS Ede heeft zich de afgelopen jaren verder ontwikkeld vanuit de vijf disciplines van de Lerende Organisatie. Wij werken continue aan de optimalisering van een professionele organisatiecultuur. Begrippen als professionele dialoog, reflectie, feedback en professionalisering zijn daarbij vanzelfsprekend. Professionele Leergemeenschappen binnen CNS Ede onderschrijven de waarde van teamwork.

4.4 Duurzaam verbonden

De gemeenschappelijk geformuleerde missie die ten grondslag ligt aan de totale organisatieontwikkeling van CNS Ede voor de komende vier jaar geeft aan dat we in een sterk veranderende maatschappij voortdurend inzetten op een passende vorm van onderwijs- en ontwikkelingsaanbod. Een aanbod dat recht doet aan de fase van ontwikkeling waarin de individuele leerling zich bevindt. Dat vraagt van CNS-Ede, en de scholen die daaronder ressorteren, een vorm van flexibiliteit, sensitiviteit en aanpassingsvermogen. Samenwerking en verbondenheid zijn van groot belang. Samenwerking in de breedste zin van het woord, extern gericht. Het geheel is immers meer dan de som der delen. Wanneer we inderdaad te kampen hebben met veranderingen in de maatschappij die van invloed zijn op ons onderwijsbestel, hebben we te investeren in duurzame relaties met educatieve partners.

Als Louise de Coligny verbinden we ons aan de genoemde kernwaarden en de kernthema's in de 4 vitale routes. In de volgende hoofdstukken van dit schoolplan worden deze vitale routes verder uitgewerkt en vertaald in ambities. Gelijk aansluitend aan de CNS-ambities, reflecteren we op wat dit betekent voor de Louise de Coligny. Dit vertalen we naar concrete doelen voor de komende vier jaren. In hoofdstuk 10 zijn deze doelen in een overzicht weergegeven.

5.Vitale route: Kwalitatief goed onderwijs

Ambities en doelen van de CNS-organisatie

Persoonlijk meesterschap en teamleren, de twee fundamentele disciplines van CNS Ede als Lerende Organisatie, hebben ertoe geleid dat de kwaliteit van ons onderwijs op de diverse scholen een meetbaar positieve ontwikkeling laat zien in alle facetten die bijdragen aan het realiseren van onze missie. Onderliggende doelen die wij willen realiseren en die voorwaardelijk zijn hiervoor:

CNS- Ambitie 'Lerende Organisatie'

Gericht op de ontwikkeling van een professionele organisatiecultuur weten bestuur, bestuursbureau, directeuren, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel te bouwen aan een Lerende Organisatie. Ze doen dat door afwisselend te handelen vanuit de vijf disciplines van De Lerende Organisatie (Bijlage 1 - Peter Senge).

Op de verschillende organisatieniveaus maken College van Bestuur (CvB), directeurenteam (DT) en schoolteams actieplannen en/of kwaliteitskaarten. Daarin leggen zij vast hoe de ontwikkeling van de Lerende Organisatie, binnen het een organisatieonderdeel vorm krijgt en welke ontwikkelstappen er te maken zijn. In de komende periode staat de borging van kwaliteit centraal door het werken met de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMK(PO).

Louise - reflectie en ambitie:

De Louise werkt al jaren met actieteams, actieplannen en kwaliteitskaarten als borging voor de werkwijze. Ambitie is om dit nog meer cyclisch te maken met afspraken over planning en evaluatie. Een kwetsbaarheid is dat er, i.v.m. de schoolgroei, jaarlijks veel nieuwe leerkrachten instromen. Hoe behoud je de bereikte kwaliteit?

Louise – doel:

- 1.1 We voeren, samen met alle andere CNS-scholen, het gevalideerde kwaliteitszorginstrument WMK in.*
- 1.2 We hebben een inwerkprotocol voor starters op de Louise.*

CNS-Ambitie 'De basis op orde'

Op de scholen van CNS Ede is er een constante focus op kwaliteitsbouwstenen en proceselementen die het fundament, de basis, van de kwaliteit van de school onder alle omstandigheden zichtbaar maken. Dat betekent concreet dat er een aanbod is van doelgerichte lessen en activiteiten en kwalitatief goede instructie. Dat er hoge verwachtingen zijn ten aanzien van de opbrengsten van die lessen, en dat er sprake is van heldere onderwijsinhoudelijke doelen. Een eerste accent ligt op de hoofdvakken lezen, rekenen en taal. Daarin behalen we de referentieniveaus, passend bij de resultaatverplichting van de betreffende school, zoals vastgesteld in het Inspectiekader Primair Onderwijs. Binnen elke school van CNS Ede voldoen de onderwijsresultaten aan de inspectienorm en streven we vanuit hoge verwachtingen naar goede resultaten. Op elke school van CNS Ede is de functie van Intern Begeleider ontwikkeld naar die van kwaliteitscoördinator. Zoals dat beschreven is in het 'Kwaliteitskader intern begeleiding 2022'. Met vermelding van samenwerking in de tandem met de directie van de school.

Louise - reflectie en ambitie:

De Louise ontwikkelt zich snel. Het versterken van de basisondersteuning kwam in een stroomversnelling door het herijken van de zorgstructuur, de aanschaf van een nieuw leerling-volg-systeem (Leerling-in-Beeld) en nieuwe methoden voor rekenen (Pluspunt) en lezen (Atlantis). Leerkrachtvaardigheden zijn hierdoor enorm gegroeid. Middels de opbrengstanalyses monitoren wij nu jaarlijks de onderwijsresultaten. Hierin

reflecteren wij op weging, spreidingsgetal en eigen schooldoelen. We kunnen constateren dat de tussen-en eindresultaten op dit moment (grotendeels) voldoen aan de gestelde norm en wat op grond van de kenmerken van de leerling populatie verwacht mag worden. Op dat punt is afgelopen jaren een grote kwaliteitsslag gemaakt. Het motto is daarom niet voor niets: 'koers houden'. Onze ambitie is een verschuiving van verantwoordelijkheden in het takenpakket intern begeleider naar leerkracht. Waar de focus bij interne begeleiding lange tijd lag op de zorg en begeleiding van (zorg)leerlingen, verschuift deze naar de kwaliteit van het primaire proces van het onderwijs. Dit conform het CNS-kwaliteitskader van 2022.

Louise – doel:

1.3 De twee intern begeleiders volgen de opleiding tot Kwaliteitscoördinator.

1.4 In de 'kwaliteitskaart zorg' wordt de nieuwe werkwijze vastgelegd en worden taken en verantwoordelijkheden beschreven.

1.5 Er is coaching op maat beschikbaar om leerkrachten mee te nemen in de nieuwe werkwijze rond de zorgstructuur.

CNS-Ambitie 'Welbevinden en diversiteit'

Wij willen ons in de komende beleidsperiode verder ontwikkelen en positioneren met het bieden van een gevarieerd en inclusief onderwijscurriculum. Om daarin een optimaal leer- en ontwikkelingsrendement te realiseren, is het van groot belang dat leerlingen sociaal zijn - én dat er rekening wordt gehouden met de maatschappelijke context waarin de individuele leerling zich ontwikkelt.

Vanuit de diverse scholen streven wij naar thuisnabij onderwijs voor zoveel mogelijk leerlingen. Vanuit de beginsituatie van elke school en groep, onderzoeken we of deze leerling met deze specifieke onderwijsbehoefte een plek binnen onze scholen kan vinden. Hierbij is blijvende professionalisering van leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel noodzakelijk. De maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en identiteit vragen om een herijking van onze protestants-christelijke identiteit. Elke school van CNS Ede vertaalt de observatie-instrumenten voor welbevinden cyclisch in een concreet plan van aanpak, gericht op groepsdynamiek in de klas. Elke leerkracht heeft de pedagogische vaardigheid om het individuele welbevinden van het kind te zien, kindgesprekken te voeren en te signaleren of extra ondersteuning en afstemming met ouders en/of interne begeleiding nodig is. Elke school van CNS Ede leidt een gedragsspecialist op. We herschrijven ons identiteitskader en vullen dit aan met het thema burgerschap. Elke school start onder begeleiding van Verus een traject waarin het team bepaalt hoe het nieuwe identiteitskader vorm krijgt. Dit leggen we vast in een kwaliteitskaart per school: Levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs.

Louise - reflectie en ambitie:

De sfeer op de Louise is goed. Het tevredenheidsonderzoek van 2022 (zie bijlage) laat op de onderdelen sfeer en veiligheid scores zien boven de benchmark. De pedagogische vaardigheden van de leerkracht vormen een belangrijk onderdeel van de basishouding en hierop is ook de (starters-)begeleiding gericht. Er zijn meerdere gedragsspecialisten aanwezig op school. Toch zijn er ook ambities. Na het wegvallen van het SEO-volgsysteem ZIEN, hebben we nog geen goed alternatief. Het aanbod voor burgerschapsonderwijs, verweven in ons dagelijks handelen en verschillende methodieken, is nog niet als zodanig beschreven. We willen hierin ook de link leggen naar twee van onze speerpunten: 1. Leader-in-me-concept en 2. levensbeschouwelijke identiteit

Louise – doel:

1.6 We maken een keus voor een nieuw volgsysteem voor de ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden.

1.7 We kiezen een nieuw instrument om de verplichte jaarlijkse veiligheids-monitor af te nemen in gr. 7/8.

1.8 In de 'kwaliteitskaart gedrag' beschrijven we de pedagogische grondhouding, de basisondersteuning en

de extra ondersteuning.

1.9 We herijken ons identiteitskader en de visie op levensbeschouwing en vullen dit aan met burgerschapsonderwijs.

1.10 We onderzoeken en beschrijven ons aanbod voor sociaal-emotioneel leren.

CNS-Ambitie 'Eigentijds onderwijs'

In een sterk veranderende maatschappij hebben we als onderwijsorganisatie mee te bewegen. Zodat we blijvend tegemoet kunnen komen aan onze belofte om leerlingen op cognitief- en emotioneel niveau aansluiting te laten vinden bij die maatschappij, waar ze zelf een heel belangrijk onderdeel van zijn. Dat beïnvloedt voortdurend de wijze waarop wij ons onderwijs aanbieden en organiseren. Het geven van eigentijds en kwalitatief goed onderwijs, dat toekomstbestendig is, vraagt een voortdurende gerichtheid op de leer- en ontwikkelingsbehoeften van onze leerlingen. De actualiteit vraagt ons concreet dat we ons bezinnen op toekomstgerichte thema's. Hoe definiëren we dat? Wat vraagt dit van onze huidige methodes en aanbod? Hoe zien onze groepssamenstellingen eruit met het oog op het groeiende lerarentekort? Wat zijn effectieve vormen van 'anders organiseren'? Hoe gaan we om met een veranderende samenstelling van onze leerling populatie wanneer we steeds inclusiever en meer thuisnabij werken? Wat betekent dat voor leerlingen die een meer gedifferentieerd aanbod nodig hebben? In de komende beleidsperiode buigen wij ons hoofd over deze vraagstukken, zodat ze effectief kleur krijgen in ons toekomstige landschap van CNS Ede. We kiezen in de komende beleidsperiode voor het anders organiseren van ons onderwijs. Het onderwijs in onze scholen richten we nog meer op de zogenaamde 21-eeuwse vaardigheden. Een essentieel onderdeel van deze vaardigheden kan gevonden worden in de Leerlijnen Digitale Geletterdheid. Deze zijn aan het eind van de planperiode geïntegreerd in ons onderwijsaanbod. We onderzoeken hoe formatieve en summatieve evaluatie beter vorm krijgt in de scholen. De onderwijswetenschappen bieden ons daarbij vanuit het huidige perspectief een andere blik op ontwikkel- en leerprocessen (Growth Mindset) en de plek van toetsen en beoordelen binnen ons onderwijssysteem.

Louise - reflectie en ambitie:

In de afgelopen jaren hebben we op school de grenzen gevoeld van het lerarentekort en het ruimtetekort. Dit moedigt ons aan tot creatief nadenken over anders organiseren. Ook de ontwikkeling naar meer inclusief onderwijs dwingt ons hiertoe. Het traditionele rapport heeft inmiddels plaats gemaakt voor het portfolio. Deze andere werkwijze biedt veel ruimte aan het formatief evalueren. Maar de nieuwe blik op toetsen en beoordelen, blijkt nog best een uitdaging.

In de vorige planperiode hebben de kernvakken rekenen en taal centraal gestaan. Nu de kwaliteit hiervan op orde is, kunnen we ons komende planperiode voorzichtig richten op het verbeteren van de leerlijnen wereldoriëntatie, cultuureducatie, wetenschap & techniek. Hiermee zou ons onderwijs beter voldoen aan de gevraagde 21^e-eeuwse vaardigheden van eigentijds onderwijs.

Louise – doel:

1.11 We scherpen onze visie op de formatieve en summatieve evaluaties en maken hierin bewuste afwegingen voor ons toetssysteem.

1.12 We vergroten onze vaardigheden ten aanzien van formatief werken, zodat het eigenaarschap van ontwikkelen en leren vergroot.

1.13 Het vak wereldoriëntatie wordt door de hele school (grotendeels) thematisch aangeboden.

1.14 Het aanbod wordt verrijkt met een bij de thema's passende jaarplanning van excursies en gastlessen.

1.15 De leerlijn digitale geletterdheid is op onze school geïntegreerd in het aanbod.

1.16 Er is een doelgericht aanbod voor wetenschap & techniek i.s.m. externe aanbieders/partners.

1.17 Er is een doelgericht aanbod voor cultuureducatie i.s.m. externe aanbieders/partners.

1.18 Een denktank van leerkrachten en ouders brainstormt over een andere wijze van organiseren: leerpleinen, instructiegroepen, meer onderwijsassistenten. Dit kan parallel lopen aan de plannen voor verbouw/nieuwbouw, gepland in de periode aansluitend aan dit schoolplan.

CNS-Ambitie 'Vitaliteit'

Wij willen ons kwalitatief goed onderwijs vitaal houden. Aansluitend bij de leer- en ontwikkelingsbehoeftes van leerlingen in die snel veranderende maatschappelijke context. Dit doen we enerzijds door ons onderwijsaanbod actueel te houden. Anderzijds geeft samenwerken mogelijkheden om elkaars kwaliteiten goed in te zetten en te versterken. Goede samenwerking geeft energie en hierdoor worden taken goed verdeeld en op individueel niveau geminimaliseerd. Ieder schoolteam evalueert cyclisch of de methodes en aanpakken aansluiten bij de veranderende maatschappelijke context. Op basis hiervan stellen we keuzes bij. Vanuit de visie van de lerende organisatie krijgt samen leren en onderzoeken een structurele plek binnen CNS Ede. Er is een kader voor het werken met bovenschoolse professionele leergemeenschappen en deze krijgen een vaste plek binnen de organisatie. Vanuit gezamenlijke pedagogische en didactische ontwikkelvragen kunnen nieuwe professionele leergemeenschappen ontstaan. Binnen de stichting maken we, vanuit beschreven beleid, bewuste keuzes in wat we wel- of niet aanpakken. Alle schoolplannen volgen een vierjarenplanning. Daarin staat per schooljaar welke doelen centraal staan. We overwegen bij de keuze van activiteiten bewust of deze bijdragen aan een goede werk- en privébalans. Dit blijkt uit gesprekken, doelen en evaluaties.

Louise - reflectie en ambitie:

Afgelopen schoolplanperiode is veel geïnvesteerd in de onderlinge communicatie binnen ons Louise-team. Ieder teamlid heeft een eigen communicatieprofiel dat individueel is besproken met een arbeidspsycholoog. Door profielen naast elkaar te leggen in de diverse samenwerkingsrelaties van duo's, parallel- of actieteams wordt duidelijk wat ieders communicatiestijl is en de individuele behoeften. De onderlinge gesprekken hierover komen goed op gang. Het geven van professionele feedback kan nog sterker. Taken, rollen en bevoegdheden zijn vastgelegd in ons taakbeleid. Voor wat betreft de verdeling van taken, kent de Louise een unieke werkwijze: taken worden verdeeld op basis van passie, affiniteit en beschikbare energie en tijd. Dat kan betekenen dat de ene collega meer doet dan de ander. Dat lijkt voor niemand een probleem. De onderlinge solidariteit op dit punt geeft veel vitaliteit.

De Louise werkt vanuit de visie gespreid leiderschap. In de afgelopen schoolplanperioden hebben diverse leerkrachten hun leiderschapskwaliteiten kunnen ontwikkelen en inzetten voor de school. De Louise draait nu met haar specialisten mee in zes bovenschoolse leerteams (Professionele Leer Gemeenschappen) waar het samen leren en onderzoeken centraal staat.

De ambitie is om ook op schoolniveau te gaan werken met leerteams. Als team groeien we gestaag in het versterken van de onderzoekende houding, het bewaken van processen en het evidence-based werken. Het blijft echter steeds de uitdaging voor ons allen om niet te snel terug te vallen in acties en oplossingen. Afgelopen jaren is bergen werk verzet. Regelmatig heeft dit veel gevraagd van mensen. Ambitie is om voor de komende schoolplan periode tempo en planning beter te bewaken. Dat lijkt ook haalbaar gezien het feit dat de urgentie om de basis op orde te krijgen nu minder in onze nek hijgt.

Louise – doel:

1.19 Binnen het team is het geven en ontvangen van professionele feedback onderdeel van de dagelijkse samenwerking.

1.20 De onderzoekende houding, het bewaken van processen en het evidence-based werken groeit.

1.21 Op basis van didactische of pedagogische ontwikkelvragen worden leerteams opgezet voor collega's die dit ambiëren.

1.22 Ambities en planning zijn in balans met de draagkracht van het team.

6.Vitale route: De leerkracht doet ertoe!

Ambities en doelen van de CNS-organisatie

Vanuit een sterke professionele identiteit geeft de leerkracht sturing aan zijn het eigen leerproces en is daardoor in staat om verschil te maken als onderwijsprofessional. Binnen schoolteams staan, vanuit de visie van de Lerende Organisatie, teamleren en persoonlijk meesterschap centraal. Het eigenaarschap van elke leerkracht binnen CNS Ede bestaat uit het voortdurend bereid zijn tot leren en aanpassen aan nieuwe maatschappelijke en “evidence based/informed” onderwijskundige ontwikkelingen.

CNS-Ambitie ‘Vakbekwaamheid’

Onze leerkrachten zijn basisbekwaam en worden begeleid en/of gecoacht tot pedagogisch en didactisch vakbekwaam, overeenkomstig de kwaliteitsindicatoren die we daarvoor binnen CNS Ede hebben vastgesteld. Datzelfde geldt voor organisatorische vaardigheden die van belang zijn in de aansturing en begeleiding van een groep of van (geclusterde groepjes) individuele leerlingen. Er wordt geïnvesteerd in hun brede professionele zicht op de ontwikkeling van leerlingen, waardoor de leerkracht steeds meer regie kan voeren op de handelingsgerichte aanpak, eventueel ondersteund door Intern Begeleider en vakspecialisten. In het eerste jaar van de planperiode bespreken alle scholen de functiereeks Leraren Primair onderwijs (september 2018) en zij maken afspraken over taken, verantwoordelijkheden en persoonlijke doelen. Alle scholen van CNS Ede hebben de basisondersteuning op orde. De leerkrachten werken dagelijks doel- en ontwikkelingsgericht vanuit een handelingsgerichte cyclus. In de IPB-gesprekken leggen schoolleider en leerkracht jaarlijks processtappen vast. Daarbij streven zij, in samenhang met het schoolplan, naar groei in pedagogische en didactische bekwaamheden. Deze gesprekken hebben een waarderend en controlerend karakter. Van startbekwaam, naar vakbekwaam, naar excellent. De intern begeleider, ontwikkeld tot kwaliteitscoördinator binnen de school, heeft vanuit de tandem een coachende rol in de pedagogische en didactische ontwikkeling van leerkrachten gericht op het leren van de leerling in elke groep. Vanuit de tandem heeft de directeur integrale eindverantwoordelijkheid. Met zicht op het functioneren van elke leerkracht en de opbrengsten van de betreffende groep. Dit gaat om zachte en harde data. Elke school van CNS Ede heeft beleid vastgelegd voor een jaarlijkse cyclus van ‘van en met elkaar leren’. Met bijvoorbeeld professionele leergemeenschappen, collegiale consultaties, co-teaching of lessonstudy.

Louise - reflectie en ambitie:

De Louise heeft de basis op orde. Het is echter zaak deze realisatie te behouden. Dit vraagt onderhoud, zeker omdat jaarlijks weer nieuwe leerkrachten het team komen versterken en we veel opleidingsplekken beschikbaar stellen. De twee directeuren begeleiden ieder de helft van het team met startgesprekken, voortgangsgesprekken en jaargesprekken. Beiden zijn veel te vinden in de klassen om een beeld te krijgen van de ontwikkeling van leerkrachten en hierin het proces te bewaken. Waar nodig worden gevalideerde instrumenten ingezet om pedagogische of didactische vaardigheden in beeld te brengen. De intern begeleiders geven coachend begeleiding in de klassen als het gaat om handelingsgericht werken, ook de specialisten bieden op de werkvloer ondersteuning bij de specifieke didactiek. Gekoppeld aan verandertrajecten zetten we regelmatig een externe coach in om samen met leerkrachten consultaties te doen bij collega's. Hierdoor ontstaat een mooie vorm van dubbel-loop-leren.

Louise – doel:

2.1 De functiereeks leraar primair onderwijs is bekend bij alle Louise-leerkrachten zodat het voor elke

medewerker duidelijk is wat verwacht wordt van een startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam leerkracht.

CNS- Ambitie 'Professionalisering en samenwerking'

Organisatiefactoren en omgevingsfactoren zijn aan verandering onderhevig. Dat is van invloed op de leerlingen en op de cultuur en structuur binnen de eigen organisatie. Daar heb je je als vakbekwaam leerkracht constant op een juiste wijze toe te verhouden. Dat vraagt te investeren in vakmanschap. Binnen de organisatie is professionalisering een speerpunt.

De leerkracht doet ertoe! Maar ook in samenwerkende zin. 'It takes a village to raise a child' refereert aan het feit dat meerdere professionals, allen vanuit de eigen expertise, alleen met elkaar in staat zijn om optimaal te zijn in het aanbod en de ondersteuning die van belang is voor de ontwikkeling van onze leerlingen. CNS Ede stelt een beleidskader voor professionalisering en professionaliseringsaanbod vast. De visie van de lerende organisatie, waarin begrippen als teamleren en persoonlijk meesterschap centraal staan, is hier een belangrijke grondlegger in. De scholen maken keuzes gericht op specifieke ontwikkelingen waarvoor teamscholing noodzakelijk is. Voor het werken binnen schooloverstijgende professionele leergemeenschappen is een beleidskader vastgesteld. Binnen CNS Ede vindt voortdurende verdere professionalisering van specialisten plaats door het van en met elkaar leren in professionele leergemeenschappen. Medewerkers van CNS Ede zijn vaardig in het reflecteren op hun eigen professionele rol en voeren onderling de professionele dialoog om deze reflecties te vertalen in individuele of gezamenlijke leerprocessen. Hiervoor is op teambijeenkomsten binnen elke school tijd. Directeuren binnen CNS Ede zijn vaardig in het aangaan van verander- en leerprocessen op teamniveau. Zij kennen theorieën over teamcoaching en coachend leiderschap en weten deze te vertalen in praktisch handelen en procesinterventies. Zij doen dit wisselend vanuit leiders-, management-, en coachingsperspectief. Elke school heeft vanuit de visie op handelingsgericht werken, vastgelegd hoe de samenwerking met ouders vorm krijgt. Vanuit de essentiële rol die ouders in dit perspectief spelen, evalueert elke medezeggenschapsraad de vastgelegde aanpak en stelt waar nodig bij. Samenwerking met ketenpartners, ook uit andere sectoren, is duurzaam en gericht op leerlingen, teams of organisatie. Samenwerkingsrelaties binnen de stichting evalueren we jaarlijks. Ook vragen we onze ketenpartners jaarlijks feedback op onze rol in de samenwerkingspraktijk.

Louise - reflectie en ambitie:

Er is afgelopen jaren veel ingezet op scholing en coaching. Mede hierdoor hebben we een grote kwaliteitsslag kunnen maken. Dit is veelal gebeurd in teamscholing en teamleren. We merken soms dat het op individueel niveau nog lastig is om het eigen leerproces te monitoren. Het zou de directeuren helpen als de IPB-cyclus van CNS daarin meer ondersteuning biedt. Dit geldt voor zowel het waarderende karakter als het beoordelende. Het kader is op dit moment te onduidelijk om goed te kunnen signaleren en begeleiden.

Louise-doelen:

2.2 De IPB-cyclus van CNS wordt aangepast en geeft een duidelijker houvast in de begeleiding van leerkrachten.

2.3 Louise-leerkrachten zijn vaardig in het reflecteren op hun professionele ontwikkeling en werken aan de hand van persoonlijke doelen.

2.4 Binnen de tandem-aansturing (IB/Directie) kan meer integraal gewerkt worden aan de begeleiding van persoonlijke doelen van leerkrachten.

2.5 Er is een vaste werkwijze voor 'van en met elkaar leren'. Daarin staat beschreven hoe professionele leergemeenschappen, leerteams, coaching, collegiale consultaties, co-teaching of lessonstudy bijdragen aan het teamleren.

CNS-Ambitie 'Vitaliteit'

De leerkrachten maken het verschil in ons onderwijs. Zij doen ertoe in hun vakmanschap en professionaliteit. De leerkrachten zijn essentieel in hun relationele verbinding met de leerlingen die aan ons zijn toevertrouwd. Dat 'kapitaal' dient vitaal te blijven. De leerkrachten zijn de ruggengraat van onze organisatie. Het is essentieel deze vitaliteit in ieder schoolteam te bewaken.

Dat vraagt in eerste instantie om goed werkgeverschap en eigenaarschap van elke individuele medewerker. Goed werkgeverschap draagt bij aan het succes van de organisatie en, niet in de laatste plaats, aan veerkrachtige medewerkers. Het HRM-beleid binnen de stichting wordt grondig geëvalueerd en waar nodig herijkt tot een nieuw te vormen strategisch HRM-beleidsplan. Speerpunten in zijn essentiële zaken als: helderheid op taken en rollen, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit, passende salariëring, een eenduidig ziekte- en verzuimbeleid, een systeem van kwaliteitsgesprekken waarin functionering en beoordeling een plek hebben, creëren van 'kweekvijvers', beleid op zij-instromers, leeftijdsbewust personeelsbeleid, professionaliseringsbeleid, begeleiding en coaching, CNS Ede legt vitaliteitsbeleid vast. Onder andere gericht op een veilige en optimale werkomgeving en prioritering van taken en verantwoordelijkheden met het oog op werkdruk en ziekteverzuim.

Louise - reflectie en ambitie:

De Louise heeft er last van dat op bovenschools niveau nog veel ontwikkeld moet worden aan HRM-beleid. Ook op het gebied van de dagelijkse werkprocessen (bv rond salariëring) is afgelopen jaren best veel mis gegaan. Als we vitaliteit willen behouden, is het belangrijk dat dit snel wordt opgepakt en geen energielek vormt. Als Louise-directie zijn we bereid om hierin tijd en energie te steken. Pas als het bovenschoolse kader helder is, kunnen we dit vertalen naar doelen voor de school.

7. Vitale route Onderwijs is teamwork

Ambities en doelen van de CNS-organisatie

CNS Ede wordt gekarakteriseerd door interne en externe vormen van samenwerken en samen leren in alle lagen van het systeem, waarin teamleden en teams elkaar onderling tot ontwikkeling brengen. Dit is te alle tijden gericht op het versterken van de leerprocessen in de groep ten behoeve van het individuele kind. In de komende vier jaar bouwen we de vijf disciplines van De lerende organisatie verder uit en we borgen ze binnen de scholen. Daardoor ontwikkelt het werken vanuit deze disciplines steeds verder en het teamleren wordt vanzelfsprekend. Het teamleren binnen de organisatie en de scholen vindt altijd plaats vanuit de missie/visie en kernwaarden van CNS Ede en de individuele school. Onze teams kennen de vijf disciplines van de lerende organisatie en zetten deze in om de structuur van het teamleren te verbeteren. Onze teams oefenen voortdurend in het aangaan van de professionele dialoog. Zij reflecteren, evalueren, geven onderlinge feedback en spreken verwachtingen uit. We zetten kennis en kwaliteiten in en delen vanuit het perspectief van erkende ongelijkheid. Dat erkent en beloont verschillen in het team en versterkt het geheel. Onze teams zijn zich bewust van hun eigen, interne kennis en kunde, delen die en zetten deze in. Waar nodig is het belangrijk deze aan te vullen met kennis van externe partijen of specialisten. We bouwen het werken met professionele leergemeenschappen verder uit door gedragscoördinatoren, leescoördinatoren en ICT-coördinatoren (verder) op te leiden en samen te laten werken en leren. We onderzoeken kansen rond de samenwerking in stichtingsbrede professionele leergemeenschappen. Voorbeelden van samenwerken en leren kunnen gericht zijn op bijvoorbeeld leerkrachten van groep 3 of leerkrachten van groep 8. We realiseren in het eerste jaar van de beleidsperiode een kader van een heldere onderliggende organisatiestructuur voor professionele leergemeenschappen. Want dat is voorwaardelijk voor teamleren binnen CNS Ede.

Louise - reflectie en ambitie:

CNS heeft gekozen voor het kader van de vijf disciplines van de lerende organisatie: persoonlijk meesterschap, een gezamenlijke visie, mentale modellen, teamleren en systeemdenken. Onze school werkt vanuit de 'Zeven gewoonten voor effectief persoonlijk leiderschap', gebaseerd op het gedachtengoed van Stephen Covey. De Louise is de enige CNS-school met dit concept. Beide modellen bijten elkaar niet. Sterker nog: er is veel overlap, zeker voor wat betreft de eerste vier disciplines. Soms is de taal wat anders. Mentale modellen worden in het gedachtengoed van Covey bv. paradigma's genoemd. Maar de eerste vier disciplines zijn absoluut stevig verankerd in onze werkwijze. Wat betreft het systeemdenken: deze discipline kan de Louise de komende jaren nog ontwikkelen.

Louise – doelen:

- 3.1 Het team kent de vijf disciplines van de lerende organisatie en kan dit vertalen naar de werkvloer.*
- 3.2 De twee directeuren volgen een opleiding 'Teamcoaching' om de vaardigheden te vergroten in het aangaan van verander- en leerprocessen op teamniveau vanuit systeemdenken.*

CNS-Ambitie 'Vitaliteit'

De medewerkerstevredenheidsspeilingen van 2022, laten binnen de hele organisatie zien dat medewerkers de werkdruk als zeer hoog ervaren. Het is van groot belang dat binnen de teams een open en transparant gesprek hierover gevoerd kan worden. Vanuit deze reflecties worden bewuste keuzes en afspraken gemaakt over wat onze wezenlijke kerntaak is. Dit zodat ook het gesprek plaats kan vinden wat teams 'los zouden kunnen laten'. CNS Ede onderzoekt de mogelijkheden om het niveau van werkdruk te monitoren om vervolgens gericht te kunnen interveniëren om de werkdruk voor medewerkers te verlagen. In de

komende planperiode wordt door ieder team bewust gereflecteerd op de huidige activiteiten, administratiesystemen en invulling van taken en rollen. Wat is, vanuit onze missie/visie en kernwaarden essentieel voor het primaire leerproces en welke keuze maken wij als team hierin? De RI&E is een verplichte basis voor veiligheid en welbevinden in de scholen. Deze wordt cyclisch afgenomen en volgens de juiste procedures, vanuit het bestuursbureau, besproken onder andere met als doel het welbevinden van medewerkers te vergroten.

Louise - reflectie en ambitie:

Ook op de Louise leeft het thema werkdruk. Hoe dit wordt beleefd, is per individuele werknemer erg verschillend. Interventies die afgelopen jaren zijn gedaan om werkdruk te verlichten: waarborgen van de lunchpauze voor leerkrachten, transparante communicatie, vrije keus in hoeveelheid taakuren, vergaderingen vervangen door korte bordsessies, oudergesprekken overdag i.p.v. 's avonds, leerlingbesprekingen onder schooltijd i.p.v. na schooltijd, effectiviteitswinst in de parallelgroepen, automatiseren van processen, vergroten van de digitalisering, kritisch kijken naar de extra activiteiten (bv. geen avondvierdaagse voor leerkrachten). Van nieuwe collega's horen we terug dat de school goed georganiseerd is en ook de goede sfeer in het team bijdraagt aan werkgeluk. Over het algemeen is de Louise een fijne plek om te werken.

In de laatste twee planperiodes heeft op de Louise een transitie plaats gevonden om de kwaliteit van de basisondersteuning te vergroten en meer vanuit visie te werken. Enerzijds heeft dit veel extra investering van mensen gevraagd, anderzijds gaf het mensen ook veel nieuwe energie en synergie om de school samen op te bouwen. Hoe werkdruk beleefd wordt, is afhankelijk van interpersoonlijke vaardigheden, zoals veranderbereidheid, verandertempo, het vermogen om mee te kunnen gaan in ideeën van anderen. Daarnaast merken we dat waar het effectief gebruik kunnen maken van digitale systemen voor de ene leerkracht veel verlichting geeft, maar voor de andere juist werkdruk. Tot slot is de periode rond de coronapandemie als ook het grote lerarentekort voor veel leerkrachten enorm stressvol geweest.

Louise - doelen:

3.3 In de gesprekken met werknemers is het welbevinden van medewerkers en het terugdringen van werkdruk steeds een agendapunt.

8. Vitale route Duurzaam verbonden

Ambities en doelen van de CNS-organisatie

CNS Ede is een duurzame onderwijsorganisatie, en dat uit zich expliciet in samenwerkingsrelaties, schoolomgeving en -milieu en schoolgebouwen.

CNS-Ambitie 'Samenwerkingsrelaties'

Ervan uitgaande dat we onze scholen anno 2023 kunnen bestemmen als 'mini-samenlevingen', vraagt dat ook om effectieve investering in verduurzaming van samenwerkingsrelaties met organisaties om ons heen. Zo creëren wij binnen onze eigen samenleving een reële afspiegeling van wat zich buiten de organisatie, in de grote samenleving, ook afspeelt. Verregaande bestaande samenwerking met scholen voor voortgezet onderwijs breiden we in de komende planperiode uit. We borgen dit ook. Dit heeft tot doel de onderwijsontwikkelingslijn van primair en voortgezet onderwijs te optimaliseren. We onderzoeken of het passend is vanuit deze samenwerking een 10-14 lijn te realiseren. De samenwerking met hogescholen in de regio verbeteren we. In die samenwerking realiseren we dat de opleidingsmogelijkheden voor onze toekomstige onderwijsprofessionals zo optimaal mogelijk zijn en aansluiten bij de onderwijspraktijk. Het is in ons gezamenlijk belang hen te boeien en te binden voor de toekomst. Burgerschap, inclusiviteit en kansengelijkheid zijn thema's die vanuit onze maatschappelijke opdracht een duurzame plek verdienen in zowel ons onderwijsaanbod als in de concrete alledaagse praktijk van de samenwerkingsrelaties. In alle samenwerkingsrelaties binnen de stichting zijn democratische waarden leidend om deze samenwerking te versterken. De ambities die wij stellen rondom externe samenwerkingsrelaties met bestaande en toekomstige partners leggen we vast in een strategische samenwerkingsagenda.

Louise - reflectie en ambitie:

We kennen vele samenwerkingsrelaties op de Louise. Allereerst betreft dit de samenwerking met ouders. Dagelijks werken we met hen samen aan de begeleiding van hun kinderen. Uit het oudertevredenheidsonderzoek van 2022 komt wat feedback op het onderdeel gepersonaliseerd leren. Het is voor ouders soms onduidelijk hoe hun kind nou precies scoort en hoe zij dit kunnen duiden richting een uitstroomprofiel. We begrijpen deze onduidelijkheid, zeker gezien het feit dat we niet meer traditioneel beoordelen en cijfers geven. We vragen ons af hoe we naar ouders nog transparanter kunnen zijn in de resultaten van hun kind, bv. door een ouderportaal waarin zij meekijken. Anderzijds zou dat een bedreiging kunnen zijn voor de werkwijze met portfolio's waarin het kind rapporteert aan de ouders en daarmee ook eigenaar is.

Louise - doelen:

3.4 We hebben een helder kader over de samenwerking met ouders m.b.t. de resultaten van hun eigen kind. Onderzoeksvraag: Hoe kunnen we onze digitale volgsystemen hierin transparanter inzetten, zonder het eigenaarschap bij kinderen weg te nemen?

CNS-Ambitie 'Gebouw en omgeving'

Los van het feit dat teamwork een belangrijke duurzame succesfactor is in het licht van onze stichtingsmissie, is duurzaamheid van onze schoolgebouwen natuurlijk ook een belangrijk aandachtspunt voor ons. Per slot van rekening gaat het hier om de optimale leeromgeving van zowel de leerlingen als de professionele medewerkers. De formele kaders voor energie-neutraliteit, CO2 uitstoot, ventilatie en effectieve leerruimtes benutten we optimaal ten bate van onze schoolgebouwen, en daarmee de leeromgeving. Het eigen scholenlandschap optimaliseren we met de laatste investeringen in groene

schoolpleinen.

Louise - reflectie en ambitie:

Afgelopen jaren hebben we een prachtig groen schoolplein kunnen realiseren. Het is fijn dat er voor onze leerlingen buiten zoveel speelruimte is. Dat geldt echter niet voor de binnenruimtes. Op dit moment worstelen we met een ernstig ruimtetekort. Dit wordt veroorzaakt door de enorme toestroom van leerlingen vanuit de nieuwbouwprojecten op de voormalige kazerneterreinen. Door de vertraging in de nieuwbouwplannen van de Koning Davidschool moeten nieuwe leerlingen voorlopig worden opgevangen op de huidige locaties van de drie scholen in Ede-Oost. Dit heeft echter gevolgen voor de capaciteit van de gebouwen, de gymzaal en de parkeerplaats. Het gebouw van de Louise is in 2026 gedeeltelijk afgeschreven. Dat betekent dat tijdens de komende schoolplanperiode de plannen gemaakt gaan worden voor verbouw of nieuwbouw. We zien uit naar een nieuwe school met mogelijkheden voor hedendaagse onderwijskundige voorzieningen (leerpleinen) en duurzame oplossingen om energie-neutraal te kunnen draaien.

Louise - doelen:

3.5 In een plan voor het groene plein is vastgelegd hoe we met elkaar (ouders, kinderen, leerkrachten) zorgdragen voor het onderhoud. Een jaarkalender geeft de verschillende werkzaamheden weer en welke groepen kinderen hieraan bijdragen, uiteraard in combinatie met de natuurlessen.

3.6 Een werkgroep 'verbouw/nieuwbouw' gaat o.l.v. stafmedewerker gebouwenbeheer het proces doorlopen wat zal leiden tot concrete plannen voor een duurzaam nieuw gebouw.

CNS-Ambitie 'Vitaliteit'

De kwetsbaarheid in de vitaliteit van zaken, waaronder deze vormen van duurzaamheid in gebouwen, omgeving, onderwijs en samenwerkingsrelaties zit vaak in het feit dat er enerzijds veel gedroomd, verkend en gevisualiseerd wordt. Terwijl anderzijds de praktische uitvoering helaas vaak achterwege blijft. Daarmee staat de toekomstbestendigheid die je wilt realiseren erg wankel. Met alle gevolgen van dien. We toetsen inhoudelijke onderzoeken in deze beleidsperiode aan realistische uitvoerbaarheid. Daarbij houden we rekening met de grenzen van krachten en mogelijkheden binnen de eigen organisatie. En we borgen de uitvoerbaarheid door een strategische agenda te formuleren waarin ook duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is.

9. Kwaliteitszorg

Systematisch en cyclisch werken we aan de verbetering van ons onderwijs. 'Onderlegger' hiervoor is het model van kwaliteitsverbetering volgens de Deming-cyclus (zie bijlage).

Louise- reflectie en ambitie:

Tijdens het inspectiebezoek van 2019 kreeg het Louise-team de volgende gewenste verbeterpunten:

- *Verdieping van de analyses van leeropbrengsten*
- *Waardoor beter zicht op ontwikkeling van kinderen*
- *Afstemming van aanbod op specifieke onderwijsbehoeften kan sterker*
- *Meer gedifferentieerd aanbod voor de kinderen in groep 1/2*

In de achterliggende schoolplanperiode is hieraan hard gewerkt. Welbevinden en betrokkenheid zijn hiervoor de eerste graadmeters. We zien uit naar een nieuw inspectiebezoek om dit te kunnen laten toetsen.

Tijdens ditzelfde inspectiebezoek scoorde de Louise uitzonderlijk hoog op de indicator Kwaliteitscultuur. Onze werkwijze met actieteams, actieplannen en kwaliteitskaarten werd geprezen. Ook kregen we complimenten voor de effectieve wijze van vergaderen. In de afgelopen jaren bleek de kwaliteitscultuur soms onder druk te staan door de bedreiging van de corona-pandemie en het lerarentekort. Ook vroeg de grote instroom van nieuwe leerkrachten bijzondere aandacht. Hoe krijg je hen z.s.m. mee in de gewenste kwaliteitscultuur?

Louise – doelen:

4.1 We volgen de kwaliteitskalender van CNS met vaste formats voor jaarplan, jaarverslag en opbrengstrapportage.

4.2 Onze interne zorgkalender geeft overzicht over de ingeplande observatiemomenten t.a.v. ons volgsysteem.

4.3 Het schoolplan is leidend voor de doelen uit het jaarplan. Jaarlijks maken actieteams een actieplan om deze doelen te bereiken. Zij stemmen onderling af in het kartrekkersoverleg.

10. Doelenoverzicht Louise de Coligny

In onderstaande tabel staan de thema's en doelstellingen die op de Louise in deze planperiode gerealiseerd moeten worden, uitgezet in de tijd.

- Oranje: het jaar waarin gestart wordt met het werken aan de doelstelling van deze indicator.
 Groen: het jaar waarin doelstelling van deze indicator is bereikt.
 Rood: in dat jaar wordt nog niet gewerkt aan de doelstelling van deze indicator.
 Blauw: deze doelen zijn zo cyclisch van aard dat deze jaarlijks terugkeren.

In de verschillende kolommen is te zien welke doelen we in het komend schooljaar per indicator willen behalen, welke thema's zijn afgerond en aan welke indicatoren dit schooljaar gewerkt gaat worden. In de overige kolommen staan de doelen voor de schooljaren van deze schoolplanperiode vermeld.

Als alle vakjes groen zijn gekleurd, dan is er sprake van (proces)doelen, die ieder jaar binnen de school aan de orde komen en zodoende geborgd blijven.

Doelen	Wie	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	2026- 2027
Vitale route 1: Kwalitatief goed onderwijs					
1.1 We voeren, samen met alle andere CNS-scholen, het gevalideerde kwaliteitszorginstrument WMK in.	DT				
1.2 We hebben een inwerkprotocol voor starters op de Louise.	MT/Team				
1.3 De twee intern begeleiders volgen de opleiding tot Kwaliteitscoördinator.	IB (DT)				
1.4 In de 'kwaliteitskaart zorg' wordt de nieuwe werkwijze rond de zorgstructuur vastgelegd en worden taken en verantwoordelijkheden beschreven.	MT/Team				
1.5 Er is coaching op maat beschikbaar om leerkrachten mee te nemen in de nieuwe werkwijze rond de zorgstructuur.	MT/Team				
1.6 We maken een keus voor een nieuw volgsysteem voor de ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden.	AT/Team				
1.7 We kiezen een nieuw instrument om de verplichte jaarlijkse veiligheids-monitor af te nemen in gr. 7/8.	MT/Team				
1.8 In de 'kwaliteitskaart gedrag' beschrijven we de pedagogische grondhouding, de basisondersteuning en de extra ondersteuning.	AT/Team				
1.9 We herijken ons identiteitskader en de visie op levensbeschouwing en vullen dit aan met burgerschapsonderwijs.	AT/Team				
1.10 We onderzoeken en beschrijven ons aanbod voor sociaal-emotioneel leren.	AT/Team				
1.11 We scherpen onze visie op de formatieve en summatieve evaluaties en maken hierin bewuste afwegingen voor ons toetssysteem.	AT/Team				
1.12 We vergroten onze vaardigheden ten aanzien van formatief werken, zodat het eigenaarschap van willen ontwikkelen en leren bij leerlingen vergroot.	AT/Team				
1.13 Het vak wereldoriëntatie wordt door de hele school (grotendeels) thematisch aangeboden.	AT/Team				
1.14 Het aanbod wordt verrijkt met een bij de thema's passende jaarplanning van excursies en gastlessen.	AT/Team				
1.15 De leerlijn digitale geletterdheid is op onze school geïntegreerd in het aanbod.	ICT/Team				

1.16 Er is een doelgericht aanbod voor wetenschap & techniek i.s.m. externe aanbieders/partners.	AT/Team				
1.17 Er is een doelgericht aanbod voor cultuureducatie i.s.m. externe aanbieders/partners.	AT/Team				
1.18 Een denktank van leerkrachten en ouders brainstormt over een andere wijze van organiseren: leerpleinen, instructiegroepen, meer onderwijsassistenten. Dit kan parallel lopen aan de plannen voor verbouw/nieuwbouw, gepland in de periode aansluitend aan dit schoolplan.	Denktank				
1.19 Binnen het team is het geven en ontvangen van professionele feedback onderdeel van de dagelijkse samenwerking.	Team				
1.20 De onderzoekende houding, het bewaken van processen en het evidence-based werken groeit.	Team				
1.21 Op basis van didactische of pedagogische ontwikkelvragen worden leerteams opgezet voor collega's die dit ambiëren.	Team				
1.22 Ambities en planning zijn in balans met de draagkracht van het team.	Team				
Vitale route 2: De leerkracht doet ertoe!					
2.1 De functiereeks leraar primair onderwijs is bekend bij alle Louise-leerkrachten zodat het voor elke medewerker duidelijk is wat verwacht wordt van een startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam leerkracht.	Team				
2.2 De IPB-cyclus van CNS wordt aangepast en geeft een duidelijker houvast in de begeleiding van leerkrachten.	CNS				
2.3 Louise-leerkrachten zijn vaardig in het reflecteren op hun professionele ontwikkeling en werken aan de hand van persoonlijke doelen.	Team				
2.4 Binnen de tandem-aansturing (IB/Directie) kan meer integraal gewerkt worden aan de begeleiding van persoonlijke doelen van leerkrachten.	MT				
2.5 Er is een vaste werkwijze voor 'van en met elkaar leren'. Daarin staat beschreven hoe professionele leergemeenschappen, leerteams, coaching, collegiale consultaties, co-teaching of lessonstudy bijdragen aan het teamleren.	MT				
Vitale route 3: Onderwijs is teamwork					
3.1 Het team kent de vijf disciplines van de lerende organisatie en kan dit vertalen naar de werkvloer.	Team				
3.2 De twee directeuren volgen een opleiding 'Teamcoaching' om de vaardigheden te vergroten in het aangaan van verander- en leerprocessen op teamniveau vanuit systeemdenken.	Directie				
3.3 In de gesprekken met werknemers is het welbevinden van medewerkers en het terugdringen van werkdruk steeds een agendapunt.	Team				
3.4 We hebben een helder kader over de samenwerking met ouders m.b.t. de resultaten van hun eigen kind. Onderzoeksvraag: Hoe kunnen we onze digitale volgsystemen hierin transparanter inzetten, zonder het eigenaarschap bij kinderen weg te nemen?	AT				
3.5 In een plan voor het groene plein is vastgelegd hoe we met elkaar (ouders, kinderen, leerkrachten) zorgdragen voor het onderhoud. Een jaarkalender geeft de verschillende	Werkgroep				

werkzaamheden weer en welke groepen kinderen hieraan bijdragen, uiteraard in combinatie met de natuurlessen.					
3.6 Een werkgroep 'verbouw/nieuwbouw' gaat o.l.v. stafmedewerker gebouwenbeheer het proces doorlopen wat zal leiden tot concrete plannen voor een duurzaam nieuw gebouw.	Werkgroep				
Vitale route 4: Duurzaam verbonden					
4.1 We volgen de kwaliteitskalender van CNS met vaste formats voor jaarplan, jaarverslag en opbrengstrapportage.	MT				
4.2 Onze interne zorgkalender geeft overzicht over de ingeplande observatiemomenten t.a.v. ons volgsysteem.	MT				
4.3 Het schoolplan is leidend voor de doelen uit het jaarplan. Jaarlijks maken actieteam een actieplan om deze doelen te bereiken. Zij stemmen onderling af in het kartrekkersoverleg.	Team				