

SCHOOLPLAN 2023-2027



Inhoud

Voorwoord	3
1. Schoolbeschrijving De Brugge	4
Sterkte-zwakteanalyse	5
2. Strategisch beleid Stichting CNS 2023-2027	6
3. Missie, kernwaarden en profiel van De Brugge	8
3.3 Visie	9
3.3.1 Boeiend onderwijs	9
3.3.2 De Vreedzame School/Teamcoaching	10
3.3.3 De visie op leren	10
3.3.4 Visie op Identiteit	12
3.3.5 Eigen gekozen kwaliteitsaspecten	13
3.6 De kernbelofte aan leerlingen en ouders	13
4. Doelen en resultaatgebieden	14
5. Kwalitatief goed onderwijs	16
5.3 Kwalitatief goed onderwijs:	20
5.4 Eigen ambities en doelen Thema 1: Kwalitatief goed onderwijs	21
6. De leerkracht doet ertoe!	26
7. Onderwijs is teamwork	32
7.1 Ambities en doelen van de CNS-organisatie	32
7.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten De Brugge	33
8. Duurzaam verbonden	36
8.1 Ambities en doelen van de CNS-organisatie	36
8.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten De Brugge	37
9. Kwaliteitszorg	39
Vergaderstructuur:	40
Het monitoren van de ontwikkeling van leerlingen:	41

Voorwoord

Vóór u ligt het Schoolplan van CNS-basisschool De Brugge 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 ons Schoolplan zoomen we vanuit onze specifieke context in op de doelen van 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. Het Schoolplan is ontwikkeld in interactie en in dialoog met verschillende geledingen: teamleden, kinderen, ouders en Medezeggenschapsraad. Het was voor ons allen een mooie reis. Door het brede draagvlak kan dit Schoolplan de komende jaren fungeren als een krachtige leidraad voor de uitwerking van onze ambities.

Het Schoolplan hebben we bewust compact gehouden. Verdiepingen, uitwerkingen en relevante achtergrondinformatie vindt u in de vorm van bijlagen bij het Schoolplan.

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.

1. Schoolbeschrijving De Brugge

Gegevens van de school	
Naam school	De Brugge
Directeur	Janita Goedhart
Adres + nr.	Wilsondreef 45
Postcode + plaats	6716 DN
Telefoonnummer	0318-643684
E-mail adres	info@debrugge.cnsede.nl
Website adres	www.debrugge.cnsede.nl2a

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

Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die de aandacht vragen. De analyse is opgesteld vanuit de volgende data en input:

- Koersplan CNS
- Inspectiekader
- Kwaliteit van opbrengsten
- Scholing: De lerende organisatie
- Gesprekken met teamleden individueel
- Teambijeenkomsten
- Input MR
- Ouderavond

In onderstaand schema zijn de uitkomsten verwerkt.

Sterke kanten school	Zwakke kanten school
<ul style="list-style-type: none"> - Gedreven team met hart voor de school - Er is rust in de school - Er zijn afspraken over een doorgaande lijn (vanzelfsprekendheden) - Leerlingen staan centraal - Groot schoolplein op de locatie Wilsondreef - Duidelijke missie en kernwaarden - Betrokken ouders - Gebruik van goede en actuele methodes 	<ul style="list-style-type: none"> - De wijk waarin de school staat verandert. Er is meer diversiteit in de achtergronden van de leerlingen - Veel verloop in het team - Het bestaande beleid is niet altijd geborgd in een kwaliteitskaart of document - Eigenaarschap van het team bij de schooldoelen - Dalende eindopbrengsten in groep 8 - De stem van het team, durft iedereen zich uit te spreken? - Expertise binnen het team is wisselend - Burgerschapsonderwijs - Er is geen beleid omtrent kunst en cultuuronderwijs
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> - Samenwerking tussen CNS scholen in bovenschoolse PLG-s - Nieuwe actieteams en ontwikkelingen binnen het onderwijs - Nieuwe leerkrachten met ervaring en expertise 	<ul style="list-style-type: none"> - De manier waarop ouders communiceren over de school - Zichtbaarheid van De Vreedzame school - Het werken met twee gebouwen

<ul style="list-style-type: none"> - De samenwerking met Peuterspeelzaal - Het vergroenen en aantrekkelijker maken van de schoopleinen - De nieuwe directeur en IB-er in combinatie met het team 	<ul style="list-style-type: none"> - Veel nieuwe leerkrachten. Hoe kunnen we ze boeien en binden? - Leerlingen hebben de coronaperiode achter zich. - Het Samenwerkingsverband is aan het reorganiseren
---	--

Met betrekking tot ons schoolplan voor de periode 2023-2027 houden we rekening met de volgende ontwikkelingen:

1. Een sterk toenemende aandacht voor burgerschap en de sociale ontwikkeling van leerlingen.
2. Ouders als partners van de school vanuit de kernwaarde 'Verbinding'
3. Aandacht voor de vaardigheden voor de toekomst. Accent op sociale vaardigheden en wereldoriëntatie.
4. De vaardigheden van leerkracht staan meer centraal en zijn nodig om de kwaliteit van onderwijs hoog te houden.
5. Versterking van de basisvaardigheden en het sturen op een ononderbroken ontwikkeling voor elk kind.

2. Strategisch beleid Stichting CNS 2023-2027

Missie, visie en kernwaarden van CNS Ede

Missie

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.

Kernwaarden

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

Visie

“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”

Gemeenschappelijke beleidsuitgangspunten CNS 2023-2027

De basis van dit Schoolplan is het Koersplan van CNS Ede.

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'.

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. Missie, kernwaarden en profiel van De Brugge

3.1 Missie

Op basisschool De Brugge wordt elk kind gezien en begeleid in de persoonlijke ontwikkeling tot een zelfbewuste, veerkrachtige wereldburger. Vanuit onze gezamenlijke visie en de christelijke waarden geven we goed en boeiend onderwijs. Zo leggen we een waardevolle en stevige basis voor de toekomst.

Het motto van de school is als volgt: 'Samen op reis over de brug naar je eigen bestemming.'

3.2 Onze kernwaarden zijn:

Inspiratie:

Vanuit de Christelijke waarden zoekt het team van De Brugge naar inspiratie om goed toegerust en met energie elk kind te begeleiden op de weg door de school. Zo leggen we een stevige basis waarmee ieder kind klaar is om erop uit te trekken, de wereld in!

Vertrouwen:

Wij bouwen aan het (zelf)vertrouwen van elk kind binnen een veilige en gestructureerde omgeving. We zien dit als voorwaarde om te kunnen ontdekken en grenzen te verleggen bij jezelf en in relatie met de ander. Een goede relatie tussen school, ouders, leerlingen en externen is hierbij erg belangrijk.

Verbinding:

We luisteren naar elkaar, hebben hart voor elkaar, helpen elkaar onderweg en blijven zoeken naar mogelijkheden om verder te komen. We zoeken verbinding op alle lagen. Als het gaat om de inhoud van het onderwijs, maar ook als het gaat om de relatie en de openheid naar iedereen die betrokken is bij de school.

Kwaliteit:

We streven naar een hoge onderwijskwaliteit, we werken actief aan de gestelde kwaliteitsnorm. We volgen systematisch de opbrengsten en ontwikkeling van elk kind. Vanuit de principes van de lerende organisatie zijn wij in beweging en leren we van en met elkaar.

Ontwikkeling:

We zijn altijd onderweg. Elke dag zijn er nieuwe kansen en mogelijkheden om door te gaan. We kiezen de juiste uitrusting en paden voor het beste

onderwijs en helpen elk kind bij de persoonlijke groei als wereldburger. We werken als een lerende organisatie en bewegen mee door te blijven zoeken naar nieuwe inzichten en verbetering.

Onze highlights

- De inzet van boeiend onderwijs schoolbreed
- De inzet van het Directe instructiemodel vanaf groep 3 en de inzet van goede methodes
- De inzet van teamcoaching en de principes van de lerende organisatie
- Het samen werken als Vreedzame school
- Het vieren van successen bij leerlingen en de aandacht voor feesten en vieringen
- De kernwaarden worden zichtbaar gemaakt in de school

3.3 Visie

3.3.1 Boeiend onderwijs

Door boeiend onderwijs doen kinderen kennis en vaardigheden op die ze nu en in de toekomst nodig zullen hebben om zelfstandig te kunnen functioneren in de maatschappij.

Boeiend onderwijs is een middel om leerstof aan te bieden vanuit een rijke leeromgeving, met veel gevarieerde oefenvormen, om zo te komen tot optimale ontwikkeling en dus ook tot optimale prestaties van kinderen. Boeiend onderwijs boeit, prikkelt, daagt uit, inspireert en motiveert. Boeiend onderwijs laat leren betekenisvoller worden: je begrijpt waarom je iets moet leren. Boeiend onderwijs is onderwijs dat inspeelt op resultaten die met name verkregen zijn uit hersenonderzoek. We krijgen steeds beter zicht op hoe onze hersenen werken wanneer ze het meest actief zijn en dus ook hoe we op de beste manier iets kunnen leren. Boeiend onderwijs sluit aan bij de behoeften en mogelijkheden van ieder kind met zijn/haar unieke talenten.

De basis van het leren leren begint met zich veilig/vertrouwd voelen, zich thuis voelen, zichzelf mogen zijn, ook op school. Er wordt aan alle takken van de mindmap boeiend onderwijs gewerkt. Dit gebeurt met verschillende werkvormen, zoals het werken met mindmaps, gedragspatroongrafieken en relatiecirkels. We leren de kinderen denkgewoonten inzetten om zo situaties/leervragen aan te pakken en op te lossen.

3.3.2 De Vreedzame School/Teamcoaching

Op De Brugge voelen de kinderen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap en staan zij open voor de verschillen tussen mensen.

We zijn een Vreedzame school en werken vanuit de principes van teamcoaching om de groepsprocessen in de groep en in het team te begeleiden.

We beschouwen de school als een leefgemeenschap, waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. De kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap en zij staan open voor de verschillen tussen mensen. Op De Brugge leren de kinderen wat het betekent om een 'democratisch burger' te zijn: open staan voor en kunnen overbruggen van verschillen tussen mensen, een bijdrage leveren aan het algemeen belang, en actief verantwoordelijk willen zijn voor de gemeenschap. Daarmee bieden we kinderen perspectief en hoop. Ze ervaren dat het uitmaakt dat ze er zijn, dat ze 'ertoe doen'.

3.3.3 De visie op leren

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen. Ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van observaties, methodetoetsen en methode onafhankelijke toetsen (Cito leerling in beeld vanaf 2023) Deze gegevens worden dagelijks bijgewerkt en zijn inzichtelijk voor het kind zelf. Naast de cognitieve ontwikkeling volgen we de sociaal emotionele ontwikkeling. Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt Kindbegrip ingevuld.

Vanuit het opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning.

In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. In het schoolondersteuningsprofiel staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning. Deze is te vinden op de website

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leerkracht), maar formeel gebeurt dit bij de collegiale groepsbesprekingen (3x per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde:

- De ontwikkeling van de groep als geheel (en het leerkrachtgedrag)
- De ontwikkeling van de subgroepen en
- De ontwikkeling van individuele leerlingen.

Met betrekking tot de individuele leerlingen wordt besproken waar de ontwikkeling bijvoorbeeld niet verwachte groeit laat zien en wat de interventies (kunnen) zijn om de achterstand te verhelpen. Elk kind heeft recht op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem en vanaf 2023-2024 met Cito Leerling in Beeld. De resultaten worden ingevoerd in ParnasSys. Ouders worden op de gespreksavonden geïnformeerd over de ontwikkeling van hun kind en de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de doorstroomtoets.

We streven (zo hoog mogelijke) opbrengsten na m.b.t. met name taal, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling.

We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs. De opbrengsten van de leerlingen worden in de groepen 1 en 2 in beeld gebracht binnen een observatiesysteem aan de hand van de leerlijnen.

De volgende uitgangspunten zijn zichtbaar in ons onderwijs.

- We sluiten aan bij de zone van de naaste ontwikkeling.
- We sluiten aan bij de onderwijsbehoeften van de kinderen (handelingsgericht werken).
- We leren kinderen eigenaar te worden van de leerstof.
- We hechten grote waarde aan de instructie vanuit de leerkracht. Hierbij is aandacht voor de 4 sleutels van een effectieve les.
 1. Stelt de leerkracht een scherp leerdoel in de les?
 2. Volgt de leerkracht 'de kortste weg naar Rome'?
 3. Stimuleert de leerkracht de actieve betrokkenheid van leerlingen?
 4. Stemt de leerkracht af op verschillen?
- We leren kinderen de geleerde stof te verwoorden.
- We sluiten aan bij de belevingswereld van de kinderen.
- Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

3.3.4 Visie op Identiteit

Op de plaats van de school stond vroeger een boerderij met de naam 'De Brugge'. Voor ons is De Brugge een symbolische naam: God vraagt ons om bruggen te bouwen, naar Hem en naar elkaar. Dit geeft precies weer waar het bij ons op school om gaat: een Christelijke school zijn waarin we de liefde van God en tot God willen uitdragen.

We leren met elkaar om te gaan, elkaar te respecteren en elkaar de hand te reiken. Eilandbewoners kenmerken zich vaak door het isolement dat hun leven verarmt. Zodra van het eiland een brug loopt naar een ander eiland of naar het vasteland, verandert het leven van de eilandbewoner. Daarom helpen we bruggen te bouwen van mens tot mens: samen spelen en werken!

De identiteit en het onderscheidend vermogen van De Brugge zijn vormgegeven in het logo. Kernbegrippen: niet alleen staan, verbondenheid, zorg, samenzijn en kijken naar de toekomst zijn zichtbaar in het logo. De veelkleurigheid in de bogen onderstreept de zorg voor het kind als individu. De bogen zijn met elkaar verbonden: niemand staat er alleen voor, er is verbondenheid en omzien naar elkaar. In de bogen zit ontwikkeling. Iedere boog afzonderlijk kent groei: de lijn loopt van dun naar dik. De opvolgende bogen worden steeds groter; zo helpt De Brugge de kinderen om op te groeien als volwaardig lid van de steeds veranderende samenleving. Tenslotte symboliseren de bogen met elkaar een brug.

Als 'bruggenbouwers' vormen we met elkaar een leef- en werkgemeenschap. Door onze onderlinge verbondenheid, het omzien naar elkaar en het kijken naar de toekomst, willen we onze christelijke identiteit een gezicht geven.

Gedurende de schooldag geven we invulling aan de christelijke waarden en normen.

- We starten elke ochtend met een gebed en het aansteken van de kaars.
- Christelijke liederen worden gezongen.
- Vanuit 'Kind op Maandag' worden de Bijbelverhalen twee keer per week verteld.
- De christelijke feesten worden samen met de kinderen gevierd. Regelmatig is dit samen met ouders.
- Er is één keer per jaar een dienst Kerk-gezin-school met de Kleopasgemeente.
- De christelijke waarden worden in de burgerschapsvorming betrokken.

3.3.5 Eigen gekozen kwaliteitsaspecten

Onze highlights

- De inzet van boeiend onderwijs schoolbreed.
- De inzet van het Directe instructiemodel vanaf groep 3 en de inzet van goede methodes
- De inzet van teamcoaching en de principes van de lerende organisatie
- Het samen werken als Vreedzame school
- Het vieren van successen bij leerlingen en de aandacht voor feesten en vieringen
- De kernwaarden worden zichtbaar gemaakt in de school

3.6 De kernbelofte aan leerlingen en ouders

Ouders die de leerlingen aan onze zorg toevertrouwen mogen verwachten dat we vanuit onze missie en kernwaarden de juiste keuzes maken voor het onderwijs. De kaders die vanuit de overheid en inspectie gegeven zijn, worden zichtbaar gemaakt in het aanbod. We streven naar het beste onderwijs voor elk kind binnen de mogelijkheden en middelen van onze school en zien graag dat er openheid is om het gesprek te voeren.

4. Doelen en resultaatgebieden

Het Koersplan 2023-2027 is toegespitst op vier centrale thema's 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.

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.

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!

3. Onderwijs is teamwork

‘Goed teamwork leidt tot uitzonderlijke resultaten die individuen niet alleen hadden kunnen realiseren. Individuen 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. 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 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 De Brugge verbinden we ons aan deze kernthema's. In de volgende hoofdstukken van dit Schoolplan werken we ze verder uit en vertalen we ze naar onze schoolspecifieke situatie, ambities en actiepunten.

5. Kwalitatief goed onderwijs

5.1 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:

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).

Doel:

- 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.

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.

Doelen:

- 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.

- In de komende periode staat de borging van kwaliteit centraal door het werken met de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMK(PO).

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 zich sociaal veilig voelen en zich gezien weten. Dat zij een pedagogisch- en onderwijsinhoudelijk appèl op ons kunnen doen - vanuit hun eigen kunnen en 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.

Doelen:

- 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.

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.

Doelen:

- We kiezen in de komende beleidsperiode voor het anders organiseren van ons onderwijs. Speerpunten daarin zijn:
 - o Het maken van didactisch verantwoorde keuzes in het digitaliseringsaanbod.
 - o Het evalueren van het huidige onderwijscurriculum per school en het daaropvolgend herijken van het aanbod. Geleid door “evidenced informed/based” keuzes.
 - o We geven verder vorm aan de inzet van professionals uit andere sectoren die een deel van ons onderwijscurriculum kunnen verzorgen. Dit resulteert per school in een concrete beschrijving van deze inzet.
- 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.
- We onderzoeken of het naast onze huidige ‘plusklas’ nodig is een praktisch gerichte ‘klusklas’ een plek te geven binnen de organisatie.

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.

Doelen:

- Ieder schoolteam evalueert cyclisch of de methodes en aanpakken aansluiten bij de veranderende maatschappelijke context. Op basis hiervan stellen we keuzes bij.
- Binnen de gehele organisatie zijn taken, rollen en bevoegdheden duidelijk vastgesteld en beschreven. Dit geeft helderheid over het takenpakket van elke individuele medewerker.

- Samenwerkingsstructuren binnen de organisatie zijn duidelijk beschreven en vastgesteld. De doelen van de samenwerking evalueren en herijken we regelmatig.
- 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.

5.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten De Brugge



Op De Brugge wordt gewerkt via de principes van de Lerende organisatie. Vanuit de Piramide van Daniël Kim is binnen CNS de lijn doorgetrokken richting de school. In schooljaar 2022-2023 is voorafgaand aan het opstellen van het schoolplan met het team een proces doorlopen om vanuit het bestaande te zoeken naar mogelijkheden voor de toekomst van de school.

Kernwaarden:

Vanuit de 7 bestaande kernwaarden zijn 5 kernwaarden opnieuw gekozen. Dit om meer bekendheid en zichtbaarheid te kunnen geven aan de kernwaarden. De kernwaarden worden gekoppeld aan het logo en bij elke kernwaarde wordt een beeld ontworpen. De kernwaarden komen terug in de nieuwsbrieven en vormen de basis voor de keuzes die gemaakt worden.

Missie:

Vanuit de kernwaarden is de missie opgesteld. Voor het opstellen van de missie is de missie van CNS als uitgangspunt gekozen. Deze is verwoord zodat het een passende missie is bij de school.

Visie:

De visie van de school sluit aan bij de kernwaarden en de missie. De visie op onderwijs blijft gedreven vanuit de bestaande kwaliteit en is gebaseerd op de positiever ervaringen en resultaten. Dit betekent dat we vanuit het bestaande wat goed is, keuzes maken voor het onderwijs voor de komende jaren.

Binnen De Brugge werken we met 11 groepen. Doorgaans is er sprake van een enkele groep. Er worden regelmatig combinatiegroepen gevormd.

5.3 Kwalitatief goed onderwijs:

Sterkte	Zwakte
<ul style="list-style-type: none"> - Duidelijke structuur - Schoolbrede afspraken - Nieuwe methodes en materialen - Inzet Explciete directe instructie - Bereidheid tot leren in het team - doorgaans resultaten op of boven het landelijk gemiddelde - ondersteuning voor leerlingen buiten de groep - Kwaliteit externe teamtrainers voor rekenen en taal 	<ul style="list-style-type: none"> - Doorgaande lijn in de leerlingenzorg - Rekenresultaten niet in alle groepen op of boven het landelijk gemiddelde - Dalende eindopbrengsten - Bestaand beleid niet recent geborgd - Zorgstructuur - Veel ontwikkelingen naast elkaar - Kennis van basisondersteuning

5.4 Eigen ambities en doelen Thema 1: Kwalitatief goed onderwijs

In onderstaande tabel staan de thema's en overige doelstellingen die 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.

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

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Thema 1: Kwalitatief goed onderwijs					
Rekenen					
1.a.1	Er zijn rekencoördinatoren binnen de school die nascholing hebben gevolgd.				
1.a.2	We hebben zicht op de referentieniveaus en de leerlijnen en stemmen ons aanbod hierop af.				
1.a.3	Vanuit de rekenmethode Pluspunt maken we keuzes in het aanbod zodat we aansluiten bij de leerbehoeftes van leerlingen.				

1.a.4	We versterken het didactisch handelen van de leerkrachten op rekengebied. Met behulp van de inzet van de rekencoördinatoren en een externe rekenspecialist.				
1.a.5	We stellen een beleidsdocument rekenen op met de schoolbrede afspraken.				
1.a.6	De resultaten van het rekenonderwijs zijn op groepsniveau op of boven het landelijk gemiddelde.				
De Vreedzame school/Burgerschapsonderwijs					
1.b.1	De Vreedzame School is herijkt. Een nascholing is gevolgd met het hele team. De schoolbrede beleidsafspraken zijn verwerkt in een document. In de school is zichtbaar dat we een Vreedzame school zijn.				
1.b.1 a	Er is visie ontwikkeld rond de participatie van leerlingen. Er is een leerlingenraad opgezet binnen de school.				
1.b.2	De leerlijn burgerschap is uitgewerkt en verwerk in een Beleidsplan.				
1.b.3	Vanuit de Christelijke waarden en identiteit wordt het gesprek gevoerd over Burgerschap en levensbeschouwing.				
Bewegingsonderwijs					
1.c.1	We hanteren een beredeneerd aanbod bij bewegingsonderwijs en voldoen aan de wettelijke kaders.				
1.c.2	Er is ruimte voor differentiatie tijdens de lessen bewegingsonderwijs				
Leerlingenzorg					
1.d.1	We kunnen voor leerlingen met speciale leerbehoeftes een eigen leerlijn opstellen en planmatig uitvoeren.				

1.d.2	Het beleidsplan meer- en hoogbegaafdheid wordt vastgesteld en krijgt een plek in het dagelijks handelen van de leerkracht.				
1.d.3	We onderzoeken welk screeningsdocument we gaan inzetten om vroegtijdig hoogbegaafdheid in beeld te krijgen.				
1.d.4	De kangoeroegroep wordt planmatig ingezet: hierbij wordt gedacht aan communicatie met ouders, doelgericht aanbod, verslaglegging en borging. Pluswerk en Plustorens worden planmatig ingezet.				
1.d.5	Er wordt beleid uitgewerkt voor een kangoeroegroep voor de leerlingen uit groep 1-3. Er wordt vanuit het beleid gestart met een kangoeroegroep voor leerlingen in de onderbouw met een ontwikkelingsvoorsprong.				
1.d.6	Op De Brugge 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.				
Taalonderwijs					
1.e.1	We evalueren het gebruik van de huidige taalmethode en besluiten of deze vervangen moet worden.				
1.e.2	Er wordt een taalspecialist ingezet en opgeleid.				
Studievaardigheden					
1.f	De methode Blits voor Studievaardigheden is geïmplementeerd in de groepen 5 t/m 8. Ervaringen zijn uitgewisseld op een PLG. Beleidsafspraken zijn vastgelegd in een beleidsdocument.				

ICT					
1.g	De methode Basicly wordt ingezet in groep 3 t/ 8 en er wordt een beleidsplan opgesteld. De leerlingen die de Brugge verlaten hebben vaardigheden ontwikkeld rond Digitale geletterdheid.				
Kleuteronderwijs					
1.h	Er is een keuze gemaakt voor een nieuw leerlingvolgysteem voor de kleuters die voldoet aan de schoolvisie die is opgesteld door de jonge kind specialisten.				
Zaakvakken					
1.i	De huidige zaakvakmethododes worden geëvalueerd en er wordt gekeken of vervanging wenselijk is.				
Leerling in Beeld					
1.j.	Cito Leerling in Beeld is geïmplementeerd. Leerkrachten kunnen de toetsen afnemen bij de leerlingen van de groepen 3 t/m 8				
1.k	De leerkrachten zijn in staat om de resultaten van de leerlingen vanuit Cito Leerling in Beeld te analyseren en maken de juiste keuzes om de ontwikkeling van leerlingen vast te houden of te versterken.				
1.l	In groep 8 wordt de doorstroomtoets afgenomen. De resultaten zijn op of boven het landelijk gemiddelde.				
Engels					
1.m	Binnen een PLG is aandacht voor het gebruik van de methode Stepping Stones voor Engels. Er worden afspraken gemaakt over de doorgaande lijn van groep 1t/m 8. Hierin wordt het aanbod van groep 1-2 richting groep 3 meegenomen. De beleidsafspraken worden geborgd in een document				

Boeiend onderwijs					
1.n	Boeiend onderwijs is een vast onderdeel van ons systeem. Nieuwe leerkrachten worden geschoold in de principes van het boeiend onderwijs en volgen een training.				
Algemeen					
1.o.1	In de komende periode staat de borging van kwaliteit centraal door het werken met de gevalideerde kwaliteitskaarten van Werken met kwaliteit (Kwaliteitskaarten Cees Bos)				
1.o.2	De kwaliteitskaarten worden ontwikkeld vanuit de missie en kernwaarden van De Brugge. Hierin heeft Boeiend onderwijs een vaste plek.				
1.o.3	De 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 innemen evalueert elke medezeggenschapsraad de vastgelegde aanpak en stelt waar nodig bij.				

6. De leerkracht doet ertoe!

6.1 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.

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.

Doelen:

- 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 handelinggerichte 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.

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 houden. 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.

Doelen:

- 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 schooltijd.
- 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.

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.

Doelen:

- 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 salariering
 - 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.

6.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten De Brugge

De leerkracht doet ertoe!

Op Be Brugge werken we met een enthousiast team aan het onderwijs. Hierin staat de rol van de leerkracht centraal. De leerkracht werkt planmatig aan de doelen die gesteld zijn voor de groep waaraan hij of zij lesgeeft. Het reflecteren op het leerkrachtgedrag is essentieel voor de ontwikkeling van de leerlingen. De leerkracht staat open voor feedback en wil voortdurend in ontwikkeling blijven. Hieronder de doelen die gesteld zijn voor De Brugge.

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Thema 2: De leerkracht doet ertoe!					
2.a	De gesprekscyclus is uitgevoerd: Elke leerkracht heeft een doelengesprek, functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek gehad. Vitaliteit krijgt de aandacht binnen deze cyclus.				
2.b	Leerkrachten 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. Hier is op teambijeenkomsten tijd voor vrij gemaakt.				
2.c	Er is een efficiënt vergaderrooster met ruimte voor teamontwikkeling, schoolontwikkeling en leren van en met elkaar.				
2.d	De professionele ontwikkeling van leraren is zichtbaar binnen de school door deelname aan actieteams en het werken aan de kwaliteit van onderwijs. Binnen de actieteams worden taken en rollen verdeeld. Er is aandacht voor het bewaken van het proces en het behalen van de gestelde doelen.				
2.e	Leraren volgen elk jaar nascholing die gericht is op hun persoonlijke ontwikkeling in relatie met de schooldoelen.				

2.f	Jaarlijks wordt een pauzerooster opgesteld waarbij alle leerkrachten minimaal 15 minuten pauze onder schooltijd hebben.				
2.g	Binnen de formatie wordt rekening gehouden met werkdrukverlichting. In het werkverdelingsplan wordt dit vastgesteld.				
2.h	Professionele communicatie: Vanuit de thema's van De Vreedzame school werken we aan een professionele communicatie. Hierin wordt het geven van feedback op gelijkwaardig niveau meegenomen.				
2.i	Binnen de school worden specialisten opgeleid. <ul style="list-style-type: none"> - Kwaliteitscoördinator - Rekenspecialist(en) - Taal-lees specialist - Gedragsspecialist(en) 				
2.j	De expertise van de specialisten wordt gedeeld in het team. Specialisten zijn betrokken bij de schoolontwikkeling rond hun vakgebied.				
2. k	We onderzoeken of de huidige afspraken rondom administratie passend zijn. Het leerproces van de kinderen is leidend in de keuzes die we maken.				
2.l	Binnen de school is de basisondersteuning op orde. De leerkrachten werken dagelijks doel- en ontwikkelingsgericht vanuit een handelingsgerichte cyclus.				
2.m	De intern begeleider, ontwikkeld tot kwaliteitscoördinator binnen de school, heeft vanuit de tandem met de directeur een coachende rol in de pedagogische en didactische ontwikkeling van leerkrachten gericht op het leren van de leerling in elke groep.				

2.n	Binnen de gehele organisatie zijn taken, rollen en bevoegdheden duidelijk vastgesteld en beschreven. Dit geeft helderheid over het takenpakket van elke individuele medewerker. Samenwerkingsstructuren binnen de organisatie zijn duidelijk beschreven en vastgesteld. De doelen van de samenwerking evalueren en herijken we regelmatig				
Kindbegrip					
2.o1	Het leerlingvolgsysteem Kindbegrip is geïmplementeerd. We volgen scholing. We observeren, analyseren en passen aan.				
2..2	Het observatiesysteem Kindbegrip voor welbevinden is cyclisch verwerkt in een concreet plan van aanpak, gericht op groepsdynamiek in de klas				
2.o.3	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.				
2.o.4	Er is een opgeleide gedragscoördinator binnen de school. De gedragspecialist wordt ingezet bij leerlinggedrag en leerkrachtgedrag.				

7. Onderwijs is teamwork

7.1 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.

Doelen:

- 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.

Ambitie 'Vitaliteit'

De medewerkerstevredenheidspeilingen 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'.

Doelen:

- 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.

7.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten De Brugge

Onderwijs is teamwork

Vanuit de gezamenlijke missie, waarden en collectieve ambitie staan we als team van de Brugge om de leerlingen heen. We hebben elkaar nodig om het de kwaliteit van onderwijs goed te kunnen invullen. Hieronder staan de doelen beschreven om het teamwork te verbeteren en te verdiepen. We zijn een team in ontwikkeling. In schooljaar 2022-2023 is een nieuwe directeur gestart en een nieuwe kwaliteitscoördinator. In 2023-2024 starten 4 nieuwe leerkrachten n op De Brugge. Dit zorgt voor een nieuwe ontwikkeling in het team. Het is nodig om vanuit vertrouwen te werken en elkaar de ruimte te geven om te wennen en de professionele cultuur verder te laten groeien.

Thema/doelstelling/acties		Gereed in:			
		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Thema 3: Onderwijs is teamwork					
3.a	We zetten collegiale consultatie in en bereiden samen lessen voor om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en te borgen. We starten met het vak rekenen en maken daarna keuzes voor andere vakken die aansluiten bij de schoolontwikkeling.				
3.b	Vanuit het team nemen teamleden deel aan de bovenschoolse PLG's. De kennis en informatie die zij hier opdoen, wordt gedeeld in het eigen schoolteam.				
3.c	Het teamleren binnen de CNS en De Brugge vindt altijd plaats vanuit de missie/visie en kernwaarden van CNS Ede en de individuele school				

	<p>Ons team kent de vijf disciplines van de lerende organisatie en zetten deze in om de structuur van het teamleren te verbeteren.</p> <p>Ons team oefent voortdurend in het aangaan van de professionele dialoog. Teamleden reflecteren, evalueren, geven onderlinge feedback en spreken verwachtingen uit.</p> <p>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.</p> <p>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</p>				
3.d	Vanuit een actieteam is visie uitgewerkt met betrekking tot groepsdoorbrekend werken. (dit kan zijn rond basisvaardigheden of creatieve vakken)				
3.e	Elk teamlid neemt deel aan Teamstudiedagen, PLG's en is onderdeel van één of meerdere actieteams. Binnen elk actieteam worden de taken en rollen verdeeld.				
3.f	Vanuit de actieteams die gekoppeld zijn aan de schoolontwikkeling worden kwaliteitskaarten uitgewerkt waarin de beleidsafspraken geborgd worden.				
3.g	Sharepoint wordt op teamniveau ingezet voor het delen van documenten. Er zijn afspraken over de professionele communicatie via Teams of Parro				
3.h	Het delen van kennis en vaardigheden op CNS-niveau binnen de scholen is meer toegankelijk. Expertise wordt binnen PLG- groepen gedeeld en toegepast in de scholen.				

3.i	Binnen het team worden de verschillende actieteams op talent, expertise en interesse ingedeeld.				
3.j	Binnen de vergaderstructuur is ruimte voor het samen uitwerken van lessen en thema's				
3.k	Leerkrachten die nieuw starten op De Brugge worden ingewerkt door een Duo/parallelcollega. Er is ruimte voor coaching en intervisie door en met teamleden.				
3.l	Binnen CNS is er coaching voor startende leerkrachten. Nieuwe startende leerkrachten krijgen een coach toegewezen.				

8. Duurzaam verbonden

8.1 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.

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.

Doelen:

- 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.

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.

Doelen:

- 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.

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.

Doelen:

- 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.

8.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten De Brugge

Duurzaam verbonden

Vanuit de kernwaarde verbinding zoeken we naar mogelijkheden om de relatie met de omgeving te versterken of vast te houden. Hierin kijken we naar externe partijen, maar ook naar de ruimte die we als school innemen binnen de wijk. Hieronder zijn de doelen opgenomen.

		Gereed in:			
Thema/doelstelling/acties		2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Thema 4: Duurzaam verbonden					
4.a	De schoolpleinen zijn vergroend.				
4.b	Het schoolplein is ingericht voor spel en bewegend leren.				
4.c	Onze samenwerking met Kindrijk is versterkt. We dragen zorg voor een goede overdracht en jaarlijks zijn er een aantal gezamenlijke teammomenten.				

4.d	We maken gebruik van kennis en specialisaties (groot)ouders.				
4.e	Ouders zijn betrokken bij het onderwijs aan hun kind. We organiseren diverse gesprekken met ouders die zijn opgenomen in de jaarplanning.				
4. f	Ouders worden via Parro op de hoogte gehouden over activiteiten. We vormen visie op de communicatie richting ouders en het openstellen van Parnassys voor de resultaten.				
4.g	Er is beleid ontwikkeld over buitenschoolse activiteiten en schoolreisjes				
4.h	De samenwerking met hogescholen in de regio is versterkt. 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.				
4.i	Op studiedagen is ruimte voor ontmoeting en teambuilding gericht op ontspanning en vitaliteit. Daarnaast krijgen teamuitjes een plaats binnen de jaarkalender.				

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).

Basisschool De Brugge werkt planmatig aan de kwaliteitszorg met de volgende instrumenten en systemen.

- Parnassys
- WMKPO (vanaf 2024)
- Oudertevredenheidsspeilingen
- Methodeonafhankelijke toetsen (Cito leerling in Beeld)
- Kindbegrip (sociaal emotionele ontwikkeling)

Reflectie op kwaliteitszorg

Het team van de Brugge is in ontwikkeling. Met de komst van een nieuwe directeur in augustus 2022 en het bespreken van de huidige missie en visie zijn nieuwe structuren ontstaan. Er is een nieuwe kwaliteitscoördinator benoemd. In het team zijn een aantal wisselingen geweest. Vanuit de principes van de Lerende organisatie worden specialisten opgeleid binnen het team om de expertise breder in de school te vertegenwoordigen. De bestaande structuur vraagt om een nieuwe uitwerking. In de komende schoolplanperiode zal daar ruimte voor vrijgemaakt worden.

Sterke punten	Zwakke punten
<ul style="list-style-type: none"> - Duidelijke structuur - Werken met een goede jaarplanning in Parnassys - Gebruik Parnassys - Ruimte voor nascholing - Bereidheid om te leren en te ontwikkelen binnen het team - Het beste uit elk kind willen halen - Planmatig werken 	<ul style="list-style-type: none"> - Wie neemt waar de verantwoordelijkheid binnen de actieteams? - Verslaglegging - Overdracht (leerkracht afhankelijk) - Borging - Samen optrekken als team - Nieuwe tandem - Leerling in Beeld en Kindbegrip nog niet ingevoerd.

<ul style="list-style-type: none"> - Nieuwe structuur oudergesprekken - Binnen CNS is een duidelijke kwaliteitskalender uitgewerkt 	<ul style="list-style-type: none"> - Veel verschillende doelen - Kennis rond basisondersteuning - Het werken met OPP's - Niet alle opbrengsten zijn op of boven het landelijk gemiddelde.
--	---

Vergaderstructuur:

In de school is elke leerkracht betrokken bij een actieteam. De verschillende actieteams werken vanuit de doelen die gesteld zijn in het schoolplan aan de schoolontwikkeling. In de jaarplanning wordt ruimte vrijgemaakt voor de actieteams om het thema aan bod te laten komen. De afgelopen jaren zijn we begonnen met het werken in zgn. PLG's (Professionele Leergemeenschappen). In deze groepen wordt vooral heel praktisch gewerkt; er worden lessen voorbereid aan de hand van de uitkomsten van observaties en toetsen, waarbij de leerkracht ook de eigen leer- en ontwikkelvragen in de lessen verwerkt. We starten deze bijeenkomsten doorgaans met een bordsessie. In de personeelskamers van beide locaties hangen whiteboards waarop de doelen, de acties en de successen vermeld staan.

Er is voldoende tijd ingeruimd voor de basisvakken en deze tijd is evenwichtig verdeeld over de vakken. Leerkrachten werken zeer efficiënt, zodat geen onderwijstijd verloren gaat. Het aanbod dekt de kerndoelen en er zijn afspraken over doorgaande lijnen/referentieniveaus. Er is een doorgaande leerlijn (ook van groep 2 naar groep 3) binnen de school en deze wordt geëvalueerd/getoetst. Waar nodig worden aanpassingen/aanvullingen gemaakt.

De doelen en de resultaten van alle actieteams zijn geëvalueerd en daardoor is helder waar we staan t.a.v. de doelen uit ons schoolplan. De evaluatie van het huidige schoolplan is verwerkt in de evaluatie van jaarplan 2022-2023. De resultaten zijn weer verwerkt en de uitkomsten worden meegenomen in het Schoolplan 2023-2027.

We hebben vanuit de positieve ervaringen ook gekeken naar verbeterpunten:

- Helderheid over taken en rollen binnen een actieteam is niet altijd duidelijk. Hoe kunnen we de planning bewaken zodat we de doelen behalen?
- De verslaglegging en het doorgeven van gemaakte afspraken is niet vastgelegd. Dit zorgt voor onduidelijkheid.
- Er waren veel doelen en actieboards. Hierdoor was er weinig ruimte voor elk actieteam om aan alle doelen te werken. Het team is hierdoor minder betrokken bij de schooldoelen.

Onze ervaringen met het werken vanuit actieteams en PLG overleggen krijgen een plaats in het schoolplan. We kijken in de periode schoolplanperiode hoe we de overlegstructuur optimaler kunnen organiseren met als doel: vanuit collectieve ambitie werken aan de schooldoelen.

Er wordt nascholing gekozen en gevolgd die gerelateerd is aan de schooldoelen.

Doelen

Het borgen van de kwaliteitscyclus door:

- Inplannen van studiedagen en PLG's gericht op de ontwikkelthema's.
- Ouders betrekken bij het kwaliteitsbeleid en ze te informeren in MR/klankbordgroep/informatieavonden.
- Het werken met een heldere jaarplanning waarin de doelen verspreid over het jaar de aandacht krijgen.

Ambities

Het teamleren is zo georganiseerd dat we vanuit onze gezamenlijke doelen en collectieve ambitie werken aan de schooldoelen. Het samen leren en in ontwikkeling blijven stimuleren. Hierbij is ruimte voor het opleiden van specialisten. De specialisten worden ingezet bij de schoolontwikkeling.

Acties

Ieder jaar wordt een jaarplan opgesteld waarin de concrete acties vanuit de geformuleerde doelen en ambities voor het betreffende schooljaar worden opgenomen.

Het monitoren van de ontwikkeling van leerlingen:

De ontwikkeling van de leerlingen wordt op De Brugge systematisch gevolgd.

We streven ernaar, dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leraren zorgen ervoor, dat ze hun leerlingen goed kennen. Ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van observaties, methodetoetsen en methode onafhankelijke toetsen vanaf groep 3 (Cito leerling in beeld vanaf 2023) De gegevens worden dagelijks bijgewerkt en zijn inzichtelijk voor het kind zelf. Naast de cognitieve ontwikkeling volgen we de sociaal emotionele ontwikkeling. Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt Kindbegrip ingevuld.

Vanuit het opbrengstgericht werken vergelijken we de uitkomsten van toetsen met onze doelen (normen/verwachtingen). Waar nodig stellen we het lesgeven of het aanbod bij, en waar nodig geven we de leerlingen extra ondersteuning.

In ons zorgplan staat onze zorgstructuur uitgebreid beschreven. In het schoolondersteuningsprofiel staat beschreven welke basisondersteuning we kunnen leveren en welke extra ondersteuning.

We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leerkracht), maar formeel gebeurt dit bij de collegiale groepsbesprekingen (3 keer per jaar, na de midden- en eindtoetsen). Tijdens de groepsbesprekingen komen aan de orde:

- De ontwikkeling van de groep als geheel (en het leerkrachtgedrag)
- De ontwikkeling van de subgroepen en
- De ontwikkeling van individuele leerlingen.

De cyclus van de kwaliteitszorg wordt jaarlijks geëvalueerd binnen de school. Waar nodig worden doelen en acties bijgesteld of aangepast. Vanuit de huidige analyse zien we dat het huidige beleid beter geborgd kan worden. Binnen CNS gaan we toe naar het werken met Kwaliteitskaarten. Binnen de Brugge zullen we eigen kwaliteitsaspecten vanuit de missie en kernwaarden als paraplu boven elke kwaliteitskaart hangen.

Acties

De concrete doelen zijn verwerkt in de matrix voor de komend 4 jaren.

De directeur is eindverantwoordelijk voor de school en onderwijsresultaten. Samen met de Kwaliteitscoördinator wordt een tandem gevormd. De tandem overlegt maandelijks en deelt de uitkomsten die relevant zijn met het team. De taken en verantwoordelijkheden worden uitgevoerd zoals deze binnen CNS zijn afgesproken. Binnen het team werken we toe naar een professionele teamcultuur. Hierin leren we hoe we als professionals het onderwijs kunnen vormgeven en hoe we binnen een team professioneel communiceren.

Wettelijke eisen aan het Schoolplan

Naast de eigen geformuleerde doelen en ambities moet het Schoolplan voldoen aan een aantal wettelijke eisen.

Wanneer het onderstaand wettelijk minimum niet in het bovenstaande gedeelte beschreven is óf in een bijlage is toegevoegd.

Bijlage 2: Uitwerking van de onderdelen van het schoolplan

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
1	Geen corresponderende standaarden	Is beschreven hoe de school omgaat met sponsorgelden?	-
2a	OP 1 Aanbod OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (ook schoolondersteuningsprofiel) OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties	Is beschreven: - hoe de school een doorlopende leerlijn mogelijk maakt? - hoe het burgerschapsonderwijs is ingericht? - wat de school aanbiedt qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? - hoe de school de leerlingen volgt? - welke onderwijstijd de school hanteert? - hoe de school omgaat met taalachterstanden? - welke vakken de school aanbiedt? - hoe de school omgaat met kerndoelen en referentieniveaus? - bij andere voertaal dan Nederlands: hoe de school daarmee omgaat?	-
2b	OP 3 Didactisch handelen Elementen uit 2a voor zover het gaat om zaken die de wettelijke voorschriften ontstijgen	-	Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?
2c	SK 2 Pedagogisch klimaat	Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?
2d	SK 1 Veiligheid	Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van de veiligheid?
3a	KA2 Kwaliteitscultuur	Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?	-
3b	Geen corresponderende standaarden	-	Hoe zet men het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?
3c	SK 2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen	Is beschreven wat de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren verwacht?	Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?
3d	Geen corresponderende standaarden	Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven?	-

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
3e	KA3 (Alleen (v)so en vo!)	Is beschreven hoe de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid?	Welke eigen ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?
4a	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	
4b	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?	

Lid 1

- De school houdt zich aan de bovenschoolse afspraken t.a.v. sponsoring die door CNS zijn opgesteld: zie bijlage: CNS Ede schoolplan oude en nieuwe wettelijke eisen.

Lid 2 a

- Doorlopende leerlijn is te vinden in het Borgingsboek dat jaarlijks na evaluaties een up-date krijgt.
- Burgerschapsonderwijs gebeurt d.m.v. het lesprogramma van De Vreedzame School en visiestuk Burgerschapsvorming.
- Het aanbod van extra ondersteuning is te lezen in het Zorgplan/SOP.
- Leerlingen worden individueel en als groep gevolgd door observatie/OVM/methodetoetsen/leerling in Beeld. Twee keer per jaar worden de resultaten vanaf groep 3 in een rapport beschreven en besproken met ouders. In groep 1 en 2 wordt het OVM met ouders besproken. Het VO stuurt overzichten van resultaten, zodat wij de resultaten van oud-leerlingen en het advies dat wij hen gaven kunnen toetsen.
- Het hanteren van onderwijstijd is te lezen in het activiteitenplan en het overzicht van de lessentabel over de verschillende schooljaren. Deze wordt jaarlijks op de schoolportal van de Inspectie geplaatst.
- Taalachterstanden, zoals hier bedoeld, komen niet vaak voor bij ons. In geval van achterstand op welk leerstofgebied dan ook, volgen wij de stappen in het Continuüm van Zorg, zoals dat te vinden is in Zorgplan/SOP.
- De vakken die worden aangeboden staan vermeld in het Borgingsboek/Schoolgids.
- Het omgaan met kerndoelen en referentieniveaus staat vermeld in het Borgingsboek.
- Bij andere voertaal dan Nederlands hoe de school hiermee omgaat.

Lid 2 b

- De school heeft eigen ambitiesnormen opgesteld t.a.v. technisch en begrijpend lezen, rekenen en wiskunde en spelling.

Lid 2 c

- Aan pedagogisch klimaat en schoolklimaat wordt gewerkt met het programma van de Vreedzame School.
- Aanvullen met wat buiten de methode wordt aangeboden.

Lid 2 d

- Veiligheidsbeleid en de ambities op dit gebied staan beschreven in het Veiligheidshandboek.

Lid 3 a

- Zorg voor bevoegd en bekwaam personeel – zie Bijlage: CNS op stichtingniveau

Lid 3 b

- Inzet personeelsbeleid t.b.v. het ontwikkelen van onderwijskundige ambities – voorbeelden: Kapablo, IPB, PLG's, inzet specialisten, PMR

Lid 3 c

- Pedagogisch klimaat en didactisch handelen – zie Bijlage: Kwaliteitskaarten of afsprakenkaarten

Lid 3 d

- Vrouwen in de schoolleiding: evenredige vertegenwoordiging – zie Bijlage: volgt via P&O op stichtingsniveau

Lid 4 a

- Ononderbroken ontwikkeling van leerlingen monitoren – is te vinden in Zorgplan/SOP/Borgingsboek/Schoolplan/Opbrengstrapportage en de uitwerking daarvan.

Lid 4 b

- Verbetermaatregelen vaststellen gebeurt n.a.v. evaluaties van activiteitenplannen/opbrengstvergaderingen n.a.v. de M- en E-toetsen. De resultaten hiervan zijn terug te vinden in Opbrengstverslagen/Jaarverslagen en het Borgingsboek. Denk aan halfjaarlijkse verantwoording naar ouders.

Bijlage 1

(Vrij uit P.M.Senge (1990). De vijfde discipline. De kunst en praktijk van de lerende organisatie)

Lerende organisaties onderscheiden zich fundamenteel van traditionele, beheersmatige organisaties door het integreren van onderstaande vijf elementaire 'disciplines'.

Stelsel denken

Aan de basis van een lerende organisatie ligt een andere manier van zien en denken. CNS ziet zichzelf niet meer losstaand van de wereld, maar is ermee verbonden. Problemen worden niet meer veroorzaakt door iemand anders of 'iets' daarbuiten. De problemen die men ervaart, worden gecreëerd door eigen daden. Processen worden beschouwd vanuit een systeemtheoretisch kader. CNS wil een lerende organisatie zijn waar men elkaar voortdurend wil helpen om te ontdekken hoe de gecreëerde werkelijkheid kan worden beïnvloed en veranderd.

Persoonlijk meesterschap

Persoonlijk meesterschap is een principieel fundament van onze organisatie. Persoonlijk meesterschap geldt voor die medewerkers die kunnen reflecteren op hun visie, deze weten bij te stellen en te verdiepen. Ze zijn in staat zich blijvend in te spannen, geduld te ontwikkelen en een objectieve kijk te houden op de werkelijkheid. Het gaat over 'vakmanschap is meesterschap' en niet over heer en meester zijn. Van alle medewerkers van CNS wordt verwacht, dat zij zelf eigenaar zijn van hun proces om 'levenslang' te leren. In dit licht is dit meesterschap niet een bezit, maar een vrucht van het leerproces.

Mentale modellen

Mentale modellen dwingen ons kritisch te kijken naar onze eigen denkbeelden, ons hiervan bewust te worden en deze kritisch te onderzoeken. Het is belangrijk om met elkaar onze beelden uit te wisselen, zodat wij ons bewust worden hoe deze beelden zijn ontstaan en hoe (on)waar ze zijn. Werknemers hebben individueel en als team de moed onze mentale modellen bij te stellen.

Een gemeenschappelijke visie bouwen

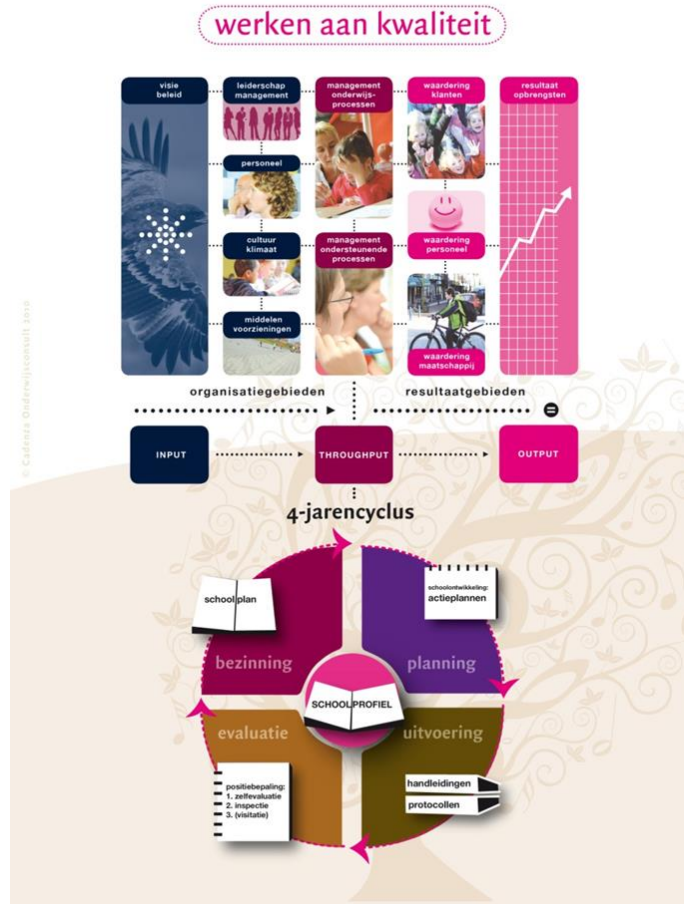
CNS wil dat een gemeenschappelijke visie medewerkers uitdaagt om gemeenschappelijke 'toekomstbeelden' te creëren. Dat maakt dat medewerkers zich betrokken voelen en zich inzetten voor hun werk. Wanneer dit wordt bereikt, dan presteren en leren zij niet uit volgzzaamheid, maar vanuit een intrinsieke motivatie.

Teamleren

De dialoog is voor Senge een belangrijk kenmerk van een lerende organisatie. Door dialoog leren de leden van een team 'samen te denken' en hun vooroordelen (mentale modellen) los te laten. Middels dialoog leert het team de interactiepatronen herkennen die het leerproces ondermijnen. CNS wil in het werken met teams bewustwording op gang brengen ten aanzien van interactiepatronen.

CNS wil teamleren versterken op school- en bovenschools niveau.

Bijlage 2



Bijlage 3

Teamontwikkelingsfasen (naar Tuckmann)			
Fase	Kenmerken team	Gedrag Leidinggevende	Te ontwikkelen samenwerkingscompetenties
M1 Forming "zuigeling"	Los zand, bundeling individuen, extrinsieke motivatie, afhankelijkheid van de LG/coach	Directe aansturing op inhoud en op individu, risico van 'postbode', oplossingsgericht	Luisteren Communiceren Resultaatgerichtheid
Taakvolwassenheid	Gericht op eigen taak		
M2 Storming "puber"	Subgroepjes, uitzoeken van 'zo zijn onze manieren', conflicten	Aansturing op inhoud, druk doende met aansluitingen	Feedback (Relationele sensitiviteit) Onderhandelen Conflicthantering Samenwerken
Taakvolwassenheid	Afstemming van taken gebeurt in subgroepjes		
M3 norming "volwassene"	Gesloten team, met helderheid in normen: "wij zijn 't leukste team"; afzetten tegen de rest. Feedback gebeurt, conflicten worden opgelost	Druk doende met aansluiting met andere teams/verbinding naar buiten; tijd voor individuen (Loopbaan)	Organisatiebewustzijn Verantwoordelijkheid voor het groter geheel
Taakvolwassenheid	Resultaatverantwoordelijk voor het eigen systeem		
M4 Performing "partner"	Open team	Leidersrol bij toerbeurt Men coacht elkaar	Visionair zijn Innoveren Ondernemerschap
Taakvolwassenheid	Resultaatverantwoordelijk en zelfsturend		

Bron: © Roy de Brabander • advies, coaching & training

Bijlage 4

Bijlage: CNS Uitwerking wettelijke eisen

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in ieder geval:

- a. het voldoen aan de eisen van de bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden
- b. het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in art. 30 WPO
- c. de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid
- d. het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

Ad a)

Bevoegde leraren

Bij de selectie van leraren voor Stichting CNS Ede wordt streng gecontroleerd op het bezit van een bevoegdheid voor het geven van onderwijs. Wanneer er (in een enkel geval) niet aan deze vereiste kan worden voldaan, worden concrete afspraken gemaakt over de termijn waarbinnen deze bevoegdheid alsnog behaald wordt. In het geval een Leraar in Opleiding in dienst komt, maar nog geen PABO-diploma heeft, wordt tijdelijk uitgeweken naar de functie van Onderwijsassistent totdat het diploma is uitgereikt.

Het beleid op zij-instromers is te vinden in het beleidsplan 'zij-instromers'.

Bekwaamheidsniveaus

CNS hanteert de niveaus van bekwaamheden en de gedragsindicatoren zoals die in de cao PO worden gehanteerd. Het personeelsbeleid is erop gericht dat alle leraren *vakbekwaam* zijn of daar naar toe ontwikkelen.

Startende leraren worden de eerste drie jaar van hun loopbaan binnen CNS-Ede begeleid door een starterscoach tot basisbekwaam leraar. De werkwijze is beschreven in het beleidsplan starterscoaching.

De leraar die *basisbekwaam* is, is in staat is een veilig en stimulerend leerklimaat te verzorgen, structuur, orde en duidelijkheid biedt in de les en de leerlingen actief mee laat doen aan de les, waardoor er sprake is van echte interactie. De leraar die *vakbekwaam* is, heeft daarnaast oog en oor voor de behoeften en mogelijkheden van elke individuele leerling en is in staat om elke leerling die aandacht en begeleiding te geven die past bij de leerling. Deze leraar geeft de groep en de individuele leerlinggerichte aandacht en begeleiding.

Alle CNS-basisscholen vormen een onderwijsgemeenschap waarin de leraar samen met zijn collega's werkt op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze. Leraren worden individueel en als team geschoold op vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheden.

Gesprekkencyclus (IPB)

Binnen de stichting is er een gesprekscyclus IPB voor functioneren en beoordelen. Hierin wordt het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van alle medewerkers in relatie tot inhoudelijke en organisatorische ontwikkeling van de school en de stichting besproken. Hierdoor is er systematisch aandacht voor het functioneren, de evaluatie van resultaten, ontwikkeling en het uitspreken van verwachtingen. Als blijkt dat er sprake is van minder goed functioneren, wordt een verbeterplan afgesproken. In de komende planperiode wordt de gesprekkencyclus geëvalueerd.

Bekwaamheidsdossiers

De bekwaamheden worden bijgehouden in een digitaal bekwaamheidsdossier. Elke CNS-basischool kan aantonen dat de leerkrachten die lesgeven, daartoe bekwaam zijn en dat ze de mogelijkheid krijgen om hun bekwaamheid te onderhouden. In het bekwaamheidsdossier staan de afspraken die de directeur en de leraar hebben gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling van de leraar.

Kapablo: lesobservatie instrument

CNS Ede gebruikt een instrument (Kapablo) om de onderwijskwaliteit te observeren op negen domeinen. Directeuren en auditoren zijn getraind om te observeren en feedback te geven. In 2023 is dit instrument geëvalueerd.

Directeuren kunnen met de gegevens uit alle observaties analyses maken die bijdragen aan het collectieve leren. Rapportages maken inzichtelijk waar de kracht van een schoolteam ligt als het gaat om instructiegedrag en waar nog ontwikkeling mogelijk is. De bestuurder kan op organisatieniveau analyses maken. Die vormen een invalshoek voor een ontwikkelgesprek met directeuren. Daarnaast krijgt de bestuurder voortgangsinformatie en inzicht in de beoordelaars-subjectiviteit.

Ad b

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

CNS Ede hanteert de voorschriften als het gaat om evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Dit is verwoord in het beleid evenredige vertegenwoordiging, dat in 2023 is vastgesteld.

Ad c en d)

Zie doelen, gesteld in het Koersplan.

Sponsoring: CNS Ede hanteert de voorschriften als het gaat om sponsoring. Dit is verwoord in het sponsorbeleid dat in 2023 is vastgesteld.