



1. De school en haar omgeving	-
Wie zijn wij? Korte biografie.	
2. Uitgangspunten schoolbestuur	-
Strategisch beleid.	
Kwaliteitseisen.	
Personeelsbeleid, incl. onderhoud bekwaamheid.	
3. Ons schoolconcept	-
Missie, visie, kernwaarden van onze school.	
Hoofdpijnen van ons beleid.	
4. Wettelijke opdrachten	-
4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.	-
4.2 Onderwijstijd.	-
4.3 De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).	-
4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?	-
4.5 De leerlingenzorg.	-
4.6 Kunst- en Cultuuronderwijs	-
4.7 IKC vorming – partnerschap Human Kind	-
4.8 Ouderbetrokkenheid	-
5. Analyse van het functioneren van de school	
Kwaliteitszorg, de antwoorden op de vier bestuursvragen	
Borging en evaluatie.	
6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen	-
Onze ambities op hoofdlijnen. Prioriteiten.	
Meerjarenplan 2023-2027.	
Overzicht van documenten	-
Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR).	
Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR).	

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Directeur school

Voorzitter medezeggenschapsraad

1. De school en haar omgeving

Fusie

IKC Het Simmelink staat in de gelijknamige wijk en is één van de vijf Achterhoekse scholen onder het Arnhemse bestuur van Delta Scholengroep. Bijzonder aan de school is dat het is ontstaan uit een fusie van twee eerdere katholieke Delta scholen: KBS De Regenboog en KBS De Schakel. Het feit dat deze scholen zijn gefuseerd heeft twee grondslagen. Ten eerste ging het om het voortbestaan in een periode van forse leerling daling. Eén van beide scholen had in de verdere toekomst nauwelijks nog bestaansrecht, maar samen eens te meer.

Kindcentrum

De andere reden is het onderwijsvestigingsbeleid in Eibergen van de gemeente Berkelland. In het tweede decennium van deze eeuw ontstond de behoefte aan drie integrale kindcentra, die in profiel zich duidelijk van elkaar onderscheiden en bovendien door situering in Eibergen voor een goede spreiding konden zorgen. De beide andere besturen in Eibergen, OPONOA en VCO Enschede hebben dit kunnen realiseren. Delta had deze mogelijkheid niet, maar door de fusie van Regenboog en De Schakel lag hier in de wijk Het Simmelink een grote kans. Samenwerking tussen Delta Scholengroep en de gemeente Berkelland leverde in 2017 een plan op om een geheel nieuw schoolgebouw te plaatsen, dat ook ruimte biedt aan POV en BSO Human Kind, waardoor ook hier een IKC zou ontstaan dat plaats biedt aan kinderen van 0 tot 13 jaar. Het nieuwe schoolgebouw werd gerealiseerd in de zomer van 2023.

Zorgen

Een fusie biedt vele voordelen, maar op IKC Het Simmelink zijn er ook zeker de nadelige gevolgen ervan gevoeld. Door de verschuiving en ook sluiting van scholen als gevolg van het onderwijsvestigingsbeleid leek het alsof Het Simmelink uit het oog raakte van veel inwoners van Eibergen. Veel ouders die in de wijk Het Simmelink wonen, brachten hun kinderen toch naar de overkant van de oude N18. Het leerlingaantal daalde fors, tegen de prognoses in die de gemeente en het bestuur van Delta nog hadden opgesteld bij het maken van de bouwplannen. Had de gefuseerde school in 2017 nog meer dan 175 leerlingen, in 2022 werd er gestart met slechts 115 kinderen.

Nieuwe visie

Ook brengt een fusie twee werkwijzen samen, gebaseerd op twee van elkaar verschillende onderwijsvisies, waarden en normen. Al snel ontstond er behoefte aan continuïteit en bouwen aan een nieuwe basis, méér dan alleen een nieuw gebouw, zodat besloten werd tussen het voorjaar van 2021 en de zomer van 2022 te werken aan het opstellen van een nieuwe visie en missie. Het schoolplan dat hier nu voorligt is de uiting van het eerste duurzame strategische traject, sinds de plannen voor de oprichting van een IKC in de wijk Het Simmelink zijn ontstaan. Het zal leiden tot een vitaal IKC met een eigentijds onderwijsconcept en een professioneel werkend team.

2. Uitgangspunten schoolbestuur

De identiteit van de Delta Scholengroep

De Delta Scholengroep is een stichting voor katholiek en protestants-christelijk primair onderwijs. Al haar scholen zijn bijzondere scholen in de betekenis die artikel 23 van de grondwet daaraan geeft. Dat betekent dat onze scholen niet alleen moeten voldoen aan de wettelijke opdracht voor basis-scholen, maar ook m.b.t. identiteit (zingeving) een aanvullende, eigen opdracht hebben.

Binnen de Deltascholen kiezen we er nadrukkelijk voor om onze bijzondere opdracht apart te bezien als het gaat om 'definiëren' en 'verantwoorden en dialoog'. In de praktijk van het onderwijs aan onze kinderen zoeken we echter bij voortdurend ook naar een zinvolle vervlechting met onze andere drie wettelijke opdrachten.

In de statuten van de Delta Scholengroep (SKPCPO Delta) worden in de paragraaf m.b.t. de bestuurs-taak een aantal verplichtingen geformuleerd die raken aan identiteitsbeleid. Vrij vertaald staat er:

1. Het College van Bestuur schenkt op bestuursniveau voldoende aandacht aan aspecten m.b.t. identiteit en zingeving binnen het onderwijs en doet dit in overleg met de (plaatselijke) stakeholders die hier een bijdrage aan kunnen leveren;
2. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat deze vorming aansluit bij de christelijke wortels van de stichting;
3. Bij het aanstellen van personeel verzekert de directeur/het College van Bestuur zich ervan, dat het personeel juist ook de doelen m.b.t. identiteit/zingeving verstaat en kan bijdragen aan dit belangrijke element in haar professionele opdracht;

Onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur ondersteunt een 'Commissie Identiteit' de (a) beleidsontwikkeling en -uitvoering m.b.t. identiteit/zingeving en (b) de ondersteunt zij met een eigen werkagenda relevante ontwikkelingen op het niveau van de individuele scholen en de stichting als geheel.

Op de vraag wat het voor een Deltaschool betekent om een christelijke grondslag te hebben, geeft iedere school uiteindelijk haar eigen antwoord. Op basis van een gezamenlijk fundament en ambitie is helder wat wij van elkaar mogen verwachten en waarop we aanspreekbaar zijn. Een belangrijk begrip in dat gezamenlijke fundament wordt daarbij ingenomen door het woord 'Dialogschool', waarbij 'uiting geven aan de eigen grondslag' en 'open staan voor de ander' hand in hand gaan.

Schooldirecties waken over de kwaliteit van het onderwijs dat raakt aan identiteit en zingeving. Er is actueel en passend lesmateriaal, en ook levensbeschouwelijke vorming is op gezette tijden aandachtspunt bij klassenbezoeken en voortgangsgesprekken. Waar nodig investeert de school in nascholing van leerkrachten. In het schoolplan verwoordt de school hoe zij invulling geeft aan haar opdracht m.b.t. identiteit/zingeving, welke doelen zij voor alle kinderen nastreeft en welke activiteiten zij daartoe aanbiedt.

Strategisch beleid.

In december 2019 heeft Delta Scholengroep een nieuwe strategische koers vastgesteld. In dit document met als titel “Samen leren voor de wereld van morgen” staat beschreven waarop de stichting zich de komende jaren wil richten.

Delta heeft ervoor gekozen de gezamenlijke aandacht in de periode 2020 t/m 2025 te concentreren op vier prestatiegebieden:

1. Brede ontwikkeling voor alle leerlingen
2. Aansprekend werkgeverschap voor onze medewerkers
3. Basis op orde op iedere school
4. Zelfbewuste positionering van de stichting en haar scholen

De resultaten van deze prestatiegebieden zijn meetbaar of merkbaar in het onderwijs op alle Deltascholen.

Naast de vier prestatiegebieden zijn er drie leerthema's die raken aan 'het DNA van de Deltascholengroep' waarop we ons verder wil ontwikkelen:

1. Vermogende teams
2. Slim samenspel
3. Aansprekende ambities

In deze beleidsperiode (2020-2025) is er binnen de Stichting in het bijzonder aandacht voor de samenstelling van managementteams, het sturen op leerkrachtgedrag en de manier waarop teams samenwerken. Als het gaat om doelen en kwaliteit is Delta ambitieus, wil het hierop aanspreekbaar zijn en hier rekenschap over afleggen. Daarbij ziet Delta het belang van slim samenspel ter bevordering van kennisontwikkeling en kennisdeling. Hierbij gaat het ook om het meer leren inzetten van de omgeving voor de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs.

Kwaliteitseisen

De Delta Scholengroep ordent de ontwikkeling en ondersteuning van haar scholen langs een aantal (bestuurlijke) domeinen (bestuur & organisatie, onderwijs & kwaliteit, personeel, financiën, huisvesting & facilitair, ict & communicatie). In een cyclisch proces werken we daarbij aan de verbetering van kwaliteit. In dit cyclische proces zijn de strategische koers (4-jaarlijks), het schoolplan (4-jaarlijks), de kaderbrief (2 jaarlijks) en de werkagenda's (jaarlijks) belangrijke documenten.

Als het gaat om de duiding van kwaliteit werken we in dit cyclische proces en binnen deze domeinen met drie niveaus:

- basis op orde-niveau
- streefniveau
- profielniveau

De Scholengroep en individuele scholen formuleren zoals eerder al benoemd hun ambities op drie niveaus, te weten het basis-op-orde-niveau, het streefniveau en het profielniveau. Onder de basis op orde verstaan wij het niveau waaraan wij minimaal willen voldoen. Het is als het ware onze eigen signaleringswaarde. Het streefniveau is de hogere ambitie waar de Scholengroep en de scholen met een gerichte aanpak aan werken. Het streefniveau kan verschillen per school of domein. Op scholen hangt het nauw samen met het eigen karakter van de school, het proces van schoolontwikkeling tot nu toe (historisch perspectief), de leerlingpopulatie en de kwaliteit en overtuigingen van het schoolteam. Het profielniveau geeft aan waar de stichting, de school of een domein toonaangevend in wil zijn. Zo kan een school excelleren in een specifiek ontwikkelgebied, zoals bijvoorbeeld sport en bewe-

gen, natuuronderwijs en/of executieve vaardigheden. Kan een domein willen excelleren in één aspect van haar ondersteuning (bijvoorbeeld data-analyse of maatwerkondersteuning) en kan de stichting haar meerwaarde in de regio of binnen de sector in het bijzonder tonen.

Bovenstaande vormt daarmee ook het fundament voor de wijze waarop wij invulling geven aan de kwaliteitszorg voor ons onderwijs. Als het gaat om de zorg voor de kwaliteit van ons onderwijs stellen we ons binnen de Delta Scholengroep de volgende vier vragen:

- Hoe definiëren wij de kwaliteit van ons onderwijs?
- Hoe hebben wij zicht op de kwaliteit van ons onderwijs?
- Hoe werken wij aan de kwaliteit van ons onderwijs?
- Hoe verantwoorden wij ons over de kwaliteit van ons onderwijs?

Deltascholen hebben een eigen ritme waarin schoolanalyse, schoolontwikkeling en professionele ontwikkeling (zowel team als individueel) logisch met elkaar verbonden zijn. De kwaliteit van het onderwijsproces wordt regelmatig in beeld gebracht, scholen werken planmatig aan schoolontwikkeling en voeren een gesprekkencyclus uit.

Voor de antwoorden op deze vier basisvragen op bestuurlijk niveau verwijzen we in dit document graag naar de bestuurlijke documenten en het strategisch beleidsplan van Delta Scholengroep. Verderop in dit schoolplan zullen we de antwoorden geven op deze vragen voor IKC Het Simmelink. Daarbij sluiten we nauw aan op wat er op bestuurlijk niveau over is bepaald.

Personeelsbeleid, incl. onderhoud bekwaamheid.

Het personeelsbeleid van de Scholengroep bestaat uit meerdere onderdelen, die regelmatig worden geëvalueerd, aangevuld en bijgesteld, in overleg met het directieteam en de GMR. Met het personeelsbeleid streven wij een viertal doelen na:

1. Vormgeven aan goed en aantrekkelijk werkgeverschap;
2. Ruimte geven aan de ontwikkeling van medewerkers;
3. Zorgvuldig afstemmen van de inzet en de bekwaamheden van onze medewerkers op de inhoudelijke en organisatorische doelen van de stichting en haar scholen;
4. Creëren van een prettige, gezonde en veilige arbeidsomstandigheden.

In grote lijnen bestaat het personeelsbeleid uit vier onderdelen:

1. Arbeidsomstandighedenbeleid (Arbo, verzuim, duurzame inzetbaarheid),
2. Arbeidsvoorwaardenbeleid (functiewaardering, interne mobiliteit, werving en selectie),
3. Strategische formatieplanning (formatieverdeling, taakbeleid)
4. Loopbaanbeleid (functioneringsgesprekken, scholingsbeleid, inductieprotocol).

Delta Scholengroep wil daarmee een aantrekkelijke werkgever zijn en streeft naar langdurige, uitdagende relaties met haar werknemers. Delta wil ook aansprekend zijn naar haar medewerkers als het gaat om hun bijdrage aan goed onderwijs.

Professionalisering

In de regel sluit de professionalisering van de teamleden nauw aan bij de ontwikkeling van hun schoolteam en de schoolontwikkeling. Een belangrijke sleutel voor goed onderwijs ligt immers bij de professionaliteit, het professionele gedrag van de schoolteams en de sturing daarop.

Met betrekking tot het onderhouden van bekwaamheid t.a.v. de schoolontwikkeling worden op de Deltascholen onder andere schoolspecifieke studiedagen georganiseerd die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid. De professionaliseringsinterventies (scholing, training, kennisdeling) richten zich dan met name op de ontwikkelplannen van de school.

Alle scholen ontvangen zelf een budget om de professionaliseringsactiviteiten op schoolniveau vorm te geven. Daarnaast heeft Delta middelen gereserveerd voor stichtingsbrede professionaliseringsactiviteiten en zijn er afspraken gemaakt over de investeringen van de stichting in opleidingen van individuele medewerkers.

Lerende netwerken

Binnen de Scholengroep ontmoeten specialisten elkaar in lerende netwerken op het niveau van de Scholengroep. De deelnemers van de netwerken komen fysiek bij elkaar, zodat zij aan de hand van een inhoudelijk onderwerp optimaal gebruik kunnen maken van elkaars kennis en expertise. Op deze manier creëren wij een cultuur van leren waarin een onderzoekende, nieuwsgierige houding wordt gestimuleerd. De opbrengsten van de lerende netwerken dragen bij aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid van zowel de individuele school als de stichting als geheel.

Werkgeluk

Werken in het onderwijs is een relevant, uitdagend, zinvol, mooi, maar regelmatig ook erg zwaar beroep. Delta wil haar medewerkers steunen om daar een goede, gezonde en persoonlijke balans in te vinden. Het lerarentekort, de verhoogde AOW-leeftijd, het hoge ambitieniveau en de substantiële werkdruk maken dat niet altijd makkelijk. Delta heeft daarom aandacht voor maatregelen die de duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit van de medewerkers verhogen. Interne mobiliteit wordt daarbij ook ingezet als instrument om nieuwe energie vrij te maken (of om opnieuw te kunnen werken aan een betere balans op een andere plek). Deltascholen hebben de beschikking over zogenoemde “werkdrukmiddelen” die hiervoor ingezet kunnen worden. Scholen maken voor de inzet van deze middelen jaarlijks een plan.

3. Ons schoolconcept: 'IKC Het Simmelink. JÓuw plek in de wereld.

Missie, visie, kernwaarden van onze school

In de periode 2021 – 2022 is met een kerngroep en later met het gehele team een missie-visie traject doorlopen. We zijn begonnen terug te keren naar de vraag: "Wat is nu de werkelijke en oorspronkelijke bedoeling van onderwijs?" Daarop hebben wij het volgende antwoord gegeven.

De bedoeling van onderwijs ligt niet in het leveren van aanbod en al helemaal niet in het aanbod zelf, maar in iets dat daar nog achter ligt. Het werkelijke doel is ervoor te zorgen dat het aanbod en het onderwijs betekenis zullen kunnen krijgen in het leven van ieder individueel kind.

Het aanbod, het curriculum, het concept, de onderwijsmethodieken zijn allen slechts instrumenten en kunnen nooit het doel zijn waarvoor wij met kinderen werken.

Het is niet duidelijk welke competenties de kinderen in hun volwassen leven nodig zullen hebben en dat maakt ons onzeker over de keuze welke onderwijsinhoud wij aan moeten bieden. De gedachte dat het op de één of andere manier betekenis zal krijgen in het leven van ieder kind geeft ons daarbij weer houvast. Het gaat er dus om dat we kinderen leren betekenis te geven, om toepasbaarheid van alle kennis en competenties in een toekomstige situatie die we nu nog niet kennen.

Hieruit komt onze missie naar voren. Wij leggen de basis, zodat ieder kind straks in het voorgezet onderwijs, maar zeker ook daarna een eigen plek in de wereld kan innemen. Een plek waar hij/zij een bijdrage kan leveren aan het beter maken van de wereld en de ontwikkeling ervan.

Onze missie uiten wij in de quote: **IKC Het Simmelink, jÓuw plek in de wereld.**

Dat geeft ons houvast in het verder uitwerken van onze visie op de onderwijsinhoud en methodiek.

Als we kinderen willen voorbereiden op hun plek in de wereld dan werken we aan het volgende:

- We zorgen ervoor dat ze die wereld leren kennen en dus zullen we onze school moeten inrichten en vormgeven zoals die wereld er ook werkelijk uit ziet. Uiteraard passen we deze leeromgeving aan het niveau van kinderen aan en bieden voldoende bescherming om onbevangen te spelen, te ontdekken en te onderzoeken.
- We willen maatwerk leveren. We sluiten, zo goed mogelijk aan bij het niveau van ieder individueel kind. We houden rekening met de ontwikkelingsweg die ieder kind doormaakt. We realiseren ons wel dat dit niet ten koste mag gaan van leerzaam samenspel en goede samenwerking.
- Kinderen moeten zichzelf leren kennen om straks ook keuzes te kunnen maken op welke wijze ze hun bijdrage aan de ontwikkeling van en in de wereld zullen leveren.

Hoofdpijnen van ons beleid.

Uitgangspunten en waarden

Als we kinderen de basis mee willen geven om in de samenleving van de toekomst een bijdrage te kunnen leveren aan de positieve ontwikkeling ervan, dan heeft dat gevolgen voor de inhoud, de inrichting en de uitgangspunten van ons onderwijs. Het vraagt om een bepaald concept dat een aantal eigenschappen in zich draagt:

Het leert kinderen...

...hoe de wereld in elkaar zit (met zichzelf daar midden in, in een beschermende omgeving)

...hoe ze samen met anderen leven, spelen en werken

...hoe hij/zij zelf 'in elkaar zitten', handelen, met welk effect en waarom

Het concept

ZINVOL: kinderen begrijpen zelf waarom ze iets doen en leren (motivatie).

AANTREKKELIJK: kinderen vinden het fijn, interessant om te doen. Het past bij hen.

LEERZAAM: het geeft mogelijkheid om je te kwalificeren en het zit vol met (zelf)reflecties.

Kinderen (en volwassenen) ervaren plezier aan hun prestaties als ze autonoom (laat mij het zelf doen/ondervinden) en competent (zorg dat ik het kan) zijn. Dat kan alleen in verbinding met anderen, de omgeving en zichzelf (we werken samen aan hetzelfde en hebben elkaar nodig).

Er zit (vanaf 4 jaar) een opbouw in het concept door van Spelend Leren naar Ontdekkend Leren naar Onderzoekend Leren te gaan, gericht op het leren kennen van de wereld en van jezelf.

Natuurlijk sluit dat aan op de periode vóór het 4^e jaar (Groeidend Leren) en op de eerste fase in het VO.

Kinderen ontwikkelen zich niet volgens een methode (het boekje), maar langs leerlijnen die cognitief, creatief, sociaal, emotioneel en motorisch van inslag zijn. De leerlijnen zijn bepalend, de methodes zijn behulpzaam.

Belangrijk is daarom ook dat iedereen goed doelgericht kan werken. Doelen stellen en daarop trajecten bouwen is een vaardigheid die iedereen beheerst, zowel directie als leerkrachten als leerlingen.

Integratief

De wereld bestaat niet uit aparte vakken en vakjes. Het zijn geïntegreerde thema's en alles houdt verband met elkaar. Het heeft een bedoeling en je moet er betekenis aan leren geven.

Het concept is dus een opeenvolging van die thema's en verantwoord opgebouwd. Het ultieme doel is dat kinderen in groep 8 in hoge mate zelf kunnen bepalen welke thema's zij willen onderzoeken.

De kernwaarden van de school zijn dan ook:

De gehele mens	Mijn plek in de wereld (van morgen)	Integriteit
Onderwijs op maat	Continue verbetering van kwaliteit	Zelfkennis

De hoofdlijnen van ons beleid bestaan daarom uit drie componenten, waar voor elk ook een thema(ontwikkel)groep in het leven is geroepen.

Leerklimaat: hier gaat het om onderwijsinhoud, onderwijsaanbod en werkwijze. We streven ernaar alle vakken en vakonderdelen zo geïntegreerd mogelijk aan te bieden. We willen dat het niet alleen inhoudelijke kennis oplevert en vaardigheden aanleert, maar ook de leerlingen leert om de wereld en wat zich daar afspeelt te begrijpen en te interpreteren op een wijze die nodig is om de kennis en vaardigheden te kunnen toepassen. Het gebruik van de methode 'Vier-Keer-Wijzer' zorgt hiervoor.

Leefklimaat: kinderen moeten zichzelf goed leren kennen in de zin van wat hun motieven zijn om te handelen. Maar ook hoe zij dat handelen kunnen aanpassen in het belang van anderen en zichzelf zonder hun intenties tekort te doen. Het gaat hier dus ook over samenleven, samenwerken en slim samenspelen. Er wordt gewerkt met GroepsGeluk dat is gebaseerd op de ervaringen van Systemisch Werken. Deze werkwijze maakt ook onderdeel uit van de Gouden, Zilveren en Bronzen weken om een goede groepsdynamica te bevorderen.

Zorgklimaat: dit heeft in essentie te maken met alles dat meedoet in het antwoord op de vraag: 'Hoe kunnen we de ontwikkeling van alle kinderen zo goed mogelijk volgen en daarop anticiperen?' Het gaat hierbij dus om het creëren van onderwijs op maat, maar ook op het bevorderen van zelfstandigheid en zelfwerkzaamheid. En het gaat hier over reflectie op zowel de mentale, sociale en emotionele ontwikkeling als op de cognitieve (effectieve manier van zoveel liefst formatieve toetsen). Onder deze noemer valt ook het bevorderen van vaardigheid van de leerkrachten in het cyclisch verbeteren. Om alle kinderen in de toekomst steeds meer op maat te kunnen bedienen is ook de ontwikkeling van een goede ondersteuningsstructuur nodig en moet de zorgroute helder en duidelijk zijn.

4. Wettelijke opdrachten

4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.

Een term die vanuit bestuur wordt aangegeven om aandacht te besteden aan de subjectieve opdracht.

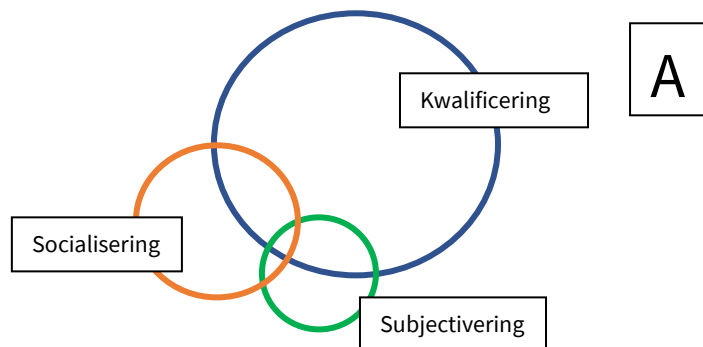
Brede ontwikkeling (volgens Biesta)

Wij zien voor onszelf drie taken:

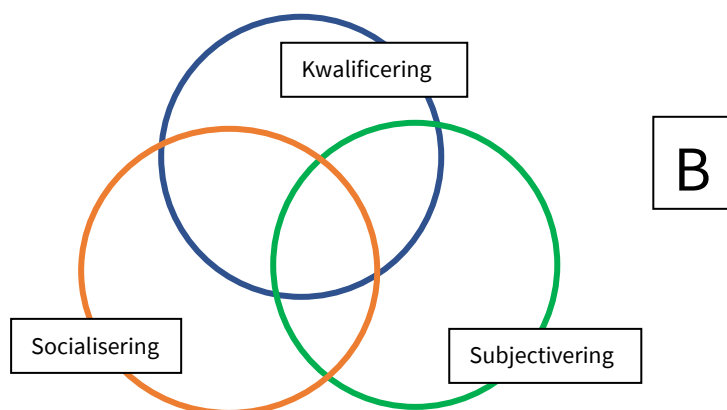
1. Kwalificering. Het onderwijs moet zorgdragen voor een geschikt vervolg in het voortgezet onderwijs. Maar het is breder. Wij willen niet alleen onszelf kwalificeren door aan te tonen dat ons onderwijs van goede kwaliteit is. Wij willen ook kinderen leren hoe en waarmee zij zich op een aansprekende manier kunnen kwalificeren, ofwel 'laat zien wat je kunt en dat je het kunt'.
2. Socialisering. Het onderwijs zorgt ervoor dat het kind leert samen te leven en te leren met anderen.
3. Subjectivering. Het onderwijs draagt bij aan zijn/haar persoonlijke ontwikkeling tot een verantwoordelijke wereldburger. Zelfkennis en zelfreflectie staan hierbij voorop.

Ten aanzien van de brede schoolontwikkeling van Het Simmelink, willen we de volgorde in de opdrachten omkeren en de inhoud uitbreiden.

In 2021 was deze op Het Simmelink als volgt:



In de periode 2023-2027 willen we dat het zo wordt:



In situatie A is kwalificering van de school zelf de hoofdtak. Om dat te bereiken moet de basis (meer dan) op orde zijn en moet er kwalitatief goed onderwijs gegeven worden door bekwame leerkrachten in een professioneel team. In de werkwijze om tot een goede kwalificering te komen worden steeds meer samenwerkingsvormen ingevoegd met zowel het doel te leren samenwerken als ook kennis en vaardigheden te leren die voor kwalificering nodig zijn. De opdracht tot de vorming van 'goed burgerschap' lijkt op dit moment, hier op school, een aan het lesprogramma toegevoegd onderdeel. We willen toe naar situatie B waarbij goed burgerschap is uitgebreid tot 'de vorming van een wereldburger die een bijdrage kan en zal leveren aan een zo optimale en zich steeds verbeterende leef- en werkomgeving'. Daarvoor is zelfkennis, zelfreflectie en dus de vorming van de persoonlijkheid heel hard nodig. Het kan niet anders dan dat lerende jongeren dat samen doen. Iedereen heeft de ander nodig om tot zelfreflectie en verhoging van zelfkennis te komen. En iedereen moet een positie verwerven in die veranderende wereld en de bijdrage aan de verbetering kunnen leveren met kennis, attitude, vaardigheden en competenties die samen in een zekere kwalificering zijn weergegeven. Kortom: persoonlijkheidsvorming wordt een steeds groter doel.

Om van situatie A naar B te komen is veel tijd, energie en inzet nodig, maar nog veel meer een verandering van mindset in de samenleving, het gehele onderwijsveld en die op Het Simmelink in het bijzonder.

Eén van die wijzigingen in die mindset is dat het bij kwalificeren niet in de eerste plaats om de school zelf gaat die zich kwalificeert, maar om de leerling. Een school die zich moet kwalificeren richt zich op 'opbrengst gericht werken' wat het gevaar in zich draagt dat het te vaak over cijfers, toetsresultaten en (toets)opbrengsten gaat. Dit is zeker van belang en ook IKC Het Simmelink zal zich moeten verantwoorden a.h.v. toetsresultaten en haar streven naar kwaliteit o.a. met toetsopbrengsten moeten evalueren.

Waar het in onze visie meer om gaat is dat leerlingen leren om zich te kwalificeren of simpel gezegd 'laten zien wat ze kunnen en geleerd hebben'. Zij laten dat zien door formatieve, maar soms ook summatieve toetsen, maar meer nog door inzichtelijke en handzame portfolio's te vullen en meesterwerken te maken. Ook binnen het kunst- en cultuuronderwijs hebben kinderen vele vormen om anderen te laten zien wat ze geleerd hebben en kunnen. Ze laten dat zien door een presentatievorm, een kunstwerk, een dans, toneel- of muziekstuk op te voeren.

4.2 Onderwijstijd.

Tabel:

	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	totaal
Leerjaar 1-4	5,5 uur	5,5 uur	3,75 uur	5,5 uur	5,5 uur	25,75 uur
Leerjaar 5-6	5,5 uur	5,5 uur	3,75 uur	5,5 uur	3,5 uur	23,75 uur

Het gehele schooljaar bestaat uit 52 weken minus 12 vakantieweken en twee maandagen, een donderdag en een vrijdag. De bovenbouw heeft twee keer per jaar op een vrijdag vrij vanaf 12 uur. Per jaar zijn er vier studiedagen, waarvan één woensdag. Dat zijn totaal 20 uren.

In de onderbouw wordt 910 uur lesgegeven. In totaal $4 \times 910 = 3640$ uur (minimum is 3520 uur).

In de bovenbouw wordt 988 uur lesgegeven. In totaal $4 \times 988 - 4 = 3948$ uur.

In acht jaar tijd volgt een kind dan 7588 uur onderwijs (minimum is 7520 uur).

De school heeft daarmee $68:8 = 8,5$ marge-uren per jaar.

4.3 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

De leerlingen van IKC Het Simmelink hebben behoeften op de volgende terreinen:

- a) Een veilige omgeving. Een klimaat waarin leren, ontwikkelen, jezelf leren kennen en goed samenspel mogelijk is. Dat begint bij een veilig werkklimaat voor leerkrachten. Als voor leerlingen geldt dat zij het beste gedijen wanneer zij zich verbonden voelen, autonomie ervaren en competenties mogen verzamelen, dan geldt dat in de eerste plaats ook voor leerkrachten (en directie). Wat leerlingen dus nodig hebben is een omgeving waarin zij ervaren dat er een volstrekte gelijkwaardigheid is tussen leerlingen onderling en tussen leerlingen en leerkrachten daar waar het gaat om ontwikkeling. Leerkrachten zijn het rol-model voor hen als het gaat om je-zelf ontwikkelen.
- b) Een goede blik op de wereld. Als zij later op hun plek in de wereld een bijdrage willen leveren aan de ontwikkeling ervan, moeten ze er nu (op hun niveau) een goed beeld van krijgen en op z'n minst leren hoe ze dat beeld kunnen krijgen. Dat betekent dat vakken geïntegreerd moeten worden aangeboden en er veel rijke context moet zijn in hun leer-omgeving. Betekenis geven, onderzoekend leren en toepassingen gebruiken zijn belangrijke vaardigheden.
- c) Maatwerk. Vanwege de bovenste twee terreinen, zullen de leerlingen gezien moeten worden als unieke individuen. Elk kind ontwikkelt zich op een eigen manier. Het onderwijs, het aanbod en de benadering van de leerling moeten daarbij aansluiten. Voor zover de middelen daarvoor ter beschikking staan, moeten elementen van gepersonaliseerd onderwijs gebruikt worden, zonder de socialiserende opdracht tot leren samenwerken en slim samen spelen uit het oog te verliezen. Dat betekent zeker ook dat er moet worden gewerkt langs leerlijnen en de het strak volgen van methodes wordt los gelaten. Hier treffen we ook de verbinding aan met het zorgplan, waarin maatwerk door differentiatie centraal uitgangspunt is (zie 4.5).

4.4 De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).

Sociaal emotionele ontwikkeling

Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de werkwijze GroepsGeluk. Dit is niet zozeer een methode in de strikte zin, als wel een manier om aan attitude te werken.

De uitgangspunten van GroepsGeluk zijn:

- Een groep is een systeem op zich, maar maakt ook weer deel uit van een groter systeem (school, bestuur, samenleving). Ieder lid van de groep heeft invloed op de groepsdynamica vanuit zijn/haar eigen (familie)systeem waar het uit voort komt.
- Iedereen in de groep heeft (recht op) een eigen plek en deze plek is uniek. Wanneer iets of iemand wordt buitengesloten heeft dit een negatief effect op de groepsdynamiek.
- Er is een zekere ordening in het systeem waar ieder lid van de groep deel van uitmaakt.
- Er moet balans zijn tussen geven en nemen.
- Ieder draagt zijn eigen lot. Anderen kunnen (ondersteunen) maar nooit (een deel van) het lot van anderen overnemen.

Deze uitgangspunten komen steeds tot uitdrukking in tafelopstellingen (poppetjes en voorwerpen) of in besprekingen en/of opdrachten. De leerkracht is onderdeel van de groep en neemt

als zodanig deel aan de groepsdynamiek. Het is daarom dat er niet wordt gesproken over en gewerkt met methodische lessen.

Vakkenintegratie (zaakvakken)

Hiervoor wordt gewerkt met de aanpak VierKeerWijzer. De belangrijkste kenmerken van VierKeerWijzer zijn:

- Het is opgebouwd uit thema's (projectvorm). Daarin worden alle zaakvakken geïntegreerd aangeboden.
- Ieder thema start met een hoofdvraag. Volgens het principe van ontdekkend en onderzoekend leren gaan kinderen op zoek naar antwoorden (en vervolgvragen). De nadruk ligt niet alleen op 'antwoorden geven' maar zeker ook op 'leren vragen stellen'.
- Er is keuzevrijheid. Kinderen kunnen zelf kiezen uit meerdere kaarten. Iedere kaart behandelt hetzelfde thema, vanuit een andere intelligentie (bv Doen of Taal of Samen).
- Kennis construeren door niet alleen taal te stimuleren, maar ook creativiteit, handelingsverrichten en samenwerking.
- Afwisseling van inspirerende leerkrachtlessen en zelfwerkzaamheid, waarbij ook de eigen verantwoordelijkheid wordt gestimuleerd.
- Er wordt een langere periode met hetzelfde thema gewerkt, volgens een opbouw die leidt naar een zelfgemaakt afsluiting en evaluatie (zelftoetsing d.m.v. Meesterstuk)

(overige vakinhoud volgt zsm)

4.5 De leerlingenzorg.

Rond de jaarwisseling 21-22 hebben directeur en intern begeleider, onder begeleiding van een kwaliteitszorg adviseur een onderzoek verricht naar de status en uitvoering van de basis- en extra ondersteuning. De bevindingen van toen zijn samengevat:

- De lesmethodes zijn te bepalend voor de opbouw van het les-leerprogramma. De opbouw in methodes wordt gebruikt als leidraad. Er wordt niet gewerkt met leerlijnen, of slechts op de manier waarop de methodes deze volgen.
- Deze leidraad wordt gevolgd met een zo groot mogelijke groep. Klassikale instructies (IGDI-model) zijn de kern van de ondersteuningsstructuur.
- Het onderwijs is vooral activiteit gericht en veel minder doelgericht en kindgericht.
- Differentiatie wordt uitgevoerd naar klassikaal model. Een leerling die veel uitval vertoont op een vakgebied, wordt fysiek naar een andere groep verplaatst en volgt daar, samen met de kinderen van een jaargroep lager de lesstof, wederom volgens de opbouw van de methode.
- De resultaten (met name de scores uit de CITO-toetsen wordt gebruikt als summatieve toets (selectiemiddel) om de niveau indeling van leerlingen te maken. De gegevens worden weinig geanalyseerd en nauwelijks gebruikt om individuele leerdoelen mee op te stellen.

Op grond van deze waarneming zijn we direct gestart met een verbetertraject. Het doel was driedelig:

1. Leerkrachten toerusten om cyclisch te verbeteren. De wijze om de groepsgesprekken in te richten, verschilt sterk van daarvoor. Waren leerkrachten gewend om op basis van de toetsresultaten instructie te krijgen van intern begeleider en directeur, nu zijn zij zelf aanzet. De vragen in het gesprek zijn:
 - a. Wat had je je voorgenomen (welk doel had je gesteld)?

- b. Heb je deze doelen gehaald en zo ja/nee, welke factoren in je interventies waren daarop van invloed?
- c. Welke doelen stel je op basis van je bevindingen (inc. toetsresultaat) voor de komende periode?

Deze groepsgesprekken worden drie keer per schooljaar gehouden.

2. Er komt, in combinatie met de vorming van een onderwijsconcept steeds meer ruimte voor differentiatie. Leerkrachten krijgen ondersteuning om hun klassenorganisatie daarvoor aan te passen.
3. Er wordt een zorgplan gemaakt, waarin afspraken beschreven staan, maar ook de zorgroute, zodat leerkrachten weten wat zij op welk moment moeten doen als de basisondersteuning ontoereikend is of op welke manier zij extra ondersteuning moeten inzetten. Dit plan zorgt er samen met de verbetering van differentiatie voor, dat de basisondersteuning wordt verbreed en meer leerlingen hiervan kunnen profiteren.

(plan basis- en extra ondersteuning is in ontwikkeling)

4.6 Kunst- en cultuuronderwijs

Vanuit de missie/visie: JÓuw plek in de wereld, vinden we activiteiten op het gebied van kunst en cultuur essentieel bij ons onderwijs horen. Kunst en cultuur is een onmisbaar element in de wereld van nu en morgen. We willen door kunst- en cultuuronderwijs situaties creëren waarin kinderen:

- Zichzelf goed leren kennen: wat kan ik goed? Wat vind ik leuk? Wat is mijn 'talent'?
- Goed met elkaar leren samenwerken: Wie heb ik waarvoor nodig? Wat is jouw 'talent'?
- Laten zien wat ze kunnen en geleerd hebben (kwalificeren).
- Hun (creatieve) talenten leren kennen, leren uiten en deze ontwikkelen.

Kunst & cultuur is leuk, het geeft het leven kleur en brengt ontspanning en plezier. Het bevordert de creativiteit dat in allerlei andere situaties betekenis krijgt (toegepast wordt).

We werken hiervoor samen met Culturijs, de cultuur- en erfgoedpartner van de gemeente Berkelland. Zij verbinden, ontwikkelen en voeren projecten uit in samenwerking met partners voor diverse doelgroepen. Zij maken zich sterk voor cultuur- en erfgoededucatie in Berkelland; binnen en buiten de klaslokalen.

In de praktijk verzorgen zij o.a. muziekvaklessen op alle Berkellandse basisscholen en inspireren en begeleiden bij de invulling van de Culturele Jaarprogramma's (CJP). In de onderbouw gebeurt dit door tweewekelijkse muzieklessen. De lessen en de thema's zijn erop gericht de leerkracht zelf letterlijk en figuurlijk instrumentarium in handen te geven, waarmee ze zelf muzieklessen kunnen geven.

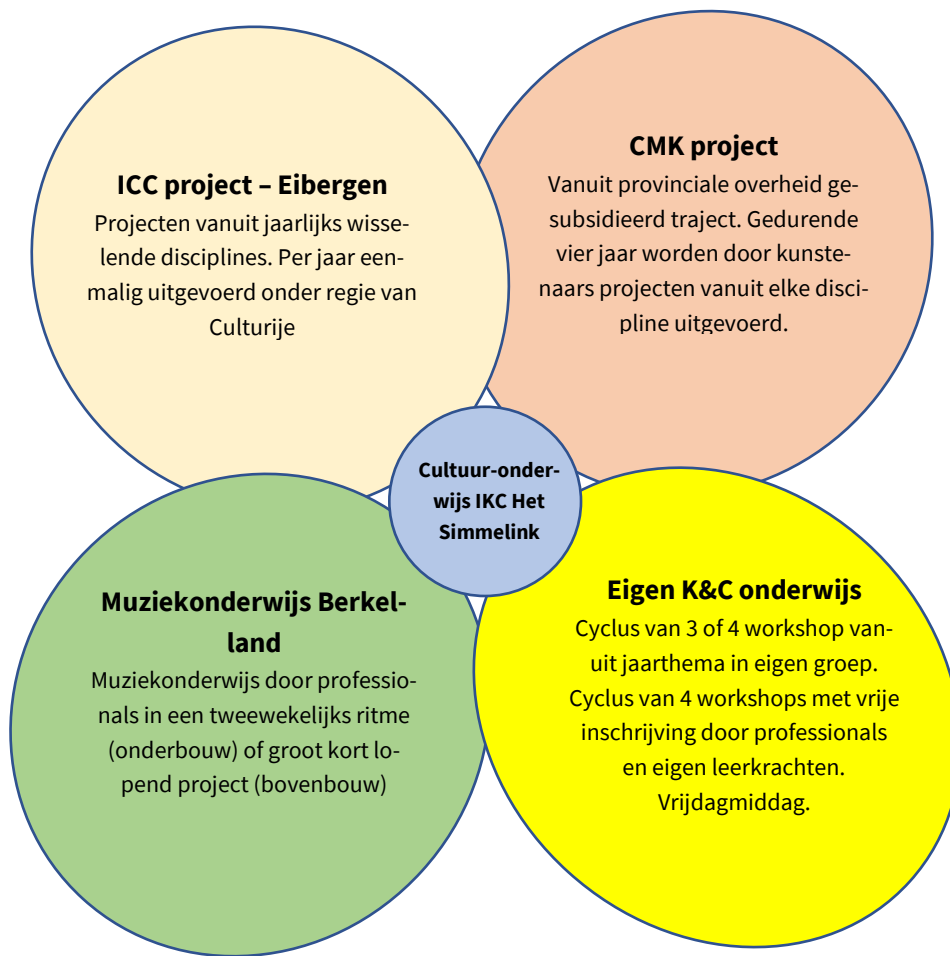
In de bovenbouw worden jaarlijks, gedurende een periode van enkele weken muziekprojecten uitgewerkt door kunstenaars. Er wordt toegewerkt naar een presentatiemoment. De onderdelen variëren van rap (zang), drama, muziek en dans.

Met subsidie van de provincie Gelderland (Cultuur Met Kwaliteit) worden jaarlijks workshops verzorgd, afwisselend in het domein beeldende vorming en het domein zang-dans.

Culturijs coördineert dit en contracteert de kunstenaars, die de lessen zodanig inrichten, dat het de deskundigheid van leerkrachten bevordert.

De subsidie wordt iedere keer aangevraagd voor een periode van drie jaar.

Opbouw van de verschillende vormen van Kunst & Cultuur onderwijs op IKC Het Simmelink:



Hoewel dit op het eerste oog lijkt op alleen een sociale activiteit die helpt om de relatie tussen ouders en medewerkers van de school te verstevigen, schuilt er een nog minstens zo belangrijk doel achter. De kinderen oefenen gedurende een langere periode samen met een professional met een activiteit op het gebied van drama, muziek en dans. Dit leidt tot een serie van voorstellingen, uitgevoerd tijdens bv een feestelijke afsluiting. Het werkelijk doel is dat kinderen leren zich te kwalificeren, m.a.w. laten zien wat zij kunnen en geleerd hebben. Het spreekt vanzelf dat het derde doel is: ontwikkeling van creatieve vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling en sociale vaardigheden.

Toevoeging: het hart van de bloem is 'Cultuuronderwijs IKC Het Simmelink'. Daarmee is bedoeld dat ook thema's bij kleuters, thema's bij 4xW, musea bezoek, excursies, etc. onderdeel (blijven) uitmaken van het totale brede cultuur aanbod.
Het is op dit moment nog niet bekend of onderdeel 1 (ICC) blijft gehandhaafd.

4.7 IKC vorming – partnerschap Human Kind

In de zomer van 2023 is gepland dat de nieuwbouw van IKC Het Simmelink gereed is. Vanaf dat moment zal niet alleen in werkwijze, maar ook in huisvesting een volwaardig IKC gerealiseerd zijn. We bieden dan kinderen van 0 tot 13 jaar een ononderbroken ontwikkelingsplek. De samenwerkingspartner voor POV (KDV) en BSO is Human Kind.

In het schooljaar 22-23 hebben de manager van Human Kind en de schooldirecteur samen de directie gevormd van IKC Het Simmelink, zij het nog wel strikt gescheiden naar eigen organisatie en team. In een twee- of driewekelijks overleg worden twee zaken besproken:

1. De dagelijkse gang van zaken, waarin acties die de afstemming bevorderen prioriteit hebben.
2. Ontwikkelen van een gezamenlijke visie en strategie.

Wat betreft het tweede punt volstaat een overzicht hieronder, waarin de kleuren aangeven in welke volgorde en tijdsfad de verschillende maatregelen worden genomen.

Samensmelting van visie

Human Kind heeft in haar publicatie de visie opgenomen. Een kernzin daaruit is “Ieder kind dat opgroeit tot een krachtige volwassene maakt onze samenleving mooier.” De school Het Simmelink sluit daar naadloos op aan met haar visie: “We willen dat kinderen de basis krijgen om straks de wereld beter te kunnen maken.” Daarvoor is nodig dat elk kind in staat gesteld wordt zichzelf goed te leren kennen. Dat biedt Human Kind aan door kinderen het echte en oprechte spel te gunnen waarmee ze dat leren. Op de school willen we van persoonlijke ontwikkeling onze hoofdtak maken, waarbij socialisering en kwalificering een prominente plaats krijgen. De pedagogische doelen van Human Kind zijn ook juist de persoonlijke groei te bevorderen en daarnaast te werken aan ontwikkeling van sociale competenties. De pedagogisch medewerker is bij Human Kind de sleutelfiguur in een omgeving waarin kinderen zelf aangeven wat zij willen. Op school doet de leerkracht ertoe, juist om de ontwikkel- en leerbehoefte van het kind te zien en erop te reageren.

Het hoeft verder geen betoog dat de visie van Human Kind en die van de school Het Simmelink op een zeer natuurlijke manier samensmelten en dit de IKC vorming enorm kan stimuleren.

Toekomstperspectief 2023 en huidige situatie

In onderstaand overzicht is te zien, waar we op dit moment staan in de IKC vorming (geel), wat onze gewenste positie is in de zomer van 2023 (blauw) en waar we in de verdere toekomst (bv 2025) naar toe willen (groen).

In het schema zijn vijf niveaus aangegeven:

- Back to back: op dit niveau hebben we geen samenwerking
- Face to face: de partners hebben een beeld van elkaar en elkaars expertise en werkwijze
- Hand in hand: de integratie is in beginnende vorm ontplooid, er is een gezamenlijk denk-kader voor
- Cheek to cheek: de integratie is verder ontwikkeld en op het beschreven terrein oogt het als één organisatie

- Integraal: er is één organisatie, onder één noemer en onder één leidinggevende. Dit niveau kan niet in alle onderdelen behaald worden op dit moment, omdat de wet- en regelgeving dit niet toelaat.

Back to back	Face to face	Hand in hand	Cheek to cheek	Integraal
<i>Bestuurlijke samenwerking</i>				
Partners werken niet samen.	De partners werken ba-saal samen zoals be-doeld in artikel 45 WPO	Partner maken afspraken of sa-men leiding geven aan het ge-hele IKC met gescheiden ver-antwoordelijkheden en geza-menlijke doelen.	Partners werken met een samen-werkingsovereenkomst op inhoud, kwaliteit en professionalisering.	Eén bestuurlijke organisatie (fusie).
<i>Eén organisatie</i>				
Partners werken als gescheiden en onsa-menhangende organi-saties.	De partners kennen el-kaar en elkaars mede-werkers	Gezamenlijke activiteiten uit-voeren. Samenwerkend leiderschap. Tijden en periodes goed op el-kaar afgestemd.	Er is juridisch vastgelegde samen-werking. Ouders kennen één orga-nisatie en reageren daarnaar. Er zijn één website en andere commu-nicatiekanalen zijn gemeenschap-pelijk. Er is één functionele IKC directie (schooldirecteur en manager HK).	Er is één (juridische) organi-satie onder één leidingge-vende (IKC directeur).
<i>Gezamenlijk visie op leren, ontwikkelen en samenwerken</i>				
Iedere partner heeft een eigen visie, waar-van partners niet op de hoogte hoeven te zijn.	De partners kennen el-kaars visie.	Gezamenlijke visie opgesteld, waarin de eigen visie is opge-nomen en goed tot uitdrukking komt. In de gezamenlijke visie komt ook de meerwaarde van samenwerking goed naar vo-ren.	Er is een organisch samengevoegde visie die draagvlak heeft op de werkvloer en merkbaar is in de uit-voering.	De gemeenschappelijke visie is leidend voor alle onderde-len en uitvoering binnen de gehele organisatie.
<i>Het kind staat centraal</i>				
Beide hebben een ei-gen aanbod voor ei-gen kinderen. De pro-fessionals werken bin-nen hun eigen groep.	Partners kennen elkaars aanbod en de professio-nals van KOV en groep 1-2 stemmen daarop af.	Er is een eigen aanbod én een gezamenlijk aanbod en de pro-fessionals stemmen daarop af en betrekken overige collega's hierin.	Er is een gezamenlijk aanbod op soc-emot, motorisch vlak, taalont-wikkeling (VVE), zorg en ouderbe-trokkenheid.	IKC biedt kader voor ontwik-kelingsperspectieven voor kinderen van 0-13 jaar en biedt gezamenlijke zorgstruc-tuur.

<i>Ouders zijn betrokken klanten</i>				
Ieder partner heeft een eigen relatie met ouders. Beide hebben een eigen oudercommissie.	Partners zijn van elkaar op de hoogte op welke wijze ouderbetrokkenheid wordt uitgevoerd.	Partners hebben activiteiten voor ouders op elkaar afgestemd en doen dit bij gelegenheid gezamenlijk.	Ouders hebben een plek in het IKC. Nauwe samenwerking van beide OC's. Hoge mate van gezamenlijke ouderbetrokkenheid (partnership)	Integraal ouderbeleid. Er is één IKC raad van ouders en één MR.
<i>Thuis nabij maatwerk in de wijk</i>				
Partners staan in de wijk, maar hebben geen relatie met hun omgeving.	Partners weten welk aanbod er in de wijk is (bv bibliotheek, etc.)	Partners benutten het aanbod in de wijk v.v. IKC gebouw is ook wijkgebouw.	Gezamenlijk aanpak richt zich op sociale cohesie in de wijk.	IKC is het verbindende onderdeel in de lokale gemeenschap.
<i>Multidisciplinaire samenwerking</i>				
Er is geen samenwerking tussen de verschillende disciplines van de beide partijen.	De disciplines van beide partijen zijn in beeld. Er zijn peuter-kleuter arrangementen. De partijen kennen elkaars expertise.	Er is afstemming over de inzet van de verschillende disciplines op basis van de visie. Multidisciplinaire samenwerking geeft een meerwaarde aan het IKC.	In het IKC zijn multidisciplinaire teams met duidelijke en voor het geheel functionele TBVA's.	Het IKC is een High Performance Organisation.
<i>Doorgaande lijn ondersteuning</i>				
De partijen werken met een eigen KVS zonder uitwisseling en/of overdracht.	Er is informele uitwisseling en er is een warme overdracht van kinderen.	Er is nog een eigen KVS bij beide partijen, maar het streven daarin is eenheid. Preventie is leidend voor een integraal signaleringssysteem (IB-er betrokken bij KOV).	Er is een doorgaande lijn in ondersteuningsstructuur, waarbij signalering en preventie is geregeld voor kinderen van 0-13 jaar. (IB-er is functioneel IB-er KOV)	Er zijn individuele ontwikkelingslijnen waar de ondersteuning op aansluit. Ondersteuning door mentoren vanuit portfolio's'. (SWV?)
<i>Doorgaande lijn inhoud</i>				
DE partners werken met eigen leerlijn en aanbod.	Partners werken met eigen aanbod, maar zijn wel op de hoogte van elkaars aanbod.	Er wordt gewerkt aan een inhoudelijk doorgaande lijn op minimaal drie thema's (taal-VVE, beweging en soc-emot)	Er wordt gewerkt aan een inhoudelijk doorgaande lijn op meerdere thema's en op pedagogisch handelen.	Doorgaande lijnen (spelend leren) gepersonaliseerd en geven richting aan organisatie voor ontwikkeling van 0-13 jaar.

<i>Nieuwe professionele houding</i>				
Partijen kennen elkaar niet.	De professionals doen hun best om elkaar te kennen en verkennen elkaars deskundigheid.	Er is gezamenlijkheid in programmering, aanbod en activiteiten. Professionals denken in belang van het geheel.	Deskundigheden en verantwoordelijkheden zijn wederzijds bekend en afgestemd. Iedereen maakt onderdeel uit van een lerende organisatie.	Alle professionals zijn onderdeel van een lerende gemeenschap en werken aan een optimaal professionele cultuur. Gezamenlijk personeelsbeleid (POP's).
<i>Geschikte ruimtes</i>				
Partners blijven in hun eigen ruimtes, op loopafstand van elkaar.	Partners bevinden zich in één gebouw en maken daar incidenteel handig gebruik van.	De partners clusteren zich en delen ruimtes. De huisvesting stimuleert overleg. Er zijn goede afspraken over beheer.	Partners delen één voorziening en er is een gedeeld informatiepunt. Exploitatie en beheer is goed geregeld.	Er is één voorziening voor kinderen van 0-13 jaar, voor ouders en professionals. De ruimtes worden gebruikt volgens functionaliteit.
<i>Kwaliteitsbeleid</i>				
Iedere partner heeft incidenteel activiteiten maar stemmen die niet af.	Activiteiten van partners worden samen besproken en waar mogelijk afgestemd.	Naast afstemming is er ook evaluatie op gezamenlijke kwaliteitsverbetering.	Er is een structurele cyclus van planning, uitvoering en aanpassing.	Het IKC heeft een lerend vermogen en een structurele cyclus voor verbetering van kwaliteit (PCDA)

4.7 Ouderbetrokkenheid



Op IKC Het Simmelink geloven wij erin dat de betrokkenheid van ouders mede bepalend is voor het welbevinden van kinderen op school en daarmee voor behalen van alle doelen en resultaten. We geloven in een ontwikkelingsgericht partnerschap. Samen richten we ons op de ontwikkeling van het kind. Vanuit de gedachte van Systemisch Werken en GroepsGeluk realiseren we ons dat een kind leeft in meerdere systemen tegelijk. Het allerbelangrijkste en meest primaire systeem is het familie- en gezinssysteem. Dit systeem is onvervangbaar. Een kind zal alles doen om tot dit systeem te mogen blijven behoren. Het geeft hem/haar bestaansrecht en bestaanszekerheid. De andere systemen zijn de school, de opvang, de verenigingen, levensbeschouwelijke richtingen en sociale netwerken. Deze komen in de ordening altijd ná het familiesysteem. De school is een zeer belangrijk systeem voor het kind, maar we realiseren ons dat het nooit het familiesysteem kan verdringen of overschaduwen. De ouders staan altijd op de eerste plaats voor een kind. Het schoolsysteem werkt het beste als de leerkrachten zich realiseren hoe en wat de kinderen uit hun familiesysteem mee nemen naar de school en hoe het schoolsysteem daar vervolgens invloed op heeft en ook invloed van ondergaat. Dat betekent dat we het kind in zijn/haar ontwikkeling het beste bedienen wanneer de volwassenen uit die twee systemen een goed partnerschap vormen waarin ieder zijn/haar rol optimaal vervult.

Dat leidt tot vijf onderdelen van partnerschap.

Maatschappelijk partnerschap: ouders en schoolmedewerkers realiseren zich dat school niet alleen een tijdelijke leerplek is, maar ook een deel van de wereld waar het kind zich bevindt. Ouders en medewerkers spannen zich in om deze plek te maken tot een plek waar kinderen zich thuis en veilig voelen en ook de wereld leren kennen. Ze steunen elkaar in het vormgeven van deze plek en delen hun mening en ervaringen over de manier waarop dat het beste kan gebeuren.

Pedagogisch partnerschap: alleen een kind dat zich veilig en goed voelt komt tot leren op alle vlakken. Ouders en schoolmedewerkers spannen zich samen in om dit welbevinden zo groot mogelijk te maken door hun pedagogische inzichten en ervaringen zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen.

Didactisch partnerschap: Medewerkers van de school brengen ouders zo goed mogelijk op de hoogte van de werkwijzen en methodieken in de school. Ook bespreken zij met ouders en kind de voortgang en evalueren de effecten van de aanpak. Ouders ondersteunen deze aanpak en brengen ideeën in om de aanpak, waar mogelijk en noodzakelijk, af te stemmen op het individuele kind.

Formeel partnerschap: middels een medezeggenschapsraad denken ouders mee over beleid en aanpak op de lange termijn. Zij sparren met de directie en personeelsafgevaardigden, geven (on)gevraagd advies en stemmen in met (voorgenomen) besluiten van de directie. Vooral het sparren zorgt ervoor dat er op beleidsniveau steeds wisselende perspectieven worden gebruikt om problemen te beschouwen en oplossingen op de lange termijn te verkennen. De directeur beschouwt de MR als een 'critical friend'. De ouderraad denkt mee over extra activiteiten om het verblijf van de kinderen op school aangenamer en rijker te maken en geeft advies (formeel via de MR) over meer dagelijkse gewoontes en organisatie. Het overleg vindt structureel plaats en er worden notulen en besluitenlijsten gemaakt. Het voldoet daarmee ook aan een wettelijk voorschrift. De ouderraad beheert de kas van ouderbijdragen en heeft een penningmeester.

Informeel partnerschap: een deel van het werk en de betekenis van de ouderraad valt ook onder deze vorm van partnerschap, maar is minder formeel. Ze verlenen hulp bij de uitvoering van activiteiten of organiseren deze zelfs geheel. Deze inzet wordt uitgebreid met ouders die incidenteel helpen bij tal van activiteiten. Tot slot is er uiteraard het informele contact dat ouders hebben met schoolmedewerkers. Dat kan zich uitstrekken van een informeel gesprekje tot professionele demonstraties in de klas en van vervoer bieden bij excursies tot schilderen en tuinonderhoud. Juist deze vorm van partnerschap draagt het meeste bij aan het ontstaan van het klimaat en de sfeer die eerder in dit schoolplan al is omschreven bij leefklimaat.

Perspectief 2023 – 2028

Op het moment dat dit schoolplan ontstaat is er geen actief beleid op gebied van ouderbetrokkenheid beschreven. Dat wil niet zeggen dat er geen ouderbetrokkenheid is. Integendeel. Er zijn nog geen doelen en resultaten geformuleerd in een vast omlijnd plan. Omdat contacten goed zijn en er veel uitwisseling is, is daar ook geen behoefte en/of noodzaak voor.

Er wordt gewerkt aan een communicatieplan, waarin een groot deel is gereserveerd voor de wijze van communiceren met ouders.

Dat de ouderbetrokkenheid hoog is blijkt uit:

- Ouders weten de informele kanalen goed te gebruiken en hebben een goede relatie met leerkrachten.
- Het kanaal Social Schools wordt goed en actief gebruikt om mededelingen te doen vanuit zowel de ouders als de school.
- De ouder-kindgesprekken (3 x per jaar) zijn van hoog niveau, de kinderen worden daar actief in betrokken en er komen duidelijke en zinvolle afspraken uit voort. Ouders schrijven zich er in overgrote meerderheid voor in.
- De adviesgesprekken voor kinderen in de bovenbouw verlopen goed. Er is een verbeterd protocol gemaakt (2023), waardoor er meer continuïteit is in de advisering van eind groep 6 tot eind groep 8.
- Er is een actieve ouderraad, die regelmatig vergadert en die een eigen jaarprogramma volgt. De leerkrachten zijn daardoor ontlast in de voorbereiding en uitvoering. De school wordt bij iedere periode versierd of passend ingericht.
- Er is een grote groep ouders die helpen bij de luizencontrole.

- In september is er de Simmelinkdag waar veel ouders meehelpen in de uitvoering en begeleiding van de activiteiten. Ouders die een horeca-onderneming hebben, leveren een bijdrage in natura.
- De leden van de MR vergaderen volgens een vast schema en in 2023 ontstaat een jaaragenda. De onderwerpen liggen op de verwachte beleidsterreinen. Bij de MR-voorzitter (Marit Leferink) is een jaaragenda op te vragen.

5. Analyse van het functioneren van de school

-

Kwaliteitszorg, de antwoorden op de vier bestuursvragen

In bovenstaande paragrafen zijn antwoorden gegeven op de vier thema's en/of vragen uit de strategische nota van Delta Scholengroep. We vatten ze hieronder nog eens samen.

1. Brede ontwikkeling voor alle leerlingen
Zie missie en visie: zorgen voor een breed perspectief op ontwikkeling. Niet alleen kwalificeren en socialiseren is de opdracht, maar ook de vorming van jezelf als persoon ofwel: de subjectiverende opdracht komt ruim aan bod. In de praktijk is dit waar te nemen in het onderwijsconcept en de wijze waarop kunst en cultuur een plek in ons onderwijs krijgen.
2. Aansprekend werkgeverschap voor onze medewerkers
Cyclisch verbeteren en scholingsplan (in wording)
3. Basis op orde op iedere school
Zie de tot standkoming van zorgstructuur (IB en directie) gericht op verbreding van de basisondersteuning, adequatere uitvoering van extra ondersteuning en het ontwikkelen van de vaardigheid bij leerkrachten om cyclisch te werken en handelen.
4. Zelfbewuste positionering van de stichting en haar scholen
Zie: onderdeel 'Omgeving'.

Borging en evaluatie

Er vindt borging en evaluatie plaats op twee niveaus.

Micro-meso niveau

- Teamoverleg: bespreken en evalueren van de voortgang m.b.t. de onderwijsinhoudelijke trajecten op de gebieden Leefklimaat, Leerklimaat en Zorgklimaat. Dit wordt voorbereid in de overleggen van het managementteam.
- Groepsbesprekingen: drie keer per jaar heeft de intern begeleider een voortgangs- en evaluatiegesprek met de leerkrachten van elke groep afzonderlijk. Hier gaat het over behaalde doelen zowel op cognitief als ook sociaal-emotioneel niveau.

Macro niveau

- Teambrede studiedag: jaarlijks vindt in een teamoverleg een dialoog plaats over schoolbreed behaalde doelen en de effecten van gezamenlijk handelen in het kader van zorg- en ondersteuningsstructuur en uitgevoerde werkwijze.
- Schoolontwikkelgesprek: twee keer per jaar voer(t)(en) directeur (en intern begeleider) een gesprek met het CvB en onderwijskundig adviseur van Delta Scholengroep over de voortgang van schoolontwikkeling in het algemeen.

6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

Onze ambities op hoofdlijnen.

Om aan te sluiten bij de doelstelling van het CvB en aan de maatschappelijke opdracht te voldoen, maar zeker om onze eigen missie en visie te realiseren in zichtbaar handelen wordt de aanpak en planvorming overzichtelijker als we een indeling in de volgende gebieden maken:

1. Schoolklimaat (Cultuur, sfeer en gedrag)

Leren en ontwikkelen gaat stukken beter als iedereen zich er wel bij voelt en veiligheid ervaart. Iedere persoon moet gezien en gewaardeerd worden. Ieder heeft recht op zijn/haar eigen plek.

Er moet een sfeer heersen die het voor allen prettig maakt om in de school en met elkaar te verkeren. Dit gebied sluit het meeste aan bij het thema Leefklimaat, maar ook het thema Zorgklimaat bepaalt in hoge mate de aanpassingen op dit gebied, denkend aan zelfverantwoordelijkheid en zelfreflectie.

Hieronder valt ook ouderbetrokkenheid (zie § 4.7).

2. Onderwijskwaliteit en -concept in samenhang met faciliteiten (nieuwbouw)

Er is bij iedereen een natuurlijk houding om zichzelf, binnen de eigen mogelijkheden blijvend te ontwikkelen. Dat geeft een steeds hogere standaard van kwaliteit én ook een cyclische beweging waardoor de werkwijze steeds aangepast wordt aan nieuwe eisen en betere inzichten. Dit vindt zijn weerslag in een cyclus van persoonlijke ontwikkeling van de leerkrachten die in de kern dezelfde is als die van leerlingen.

Dat brengt ook een onderwijsconcept en/of -aanpak mogelijk die innovatief, modern en aangepast is aan de behoefte van de leerling populatie. Dit gebied sluit het meeste aan bij het thema Leerklimaat. Ook leefklimaat heeft affiniteit hiermee omdat het gaat over zelfreflectie en het ontdekken van eigen talent en competenties. Zorgklimaat heeft een verbinding met dit gebied omdat er een ontwikkeling is van de vaardigheid om cyclisch te verbeteren.

3. Positie in de omgeving

De school staat in een specifieke omgeving en draagt daar op een unieke manier bij aan hoe deze omgeving is opgebouwd en functioneert. In feite gaat het om de manier waarop de school zich kwalificeert en dit kenbaar maakt naar buiten. Alle ontwikkelingen in de thema's en andere gebieden wordt zichtbaar in de positionering van de school.

Meerjarenplan 2023-2027.

Schoolklimaat

Aangezien Het Simmelink een school voor primair onderwijs is, bepalen de volwassenen allereerst de cultuur en zijn daarin het voorbeeld voor kinderen. Zij zijn niet alleen zelf gebaat bij een goede en veilige cultuur, maar het is ook nodig om daarmee voor kinderen het goede klimaat te scheppen, waarin zij zich ontwikkelen en prettig genoeg voelen om te kunnen leren. Vandaar dat dit aspect de meeste nadruk verdient.

Na de afronding van het visietraject zijn drie themagroepen in het leven geroepen: Leefklimaat, Leerklimaat en Zorgklimaat. De uitvoering van plannen en acties over het deel schoolklimaat dat hieronder staat beschreven ligt bij de themagroep Leefklimaat.

De doelstelling voor de komende vier jaar is:

Ambitieniveau: iedereen die het schoolgebouw betreedt moet een gevoel van weldadigheid ervaren. In de school is een prettige werksfeer voelbaar en mentale en fysieke veiligheid is onomstreden en voor iedereen aanwezig. Iedereen zorgt in optima forma voor zichzelf, de ander en zijn omgeving. En ook in deze volgorde. Waarden en opvattingen worden gedeeld en waar niet wordt dat op een volwassen en respectvolle manier met elkaar besproken.

Dat levert de volgende tussendoelen op:

Schooljaar 22-23	De visie op schoolklimaat is duidelijk geformuleerd en wordt door alle personeelsleden doorleefd. Waarden, normen en verwachtingen zijn voor allen helder. Ouders kennen deze visie vanuit informatievoorziening en zijn bereid hierover met medewerkers van school in gesprek te gaan. Minimaal 80 % van de leerlingen geeft aan dat zij zich veilig voelen op school.
jaarplan	Concrete acties (jaarplan 22-23): • Alle medewerkers (m.u.v. conciërge en administratief medewerker) zijn geschoold in de basisvaardigheden van de werkwijze 'GroepsGeluk'. Het heeft invloed op de groepsdynamica, doordat leerlingen leren op zichzelf en hun emotionele toestand te reflecteren. Niet in het minst heeft het effect op het schoolklimaat omdat ook leerkrachten leren deze reflectie op eigen zijn, handelen en emotionele toestand uit te voeren en daarmee effectiever worden in het beïnvloeden van groepsdynamica en sfeer. • In het begin van het schooljaar worden de Gouden Weken uitgevoerd, sterk in verbinding met de gang van zaken binnen GroepsGeluk. Na de kerstvakantie wordt deze aanpak omgezet naar de Zilveren en Bronzen Weken, waardoor opbrengsten op sociaal-emotioneel gebied worden geborgd in blijvend, goed gedrag.
Schooljaar 23-24	De visie op wordt door minimaal de helft van de ouders actief onderschreven. Alle ouders kennen deze visie en delen deze desgewenst met anderen. Minimaal 80% van de ouders geeft aan tevreden te zijn over vrijwel alle aspecten/kenmerken van de school. Minimaal 90 % van de leerlingen geeft aan dat zij zich veilig voelen op school.
Schooljaar 24-25	Ruim driekwart van de ouders onderschrijft de visie op schoolklimaat en draagt dit uit naar buiten. Ouderbetrokkenheid is hoog, bijeenkomsten van school worden (in ieder geval één persoon) bezocht door minimaal 50% van de gezinnen. Minimaal 95% van de kinderen geeft aan zich veilig te voelen op school.
Schooljaar 25-26 26-27	95 % van de ouders ervaren de school als plezierig, voelen zich betrokken en geven de school minimaal een 9 als rapportcijfer 99% van de leerlingen voelt zich veilig in de school De school heeft een herkenbare, voor iedereen bekende visie op schoolklimaat en cultuur. Alle leerkrachten ervaren een optimaal werkklimaat en beoordelen dit met gemiddeld een 9,5 als rapportcijfer.

Zoals bij alle indicatoren gaat het niet om het getal en zeker niet om de indicator op zichzelf. De cijfers zeggen iets over een omstandigheid, een eigenschap of een mentaal proces dat niet letterlijk meetbaar is. Wanneer we de percentages halen die hierboven zijn genoemd, dan weten door deze cijfers dat:

1. leerlingen goed in hun vel zitten, op een respectabele manier met zichzelf, de ander en hun omgeving omgaan.
2. ouders trots en tevreden zijn over de school en alles dat zich daar afspeelt.
3. leerkrachten zich autonoom, competent en verbonden voelen.

Maar we weten ook dat deze cijfers dat niet alleen bewijzen. We zullen ook op andere manieren reflecteren en de vinger aan de pols houden om te bekijken of we inderdaad een klimaat hebben weten te realiseren waarin het voor iedereen goed vertoeven is.

Onderwijs

Dit onderdeel bestaat uit de samenhang tussen enerzijds onderwijskwaliteit, ondersteund door een goede zorgstructuur (systeem van interne begeleiding) en anderzijds een uitgebalanceerd, eigentijds onderwijsconcept. De uitvoering van plannen en acties over het deel onderwijskwaliteit dat hieronder staat beschreven ligt bij de themagroep Zorgklimaat.

De uitvoering van plannen en acties over het deel onderwijsconcept dat hieronder staat beschreven ligt bij de themagroep Leerklimaat.

Onderwijskwaliteit:

Ambitieniveau: er heerst op de school een hoge standaard van kwaliteit. En die zich steeds ontwikkelt. Elke dag een beetje beter. Het is nodig dat medewerkers verbinding, autonomie en competentie ervaren. De mate waarin zij dat ervaren is af te meten aan de hoeveelheid 'prestatieplezier' dat zij beleven.

Verbondenheid:

Er is een gezamenlijk beeld van hoe het leven en werken in de school van de toekomst eruit ziet, hoe deze functioneert en hoe iedereen in die school zich gedraagt en handelt. Dat beeld is motiverend en het geeft richting aan alle plannen, acties en beslissingen (we werken samen aan hetzelfde). De verbondenheid toont zich concreet in de missie en visie die iedereen onderschrijft en uitgangspunt is voor handelen en ijkpunt voor besluiten.

Autonomie:

Het gezamenlijke beeld vormt een kader dat voor iedereen helder en duidelijk is. Alle initiatieven en besluiten kunnen worden afgemeten aan het gezamenlijke beeld, waardoor iedereen in staat is zelf de keuzes te maken die nodig zijn om meer delen van het totale beeld te realiseren (ik mag het zelf bepalen).

Competentie:

De wil om dat te doen, zorgt voor kritische zelfreflectie en het vormen van een goed zelfbeeld. Dat brengt dan met zich mee, dat iedereen ook goed kan bepalen wat zijn/haar mogelijkheden en beperkingen van dit moment zijn. Zo is iedereen in staat zijn/haar eigen ontwikkelingsperspectief en de daaruit voortkomende ontwikkeldoelen te formuleren en dus aan uitbreiding van de juiste competenties te werken. (ik kán het ook doen!)

Wat daarvoor beslist nodig is, is een passende ondersteuningsstructuur op het gebied van zorg voor leerlingen en differentiatie in aanpak, die medewerkers helpt bij die ontwikkeling. Daarin moet beschreven worden wat de rol is van intern begeleider, mede in samenhang met die van de directeur en het management team. De structuur krijgt zijn weerslag in een flexibel zorgplan dat iedere medewerker houvast geeft in de wijze waarop zorg aan iedere leerling wordt vormgegeven en geoptimaliseerd.

Onderwijsconcept:

Het gezamenlijke beeld over de wijze waarop iedereen in de school het onderwijs en de activiteiten met en voor kinderen organiseert en uitvoert moet er ook zijn. Hoewel iedereen daar een persoonlijke nuance aan geeft zijn er vele eigenschappen in de werkwijze waar te nemen die voor iedereen gelijk zijn. Deze werkwijze, een 'onderwijsconcept', geeft antwoord op de vraag 'Hoe stimuleren wij de ontwikkeling van ieder individueel kind?' De inrichting van de leeromgeving hoort daar ook bij. De nieuwbouw wordt gebruikt om de leeromgeving effectief te maken.

De doelstellingen voor de komende drie à vier jaar zijn:

- Er is een goed draaiend proces van kwaliteitsverbetering. Er is een systeem dat voortdurend zicht geeft op die ontwikkeling, de fase waarin het verkeert en welke resultaten dat oplevert op elk moment. Er zijn daarvoor goed hanteerbare monitoringsinstrumenten.
- Elke medewerker volgt een persoonlijk ontwikkelingsplan en bevindt zich in een continu persoonlijk ontwikkelingsproces. Dit plan past zich organisch aan, aan de omstandigheden, nieuwe inzichten of opbrengsten en noodzaken.
- In het team kent ieder zijn/haar rol en benut die op de beste manier in het voordeel van het te behalen doel of de samen bepaalde resultaten.
- Er wordt in de school volgens een voor iedereen herkenbaar en gekend concept gewerkt. De meerderheid van de ouders ondersteunen dit concept van harte en 4 van de 5 nieuwe aanmeldingen is van kinderen wiens ouders bewust voor het concept kiezen.
- Het rekenonderwijs zal een transitie doormaken van 'gericht en uitgaande van traditioneel rekenen' naar 'realistisch rekenen is het uitgangspunt en traditioneel rekenen dient ter ondersteuning'.

Dat levert de volgende tussendoelen op:

gerealiseerd	• Er is een visie ontwikkeld op uitvoering van onderwijs (eerste contouren van een concept) met een stappenplan (realisatie schooljaar 21-22). • Leerkrachten hebben inzicht in welke vaardigheden vergroot moeten worden om doelgericht te kunnen werken (realisatie schooljaar 21-22). • Er is een onderzoek uitgevoerd om op het gebied van zorg, kwaliteitsgroei en ondersteuningsstructuur zowel de stand van zaken in kaart te hebben als ook een gedragen visie daarop te formuleren (. • Een cyclus van interactieve ontwikkelingsgesprekken is ingevoerd. Alle leerkrachten hebben een startgesprek gehad.
--------------	--

Schooljaar 23- 24	• Leerkrachten zijn bekwaam in het analyseren van resultaten van kind-ontwikkeling per individu. Zij kunnen ontwikkeldoelen voor stellen en op basis daarvan een passend leertraject voor ieder kind maken. • Er is een traject uitgevoerd dat inzicht geeft op welke wijze gewerkt moet en kan worden volgens leerlijnen (maatwerk). • De ondersteuningsstructuur (en zorgplan) is in aanbouw en geeft leerkrachten goed zich op hoe te handelen binnen en naast de basisondersteuning. • Er is een ontwerp klaar voor invoering van het onderwijsconcept. • De kwaliteit van traditioneel rekenen zorgt én voor hogere resultaten op tussentoetsen én voor een betere basis om meer realistisch rekenen door te voeren.
jaarplan	Concrete acties (onderwijskwaliteit): • Alle leerkrachten zijn/worden geschoold in het cyclisch werken, d.w.z. werken in de PCDA-cyclus, waarbij doelen stellen, interventies inzetten, evalueren en analyseren van resultaten de belangrijkste vaardigheden zijn. • Er vinden drie keer per jaar zgn. groepsbesprekingen plaats, waarbij niet de resultaten op zichzelf, maar de relatie tussen (groeps)doelen, (analyses van) resultaten en leerkracht handelen centraal staan. • De intern begeleider en directeur brengen samen een plan tot stand, waarin duidelijk wordt hoe de zorgroute loopt en op welke manier de basis- en extra ondersteuning in de school is georganiseerd. Ook bevat dat plan een streef- en ambitieniveau voor de jaren 23-26. • Een onderzoek naar een passende methode en naar leerlijnen is uitgevoerd. Concrete acties (concept): • De methode Vier Keer Wijzer wordt opnieuw en geheel vernieuwd ingevoerd en onder deskundige begeleiding uitgevoerd. • Het rekenonderwijs krijgt een eigen analyse en plan van aanpak dat ertoe moet leiden dat de daling van resultaten voor het vak rekenen wordt stopgezet en in de jaren daarna kan worden omgebogen naar een stijging.
Schooljaar 24-25	• Het onderwijsconcept (gebaseerd op Vier Keer Wijzer) wordt in fasen ingevoerd volgens het ontwerp dat vorig jaar is ontstaan. Aan het einde van het jaar wordt dit concept geëvalueerd en aangepast. • De ondersteuningsstructuur wordt ingevoerd en tijdens de uitvoering geanalyseerd. Daarop worden verbeter- en ontwikkelpunten geformuleerd. • Er is een goed evenwicht tussen traditioneel en realistisch rekenen, maar het laatste is voor iedereen het richtpunt.
Schooljaren 25-26 26-27	• Het onderwijsconcept wordt definitief uitgevoerd. • De systematiek van interne begeleiding biedt iedere leerling een uitstekende kans op de beste eigen ontwikkeling en helpt leerkrachten voortdurend de goede stappen te nemen om een passend aanbod en de beste begeleiding per kind te leveren.

	Realistisch rekenen zorgt voor gemotiveerde leerlingen, maatwerk én voor goede rekenresultaten, te meer omdat traditioneel rekenen een uitstekend hulp- en ondersteuningsmiddel is.
--	---

Omgeving

De doelstelling voor de komende drie à vier jaar is dat de school minimaal 160 leerlingen heeft in groep 1 t/m 8. Het IKC biedt een plek voor kinderen van 0-13 jaar in een ononderbroken ontwikkelingslijn en staat bekend als een zeer veilige school, met een erg prettig schoolklimaat voor iedereen. Het concept en de werkwijze geven (nieuwe) ouders een zeer duidelijk beeld wat de school kan bieden voor hun eigen kind. Zij kunnen een overwogen keuze maken voor de school mede door een goede vergelijking met de andere onderwijsinstellingen in Eibergen.

Er wordt tot de zomer van 2024 regelmatig publiciteit en bekendheid gegeven aan de nieuwbouw. Er komt steeds meer samenhang met de doelgroep van 0-4 jarigen in samenwerking met Human Kind. De uitvoering van plannen en acties over het deel omgeving dat hieronder staat beschreven ligt in de eerste plaats de directie. Het mag duidelijk zijn dat niets van deze doelen, actie en plannen op een goede manier tot hun recht komen, wanneer in de drie themagroepen daar niet daarop voortgebouwd wordt.

Dat levert de volgende tussendoelen op:

Schooljaar 23-24	De school streeft (in februari 2024) naar ongeveer 125 leerlingen. Er is een gezamenlijke visie en aanpak tussen het IKC deel (Human Kind) en het schooldeel. Gezamenlijk uitgevoerde activiteiten hebben gezorgd dat ongeveer driekwart van alle jonge gezinnen in de wijk, het IKC weten te vinden en er minimaal een rondleiding hebben aangevraagd.
jaarplan	Concrete plannen: - Het nieuwbouwproces wordt gebruikt voor extra publiciteit. Hiervoor wordt een communicatieplan opgesteld. Onderdeel daarvan is bekendheid te geven aan de samenwerking met POV, KDV en BSO. Berichtgeving over het feit dat ook 0-2 jarigen een plek kunnen krijgen heeft voorrang. - De activiteiten op de school worden met grote regelmaat gemeld in diverse (sociale) media. - De Open Dag 2024 wordt zodanig publiciteit gegeven dat er minimaal 20 nieuwe ouders de school op deze dag zullen bezoeken.
Schooljaar 24-25	De school streeft (in februari 2025) naar ongeveer 140 leerlingen. Er is een groeiend aantal aanmeldingen op het IKC deel voor 2-4 jarigen en er ontstaat een wachtlijst voor 0-2 jarigen. De aanwezigheid van de het IKC en de nieuwbouw is bij alle jonge gezinnen in de wijk bekend.
Schooljaar 25-26	De school streeft (in februari 2026) naar ongeveer 150 leerlingen. De aanmelding op het IKC van 0-4 jarigen is naadloos afgestemd op de aanmelding van 4 jarigen voor het schoolgedeelte. 85% van de ouders die kiezen voor het IKC gedeelte, hebben de intentie door te stromen naar het basis-schoolgedeelte.

Schooljaar 26-27	De school streeft in februari 2027) naar ongeveer 160 leerlingen. De toestroom is in juiste verdeling ten opzichte van de andere onderwijsinstellingen in Eibergen. De doorstroom van kinderen tussen 0 en 4 jaar van het voorschoolse onderdeel (POV) naar de basisschool is minimaal 90%. Het IKC gebouw vormt de kern van de wijk, als het gaat om educatief-maatschappelijke activiteiten.
------------------	---