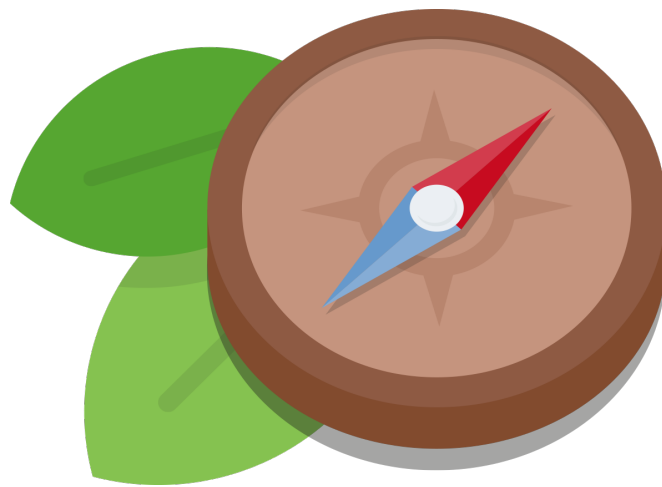


SCHOOLPLAN

Dalton Kindcentrum
AvontuurRijk



2023-2027

Inhoudsopgave

1. De school en haar omgeving	4
2. Uitgangspunten schoolbestuur	5
<i>Missie & visie SKOBOS.....</i>	<i>5</i>
<i>Kernactiviteiten</i>	<i>6</i>
<i>Toegankelijkheid & toelating.....</i>	<i>6</i>
<i>Strategisch beleidsplan</i>	<i>6</i>
<i>Sociale veiligheid.....</i>	<i>7</i>
<i>Personeelsbeleid</i>	<i>8</i>
<i>Opleiden in de school</i>	<i>9</i>
<i>Deskundigheidsbevordering medewerkers</i>	<i>9</i>
<i>Onderwijskwaliteit</i>	<i>9</i>
<i>Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies.....</i>	<i>10</i>
3. Onderwijskundig beleid.....	10
<i>Vrijheid en verantwoordelijkheid.</i>	<i>11</i>
<i>Samenwerken.....</i>	<i>11</i>
<i>Zelfstandigheid.....</i>	<i>11</i>
<i>Effectiviteit.</i>	<i>11</i>
<i>Reflectie.....</i>	<i>11</i>
<i>Borging.....</i>	<i>12</i>
<i>Onderwijskundig</i>	<i>12</i>
<i>Veilig schoolklimaat</i>	<i>12</i>
<i>De inhoud van ons onderwijs</i>	<i>13</i>
<i>Onderwijstijd.....</i>	<i>14</i>
<i>Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?.....</i>	<i>14</i>
<i>Burgerschap.....</i>	<i>15</i>
<i>Passend onderwijs.....</i>	<i>15</i>
<i>Leerlingenzorg op AvontuurRijk</i>	<i>16</i>
<i>Taalachterstanden.....</i>	<i>17</i>
<i>Eigen opdrachten aan de school – ontwikkeling</i>	<i>18</i>
<i>Ambities en doelen 2023-2027.....</i>	<i>19</i>
4. Stelsel van kwaliteitszorg.....	21
<i>Onderwijskwaliteit</i>	<i>21</i>
<i>Bewaking van onze kwaliteit.....</i>	<i>21</i>
<i>Eigen opdrachten aan de school – ontwikkeling</i>	<i>24</i>
<i>Ambities en doelen 2023-2027.....</i>	<i>24</i>

5. Personeelsbeleid	26
<i>Ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid/ Professionalisering</i>	<i>26</i>
<i>Pedagogisch handelen</i>	<i>27</i>
<i>Opleiden binnen de school</i>	<i>28</i>
<i>Eigen opdrachten aan de school – ontwikkeling</i>	<i>28</i>
<i>Ambities en doelen 2023-2027.....</i>	<i>28</i>
Vaststellingsdocument	30

1. De school en haar omgeving

Tussen de weilanden en bossen van Best en Oirschot staat Dalton Kindcentrum AvontuurRijk. Hier hebben kinderen, letterlijk en figuurlijk, alle ruimte om te ontdekken. Met oog voor ieder kind en elk talent zorgen we voor kinderopvang en onderwijs waarin kinderen zichzelf leren kennen en mogelijkheden ontdekken: die van henzelf en die van de wereld om hen heen.

AvontuurRijk is ontstaan vanuit de vroegere Sint Antoniuschool. Sinds 1958 werd daar op de huidige locatie onderwijs verzorgd. Sinds 2010 is er ook opvang in de school gekomen (zowel dagopvang van 0-4 jaar, als naschoolse opvang), waardoor er een eerste aanzet tot het vormen van een Kindcentrum gemaakt werd. In 2012 heeft de school gekozen om het onderwijs te moderniseren en beter aan te laten sluiten bij de behoefte en wensen van de kinderen. Er is gekozen te gaan werken volgens de principes van het Daltononderwijs en in 2013 is de school officieel Dalton gecertificeerd.

In de naam en het logo zijn wij als Kindcentrum te herkennen. Wij zien de ontwikkeling van kinderen als een avontuur. Vanaf het moment dat kinderen bij ons op school of op de opvang komen, gaan zij dit avontuur, samen met andere kinderen, hun ouders en ons aan. Ze gaan ontdekken wie ze al zijn, wie ze nog willen worden, wat ze al kunnen en wat ze nog graag willen leren. Ze ontwikkelen daarbij als het ware hun eigen kompas, waarmee zij richting geven aan hun totale ontwikkelproces. De leerkrachten en pedagogisch medewerkers zijn voor al onze kinderen ook een kompas die ze richting (= ondersteuning) geven in deze ontwikkeling. De omgeving waarin het Kindcentrum ligt, in 't groen, maakt dat deze ook uitnodigt tot avontuurlijk leren.

Zoals te lezen ligt het Kindcentrum in het buitengebied tussen Oirschot en Best. Dat betekent dat de kinderen (en hun ouders) die naar AvontuurRijk komen, vaak bewust de keuze maken. Het Kindcentrum heeft geen wijkfunctie. Deze keuze van de kinderen die naar AvontuurRijk komen is gebaseerd op een aantal elementen.

- Het werken volgens de Daltonprincipes
- Het kleinschalige karakter en de prettige sfeer
- Het feit dat opvang en onderwijs onder een dak zijn
- De ligging (landelijk) en de mogelijkheden die dit biedt
- Het 5-gelijke-dagen model

De kinderen die het Kindcentrum bezoeken komen uit verschillende wijken in Oirschot, het bijbehorende buitengebied van de gemeente Oirschot (met name Straten, maar ook uit het gebied ten Noordwesten van het dorp Oirschot richting Spoordonk), uit het buitengebied van de gemeente Best (Aarle) en voor een klein deel uit wijken van het dorp zelf (o.a. Heivelden, Naastenbest en Wilhelminadorp).

De achtergrond van de leerlingen is heel divers en aan verandering onderhevig. Wij zien de laatste jaren een kleine toename van bijvoorbeeld anderstalige kinderen en meer diversiteit in de beginsituaties van kinderen. Ook het opleidingsniveau van de ouders is heel divers. Bovenstaande veranderingen maken dat wij een steeds mooiere afspiegeling zijn/ worden van de huidige dynamische maatschappij. Tegelijkertijd vraagt dit een aanpassing in ons dagelijks handelen. Dit is terug te zien bij de ambities en ontwikkelpunten van de school.

Op het Kindcentrum zitten gemiddeld 150 leerlingen verdeeld over 6 groepen. Dit leerlingenaantal past bij de capaciteit. We hebben geen ruimte en behoefte veel verder te groeien. Daarnaast zijn er twee opvanggroepen (dagopvang van 0-4 jaar en buitenschoolse opvang, de BSO). Het onderwijs en de opvang voor de zes groepen, de dagopvang en de BSO wordt verzorgd door een team bestaande uit 9 leerkrachten een leerkrachtondersteuner en 4 pedagogisch medewerkers. Dit team wordt

aangevuld met een kwaliteitscoördinator, een teamleider opvang, een conciërge en een directeur. De Daltoncoördinator, de kwaliteitscoördinator en de directeur vormen het managementteam (MT) van het onderwijsgedeelte.

Het onderwijs en de opvang worden verzorgd in een wat ouder, maar sfeervol gebouw. Het gebouw herbergt zes leslokalen, een ruimte voor de dagopvang, een aula die zowel door het onderwijs, als de opvang (BSO) wordt gebruikt en waarin er ruimte is voor handenarbeid, koken, werken, leren en ontspanning. Er is een speelzaal waar o.a. de kleuters hun bewegingsonderwijs krijgen en die gebruikt wordt voor optredens en voorstellingen. Alle ruimtes liggen als een 'U' rondom een sfeervol en groen schoolplein, waar alle kinderen fijn buiten kunnen spelen en waar regelmatig buiten lesactiviteiten plaatsvinden. Extra trots zijn wij op de grote moestuin die halverwege de lente langzaam veranderd in onze eigen groentewinkel, waar de kinderen leren hoe groente groeit en waar er extra aandacht is voor de natuur.

Adresgegevens van het Kindcentrum:

Dalton Kindcentrum AvontuurRijk
Montfortlaan 20
5688 NM Oirschot
Telefoonnummer: 0499-550356
Website: www.avontuurrijk-skobos.nl
E-mailadres: avontuurrijk@skobos.nl

Het bevoegd gezag van de school is SKOBOS (Stichting Katholiek Onderwijs Beerze Oirschot en Spoorдонк). SKOBOS beheert 5 basisscholen/Kindcentra in gemeente Oirschot. Adresgegevens van het bevoegd gezag:

SKOBOS
Van Tuldenstraat 2a
5688 DB Oirschot
Telefoonnummer: 0499-550517
Website: www.skobos.nl
E-mailadres: info@skobos.nl

2. Uitgangspunten schoolbestuur

Missie & visie SKOBOS

SKOBOS is in de aanloop naar het nieuwe strategisch beleid gestart met het herijken van de visie, missie en kernwaarden in het voorjaar van 2022. De onderscheiden kernwaarden zijn "Open-minded", "Verbonden" en "Verantwoordelijk" zijn nog steeds de belangrijkste voor SKOBOS. Zij vormen de krachten van waaruit we operationeel uitwerking geven aan de missie en visie.

Als nieuwe missie is geformuleerd:

SKOBOS zet met inspirerend onderwijs kinderen in beweging om zich optimaal te ontwikkelen tot zelfbewuste en betrokken mensen, zodat zij een betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan de dynamische samenleving.

De daaraan gekoppelde herijkte visie is:

Binnen onze kindcentra geven wij kinderen van 0 tot 13 jaar een stevige basis van kennis en vaardigheden in een uitdagende speelleeromgeving. We gaan uit van wat kinderen nodig hebben, zodat zij zich zo thuisnabij, zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen met oog voor de wereld om hen

heen. Met een breed aanbod bieden we kinderen maximale kansen om van en met elkaar te leren op basis van hun talenten en interesses. We stimuleren hun nieuwsgierige, onderzoekende houding en we leren ze te worden wie ze zijn. Onze gemotiveerde medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor goed onderwijs en opvang. Hun talenten en expertises zetten we in vanuit hun intrinsieke motivatie. Met elkaar, met kinderen en hun ouders en met externe partners leren, ontwikkelen en werken we samen in en rond onze Kindcentra.

Onze eerdergenoemde kernwaarden zijn onderling verbonden:

Open-minded: met een open blik kijken naar de wereld om ons heen, met de wil hem te begrijpen.

Verbonden: proactief de relatie aangaan en onderhouden.

Verantwoordelijk: we maken bewuste keuzes, waarbij we steeds de dialoog aangaan over waarom we doen, wat we doen.

Onze pay-off is: *Grensverleggend groeien.*

Kernactiviteiten

SKOBOS is in eerste instantie faciliterend voor de kindcentra als het gaat om algemeen personeels- en financieel beleid. Op het gebied van huisvesting maakt SKOBOS het meerjarenonderhoudsplan en zorgt voor de uitvoering van groot onderhoud. SKOBOS is daarnaast begeleider en monitor van de ontwikkelingen op de vijf kindcentra op basis van het strategisch beleid en de hieraan gekoppelde individuele schoolplannen.

Toegankelijkheid & toelating

SKOBOS heeft een open toegankelijkheidsbeleid. In 2022 is het beleid via de GMR schriftelijk vastgesteld. Via de [website](#) kunnen ouders informatie vinden over hoe zij kinderen kunnen aanmelden. Op geen van de scholen van SKOBOS is er sprake van een wachtlijst.

Strategisch beleidsplan

Binnen SKOBOS werken we met een vierjaren strategisch beleidsplan. In december 2022 is het beleidsplan 2023-2027 vastgesteld. SKOBOS vertaalt dit jaarlijks in een jaarplan met concrete doelen. Scholen gaan in 2023 hun schoolplan opstellen met doelen, afgeleid en vertaald uit de hoofddoelen van het strategisch beleid. Zij actualiseren dit door jaarlijks een jaarplan te maken waarin ze terugblikken en vooruitkijken op hun schoolplan.

Om nog meer focus in het beleid te krijgen, hebben we drie impactsgebieden geformuleerd die voortkomen uit de hoofdlijnen van het vorige strategische beleid, onze visie op onderwijs en de actuele ontwikkelingen waar we mee te maken hebben. Deze impactsgebieden/pijlers zijn: Onderwijskundig beleid; we kunnen ons steeds de vraag stellen: wat is de toegevoegde waarde voor de ontwikkeling (groei) van kinderen? Dit is immers ons motto “grensverleggend groeien”. Personeelsbeleid; medewerkers zijn het “GOUD” van de organisatie. Vanuit goed werkgeverschap is er continu aandacht nodig om hen te steunen en ondersteunen in een werkveld dat in beweging is. Kwaliteit en ontwikkeling; wat we doen, willen we goed doen. We hebben een hoge ambitie en ons handelen willen we onderbouwen.

De vijf onderwijskundige ambities zijn:

Eigen regie kinderen

Kinderen hebben invloed op de realisatie van goed onderwijs en opvang.

Passend onderwijs

De vijf kindcentra organiseren het onderwijs op andere, flexibele manieren zodat het beter aansluit bij de onderwijsbehoeften van kinderen.

Dynamische samenleving

SKOBOS staat proactief in verbinding met haar omgeving.

Basisvaardigheden

Kinderen bereiken de basisvaardigheden op taal, rekenen/wiskunde, burgerschap en digitale vaardigheden.

Rijke leeromgeving

We bieden kinderen een uitdagende speelleeromgeving die talentontwikkeling stimuleert en in verbinding staat met de leefomgeving.

De zeven ambities voor kwaliteit en ontwikkeling zijn:

Leerlingadministratie en leerlingvolgsysteem

SKOBOS werkt met een toekomstbestendig leerlingadministratie- en leerlingvolgsysteem.

Organisatiestructuur

De positie van SV99 is helder binnen de organisatiestructuur en draagt bij aan het realiseren van de ambities passend onderwijs.

Financiën

SKOBOS blijft financieel gezond.

Kwaliteitsmonitor

Het SKOBOS-kwaliteitsteam initieert, borgt en evalueert kwaliteitsdenken.

Huisvesting

Elke gebouw is verduurzaamd en heeft een realistische indeling die past bij de onderwijskundige visie.

Communicatie en ouderbetrokkenheid

Hoge tevredenheid in- en extern over de communicatie van SKOBOS en de kindcentra.

Visie zichtbaar maken

Visiegestuurd handelen is zichtbaar op alle kindcentra.

De vier ambities voor personeelsbeleid zijn:

Competenties en vaardigheden/Gesprekkencyclus

Medewerkers beschikken over passende (digitale) vaardigheden, werken in gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een groep kinderen en maken gebruik van elkaars expertise.

Werving en selectie

SKOBOS heeft een actueel personeelsbeleid waarin functiedifferentiatie is opgenomen en dat passend is bij het anders organiseren van onderwijs.

Kindcentrumontwikkeling

De visie op kindcentrumontwikkeling is herijkt en uitgebreid met samenwerking jeugdhulpverlening.

Werkgeluk en vitaliteit

SKOBOS is een goede werkgever voor haar (aankomende) medewerkers. Ze heeft oog voor werkgeluk en vitaliteit.

Sociale veiligheid

Elk kindcentrum heeft een sociaal veiligheidsplan dat jaarlijks geupdate wordt en op de website wordt gepubliceerd. De inhoud van dit plan is conform een basis indeling die voor alle SKOBOS-scholen gelijk is. De uitwerking is locatie specifiek. In dit plan vind je de visie, doelen en uitgangspunten. Hoe zaken gecoördineerd en georganiseerd zijn, maar ook concrete uitwerking wat te doen bij grensoverschrijdend gedrag of een crisis. Sociale veiligheid is ook opgenomen in de kwaliteitsmonitor met verschillende indicatoren. Een voorbeeld is de rapportage vanuit het instrument sociale veiligheid en het registreren van het aantal meldingen en klachten.

Binnen SKOBOS hebben we een [klachtenregeling](#) en een [klokkenluidersregeling](#) die gepubliceerd zijn op de website. Ook de [interne en externe vertrouwenspersonen](#) zijn vindbaar op onze website.

Daarnaast is er een [interne gedrags- en integriteitscode](#) voor medewerkers van SKOBOS.

Om bovenstaande regelen en de wijzigingen hierin goed te communiceren is in 2022 opnieuw een ondersteunende visual gemaakt.



Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid bundelen we in één document “personeelsbeleid 2022 e.v.” en publiceren we na goedkeuring door de GMR in Teams Medewerkers. Nieuwe ontwikkelingen bereiden we voor en bespreken we in het directeurenberaad. Feedback en draagvlak zetten we breed uit in de teams. In 2022 is op deze wijze de paragraaf met betrekking tot studenten toegevoegd en zijn de cao-wijzigingen doorgevoerd bij de leerkrachtschalen.

Zaken uit het personeelsbeleid kondigen we aan, publiceren we en verduidelijken we in de maandelijkse personeelsbrief van SKOBOS. Medewerkers nemen we op deze manier mee in het proces.

Uitgangspunt is dat alle vigerende beleidsstukken in Teams Medewerkers voor alle medewerkers zichtbaar zijn. Zo is ook duidelijk waar wel of geen beleid voor is.

Scholen nemen het SKOBOS-beleid als kader en maken hiervan een schoolspecifieke vertaling op basis van hun eigen schoolontwikkeling, schoolconcept en teamsamenstelling. Dit resulteert onder andere in een werkverdelingsplan op schoolniveau. Binnen het directeurenberaad en de GMR is personeelsbeleid een regelmatig geagendeerd agendapunt, zodat er gemonitord en geëvalueerd wordt.

Opleiden in de school

Het opleiden van nieuwe medewerkers geven we vorm door samen te werken met verschillende ROC's, PABO de Kempel, Fontys PABO Eindhoven, Hogeschool Pedagogiek en de Academie voor Muziek Educatie. We vinden het belangrijk een groot aandeel te leveren in het werkplekleren van deze studenten. In het schooljaar 2022-2023 hebben we 15 HBO studenten en 17 MBO studenten opgeleid. Binnen het directeurenoverleg heeft 1 directeur de portefeuille stagiaires. Hij monitort op welke scholen, welke studenten aanwezig zijn en vertegenwoordigd SKOBOS op bijvoorbeeld voorlichtingsdagen van de PABO.

Zij-instromers

Elke jaar streeft SKOBOS naar het faciliteren van minimaal één zij-instromer in het kader van het personeelsbeleid. Het aantal te plaatsen zij-instromers is afhankelijk van de mogelijkheden binnen de begroting, het succesvol afronden van het geschiktheidsonderzoek en de mogelijk te ontvangen subsidie. SKOBOS laat hiermee zien dat zij zelf actief mee wil werken aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid om het lerarentekort aan te pakken. Daarnaast zien we dit ook als een goede mogelijkheid om, naast reguliere studenten, zelf goed in beeld te hebben wie onze toekomstige collega's kunnen worden. In 2022 zijn twee zij-instromers gestart (februari en oktober).

Deskundigheidsbevordering medewerkers

De gesprekkencyclus van SKOBOS is de basis van de ontwikkeling van onze medewerkers. Ontwikkelen voortgangsgesprekken geven medewerker en leidinggevende zicht op wat nodig is om adequaat te kunnen functioneren.

We kiezen al een aantal jaar voor een collectieve scholing voor medewerkers, middels een SKOBOS-studiedag in oktober. SKOBOS heeft een SKOBOS Academie om scholing laagdrempelig, lokaal en goedkoper aan te kunnen bieden, dan wanneer scholen dit individueel moeten regelen. Bij het aanbod van de SKOBOS Academie kijken we naar de relatie met de strategische doelen van SKOBOS, van het samenwerkingsverband in kader van passend onderwijs en naar de collectieve wensen die de scholen aangeven. Dit jaar hebben medewerkers opnieuw kunnen inschrijven op aanbod van de KempenKind Academie. Door wederzijds de Academies voor elkaar open te stellen willen we een groter aanbod creëren waar medewerkers uit kunnen kiezen. De SKOBOS Academie functioneert naar grote tevredenheid blijkt middels de enquêteformulieren die ingevuld worden na elke training of workshop.

Onderwijskwaliteit

Wij onderscheiden vier gebieden:

- **Definitie van SKOBOS-onderwijskwaliteit**
- **Zicht op onderwijskwaliteit**
- **Werken aan onderwijskwaliteit**
- **Verantwoording van de onderwijskwaliteit**

De manier waarop invulling gegeven wordt aan deze vier gebieden is zichtbaar in onderstaand figuur en zijn uitgewerkt in een beleidsdocument.



Elke school heeft twee keer per jaar een schoolontwikkelgesprek waarbij kwaliteit in de brede zin op basis van de SKOBOS-kwaliteitsmonitor onderwerp van gesprek is. Daarnaast heeft elke school een schoolmonitor waardoor de school zelf actief de kwaliteit bewaakt.

Sponsorbeleid

Alle SKOBOS-scholen conformeren zich aan de spelregels sponsoring op basisscholen en middelbare scholen. De Spelregels zijn gepubliceerd voor alle medewerkers.

Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies

SKOBOS stelt zich op het standpunt dat altijd de beste kandidaat voor een specifieke functie benoemd moet worden. SKOBOS houdt daarbij in de gaten wat het effect daarvan is voor de verhouding man-vrouw in de leidinggevende functies. Mocht daar een disbalans in ontstaan, dan worden andere maatregelen overwogen. Anno 2022 zijn er op drie scholen vrouwelijke directieuren en op twee scholen mannelijke directieuren. De voorzitter college van bestuur is vrouw. Dit geeft geen aanleiding tot een aangepast beleid. Het overgrote deel van het personeel is vrouw.

3. Onderwijskundig beleid

Dalton Kindcentrum AvontuurRijk is een Kindcentrum dat werkt volgens de principes van het Daltononderwijs. We scheppen ruimte voor leerlingen en geven ze de gelegenheid samen te werken aan afgesproken taken. Daarmee kun je kinderen die vaardigheden laten ontwikkelen die ze nodig hebben voor de toekomst.

Onze missie:

Wij geloven dat je bij kinderopvang en onderwijs uit moet gaan van het vermogen en de wil van mensen tot leren. Daarom vinden we dat kinderen bij ons de ruimte en vrijheid moeten krijgen om zelfstandig te werken, samen te werken en eigen keuzes te maken. En zich ook verantwoordelijk te voelen: voor zichzelf én de ander. Wij willen kinderen helpen op te groeien tot zelfverantwoordelijke mensen, die vanuit hun verantwoordelijkheidsbesef eigen keuzes kunnen maken, die in allerlei sociale contexten zichzelf kunnen presenteren, waarbij zij rekening kunnen houden met een ander of anderen, die vol vertrouwen in de wereld staan en zo ook uitdagingen en nieuwe dingen aangaan. Waarbij ze goede schoolse vaardigheden hebben om die andere zaken verder te ontwikkelen.

Onze visie:

Om deze kinderopvang en dit onderwijs te creëren werken we vanuit de zes principes voor Daltononderwijs:

Vrijheid en verantwoordelijkheid.

Om zelfstandig ervaringen op te doen hebben kinderen vrijheid nodig binnen de structuur die de leerkracht aanbiedt. Vrijheid in het Daltononderwijs betekent dat je kunt omgaan met verantwoordelijkheid. Dat je, wat je zelf kunt doen, ook zelf mag doen en hulp krijgt wanneer je dat nodig hebt. Wij leren kinderen dat er dagelijks vele momenten zijn waarop je keuzes te maken hebt. Deze keuzes maken kinderen vanuit hun eigen verantwoordelijkheid(sgevoel). De mate van eigen verantwoordelijkheid(sgevoel) bepaalt ook de mate van vrijheid die kinderen krijgen om bepaalde eigen keuzes te kunnen/ mogen maken.

Samenwerken.

Kinderen leren niet alleen van maar ook met elkaar. Door samen te werken ontdekken ze zichzelf en hun mogelijkheden. Loop je door ons gebouw dan zie je dat ons hele Kindcentrum op het samenwerken is ingericht. Daarnaast zien we de term samenwerken in een veel breder perspectief. De school is een samenleving in het klein en net zoals in de gewone samenleving zul je ervoor moeten zorgen dat eenieder zijn of haar plek in het geheel kan vinden. Dit vraagt ook om een constante 'samenwerking' waarbij ieders eigen belangen en wensen zoveel mogelijk in harmonie zijn met de belangen en wensen van de ander.

Zelfstandigheid.

Door zelfstandig problemen op te lossen leren kinderen nadenken en beter begrijpen. Dat betekent niet dat kinderen het zelf maar moeten uitzoeken: onze leerkrachten en pedagogisch medewerkers stellen voor ieder kind een takenpakket samen dat hem of haar de kans geeft zelfstandig oplossingen te vinden. Door te sterk in te zetten op de zelfstandigheid, worden kinderen bewust(er) van hun eigen kunnen en groeit hun (gevoel van) competentie. Binnen AvontuurRijk zijn twee credo's daarbij leidend:

*'Wat je zelf kunt, doe je zelf'
'Leer mij het zelf doen'*

Effectiviteit.

Om de meest effectieve inzet van tijd, menskracht en middelen te bereiken werken we met taken. Dat zorgt ervoor dat een kind altijd doelmatig en functioneel bezig. We communiceren constant het belang of de meerwaarde van bepaalde inhouden, zodat we kinderen inzichten geven, waarom het fijn of belangrijk is deze inhouden te leren/ kennen. Wij dagen de kinderen uit om zelf na te denken wat voor hun, in hun ontwikkeling, effectief is.

Reflectie.

De reflectie op ons kindcentrum geldt voor zowel leerkrachten als pedagogisch medewerkers, ouders en kinderen. De leerkrachten en pedagogisch medewerkers zijn altijd kritisch op het eigen handelen; samen reflecteren zij op het leren in het hele kindcentrum. Wat gaat goed, wat kan beter? Dit reflecteren doen we vanuit de zogenaamde 'why' (het 'waartoe') en spiegelen wij dus altijd aan onze visie. Kinderen stimuleren we om te reflecteren op het eigen gedrag en keuzes. Vanuit reflectie

ontstaat zicht op de gemaakte keuzes en de uitwerking daarvan en uiteindelijk worden onbewust gedrag en onbewuste keuzes, zo vertaald naar bewust gedrag, met meer bewuste keuzes.

Borging.

Een Daltonschool is een lerende organisatie die met planmatige zelfevaluatie, reflectie en visitatie constant professionaliseert, experimenteert en reflecteert. Dit betekent simpelweg dat onze mindset altijd gericht is op het verbeteren van het onderwijs en onze kinderopvang. Wat we goed doen houden we vast, wat beter kan, verbeteren we.

'Onze visie zit in alles verweven. Je komt hem overal tegen binnen onze school. Wij blijven samen aan deze visie werken door onszelf telkens de vraag te stellen: "Waartoe doen we, wat we doen?"

Naast deze pijlers van het Daltononderwijs werken we ook met de door onszelf toegevoegde pijler 'onbevreesdheid': het is belangrijk dat kinderen durven experimenteren, durven fouten te maken en durven te ondernemen. Kinderen die onbevreesd zijn ontdekken en leren meer. Door in te zetten op de bovenstaande kernwaarden, groeien kinderen in hun basisvaardigheden; relatie, autonomie en competentie, waardoor ze vanuit (zelf)vertrouwen steeds meer van de wereld om zich heen en van zichzelf daarin leren ontdekken en ontwikkelen.

Ontwikkeling op deze kernwaarden, gekoppeld aan de leerinhouden zien wij als het aangaan van een avontuur. Onze naam AvontuurRijk ademt dan ook onze kernwaarden en geeft weer hoe de kinderen zich hierin ontwikkelen. Wij willen als professionals daarin de kinderen begeleiden, als het ware hun kompas zijn op hun avontuur dat leren heet. Dit doen we door kinderen instructie te geven op de schoolvakken, maar ook door met ze te kijken naar hun persoonsontwikkeling, hun manier van werken, vergroten van inzichten in eigen kwaliteiten en talenten, inzicht krijgen in hun valkuilen en zaken die ze lastig vinden, door sociaal-emotionele ontwikkeling en door in het geheel steeds de koppeling te maken naar onze Daltonkernwaarden.

Onze begeleiding is uiteindelijk ook de opmaat voor het door de kinderen zelf te ontwikkelen 'eigen kompas'. Wij vinden het belangrijk dat onze kinderen opgroeien tot (zelf)verantwoordelijke, onafhankelijke, kritische wereldburgers die heel bewust zijn van zichzelf en van daaruit zelf keuzes kunnen maken in hun weg naar hun toekomst. Waarbij zij reflectief zijn op zichzelf en zo hun leven lang leren in een dynamische samenleving.

Onderwijskundig

Vanuit de eerder beschreven kernwaarden geven wij dagelijks invulling aan onze onderwijspraktijk. Daarin dagen wij door middel van een rijke leeromgeving, lesactiviteiten gekoppeld aan de leerstof en verwerking, onze kinderen uit steeds een volgend stapje in hun ontwikkeling te zetten. Door aan te sluiten bij de zogenaamde zone van naaste ontwikkeling kan ieder kind de volgende stap zetten. Daarbij streven wij zoveel mogelijk naar doorgaande leerlijn, zowel op de verschillende vakinhouden (zoals o.a. rekenen, lezen en schrijven), als ook in de ontwikkelingen van leerling vaardigheden voortkomend uit de kernwaarden vrijheid en verantwoordelijkheid; zelfstandigheid, samenwerken en reflectie en de executieve functies. We willen kinderen inzichten geven in hun eigen ontwikkeling om ze zo, wanneer ze daaraan toe zijn, zelf bewuste keuzes te laten maken. Door met de kinderen steeds te kijken naar de bedoeling (= kernwaarde effectiviteit) wordt het geheel ook betekenisvol en begrijpt het kind beter waar het aan werkt.

Veilig schoolklimaat

Om bovenstaande te realiseren creëren wij een klimaat waarin kinderen zich veilig voelen. Dit is een basisvoorwaarde om tot leren te komen (zie ook het uitgebreide Sociaal Veiligheidsplan). Deze veiligheid ontstaat door vertrouwen. Wij werken aan dat vertrouwen door kinderen te laten ervaren

dat fouten maken mag, ze inzichten te geven in hun eigen talenten, door de van nature aanwezige nieuwsgierigheid te blijven stimuleren en door kinderen te leren dat eenieder anders is. We hechten veel belang aan samenwerking. Alle betrokkenen op school zijn wederzijds afhankelijk van elkaar. Door onze open, laagdrempelige, positief kritische en respectvolle cultuur ontstaat een heel prettige, veilige en warme sfeer. Als school staan wij open voor input van anderen en gaan daarbij uit van de gedeelde verantwoordelijkheid. Dit sluit mooi aan bij de SKOBOS-kernwaarden open minded – verantwoordelijk – verbonden. Hierdoor is er bij alle kinderen, leerkrachten en ouders een hoge betrokkenheid.

De inhoud van ons onderwijs

De inhoud van ons onderwijs wordt in grote mate bepaald door onze Daltonkernwaarden in combinatie met de kerndoelen en referentieniveaus. We geven ons onderwijs vorm door deze zoveel mogelijk zaken met elkaar te verbinden.

Voor de verschillende vakinhouden gebruiken wij lesmethodes die ons helpen de doelen te bereiken. Deze lesmethodes zijn ondersteunend aan het onderwijsproces. Wij hebben op AvontuurRijk een lesmethode voor de vakken: rekenen, taal, lezen, begrijpend lezen, spelling, schrijven, topografie, Engels, verkeer. Bij de inhouden voor wereldoriëntatie werken wij thematisch.

Naast deze lesmethodes gebruiken wij waar mogelijk aantrekkelijke materialen in een rijke leeromgeving.

Voor bewegingsonderwijs maken wij gebruik van een leerlijn. Een deel van de bewegingslessen wordt verzorgd in de gymzaal van een collega-school. Daar moeten wij vooralsnog met de bus naar toe. Een ander deel van de bewegingslessen wordt buiten op het plein verzorgd, omdat er onvoldoende zaalcapaciteit is voor een tweede beweegmoment in een gymzaal. Voor de komende periode gaan we samen met de gemeente bekijken of we een voorziening in de nabijheid van de school kunnen realiseren, zodat er voldoende capaciteit is voor twee beweegmomenten in een gymzaal.

Voor de sociaal emotionele ontwikkeling werken wij met de methode van de Kanjertraining. Deze methode gaat uit van een viertal gedragstypen, waarbij er ingezet wordt op de kwaliteiten van deze gedragstypen. Elk gedragstype kent echter ook een valkuil, of een minder positieve kant. Via de Kanjertraining leren we kinderen deze minder positieve kant te herkennen en deze om te zetten naar de kwaliteit die bij hun gedragskenmerk hoort.

Bovendien leren we de kinderen in bepaalde situaties hun rol herkennen (aanstichter, meeloper, angstaasje, kanjer) en hoe hun gedrag bijdraagt aan het wel of niet positief aflopen van de situatie. Door deze herkenning leren kinderen hun eigen kwaliteit, maar ook die van de ander te benoemen. En wanneer nodig kunnen zij ook negatief gedrag herkennen en dit koppelen aan de vier bij hun bekende gedragskenmerken.

Bij wereldoriëntatie (aardrijkskunde, natuur, biologie, geschiedenis) werken wij, zoals gezegd, thematisch, waarbij de methodiek van Leskracht ondersteunend is.

In de onderbouw (groepen 1-2) werken wij voornamelijk thematisch, waarbij altijd spel het uitgangspunt is. Aan de hand van een bepaald thema richting de leerkrachten een themahoek in die uitnodigt tot spel. Deze themahoek is in eerste instantie minimaal aangekleed, omdat de leerkrachten tijdens het spel de kinderen volgen en stimuleren. Zo wordt, aan de hand van het spel en de spelontwikkeling van de kinderen het thema en de themahoek steeds verder opgebouwd en uitgebreid. Leerkrachten koppelen hier vervolgens steeds de van tevoren gestelde doelen aan.

In de bovenbouw gebeurt de verwerking van de verschillende inhouden aan de hand van een weektaak, in de lagere groepen starten we met een dagtaak. Deze weektaak komt voort uit een weekrooster, van waaruit de kinderen weten wat er op het programma staat en wat ze moeten doen

aan de hand van de lessen. We bouwen de weektaak zo op dat de kinderen steeds meer ruimte krijgen voor het zelf plannen van hun werk en of zij daarvoor aan willen sluiten bij instructie.

Via onder andere de weektaak organiseren wij ons onderwijs zo, dat de kinderen bewust kunnen werken vanuit de Daltonkernwaarden. Zo is er voor leerlingen met een hoge mate van verantwoordelijkheid een steeds grotere mate van (keuze)vrijheid. Ook stimuleren wij de kinderen zoveel mogelijk zelf te doen wat ze zelf kunnen, inclusief het bij vragen en problemen elkaar helpen. Samenwerken wordt actief ingezet tijdens de lessen en wordt ook, mits functioneel, gepromoot bij de verwerking van de verschillende inhoud. Met kinderen wordt voor, soms tijdens en na de les gereflecteerd op zowel de gemaakte of geleerde inhoud als de werkhouding en de werkwijze. Een onderdeel van deze reflectie is ook 'het waarom' van een bepaalde inhoud. Door dit betekenis te blijven geven, leren kinderen inzien wat ze, waarom leren, waardoor dit leren effectief blijft. Bovendien heerst er op de school een open klimaat, wat betekent dat de kinderen ook gebruik kunnen maken van de verschillende ruimtes in de school. Hierdoor kunnen zij een werkplek vinden die past bij de behoeftes, of de opdracht. Het kader hierbij blijft wel dat kinderen aantonen verantwoordelijk te zijn, waardoor zij deze 'vrijheid' aan kunnen.

De lessen worden nu nog vooral gegeven door leerkrachten die ieder hun eigen (combinatie)groep hebben. Zij zijn verantwoordelijk voor de inhoud van de lessen van hun groep. Wel is er veel afstemming tussen de leerkrachten over de verschillende inhoud, waardoor de doorgaande lijn constant bewaakt wordt. In de toekomstige ontwikkeling kijken wij ook naar andere mogelijkheden van inzet van personeel om zo tegemoet te kunnen komen aan de veranderende arbeidsmarkt, maar vooral ook vanuit de veranderende visie op lesgeven en leren van kinderen (zie ontwikkeldoelen)

Naast de leerkrachten is er een aantal specialisten die vanuit hun expertise mede vormgeven aan de verschillende inhoud. Op AvontuurRijk werken wij met een taalcoördinator, een Daltoncoördinator, een jonge kindspecialist, een rekenspecialist, een gedragsspecialist en een meer- en hoogbegaafdheidsspecialist.

Tot slot hebben wij de beschikking over een prachtige buitenruimte, waardoor wij regelmatig lesactiviteiten geven in de buitenlucht. Wij merken dat het bewegen en de buitenlucht een positief en activerend effect hebben op het leren van de kinderen. Ze onthouden sommige zaken beter omdat deze gekoppeld zijn aan beweging. Het geeft ook een hoge betrokkenheid.

Onderwijstijd

Op AvontuurRijk werken wij met een zogenaamd 5-gelijke-dagen-model met continuïteit. Dat betekent dat iedere dag voor alle groepen dezelfde tijden kent, namelijk van 8:30u tot 14:15u. De dag is verdeeld in drie blokken van anderhalf uur met daartussen pauzes. Om 10:00u is er een korte pauze van 15 minuten. Om 12:00u eten alle kinderen op school hun zelf meegebrachte lunch en om 12:15u gaan zij nog een half uur buiten spelen.

Door de dag te verdelen in drie blokken, met daarin ook een spreiding van de inhoud, spelen we goed in op de concentratie en de spanningsboog van de kinderen en blijft het aanbod effectief.

Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

Om bovenstaande mogelijk te maken hebben onze leerlingen een aantal dingen nodig. Allereerst een veilige en vertrouwde omgeving. Deze omgeving wordt samen met de leerlingen gecreëerd. Er zijn duidelijke afspraken over wat wij van elkaar verwachten. Door een weekplanning weten de kinderen ook hoe hun week er uit gaat zien, deze structuur geeft rust en duidelijkheid. Bovendien is er in lagere groepen ook een dagritme, omdat de jongere kinderen een langere periode van tijd niet altijd goed kunnen overzien.

Om de Daltonkernwaarden goed vorm te geven maken onze kinderen gebruik van ondersteunende materialen en middelen. Deze helpen de leerlingen hun zelfstandigheid, reflectie- en samenwerkingsvermogen te vergroten. Daarbij valt te denken aan een weektaakformulier, een zogenaamd vragenkaartje, een stappenplan voor het maken van het werk, focus op executieve functies (autometafoor) een stoplichtsysteem en visueel gemaakte afspraken en leerdoelen. Op individueel niveau kan het zijn dat een leerling nog extra ondersteunende middelen heeft.

Wij willen de kinderen zich zoveel mogelijk ononderbroken laten ontwikkelen. Daarom hebben zij een passend aanbod nodig. Daarvoor gebruiken wij de kerndoelen en de referentieniveaus die zijn vastgesteld door het ministerie van OCW. Deze vertalen wij naar handelen in de klas, al dan niet met behulp van bovenstaand omschreven methodes. Om het aanbod zo goed mogelijk af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen maken de leerkrachten groepsoverzichten, met belemmerende en compenserende factoren en van daaruit maken zij dan hun groepsplannen en bepalen zij de inhoud van hun lessen. Deze groepsplannen en groepsoverzichten worden vier keer per jaar tussentijds geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Aan het einde van het jaar volgt een eindevaluatie en een nieuw groepsplan (zie ook [hoofdstuk 4](#). Stelsel van kwaliteitszorg).

Onze kinderen hebben vooral de ruimte nodig om te kunnen groeien. Onze leerkrachten denken daarom ook altijd in mogelijkheden en kansen. Ze zoeken altijd, waar mogelijk samen met de leerling en/ of de ouders, naar manieren waarop onze kinderen verder geholpen kunnen worden. Omdat wij deze groei mindset zo belangrijk vinden brengen wij deze ook over op onze kinderen. De door ons toegevoegde kernwaarde 'onbevreesdheid' is daarin erg belangrijk.

Burgerschap

In onze Daltonkernwaarden zitten al veel eigenschappen verweven die te maken hebben met burgerschapsonderwijs. Met name de sociale doelen, waarbij we kinderen kennis, vaardigheden en houdingen leren, die nodig zijn om zich in sociale situaties redzaam te gedragen, krijgen structureel al veel aandacht. De combinatie van de ontwikkeling op de Dalton-kernwaarden, het werken met de Kanjertraining, projecten die zich richten op sociale contexten en het dagelijks handelen van medewerkers en leerlingen binnen deze context, maakt dat er een sterke sociale basis is. De maatschappelijke doelen, waarbij we kinderen kennis, vaardigheden en houdingen leren, die nodig zijn om als burger deel uit te maken van en een bijdrage te leveren aan de Nederlandse maatschappij, gaan we de komende schoolplanperiode meer bewust in kaart brengen. Een groot deel van deze maatschappelijke doelen zit, vaak onbewust, al verweven in de verschillende thema's van wereldoriëntatie en ook bij projecten en specifieke lessenseries bij bijvoorbeeld prinsjesdag. Ook de verbinding die wij bijvoorbeeld aangaan met 'Groot Bijsterveld' (een locatie voor ouderenzorg), maakt dat we kinderen bewust laten zijn van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid. In de komende schoolplanperiode ontstaat er een visiedocument op burgerschapsonderwijs, waarin we onze visie hierop concretiseren en vertalen naar leerlijnen en een meer samenhangend aanbod.

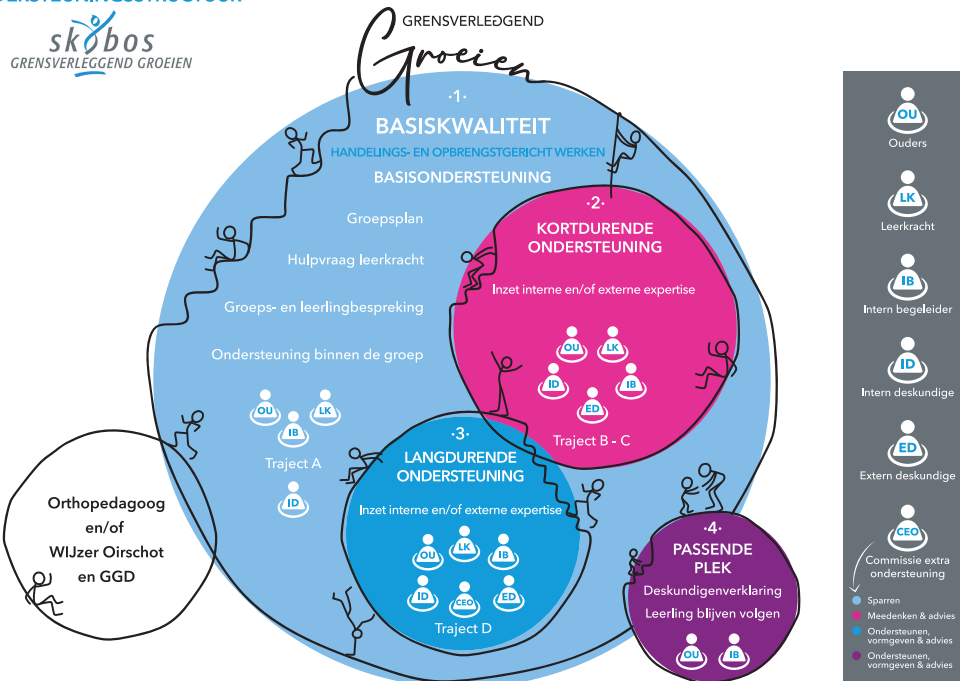
Passend onderwijs

Op AvontuurRijk werken wij aan passend onderwijs voor al onze kinderen. In eerste instantie betekent dit dat alle kinderen een onderwijsaanbod krijgen dat past binnen de basisondersteuning. Deze zogenaamde basisondersteuning is voor de meeste kinderen passend. Het kan echter zo zijn, dat de basisondersteuning voor een leerling niet voldoende is, waardoor hij/ zij geen ononderbroken ontwikkeling kan doormaken. Deze leerling heeft dan een ander, of aanvullend aanbod nodig, waarmee beter aangesloten kan worden bij de voortgang in de ontwikkeling van deze leerling(en). Om daar goed in te kunnen voorzien, is er binnen SKOBOS een structuur met verschillende ondersteuningsarrangementen opgezet. Deze structuur varieert van kortdurende (incidentele)

ondersteuning tot structurele, langdurige ondersteuning en uiteindelijk kan er gekozen worden een leerling naar een beter passende plek te verwijzen. In eerste instantie zal de verwijzing zich richten op een van de scholen binnen het bestuur. Daarmee proberen we kinderen zo lang als mogelijk, zo thuisnabij mogelijk passend onderwijs te bieden. Mocht deze passende plek niet binnen het bestuur beschikbaar zijn, kan er een verwijzing naar SBO of SO plaatsvinden.

Daar waar blijkt dat de basisondersteuning niet toereikend is, wordt er een zogenaamd ontwikkelperspectief opgesteld. Daarin wordt omschreven welke doelen er voor de leerling opgesteld worden, welke extra hulp en/ of begeleiding deze leerling nodig heeft en wat de verwachting van de gegeven hulp gaat zijn. In eerste instantie wordt deze begeleiding of hulp ingezet vanuit school en vindt deze vooral in de klas plaats. De kwaliteitscoördinator voert daar de regie op. Daar waar dit niet kan, wordt er gekeken wat er extra nodig is. In dat geval wordt er een beroep gedaan op extra interne en externe expertise. Bovenstaande is uitgewerkt in een duidelijk visueel:

ONDERSTEUNINGSSTRUCTUUR



Leerlingenzorg op AvontuurRijk

Op AvontuurRijk werken wij aan de hand van de SKOBOS-ondersteuningsstructuur. Aan de hand van deze structuur hebben wij een schoolondersteuningsprofiel opgesteld, waarin we omschrijven op welke manier wij passend onderwijs en leerlingenzorg op AvontuurRijk organiseren. In de basis komt het erop neer dat wij zoveel mogelijk werken met preventieve ondersteuning, gegeven in de klas, door de eigen leerkracht. Daarbij wordt de leerkracht ondersteund/ begeleid door de kwaliteitscoördinator. Hij/ zij helpt de leerkracht met de hulpvraag die hij/ zij heeft. Uitgangspunt hierbij zijn het groepsoverzicht en het groepsplan, die worden besproken tijdens de groepsbesprekingen ([zie hoofdstuk 4: Stelsel van kwaliteitszorg – bewaking van onze kwaliteit](#)). Mocht deze, voornamelijk preventieve, ondersteuning de groep niet voldoende zijn voor de ononderbroken ontwikkeling van de leerling, zijn er op AvontuurRijk diverse mogelijkheden om de preventieve ondersteuning buiten de klas te bieden, of door eventueel de ondersteuning curatief in te zetten. Op welke manier we deze extra ondersteuning bieden, wordt verder vermeld in het schoolondersteuningsprofiel. Samengevat hebben wij op AvontuurRijk de volgende interne mogelijkheden:

- **Rekenspecialist** – deze kan meekijken bij vragen die specifiek over de rekenontwikkeling gaan. Deze specialist volgt ook de rekenontwikkeling op schoolniveau

- Taal-, leesspecialist – deze kan meekijken bij vragen die specifiek over lezen en leesontwikkeling gaan
- Meer- en hoogbegaafdheidsspecialist – deze kan meekijken bij specifieke vragen bij (het vermoeden van) meer- en hoogbegaafdheid. Deze specialist begeleidt ook één dag per week kleine groepjes kinderen die vanuit mogelijk meer- en hoogbegaafdheid een extra aanbod krijgen. Deels is dit aanbod gericht op meer uitdagende en/ of verdiepende opdrachten en deels op andere (sociale) vaardigheden en leren-leren. Deze specialist begeleidt ook leerkrachten in het organiseren van een passend aanbod in de klas (deze zijn er twee, een is verbonden aan de school, de ander is bovenschools)
- Jonge-kind-specialist – deze organiseert (mede) het beleid rondom de ontwikkeling van het jonge kind en is de spil tussen de dagopvang en het onderwijs. Deze specialist ondersteunt bij vragen rondom de ontwikkeling van jonge kinderen (peuters en kleuters)
- Gedragsspecialist – deze begeleidt leerkrachten en/ of kinderen, wanneer een leerling problemen heeft die te maken hebben met gedrag. Dit varieert van zelfregulering tot aan zelfvertrouwen en tussen sociale competenties en leer- werkgedrag
- Bovenschools coördinator passend onderwijs – deze kan meekijken met de trajecten die intensiever van aard zijn
- Schoolpsycholoog – deze kan ingezet worden bij observaties en bij specifieke vragen van leerkrachten die intern niet beantwoord kunnen worden
- Ambulant begeleider – deze sluit aan bij zogenaamde OT's, waarin leerlingen die extra ondersteuning behoeven besproken kunnen worden. Deze AB-er kan ook de kwaliteitscoördinator ondersteunen en is daarbij ook sparringpartner

Naast deze interne mogelijkheden, zijn er verschillende externe mogelijkheden. Een deel van deze mogelijkheden komt voort uit het samenwerkingsverband en een deel uit verschillende instanties en specialisten.

Taalachterstanden

Zoals gezegd, zien we bij AvontuurRijk een kleine toename in kinderen die instromen met een anderstalige achtergrond. Deze kinderen hebben naast de basis vaak nog een stuk extra ondersteuning en/ of begeleiding nodig. Dit organiseren wij op een aantal manieren. Zogenaamde nieuwkomers die in groep 3 of hoger instromen gaan naar de nieuwkomersklas, een bovenschoolse voorziening met expertise en een passend aanbod. Het doel is om kinderen in de nieuwkomersklas in een bepaalde periode de basisvaardigheden van de Nederlandse taal aan te leren, zodat zij vervolgens op een van de scholen van SKOBOS hun onderwijs carrière voort kunnen zetten.

Nieuwkomers die instromen in de kleuterperiode of die al langer in Nederland zijn, gaan in principe naar een van de scholen van SKOBOS. Naast het al rijke taalaanbod in de klassen, waarbij in de basis het taalonderwijs al zo georganiseerd is dat hier veel visuele ondersteuning is, krijgen deze kinderen extra begeleiding in kleine groepjes. Daar werken ze binnen het thema aan basisvaardigheden van de Nederlandse taal én aan woordenschat die bij het thema past. Dit gebeurt zowel in de vorm van pre-teaching, als in ondersteuning tijdens het thema.

We kijken daarbij ook nadrukkelijk naar de taalontwikkeling in de moedertaal, omdat dit een goede indicatie geeft van wat passend is bij de taalontwikkeling van het desbetreffende kind. We werken daarbij nauw samen met de ouder(s)/ verzorger(s) en maken de koppeling naar de ondersteunende maatschappelijke instanties. Deze intensieve samenwerking rondom het kind, heeft een positief effect op de taalontwikkeling.

Wij beseffen ons dat de extra begeleiding, danwel ondersteuning bij de taalontwikkeling, gedurende de schoolloopbaan van de leerling, een vrijwel constante aandacht blijft vragen. Bij onze analyses en in het verlengde daarvan, onze organisatie van ons onderwijs, blijven wij hier heel bewust mee omgaan.

Voor zogenaamde nieuwkomers is er een bovenschoolse voorziening in de zogenaamde nieuwkomersklas. In deze 'klas' worden nieuwkomers in hun eerste jaar in Nederland opgevangen om zo een stevige start in het Nederlands te krijgen. Vervolgens is het de bedoeling dat deze kinderen doorstromen naar een van de scholen van SKOBOS en daar instromen met de bovenstaande taalbegeleiding.

Eigen opdrachten aan de school – ontwikkeling

Om te komen tot een passend meerjarenbeleid is het van belang constant goede analyses te maken van de huidige situatie. Dit wordt structureel bovenschools en op de school zelf gedaan. Onder andere in directie overleggen, projectgroepen, netwerken, studiedagen, collegiale consultaties, groepsbesprekingen en in verschillende overleg- en vergadermomenten. Door dan samen stil te staan bij de (school)resultaten, onderwijsbehoeften van onze leerlingen, maatschappelijke ontwikkelingen, ervaringen van de leerkrachten en leerlingen, feedback van stakeholders en reflectie op ontwikkelingen (van voorgaande jaren) hebben we en houden we goed zicht op wat er nodig is om ons onderwijs van goede kwaliteit te houden en dat wat nodig is om zaken te verbeteren/veranderen.

Al met al is de basis bij AvontuurRijk op orde. De resultaten zijn voldoende en passen bij onze populatie. De kinderen krijgen onderwijs dat bij ze past. De leerkrachten werken met veel passie en een hoge betrokkenheid, professioneel aan het verzorgen van goed onderwijs. Er is rust en een cultuur en structuur van een professionele leergemeenschap. De leerlingen voelen zich veilig en vertrouwd, weten waar ze aan toe zijn en krijgen veel ruimte voor hun ontwikkeling. Dit geheel vormt een goede basis voor de noodzakelijke en gewenste ontwikkelingen voor de komende jaren.

Wij zijn op AvontuurRijk ons bewust van de verschillende thema's waarop ontwikkeling gewenst of nodig is. Sommige ontwikkelingen komen voort uit de wil bepaalde zaken te borgen/ bestendigen. Een groot deel komt voort uit de maatschappelijke ontwikkelingen en wat dit betekent voor onze kinderen en de wil met het onderwijs hierop te anticiperen en zo toekomstbestendig te zijn en te blijven. En een aanzienlijk deel van de ontwikkelingen komt voort uit de constante reflectie op 'het waarom' gekoppeld aan onze visie en de uitkomsten van het volgen van de ontwikkeling van onze kinderen (zie ook [hoofdstuk 4](#). Stelsel van kwaliteitszorg).

Onder andere vanuit deze analyses is er op bestuursniveau een strategisch beleid opgesteld. Dit strategisch beleid is mede vormgegeven vanuit de ontwikkelingen die er op AvontuurRijk aan de orde zijn, maar wordt ook gevormd door de maatschappelijke ontwikkelingen, de wens om bepaalde zaken te verbeteren en vanuit het voldoen aan de wettelijke opdracht.

In het strategisch beleid van SKOBOS zijn een aantal ambities geformuleerd (zie ook [hoofdstuk 2](#). Uitgangspunten Schoolbestuur). Daarnaast zijn er ambities die specifiek zijn voor AvontuurRijk. Er is een duidelijke wisselwerking tussen de ambities die geformuleerd zijn op bovenschools niveau en de ambities die er specifiek op AvontuurRijk zijn. Vanuit deze, bijna gezamenlijke ambitie is er aantal doelen geformuleerd waaraan wij de komende schoolplanperiode aan gaan werken.

Per hoofdstuk is er een mindmap gemaakt waarin de ambities/ doelen vanuit het strategisch beleid zijn vertaald naar doelen die voor AvontuurRijk gelden. Daarbij is er een onderscheid gemaakt tussen dat wat er het komende jaar bereikt gaat worden en hoe dit verder vertaald wordt in opbrengsten voor de verdere jaren. Deze meerjarendoelen worden jaarlijks geconcretiseerd in het jaarplan.

Niet ieder doel, of iedere ambitie heeft eenzelfde beginsituatie en/ of eenzelfde tijdspad. Om inzichtelijk te maken hoe een bepaald doel, of een bepaalde ambitie zich verhoudt tot de meerjarenplanning maken we gebruik van het zogenaamde SOL-mode (Sociaal Ontwerpend Leren).



Dit cyclisch model verdeelt een ontwikkeling op een ambitie/ doel in vier fasen; **Verkenning**, **Ideeontwikkeling**, **Realisatiefase** en de **Oogst**. Per fase wordt er iets anders gevraagd om de ambitie of het doel te realiseren. In de verschillende mindmaps is per doel/ ambitie aangegeven in welke fase dit doel, of deze ambitie zich bevindt. Zo is te zien dat sommige doelen nog in het beginstadium zijn en waarbij we gaan verkennen hoe we daar een ontwikkeling in gaan maken. Terwijl er ook doelen/ ambities zijn die voortkomen uit eerdere of (deels) al lopende ontwikkelingen, waarbij bij de start van de nieuwe schoolplanperiode al direct in de realisatiefase zitten. Dit komt omdat we in de vorige schoolplanperiode al sterk ingezet hebben op een cyclisch proces van leren

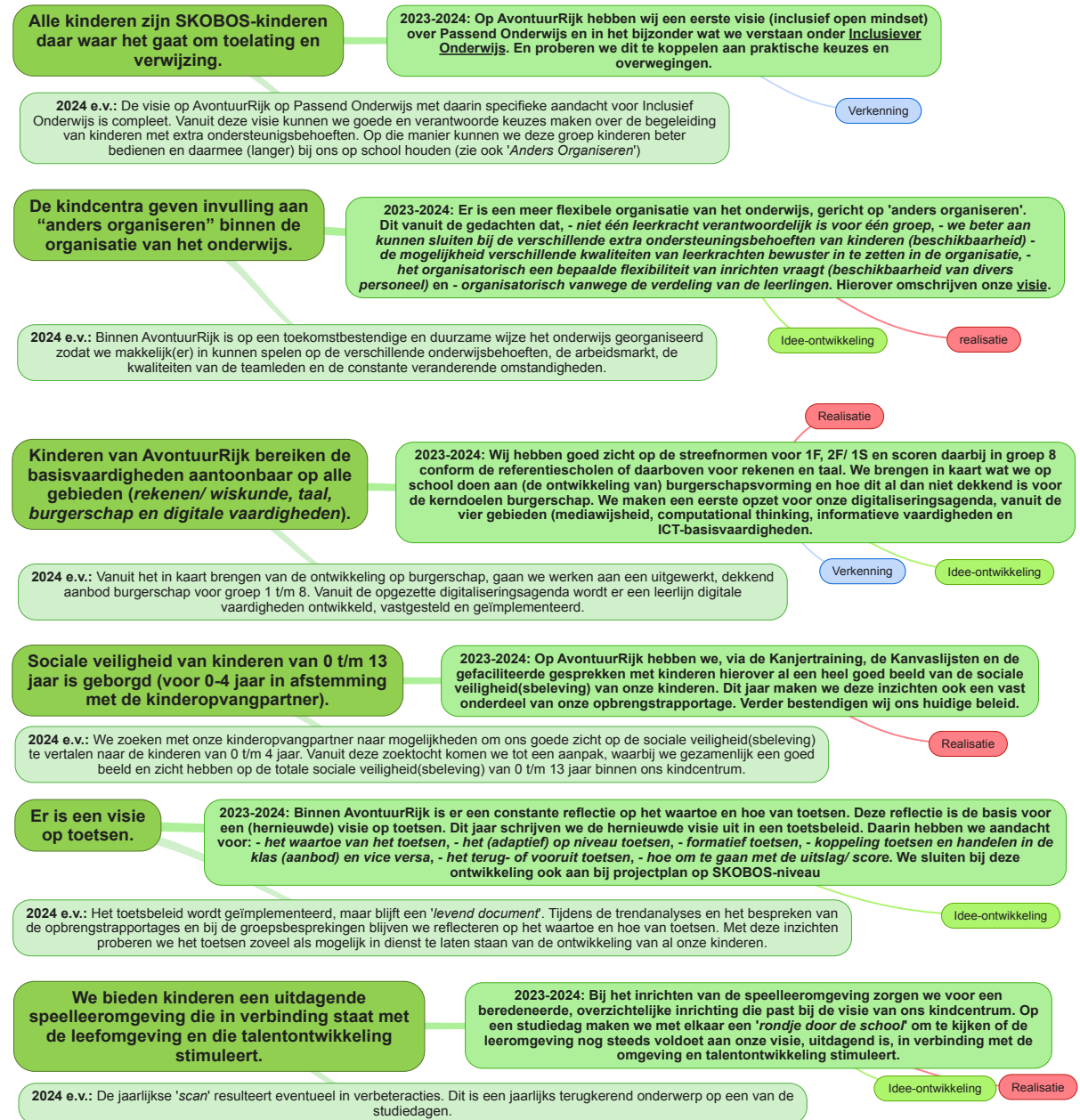
en ontwikkelen. Mede daardoor is de ontwikkeling van de ambities en bijbehorende doelen op AvontuurRijk een logisch gevolg van eerdere doelen, ambities of nieuwe inzichten en maatschappelijke ontwikkelingen. Het voelt als een heel organisch proces, waarbij er duidelijk vanuit een cyclische structuur gewerkt wordt. Dit heeft ook tot gevolg dat de ontwikkeling van ambities en doelen, voor alle betrokken medewerkers binnen het Kindcentrum, als vanzelfsprekend zijn. Dit zorgt voor veel duidelijkheid en een hoge betrokkenheid.

Ambities en doelen 2023-2027

Onderstaand de mindmap met daarin de ambities en doelen op het gebied van onderwijskundig beleid. -- Deze doelen en ambities worden jaarlijks concreet uitgewerkt in een jaarplan --

In 2027:

- Hebben alle kinderen, vanaf minimaal groep 3, een portfolio waarin ze hun eigen ontwikkeling inzichtelijk maken. Dit is een vast onderdeel bij het volgen van de ontwikkeling van onze kinderen
- Is de Kinder Meedenk Raad (KMR) een vast gegeven op AvontuurRijk en is een afvaardiging van deze raad bovenschools en op gemeenteniveau actief om het belang van kinderen, vanuit kinderen, te vertegenwoordigen
- Is de samenwerking met jeugdhulp (Wijzer en GGD en eventuele andere maatschappelijke partners) op de werkvloer verankerd
- Is kansengelijkheid een vast onderdeel van de agenda van de verschillende gremia binnen de school en is dit terug te zien in de jaarplannen
- Is er een duidelijke vorm van directe en indirecte samenwerking tussen PO en VO
- Is de visie op Passend Onderwijs, met daarin specifieke aandacht voor Inclusief (en thuisnabij) Onderwijs helder en wordt ernaar gehandeld
- Is bekend hoe het onderwijs anders georganiseerd kan worden, zodat er duurzaam en meer adequaat ingespeeld kan worden op de maatschappelijke veranderingen (o.a. de arbeidsmarkt), veranderende onderwijsbehoeften en de diverse kwaliteit van medewerkers
- Is er een leerlijn met een dekkend aanbod voor burgerschapsonderwijs voor groep 1 t/m 8
- Is de sociale veiligheid voor kinderen van 0 t/m 4 jaar ook in beeld en sluit dit aan bij het zicht op sociale veiligheid van kinderen van 4 t/m 13 jaar
- Is er een nieuwe visie op toetsen (vanuit een gezamenlijke bestuursvisie) en is die visie vertaald naar een toetsbeleid op AvontuurRijk



4. Stelsel van kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit

Zoals omschreven in hoofdstuk [2. Uitgangspunten schoolbestuur, paragraaf onderwijskwaliteit](#), werken we binnen SKOBOS vanuit vier gebieden aan onze onderwijskwaliteit.

In het verlengde van deze uitgangspunten van het schoolbestuur (vastgesteld in de SKOBOS-kwaliteitsmonitor), volgen wij op AvontuurRijk de ontwikkeling van onze kinderen en bewaken wij onze eigen kwaliteit.

Op AvontuurRijk heerst een professionele cultuur, waarin leerkrachten zichzelf constant ontwikkelen. Door steeds (met elkaar) te reflecteren op ons eigen handelen maken wij onze onderwijspraktijk elke dag een beetje beter. Deze professionele houding zie je ook terug bij de manier waarop de leerkrachten vanuit hun verantwoordelijkheid vorm geven aan de schoolontwikkelingen en aan hun dagelijkse onderwijs.

Op AvontuurRijk maken we op dit moment gebruik van verschillende instrumenten en manieren om deze ontwikkeling goed in beeld te krijgen.

Allereerst observeren wij de kinderen in hun dagelijks handelen en hebben wij zicht op het werk dat zij in de klas maken. Naast deze observaties, nemen wij ook toetsen af. Deze toetsen hebben voornamelijk als doel, zicht te krijgen op de ontwikkeling van kinderen en daarmee goed in te kunnen spelen op hun onderwijs- en ontwikkelingsbehoeften. Deze toetsen zijn in veel mindere mate bedoeld om kinderen te (be)oordelen. Wij maken op dit moment nog gebruik van het CITO-leerlingvolgsysteem en de bijbehorende toetsen en registreren deze, met de methodetoetsen en alle andere leerling gerelateerde zaken, in ESIS. Komend schooljaar gaan we over op ParnasSys en wordt er een nieuwe toetsvisie geformuleerd (zie ambities en doelen).

Voor het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen gebruiken we onder andere de Kanvas lijsten van de Kanjertraining. Door de kinderen twee keer per jaar deze vragenlijsten in te laten vullen en hier vervolgens met alle kinderen individueel een gesprek over de voeren, krijgen wij een goed beeld van deze ontwikkeling en kunnen wij daarop ons aanbod afstemmen.

Voor de kinderen van groep 1 en 2 zijn wij bezig met het implementeren van het programma 'Mijn Kleutergroep'. Met dit observatie- en planningsinstrument volgen wij de ontwikkeling van onze jongste kinderen. Dit programma helpt tevens om de doelen goed te kunnen koppelen aan onze thema's en daarmee de ontwikkeling van de kinderen op deze doelen goed te kunnen volgen.

In groep 8 wordt de eindtoets komend jaar de doorstroomtoets. Deze toets geeft ons ook inzichten in de ontwikkeling van de kinderen. Omdat wij al een aantal jaar werken met de CITO Eindtoets, hebben wij er voor nu voor gekozen de CITO ook te gebruiken als doorstroomtoets. Met de nieuwe toetsvisie zal ook een keuze gemaakt gaan worden voor de doorstroomtoets, die we in de toekomst gaan gebruiken.

Bewaking van onze kwaliteit

Bovenstaande zaken geven ons veel inzichten en informatie over de ontwikkeling van onze kinderen en indirect over de kwaliteit van het door ons gegeven onderwijs. Om onze kwaliteit goed te bewaken/ te meten, doen wij het volgende:

- (Kind)Gesprekken zijn een belangrijk onderdeel van de kwaliteitsbewaking. Meerdere keren per jaar zijn er gesprekken waarbij kinderen direct betrokken zijn.
 - Aan het begin van het jaar hebben we met alle kinderen en hun ouders het zogenaamde eerste-indruk-gesprek, waarbij we kijken hoe een leerling het jaar gestart is en bekijken we samen met het kind de belangrijkste doelen die er voor dat jaar aan de orde komen
 - Bij ieder rapport is er ook een rapportgesprek. Vanaf groep 6 (komend jaar vanaf groep 5) zitten de kinderen bij deze gesprekken. Zo worden/ blijven zij zelf ook mede-eigenaar van het leerproces.
 - Twee tot drie keer per jaar hebben alle leerkrachten een individueel gesprek met alle kinderen (vanaf groep 3) over hun sociaal-emotionele ontwikkeling en de ervaren sociale veiligheid. Dit laatste wordt in de groepen 6 t/m 8 ook gemeten aan de hand van de Kanvas vragenlijsten.
 - Kinderen hebben incidentele gedurende het schooljaar (reflectieve) gesprekje's over hun voortgang en hun welbevinden. In de bovenbouw gaan deze gesprekken vanaf komend schooljaar ook over de voortgang van hun portfoliodoel(en).
- Bij de start van het schooljaar (einde van het afgelopen schooljaar) is er een warme overdracht tussen de vorige leerkracht(en) en de nieuwe leerkracht(en). Samen reflecteren zij op het laatste groepsplan (plan waarin de doelen voor de leerlingen omschreven worden en hoe deze vertaald worden naar het handelen in de klas) en stellen zij met de opgedane inzichten het groepsplan bij of formuleren zij een nieuw groepsplan. Bovendien maken zij een groepsoverzicht waarin, naast de laatste toetsresultaten ook de leerlingkenmerken en mogelijke onderwijsbehoeften staan. Dit overzicht is uitgangspunt voor de verdere invulling van het groepsplan. De inhoud van het groepsoverzicht en dus ook van de groepsplannen komt voort uit de verschillende gegevens die wij van de leerlingen hebben. Gegevens uit het CITO-leerlingvolgsysteem, methodetoetsen, observaties, (ouder)gesprekken en het sociaal-emotioneel volgsysteem. Deze gegevens gebruiken wij overigens ook om het didactisch handelen van onze leerkrachten te blijven ontwikkelen/ verbeteren.
 Na ongeveer twee maanden in het nieuwe schooljaar reflecteren/ evalueren de leerkrachten samen met de interne begeleider in een zogenaamd bijstel moment de stand van zaken rondom het huidige groepsplan. Aan de hand van deze bespreking passen zij, indien nodig, het plan bij.
 Halverwege het schooljaar vindt er een CITO-toetsronde plaats. Aan de hand van de uitslagen van deze toetsronde maken de leerkrachten een analyse. Zij hebben een tussenevaluatie waarbij ze wederom samen met de interne begeleider kijken naar de doelen uit het groepsplan en of deze behaald (gaan) worden. Daar waar nodig vindt er een bijstelling plaats een vertaalt de leerkracht dit naar de klas.
 Ongeveer twee maanden na de eerste toetsronde is er weer een zogeheten bijstel moment, waarop leerkrachten samen met de interne begeleider nogmaals kijken of het aanbod past bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen en of dit leidt tot de door ons omschreven groei en ontwikkeling. De intern begeleider bewaakt dit hele proces en koppelt dit structureel terug in de MT-overleggen.
- Op schoolniveau worden de tussen- en eindresultaten in teamverband besproken, waarbij we kijken of we de gewenste, door ons gestelde groei zien (aan de hand van de vaardigheidsgroei). Ook kijken we, vanaf groep 6, daarbij naar de percentages in behaalde referentieniveaus (1F, of 2F/1S). Aan de hand van langjarige gemiddelden kunnen we op die manier zien of de kinderen zich ontwikkelen volgens onze eigen schoolnormen. We kijken daarbij naar de trends per vakgebied en filteren aan de hand hiervan zaken die mogelijk op schoolniveau een ontwikkeling vragen. Bovenstaande gegevens werken we uit in een opbrengstrapportage die we twee keer per jaar opstellen/ bijstellen. Het MT vertaalt de uitkomsten van deze gezamenlijke analyse naar eventuele acties op schoolniveau.

- Het onderwijs is doorlopend in ontwikkeling. Op AvontuurRijk proberen we voortdurend de kwaliteit van ons onderwijs naar een hoger plan te tillen en zo aan te blijven sluiten bij de ontwikkel- en onderwijsbehoeften van onze kinderen en in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen. We doen dat planmatig, door eens in de 4 jaar een schoolplan te schrijven. De thema's die aandacht vragen staan in het meerjarenplan 2023-2027, waaruit per schooljaar een jaarplan gevormd wordt. In MT-vergaderingen, tijdens leerteamoverleggen en tijdens de studiedagen bekijken wij op schoolniveau de voortgang op, en het mogelijk behalen van, de doelen en hoe deze geborgd gaan worden. Uitgangspunt daarbij is van en met elkaar leren. Dit vindt plaats in de zogenaamde leerteams, die ieder vanuit hun eigen opdracht werken aan de schoolontwikkeling. En waarin het team, op basis van interesse, affiniteit, of kennis verdeeld is in een van de twee leerteams.
- Het MT voert door het jaar heen verschillende observaties en klassenbezoeken uit. Een deel van deze bezoeken zijn algemeen en worden gehouden volgens de methodiek van flitsbezoeken. Maar er zijn ook specifieke klassenbezoeken die focussen op de doelen uit de schoolontwikkeling, of op de persoonlijke leer- en ontwikkeldoelen van de verschillende leerkrachten. Bezoeken die gekoppeld zijn aan persoonlijke leer- en ontwikkeldoelen of op specifieke schoolontwikkeling worden altijd gevolgd door een terugkoppeling. Bij de flitsbezoeken komt de terugkoppeling pas na een paar bezoeken.
- In het verlengde van de klassenbezoeken van het MT. Worden leerkrachten gestimuleerd om specifieke klassenbezoeken bij elkaar af te leggen. Op deze manier wordt de gedeelde verantwoordelijkheid en het met en van elkaar leren verder georganiseerd. In ieder geval een keer per jaar zijn deze onderlinge klassenbezoeken verplicht (worden ingepland door het MT), omdat het voor leerkrachten ooit lastig blijkt zelf de tijd te vinden voor een dergelijk bezoek, vanwege de 'waan van de dag'.
- Leerlingen worden ook betrokken bij het volgen van onze kwaliteit. Vanaf komend schooljaar werken we op AvontuurRijk weer met een KMR (KinderMeedenkRaad), waarin kinderen vanaf groep 5 zitting hebben. Tijdens de vergaderingen tussen de KMR en de directeur worden allerlei zaken besproken die te maken hebben met onze onderwijskwaliteit.
- Ouders zijn belangrijke stakeholders. Daarom vinden wij het belangrijk om de mening van ouders te peilen. Dit doen we door het jaar heen tijdens (algemene) informatieavonden, de oudergesprekken, via de Medezeggenschapsraad, de vergaderingen van de ouderraad en door de vele informele contacten. Structureel nemen we iedere jaar een tevredenheidsonderzoek af (via Vensters) onder de leerlingen van de bovenbouw (6 t/m 8) en onder de ouders. Aan de hand van de respectievelijke uitslagen gaan we met de kinderen en de ouders in gesprek om de uitslag te duiden. Wij krijgen hierdoor goed inzicht hoe onze stakeholders de school ervaren en of we nog we de goede dingen doen. Aan de hand hiervan maken we een verbeterplan.
- Het is voor ons als school belangrijk te weten waar onze leerlingen na drie jaar voortgezet onderwijs zitten en of en zo ja welk diploma zij halen op het middelbaar onderwijs. Wij koppelen deze gegevens aan de door ons gegeven adviezen en monitoren zo of we de juiste adviezen hebben gegeven. Dit is voor ons een belangrijke indicator. Sommige adviezen worden herzien nadat de eindtoets gemaakt is. Het percentage herziene
- We kijken naar het aantal leerlingen dat naar een andere PO school gaat (verwijzing, verhuizing, of een andere reden). Dit percentage leggen we langs het gemiddelde percentage. Wanneer hier afwijkingen naar boven in zitten, bekijken we specifiek waarom dit zo is en ondernemen aan de hand daarvan eventuele verbeteracties.
- Een keer per twee jaar doen wij mee aan de ronde interne visitaties. Aan de hand van een door ons gekozen onderwerp of thema, komt de interne visitatiecommissie van SKOBOS een visitatie uitvoeren. Uit deze visitatie ontstaan inzichten en aanbevelingen die wij meenemen in onze verbeter- en ontwikkelplannen.

- We volgen de kinderen tijdens hun schoolloopbaan op de middelbare school. Zo meten we of onze adviezen passend zijn en uiteindelijk of de leerlingen met een passend diploma van school af gaan. We houden daarbij de percentages op- en afstroom in de gaten en wanneer deze afwijken van onze norm gaan we kijken waardoor dit komt. De laatste jaren hebben we extra ingezet op kansrijk adviseren, waardoor we zien dat de op- en afstroomcijfers binnen onze eigen normen blijven.
- We maken gebruik van alle beschikbare data om bovenstaande zaken goed in beeld te hebben en te bewaken. Onder andere de NRO-NCO rapportages, de opbrengstrapportages, de SKOBOS-kwaliteitsmonitor, de gespreksverslagen, uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken, monitoringslijsten Sociale Veiligheid, visitatieverslagen, notulen van overleggen, schoolontwikkelgesprekken, collegiale consultatie en effectgesprekken maken hier deel van uit.

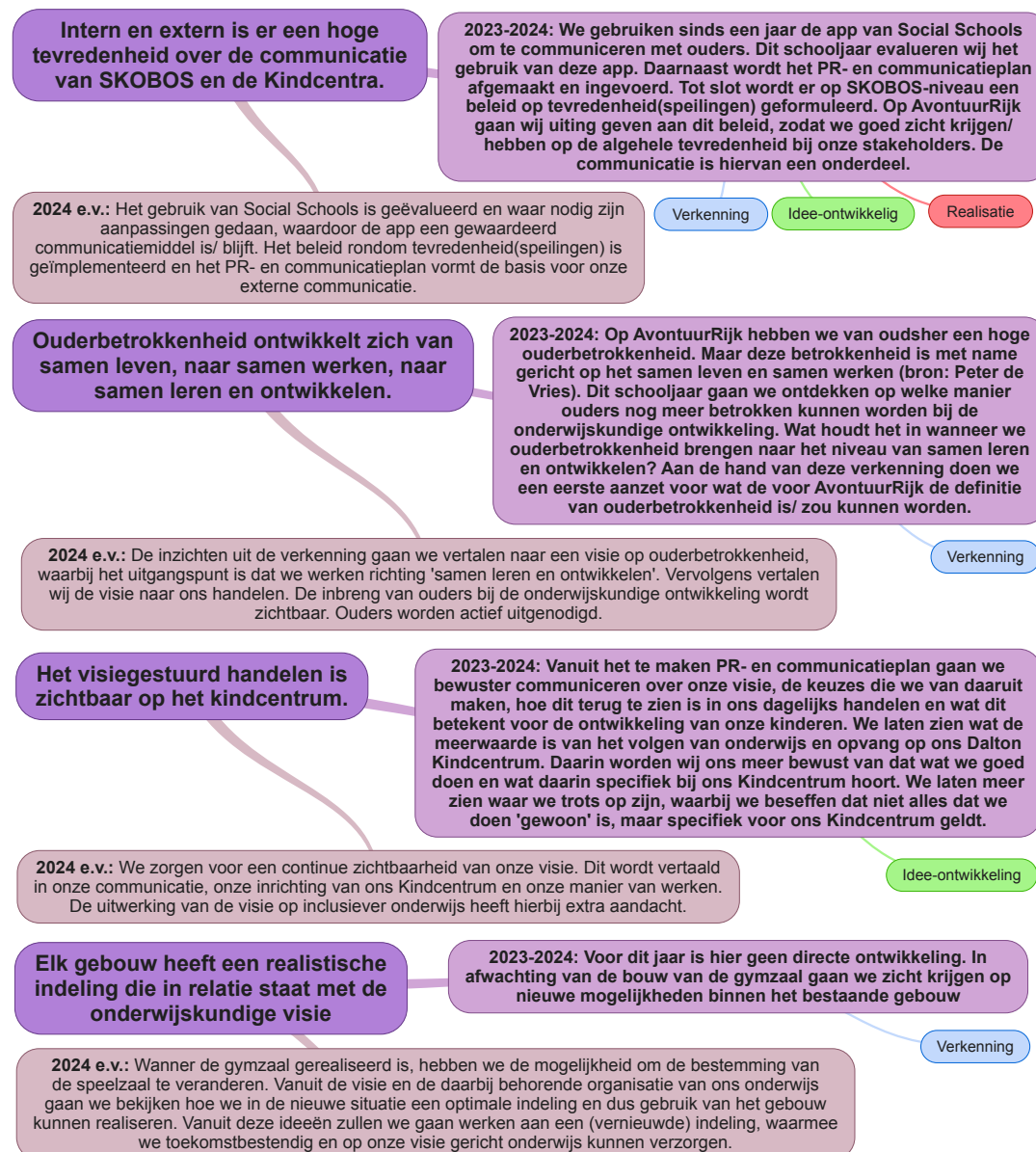
Eigen opdrachten aan de school – ontwikkeling

Om in de toekomst de kwaliteitszorg te kunnen voortzetten en daar waar mogelijk te verbeteren/versterken hebben wij voor de komende jaren op dit onderdeel een aantal doelen en ambities geformuleerd. Ook bij deze doelen maken we gebruik van het SOL-model (zoals omschreven in [Hoofdstuk 2: Onderwijskundig beleid – eigen opdrachten aan de school – ontwikkeling](#)). De basis voor deze ontwikkelingen zit in de bovenschoolse SKOBOS-kwaliteitsmonitor en de ontwikkelingen zoals omschreven in het SKOBOS-strategisch beleid. Ook voor deze doelen en ambities geldt dat zij in hoofdlijnen zijn opgenomen in dit schoolplan. De specifieke en meer concrete uitwerking zal zijn vertaling vinden in de jaarplannen van de school.

Ambities en doelen 2023-2027

- ParnasSys is het nieuwe leerlingadministratie- en leerlingvolgsysteem. Dit is gedurende deze schoolplanperiode geïmplementeerd en wij weten dit optimaal in te zetten binnen onze onderwijsvisie. Dit systeem is ondersteunend aan ons zicht op ontwikkeling en voorziet ons van informatie die wij nodig hebben om onze kwaliteit te kunnen monitoren
- De bestaande kwaliteitscultuur is meer structureel gemaakt, door de komst van een schooleigen kwaliteitsmonitor, waarin al de voor school belangrijke en relevante kwaliteitsaspecten die binnen de school aanwezig zijn, vastgelegd zijn. Hierdoor worden alle stakeholders meegenomen in het kwaliteitsdenken
- De mogelijkheid om twee keer in de week gymles te kunnen geven in een voorziening nabij school is gerealiseerd
- Het gebruik van Social Schools is geoptimaliseerd, aan de hand van de gebruikservaringen van afgelopen jaren
- Er is een beleid rondom tevredenheidspeilingen geïmplementeerd
- Er is een PR-plan, waarna gehandeld wordt, zodat de verschillende vormen van PR en communicatie een groot bereik hebben richting toekomstige, maar ook bestaande stakeholders
- Onze Daltonvisie en hoe wij deze vertalen naar het handelen op school en in de klas, is continue zichtbaar voor iedereen die betrokken is bij ons Kindcentrum. Het zogenaamde 'waarom' is daarbij steeds uitgangspunt
- Ouderbetrokkenheid heeft zich ontwikkeld van 'samen leven en samen werken' naar 'samen leren en ontwikkelen'
- Daar waar mogelijk, hebben wij in het gebouw aanpassingen gedaan, waardoor dit beter in relatie komt te staan met onze onderwijskundige visie. Het gebouw is in ieder geval verduurzaamd.

Onderstaande de mindmap met de uitwerking van bovenstaande doelen en ambities:



5. Personeelsbeleid

Binnen SKOBOS is het totale personeelsbeleid gebaseerd op het document 'Personeelsbeleid 2022 e.v.'. In dit document staat het gehele actuele personeelsbeleid dat geldt voor alle medewerkers van SKOBOS. Vanuit dit kader hebben wij een vertaling gemaakt van dit beleid en de specifieke zaken voor AvontuurRijk omschreven.

De basis voor het interne personeelsbeleid is het met het team samen opgestelde werkverdelingsplan. Ieder jaar aan het einde van het schooljaar wordt het werkverdelingsplan geactualiseerd. Vanuit dit werkverdelingsplan ontstaat een evenredige verdeling van het werk, waarbij het voor medewerkers duidelijk is hoeveel uren zij mogen/ moeten besteden aan lesgebonden taken, duurzame inzetbaarheid en professionalisering. Er zijn afspraken gemaakt over aanwezigheid, taakuren, vervangingsbeleid, percentage voor- en nawerk, uren professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Aan de hand van deze algemene verdeling volgt er met iedere collega een individueel gesprek over de specifieke invulling van de verschillende taken.

Ontwikkeling en uitvoering onderwijskundig beleid/ Professionalisering

Het personeel op AvontuurRijk is de meest belangrijke factor in de uitvoering en ontwikkeling van het onderwijskundig beleid. In dat kader is er binnen het eigen personeelsbeleid veel aandacht aan de manier waarop het personeel deze wezenlijke bijdrage kan leveren.

In eerste instantie is er een grote mate van betrokkenheid en eigenaarschap bij het personeel. Deels komt dit doordat men bewust kiest te komen werken op een Daltonschool. Daarmee committeer je, je aan een specifieke visie en breng je deze visie iedere dag terug in de praktijk. Onderdeel van het personeelsbeleid is dan ook dat iedere medewerker, binnen een redelijke termijn, Dalton geschoold is middels een nascholingsaanbod. Door in alles wat we doen onze visie als onderlegger te gebruiken, spreken we dezelfde taal en werken we in een doorgaande lijn aan dezelfde kernwaarden. Een tweede reden waarom de betrokkenheid en het eigenaarschap zo hoog is binnen AvontuurRijk, is omdat alle ontwikkelingen binnen het onderwijskundig beleid in gezamenlijkheid met het hele team vastgesteld worden. Deze ontwikkelingen komen voort uit inzichten uit de dagelijkse praktijk, uit de kwaliteitskaders, uit de maatschappelijke ontwikkelingen en de intrinsieke motivatie om het onderwijs ieder dag een beetje beter te maken. De verantwoordelijkheid voor de onderwijskundige ontwikkeling ligt laag in de organisatie, doordat we werken met zogenaamde leerteams in een professionele leergemeenschap. Deze leerteams werken intensief samen aan de verschillende ontwikkelthema's en bewaken ook de uiteindelijke uitvoering en de borging. Door de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid op deze manier te organiseren, ontstaat er een organisch en cyclisch proces van ontwikkelen en uitvoeren, waardoor iedere ontwikkeling logisch en passend is en waardoor alle medewerkers zich daarin kunnen herkennen.

Ook de professionalisering van de medewerkers is gekoppeld aan de ontwikkeling van het onderwijskundig beleid. Binnen de gesprekkencyclus, waarbij iedere medewerker jaarlijks een ontwikkel- en voortgangsgesprek heeft, worden de persoonlijke leerdoelen gekoppeld aan de schoolontwikkeling. Zo ontstaat er een duurzaam proces van ontwikkeling. Medewerkers houden hun ontwikkeling bij in een zogenaamd leerkrachtenportfolio. In dat portfolio tonen zij hun ontwikkeling op de door hun opgestelde doelen aan. Dit portfolio wordt ook gebruikt om bepaalde specifieke kwaliteiten aan te tonen.

Op de studiedagen is er ook structureel tijd voor overleg en samenwerking op het gebied van zowel de ontwikkeldoelen van de school, als de persoonlijke ontwikkeling. Dit zijn heel waardevolle dagen, omdat daar het hele team elkaar ziet. Deze dagen worden gebruikt als ijkpunten voor de lopende ontwikkelingen.

Zoals eerder omschreven is er binnen AvontuurRijk bij de medewerkers behoorlijk wat specifieke expertise aanwezig. We hebben er met elkaar voor gekozen deze expertise schoolbreed in te zetten. Daardoor leveren medewerkers vanuit hun extra expertise een bijdrage aan de schoolontwikkeling en/ of persoonlijke ontwikkeling. Wanneer medewerkers zich (verder) willen bekwamen in een bepaalde expertise, zal gekeken worden of die expertise passend is bij wat de school en de leerlingen nodig hebben. Wanneer dat het geval is, zal er ruimte gemaakt worden voor deze betreffende medewerker om zich verder te specialiseren in een bepaald onderwerp.

De verschillende zogenaamde specialisten blijven zich op hun specifieke domein ook ontwikkelen. Dit doen ze door nascholingsdagen te volgen, maar ook door zich te verenigen in een netwerk van experts. Zo is er een aantal netwerken van experts binnen SKOBOS. Binnen deze netwerken wordt er naast de ontwikkeling op de eigen school, ook gekeken of er bepaalde zaken bovenschools spelen en daar opgepakt kunnen worden. Binnen SKOBOS en zeker ook binnen AvontuurRijk heerst er een professionele cultuur, waarin er een constante (persoonlijke) ontwikkeling is. SKOBOS faciliteert hierin, door een ruim en bij de ontwikkeling passend scholingsaanbod te geven in de interne SKOBOS-academie. Vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid is er vanuit AvontuurRijk sowieso een afvaardiging in de verschillende bovenschoolse projectgroepen.

Door op deze manier in verbinding te komen met betrokkenen buiten de school, wordt deze expertise ook de school ingehaald. Binnen AvontuurRijk is er dan ook een structurele samenwerking tussen school en bepaalde partners. Door de expertise te bundelen, kunnen wij nog meer betekenen voor alle kinderen van ons Kindcentrum. Afgelopen periode zijn we gestart met een meer intensieve samenwerking met zogenaamde preventieduo's, bestaande uit een jeugdverpleegkundige van de GGD en jeugdhulpverlener van maatschappelijk werk. En we zijn al een hele lange tijd een Kindcentrum, waarbij we een intensieve samenwerking hebben tussen de verschillende personeelsgeledingen. Door deze intensieve samenwerking is er mooie doorgaande lijn in het pedagogisch handelen en door de thema's op elkaar af te stemmen én gezamenlijk voor te bereiden is er ook een inhoudelijke doorgaande lijn.

Pedagogisch handelen

Het pedagogisch handelen binnen AvontuurRijk hangt voor een heel groot deel samen met onze Dalton-visie op leren en ontwikkelen. De pedagogische aspecten die daarbij horen, vinden hun vertaling in het handelen van al onze leerkrachten. Omdat deze visie het uitgangspunt van alles is, is er een duidelijke doorgaande lijn. Mede door deze houding, waarbij medewerkers heel bewust inzetten op het welbevinden van iedereen op ons Kindcentrum, daarbij uitgaan van verschillen, met de kinderen door reflectie te (leren) kijken naar eigen gedrag en handelen in sociale contexten en de praktische invulling van de begrippen samenwerken, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid is er op AvontuurRijk een zeer prettig, open en veilig sociaal klimaat. Mede door de kleinschaligheid kennen wij elkaar, dit draagt nog eens extra bij aan dit fijne sociale klimaat.

Om dit zo te kunnen houden, leren wij, naast de Dalton-kernwaarden, de kinderen bewust hun eigen karaktereigenschappen en hun daarbij vertoonde gedrag (her)kennen. Daarnaast leren zij ook deze eigenschappen en gedrag in een ander te (her)kennen en leren wij kinderen hoe zij hun positieve uitingen hiervan in kunnen zetten en hoe zij negatieve uitwerking (te veel van een bepaald gedrag) kunnen stoppen. De rol van de omgeving is hierbij essentieel en wordt tijdens deze lessen ook inzichtelijk gemaakt. Op AvontuurRijk gebruiken wij hiervoor de methode van de Kanjertraining. Om hierin allemaal dezelfde taal te spreken en vanuit dezelfde principes te handelen zijn alle medewerkers Kanjer-gecertificeerd en volgen wij gezamenlijk de bijbehorende nascholing. Twee medewerkers monitoren als coördinatoren tussentijds de doorgaande lijn en de gezamenlijke uitwerking en sturen waar nodig bij.

Opleiden binnen de school

Om nu, maar zeker ook in de toekomst goed onderwijs te kunnen bieden, is het noodzakelijk collega's van de toekomst op te leiden. Binnen AvontuurRijk is er al jarenlang een cultuur, waarin we stagiaires van verschillende relevante opleidingen een stageplaats binnen de school bieden. Op die manier leiden we nieuwe professionals op en brengen we tegelijkertijd nieuwe inzichten en ideeën de school in. Omdat wij het belang van het opleiden van nieuwe collega's nu, meer dan ooit beseffen, gaan we de komende jaren een nieuw stagebeleid schrijven, waarbij we inspelen op de huidige maatschappelijke ontwikkelingen. Door dit nieuwe stagebeleid hopen we in de toekomst voldoende stagiaires te kunnen blijven werven, zodat bovenstaande uitgangspunten op AvontuurRijk voortgang kunnen vinden.

Eigen opdrachten aan de school – ontwikkeling

Om in de toekomst het personeelsbeleid te kunnen voortzetten en daar waar mogelijk te verbeteren/versterken hebben wij voor de komende jaren op dit onderdeel een aantal doelen en ambities geformuleerd. Ook bij deze doelen maken we gebruik van het SOL-model (zoals omschreven in [Hoofdstuk 2: Onderwijskundig beleid – eigen opdrachten aan de school – ontwikkeling](#)). De basis voor deze ontwikkelingen zit in de bovenschoolse SKOBOS-kwaliteitsmonitor en de ontwikkelingen zoals omschreven in het SKOBOS-strategisch beleid. Ook voor deze doelen en ambities geldt dat zij in hoofdlijnen zijn opgenomen in dit schoolplan. De specifieke en meer concrete uitwerking zal zijn vertaling vinden in de jaarplannen van de school.

Ambities en doelen 2023-2027

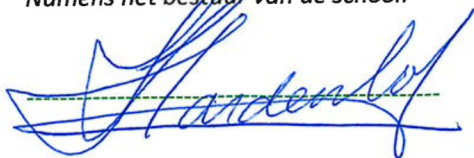
- Het bekwaamheidsdossier is een vast onderdeel van de gesprekkencyclus, waarbij de medewerkers vaardig zijn in het aantoonbaar maken van hun ontwikkeling in hun portfolio
- Alle medewerkers hebben voldoende digitale vaardigheden, passend bij hun werk en functie. Voor de verschillende functies is helder omschreven welke vaardigheden er nodig zijn
- De inzet van medewerkers is aangepast aan de ontwikkeling van het 'anders organiseren' ([zie Hoofdstuk 2: Onderwijskundig beleid – ambities en doelen 2023-2027](#)). Vanuit deze inzichten werken gemotiveerde medewerkers, in een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een groep leerlingen. Daarbij wordt er meer bewust gebruik van elkaars expertise
- Er is een hernieuwde visie op opleiden van toekomstige medewerkers, waardoor we in de komende jaren voldoende stagiaires en dus potentiële nieuwe medewerkers aan ons kunnen binden
- We hebben de samenwerking met de opvangpartners bestendigd en daar waar zich kansen aandienen de samenwerking uitgebreid. Het idee daarbij is, dat alle medewerkers van zowel opvang en onderwijs zich vooral medewerker van Kindcentrum AvontuurRijk voelen
- De samenwerking met de jeugdhulpverlening (GGD en maatschappelijk werk) is vertaald naar een vaste aanwezigheid van het zogenaamde ondersteuningsteam op AvontuurRijk. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van de aanwezige expertise om kinderen (en hun ouders) ook vanuit de jeugdhulp ondersteuning te kunnen bieden, zodat kinderen zoveel als mogelijk een ononderbroken ontwikkeling kunnen doormaken
- We hebben in het personeelsbeleid specifiek aandacht voor goed werkgeverschap, met thema's als werkgeeluk en vitaliteit. Aan de hand van de bovenschoolse ontwikkelingen en input daarvan, is omschreven hoe we op AvontuurRijk gezamenlijk zorgen voor een goed, gezond en prettig werkklimaat voor al onze medewerkers.

Onderstaande de mindmap met de uitwerking van bovenstaande doelen en ambities:



Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:



Voorzitter medezeggenschapsraad

Directeur school

