

# Schoolplan 2023-2027

**Christelijke Nationale School De  
Groenling**  
IJSSELMUIDEN

# Inhoudsopgave

|                                                   |           |
|---------------------------------------------------|-----------|
| <b>Inhoudsopgave</b>                              | <b>2</b>  |
| <b>1 Inleiding</b>                                | <b>3</b>  |
| <b>2 Strategisch beleid</b>                       | <b>3</b>  |
| <b>3 Schoolbeschrijving</b>                       | <b>4</b>  |
| <b>4 Sterkte-zwakteanalyse</b>                    | <b>5</b>  |
| <b>5 Risico's</b>                                 | <b>7</b>  |
| <b>6 De missie van de school</b>                  | <b>7</b>  |
| <b>7 Onze parels</b>                              | <b>7</b>  |
| <b>8 Onze grote verbeterdoelen</b>                | <b>8</b>  |
| <b>9 Onze visie op lesgeven</b>                   | <b>10</b> |
| <b>10 Onze visie op identiteit</b>                | <b>11</b> |
| <b>11 Onderwijskundig beleid</b>                  | <b>12</b> |
| <b>12 Personeelsbeleid</b>                        | <b>14</b> |
| <b>13 Organisatiebeleid</b>                       | <b>24</b> |
| <b>14 Financieel beleid</b>                       | <b>25</b> |
| <b>15 Kwaliteitsbeleid</b>                        | <b>25</b> |
| <b>16 Basiskwaliteit</b>                          | <b>31</b> |
| <b>17 Actiepunten 2023-2027</b>                   | <b>32</b> |
| <b>18 Meerjarenplanning 2023-2024</b>             | <b>34</b> |
| <b>19 Meerjarenplanning 2024-2025</b>             | <b>35</b> |
| <b>20 Meerjarenplanning 2025-2026</b>             | <b>36</b> |
| <b>21 Meerjarenplanning 2026-2027</b>             | <b>37</b> |
| <b>22 Formulier "Instemming met schoolplan"</b>   | <b>38</b> |
| <b>23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"</b> | <b>39</b> |

## 1 Inleiding

In dit schoolplan geven wij weer welke ambities wij hebben voor de komende vier jaar en hoe wij deze bereiken. Als bijlage vindt u een aantal wettelijk verplichte beschrijvingen, waarbij wij tevens verwijzen naar onze website, schoolplan en het strategisch plan van IRIS, welke onlosmakelijk met deze schoolgids aan elkaar verbonden zijn bij de totstandkoming van dit schoolplan. Er is gebruik gemaakt van de resultaten van recente tevredenheidsonderzoeken, de uitkomsten van de laatste inspectiebezoeken en een eigen sterkte-zwakte analyse.

De basis voor het schoolplan zijn de strategische ontwikkelingen van stichting IRIS. Deze ontwikkelingen zijn in dit schoolplan doorvertaald naar actiepunten. Ook hebben we school specifieke punten toegevoegd.

Het schoolplan is door de directie opgesteld in overleg met het team. De teamleden hebben meegedacht over de invulling van de verschillende hoofdstukken en tevens eigen punten ingebracht, waardoor een door het team gedragen plan is ontstaan. Daarom zijn het schoolteam, de medezeggenschapsraad en de leerlingen al in een vroeg stadium betrokken.

In dit schoolplan geven wij weer welke ambities wij hebben voor de komende vier jaar en hoe wij deze bereiken. Als bijlage vindt u een aantal wettelijk verplichte beschrijvingen, waarbij wij tevens verwijzen naar onze website, schoolplan en het strategisch plan van IRIS, welke onlosmakelijk met deze schoolgids aan elkaar verbonden zijn bij de totstandkoming van dit schoolplan. Er is gebruik gemaakt van de resultaten van recente tevredenheidsonderzoeken, de uitkomsten van de laatste inspectiebezoeken en een eigen sterkte-zwakte analyse. De basis voor het schoolplan zijn de strategische ontwikkelingen van stichting IRIS. Deze ontwikkelingen zijn in dit schoolplan doorvertaald naar actiepunten. Ook hebben we school specifieke punten toegevoegd.

Het schoolplan is door de directie opgesteld in overleg met het team. De teamleden hebben meegedacht over de invulling van de verschillende hoofdstukken en tevens eigen punten ingebracht, waardoor een door het team gedragen plan is ontstaan. Daarom zijn het schoolteam, de medezeggenschapsraad en de leerlingen al in een vroeg stadium betrokken.

## 2 Strategisch beleid

### 1. INTRODUCTIE

Voor u ligt het koersplan 2023-2027 van IRIS Christelijke Kindcentra. Dit document geeft de strategische richting aan voor onze organisatie voor een periode van vier jaar.

Er is voortgeborduurd op het vorige strategische beleidsdocument 2019-2023 waarin de strategische thema's meesterschap, kwaliteitszorg, ontwikkeling kindcentra en IRIS & omgeving waren uitgewerkt. Een van onze belangrijkste doelstellingen in dat plan betrof het verzorgen van opvang en onderwijs in christelijke kindcentra met als resultaat dat kinderen als wijze wereldburgers de maatschappij tegemoet treden. De wijze wereldburger blijven we als IRIS Christelijke Kindcentra omarmen omdat deze missie aansluit bij het wereldbeeld waar IRIS een bijdrage aan wil leveren.

In de afgelopen vier jaar is er veel gebeurd, niet in de laatste plaats de uitbraak van Covid 19 die veel impact op kinderen en medewerkers had. Covid 19 heeft ook geleid tot een aantal andere keuzes voor wat betreft de uitvoering van het strategisch plan 2019-2023. Een aantal thema's is daardoor nog niet zover ontwikkeld als gepland. Voorbeelden hiervan zijn thema's als de ontwikkeling van de zorgstructuur, hoogbegaafdheid en verdere professionalisering over hoe om te gaan met afwijkend gedrag van kinderen. Deze thema's komen daarom ook in dit koersplan weer terug.

We zien dat er een grotere focus op taal, rekenen, spelling en burgerschap is ontstaan. Dit leidt ertoe dat scholen worden uitgedaagd hier eigen ambities over te formuleren en zich daarover te verantwoorden.

Landelijk en ook binnen IRIS, speelt het personeelstekort een steeds grotere rol. Dit leidt ertoe dat we ons nog meer willen richten op goed werkgeverschap, door bijvoorbeeld aandacht voor werkplezier, (secundaire) arbeidsvoorwaarden en goede begeleiding, ontwikkelmogelijkheden en professionalisering. Ook het creëren van combinatiebanen tussen opvang en onderwijs, het aangaan van samenwerking in regionale verband en opleiden in de school zijn voorbeelden om het personeelstekort een halt toe te roepen.

Een andere ontwikkeling is de herinrichting van het samenwerkingsverband passend onderwijs. Het SWV2305 heeft een nieuwe indeling gemaakt van clusters waarbij scholen/kindcentra meer wijkgericht samenwerken om zo thuisnabij onderwijs voor kinderen te verzorgen. Hierbij hoort vervolgens ook het betrekken van de jeugdzorg (CJG) aangezien de ontwikkeling van kinderen altijd samenhangt met de context van thuis, omgeving en kindcentrum.

Dit koersplan is tot stand gekomen op basis van een evaluatie van het vorige koersplan en vele gesprekken en ontmoetingen met kinderen en volwassenen.

Op basis van de input die wij hebben ontvangen zijn de missie, visie en kernwaarden geactualiseerd. Daarnaast is de waardevolle opbrengst verwerkt in de koerslijnen passend bij de strategische opgave voor de komende periode. De rode draad in het koersplan bestaat uit drie koerslijnen: 'Kind in ontwikkeling', 'Volwassenen rondom het kind' en 'Omgeving rondom het kind'. Een vierde koerslijn 'Verbinding en samenhang' is hierbij ondersteunend. In de jaarplannen van het college van bestuur, het directieoverleg en van ieder kindcentrum worden de koerslijnen uitgewerkt in concrete jaarplannen met doelen en acties.

Binnen IRIS Christelijke Kindcentra werken we vanuit verbinding. IRIS bestaat uit 14 christelijke kindcentra in de gemeente Kampen, waarin professionals in een veilige werkomgeving samenwerken aan goede opvang en goed onderwijs dat aansluit bij de specifieke ontwikkelbehoefte van ieder kind. Vanuit gezamenlijke doelen en afspraken geven de kindcentra een eigen kleur aan de christelijke identiteit, de pedagogiek en de didactiek. Partners en ouders helpen het kindcentrum bij het maken en realiseren van deze keuzes.

Vanuit hoge verwachtingen dat kinderen zich kunnen ontwikkelen zorgen we er zo voor dat de kinderen als wijze wereldburgers op weg de volgende stap naar het voortgezet onderwijs kunnen zetten.

In het proces van de wijze wereldburger op weg is onze christelijke identiteit het fundament. De Bijbel leert ons immers veel over het begrip wijsheid, bijvoorbeeld uit Spreuken: 'Want het is de Heer die wijsheid schenkt, Zijn woorden bieden kennis en inzicht.' Vanuit de bron, die de kern van IRIS raakt, willen we samen met de kinderen en hun ouders/verzorgers als wijze wereldburgers op weg.

## Bijlagen

1. Koersplan 2023-2027

## 3 Schoolbeschrijving

Hoi Groenlinger,

Deze brief is speciaal voor jou: de leerling van de Groenling die zo graag speelt, lacht, kletst, schrijft of tekent op de Groenling; voor de leerling die iedere dag leert en langzaam steeds groter wordt.

Wij, de juffen en meesters van de Groenling, hopen dat jij jezelf kunt zijn bij ons in de klas. Dat vinden wij het allerbelangrijkst: kunnen zijn wie je bent.

We beloven dat we zoveel mogelijk samen zullen lachen en we proberen zo min mogelijk te mopperen, **want in een goede sfeer, leer je zoveel meer!**

We beloven dat we jou het onderwijs proberen te geven dat je nodig hebt om later wereldwijd te worden. Dat zal niet altijd gemakkelijk gaan, want dat is voor ons soms best lastig om te doen. Als we een fout maken, wil je dat dan zeggen? Dan kunnen wij daar weer van leren.

We beloven dat we duidelijke klassenregels en afspraken maken en we leggen de moeilijke dingen net zo lang uit totdat je het begrijpt.

Je mag ons altijd alles vragen, dus doe dat ook maar. We vinden het leuk om nieuwe ideeën te horen en we houden van ondernemende kinderen. Misschien krijg je een antwoord waar je niet op hoopt, maar dan kunnen we je uitleggen waarom we dat antwoord geven.

Je mag ons altijd alles zeggen, ook de dingen die je liever niet vertelt. We zullen naar je luisteren en je zo goed mogelijk proberen te helpen. Of misschien heb je de hulp niet nodig, want je kunt vaak meer dan je zelf denkt!

We kijken uit naar een leuke, gezellige en leerzame tijd samen!

Groetjes,

De juffen en meesters van De Groenling

| Gegevens van de stichting |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| Naam stichting:           | IRIS                       |
| College van bestuur:      | Henk ter Wee               |
| Adres + nr.:              | Europa-Allee 10B           |
| Postcode + plaats:        | 8260BA Kampen              |
| Telefoonnummer:           | 038-3333898                |
| E-mail adres:             | secretariaat@iriskampen.nl |
| Website adres:            | www.iriskampen.nl          |

| Gegevens van de school |                             |
|------------------------|-----------------------------|
| Naam school:           | CNS De Groenling            |
| Directeur:             | Kees van Garderen           |
| Adres + nr.:           | Lijnpad 2                   |
| Postcode + plaats:     | 8271 KB IJsselmuiden        |
| Telefoonnummer:        | 038-3333533                 |
| E-mail adres:          | k.vangarderen@iriskampen.nl |
| Website adres:         | www.cnsdegroenling.nl       |

De directie van onze school bestaat uit de directeur. Het managementteam (MT) bestaat uit de de directeur, de bouwcoördinatoren (onder-,midden- en bovenbouw), de directie-ondersteuner en de interne begeleiders. Onze school wordt bezocht door 383 leerlingen (1 februari 2023).

De kenmerken van de leerlingen en de consequenties daarvan voor onze organisatie en ons onderwijs, hebben we beschreven in het document Kenmerken Leerlingen (zie bijlage).

De schoolweging voor onze school is: 29,01

| Schooljaar  | Schoolweging | Categorie | Spreiding | Gem. schoolweging<br>3 schooljaren | Gem. categorie<br>3 schooljaren |
|-------------|--------------|-----------|-----------|------------------------------------|---------------------------------|
| 2022 / 2023 | 28,89        | 28-29     | 5,46      | 29,01<br>19/20 - 21/22             | 29-30<br>19/20 - 21/22          |
| 2021 / 2022 | 28,89        | 28-29     | 5,46      |                                    |                                 |
| 2020 / 2021 | 28,99        | 28-29     | 5,32      |                                    |                                 |

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

## Bijlagen

### 1. Kenmerken leerlingen

Onze school is een IKC (IRIS Kindcentrum): we willen een organisatie zijn voor kinderen van 0-12 jaar waarin onderwijs, opvang, zorg- en ondersteunings-instellingen zo optimaal mogelijk samenwerken. We delen ons gebouw met kinderopvangorganisatie lenieminie. De komende jaren willen we onze samenwerking gaan intensiveren. We starten hiermee door in gesprek te gaan over een gezamenlijke visie. Hierbij maken we gebruik van het ontwikkelinstrument IKC. Zodoende krijgen we goed zicht op de gewenste ambitieniveaus en kwaliteitscriteria die we middels onze samenwerking willen nastreven.

## 4 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen. In schema:

| STERKE KANTEN SCHOOL                                                                                                                                                                                                                     | ZWAKKE KANTEN SCHOOL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Betrokkenheid</li> <li>Pedagogisch klimaat</li> <li>Breed aanbod</li> <li>Deskundigheid en ontwikkelingsbereidheid team</li> <li>Aandacht voor wat de individuele leerling nodig heeft</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Te veel willen (in te weinig tijd), zowel qua activiteiten als qua onderwijsontwikkeling</li> <li>Onvoldoende borgen en aanspreken op nakomen van afspraken</li> <li>Grenzen van differentiatie bepaald door systeem (leerstofjaarklassen) - hoe geven we ruimte aan anders leren?</li> <li>Te lage 1S/2F scores</li> </ul> |

| KANSEN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | BEDREIGINGEN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Samenwerking met ouders</li> <li>Meer benutten van elkaars kwaliteiten (kennis / kunde / specialiteiten)</li> <li>Opvang in eigen school (- gebouw)</li> <li>Thematisch onderwijs als middel om ruimte te geven aan anders leren en bevorderen van intrinsieke motivatie</li> <li>Teambuilding / teamkamer</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ruimtegebrek (om onderwijs optimaal in te richten / vorm te geven)</li> <li>Toenemend opvallend gedrag van kinderen / afwijkende normen en waarden (te merken aan bijv. minder ontwikkelde executieve vaardigheden)</li> <li>Opvoedingsproblemen ouders</li> <li>Meer ontwikkelingsachterstanden (motorisch, cognitief, taal/spraak)</li> <li>Lerarentekort (dit geldt vooralsnog niet op de Groenling)</li> </ul> |

| Actiepunt                           | Prioriteit |
|-------------------------------------|------------|
| OOT Sociaal Emotionele Ontwikkeling | hoog       |
| OOT Taal                            | hoog       |

Voor de matrix m.b.t. de SWOT-analyse geldt:

- Kansen vs. Sterkten: inspelen op een kans door het inzetten van een sterke kant.
- Kansen vs. Zwakten: een zwakke kant versterken om in te kunnen spelen op een kans.
- Bedreigingen vs. Sterkten: een sterke kant gebruiken om een bedreiging het hoofd te bieden.
- Bedreigingen vs. Zwakten: een zwakke kant versterken om een bedreiging het hoofd te bieden.

In relatie tot de matrix in paragraaf 1 kunnen we dan het volgende opmerken:...

- Onze betrokkenheid en sterke pedagogische klimaat helpen ons bij het (verder groeien in) samenwerken met de ouders. Die stevige samenwerking is van fundamenteel belang om samen - als educatieve partners - het hoofd te bieden aan het omgaan met toenemend opvallend gedrag van kinderen.
- Onze deskundigheid en ontwikkelingsbereidheid kunnen we nog meer inzetten / verzilveren als we meer ruimte geven aan elkaars kwaliteiten.
- Diezelfde kwaliteiten hebben we ook nodig bij het ontwikkelen van thematisch onderwijs doorheen alle groepen.
- Te veel willen en onvoldoende borgen en nakomen van afspraken willen we voorkomen door: samen kritisch te zijn op een haalbare jaaragenda, een goede overlegstructuur en - discipline na te leven/streven, structureel de voortgang van gewenste ontwikkelingen te evalueren en te monitoren en moedig te zijn in het maken van keuzes. Hierbij willen we het goede en kenmerkende van wat doen waarborgen en handhaven op het gewenste niveau. Leidraad: niet het vele is goed, maar het goede is veel. Randvoorwaarde hierbij is het nader verduidelijken en uitwerken van rollen en verantwoordelijkheden van medewerkers.
- Door het verbeteren van onze analyse-vaardigheden i.c.m. cyclisch handelen willen we onze opbrengsten nog beter kunnen analyseren en duiden teneinde middels passende interventies hogere opbrengsten (1S/2F) te realiseren.
- Door het versterken van de samenwerking met lenieminie (Kinderopvang) en het creëren van meer synergie willen we verder groeien richting een ononderbroken, vloeiende ontwikkeling van kinderen van 0-12 jaar. Eerste stap hierin is dat we onderzoeken we (in 2023-2024) hoe de samenwerking geoptimaliseerd kan worden.

Richtinggevend: waar kan deze samenwerking ten goede komen aan onze kinderen.

7. Middels (vormen van) thematisch onderwijs i.c.m. passende inzichten rondom eigenaarschap bij kinderen willen we meer ruimte geven aan anders leren. Hierdoor creëren we (meer) betrokkenheid, zelfverantwoordelijkheid en motivatie bij kinderen m.b.t. hun eigen leerproces.
8. Door als team te blijven investeren op onderlinge betrokkenheid, ook op ontspannen vlak (teambuilding), leren we elkaar (nog) beter kennen en vormen we een krachtig en aantrekkelijk team (together each achieve more). Immers 'eerst de relatie, dan de prestatie'. Zo kunnen we - als authentieke smaakmakers - de goede sfeer waar we voor staan waarmaken en voorleven. En zo kan ook de professionele dialoog op eerlijke en ontspannen wijze met elkaar worden gevoerd.

Zie bijlage NPO Shortlist.

## **Bijlagen**

1. Shortlist NRO Shortlist

## **5 Risico's**

### **6 De missie van de school**

1e mission statement : In een goede sfeer, leer je zoveel meer!

Het team van CNS de Groenling is ervan overtuigd dat een positief, sociaal veiligklimaat maakt dat leerlingen meer leren. In zo'n klimaat is er orde in de klas, zijn er duidelijke regels en kunnen leerlingen sneller, langer en beter aan hun taken werken. Een positief, sociaal veilig klimaat maakt ook dat de relatie tussen leerkracht en leerling positief is, waardoorde leerlingen gemotiveerder zijn om hun taken te doen. Ondanks de grootte van de school blijven elkaar zien!

Vandaar dat ons motto is: "In een goede sfeer, leer je zoveel meer".

2e mission statement : Het begint bij de instructie, maar het draait om de interactie!

Dit didactisch uitgangspunt is het startpunt wanneer het gaat om de keus van werkvormen, methodes, het geven van instructie. We verwachten dat kinderen, wanneer ze geleerd hebben hoe dat moet, taken kunnen uitvoeren passend bij hun leeftijd. We verwachten hierbij een taakgerichte werkwijze die afwisselend zelfstandig en samenwerkend is. Zodoende is er sprake van stimulerende interactie. De ene leerling heeft hier meer of andere begeleiding voor nodig dan de ander. Voor sommige leerlingen blijft instructie/begeleiding nodig, dat is geen probleem.

Het onderwijs in de onderbouw heeft een meer informeel karakter. Er wordt ingezet op een rijke leeromgeving waar kinderen spelend met en van elkaar leren en waarbij de leerkracht voortdurend met instructie en begeleiding bezig is.

## **Onze slogan**

1. In een goede sfeer, leer je zoveel meer!
2. Het begint bij de instructie, maar het draait om interactie!

## **Bijlagen**

1. Toelichting slogan 1
2. Toelichting slogan 2

## **7 Onze parels**

Parels...

Op de Groenling staat het kind centraal. We zorgen er voor dat leerlingen later met veel plezier aan hun schooltijd terugdenken. Op onze school voel je je welkom en creëer je zelfvertrouwen, zodat je goed voorbereid naar het voortgezet onderwijs gaat.

Op de Groenling heerst een goede sfeer, wat het leren ten goede komt.

School en ouders werken goed samen, samen weet je immers meer en kom je verder. We zijn een laagdrempelige school waar ouders en belangstellenden makkelijk binnenstappen. We creëren een openheid waarin kinderen, ouders en leerkrachten op een goede manier met elkaar in gesprek komen en blijven, zodat ook problemen gezamenlijk worden opgelost.

Zonder uitputtend te zijn volgen hier nog enkele parels, waar we trots op zijn:

- onze leraren werken samen aan de verbetering van hun onderwijs in zogenaamde onderwijsontwikkelteams (OOT's) en werkgroepen
- er wordt veel samen gewerkt (bijv. oudere leerlingen die voorlezen aan de jongsten, maar ook tussen parallelgroepen)
- er is veel aandacht voor lezen en leespromotie
- bij veel activiteiten worden ouders betrokken
- we hebben korte lijntjes met de ouders
- we hebben een goede zorgstructuur

En - tot op heden - kunnen we onderstaande realiseren:

- onze kinderen (vanaf groep 3) krijgen muziek- en dramalessen van een deskundige vakleerkracht
- alle kinderen krijgen een keer per week les van een vakleerkracht bewegingsonderwijs
- kinderen met een groter leerpotentieel worden o.a. extra uitgedaagd in de projectgroep
- onze meesterkok geeft wekelijks kook- (en techniek-) lessen aan (groepjes) kinderen die meer behoefte hebben aan praktijkgericht onderwijs

Ambities...

In de uitwerking van onze ambities (grote verbeterdoelen) onderscheiden we 6 dimensies. Te weten:

- pedagogische aanpak ('opgroeien'),
- didactische aanpak ('leren'),
- organisatievorm,
- differentiatie,
- leerstof en rapportage,
- leermiddelen/inzet ICT

## 8 Onze grote verbeterdoelen

Voor de komende jaren hebben we de volgende grote verbeterdoelen (speerpunten):

- Samenwerking met IJL (kinderopvang)
- Samenwerking met Van de Wendschool
- Vergroten van eigenaarschap op eigen leerproces bij kinderen
- Versterken van zicht op ontwikkeling
- Doorontwikkeling didactische vaardigheden
- Thematisch onderwijs
- Verduidelijken rollen en verantwoordelijkheden

|    | Speerpunten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Samenwerking met lenieminie (kinderopvangorganisatie) onderzoeken en ontwikkelen. We werken optimaal samen zodat er sprake is van een ononderbroken ontwikkeling van de kinderen (0 - 12 jaar). Er is een collectieve ambitie geformuleerd op basis waarvan we de samenwerking vormgeven. We werken o.a. samen middels warme overdracht, voorbereiden en uitvoeren van gezamenlijke thema's. Daarnaast trekken we regelmatig samen op in informele sfeer en blijven we zoeken naar manieren van leren van en met elkaar.                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2. | Samenwerking Van de Wende ontwikkelen n.a.v. besluit hierover in februari 2021 (CvB richting ouders). Dit besluit refereert aan een onderzoek waaruit bleek dat de (te ontwikkelen) samenwerking vooral positief kan bijdragen aan de kinderen van de Wendeschool en een positieve stimulans kan zijn in de ontwikkeling van beide teams. Ook biedt het mogelijkheden voor teamleden om hun talenten, kennis en vaardigheden breder in te zetten. Daarnaast kan samenwerking een positieve invloed hebben op de stabiliteit en de kwaliteit van de directie- en ondersteuningsstructuur op de Wende. De samenwerking concentreert zich allereerst op het niveau van directie/leerkracht.                                                                           |
| 3. | Vergroten van eigenaarschap op eigen leerproces bij kinderen. In ons onderwijs sluiten wij aan bij de psychologische basisbehoeften relatie, competentie en autonomie. Dit zorgt voor motivatie en betrokkenheid en bevordert het welbevinden van de leerling. Dit betekent dat de leerkracht de leerling ziet en zijn eigenheid respecteert. De leerkracht staat open voor de inbreng van de leerling en sluit aan bij de onderwijsbehoeften van de leerling. De leerling durft en kan eigen keuzes maken en neemt verantwoordelijkheid voor zijn leerproces en relaties met anderen in zijn omgeving. De leerkracht begeleidt dit proces. Zo vergroten wij het eigenaarschap van de leerling.                                                                    |
| 4. | Versterken van zicht op ontwikkeling. Hierdoor zijn de doelen per groep duidelijk en inzichtelijk en krijgen kinderen de hulp (ondersteuning, uitdaging) die ze nodig hebben (waardoor frustratie wordt voorkomen). Dit vergroot de intrinsieke motivatie en draagt bij aan de psychologische basisbehoefte 'competentie'.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 5. | Doorontwikkeling didactische vaardigheden. Onze kinderen krijgen de optimale instructie die past bij hun onderwijs-/ondersteuningsbehoefte. Leerkrachten en ondersteunend personeel zijn hiertoe in staat en reflecteren doorlopend (zowel individueel als met betrokkenen) om dit te realiseren. Kinderen zijn zelfstandig en zelfredzaam, kunnen omgaan met uitgestelde aandacht (leeftijdsadequaat). Parallelgroepen werken samen waar dat kan en meerwaarde oplevert, we kennen en benutten elkaars talenten. We benutten de mogelijkheden van groepsdoorbrekend werken. De professionele dialoog tussen teamleden, teneinde het onderwijs steeds optimaal af te stemmen op de onderwijsbehoeften, vindt hiertoe dagelijks plaats.                             |
| 6. | We gaan onderzoeken of en in hoeverre (vormen van) Thematisch onderwijs onze kinderen nog meer tot hun recht kan laten komen. Wat willen we bereiken? Door de betekenisvolle thema's waarbij vakken in samenhang worden gegeven zijn onze kinderen optimaal betrokken (benutten talenten kinderen !) en gemotiveerd. Hierdoor hebben de activiteiten meer effect op het leren en de ontwikkeling. Thematisch werken zorgt ook voor meer en intensievere samenwerking tussen de groepen, waardoor we samen meer synergie ervaren. Onze kinderen voelen zich gezien en erkend m.b.t. eigenheid en talenten. Ook gaan we onderzoeken welke rol praktijklessen, drama, muziek, projectgroep en procesmatig werken een plek kunnen krijgen binnen Thematisch onderwijs. |
| 7. | Verduidelijken rollen en verantwoordelijkheden. Doordat ieder weet wat van hem/haar/de ander verwacht mag worden, wordt er optimaal en prettig (samen-) gewerkt. We benutten elkaars specifieke talenten en kwaliteiten, waardoor we elkaar recht doen en tot zijn / haar recht laten komen. We spreken aan, af, uit.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

### **Grote verbeterdoelen IRIS**

### **Zie ook Koersplan 2023-2027 (bijlage)**

KOERSLIJN 1: KIND IN ONTWIKKELING: Kinderen leren en ontwikkelen met hart, hoofd en handen.

Doelen:

1. Vanuit een uitdagend, rijk en passend aanbod is de basiskwaliteit op orde met aandacht voor de basisvaardigheden.
2. Alle kinderen (en hun ouders en verzorgers) hebben zicht op hun eigen ontwikkeling en weten wat hen intrinsiek

motiveert.

3. Alle kindcentra werken met de IRIS-ondersteuningsniveaus, die zijn vertaald naar een passende ondersteuningsstructuur gericht op een ononderbroken ontwikkeling van ieder kind.

**KOERSLIJN 2: VOLWASSENEN RONDOM HET KIND:** De volwassenen rondom het kind zijn gericht op de ontwikkeling van kinderen binnen de domeinen: persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie.

Doelen:

1. Alle medewerkers binnen IRIS werken planmatig en doelgericht aan deskundigheid binnen hun vakgebied.
2. Stichting IRIS maakt deskundigheid en ontwikkeling van alle medewerkers mogelijk.
3. Medewerkers werken samen met ouders, zodat de IRIS-professional en de ouders ieder vanuit hun eigen rol, bijdragen aan de ontwikkeling van het kind.

**KOERSLIJN 3: OMGEVING RONDOM HET KIND:** De omgeving bestaand uit de ruimte, structuur en cultuur, is ondersteunend aan de ontwikkeling van het kind.

Doelen:

1. Medewerkers en partners werken aan een effectieve organisatiestructuur. Een duidelijke rolverdeling waarbij verantwoordelijkheden helder zijn belegd zorgt voor een effectieve organisatiestructuur waarbinnen en waarbij ouders en partners één 'loket' ervaren.
2. Zichtbare doorgaande lijnen binnen het kindcentrum en in verbinding met het voortgezet onderwijs zorgen voor afstemming, passend aanbod en aanpak op het gebied van:
  - o pedagogisch en didactisch handelen;
  - o ondersteuningsbehoeften van het kind en de groep;
  - o ouderbetrokkenheid;
  - o partnerschappen.

Deze krijgen vorm in een 'rijke ontwikkeldag' passend bij het eigen kindcentrum.

**KOERSLIJN 4: VERBINDING EN SAMENHANG:** Door het verbinden van ontwikkeling ontstaat samenhang en enthousiasme.

Doelen:

1. Gezamenlijke afspraken zijn gemaakt over:
  - o de verdeling van geldelijke middelen binnen IRIS;
  - o centrale ondersteuningsstructuur voor de kindcentra;
  - o ontwikkeling van leidinggevendenden;
  - o professionele medezeggenschap.
2. Er is een gezamenlijk identiteitsdocument op basis waarvan alle kindcentra de christelijke identiteit verder vormgeven.
3. IRIS heeft een ontwikkelomgeving waar in samenhang gewerkt wordt aan de strategische koers en doelen aansluitend bij de actualiteit vanuit de samenleving.

## 9 Onze visie op lesgeven

Wat betekent deze missie en visie voor de leerkracht op CNS De Groenling?

Ambities van de school

Lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

- interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs, zodat zij een actieve rol hebben
- onderwijs op maat geven: differentiëren
- gevarieerde werkvormen hanteren (variatie = motiverend)

- een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
- kinderen zelfstandig (samen) laten werken

Hieronder werken we bovenstaande noties verder uit.

**De leraar maakt het verschil**

De leerkrachten realiseren een veilig, inspirerend onderwijsklimaat door een doelmatige les- en klassenorganisatie en duidelijke, gestructureerde uitleg. Er wordt gebruik gemaakt van gevarieerde werkvormen, van een gevarieerd onderwijsaanbod en er is veel leerstofgerichte interactie tussen leerkracht en leerling. Er wordt door de leerkrachten veelvuldig, informeel en formeel gesproken over de kwaliteit van de lessen, gericht op wat er goed gaat. De leerkrachten benaderen de leerlingen positief, met de nadruk op wat er al goed gaat.

Wij vinden wij het belangrijk dat kinderen leren d.m.v. spel. Vanuit dat oogpunt maken we keuzes in ons onderwijsaanbod. Spel is de motor van de ontwikkeling bij jonge kinderen (4-7 jaar), omdat daarin vaardigheden, kennis en ervaringen aan bod komen die kinderen voor een optimale ontwikkeling nodig hebben.

**Erken verschillen**

Het hoort bij het vakmanschap van de leerkracht om in te spelen op verschillen tussen leerlingen. Dat betekent dat, zeker de ervaren leerkrachten, naast hun basisvaardigheden, ook meer complexe didactische en pedagogische vaardigheden kunnen inzetten om tegemoet te komen aan verschillen tussen leerlingen. Dit geldt voor de cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling.

**Stel meetbare doelen en werk opbrengstgericht**

Leerkrachten stellen, daar waar mogelijk samen met de leerlingen, meetbare en uitdagende doelen die geëvalueerd kunnen worden. De leerlingen weten op deze manier waaraan ze werken. Deze doelen betreffen veelal SLO doelen, of doelen uit de gebruikte methoden.

**Hoge verwachtingen**

Leerkrachten hebben hoge/ positieve en reële verwachtingen van de leerlingen welke passen bij de mogelijkheden van het kind. De leerkrachten spreken dat op een positieve wijze uit.

**Feed forward en feedback**

Feed forward gaat over 'wat is de volgende stap, wat ga ik verder doen om de gestelde doelen te bereiken'. Feedback gaat over 'wat heb ik gedaan, hoe heb ik het bereiken van het doel tot nu toe aangepakt'. Beiden zijn , contextafhankelijk, nuttig en nodig. Feed forward is echter effectiever en positiever dan feedback, doordat het toekomst gericht is en over gewenst gedrag gaat. Goede feed forward geeft aan welk gedrag de leerkracht van de leerlingen verwacht, heeft betrekking op de nabije toekomst en is concreet en specifiek.

**Een efficiënte leer-werktijd**

Leerkrachten zorgen voor een positief, veilig sociaal klimaat waarin leerlingen door duidelijke regels en structuur rustig en met voldoende tijd, aan hun taken kunnen werken.

**Iris visie op onderwijskwaliteit**

Wij vinden dat onderwijs meer is dan alleen de opbrengsten van taal en rekenen. Goed onderwijs sluit aan op de ontwikkelbehoeften van het kind en moeten leiden tot de Wijze Wereldburger. Onze kijk op onderwijskwaliteit tekent driedomeinen.

1. Kwalificatie – ervoor zorgen dat de leerling op zijn / haar juiste niveau doorstroomt naar het VO;
2. Socialisatie – ervoor zorgen dat de leerling voorbereid is op een actieve deelname aan de samenleving op basis van Bijbelse waarden en normen;
3. Persoonsvorming – ervoor zorgen dat de leerling het vermogen ontwikkelt om zich op verantwoordelijke wijze en als autonoom persoon weet te verhouden tot de maatschappij;
4. Deugdelijkheidseisen – ervoor zorgen dat ons onderwijs voldoet aan de eisen zoals de maatschappij en wet- en regelgeving dat verwacht.

## **10 Onze visie op identiteit**

1. Betrokkenheid, vanuit de liefde van Jezus Christus

Als medewerkers van IRIS kennen we het liefdevolle werk van Jezus Christus, zoals de Bijbel ons dat leert. Zijn Liefde inspireert ons. En vanuit die Liefde zijn we, elk op onze eigen wijze en passend bij de veelkleurigheid van IRIS,

een voorbeeld voor de kinderen en betrokken op hun welzijn, dat van hun ouders en verzorgers en op het welzijn van elkaar.

### 2. Gedrevenheid, vanuit plezier en oog voor talentontwikkeling

Ons hart ligt bij de ontwikkeling van kinderen. Vanuit die passie verzorgen we met plezier elke dag onderwijs en opvang. Daarbij hebben we oog voor de talentontwikkeling en de prestaties, zowel van onszelf als van het kind. Plezier, talentontwikkeling en prestaties zijn daarmee kernwaarden die met elkaar verbonden zijn.

### 3. Professionaliteit, vanuit deskundigheid en creativiteit

We zijn professionals op ons eigen vakgebied en zijn daarop aanspreekbaar. Energiek werken we verder aan het ontwikkelen van onze eigen professionaliteit, zodat de kwaliteit van ons onderwijs en opvang elke dag een stukje beter wordt. Vraagstukken lossen we met optimisme en creativiteit op, waarbij we graag feedback ontvangen en geven.

## 11 Onderwijskundig beleid

Op onze school gebruiken we voor de vakken Nederlandse taal en rekenen/wiskunde onderwijsmethoden die voldoen aan de eisen zoals de wet op het primair onderwijs die stelt en zijn daarmee dekkend voor wat betreft de kerndoelen. Daar waar geen gebruik wordt gemaakt van de binnen het onderwijs gangbare methoden, is een beschreven aanbod aanwezig waaruit blijkt dat het onderwijsaanbod dekkend is voor wat betreft de wettelijke eisen.

CNS De Groenling wil bereiken dat ieder kind via een ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces, die kennis en vaardigheden kan verwerven die het nodig heeft om een zelfstandig, sociaal en kritisch denkend mens te worden in een multiculturele samenleving. We streven ernaar dat zoveel mogelijk leerlingen aan het eind van de basisschool het streefniveau (1S) hebben behaald. Dit gaat het beste in een omgeving waar de leerlingen zich thuis en veilig voelen. De leerkrachten zijn hierbij van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk, dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden hierbij zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen. Zie ook onze Missie en Visie.

### Analyse

Een goede invulling van bovenstaande aandachtspunten vraagt om teamwerk. De geformuleerde visie willen we vertalen naar herkenbaar gedrag en handelen van leerkrachten in de groepen. We willen deze schoolplanperiode gebruiken om de missie en visie, steeds weer, in de dagelijkse praktijk in te vullen.

Om invulling aan het onderwijs te geven, willen we gebruik maken van goede, eigentijdse methoden. Daarnaast volgen we de ontwikkeling van de leerlingen door het afnemen van methodetoetsen en methodeonafhankelijke toetsen. De uitkomsten van de methode onafhankelijke toetsen worden opgeslagen in ons schooladministratieprogramma ParnasSys. Met behulp van de resultaten van de methode afhankelijke- en de methode onafhankelijke toetsen volgen we de ontwikkeling van onze leerlingen. Via cyclisch handelen (analyseren, plannen, uitvoeren en evaluatie) werken we voortdurend aan de ontwikkelingsgroei van onze leerlingen. Daarnaast wordt één keer per 4 cursusjaren een Oudertevredenheidsonderzoek afgenomen. Jaarlijks beoordelen onze leerlingen middels het digitaal invullen van de vragenlijst "Vensters" de kwaliteit van de verschillende domeinen. Het laatste Oudertevredenheidsonderzoek dateert van schooljaar 2021-2022, zie Scholen op de kaart. De uitkomsten van zowel het leerlingen- als het oudertevredenheidsonderzoek lagen boven het landelijk gemiddelde en gaven geen aanleiding om nieuwe beleidsvoornemens te ontwikkelen.

### Visie op Burgerschap

In de samenleving zijn nieuwe opvattingen ontstaan over de manier waarop individuele burgers in de maatschappij staan: meer betrokken, meer gericht op het nemen van verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de samenleving, meer oog voor wat mensen bindt. Het onderwijs speelt een belangrijke rol in die ontwikkeling.

Burgerschapsvorming brengt leerlingen (jonge burgers) de basiskennis, vaardigheden en houding bij die nodig zijn om een actieve rol te kunnen spelen in de eigen leefomgeving en in de samenleving. Ze maken kennis met begrippen als democratie, grond- en mensenrechten, duurzame ontwikkeling, conflicthantering, sociale verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en het omgaan met maatschappelijke diversiteit.

De school dient een oefenplaats te zijn voor goed burgerschap. In de klas en op het schoolplein krijgt de leerling te maken met processen, gedragingen en gebeurtenissen die ook voorkomen in de 'echte' samenleving. Op school wordt de leerling gestimuleerd voor zijn mening uit te komen en respect te hebben voor mensen die anders zijn. Hij/zij kan zijn sociale competenties verder ontwikkelen, wordt zich bewust van zijn sociale rechten en plichten en kan meedenken en meebeslissen. We willen de kinderen prikkelen tot die participerende houding.

De school is voor de leerling een venster op de samenleving. De school dient zich in dat opzicht bewust te zijn van de rol als oefenplaats van goed burgerschap en het onderwijs en schoolcultuur zal die rol optimaal moeten ondersteunen.

In het beleidsstuk Burgerschap en sociale integratie (mei 2023) is uitgewerkt hoe bovenstaande gestalte krijgt in onze dagelijkse onderwijspraktijk.

#### Analyse

Onze school is georganiseerd op basis van het leerstofjaarklassensysteem. Binnen dit systeem is ruimte voor differentiatie wat betreft tempo en leerstof. We werken samen met IRIS wat betreft het onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen uit de groepen 5 t/m 8 via het Spectrum (zie de website van IRIS). In onze school werken we met twee projectgroepen (onder- en bovenbouw) bestaande uit mogelijk meerbegaafde leerlingen. Daarnaast zetten we voor leerlingen die meerbegaafd zijn o.a. levelspel/levelwerk in.

Er wordt structureel aandacht besteed aan de sociaal emotionele ontwikkeling van de kinderen door gebruik te maken van het programma Rots en Water, een psychofysieke sociale competentie training doorheen alle groepen. De sociaal emotionele ontwikkeling komt ook aan de orde in de methode "Trefwoord". Dit is een Bijbelse en levensbeschouwelijke lesmethode

Voor het volgen van de sociaal emotionele ontwikkeling en veiligheid worden meerdere instrumenten ingezet.

In de groepen 1 en 2 werken we met de SEO-leerlijnen van ParnasSys.

In de groepen 4 t/m 8 brengen we de sociale veiligheid van de leerlingen in kaart d.m.v. een sociogram.

In de groepen 6 t/m 8 nemen we de vragenlijsten af van "Vensters".

Naar aanleiding van de uitkomsten van deze vragenlijsten worden er beleidsvoornemens op groepsniveau of op schoolniveau geformuleerd.

De school is bezig met het opstarten van een leerlingenraad. Hiermee willen we de betrokkenheid van de leerlingen bij onze school vergroten.

De school zou de leerlingen nog meer kunnen betrekken bij het eigen leerproces. Hier liggen kansen.

Uit de resultaten van de vragenlijst van "Vensters", welke zowel bij de leerlingen van de groepen 6 t/m 8 als bij alle ouders is afgenomen (zie scholen op de kaart), blijkt dat zowel kinderen als ouders het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten en het schoolklimaat als zeer positief ervaren. De school streeft ernaar om dit in de toekomst te blijven continueren.

Bovenstaande sluit niet uit, dat er pestgedrag voorkomt op onze school. Er wordt gebruik gemaakt van een anti pestprotocol, waarbij in een vroeg stadium ouders betrokken worden. Pestincidenten worden bijgehouden en indien nodig wordt er een dossier rondom pestgedrag gevormd.

#### Kwaliteit van het Groenling-onderwijs

##### Vertrouwen

Vertrouwen gaat voor ons over integriteit, integriteit staat bij ons voorop: zeggen wat je doet en doen wat je zegt! Dat zie je terug in het onderwijs, een collega kan uitleg geven over de manier waarop hij/zij het onderwijs inricht en communiceert dit open en eerlijk met ouders, leerlingen en collega's.

##### Verantwoorden

Verantwoorden gaat over rekenschap afleggen, op de Groenling leggen wij rekenschap af tegenover leerlingen en hun ouders, wij beseffen dat ouders hun kinderen aan ons toevertrouwen en dat wij verantwoordelijk zijn voor het onderwijs dat zij krijgen. Daarbij staat het welbevinden, en de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen voorop, gevolgd door de cognitieve ontwikkeling.

Deze twee ontwikkelingslijnen zie je ook terug in onze missie en visie, wij streven allereerst naar een positief

pedagogisch klimaat ("In een goede sfeer leer je zoveel meer") zodat kinderen lekker in hun vel zitten, zich gezien voelen en optimaal tot leren kunnen komen. De sociaal emotionele ontwikkeling meten wij door kind gesprekjes en observaties en bij oudere kinderen nemen wij een digitale vragenlijst af.

Daarnaast vinden wij dat cognitieve ontwikkeling begint bij instructie ("Het begint bij instructie"), elk kind heeft recht op instructie, zodat het weet wat hij moet doen en hoe hij dat moet doen. De cognitieve ontwikkeling wordt gemeten door observaties van het gemaakte werk, methode gebonden toetsen, CITO toetsen en de doorstroomtoets in groep 8.

Naast rekenschap aan leerlingen en ouders leggen wij ook rekenschap af voor ontwikkeling aan bevoegd gezag van Stichting Iris en de onderwijsinspectie. Jaarlijks worden wij bevraagd op de kwaliteit van ons onderwijs en kunnen wij de gevraagde informatie aanleveren en uitleggen welke keuzes er in het belang van onze leerlingen gemaakt zijn. Drie-jaarlijks wordt er door de Iris Auditgroep een audit op de Iris-scholen afgenomen waarbij de onderdelen onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten en kwaliteitszorg en ambities beoordeeld worden.

#### Onderzoeken

Wij onderzoeken de kwaliteit van ons onderwijs door te evalueren of de gestelde doelen behaald zijn. Dat kunnen doelen zijn op micro-niveau (individuele doelen voor een bepaald kind) op meso-niveau (school brede doelen) of op macro-niveau (stichting brede doelen). Dit evalueren vindt plaats in gesprekken met ouders, collega's of doormiddel van groepsbesprekingen en evaluatievergaderingen.

Naast de analyse van onze huidige onderwijs blijven wij ons afvragen of onze leerlingen de dingen leren die ze straks als wijze wereldburger nodig zijn, we kijken verder vooruit zonder daarbij met elke onderwijsvernieuwing mee te waaien. Wij zorgen voor degelijke, weloverwogen verbeteringen van ons onderwijs en nemen daar de tijd en de aandacht voor die het verdient.

#### Positief bijdragen

Positief bijdragen aan de kwaliteit van onderwijs gaat bij ons vooral over positieve interactie. Collega's die dingen ter verbetering van de kwaliteit van onderwijs aandragen of delen doen dat door middel van positieve interactie. Dat betekent dat we dingen die we hebben geleerd, ontdekt of gemaakt niet voor onszelf houden, maar delen met (Iris) collega's. Daarbij zorgen we voor een positieve, vriendelijke toon in onze conversaties en geven we opbouwende feedback.

Verder proberen we elkaar te ondersteunen, zowel mentaal als praktisch. Dat betekent dat we niet alleen regelmatig naar elkaars verhalen te luisteren, maar ook proberen om elkaar praktisch te ondersteunen tijdens ons werk.

## 12 Personeelsbeleid

#### Vooraf

Onlangs heeft IRIS haar Strategische Ambities voor de periode 2023-2027 beschreven in het koersplan. De strategische ambitie vertrekt vanuit onze visie op ontwikkelingen die in de wereld om ons heen plaatsvinden en de dagelijkse gang van zaken in onze klaslokalen beïnvloeden. De koers geeft richtingen en kaders aan die helpen om te gaan met de dynamiek van de omgeving. Geen paniklare oplossingen, maar thema's die gaan spelen en gereedschappen om met de ontwikkelingen om te gaan. Ons ultieme doel is dat leerlingen onze IRIS Kindcentra (IKC) verlaten als wijze wereldburgers op weg. Daarmee bedoelen we dat kinderen zijn toegerust om hun weg te vinden in de (toekomstige) maatschappij en dat ze leren dat ze hun talenten mogen gebruiken.

Strategische ontwikkelingen zien we veel meer als een proces dan als een blauwdruk. In dit proces spelen medewerkers van IRIS een belangrijke rol. In het koersplan geven we aan dat het meesterschap van iedere medewerker van IRIS bepalend is voor ons succes: kinderen zich laten ontwikkelen tot wijze wereldburgers.

De volwassenen rondom het kind zijn gericht op de ontwikkeling van kinderen binnen de domeinen: persoonsvorming, socialisatie en kwalificatie.

#### ONZE BELOFTE

Wij beloven dat we als IRIS-professionals deskundig worden, zijn en blijven, zodat we samen met ouders/verzorgers, optimaal bijdragen aan de ontwikkeling van het kind.

We werken hierbij aan de volgende doelen:

1. Alle medewerkers binnen IRIS werken planmatig en doelgericht aan deskundigheid binnen hun vakgebied.
2. Stichting IRIS maakt deskundigheid en ontwikkeling van alle medewerkers mogelijk.

3. Medewerkers werken samen met ouders, zodat de IRIS-professional en de ouders ieder vanuit hun eigen rol, bijdragen aan de ontwikkeling van het kind.

Meesterschap betekent voldoende energie in de eigen ontwikkeling steken en ook zelf wijs wereldburgerschap op weg in de praktijk brengen, middels de principes van vertrouwen, verantwoorden, onderzoeken en positief bijdragen. Ons HR-beleid is daarbij ondersteunend. Het HR-beleid helpt om ons uitdagende doel 'gepersonaliseerd leren' te realiseren.

#### 1. Bedoeling en uitgangspunten voor ons HR-beleid

Aan ons HR-beleid liggen een bedoeling en een aantal uitgangspunten ten grondslag. Deze hangen samen met onze visie op de school en de samenleving van morgen. Deze staat beschreven in onze Koersplan 2023-2027.

##### Bedoeling

De bedoeling van ons HRM beleid is:

Het ontwikkelen van ons meesterschap om, vanuit onze christelijke identiteit, goed onderwijs te geven.

##### Strategie

"De stichting IRIS biedt goed onderwijs op basis van haar christelijke identiteit, we zijn betrokken op de leerling en op elkaar. Ons ultieme doel is dat leerlingen onze IKC's verlaten als wijze wereldburgers. Vanuit onze christelijke levensvisie is een wijze wereldburger iemand die vertrouwt op God, vertrouwt op zichzelf en vertrouwt op zijn naaste. Een wijze wereldburger stelt zich verantwoordelijk op door zich bewust te zijn van wat hij doet, door te weten waarom hij doet wat hij doet en na te denken wat het gevolg is van zijn doen voor hem zelf, voor de ander en voor de schepping. Een wijze wereldburger heeft een onderzoekende houdingen en is er altijd op gericht een positieve bijdrage te leveren aan de omgeving."

##### Kernwaarden

Onze Strategische Ambitie beschrijft ook waar medewerkers van IRIS voor staan.

##### a. Betrokkenheid, vanuit de liefde van Jezus Christus

Als medewerkers van IRIS kennen we het liefdevolle werk van Jezus Christus, zoals de Bijbel ons dat leert. Zijn Liefde inspireert ons. En vanuit die Liefde zijn we, elk op onze eigen wijze en passend bij de veelkleurigheid van IRIS, een voorbeeld voor de kinderen en betrokken op hun welzijn, dat van hun ouders en verzorgers en op het welzijn van elkaar.

##### b. Gedrevenheid, vanuit plezier en oog voor talentontwikkeling

Ons hart ligt bij de ontwikkeling van kinderen. Vanuit die passie verzorgen we met plezier elke dag onderwijs en opvang. Daarbij hebben we oog voor de talentontwikkeling en de prestaties, zowel van onszelf als van het kind. Plezier, talentontwikkeling en prestaties zijn daarmee kernwaarden die met elkaar verbonden zijn.

##### c. Professionaliteit, vanuit deskundigheid en creativiteit

We zijn professionals op ons eigen vakgebied en zijn daarop aanspreekbaar. Energiek werken we verder aan het ontwikkelen van onze eigen professionaliteit, zodat de kwaliteit van ons onderwijs en opvang elke dag een stukje beter wordt. Vraagstukken lossen we met optimisme en creativiteit op, waarbij we graag feedback ontvangen en geven.

- Het meesterschap wordt vooral in de school ontwikkeld door 'learning on the job' met: visitatie, 360-graden feedback en beeldcoaching.

#### 2. Onze visie op werken bij IRIS

IRIS wil een werk- en leergemeenschap zijn waar mensen graag werken. Want werken met plezier zien we als het fundament voor ons onderwijs. We gaan er namelijk vanuit dat met plezier werken, betekent dat persoonlijke ambities en persoonlijke doelen samenvallen met die van de school en van IRIS. Je zou kunnen zeggen: "jij ontwikkelt je met IRIS en IRIS ontwikkelt zich met jou tot een fitte energieke organisatie die maatschappelijk toegevoegde waarde heeft".

Talentontwikkeling hoort bij IRIS, niet alleen van leerlingen maar ook van iedereen die bij IRIS werkt. Natuurlijk gaan we er vanuit dat iedereen voldoet aan de basisbekwaamheden op het functieniveau waarop hij of zij werkt en deze actueel houdt, ook met het oog op de plannen voor 2023-2027 en de kwaliteit die IRIS wil leveren. Onze strategie

focust op de ontwikkeling van onze leerlingen tot wijze wereldburgers die hun weg vinden in de (toekomstige) maatschappij en geleerd hebben hoe zij in de samenleving kunnen functioneren. De manier waarop IRIS-medewerkers hieraan bijdragen is bepalend voor ons succes.

We gaan uit van 'Meesterschap'. Dit betekent dat elke IRIS-medewerker een rolmodel is en leerlingen op basis van een goede relatie helpt zich te ontwikkelen tot wijze wereldburgers. Daarbij past dat zij ook zelf energie in de ontwikkeling van hun eigen talenten steken en daarbij ook anderen inspireren en helpen zich te ontwikkelen. Leren van elkaar zien we als een krachtig middel om je te ontwikkelen. Werken bij IRIS betekent werken in een werk- en leergemeenschap waarin je als medewerker in een professionele dialoog met en van je collega's leert. Persoonlijke ontwikkeling, teamontwikkeling en organisatieontwikkeling gaan bij IRIS hand in hand. Als medewerker van IRIS geeft je zelf sturing aan je eigen ontwikkeling en stem je je leerdoelen af met je leidinggevende én teamgenoten, want ook van hen kun je leren.

We gebruiken graag de metafoor van de seizoenen om het werken bij IRIS te beschrijven. De groei in de lente, de bloei in de zomer, de oogst in de herfst en de rust in de winter staan symbool voor ons werkklimaat, in een dag, een week, een periode, een schooljaar, een loopbaan.

Bij IRIS krijg je volop de kans om te groeien. Dit betekent dat je bij IRIS op allerlei manieren en in alle fasen van je loopbaan verder kunt ontwikkelen. Door de 'wijde wereld' in te trekken, maar ook door met en van collega's te leren.

Bloei staat voor ons voor de fase waarin je wat je leert in de praktijk brengt, steeds beter wordt in wat je doet en je kennis en ervaring met je collega's deelt zodat ook zij van jou als professional kunnen leren. Feedback geven en ontvangen, past daarbij. We spreken overigens liever van feed-up of feed-forward omdat we gericht willen zijn op de toekomst.

Na de bloei komt er tijd om te oogsten en te vieren hoe we het geleerde in praktijk brengen. Werken bij IRIS betekent ruimte ervaren om te oogsten en te vieren en ook rust te vinden voor reflectie en verankering, op weg naar een nieuwe fase van groei.

De keuzes in ons HR-beleid ondersteunen ons bij het in de praktijk brengen van deze visie.

### 3. Thema's HR-beleid

Meesterschap in de praktijk

Meesterschap kun je in de dagelijkse praktijk herkennen aan iemand die:

- energiek en in balans werkt;
- zich blijvend professioneel ontwikkelt;
- graag laat zien hoe hij bekwaam is;
- werkt in verbinding met kinderen, collega's en IRIS als geheel; verrassend en innovatief is.

Vier HR-thema's

In een open dialoog hebben medewerkers van bij de totstandkoming van het koersplan van verschillende IKC's van Iris gesproken over 'Werken binnen Iris'. Ook in de GMR is het onderwerp van gesprek geweest. Centraal stond de vraag wat medewerkers nodig hebben om de ambities van het Strategisch plan 2023-2027 te realiseren, met andere woorden, om meesterschap te laten groeien.

Uit deze gesprekken kwamen vier hoofdthema's naar voren.

- Vitaal werken
- Leren en Ontwikkelen
- Gesprek over ambities en resultaten
- Ruimte creëren om te innoveren

In het koersplan werken we uit welke initiatieven we rondom deze vier thema's in de beleidsperiode 2023-2027 oppakken.

De acties worden onderdeel van de planning & control cyclus, die zich op HR-gebied laat samenvatten met drie stromen: instroom, doorstroom en uitstroom.

### 4. Toelichting vier HR-thema's

#### 4.1 Vitaal Werken

We gebruiken graag de metafoor van de seizoenen om het werken bij IRIS te beschrijven. De groei in de lente, de bloei in de zomer, de oogst in de herfst en de rust in de winter staan symbool voor ons werkklimaat, in een dag, een week, een periode, een schooljaar, een loopbaan. Werken volgens het ritme van de seizoenen is de basis voor vitaal en energiek werken en een gezonde balans werk-privé.

Vitaal werken betekent:

- Plezier in je werk hebben
- Betekenisvol werken
- Fit en energiek zijn
- Ambitieuze zijn

Referentiekader strategisch plan en ander flankerend beleid:

- Een medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen ontwikkeling (duurzame inzetbaarheid) en maakt deze ontwikkeling zichtbaar in zijn of haar bekwaamheidsdossier en persoonlijk ontwikkelplan dat enerzijds aansluit bij de ontwikkeling van de school en anderzijds bij de eigen ontwikkeling.
- Medewerkers laten in hun dagelijkse praktijk het wijze wereldburger-principe vertrouwen zien.

#### 4.2 Leren en Ontwikkelen

“Plezier, talentontwikkeling en prestaties zijn voor ons kernwaarden die met elkaar verbonden zijn. We stoppen energie in het verder ontwikkelen van onze eigen talenten, zodat de kwaliteit van ons onderwijs elke dag een stukje beter wordt en we anderen helpen zich te ontwikkelen tot wijze wereldburger. Leren van elkaar is een krachtig middel om te ontwikkelen. Leren gebeurt in een professionele dialoog, in een leergemeenschap zowel binnen als buiten de school.”

Leren en ontwikkelen betekent:

- Je blijven ontwikkelen als mens
- Je blijven ontwikkelen als professional
- Je blijven ontwikkelen als team
- Je breed blijven ontwikkelen
- Kennis delen en van elkaar leren, elkaar helpen leren
- Bekwaam zijn en dit blijvend aantonen

Referentiekader strategisch plan:

- Een medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen ontwikkeling (duurzame inzetbaarheid) en maakt deze ontwikkeling zichtbaar in zijn of haar bekwaamheidsdossier en persoonlijk ontwikkelplan dat enerzijds aansluit bij de ontwikkeling van de school en anderzijds bij de eigen ontwikkeling.
- Medewerkers laten in hun dagelijkse praktijk het wijze wereldburger-principe onderzoekende houding zien.
- Bekwaamheidseisen op basis van kwaliteitsdefinitie ‘goed onderwijs’ (Zie koerslijn 2 uit strategisch plan): wat laat een leerkracht van Iris dagelijks zien in zijn handelen, over welke vaardigheden beschikt hij, hoe legt hij hierover verantwoording af? Welke opleidingseisen hanteren we?

#### 4.3. Het vak van leerkracht

Het vak van bestaat binnen IRIS uit lesgeven, begeleiden en uitvoeren van visitaties. Een medewerker is in staat tot het voeren van goed klassenmanagement, het convergent dan wel divergent differentiëren, het inspireren en begeleiden van leerlingen bij hun ontwikkeling tot wijze wereldburger, het mogelijk maken van gepersonaliseerd leren, zelf zichtbaar zijn als wijze wereldburger (voorbeeldgedrag)

“In een cultuur waarin iedereen zich erop richt om een positieve bijdrage te leveren aan zijn omgeving en daarop ook aanspreekbaar is (in liefde en waarheid), ontstaat ook een cultuur van vertrouwen. In zo’n cultuur geven leiders ruimte aan hun medewerkers. Elke medewerker is aanspreekbaar op wat hij doet en werkt steeds aan vertrouwen kweken en vertrouwen geven.” (Strategische ontwikkelingen 2023-2027)

In gesprek zijn over ambities en resultaten betekent:

- Positief kritisch durven zijn op eigen handelen en naar elkaar
- Met elkaar in verbinding blijven
- In gesprek zijn over commitment aan de ontwikkeling van de IRIS-organisatie
- Feedback kunnen geven en ontvangen

Referentiekader strategisch plan:

- Een medewerker is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar eigen ontwikkeling (duurzame inzetbaarheid) en maakt deze ontwikkeling zichtbaar in zijn of haar bekwaamheidsdossier en persoonlijk ontwikkelplan dat enerzijds aansluit bij de ontwikkeling van de school en anderzijds bij de eigen ontwikkeling.
- Medewerkers laten in hun dagelijkse praktijk het wijze wereldburger-principe verantwoorden en positief bijdragen zien.
- Tijdens gesprekken met de directeur koppelt de medewerker terug over behaalde resultaten en de eigen ontwikkeling.

#### 4.4 Ruimte creëren om te innoveren

“De wereld om ons heen staat niet stil. Veel ontwikkelingen hebben invloed op de dagelijkse gang van zaken in onze klaslokalen. De daaruit voortvloeiende dynamiek zorgt ervoor dat onze schoolvereniging continu in beweging is. Ons strategisch plan geeft richtingen en kaders aan om met de dynamiek om te gaan. We geven aan welke belangrijke thema’s we voor de komende jaren zien en bieden gereedschappen aan die de vereniging, de scholen en de medewerkers in kunnen zetten om antwoorden en oplossingen te vinden.” (Strategische ontwikkelingen 2015-2019)

Ruimte creëren om te innoveren betekent:

- Toekomstgericht zijn
- Voorbij het hier en nu denken
- Uitdagingen aangaan
- Experimenteren
- Verrassen
- Midden in de wereld staan
- Positief en nieuwsgierig in het werk te staan
- Zelf de regie pakken

Referentiekader strategisch plan:

- Medewerkers laten in hun dagelijkse praktijk het wijze wereldburger-principe onderzoekende houding zien.

“In een cultuur waarin iedereen zich erop richt om een positieve bijdrage te leveren aan zijn omgeving en daarop ook aanspreekbaar is (in liefde en waarheid), ontstaat ook een cultuur van vertrouwen. In zo’n cultuur geven leiders ruimte aan hun medewerkers. Elke medewerker is aanspreekbaar op wat hij doet en werkt steeds aan vertrouwen kweken en vertrouwen geven.”

Dit citaat is een van de uitgangspunten in ons strategisch beleid 2023-2027. Deze uitspraak vormde de basis het HR-beleid binnen Iris. In dit beleid zijn ook de uitgangspunten voor de gesprekkencyclus beschreven. Een van onze conclusies is dat werken bij IRIS betekent dat je werkt in een werk- en leergemeenschap waarin medewerkers in een professionele dialoog met en van elkaar leren. Als kenmerken van deze professionele dialoog zijn benoemd:

- positief kritisch durven zijn op eigen handelen en naar elkaar;
- met elkaar in verbinding blijven;
- in gesprek zijn over commitment aan de ontwikkeling van de school en IRIS-doelstellingen;
- feedback kunnen geven en ontvangen.

We stelden in het HR-beleid ook dat talentontwikkeling bij IRIS hoort, niet alleen bij onze leerlingen, maar bij iedereen die bij ons werkt. We gaan ervan uit dat iedereen voldoet aan de basisbekwaamheden op het functioniveau waar hij of zij werkt en deze actueel houdt. We vinden het belangrijk dat elke medewerker energie steekt in professionele ontwikkeling en daarbij ook anderen stimuleert en enthousiasmeert.

Over te behalen resultaten en professionele ontwikkeling gaan we graag op een betekenisvolle manier met elkaar in gesprek, individueel als leidinggevende en medewerker én ook als collega’s onderling binnen een team.

De bedoeling van de gesprekkencyclus

“Jij ontwikkelt je met Iris en Iris ontwikkelt zich met jou tot een fitte energieke organisatie met maatschappelijk toegevoegde waarde” (IRIS HR-beleid)

Waar het om gaat als we spreken over een professionele dialoog, is dat medewerker en leidinggevende en ook collega’s onderling regelmatig met elkaar in gesprek zijn over de kwaliteit en de resultaten van het werk. En dat we op zo’n manier doen dat het de kwaliteit van ons werk, onze professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid versterkt. Het gaat erom dat we regelmatig met elkaar in gesprek zijn over wat er gebeurt, hoe dat gebeurt en welke afspraken we daarover maken. Dat gebeurt in formele en informele gesprekken.

Op basis van de uitgangspunten van ons HR-beleid zijn deze gesprekken gericht op:

De verdere ontwikkelingen van de vier principes van de wijze wereldburger (vertrouwen, verantwoorden, onderzoek en positief bijdragen)

(Samen)werken aan (onderwijs)resultaten op korte en lange termijn in verbinding met de richting waarin de school / Iris zich wil ontwikkelen

Ruimte nemen voor initiatieven t.b.v. nemen voor innovatie en professionele ontwikkeling

De opbrengsten en resultaten van het (samen)werken

Plezier in werken, fit en energiek zijn en blijven.

Meer concreet willen we met de gesprekken het volgende bereiken:

We werken energiek en in balans

We blijven ons professioneel ontwikkelen

We laten graag zien hoe we bekwaam zijn

We werken in verbinding met kinderen én collega's

Met Iris als geheel zijn we verrassend en innovatief

We brengen zelf wijs wereldburgerschap in praktijk: we geven vertrouwen, we verantwoorden, we onderzoeken en leveren positieve bijdragen.

Vijf pijlers onder de professionele dialoog: richting-resultaat-ruimte-rekenschap-relatie

Voor het inrichten van de gesprekkencyclus nemen we ons vertrekpunt in het 5R analysemodel 1 en het AMO-model 2 (toegevoegd aan de bijlage). We verbinden beide modellen met het kwaliteitsdenken binnen Iris zoals dat vorm heeft gekregen in het Q-kader

Het 5R analysemodel ( zie bijlage) gaat ervan uit dat de professionele dialoog op vijf pijlers rust: richting-resultaat-ruimte-rekenschap-relatie. In een professionele dialoog is er sprake van een volwassen samenwerkingsrelatie tussen een leidinggevende en een medewerker waarbinnen de leidinggevende richting en ruimte geeft en de medewerker resultaten behaalt waarover hij of zij rekenschap aflegt. Het 5R analysemodel combineert zo de kracht van aansturing door de leidinggevende met de kracht van de autonome medewerker en levert handvatten om de samenwerking te analyseren en stap voor stap samen te werken aan resultaten op de korte en de langere termijn (zie bijlage 2 voor meer informatie over het 5R-model).

Als we het 5R-model toepassen op de gesprekkencyclus, ontstaan de volgende uitgangspunten.

Er is een volwassen professionele relatie tussen leidinggevende en medewerker en medewerkers onderling. Leidinggevende en medewerker en medewerkers onderling zijn doorlopend in gesprek over het werk, kaders, resultaten en verantwoordelijkheden. De leidinggevende is primair verantwoordelijk voor het geven van richting en het geven van ruimte aan medewerkers. De medewerker is primair verantwoordelijk voor het leveren van resultaten en het afleggen van rekenschap aan leidinggevende en aan het team.

Er is samenhang tussen top-down en bottom-up resultaten

In het top-down proces helpt de leidinggevende (lange termijn) organisatiedoelstellingen te vertalen naar concrete (meer korte termijn) resultaten voor medewerker en team. In het bottom-up proces, leveren medewerkers vanuit hun expertise en ervaringen inbreng om de richting van de organisatie voor de toekomst te versterken.

Het creëren van professionele ruimte is een gezamenlijke opdracht

We zijn erop gericht dat elke medewerkers zijn potentieel optimaal kan ontwikkelen en benutten. Omdat we er (op basis van het AMO-model-bijlage ) van uitgaan dat de resultaten van een medewerker het gevolg zijn van een wisselwerking tussen vaardigheden, motivatie én mogelijkheden, is professionele ruimte van belang. Hierbij gaat het om het in gezamenlijkheid creëren van ruimte door mogelijkheden te scheppen en barrières wegnemen.

We borgen een chronologisch en doorlopend proces

Richting leidt tot resultaten via het geven van ruimte, en resultaten leiden tot aanpassing van de toekomstige richting via het afleggen van rekenschap. Door systematisch met elkaar in gesprek te zijn over richting-resultaten-ruimte en rekenschap af te leggen, leren we in een professionele dialoog met en van elkaar en ontwikkelen we ons als individu, team, school en IRIS.

Uitgangspunten voor de professionele dialoog vanuit het IRIS-Q-kader

Het IRIS-kwaliteitskader (Q-kader) is een uitwerking van de ambities die geformuleerd zijn in het strategisch plan en het HR-beleid. Het beschrijft de kwaliteitseisen van wat IRIS-scholen onder goed onderwijs verstaan. Het kwaliteitskader heeft tot doel om kinderen te ontwikkelen tot wijze wereldburger in wording, door het onderwijs continu te verbeteren en te borgen dat er op alle niveaus wordt geleerd (binnen IRIS, de school, het team en als individuele medewerker). De professionele dialoog helpt bij deze vorm van leren.

Het kwaliteitskader omvat kwaliteitsdomeinen met een beschrijving van 'zichtbaar gedrag' van leerlingen en medewerkers. Wanneer dit gedrag zichtbaar is in en rond scholen, dan spreken we binnen IRIS van goed onderwijs. In de gesprekkencyclus zijn deze kwaliteitsdomeinen onderlegger in team en individuele gesprekken (zie voor meer informatie het IRIS Kwaliteitskader).

Onderwijskwaliteit wordt zowel door de medewerker als door het team beïnvloed. Sturen op onderwijskwaliteit gebeurt zowel beheersmatig als ontwikkelingsgericht.

Deze 4 items tezamen (collectief – individu en beheersmatig – ontwikkelingsgericht) vormen een assenstelsel, met onderwijskwaliteit in het midden. In elk kwadrant zijn instrumenten te ontwikkelen waarmee de onderwijskwaliteit beïnvloed wordt. De HR-gesprekkencyclus is 1 van die instrumenten.

In hoofdstuk kwaliteit staat meer informatie over het IRIS-kwaliteitssysteem en instrumentaria (voor meer informatie zie ook het IRIS Kwaliteitsbeleid)

De doelen en kaders voor de gesprekken binnen de gesprekscyclus worden weergegeven in de vorm van IRIS-kwaliteitskaarten (zie bijlage). Een kwaliteitskaart geeft op handzame wijze aan hoe de verschillende gesprekken vormgegeven kunnen worden

#### 5. De gesprekkencyclus in de praktijk

In het bovenstaande zijn de uitgangspunten voor de gesprekkencyclus binnen IRIS beschreven.

Er kan worden vastgesteld dat het voeren van gesprekken over resultaten en ontwikkeling binnen teams van grote toegevoegde waarde is. Bij het creëren van professionele ruimte past ook het bieden van mogelijkheden om de gesprekkencyclus op een manier in te vullen die goed bij je past.

We gaan daarbij uit van het volgende:

Elk team voert jaarlijks minimaal één (start)gesprek over te behalen resultaten, teamontwikkeling en vitaliteit. De afspraken worden gebaseerd op de koers/ambities van IRIS en van de school, de resultaten van tevredenheidsonderzoek/audits/visitatie en de kwaliteitsdomeinen van het Q-kader. In dit gesprek wordt vastgesteld hoe de resultaten aan het eind van het schooljaar geëvalueerd zullen worden en wat de evaluatiecriteria zijn.

Onderlegger voor het gesprek is de kwaliteitskaart 'Professionele dialoog: teamambitie'.

Elk team voert jaarlijks minimaal één gesprek over de behaalde resultaten, teamontwikkeling en vitaliteit. Het gesprek vindt plaats op basis van een zelfevaluatie waarvoor de criteria bij het startgesprek zijn afgesproken. Onderlegger voor het gesprek is de kwaliteitskaart 'Professionele dialoog: team behaalde resultaten (zie bijlage 4).

Medewerker en leidinggevende stemmen jaarlijks af of in aansluiting op het teamgesprek in betreffend schooljaar ook een individueel gesprek wordt gevoerd en wat het doel van dit gesprek is. Indien een gesprek wordt gevoerd, wordt daarbij ook vastgesteld hoe de resultaten aan het eind van het schooljaar geëvalueerd zullen worden en wat de evaluatiecriteria zijn. Onderlegger voor het gesprek is de kwaliteitskaart 'Professionele dialoog: individuele ambitie' (zie bijlage ).

Medewerker en leidinggevende voeren in elk geval eens in de drie jaar een (start)gesprek over te behalen resultaten, professionele ontwikkeling en vitaliteit. Aan het eind van dat schooljaar vindt ook een beoordelingsgesprek plaats. Het beoordelingsgesprek is eenzijdig gericht (waardering door de leidinggevende) en kan rechtspositionele consequenties hebben. Onderlegger voor het gesprek is de kwaliteitskaart 'Professionele dialoog: individuele resultaten'.

Op deze manier wordt de gesprekkencyclus verrijkt en wordt aangesloten bij de cao.

Het meesterschap van iedere medewerker van IRIS is bepalend voor ons succes: kinderen helpen zich te ontwikkelen tot wijze wereldburger. Het thema meesterschap is erop gericht dat we zelf voldoende energie in onze eigen ontwikkeling steken, zodat we anderen kunnen helpen om zich tot wijze wereldburger te ontwikkelen.

Visie op meesterschap – op weg naar een professionele cultuur

Meesterschap betekent dat je in de dagelijkse praktijk de vier principes van de wijze wereldburger zichtbaar invult en verder betekenis geeft. Je toont je 'meester' in je vak door initiatief te nemen in je ontwikkeling, te laten zien hoe jij je ontwikkelt en feedback gebruikt om verder te groeien. Hierbij ontwikkel jij je met IRIS en IRIS ontwikkelt zich met jou.

Ambitie – wat zien we op de scholen

We ervaren op scholeneen professionele cultuurwaarteams, met plezier aan de slag zijn om samen het onderwijs voor de leerling te verbeteren. Dat doen zij door van en met elkaar te leren en samen het onderwijs voor de leerling vorm te geven en te verbeteren.

We zien leraren samen doelen stellen: wat willen zij verbeteren in het onderwijs voor hun leerlingen? Daarna gaan ze samen aan de slag om deze doelen te realiseren. Bijvoorbeeld door samen het curriculum te ontwikkelen, lessen voor te bereiden, elkaars lessen te bezoeken en te bespreken, en elkaar feedback te geven. Leraren onderzoeken de onderwijspraktijk, ze reflecteren op hun eigen handelen en zetten verbeteracties in gang. Leraren betrekken hun leerlingen bij de evaluatie van hun handelen. In een professionele cultuur zien we teams ook samenwerken met externe partners (zoals ouders, vervolgscholen, bedrijven, jeugdzorg etc.). Ze leggen daarbij verantwoording af en vragen om feedback om hun eigen kwaliteit te verbeteren. Op deze manier zijn IRIS-medewerkers een rolmodel voor elkaar en voor de leerlingen, wat helpt om kinderen te ontwikkelen tot wijze wereldburgers.

In het ontwikkelen van een professionele cultuur vervult het directeurenoverleg, het CvB en de schooldirecteur een voorbeeldrol. Vanuit die voorbeeldrol stimuleren ze anderen om 'leren zichtbaar te maken'.

#### Indicatoren en doelstellingen

Binnen elke school kan het team laten zien op welke wijze zij samen beter onderwijs maken en elkaar laten groeien in hun ontwikkeling.

Elke medewerker kan laten zien hoe zij tegemoetkomt aan de ontwikkelbehoefte van de wijze wereldburger.

Elke medewerker werkt zelfstandig aan haar ontwikkeling op basis van een persoonlijk ontwikkelplan, afgestemd op het schoolplan en het strategisch plan.

IRIS stelt alleen leraren aan die bevoegd zijn, en start bij nieuwe leraren per direct met de ontwikkeling van de bekwaamheid. De leraren houden hun eigen ontwikkeling bij in een portfolio (als belangrijk onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De schoolleider is geregistreerd schoolleider. Wij hebben een aantal medewerkers met een bepaalde functie. Deze medewerkers hebben specifieke scholing gevolgd om de functie effectief te kunnen vervullen.

#### Inleiding

Door het verzorgen van goed onderwijs, op basis van onze christelijke identiteit, is ons ultieme doel dat leerlingen onze scholen verlaten als wijze wereldburgers in wording. Van alle medewerkers in welke fase van zijn ontwikkeling en binnen welke functie dan ook verwachten wij dat zij zich aan dit hogere doel verbinden.

#### Wat we daarmee bedoelen?

- Een wereldburger vindt zijn weg in de (toekomstige) maatschappij. Kinderen hebben op een IRIS school geleerd hoe ze in de samenleving kunnen functioneren: hoe ze hun kennis kunnen gebruiken en vermeerderen, hoe ze met anderen positief kunnen samenwerken en hoe ze zelf vol vertrouwen in het leven mogen staan.
- Wijs zijn is iets anders dan slim zijn. Het begrip wijs kennen we vanuit de Bijbel, bijvoorbeeld uit Spreuken: "Want het is de Heer die wijsheid schenkt, Zijn woorden bieden kennis en inzicht." Vanuit die bron, die sterk raakt aan het 'zijn' van IRIS, willen we kinderen wijsheid bijbrengen die ze op hun verdere levenspad helpt en ondersteunt.
- Wijs worden is een proces. Op onze scholen willen we daarvoor een goede basis leggen.

Vanuit onze christelijk levensvisie is een wijze wereldburger iemand die:

- vertrouwt op God;
- vertrouwt op zichzelf;
- vertrouwt op zijn naaste.

Een wijze wereldburger stelt zich verantwoordelijk op door:

- bewust te zijn van wat hij doet;
- weten waarom hij doet wat hij doet;
- na te denken wat het gevolg is van zijn handelen, voor hem zelf, voor de ander en voor de schepping.

Een wijze wereldburger heeft een onderzoekende houding en is erop gericht om een positieve bijdrage te leveren aan zijn omgeving. Hierbij benoemen we duurzaam omgaan met de schepping als voorbeeld van positief bijdragen aan de omgeving.

Zo herkennen we vier leidende principes bij de wijze wereldburger: vertrouwen, verantwoorden, onderzoeken en positief bijdragen. Als we bij kinderen (en bij ons zelf) deze principes van de wijze wereldburger kunnen ontwikkelen, dan zijn we ervan overtuigd dat IRIS een stukje 'eigenheid' aan het onderwijs en de ontwikkeling van kinderen en daarmee aan de samenleving toevoegt.

We gaan uit van persoonlijk meesterschap. Vanuit het (persoonlijk) meesterschap dat als uitgangspunt heeft: "Jij ontwikkelt je met IRIS en IRIS ontwikkelt zich met jou" richt het HRM beleid zich op scholing, het onderling visiteren en het voeren van de professionele dialoog. De gesprekkencyclus is doorontwikkeld met meer focus op eigenaarschap en ontwikkeling, er is een IRIS

In het beleid wordt gesproken over hij en zijn, hiervoor wordt ook zij of haar bedoeld.

Doelen die we willen bereiken met het Beleid Junior Leraren zijn:

- Het realiseren van een professionele ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam (waarbij eigenaarschap een belangrijk element is).
- Het organiseren van een goede ondersteuning voor de junior leraar.
- Het stimuleren en creëren van een lerende cultuur in elke school.

#### Hoofdstuk 1 Van startbekwaam naar basisbekwaam

Hoe wordt een leraar basisbekwaam?

Om leraren binnen IRIS de optimale mogelijkheid te bieden zich te ontwikkelen van een startbekwame tot een basisbekwame leraar heeft IRIS een programma ontwikkeld dat gebaseerd is op drie pijlers. De pijlers zijn:

- Tijd

Een junior leraar krijgt binnen IRIS voldoende tijd voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.

- Begeleiding

Een junior leraar krijgt een mentor toegewezen die hem ondersteunt bij zijn werkzaamheden (onder andere het voorbereiden van de lessen)

- Professionalisering

Een junior leraar neemt deel aan een door IRIS samengesteld programma.

De ontwikkeling van een starter wordt zichtbaar en meetbaar gemaakt met een beproefd observatie-instrument (Kapablo).

Uit onderzoek blijkt dat goede begeleiding niet alleen een vliegende start bevordert voor de startende leraar. Zo zorgt goede begeleiding ervoor dat startende leraren een sterk zelfbeeld ontwikkelen, ze consistent worden in het beleid en procedures en ze een grotere focus tonen op de doelen die ze in de klas willen bereiken. Dit alles resulteert in meer zelfvertrouwen, zodat hun vermogen om te groeien toeneemt en ze betere prestaties leveren (Bron: PO-RAAD)

#### Visie op ontwikkeling van junior leraren

Binnen IRIS willen we de junior leraar helpen om een goede start te maken. Junior leraren ervaren voldoende tijd, rust en ondersteuning bij het maken van 'vliegrepen' waardoor zij in staat zijn zich te ontwikkelen tot basisbekwame leraren. Een basisbekwame leraar is een rolmodel die leerlingen op basis van een goede relatie helpt zich te ontwikkelen tot wijze wereldburgers. Hij is pedagogisch en didactisch bekwaam en behaalt excellente scores bij observaties. Om een rolmodel te worden is een junior leraar in eerste instantie gericht op zijn eigen leraar zijn en lesgeven in de groep. Meer 'jezelf' worden als leraar. Dat doe je binnen IRIS door samen leren en reflecteren.

#### Hoofdstuk 2 Tijd voor ontwikkeling van de junior

We willen dat een junior leraar zich in het begin vooral richt op zijn ontwikkeling in lesgeven vanuit de visie van de school en de strategie van IRIS. Zijn jaar bestaat voornamelijk uit lesgeven inclusief voor- en nawerk en professionalisering. Het resultaat waar wij naar streven bij onze junior leraren:

- zij zijn gericht op lesgeven en professionalisering;
- zij hebben aantoonbare professionaliseringsruimte in hun taakbeleid.

#### Uitgangspunten

Voor een junior leraar geldt:

- Dat hij een startgesprek krijgt met de directeur, hierin worden zijn taken en uren besproken en vastgelegd;
- Dat hij samen met de directeur doelen en resultaten voor het schooljaar bespreekt;
- Dat hij een groep krijgt waaraan meer dan 80% van het team les aan wil geven;
- Dat hij bezig is met lesgeven en professionalisering;
- Dat hij binnen de school gepland en gestructureerd ondersteuning krijgt;
- Dat hij de bijeenkomsten van het starterscafé bezoekt en zijn ontwikkelingen bespreekt met de schoolopleider (zie bijlage 2 voor rol schoolopleider).
- Starters in de invalpool vallen onder de procesverantwoordelijkheid van de directeur van de stamschool. Deze houdt

ook de doorgaande lijn met betrekking tot de gesprekkencyclus in de gaten en communiceert en stemt dit af met betrokken directeur(en) van andere scholen waar de pooler invalt voor langere tijd. Als de junior leraar voor langere tijd werkzaam is op een andere school, blijft deze onder regie van de directeur van de stamschool, maar kan de directe begeleiding plaatsvinden door een mentor van de betreffende school.

### Hoofdstuk 3 Begeleiding van de junior

In het HR-beleid van IRIS hebben we beschreven hoe we willen dat medewerkers vitaal blijven. Elke junior leraar krijgt een gekwalificeerde mentor (zie bijlage 2) en de mogelijkheid voor collegiale voorbereiding en evaluatie van lessen, bij voorkeur door een collega met dezelfde leeftijdsgroep (conform CAO PO). Het resultaat waar wij naar streven bij onze leraren:

- zij kennen de waarden en normen van onze christelijke traditie, voelen zich betrokken daarbij en kunnen betekenisvol participeren;
- zij hebben kennis van verschillende culturen, gebruiken en achtergronden (burgerschap);
- zij vormen een leergemeenschap waarin zij actief participeren;
- zij hebben plezier met elkaar;
- zij geven elkaar feedback en kunnen daarop reflecteren;
- zij gaan respectvol met elkaar om;
- zij geven elkaar complimenten en moedigen elkaar aan (Bron: kwaliteitskader IRIS).

#### Uitgangspunten

Voor een junior leraar geldt:

- Dat hij een ervaren mentor toegewezen krijgt en dat deze voldoende tijd beschikbaar heeft voor de begeleiding;
- Dat de mentor meehelpt met de voorbereiding van contacten met ouders (informatieavond enz.);
- Dat hij in samenwerking met zijn mentor een begeleidingsplan ontwikkelt dat voldoet aan de criteria van de gesprekkencyclus van IRIS;
- Dat hij samen met zijn mentor/ een ervaren collega lessen voorbereidt;
- Dat hij frequent gebruik kan maken van co-teaching;
- Dat hij deelneemt aan een VIB-traject door een opgeleide beeldcoach (minimaal eenmaal om basisbekwaam te worden)
- Aan het eind van elk schooljaar beoordeelt je directeur, door middel van het observatie instrument 'Van beeld naar beter', jouw ontwikkeling naar basisbekwaamheid.

### Hoofdstuk 4 Professionalisering van de junior

We willen dat de junior leraar zijn ontwikkeling zichtbaar maakt in zijn bekwaamheidsdossier, waarbij hij duidelijk aangeeft welke gesprekken hij gevoerd heeft, wat de beoordeling zijn en uitgevoerde acties. Het resultaat waar wij naar streven bij onze leraren:

- zij kennen hun eigen leerbehoefte en stemmen daar de leerroute en didactisch handelen op af;
- zij passen relevante en actuele kennis toe gebaseerd op kerndoelen en de referentieniveaus;
- zij kunnen observeren, analyseren en onderzoeken;
- zij zijn eigenaar van hun eigen leerproces en kunnen hun bekwaamheden aantonen (door middel van een bekwaamheidsdossier);
- zij voldoen aan de deugdelijkheidseisen;
- zij ontwerpen, werken en leren in een (digitale) leeromgeving die veilig, toegankelijk, gestructureerd en uitdagend is. (Bron: kwaliteitskader IRIS)

#### Uitgangspunten

Voor een junior leraar geldt:

- Om aan de basisbekwaamheidseisen te voldoen volgt een junior leraar gedurende de eerste drie jaar tenminste 3 modules met de thema's communicatie met ouders, omgaan met gedrag en klassenmanagement. Deze modules worden aangeboden via het IRIS Leercentrum.
- dat hij/zij tenminste 1 module kiest die aansluit bij de gesprekken met je directeur en mentor rondom je persoonlijke ontwikkelingsbehoefte en 1 module vanuit je persoonlijke interesse. Ook hiervoor informeer je naar de mogelijkheden bij het IRIS Leercentrum;
- Dat hij /zij deelneemt aan de centraal georganiseerde startbijeenkomst aan het begin van het jaar waarin o.a. voorlichting wordt gegeven over werken bij IRIS, werken in het onderwijs (CAO, regelgeving, organisatie enz.) en waarbij ook een verdiepend thema aan de orde wordt gesteld.

- Dat hij deelneemt aan minimaal drie van de vier bijeenkomsten van het Starterscafé; (Sterke vormen van collegiaal leren bevatten veel actie: intervisie, samen lessen voorbereiden en uitvoeren, reflecteren en actieonderzoek doen.)
- Dat hij een goede balans realiseert tussen informeel en formeel leren; (belangrijk om hierin een goede balans te brengen. 90% van het leren is informeel en gebeurt in de praktijk op de werkvloer).
- Dat de junior leraar zijn ontwikkeling naar basisbekwaamheid in een eigen bekwaamheidsdossier conform CAO bijhoudt. De reflectie op grond van video interactie traject maakt deel uit van het dossier.
- Dat hij binnen 3 jaar voldoet aan het competentieprofiel basisbekwaam (<http://www.partnerschapopleidenindeschool.nl/>) • Als richtlijn geldt dat hij/ zij de gymopleiding haalt. (Hiervoor kan de starter in overleg met directeur bespreken hoe de facilitering geregeld wordt indien hij/zij de opleiding wil volgen.)

#### Hoofdstuk 5 Financieel

- Voor elke junior leraar ontvangt de school in de begroting een aanvullend bedrag van 2500 euro. Dit bedrag zet de directeur in voor de begeleiding en facilitering van de junior leraar, zoals beschreven in dit beleid (bijvoorbeeld voor het uitroosteren van de junior leraar of het faciliteren van de mentor).
- Wanneer de school het nodig acht dat de gymopleiding wordt gevolgd door een junior leraar dan wordt deze volledig gefaciliteerd (tijd en kosten) door de stichting.
- In het taakbeleid houdt de directeur er rekening mee dat de junior leraar naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid, ook minimaal 40 uur aan bijzonder budget krijgt toebedeeld (conform CAO). Vanuit deze budgetten kan de junior leraar zich professionaliseren, waarbij geldt dat er voor een cursus van o.a. het IRIS Leercentrum 20 uur wordt gerekend en voor het Starterscafé 15 uur (per jaar).

Op onze school overleggen we jaarlijks met elkaar over de taakverdeling. Iedereen krijgt dan taken toebedeeld op basis van wensen, talenten en beschikbaarheid. Vóór de zomervakantie wordt met iedere individuele werknemer afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken.

### 13 Organisatiebeleid

Onze school is een van de 14 IKC's van de Stichting IRIS. De directeur geeft - onder eindverantwoordelijkheid van de voorzitter van het college van bestuur - leiding aan de school. De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directeur wordt bijgestaan door het managementteam bestaande uit drie bouwcoördinatoren voor de onder- midden en bovenbouw (taken), twee IB-ers en een directeur in opleiding (die tevens werkzaam is op de satelliet school van De Groenling, te weten de ds. Van de Wendeschool op Kampereiland). De school streeft naar meer mannen in het management (schoolleiding); de verhouding is momenteel: een man op zes vrouwen. De school heeft de beschikking over een leerlingenraad, een activiteitencommissie en een MR. Op Stichtingsniveau is er een GMR.

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. Op de Groenling is veelal sprake van parallelklassen. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Parallelgroepen werken daarnaast ook veel samen, waardoor kinderen nog beter tot hun recht komen.

Op onze school hanteren we 5-gelijke-dagen-model met de volgende lestijden voor alle groepen: van 8.25 tot 14.00 uur. Tussen 12.00 en 12.30 uur wordt er een kwartier geluncht. De groepen 1 t/m 3 zijn vrijdag om 12.00 uur vrij, groep 1 is daarnaast ook op woensdagmiddag (vanaf 12.00 uur) vrij.

In het kader van veiligheid beschikt IRIS en de school over een veiligheidsbeleid waarin de verschillende aspecten betreffende de veiligheid beschreven staan, zoals de vertrouwenspersonen, de contactpersonen, maar ook de maatregelen betreffende privacy. Ook binnen kader van AVG heeft IRIS actueel beleid geformuleerd. Aanvullend op dit beleid heeft de school/IKC een anti pestprotocol.

Het schoolbestuur heeft op elke school van onze stichting Iris contactpersonen aangewezen die bereid zijn naar klachten van ouders/medewerkers te luisteren en kunnen doorverwijzen. De contactpersoon behandelt de klacht dus niet, maar wijst de weg naar een passende oplossing. Zie klachtenregeling op onze website (onderdeel klachten en veiligheid van onze digitale schoolgids).

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is m.n. gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties, en het realiseren van een doorgaande leerlijn.

Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook bij een tussentijds vertrek). In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool – school; school – voortgezet onderwijs; school – andere school). Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners. Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente; afspraken in het kader van de lokale educatieve agenda en m.b.t. vroegschoolse educatie voeren we loyaal uit.

## 14 Financieel beleid

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgelegd in met name de begroting en het meerjaren formatieplan. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en de schoolplannen van de scholen te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. Het bestuur zorgt in samenspraak met de directeuren voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe hanteert het bestuur een allocatiemodel welke is ontwikkeld in afstemming met het Onderwijsbureau Meppel met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door Onderwijsbureau Meppel en bestuur.

## 15 Kwaliteitsbeleid

### 1. Inleiding

Het IRIS kwaliteitskader is een uitwerking van de ambities die geformuleerd zijn in het strategisch plan en het HRM-beleid. Het beschrijft de kwaliteitseisen van wat IRIS-scholen onder goed onderwijs verstaan. We hebben er voor gekozen de kwaliteitseisen zo te beschrijven dat voor medewerkers en kinderen duidelijk is wat zij kennen en kunnen. Het kwaliteitskader heeft tot doel het onderwijs continu te verbeteren.

In dit document leggen we uit hoe het kwaliteitskader is opgebouwd. We presenteren in een model het uitdagende doel van IRIS. Vervolgens beschrijven we hoe de bedoeling, leefwereld en systeemwereld de structuur van dit document vormen. Daarna worden de kwaliteitsdomeinen geconcretiseerd en beschrijven we hoe we de systeemwereld gebruiken.

### 2. Ontwikkelbehoeften kind centraal

Het uitdagende doel van IRIS is “om de ontwikkelbehoefte van het kind daadwerkelijk centraal te stellen in ons onderwijsproces.” In figuur 1 wordt dit gevisualiseerd:

- de ontwikkelbehoefte van het kind vormt het uitgangspunt van ons onderwijs;
- rondom deze ontwikkelbehoefte wordt een krachtige leeromgeving gebouwd, welke direct voor de leerling toegankelijk is (zonder noemenswaardige tussenkomst van de leerkracht);
- de leerkracht stuurt het onderwijsproces op een professionele wijze aan, waarbij de ontwikkelbehoefte van het kind uitgangspunt is. Afhankelijk van deze ontwikkelbehoefte geeft de leerkracht instructies, begeleidt en/of coacht in een proces van interactie tussen leerling(en)-ouders, leerkracht. Hierbij faciliteert de leerkracht de krachtige leeromgeving.



Figuur 1: ontwikkelbehoefte kind centraal

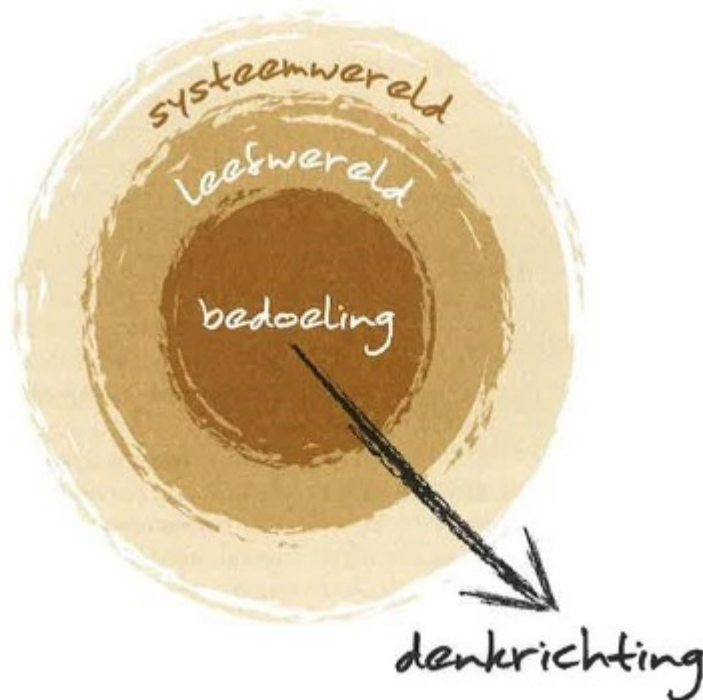
#### Toelichting

Voor het opleiden van kinderen tot wijze wereldburgers is het meesterschap van medewerkers bepalend. Leraren realiseren een passende leeromgeving, die vrij en makkelijk toegankelijk is voor leerlingen. Leraren en kinderen binnen IRIS hebben hoge verwachtingen. Leraren zetten kinderen aan tot onderzoekend leren. Leraren stellen kinderen vragen, geven ze feedback en ruimte om onderzoek te kunnen doen en zo nieuw opgedane kennis te kunnen bewijzen.

### 3. De juiste denkrichting

Het kwaliteitskader is opgebouwd volgens de volgende methodiek:

- de kern van ons handelen ligt in de bedoeling en een aantal leidende principes van de wijze wereldburger en de kernwaarden;
- van daaruit ontstaat een leefwereld waarin concreet gedrag van kinderen en medewerkers waarneembaar is;
- deze leefwereld wordt vervolgens ondersteunt met praktische instrumenten uit de systeemwereld.



Figuur 2: denken vanuit de bedoeling (bron: Wouter Hart)

De bedoeling: kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming

De bedoeling van goed onderwijs binnen IRIS is kinderen op te leiden tot wijze wereldburgers. De leerkracht vervult hierbij de belangrijkste rol. Vanuit zijn christelijke identiteit en meesterschap is hij in staat om goed onderwijs te geven. Een dergelijke leerkracht blijft zich ontwikkelen als professional, is bekwaam en wil dit blijvend aantonen door onder andere visitaties en het samen met collega's lessen ontwerpen. Meesterschap is verder uitgewerkt in ons HRM-beleid.

Om de bedoeling verder uit te werken naar de leefwereld, spelen de begrippen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming een belangrijke rol. IRIS ziet deze drie functies van onderwijs als doeldomeinen voor de kwaliteit van het onderwijs die een referentiekader en een taal bieden om nauwkeuriger over de bedoeling en de doelen van onderwijs te kunnen spreken. We verstaan het volgende onder de drie doeldomeinen (daarbij wordt verwezen naar de principes van de Wijze wereldburger).

#### *Kwalificatie*

Hiermee wordt het aanbieden van kennis, vaardigheden en houdingen bedoeld waarmee kinderen worden toegerust voor de volgende stappen in hun (school)leven. Belangrijke bestanddelen zijn een generieke cognitieve component (zoals vaardigheden met rekenen, wiskunde en taalbeheersing als primaire elementen), vakspecifieke kennis en vaardigheden (rondom bijvoorbeeld de zaakvakken en programmeren) en het aanleren van een juiste leerhouding en leerstrategieën.

#### *Socialisatie*

Bij dit doeldomein gaat het om het inleiden van kinderen (zich 'thuis laten voelen') in tradities, culturen en praktijken

en de waarden, normen en gebruiken die daar een rol in spelen, zodat kinderen zich betrokken voelen bij dergelijke tradities en gebruiken, zich ermee kunnen identificeren en er betekenisvol in kunnen participeren. In de scholen van IRIS is de Bijbel de voedingsbron voor het socialisatieproces (Wijze wereldburger: vertrouwen op God en de naaste).

### *Persoonsvorming*

Dit doeldomein heeft betrekking op de autonomie van leerlingen, waarbij ze leren om meer onafhankelijk in hun denken en doen te worden (Wijze wereldburger: vertrouwen op jezelf), los van bestaande tradities en praktijken (Wijze wereldburger: onderzoekende houding) om zich daardoor te ontwikkelen als autonoom persoon die zich op verantwoordelijke wijze verhoudt tot de maatschappij en de schepping (Wijze wereldburger: verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen, positief bijdragen).

Deze drie doeldomeinen zijn in de praktijk altijd met elkaar verbonden en kunnen niet los van elkaar gezien worden. Goed onderwijs draagt altijd tegelijkertijd bij aan alle drie doeldomeinen.

Wanneer kinderen een basisschool van IRIS verlaten dan hebben zij zich qua kennis en vaardigheden ontwikkeld passend bij hun intelligentie en competenties. Zij starten op het voor hen geschikte niveau in het voortgezet onderwijs (kwalificatie). Daarnaast kennen zij de basisprincipes van een wijze wereld burger; vertrouwen, verantwoorden, onderzoeken en positief bijdragen.

### *Leefwereld*

Om de leefwereld te concretiseren helpen de vier leidende principes van de wijze wereldburger en de kernwaarden.

Leidende principes:

- Vertrouwen: op God, jezelf en de ander.
- Verantwoorden: bewust zijn van je handelen, weten waarom je handelt en wat de gevolgen ervan zijn.
- Onderzoeken: een nieuwsgierig en onderzoekende houding.
- Positief bijdragen: aan mensen om je heen en je omgeving.

Kernwaarden:

- Liefde en betrokkenheid

Als medewerkers van IRIS kennen we het liefdevolle werk van Jezus Christus, zoals de Bijbel ons dat leert. Zijn Liefde inspireert ons. En vanuit die Liefde zijn we, elk op onze eigen wijze en passend bij de veelkleurigheid van IRIS, een voorbeeld voor de kinderen en betrokken op hun welzijn, dat van hun ouders en op het welzijn van elkaar.

- Plezier, talentontwikkeling en prestatie

Ons hart ligt bij het onderwijs. Vanuit die passie geven we met plezier elke dag les. Daarbij hebben we oog voor de talentontwikkeling en de prestaties, zowel van onszelf als van de leerling. Plezier, talentontwikkeling en prestaties zijn daarmee kernwaarden die met elkaar verbonden zijn.

- Professionaliteit en kwaliteit

We zijn professionals op ons eigen vakgebied en zijn daarop aanspreekbaar. We stoppen energie in het verder ontwikkelen van onze eigen talenten, zodat de kwaliteit van ons onderwijs elke dag een stukje beter wordt.

Vraagstukken lossen we met optimisme en creativiteit op, waarbij we graag feedback ontvangen en geven.

Het ritme van de seizoenen:

We gebruiken graag de metafoer van de seizoenen om het werken bij IRIS te beschrijven. De groei in de lente, de bloei in de zomer, de oogst in de herfst en de rust in de winter staan symbool voor ons werkklimaat, in een dag, een week, een periode, een schooljaar, een loopbaan.

### *De systeemwereld*

Het gaat hier om systemen en/of instrumenten die in dienst staan van de leefwereld. Deze zijn bedoeld om de leefwereld te structureren en te begrijpen:

- er wordt zichtbaar doelmatig, planmatig en cyclisch gewerkt;
- kinderen en medewerkers weten waar ze voor staan, wat ze willen en handelen er naar;
- er is een effectieve organisatiestructuur binnen de school en groepen;
- ontwikkeling is zichtbaar gemaakt op school-, groeps- en individueel niveau.

## **4. Partners van de school: ouders, andere (IRIS)scholen en onderwijsinstellingen**

Een goede verbinding tussen ouder(s) en de school, levert een positieve bijdrage aan de invulling van de onderwijsbehoefte en ontwikkeling van het kind.

Binnen IRIS is ouderbetrokkenheid een niet-vrijblijvende en gelijkwaardige samenwerking tussen school en ouders. De school en ouders hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We zijn gericht op het kind, de leerling. Dit doen we door open met elkaar te communiceren met vertrouwen in elkaar en vanuit wederzijds respect en begrip.

## 5. De kwaliteitsdomeinen

Vanuit de bedoeling, de leidende principes en de kernwaarden is het volgende 'gedrag' van leerlingen en medewerkers zichtbaar op scholen. Wanneer dit gedrag zichtbaar is in en rond scholen, dan spreken we binnen IRIS van goed onderwijs.

### Kwalificatie

Het doel van kwalificatie is dat kinderen op het juiste niveau doorstromen naar het voortgezet onderwijs.

Op de scholen is een passend en toekomstgericht onderwijs aanbod. Kinderen, leerkrachten en ouders hebben hoge verwachtingen en zijn niet alleen gericht op cognitieve kennis, maar ook op het leren van leerstrategieën.

Voor leerlingen en medewerkers geldt:

- zij kennen hun eigen leerbehoefte en stemmen daar de leerroute en didactisch handelen op af;
- zij passen relevante en actuele kennis gebaseerd op kerndoelen en de referentieniveaus;
- zij kunnen observeren, analyseren en onderzoeken;
- zij zijn eigenaar van hun eigen leerproces en kunnen hun bekwaamheden aantonen (doormiddel van een portfolio/ bekwaamheidsdossier);
- zij voldoen aan de deugdelijkheidseisen;
- zij ontwerpen, werken en leren in een (digitale) leeromgeving die veilig, toegankelijk, gestructureerd en uitdagend is;

### Socialisatie

Het doel van socialisatie is dat kinderen voorbereid worden op een actieve deelname aan de maatschappij op basis van Bijbelse waarden en normen.

Op scholen wordt samengewerkt tussen en met: leerkrachten, kinderen, ouders en ketenpartners. Voor leerlingen en medewerkers geldt:

- zij kennen de waarden en normen van onze christelijke traditie, voelen zich betrokken daarbij en kunnen betekenisvol participeren;
- zij hebben kennis van verschillende culturen, gebruiken en achtergronden (burgerschap);
- zij vormen een leergemeenschap waarin zij actief participeren;
- zij hebben plezier met elkaar;
- zij geven elkaar feedback en kunnen daarop reflecteren;
- zij gaan respectvol met elkaar om;
- zij geven elkaar complimenten en moedigen elkaar aan.

### Persoonsvorming

Het doel van persoonsvorming is dat de leerling het vermogen ontwikkelt om als autonoom persoon op verantwoordelijke wijze zich tot de maatschappij weet te verhouden.

Scholen zijn een veilige omgeving waarbinnen respectvol geleerd, gespeeld en gewerkt wordt. Dit is binnen een school zichtbaar wanneer voor leerlingen en leerkrachten het volgende geldt:

- zij stralen (zelf)vertrouwen uit;
- zij staan positief in het leven;
- zij stralen levenslust (fit en energiek) uit;
- zij zijn zichtbaar bezig met (eigen) ontwikkeling;
- zij kunnen zelfstandig werken;
- zij tonen een zelfstandige verantwoordelijkheid richting hun omgeving;
- zij waarderen verschillen en weten daar op de juiste wijze mee om te gaan.

### Deugdelijkheidseisen

Een vierde kwaliteitsdomein ontstaat vanuit de gedachte dat IRIS onderdeel uitmaakt van de Nederlandse maatschappij en derhalve ook aan de wet- en regelgeving wil voldoen. Dit wordt aangegeven met de term deugdelijkheidseisen.

Al onze scholen voldoen aan de wettelijke deugdelijkheidseisen. Deugdelijkheidseisen geven uitdrukking aan de gedachte dat onderwijs een publiek belang is en dat de rijksoverheid ter realisering van goed onderwijs eisen aan de gang van zaken in scholen mag stellen. De bij wet geregelde deugdelijkheidseisen staan hier onder (kernachtig)

opgesomd.

### **Deugdelijkheidseisen:**

- De school biedt een breed en op de kerndoelen gebaseerd aanbod dat ook de referentieniveaus taal en rekenen omvat en dat aansluit bij het (beoogde) niveau van alle leerlingen.
- De school verzamelt vanaf binnenkomst met behulp van een leerling- en onderwijsvolgsysteem systematisch informatie over de kennis en vaardigheden van haar leerlingen.
- De leraren plannen en structureren hun handelen met behulp van informatie die zij over leerlingen hebben. De leraren zorgen ervoor dat het niveau van hun lessen past bij het beoogde eindniveau van leerlingen. De aangeboden leerstof is logisch opgebouwd binnen een reeks van lessen alsook binnen één les. De leraren creëren een leerklimaat waardoor leerlingen actief en betrokken zijn. Met geschikte opdrachten en heldere uitleg structureert de leraar het onderwijsaanbod zo dat de leerling het zich eigen kan maken.
- De leraren stemmen de instructies en spelbegeleiding, opdrachten en onderwijstijd af op de behoeften van groepen en individuele leerlingen. De afstemming is zowel op ondersteuning als op uitdaging gericht, afhankelijk van de behoeften van leerlingen.
- Voor leerlingen die structureel een onderwijsaanbod nodig hebben op een ander niveau dan de leeftijdsgroep, biedt de school een passend onderwijsaanbod, ondersteuning en/of begeleiding, gebaseerd op de mogelijkheden van de desbetreffende leerlingen. Het aanbod, de ondersteuning en/of de begeleiding zijn gericht op een ononderbroken ontwikkeling van de leerling.
- De school werkt samen met voorschoolse voorzieningen en voorgaande scholen door informatie over leerlingen in achterstandssituaties uit te wisselen en het onderwijs in een doorgaande leerlijn te realiseren. Aan het eind van de schoolperiode en bij tussentijds vertrek van leerlingen informeert ze de ouders en de vervolgschool over de ontwikkeling van de leerlingen.
- Alle leerlingen (behoudens wettelijke uitzonderingen) in leerjaar 8 maken een eindtoets. Tijdens de schoolperiode maken ze toetsen van het leerlingvolgsysteem, waarmee in elk geval de kennis en vaardigheden op het terrein van Nederlandse taal en rekenen en wiskunde worden gemeten.
- De school zorgt voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen in en om de school gedurende de schooldag. Dit blijkt onder andere uit de beleving van de veiligheid en het welbevinden van leerlingen. De school monitort dit tenminste jaarlijks. De school heeft een veiligheidsbeleid (beschreven in het schoolplan of een ander document), gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten.
- De cognitieve eindresultaten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie verwacht mag worden. Dit betekent dat de eindresultaten op de kernvakken Nederlandse taal en rekenen/wiskunde voldoen aan de gestelde norm.
- Het bestuur en de scholen hebben zicht op de kwaliteit van het onderwijs. Er zijn toetsbare doelen geformuleerd en er wordt regelmatig geëvalueerd of deze doelen gehaald worden.
- De schoolleiding en het team werken gezamenlijk aan een voortdurende verbetering van hun professionaliteit. Leraren houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij leerlingen.

### **6. Uitwerking**

Op basis van de beschreven bedoeling en leefwereld wordt een systeemwereld ontworpen die de leefwereld helpt te objectiveren, met andere woorden, die helpt om de brede onderwijskwaliteit inzichtelijk te maken.

Het zichtbaar maken van de brede kwaliteit van het onderwijs is om een aantal redenen nuttig:

- Het maakt cyclisch werken mogelijk, waarbij doelen, handelen, evalueren en verbeteren in nauwe samenhang de kwaliteit beïnvloeden.
- Het cyclisch werken helpt de leerling, de leerkracht, het (bouw)team, de school en de vereniging om de brede onderwijskwaliteit steeds te verbeteren (het ondersteunt het leerproces). Immers, de 4 genoemde kwaliteitsdomeinen zijn dynamische domeinen die zowel door de school zelf als door haar omgeving steeds weer opnieuw bepaald worden.
- Het zichtbaar maken van de brede onderwijskwaliteit levert een gezamenlijke taal op die helpt om de professionele dialoog te voeren (op alle niveaus binnen de vereniging).
- Het helpt om de professionele ruimte van een leerkracht vorm te geven.
- Het helpt om op transparante wijze verantwoording over af te leggen (op alle niveaus).
- Het helpt om het (interne en externe) toezicht te verbeteren.

Voorbeelden van een verdere uitwerking zijn (kwantitatieve en kwalitatieve) instrumenten gericht op:

- Doeldomeinen met betrokkenen verder inzichtelijk maken en uitwerken naar zichtbare, meetbare en/of merkbare (proces en resultaat) doelen (zowel voor vereniging, school, leerkracht als leerling)
- Ontwikkel- en gesprekscyclus
- Zelf-evaluaties
- Zelfbeoordeling
- Trainingen zoals visitaties – leren van elkaar
- Kwaliteits- en auditsysteem, met passende kijkwijzers/observatielijsten e.d.
- (digitale) Portfolio's
- Verantwoordingsmiddelen

Binnen IRIS ontwikkelen we op een aantal hoofdthema's kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met onderwijskundige thema's en hebben daarmee invloed op het leerkrachtgedrag. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van de scholen. De kwaliteitskaarten sluiten aan bij de ondersteuningsniveaus waarmee in 2020 gestart is, zie visual bijlage. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) en indien nodig worden actiepunten aangepast

Gemeenschappelijke kwaliteitskaarten die zijn ontwikkeld

OPP

|                            |                 |
|----------------------------|-----------------|
| Ondersteuning en zorg      | 2020            |
| Ondersteuningsroute gedrag | 2022            |
| Toetsen                    | 2020            |
| Bouw/Letterster            | 2023            |
| Rekenen automatiseren      | 2023            |
| Rekenen referentie niveaus | 2023            |
| Dyslexie                   | in ontwikkeling |
| Spelling                   | in ontwikkeling |
| Hoogbegaafdheid            | 2023            |
| Beleid Taak en functie IB  |                 |

Op onze school zorgen we op systematische wijze voor het verbeteren en/of borgen van de kwaliteit. Op basis van onze missie en visie en in samenhang met het strategisch beleidsplan Iris, hebben we beleidsterreinen vastgesteld die de focus vormen voor onze kwaliteitszorg.

CNS De Groenling past de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) toe om de kwaliteit van haar onderwijs te waarborgen. Deze cyclus onderscheidt vier stappen:

Plan: bepalen van ambities en richting, ontwikkelen van (strategisch) beleid, uitwerken naar doelen, jaarplannen van activiteiten.

Do: Uitvoeren van plannen en activiteiten. Wat zijn concrete acties, wie zijn bij de uitvoering betrokken, welke middelen worden ingezet, waarover en hoe wordt gecommuniceerd.

Check: meten van behaalde resultaten, analyse van de meetgegevens (mogelijke oorzaken van tegenvallende of zeer positieve uitkomsten), uitkomsten vergelijken met afgesproken doelen; conclusies trekken.

Act: formuleren van verbeterpunten op basis van getrokken conclusies. Hiermee wordt een nieuw jaarplan opgesteld waarbij de PDCA-cyclus opnieuw gestart wordt.

Ieder jaar evalueren zowel het team als directie de aangegeven beleidsterreinen en stellen nieuwe prioriteiten vast waaraan OOT's gekoppeld worden.

Samen met de IB-ers worden de leeropbrengsten twee keer per jaar geanalyseerd. Deze analyse wordt eerst besproken in het MT. Daarna wordt de analyse gepresenteerd aan het team en daar waar nodig worden verbeterpunten vastgesteld.

Ieder jaar stellen we voor 1 oktober een Onderwijskundig Jaarverslag op. In het jaarverslag geven we aan wat we gerealiseerd hebben. Als we het nodig vinden om langer aan verbeterpunten te werken, dan geven we dat aan en worden deze opgenomen in het nieuwe jaarplan.

Bij de keuze van de verbeterpunten wordt nadrukkelijk gekeken naar het schoolplan, het strategisch beleidsplan Iris, actuele ontwikkelingen en draagkracht.

De uitslagen van de oudervragenlijst worden besproken met de MR.

De rapportage (oudervragenlijst) wordt aan de MR en het College van Bestuur verstrekt en tevens worden de resultaten –op hoofdlijnen- naar de ouders teruggekoppeld in de nieuwsbrief van de school. De complete rapportage kunnen geïnteresseerden inzien op “Scholen op de Kaart”.

De uitslagen van de leerlingenvragenlijst worden besproken in het team en in de MR. Opvallende uitkomsten worden ook besproken in de klas. In de toekomst zal de leerlingenraad hierbij ook een rol spelen. We krijgen hierdoor meer inzicht in de wensen en behoeftes van de leerlingen. De rapportage (leerlingenvragenlijst) wordt aan de MR en het College van Bestuur verstrekt en tevens worden de resultaten –op hoofdlijnen- gepubliceerd in de nieuwsbrief van de school. De complete rapportage kunnen geïnteresseerden eveneens inzien op “Scholen op de Kaart”.

De uitslagen van de lerarenvragenlijst (RI & E van Arbo-meester) worden –na analyse door het MT- besproken met het team. De rapportage (lerarenvragenlijst) wordt aan de MR en het College van Bestuur verstrekt.

## **16 Basiskwaliteit**

Onze school levert basiskwaliteit gelet op het toezichtkader van de inspectie. Binnen IRIS is een auditcommissie werkzaam die op grond van de inspectienormen elke vier jaar een school bezoekt en hiervan een verslag maakt, deze bespreekt met de school.

## 17 Actiepunten 2023-2027

| Hoofdstuk / paragraaf | Actiepunt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Prioriteit |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Speerpunt             | Samenwerking met lenieminie (kinderopvangorganisatie) onderzoeken en ontwikkelen. We werken optimaal samen zodat er sprake is van een ononderbroken ontwikkeling van de kinderen (0 - 12 jaar). Er is een collectieve ambitie geformuleerd op basis waarvan we de samenwerking vormgeven. We werken o.a. samen middels warme overdracht, voorbereiden en uitvoeren van gezamenlijke thema's. Daarnaast trekken we regelmatig samen op in informele sfeer en blijven we zoeken naar manieren van leren van en met elkaar.                                                                                                                                                                                                               | gemiddeld  |
|                       | Samenwerking Van de Wende ontwikkelen n.a.v. besluit hierover in februari 2021 (CvB richting ouders). Dit besluit refereert aan een onderzoek waaruit bleek dat de (te ontwikkelen) samenwerking vooral positief kan bijdragen aan de kinderen van de Wendeschool en een positieve stimulans kan zijn in de ontwikkeling van beide teams. Ook biedt het mogelijkheden voor teamleden om hun talenten, kennis en vaardigheden breder in te zetten. Daarnaast kan samenwerking een positieve invloed hebben op de stabiliteit en de kwaliteit van de directie- en ondersteuningsstructuur op de Wende. De samenwerking concentreert zich allereerst op het niveau van directie/leerkracht.                                               | gemiddeld  |
|                       | Vergroten van eigenaarschap op eigen leerproces bij kinderen. In ons onderwijs sluiten wij aan bij de psychologische basisbehoeften relatie, competentie en autonomie. Dit zorgt voor motivatie en betrokkenheid en bevordert het welbevinden van de leerling. Dit betekent dat de leerkracht de leerling ziet en zijn eigenheid respecteert. De leerkracht staat open voor de inbreng van de leerling en sluit aan bij de onderwijsbehoeften van de leerling. De leerling durft en kan eigen keuzes maken en neemt verantwoordelijkheid voor zijn leerproces en relaties met anderen in zijn omgeving. De leerkracht begeleidt dit proces. Zo vergroten wij het eigenaarschap van de leerling.                                        | gemiddeld  |
|                       | Versterken van zicht op ontwikkeling. Hierdoor zijn de doelen per groep duidelijk en inzichtelijk en krijgen kinderen de hulp (ondersteuning, uitdaging) die ze nodig hebben (waardoor frustratie wordt voorkomen). Dit vergroot de intrinsieke motivatie en draagt bij aan de psychologische basisbehoefte 'competentie'.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | hoog       |
|                       | Doorontwikkeling didactische vaardigheden. Onze kinderen krijgen de optimale instructie die past bij hun onderwijs-/ondersteuningsbehoefte. Leerkrachten en ondersteunend personeel zijn hiertoe in staat en reflecteren doorlopend (zowel individueel als met betrokkenen) om dit te realiseren. Kinderen zijn zelfstandig en zelfredzaam, kunnen omgaan met uitgestelde aandacht (leeftijdsadequaat). Parallelgroepen werken samen waar dat kan en meerwaarde oplevert, we kennen en benutten elkaars talenten. We benutten de mogelijkheden van groepsdoorbrekend werken. De professionele dialoog tussen teamleden, teneinde het onderwijs steeds optimaal af te stemmen op de onderwijsbehoeften, vindt hiertoe dagelijks plaats. | hoog       |
|                       | We gaan onderzoeken of en in hoeverre (vormen van) Thematisch onderwijs onze kinderen nog meer tot hun recht kan laten komen. Wat willen we bereiken? Door de betekenisvolle thema's waarbij vakken in samenhang worden gegeven zijn onze kinderen optimaal betrokken (benutten talenten kinderen !) en gemotiveerd. Hierdoor hebben de activiteiten meer effect op het leren en de ontwikkeling. Thematisch werken zorgt ook voor meer en intensievere samenwerking tussen de groepen, waardoor we samen meer synergie ervaren. Onze kinderen voelen zich gezien en erkend m.b.t.                                                                                                                                                     | hoog       |

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |           |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                       | eigenheid en talenten. Ook gaan we onderzoeken welke rol praktijklessen, drama, muziek, projectgroep en procesmatig werken een plek kunnen krijgen binnen Thematisch onderwijs.                                                                                                                                       |           |
|                       | Verduidelijken rollen en verantwoordelijkheden. Doordat ieder weet wat van hem/haar/de ander verwacht mag worden, wordt er optimaal en prettig (samen-) gewerkt. We benutten elkaars specifieke talenten en kwaliteiten, waardoor we elkaar recht doen en tot zijn / haar recht laten komen. We spreken aan, af, uit. | gemiddeld |
| Sterkte-zwakteanalyse | OOT Sociaal Emotionele Ontwikkeling                                                                                                                                                                                                                                                                                   | hoog      |
|                       | OOT Taal                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | hoog      |

## 18 Meerjarenplanning 2023-2024

| Hoofdstuk / paragraaf | Verbeterdoel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Speerpunt             | Samenwerking met lenieminie (kinderopvangorganisatie) onderzoeken en ontwikkelen. We werken optimaal samen zodat er sprake is van een ononderbroken ontwikkeling van de kinderen (0 - 12 jaar). Er is een collectieve ambitie geformuleerd op basis waarvan we de samenwerking vormgeven. We werken o.a. samen middels warme overdracht, voorbereiden en uitvoeren van gezamenlijke thema's. Daarnaast trekken we regelmatig samen op in informele sfeer en blijven we zoeken naar manieren van leren van en met elkaar.                                                                                                                                                                        |
|                       | Vergroten van eigenaarschap op eigen leerproces bij kinderen. In ons onderwijs sluiten wij aan bij de psychologische basisbehoeften relatie, competentie en autonomie. Dit zorgt voor motivatie en betrokkenheid en bevordert het welbevinden van de leerling. Dit betekent dat de leerkracht de leerling ziet en zijn eigenheid respecteert. De leerkracht staat open voor de inbreng van de leerling en sluit aan bij de onderwijsbehoeften van de leerling. De leerling durft en kan eigen keuzes maken en neemt verantwoordelijkheid voor zijn leerproces en relaties met anderen in zijn omgeving. De leerkracht begeleidt dit proces. Zo vergroten wij het eigenaarschap van de leerling. |
|                       | Versterken van zicht op ontwikkeling. Hierdoor zijn de doelen per groep duidelijk en inzichtelijk en krijgen kinderen de hulp (ondersteuning, uitdaging) die ze nodig hebben (waardoor frustratie wordt voorkomen). Dit vergroot de intrinsieke motivatie en draagt bij aan de psychologische basisbehoefte 'competentie'.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Sterkte-zwakteanalyse | OOT Sociaal Emotionele Ontwikkeling                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                       | OOT Taal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 19 Meerjarenplanning 2024-2025

| Hoofdstuk / paragraaf | Verbeterdoel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Speerpunt             | Samenwerking met lenieminie (kinderopvangorganisatie) onderzoeken en ontwikkelen. We werken optimaal samen zodat er sprake is van een ononderbroken ontwikkeling van de kinderen (0 - 12 jaar). Er is een collectieve ambitie geformuleerd op basis waarvan we de samenwerking vormgeven. We werken o.a. samen middels warme overdracht, voorbereiden en uitvoeren van gezamenlijke thema's. Daarnaast trekken we regelmatig samen op in informele sfeer en blijven we zoeken naar manieren van leren van en met elkaar.                                                                                                                                                                                                                                           |
|                       | Samenwerking Van de Wende ontwikkelen n.a.v. besluit hierover in februari 2021 (CvB richting ouders). Dit besluit refereert aan een onderzoek waaruit bleek dat de (te ontwikkelen) samenwerking vooral positief kan bijdragen aan de kinderen van de Wendeschool en een positieve stimulans kan zijn in de ontwikkeling van beide teams. Ook biedt het mogelijkheden voor teamleden om hun talenten, kennis en vaardigheden breder in te zetten. Daarnaast kan samenwerking een positieve invloed hebben op de stabiliteit en de kwaliteit van de directie- en ondersteuningsstructuur op de Wende. De samenwerking concentreert zich allereerst op het niveau van directie/leerkracht.                                                                           |
|                       | Vergroten van eigenaarschap op eigen leerproces bij kinderen. In ons onderwijs sluiten wij aan bij de psychologische basisbehoeften relatie, competentie en autonomie. Dit zorgt voor motivatie en betrokkenheid en bevordert het welbevinden van de leerling. Dit betekent dat de leerkracht de leerling ziet en zijn eigenheid respecteert. De leerkracht staat open voor de inbreng van de leerling en sluit aan bij de onderwijsbehoeften van de leerling. De leerling durft en kan eigen keuzes maken en neemt verantwoordelijkheid voor zijn leerproces en relaties met anderen in zijn omgeving. De leerkracht begeleidt dit proces. Zo vergroten wij het eigenaarschap van de leerling.                                                                    |
|                       | Doorontwikkeling didactische vaardigheden. Onze kinderen krijgen de optimale instructie die past bij hun onderwijs-/ondersteuningsbehoefte. Leerkrachten en ondersteunend personeel zijn hiertoe in staat en reflecteren doorlopend (zowel individueel als met betrokkenen) om dit te realiseren. Kinderen zijn zelfstandig en zelfredzaam, kunnen omgaan met uitgestelde aandacht (leeftijdsadequaat). Parallelgroepen werken samen waar dat kan en meerwaarde oplevert, we kennen en benutten elkaars talenten. We benutten de mogelijkheden van groepsdoorbrekend werken. De professionele dialoog tussen teamleden, teneinde het onderwijs steeds optimaal af te stemmen op de onderwijsbehoeften, vindt hiertoe dagelijks plaats.                             |
|                       | We gaan onderzoeken of en in hoeverre (vormen van) Thematisch onderwijs onze kinderen nog meer tot hun recht kan laten komen. Wat willen we bereiken? Door de betekenisvolle thema's waarbij vakken in samenhang worden gegeven zijn onze kinderen optimaal betrokken (benutten talenten kinderen !) en gemotiveerd. Hierdoor hebben de activiteiten meer effect op het leren en de ontwikkeling. Thematisch werken zorgt ook voor meer en intensievere samenwerking tussen de groepen, waardoor we samen meer synergie ervaren. Onze kinderen voelen zich gezien en erkend m.b.t. eigenheid en talenten. Ook gaan we onderzoeken welke rol praktijklessen, drama, muziek, projectgroep en procesmatig werken een plek kunnen krijgen binnen Thematisch onderwijs. |
|                       | Verduidelijken rollen en verantwoordelijkheden. Doordat ieder weet wat van hem/haar/de ander verwacht mag worden, wordt er optimaal en prettig (samen-) gewerkt. We benutten elkaars specifieke talenten en kwaliteiten, waardoor we elkaar recht doen en tot zijn / haar recht laten komen. We spreken aan, af, uit.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 20 Meerjarenplanning 2025-2026

| Hoofdstuk / paragraaf | Verbeterdoel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Speerpunt             | Samenwerking met lenieminie (kinderopvangorganisatie) onderzoeken en ontwikkelen. We werken optimaal samen zodat er sprake is van een ononderbroken ontwikkeling van de kinderen (0 - 12 jaar). Er is een collectieve ambitie geformuleerd op basis waarvan we de samenwerking vormgeven. We werken o.a. samen middels warme overdracht, voorbereiden en uitvoeren van gezamenlijke thema's. Daarnaast trekken we regelmatig samen op in informele sfeer en blijven we zoeken naar manieren van leren van en met elkaar.                                                                                                                                                                                                                                           |
|                       | Samenwerking Van de Wende ontwikkelen n.a.v. besluit hierover in februari 2021 (CvB richting ouders). Dit besluit refereert aan een onderzoek waaruit bleek dat de (te ontwikkelen) samenwerking vooral positief kan bijdragen aan de kinderen van de Wendeschool en een positieve stimulans kan zijn in de ontwikkeling van beide teams. Ook biedt het mogelijkheden voor teamleden om hun talenten, kennis en vaardigheden breder in te zetten. Daarnaast kan samenwerking een positieve invloed hebben op de stabiliteit en de kwaliteit van de directie- en ondersteuningsstructuur op de Wende. De samenwerking concentreert zich allereerst op het niveau van directie/leerkracht.                                                                           |
|                       | Doorontwikkeling didactische vaardigheden. Onze kinderen krijgen de optimale instructie die past bij hun onderwijs-/ondersteuningsbehoefte. Leerkrachten en ondersteunend personeel zijn hiertoe in staat en reflecteren doorlopend (zowel individueel als met betrokkenen) om dit te realiseren. Kinderen zijn zelfstandig en zelfredzaam, kunnen omgaan met uitgestelde aandacht (leeftijdsadequaat). Parallelgroepen werken samen waar dat kan en meerwaarde oplevert, we kennen en benutten elkaars talenten. We benutten de mogelijkheden van groepsdoorbrekend werken. De professionele dialoog tussen teamleden, teneinde het onderwijs steeds optimaal af te stemmen op de onderwijsbehoeften, vindt hiertoe dagelijks plaats.                             |
|                       | We gaan onderzoeken of en in hoeverre (vormen van) Thematisch onderwijs onze kinderen nog meer tot hun recht kan laten komen. Wat willen we bereiken? Door de betekenisvolle thema's waarbij vakken in samenhang worden gegeven zijn onze kinderen optimaal betrokken (benutten talenten kinderen !) en gemotiveerd. Hierdoor hebben de activiteiten meer effect op het leren en de ontwikkeling. Thematisch werken zorgt ook voor meer en intensievere samenwerking tussen de groepen, waardoor we samen meer synergie ervaren. Onze kinderen voelen zich gezien en erkend m.b.t. eigenheid en talenten. Ook gaan we onderzoeken welke rol praktijklessen, drama, muziek, projectgroep en procesmatig werken een plek kunnen krijgen binnen Thematisch onderwijs. |
|                       | Verduidelijken rollen en verantwoordelijkheden. Doordat ieder weet wat van hem/haar/de ander verwacht mag worden, wordt er optimaal en prettig (samen-) gewerkt. We benutten elkaars specifieke talenten en kwaliteiten, waardoor we elkaar recht doen en tot zijn / haar recht laten komen. We spreken aan, af, uit.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 21 Meerjarenplanning 2026-2027

| Hoofdstuk<br>/<br>paragraaf | Verbeterdoel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Speerpunt                   | <p>Doorontwikkeling didactische vaardigheden. Onze kinderen krijgen de optimale instructie die past bij hun onderwijs-/ondersteuningsbehoefte. Leerkrachten en ondersteunend personeel zijn hiertoe in staat en reflecteren doorlopend (zowel individueel als met betrokkenen) om dit te realiseren. Kinderen zijn zelfstandig en zelfredzaam, kunnen omgaan met uitgestelde aandacht (leeftijdsadequaat).</p> <p>Parallelgroepen werken samen waar dat kan en meerwaarde oplevert, we kennen en benutten elkaars talenten. We benutten de mogelijkheden van groepsdoorbrekend werken. De professionele dialoog tussen teamleden, teneinde het onderwijs steeds optimaal af te stemmen op de onderwijsbehoeften, vindt hiertoe dagelijks plaats.</p>                      |
|                             | <p>We gaan onderzoeken of en in hoeverre (vormen van) Thematisch onderwijs onze kinderen nog meer tot hun recht kan laten komen. Wat willen we bereiken? Door de betekenisvolle thema's waarbij vakken in samenhang worden gegeven zijn onze kinderen optimaal betrokken (benutten talenten kinderen !) en gemotiveerd. Hierdoor hebben de activiteiten meer effect op het leren en de ontwikkeling. Thematisch werken zorgt ook voor meer en intensievere samenwerking tussen de groepen, waardoor we samen meer synergie ervaren. Onze kinderen voelen zich gezien en erkend m.b.t. eigenheid en talenten. Ook gaan we onderzoeken welke rol praktijklessen, drama, muziek, projectgroep en procesmatig werken een plek kunnen krijgen binnen Thematisch onderwijs.</p> |

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

## 22 Formulier "Instemming met schoolplan"

**Brin:** 06HD  
**Naam:** Christelijke Nationale School De Groenling  
**Adres:** Lijnpad 2  
**Postcode:** 8271 LB  
**Plaats:** IJSSELMUIDEN

---

### VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

-----

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

-----

## 23 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

**Brin:** 06HD  
**Naam:** Christelijke Nationale School De Groenling  
**Adres:** Lijnpad 2  
**Postcode:** 8271 LB  
**Plaats:** IJSSELMUIDEN

---

### VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

-----

*naam*

-----

*functie*

-----

*plaats*

-----

*datum*

-----

*handtekening*

-----