


SCHOOLPLAN 2019-2022

De Klimboom



Instemming MR		
Vastgesteld		

ALGEMEEN

School

De Klimboom
 Beursplein 1
 8253 EA Dronten
 0321-382337
 dir.klimboom@skofv.nl

www.kbsklimboom.nl

Directeur: Ludo van Doornik
 Adjunct directeur: Marloes Kroon

Stichting

Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO Flevoland en Veluwe)

College van bestuur: Koen Oosterbaan & Maaïke Huisman
 Adres: Meentweg 14
 8224 BP Lelystad
 Telefoon: 0320 225 040
 Mail: secretariaat@skofv.nl

Website: <https://skofv.nl/>

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van basisschool De Klimboom. Onze school wil een inspirerende plek in de wijk zijn, broedplaats van talent waar kinderen gevormd en voorbereid worden op de toekomst! Hiermee willen we een plek van betekenis zijn voor kinderen en hun ouders en verbinding maken met de wereld om ons heen.

De Klimboom maakt onderdeel uit van Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO). De SKO telt 28 katholieke basisscholen, verspreid over Flevoland en de Veluwe. SKO-scholen hebben hun eigen onderwijskundige identiteit, maar werken allemaal aan het realiseren van 'goed onderwijs'.

Dit schoolplan beschrijft waar wij als school voor staan en welke keuzes wij maken voor de nabije toekomst. Hoe richten wij ons onderwijs in, wat zijn speerpunten en welke doelen stellen we hierbij. Met dit plan willen we laten zien hoe we aan het werk zijn in de school. Dit schoolplan is vormgegeven in afstemming met het team van de school, de MR, directieteam en staf van SKO. Dit schoolplan is een leidraad voor de directie en het team, het geeft ons richting. Een document dat inspireert en ons helpt om onze schoolontwikkeling voortdurend te blijven plannen, uitvoeren, evalueren en daar waar nodig bij te stellen.

15 juni 2020

Ludo van Doornik
Marloes Kroon

Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	4
2.	WETTELIJKE OPDRACHT & EIGEN AMBITIES	4
3.	KWALITEITZORG	9
4	JAARPLAN	14

1. Inleiding

De inhoud van dit schoolplan is afgestemd op onze wettelijke opdracht, de strategische koers van de SKO én onze eigen ambities. De hoofdstukken zijn als volgt opgebouwd:

Hoofdstuk 2 – Wettelijke opdracht & eigen Ambities

In hoofdstuk twee laten we zien hoe wij invulling geven aan een aantal wettelijke opdrachten en eigen ambities met betrekking tot ons onderwijs. Welke doelen hebben we en hoe geven we vorm aan het bereiken daarvan?

Ons schoolplan is een rompplan, daarom verwijzen we hier naar documenten waarin we ons beleid hebben beschreven. We staan stil bij ons onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid ten aanzien van aanvaarding van bepaalde materiele bijdragen.

Hoofdstuk 3 – Monitoring & Verantwoording

Hebben we onze doelen behaald? Periodiek stellen we vast of we onze beoogde doelen behalen. Dit kunnen merkbare of meetbare doelen zijn. Hoofdstuk drie laat zien hoe we *de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs* monitoren. Deze monitoring biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender beschrijven we in welke cyclus we de doelen monitoren, zie hiervoor paragraaf 3.3.

Naast dat we onze doelen monitoren, hanteren we een interne en externe cyclus van verantwoording. In de kwaliteitskalender staat aan wie we intern over de bereikte inhoud, aanpak en resultaten verantwoorden. Extern verantwoorden we ons jaarlijks in het jaarverslag en de schoolgids over de bereikte doelen en de uitgevoerde verbeteringen.

Hoofdstuk 4 - Ontwikkeling

Reflectie op basis van de monitoring en verantwoording kan leiden tot concrete ontwikkel- en/of verandermaatregelen die de kwaliteit van ons onderwijs dienen te versterken of verbeteren. In hoofdstuk vier laten we zien hoe wij werken aan versterking en vernieuwing van ons onderwijs. Passend binnen de bestuurlijke kaders en de visie en het meerjarenperspectief van de school. Dit laatste hoofdstuk zal jaarlijks geactualiseerd worden. De uitkomsten van de monitoring en ontwikkelingen om ons heen vertalen we in jaarplannen. Per jaar maken we een jaarplan waarin we beschrijven welke doelen we hebben en op welke wijze we hieraan werken. Deze jaarplannen kunnen tussentijds worden bijgesteld indien nodig, ze hebben dan ook een 'levend karakter'.

1.1 Functie van het schoolplan

Dit schoolplan fungeert als:

- basis voor de onderwijskundige beleidsplanning per schooljaar en de tweejaarlijkse cyclus;
- leidraad voor de richtinggevende ontwikkeling van onze school;
- verantwoordingsdocument voor bevoegd gezag en landelijke overheid.

1.2 Procedure voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en hebben inspraak gehad in de geformuleerde ambities voor deze schoolplanperiode. Gaandeweg en aan het einde van ieder schooljaar, blikken we ook gezamenlijk terug: hebben we onze ambities in voldoende mate gerealiseerd? Waar nodig stellen we onze plannen bij. Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de drie beleidsterreinen, zoals beschreven in hoofdstuk twee.

2. Wettelijke opdracht & eigen Ambities

Veel van ons beleid staat in afzonderlijke documenten beschreven. In dit hoofdstuk bieden we een inventarisatie van, én verwijzing naar deze documenten. Het voordeel van deze werkwijze is dat er geen

verschillende teksten over eenzelfde onderwerp in omloop zijn en dat de documenten een zelfstandige status blijven houden. Vanzelfsprekend dragen wij zorg voor de periodieke evaluatie en mogelijke herziening van ons beleid. Het is dan ook heel goed mogelijk dat er binnen deze schoolplanperiode een beleidsdocument wijzigt op basis van nieuwe ontwikkelingen. Doordat wij in dit schoolplan werken met 'linkjes', heeft iedereen altijd toegang tot het meest actuele document.

A. Onderwijskundig beleid

Onderwerp & Documenten	Verwijzing	Vastgesteld/ Herzien op:
<p>1. Visie op leren en onderwijs</p> <p>A: schoolgids onze schoolgids is bedoeld voor ouders, verzorgers en leerlingen, en bevat informatie over de werkwijze en de resultaten van de school.</p> <p>B: vorig schoolplan</p> <p>C: jenaplاندocument</p>	<p>A: link naar schoolgids</p> <p>B: Link naar vorig schoolplan</p> <p>C: link naar Jenaplاندocument</p>	<p>02-10-2020</p> <p>01-01-2015</p> <p>01-01-2017</p>
<p>2. Onderwijsaanbod</p> <p>A: <i>overzicht (van methoden, onderwijsaanbod) waaruit blijkt dat het onderwijs gericht is op het bereiken van de kerndoelen en school specifieke ambities (bv onderzoekend leren)</i></p>	<p>A: link naar schoolgids</p>	<p>02-10-2020</p>
<p>3. Pedagogisch-Didactisch handelen</p> <p>A: <i>documenten met afspraken over pedagogisch/didactisch handelen in de groepen (gezien op scholen: kwaliteitskaarten, kwaliteitshandboek, 'het grote geweten')</i></p> <p>B: SKO kwaliteitskader 'de basis op orde' <i>Dit kwaliteitskader geeft antwoord op de vraag hoe wij als SKO basiskwaliteit definiëren. Ieder kwaliteitsdoel kent een operationalisering; wat zien we dan op onze scholen?</i></p>	<p>A: Link naar zorgplan</p> <p>B: SKO kwaliteitskader 'de basis op orde'</p>	<p>01-09-2016</p> <p>Juli 2020</p>
<p>4. Veiligheid</p> <p>A: veiligheidsbeleidsplan <i>We streven naar een leef- en leerklimaat waarin onze leerlingen en ons personeel zich veilig voelen en zich positief verbonden voelen met de school. Ons veiligheidsbeleid heeft als doel alle vormen van agressie, geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en pesten binnen of in de directe omgeving van de school te voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen te treffen. Daarnaast richt ons veiligheidsbeleid zich op het voorkomen van fysiek onveilige situaties. In het</i></p>	<p>A: Link naar veiligheidsbeleidsplan</p>	<p>01-08-2016</p>

<p><i>veiligheidsplan staan alle afspraken, regels en protocollen die wij nastreven voor onze leerlingen, het team en ouders.</i></p> <p>B: anti-pest protocol <i>Beschrijving van ons schoolbeleid gericht op het aanpakken en tegengaan van pesten (Wet Veiligheid op school).</i></p> <p>C: social mediabeleid <i>Als school zijn we ons ervan bewust dat sociale media een onlosmakelijk onderdeel is van de huidige samenleving en leefomgeving van onze leerlingen, hun ouders en andere belanghebbenden. Dit sociale media protocol voorziet in richtlijnen voor het gebruik van internet en sociale media in de school. Tevens is het een handreiking waarin vermeld staat hoe wij op school met de verschillende elektronische communicatiemiddelen omgaan.</i></p>	<p>B: Link naar anti-pest protocol</p> <p>C: Link naar social mediabeleid</p>	<p>01-09-2019</p> <p>01-09-2019</p>
<p>5. Extra ondersteuning</p> <p>A: Schoolondersteuningsplan <i>Doel van de wet Passend Onderwijs is dat alle leerlingen, dus ook leerlingen die extra ondersteuning in de klas nodig hebben, een passende onderwijsplek krijgen. Welke ondersteuning onze school kan bieden, aanvullend op de al geboden basisondersteuning, staat beschreven in het schoolondersteuningsplan.</i></p>	<p>A: Link naar het SOP (SOP staat op de website van de school)</p>	<p>01-09-2019</p>

B. Personeelsbeleid

Onderwerp & Documenten	Verwijzing	Vastgesteld/ Herzien op:
<p>6. Bevoegdheden en bekwaamheden personeel</p> <p>A: Functieprofielen & Bekwaamheidseisen <i>SKO beleidsdocument waarin de verschillende functieprofielen binnen onze organisatie staan beschreven. Per functiecategorie wordt inzichtelijk gemaakt welke specifieke bekwaamheidseisen geldend zijn.</i></p> <p>B: Professionalisering & Scholingsbeleid <i>Als SKO zien wij de scholing als essentieel in het kader van goed personeelsbeleid, kwaliteitsbevordering en duurzame inzetbaarheid. Onze beleidsuitgangspunten staan in dit document beschreven.</i></p>	<p>A: SKO functieprofielen & Bekwaamheidseisen</p> <p>B: Professionalisering & Scholingsbeleid</p>	<p>Juni 2020</p> <p>Juni 2020</p>

<p>C. Samen opleiden en professionaliseren <i>De Klimboom is een opleidingsschool. In samenwerking met geselecteerde opleidingsbasisscholen binnen onze stichting én de lerarenopleidingen Windesheim Almere en de KPZ, leiden we aspirant leerkrachten op en zetten we ons in voor de verdere professionalisering van leerkrachten.</i></p>	<p>C: Samen Opleiden & Professionaliseren</p>	<p>Juni 2020</p>
<p>7. Artikel 30: Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding</p> <p>A: Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding <i>De SKO stelt ten behoeve van de directies van zijn scholen, indien aan het totaal van die scholen van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur onderscheidenlijk adjunct-directeur sprake is, eenmaal in de 4 jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding vast.</i></p>	<p>A: Niet van toepassing, zie jaarlijks bestuursverslag voor de actuele cijfers (kopje 'verantwoording'):</p>	<p>Jaarlijks in mei</p>
<p>8. Maatregelen m.b.t. personeel t.a.v. ontwikkeling onderwijskundig beleid en pedagogisch/didactisch handelen</p> <p>A: Scholingsplan op schoolniveau: individuele personen en team <i>Alle scholingsactiviteiten van teamleden en de directeur worden opgenomen in een scholingsplan. Het scholingsplan wordt jaarlijks door de directeur opgesteld en wordt aangeboden aan het CvB. De verschillende scholingsplannen op schoolniveau worden vertaald naar een overkoepelend scholingsaanbod in de Akke&Demi.</i></p>	<p>A: Link naar het scholingsplan</p>	<p>Juni 2020</p>

C. Overig

Onderwerp	Documenten	Vastgesteld op: Herzien op:
<p>9. beleid materiële of financiële bijdragen</p> <p>A: Beleid materiële of financiële bijdragen (sponsorbeleid) <i>Het onderwijs aan Nederlandse basisscholen wordt bekostigd door de overheid. Daarnaast hebben scholen, binnen marges, de vrijheid</i></p>	<p>A: SKO beleid materiële of financiële bijdragen (sponsoring)</p>	<p>Juni 2020</p>

<p><i>andere financiële bronnen aan te boren. Een mogelijkheid is sponsoring. De wet op het primair onderwijs vraagt scholen zich in de schoolgids te verantwoorden over het beleid dat zij hanteren met betrekking tot sponsoring. Bovendien zijn met het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' aanvullende afspraken gemaakt over verantwoorde omgang met sponsoring. Deze beleidsnotitie geeft antwoord op het geldende beleid rondom materiele of financiële bijdragen (sponsorbeleid) voor alle SKO-scholen.</i></p>		
<p>10. Professionele ruimte leerkrachten</p> <p>A: professioneel statuut <i>Elk bevoegd gezag in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs en het mbo kent vanaf 1 augustus 2018 de verplichting om een professioneel statuut op te stellen. In dit professionele statuut staan afspraken beschreven over het respecteren van de professionele ruimte van de leraar.</i></p>	<p>A: Professioneel statuut</p>	<p>Juni 2020</p>

3. Kwaliteitszorg

3.1 Kwaliteitsbewustzijn

Als school beschikken we over heel veel data die ons iets vertellen over onze kwaliteit. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen kwantitatieve (meetbaar) en kwalitatieve gegevens (merkbaar). Kwantitatieve gegevens zijn bijvoorbeeld toetsresultaten, tevredenheidsscores en verzuimpercentages. Bij kwalitatieve gegevens kan onderscheid worden gemaakt tussen bewust verzamelde gegevens (bevindingen inspectiebezoek, eigen audits, geplande lesobservatie of formele overlegsituaties) en informeel verkregen informatie (leraren die elkaar aanspreken bij signalen, elkaar om raad vragen, informele gesprekken met medewerkers of ouders, etc). Uiteindelijk gaat het om de balans tussen deze kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en de professionele interpretatie. Dit leidt tot beter zicht op het wel/niet behalen van gestelde doelen én het komen tot onderbouwde keuzes en prioriteiten t.a.v. onze schoolontwikkeling.

Monitoring van de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender hebben we beschreven in welke cyclus we onze doelen monitoren, welke instrumenten we hiervoor inzetten en wie hierbij betrokken zijn (zie paragraaf 3.2). Dit stelt ons in staat om de goede dingen te blijven doen en daar waar nodig op zoek te gaan naar verdere versterking of ontwikkeling van ons onderwijs.

Wanneer wij als school doelgericht werken aan de versterking of verdere ontwikkeling van ons onderwijs, dan doen we dit op basis van de volgende principes:

1. Werken met een plan (plan)

Hierbij stellen we doelen en plannen we onze activiteiten. Vragen die hierbij een rol spelen zijn: *Wat is de uitgangssituatie, wat is de samenhang met andere doelstellingen, wat moet worden bereikt, op welke manier willen we onze doelen gaan bereiken, Wat zijn de concrete acties, wie zijn bij de uitvoering betrokken, welke middelen worden ingezet?*

2. Uitvoeren van de geplande activiteiten (do)

Verschillende mensen zijn deelverantwoordelijk voor het plan, iedereen ziet toe op de uitvoer van de verschillende geplande activiteiten.

3. Nagaan in hoeverre de afgesproken doelen zijn gerealiseerd (check)

Tussentijds wordt op verschillende momenten nagegaan of de geplande activiteiten en doelen zijn gerealiseerd: *Welke voortgang wordt gemeten, hoe wordt de voortgang bewaakt?*

4. Analyse van afwijkingen en aanpassing van het proces (act)

Mogelijk blijkt dat de voortgang afwijkt van de planning, dit kan leiden tot aanpassing van het proces.

Hierbij gaat het om de analyse van de gegevens en de daaruit te trekken leerervaring; *wat moet anders en waar worden maatregelen genomen?*

De basis van deze aanpak is gebaseerd op zogenaamde PDCA-Cyclus. Deze cyclus geeft het principe weer van continue ontwikkeling en wordt gevormd door de facetten Plan-Do-Check-Act. Het cyclische karakter hiervan garandeert dat de organisatieontwikkeling continu onder de aandacht is. Deze aanpak hebben we vertaald naar de leidende elementen in ons jaarplan. Ons jaarplan brengt op een systematische wijze in beeld welke doelen we voor ogen hebben, hoe we hier aan werken en hoe we de ontwikkeling monitoren en eventueel bijstellen.



3.2 Kwaliteitskalender

De kwaliteitskalender helpt ons om op een systematische en cyclische wijze gegevens op te halen en hierop te reflecteren. Deze kwaliteitskalender gebruiken we als 'spoorboekje' voor onze evaluaties. Ieder ontwikkel- of verbeterproces begint met meten: de uitgangssituatie moet duidelijk zijn om eventuele ontwikkelingen en verbeteringen vast te kunnen stellen. Dit vraagt van ons de we regelmatig onderzoeken, dit met behulp van adequate instrumenten. In onderstaande kwaliteitskalender staat gepland wanneer we onze doelen evalueren, op welke manier en wie hier bij betrokken zijn (intern en extern). Dit draagt bij aan ons eigen kwaliteitsbewustzijn en hier het gesprek over te voeren. Kern van deze werkwijze is dat elke professional in onze school, op deze manier in staat is om te reflecteren op zijn/haar eigen werkwijze en de gemeenschappelijke kwaliteit van het onderwijs. De handelingen van ieder individu vormen namelijk een eigen deelproces van het hoger gelegen, gemeenschappelijke proces. Als school stimuleren we een open cultuur waarin leraren een onderzoekende houding hebben, intrinsiek nieuwsgierig zijn naar de resultaten van hun handelen, er op gericht zijn zichzelf te ontwikkelen en het onderwijs te verbeteren, betrokken zijn op de leerlingen, met elkaar samenwerken, elkaar om advies vragen en elkaar aanspreken. De leerkracht doet ertoe!

Maand	Kwaliteitsdoel	Meetbaar of merkbaar	Instrument	Monitoring	Wie bij betrokken? Intern en extern
Augustus	De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk	De website van de school is 'up-to-date' en relevante documenten zijn makkelijk terug te vinden	Website	Interne monitoring en bestuurlijke steekproef	Bestuurssecretaris Directeur
September- Oktober	De leerlingen worden pedagogisch ondersteund en uitgedaagd	Min. 75% van de leerkrachten draagt bij aan een veilig, ondersteunend en stimulerend pedagogisch klimaat.	Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Teamfoto	Adviseur onderwijskwaliteit Team, directie en IB
	De school realiseert voldoende onderwijstijd	Min. 75% van de leerkrachten richt de onderwijstijd doelmatig en effectief in.	Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Teamfoto	Adviseur onderwijskwaliteit Team, directie en IB
	De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen	Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen	Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Teamfoto	Adviseur onderwijskwaliteit Team, directie en IB
	De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam	Iedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling	Bekwaamheidsdossiers & scholingsplan	Digitaal personeelsdossier	Adviseur HRM Directie

	De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak				
November	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs	De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan	Collegiale consultatie lokaal beraad: Tussenevaluatie jaarplan	Voorzitter lokaal beraad	Adviseur onderwijskwaliteit Directie
December	Geen activiteiten gepland				
Januari	Geen activiteiten gepland				
Februari	De leerlingen leren voldoende De leerlingen krijgen goed les De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen	Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen Min. 75% van de leerkrachten laten lessen zien die zich kenmerken door hun: goede structuur, duidelijke uitleg, differentiatie en betrokken leerlingen Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen	LOVS, Parnassys Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Trendanalyse M-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingen Referentieniveaus 6,7 & 8 Teamfoto Teamfoto	Adviseur Onderwijskwaliteit IB Adviseur Onderwijskwaliteit Team, directie en IB Adviseur Onderwijskwaliteit Team, directie en IB
Maart	De leerlingen leren voldoende	Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen	LOVS, Parnassys	reflectiegesprekken opbrengsten & onderwijsleerproces	Adviseur Onderwijskwaliteit Directie en IB

April	<p>De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig</p> <p>De medewerkers, leerlingen en ouders zijn tevreden over de school.</p> <p>De partners zijn tevreden over de samenwerking</p> <p>De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak</p> <p>De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs</p>	<p>Leerlingen en personeelsleden geven aan zich veilig te voelen</p> <p>Iedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling</p> <p>De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan</p>	<p>Veiligheidsmeting leerlingen groep 6,7,8 & Panelgesprek leerlingen(raad)</p> <p>1x per 2 jaar LTO, MTO & OTO 1x per 4 jaar RI&E</p> <p>1x per 2 jaar peiling 'samenwerking' onder relevante partners</p> <p>Bekwaamheidsdossiers & scholingsplan</p> <p>Collegiale consultatie lokaal beraad: evaluatie jaarplan & vooruitblik</p>	<p>Analyse van de uitkomsten 'veiligheidsmeting', incl. reflectie panelgesprek</p> <p>School-en bestuursrapport</p> <p>School-en bestuursrapport</p> <p>Verslaglegging op schoolniveau</p> <p>Digitaal personeelsdossier</p> <p>Voorzitter lokaal beraad</p>	<p>SKO orthopedagoog Bouwcoördinator, directie en IB</p> <p>SKO orthopedagoog & HRM HRM & externe kerndeskundige directie</p> <p>Adviseur HRM Directie</p> <p>Adviseur Onderwijskwaliteit Directie</p>
Mei	<p>De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk</p> <p>De school realiseert voldoende onderwijstijd</p>	<p>De schoolgids voldoet aan de SKO-kwaliteitsnormen.</p> <p>100% van de leerlingen krijgt gedurende 8 jaar minimaal 7520 uur les</p>	<p>Collegiale consultatie/check schoolgids in lokaal beraad</p> <p>SKO Rekenmodel onderwijstijd</p>	<p>Voorzitter lokaal beraad</p> <p>Verantwoording onderwijstijd</p>	<p>Bestuurssecretaris Directie</p> <p>Bestuurssecretaris Directie</p>
Juni	<p>De leerlingen leren voldoende</p>	<p>Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen</p>	<p>LOVS, Parnassys</p>	<p>Trendanalyse E-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingen</p>	<p>Adviseur Onderwijskwaliteit IB</p>

	<p>De financiële middelen worden volledig benut en doelmatig ingezet, de school is financieel gezond</p> <p>De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs</p>	<p>De school hanteert een beleidsrijke begroting en er doen zich geen financiële risico's voor</p> <p>De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan</p>	<p>Begrotingsapp</p> <p>Schoolplan/tussentijdse evaluatie plaatsen op Sharepoint</p>	<p>Reflectie op eindtoets, kloppen opbrengsten met verwachting o.b.v. aanloop referentieniveaus 6,7,8</p> <p>Begrotingsgesprek</p> <p>SharePoint Schoolontwikkeling</p>	<p>Controller Directie</p> <p>Bestuurssecretaris Directie</p>
Juli					
Continue	<p>De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig</p> <p>De school realiseert voldoende onderwijstijd</p>	<p>Incidenten worden conform het veiligheidsbeleid geregistreerd en geëvalueerd. Het totaal aantal incidenten is toelaatbaar.</p> <p>Verzuim wordt systematisch geregistreerd</p>	<p>Incidentenregistratie</p> <p>Verzuimregistratie</p>	<p>Notities/Groepskaart in Parnassys</p> <p>Notities/Groepskaart in Parnassys</p>	<p>SKO orthopedagoog Team</p> <p>Leerplichtambtenaar. Bestuurssecretaris Team</p>
Te plannen	<p>Het schoolgebouw is aantrekkelijk en wordt functioneel gebruikt</p> <p>De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs en een professionele kwaliteitscultuur</p>	<p>De inrichting van de school sluit aan op de onderwijsvisie</p> <p>De school heeft 'de basis op orde'</p>	<p>Schoolbezoek door CvB</p> <p>1 x per 2 jaar Themaonderzoek 1 x per 2 jaar integraal kwaliteitsonderzoek</p>	<p>Auditrapport</p>	<p>CvB Directie</p> <p>Onderzoeksteam school & Auditor Directie, IB en team</p>

4 Jaarplan

Vanuit de beoogde doelen (hoofdstuk 2) en de resultaten van evaluaties (hoofdstuk 3) hebben wij onze ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen het onderwerp van ons jaarplan. Per onderwerp hebben we systematisch in beeld gebracht waar we als school aan werken, hoe we dat doen, wanneer we tevreden zijn en op welke manier we dit evalueren en uiteindelijk borgen. Deze plannen zijn 'levende werkdocumenten'. Zij geven ons houvast en richting. We evalueren de plannen tussentijds en zullen ze jaarlijks actualiseren. Onderstaand vindt u onze jaarplannen voor de komende periode. De onderwerpen die deze periode centraal staan zijn: herijken missie en visie van De Klimboom, didactisch coachen, flexwerken, beredeneerd aanbod en spelbegeleiding in de onderbouw en de ontwikkeling naar van portfolio's en ouder-kindgesprekken.

Onderwerp: herijken missie en visie	
Uitgangssituatie	<p>Ons onderwijs is continu in beweging en in ontwikkeling. De visie is een aantal jaar geleden voor het laatst met elkaar besproken. In de loop der tijd zijn er ook nieuwe collega's met nieuwe ideeën bijgekomen. We vinden het belangrijk om met elkaar dezelfde taal te spreken. Nieuwe inzichten, werkwijzen en vasthouden aan zaken waar je als school voor staat moeten met elkaar in balans zijn. Daarom vinden we het belangrijk om met het huidige team de visie van de school te herijken. Met het bijkomend voordeel dat het nieuwe schoolplan geschreven moet worden vallen puzzelstukjes op hun plaats. Reeds in gang gezette ontwikkelingen kunnen we evalueren en verder uitbouwen tijdens de komende schoolplanperiode. Zaken waar we als school voor staan kunnen we borgen en verder aanscherpen.</p> <p>Op vrijdag 2 oktober 2020 gaan we met het hele team (verder) bouwen aan het 'huis' van De Klimboom. Op basis van het fundament van ons huis, de missie (het waarom en waartoe van ons onderwijs) en aan de hand van gesprekken met de belangrijkste bewoners (onze leerlingen en onze collega's) en bezoekers (de ouders) van ons huis komen we tot maximaal vijf collectieve kernwaarden die de vloerverwarming (het hoe) van ons huis vormen.</p> <p>Een goede voorbereiding is van belang. Alle teamleden voeren de volgende voorbereidende opdracht uit.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Je maakt twee foto's van de meest goede/waardevolle dingen m.b.t. de vier basisactiviteiten (gesprek, spel, werk, viering.)2. Je maakt twee foto's van dingen die jij echt voor verbetering vatbaar vindt m.b.t. de vier basisactiviteiten (gesprek, spel, werk, viering.) A.d.h.v. de foto's met daarop de kernwoorden gaan we met elkaar in gesprek.
Doelen	<ul style="list-style-type: none">- Komen tot maximaal vijf collectieve kernwaarden (Als we de kernwaarden hebben vastgesteld, denken we vervolgens samen na over wat voor soort huis we willen zijn. Aan de hand van enkele belangrijke dimensies in onderwijs en vorming bepalen we welke kant we op willen met ons onderwijs -onze visie- en welke gevolgen dat heeft voor de (onderwijskundige) keuzes die we maken, het wat.- Hoe kijken we als teamleden en daarmee ook belangrijke bewoners van ons huis naar het onderwijs op De Klimboom? We gaan als teamleden met elkaar

	<p>in gesprek met behulp van de foto's die we hebben gemaakt. We doen dat d.m.v. de volgende werkvormen: Expositie - Leg je foto's neer en ga met collega's in gesprek over de foto's/thema's. Vervolgens mag ieder teamlid enkele foto's van collega's beplakken met een sticker om daarmee het belang van het thema/het kernwoord aan te geven. Galerie (teamopdracht) - Rubriceer de foto's met elkaar (zoek de thema's) en vorm een galerie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.d.h.v. deze werkvormen en gesprekken verkrijgen we input om de missie en visie van De Klimboom te herijken. M.i.v. schooljaar 20-21 zijn de missie en visie van De Klimboom herschreven. - De ontwikkelthema's voor de komende schoolplanperiode komen vanuit onze visie naar voren.
<p>Prestatie indicatoren/ succescriteria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We werken aan bewustwording van onze missie door in kleine groepjes in gesprek te gaan over de kernwoorden uit de missie: groeikracht, ontmoeting, schaduw/bescherming, grensverleggend, mogelijkheden en beperkingen, hulp vragen/bieden, spelen. Ieder kernwoord voorzien we van aan het kernwoord gerelateerde begrippen. We hanteren hierbij de carouselvorm, zodat alle teamleden langs alle kernwoorden komen. - Wat zijn onze collectieve kernwaarden? Aan de hand van de informatie die naar boven komt, gaan we op zoek naar onze gezamenlijke kernwaarden. We komen tot maximaal vijf collectieve kernwaarden die zeggen wie we zijn of (nog meer) willen worden! - Wat voor soort huis willen we zijn? We gaan in gesprek over het soort huis dat we (willen) zijn. We bepalen samen de richting die we op willen met ons onderwijs (onze visie). We doen dat aan de hand van enkele belangrijke dimensies in onderwijs en vorming. - Wanneer zijn we tevreden/wat moet het opleveren? Onze vijf collectieve kernwaarden zijn zichtbaar in ons schoolgebouw en vormen de kapstok voor onze strategische en onderwijsinhoudelijke keuzes. - De kernwaarden worden door de werkgroep bewaakt en samen met directie en MT geborgd. - Borgen/draagvlak: 95% van de leerkrachten geeft aan de visie van de school te herkennen en uit te dragen.
<p>Implementatie (wat, waar, wanneer, wie)</p>	<p>Aan de hand van de verkregen input stellen we ontwikkelteams samen. Iedere werkgroep krijgt een eigen kernwaarde toebedeeld om de kwaliteit te bewaken. Deze ontwikkelteams gaan de komende jaren inhoudelijk aan de slag om verder vorm en invulling aan de thema's te geven. Een van de ontwikkelteams houdt zich bezig met de inrichting van de school en stemt deze af op de 5 cruciale kernwaarden.</p> <p>Leerkrachten kunnen zich aanmelden voor deelname in een ontwikkelteam. De organisatie van de studiedag ligt in handen van de werkgroep: Ernst, Tijs, Anouk, Eline, Rosanne en Marjolijn.</p> <p>De werkgroep monitort en inspireert het proces. De werkgroep zorgt ervoor dat collega's zich hierin gehoord en verbonden voelen. De werkgroep schrijft een</p>

	<p>projectplan waarin zij de mijlpalen benoemen. Ook tussentijdse doelen worden hierin opgenomen. Het projectplan richt zich op het inspireren en monitoren. De werkgroep informeert bij afwijkingen tijdig het MT. De werkgroep organiseert voldoende collectieve teammomenten.</p> <p>De verschillende ontwikkelteams worden verbonden aan 1 van de deelplannen. Bijstelling van de deelplannen vindt plaats op de tweede studiedag. Bijstelling moet voldoen aan concretisering van de implementatie stappen en binnen de globale projectplanning passen.</p>
Evaluatie	<p>We stellen op basis van de informatie uit voorgaande ontwikkelthema's (kamers van het huis) vast waarmee we de komende jaren aan de slag gaan.</p> <p>Tijdens het MT-overleg toetsen we met elkaar of we handelen overeenkomstig onze gezamenlijke visie. In de bouwen wordt dit (tijdens bouwvergaderingen) doorvertaald en concreet gemaakt in de praktijk. Tijdens gezamenlijke studiedagen is er ruimte om met het hele team in te zoomen op onze missie en visie.</p> <p>De werkgroep toetst of doelstellingen en succescriteria zijn behaald.</p> <p>Tijdens de IPB cyclus worden leerkrachten hierop bevestigd. Herkennen kinderen, ouders en leerkrachten de kernwaarden in de school? Hierop bevestigd we de MR. Een afvaardiging van kinderen uit de bovenbouw stamgroepen bevestigd we eveneens hierop.</p>
Borging	<p>De input die hieruit naar voren komt vormen de inhoudelijke ontwikkelthema's voor de ontwikkelagenda voor de komende jaren. Ontwikkelthema's worden opgenomen in de jaarplanning. In de werkgroep is het wenselijk dat er vanuit iedere geleding/bouw een afgevaardigde is.</p> <p>Afspraken die gemaakt moeten worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe gaan we de diepte zoeken? (Met het hele team of in delegaties) - Hoe houden we het levend? - Er wordt een document opgesteld waarin we de herijkte missie en visie beschrijven en vastleggen. Het document komt op de website en in de schoolgids te staan. De komende jaren is de visie leidend in keuzes die we maken. Aan de hand daarvan bepalen we wat er op de agenda komt te staan.
Onderwerp: didactisch coachen	
Uitgangssituatie	<p>Van 2018-2020 heeft het gehele team van De Klimboom het scholingstraject didactisch coachen o.l.v. mev. Drs. Heleen Veenhoven vanuit Windesheim doorlopen. Wij hebben gekozen voor een tweejarig professionaliseringstraject. Gedurende het eerste jaar lag de focus op de vaardigheden; vanuit hoge verwachtingen, relatie verhogende, motivatie bevorderende en leerinzicht verhogende leerkrachtinterventies plegen door hogere orde vragen stellen, specifieke feedback te geven, het leren zichtbaar te maken en functionele aanwijzingen te geven. In het eerste jaar was het met name gericht op het dagelijkse onderwijs en het begeleiden van leerprocessen.</p> <p>Tijdens het tweede jaar is de techniek verdiept en de focus daarnaast verlegd naar het inzetten van didactisch coachen als duurzaam professionaliseringsmiddel (BBI) interessegroepen in combinatie met lesson study. Tijdens het traject zijn alle</p>

	<p>leerkrachten opgeleid tot BBI-coach waarbij het doel was dat iedereen zelfstandig de beeldinterview kan begeleiden met groepjes leerkrachten. Om te voorkomen dat alle opgedane kennis wegzakt stellen we met het team afspraken op om het de komende jaren levend te houden en een prominente plek binnen te school te houden.</p> <p><i>Succesfactoren:</i> Leerkrachten hebben een enorme groei doorgemaakt in hun manier van vragen stellen en het geven van specifieke feedback. Dit blijkt ook uit de eindmeting die iedere leerkracht ontvangt. Het team zit in de juiste leerstand.</p> <p><i>Versterken:</i> Het levend houden van de begeleide beeld interview. Niet omdat het moet, maar omdat we met en van elkaar kunnen leren. Verder kunnen we de 'groeitaal' die we door de school heen gebruiken school specifiek maken en afstemmen.</p>
<p>Doelen</p>	<p>-Doordat iedere leerkracht is opgeleid tot BBI-coach vindt er 3 keer per jaar BBI in groepjes plaats, waarbij per toerbeurt de rol van BBI-coach steeds wisselt. We zijn tevreden wanneer leerkrachten in gesprekken kunnen luisteren naar de ander zonder zelf al met een oplossing te komen en wanneer we d.m.v. het stellen van de goede vragen kinderen in de juiste leerstand krijgen. We zoomen tijdens de interview in op ons eigen (didactische handelen)</p> <p>-We gaan met elkaar gezamenlijke (groei)taal afspreken voor executieve functies en de leerstrategieën. (Taal m.b.t. de executieve functies en leerstrategieën die nu al in de plusgroep wordt gebruikt.)</p> <p>-Voor je een gesprek voert het doel van wat je wil bereiken helder hebben.</p> <p>-We geven met name feedback op de succeservaringen en zetten aanwijzingen om in een vraag.</p> <p>-Aan de hand van de terugkoppeling van de eindmeting brengt iedere collega zijn eigen leerdoelen voor het komende jaar in kaart. Tijdens de BBI gaan de collega's daarover met elkaar in gesprek.</p>
<p>Prestatie indicatoren/ succescriteria</p>	<p>Bij kind gesprekken zijn we in staat te luisteren, zonder zelf al met een oplossing te komen. We kunnen daarmee kinderen in de juiste leerstand krijgen. We hanteren de formule A(d)B3C die bij didactisch coachen hoort. Aandacht (open zijn, blanco zijn) Bevragen (vragen stellen), benoemen (feedback geven) en beweren (op de automatische piloot) check. Waarbij de 3 b's zijn de verbale interventies zijn. (d) staat voor diagnose.</p> <p>We zijn ons bewust van het soort vragen dat we aan kinderen stellen. V1: een platte vraag V2: dwingt je om naar deficiënties (dat wat je nog niet kan) te kijken. (Open vragen) V3: hogere orde vraag gaat over het aansturen van je eigen leerproces. Het leren leren. Bewustwording van soorten feedback, waarbij de verhouding: feedback 3x positief 1x negatief is. School breed is er een gemeenschappelijke groeitaal die gebruikt wordt.</p> <p>Tijdens ouder- en kindgesprekken kunnen we de juiste vragen stellen en weten we hoe we een goed gesprek moeten voeren. In de portfolio's zien we een eenduidigheid in taalgebruik.</p> <p>Leerkracht handelen: De leerkracht ondersteunt het zelfvertrouwen van leerlingen (laat uitspreken, luistert, spreekt leerlingen positief aan, accepteert dat leerlingen fouten maken.) De leerkracht geeft expliciet blijk van hoge verwachtingen. De leerkracht gebruikt vaste feedbackrondes om leerlingen van feedback te voorzien.</p>

	<p>De leerkracht leert leerlingen effectief omgaan met uitgestelde aandacht (voorwaarde; feedbackrondes; model voor uitgestelde aandacht.)</p> <p>De leerkracht stelt CvB (controle van begrip) vragen</p> <p>De leerkracht laat leerlingen hardop denken.</p> <p>De leerkracht laat leerlingen reflecteren op oplossingsstrategieën.</p> <p>De leerkracht stimuleert reflectie en zelfregulatie door leerlingen aan de hand van interactieve instructie en werkvormen aan de slag te laten zijn.</p> <p>De leerkracht stimuleert het hanteren van controle activiteiten.</p> <p>De leerkracht biedt leerlingen een structuur én middelen om zelfstandig te kunnen werken.</p> <p>De leerkracht stelt zich coachend op en helpt op aanvraag.</p> <p>De leerkracht gaat na of de lesdoelen zijn bereikt.</p> <p>De leerkracht leert leerlingen hun leerproces zelfstandig te evalueren.</p> <p>De leerkracht geeft leerlingen feedback op de getoonde zelfstandigheid en kwaliteit van (doelmatig) samenwerken.</p> <p>Tevredenheidspercentages: 100% uitgestelde aandacht 100% kinderen hardop laten denken 75% reflecteren op oplossingsstrategieën 85% interactieve instructie en werkvormen</p> <p>We hanteren het SKO observatie instrument om deze indicatoren in beeld te brengen. De observatieronde vindt plaats in februari (zie jaarkalender.)</p> <p>Resultaatgericht: De effecten op leerling niveau: - Ontlokt positieve initiatieven - Versterkt zelfreflectie en zelfbewustzijn - Vergroot zelfvertrouwen - Bekrachtigt zelfregulatie</p> <p>Wij zijn tevreden wanneer kinderen actief gericht op leren zijn (nemen zelf initiatieven, werken zelfstandig, nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces).</p>
Implementatie (wat, waar, wanneer, wie)	Tijdens de studiedag op 20 januari spreken we met elkaar gezamenlijke groeitaal af. Hierbij kunnen we ook een link leggen naar de ouder- kindgesprekken en portfolio's. De studiedag wordt geleid door Heleen Veenhoven. Drie BBI-momenten worden door de directie op de jaarplanner ingepland. Deze worden georganiseerd aan het begin van een studiedag. Iedereen is dan aanwezig en neemt hieraan deel. De directie/MT is verantwoordelijk voor de monitoring. Dit wordt getoetst tijdens ieder MT-overleg. Met betrekking tot eenduidigheid in het invullen van de portfolio's worden tijdens een bouwvergadering enkele portfolio's naast elkaar gelegd en met elkaar besproken. Hoe zijn ze ingevuld, hoe is het taalgebruik? Tijdens de groepsbezoeken in februari (door directie en IB) wordt a.d.h.v. het SKO-observatie instrument geobserveerd naar de specifieke indicatoren die hierbij horen. Tijdens de functioneringsgesprekken gaan we hierover in gesprek.
Evaluatie	Aan het einde van het jaar evalueren hoe de werkwijze van BBI is bevallen. BBI wordt voor schooljaar 2021-2022 opnieuw vooraf ingepland op de jaarplanner. We evalueren binnen het MT en vervolgens met de collega's.

	Controleren of we dezelfde taal ontwikkeld hebben binnen de school. Zien we dezelfde dingen terug? We stellen een borgingsdocument op waarin we de gemeenschappelijke taal vastleggen. Ook beschrijven we hierin hoe we dit uitvoeren in onze dagelijkse praktijk en hoe we het terugzien in de groepen.
Borging	Afspraken worden vastgelegd in een borgingsdocument.
Onderwerp: portfolio's en ouder-kindgesprekken	
Uitgangssituatie	We hebben op De Klimboom een mooi rapport. Het huidige rapport is arbeidsintensief voor de leerkrachten. Daarnaast zijn er veel nieuwe ontwikkelingen, werkwijzen en wensen waarbij het huidige rapport onvoldoende aansluit. Er wordt steeds meer gesproken over eigenaarschap bij kinderen. Er wordt meer vanuit doelen gewerkt en we gaan ook onze manier van toetsen en het volgen van leerlingen onder de loep nemen. In het schooljaar 2019-2020 is er door de werkgroep voorwerk verricht. Tijdens de studiedag die met het hele team gepland staat kunnen we vanuit onze visie keuzes maken m.b.t. het portfolio. Er is reeds door het team gekozen om in de toekomst te gaan werken met een digitaal portfolio. (mijnrapportfolio)
Doelen	In februari 2021 wordt het portfolio voor de eerste keer in gebruik genomen. Collega's voorzien de werkgroep van input. Collega's worden door de werkgroep meegenomen over de inrichting van het portfolio. Ouders worden meegenomen m.b.t. deze ontwikkeling middels berichtgeving in de Klimfo. (Nieuwsbrief van de school.) Collega's krijgen handvatten aangereikt voor het voeren van inhoudelijke ouder-kindgesprekken.
Prestatie indicatoren/ succescriteria	<ul style="list-style-type: none"> -Kinderen zijn/worden eigenaar van hun eigen leerproces. -Kinderen kunnen zien hoe ze er voorstaan en verzamelen zelf bewijsmateriaal voor hun portfolio. -Het leerkrachtdeel komt naast het kidsdeel te liggen. Dit levert waardevolle input voor de ouder-kindgesprekken. -We kunnen ouder-kindgesprekken verspreid over het jaar inplannen. Er zijn geen piekmomenten meer waarbij alle kinderen tegelijk een rapport krijgen en in dezelfde week een gesprek hebben. -Het portfolio is digitaal en kan ook na de basisschool met een kind worden meegegeven. -Leerlingen hebben inzicht in hun eigen leerdoelen. -Link leggen met didactisch coachen zorgt voor zelfregulatie bij kinderen. -Ondersteunen van het zelfvertrouwen van de kinderen. Laten zien waar je goed in bent.
Implementatie (wat, waar, wanneer, wie)	<p>De route die we hierbij volgen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Schooljaar 2020-2021 op 2 oktober is er een studiedag over de missie en visie, waarna we vanuit een gezamenlijk gedragen visie keuzes kunnen maken voor het inrichten van het portfolio. -Werkgroep presenteert de werkwijze en het tijdspad van uitrol. (Ernst, Eline, Tijs, Anouk, Rosanne) -Tijdens teammomenten en studiedagen wordt er door de werkgroep bouwdoorbroken input gevraagd en wordt gedeeld waaraan de werkgroep heeft gewerkt.

	<p>De werkgroep levert in september een projectplan met uitgewerkt tijdsplan aan. De werkgroep informeert het MT tussentijds bij afwijkingen.</p> <p>Aandachtspunten projectplan: hoe gaan we ouders meenemen in het proces? Wat vraagt dit van leerlingen? Welke ondersteuning hebben leerkrachten nodig om het tot een succes te maken? Op basis van het projectplan wordt het deelplan bijgesteld en verder aangevuld (November)</p>
Evaluatie	<p>Kort na de ingebruikname (januari 2021) volgt een evaluatieronde met het team. Zodat de verbeteringen meegenomen kunnen worden in de tweede ronde in juni. Schooljaar 2021-2022; met elkaar bespreken of we de organisatie van de ouder- kindgesprekken nog steeds op vaststaande momenten plannen of gaan we dit gaandeweg het schooljaar inplannen. Hoe vaak willen we ouders en kinderen spreken? Hoe integreren we het IEP-volgsysteem binnen het portfolio? Ouders worden betrokken bij de evaluatie middels een enquête.</p>
Borging	<p>Afspraken gelden schoolbreed. Voor iedere bouw zijn er duidelijke afspraken en wordt de werkwijze vastgelegd. De afspraken worden vastgelegd in een borgingsdocument als onderdeel van het zorgplan. De komende schoolplanperiode zullen portfolio's onderdeel blijven van de ontwikkelagenda van de school. Het zal steeds verder uitgebouwd worden, waarbij het doel (kinderen zijn eigenaar over hun eigen leerproces) telkens getoetst wordt.</p>
<p>Onderwerp: beredeneerd aanbod en spelbegeleiding onderbouw</p>	
Uitgangssituatie	<p>De onderbouw zet de reeds ingezette ontwikkeling voort. In 2017/2018 heeft het onderbouwteam de cursus met sprongen vooruit gevolgd. In 2018/2019 zijn zij gestart met de training beredeneerd aanbod voor het jonge kind. (Cursus Aafke Bouwman)</p> <p>In de hal zijn leerpleinen waar leerlingen uit verschillende stampgroepen elkaar ontmoeten en samen spelen. In 2019/2020 kreeg deze training een vervolg en afronding. Ieder jaar wordt er een planning gemaakt waarbij in ieder geval de volgende vakgebieden wekelijks standaard aan bod komen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fonemisch bewustzijn - Rekenen - Wereldoriëntatie - Bewegingsonderwijs - Muziekonderwijs <p>Deze planning wordt door iedere leerkracht gevolgd. In dit jaarplan worden de doelen beschreven en de daarbij behorende lessen uit de volgende methodes:</p> <p>Fonemisch bewustzijn (werkmap fonemisch bewustzijn)</p> <p>Rekenen (met sprongen vooruit)</p> <p>Wereldoriëntatie (Jeelo)</p> <p>Beweging (bewegingsonderwijs in het speellokaal en Speelkriebels)</p> <p>Muziekonderwijs: er is een muziekdocent die 1x in de veertien dagen een muziekles verzorgt. Deze methodes gebruiken wij als bronnenboeken.</p> <p>Kleuters ontwikkelen zichzelf door de inzet van spel. (N.a.v. doelen Aafke Bouwman).</p> <p>Wij streven er naar deze doelen zoveel mogelijk in te zetten tijdens het spel, waardoor de kinderen zich spelenderwijs kunnen ontwikkelen. We zien het spel als belangrijkste ontwikkelingsbron. Wij willen hier ons voortdurend in blijven ontwikkelen. Afgelopen jaren is er aandacht besteed aan eigen vaardigheden en ontwikkeling.</p>

	<p>Schooljaar 2019/2020 hebben we de module SLO-leerdoelen in Parnassys toegevoegd en hebben we een start gemaakt met de invoering hiervan. Ook zijn we gestart met het doelenbord. Hierop worden de volgende doelen bij de volgende vakgebieden zichtbaar gemaakt voor de kinderen (rekenen, taal, sociaal emotionele ontwikkeling)</p>
Doelen	<p>Lopende doelen voortzetten en verfijnen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) SLO-doelen inzetten met het spel als belangrijkste ontwikkelingsbron in de breedste zin van het woord. Kwaliteit van het spel verhogen. 2) Vormgeven signaleren/observeren n.a.v. inzet Parnassys SLO-doelen. 3) Hanteren van dezelfde begrippen en strategie bij het zichtbaar maken van de doelen op het doelenbord (bijv. ik leer) Communicatie naar ouders hierover meenemen. (Ouderbetrokkenheid). 4) Keuze maken voor een nieuw kiesbord (Invoeren Digikeuzebord?) 5) Hoe zorgen we voor een zo goed mogelijke doorstroom naar groep 3? <p>In schooljaar 2020/2021 willen we de volgende doelen oppakken:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Missie en visie van de onderbouw/jonge kind met elkaar afstemmen. Visie schrijven jonge kind n.a.v. visie school. b) Het maken van kwaliteitskaarten om het niveau van het onderwijs te behouden en heel concreet inzicht te geven in onze manier van werken in de onderbouw. (Borgen/ bouwen) <p>Verhogen kwaliteit instructies. Bij sturende instructies willen we gebruik maken van een instructiemodel (n.a.v. EDI-model). Zo zorgen we ervoor dat iedere leerkracht effectief en doelgerichte activiteiten aanbiedt (zie bijlage; aangeleverd door Aafke Bouwman).</p>
Prestatie indicatoren/ succescriteria	<p>Als gevolg van wisseling van collega's is het belangrijk om in kaart brengen wie welke cursus heeft gevolgd (met sprongen vooruit/ beredeneerd aanbod voor het jonge kind) en waar nog behoefte aan is aan eigen leerontwikkeling.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) We zorgen voor een betekenisvolle leeromgeving. Spel als ontwikkelingsbron binnen een rijke leeromgeving (o.a. Jenaplanboek gebruiken als bronnenboek) met duidelijke doelen en differentiatie, waarbij leerlingen zicht krijgen op hun eigen leerontwikkeling en uiteindelijk eigenaar worden van hun eigen leerproces. Kwaliteit van het spel verhogen, waarbij je uitgaat van de individuele verschillen van kinderen en deze verschillen benutten. Hierover continu in gesprek blijven gaan. 2) Overeenstemming, zorgen dat we een middel vinden hoe we kinderen volgen en hoe we dit gaan registreren. 3) Ouderbetrokkenheid vergroten m.b.t. de doelen (doelen zichtbaar maken, ouders informeren over SLO-doelen op informatieavond, via parro, doelen bij werkjes?) <p>Het komende schooljaar gaan we onderzoeken welk instructiemodel het beste bij ons past. Aafke Bouwman heeft in het EDI-model een aanpassing gedaan. Dit document gebruiken we als uitgangspunt voor verdere verdieping. Dit is nodig om eenheid binnen de bouw te waarborgen. In kaart brengen, wat doen we al en in hoeverre dit bijdraagt aan onze visie spelgericht/ doelgericht (bijv., werkboekje kleuterplein/ planning groep 2/Jeelo) en wat ervaren we in de ontwikkeling van het kind?</p>
Implementatie (wat, waar, wanneer, wie)	<ul style="list-style-type: none"> - Voor ieder thema wordt een bouwvergadering gepland en stemmen we komend thema met elkaar af: Hoe zorgen we voor een leerrijke omgeving? Welke doelen bieden we aan (jaarplan) Welk spel passen we toe? Op welke manier bieden we dit aan, zodat we kwaliteit van het spel waarborgen?

(Stappenplan kwaliteitskaart) Om de kwaliteit van onze lessen te verhogen moeten we kijken naar een gepast instructiemodel. De vaardigheden die we ons door de cursus didactisch coachen hebben eigen gemaakt worden hierbij ingezet. De cursus wordt juni 2020 afgerond. Tussentijds bekijken of we ook doen wat we afspreken en wat we kunnen aanscherpen of bijstellen. In de jaarplanning 2020-2021 staan de data van de thema's, bouwvergaderingen ed. Deze wordt aan het eind van dit schooljaar door de bouwcoördinator gemaakt.

- Aan het einde van het lopende schooljaar bespreken we in de bouw wat de doelen van Parnassys ons hebben opgeleverd, waar we tegen aanliepen en wat we nodig hebben om goed te kunnen observeren/signaleren. Voor het komende schooljaar bekijken we per thema welke leerlijnen we voor de betreffende periode moeten aanbieden. Na ieder thema worden de leerlijnen geëvalueerd en de behaalde doelen ingevuld in Parnassys. Naar aanleiding van deze gegevens wordt bepaald of een leerling extra begeleiding nodig heeft.
- Ouders informeren over SLO-doelen in Parnassys op de informatieavond begin van het schooljaar. Afstemmen hoe we communiceren naar ouders (zichtbaar maken voor ouders, Parro, etc.)
- Opnieuw een proefabonnement aanvragen zodat we het digikeuzebord opnieuw kunnen uitproberen. (Schooljaar 2019/2020) Einde schooljaar keuze maken of we hier mee willen werken.
- Uitnodigen Erwin Dekker (begeleiding SLO-doelen in Parnassys) om richtlijnen te geven voor structuren, observeren en signaleren.
- Bouwplusgesprekken (onderbouw/middenbouw) Informeren vervolgcursus Aafke bouwman. Beredenerend aanbod doorstroom groep 3.
- Een bijeenkomst met als inhoud: wat is nodig voor een vloeiende overgang op essentiële domeinen als taal, rekenen, motoriek, spel, SEO etc.
- Een bijeenkomst met als inhoud: welke en hoe kan groep 3 (4) gedifferentieerd elementen inzetten, waardoor deze overgang zo vloeiend mogelijk kan verlopen. Daarna willen we de afspraken borgen in een document. Binnen ons Jenaplan onderwijs kunnen we een mooie verbinding leggen met WO.

a) November 2020 hebben we de eerste studiedag over visie binnen onze school. Hierbij gaan we ook in gesprek over de visie van het jonge kind en stellen we deze uiteindelijk vast. Na 8 november zetten we opnieuw een tijdspad uit hoe we een instructiemodel vorm gaan geven. We nemen de volgende vragen mee: Is er behoefte aan: Uitnodigen expert (kennisdeling), gezamenlijk de lessen voorbereiden, coaching/collegiale feedback, groepsbezoek IB.

b) In de bouwvergadering voor schooljaar 2020/2021 introduceren we de kwaliteitskaarten en stellen we vast of we door middel van deze manier willen borgen

c) Bespreken in de bouw, aanmaken, delen, afstemmen en up-to-date houden (meerjarenplan).

d) Instructiemodel mogelijk eigen maken. Middel of manier vinden om dit goed te borgen en te blijven bouwen. Op dit moment is er nog geen keuze gemaakt. We gaan ons verdiepen in het aangepaste EDI-model (zie bijlage) Voordat we ons hierin gaan verdiepen willen we eerst met elkaar in gesprek gaan om een duidelijke visie van het jonge kind vast te stellen. Op de studiedag van 2 oktober wordt onder begeleiding van Alex de Bruijn een start gemaakt.

	<ul style="list-style-type: none"> - e) Erwin Dekker zal ons begeleiden bij het efficiënt gebruik maken en inzetten van de leerlijnen in Parnassys.
Evaluatie	Evaluatieplannen in bouwvergaderingen en geplande momenten na schooltijd. Voor de zomervakantie een aantal momenten plannen waarin we een aantal doelen inbrengen waar we schooljaar 2020/2021 mee willen starten. Einde van het schooljaar stellen we op basis van de informatie/evaluaties vast waar we het nieuwe schooljaar mee willen starten of welke we willen voortzetten.
Borging	<p>Het maken van kwaliteitskaarten. Doelen worden opgenomen in de bouwvergadering van het komende schooljaar. De bouwcoördinator maakt deze planning.</p> <p>Afspraken die gemaakt moeten worden?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe houden we de visie levend? - Hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich aan het jaarplan en gemaakte afspraken houdt? - Hoe zorgen we ervoor dat onze manier van werken als onderbouwteam gedragen worden?
Onderwerp: flex werken	
Uitgangssituatie	De Klimboom is een moderne jenaplanschool. Stamgroepleiders nemen steeds meer de rol van coach aan. Kinderen werken op onze school niet de hele dag op hetzelfde moment aan dezelfde opdrachten. Door de inzet van weektaken en eigenaarschap bij de kinderen te ontwikkelen, leren de kinderen zelf te plannen en kiezen daarbij een geschikte werkplek. Er zijn wel gezamenlijke instructies. Kinderen weten wanneer ze deze moeten volgen. Gezamenlijke instructies worden in de kring gegeven. Op dit moment is één bovenbouwlokaal ingericht volgens de principes van flexwerken. Het lokaal is volledig opnieuw ingericht. De andere lokalen moeten nog door met de huidige inrichting/meubilair. In de andere groepen merk je langzaam een verschuiving van de traditionele opstelling richting flexwerken. Ervaringen worden gedeeld en schoolbreed denken we dat deze manier van werken beter aansluit bij onze visie en doelgroep. Om die reden draaien we in één van de groepen 3 een pilot flexwerken. Hetzelfde geldt voor één van de groepen 4/5. De onderbouw werkt al volgens het principe van flexwerken. Kleuters hebben geen vaste plek en kiezen waar zij willen werken.
Doelen	In september oktober wordt onderzocht of dit het nieuwe werken op De klimboom wordt. A.d.h.v. de pilot zijn de eerste ervaringen (per bouw) opgenomen in een document. Dit kunnen we gebruiken om de andere collega's te informeren op de studiedag. Kinderen ervaren een voor hen leerrijke en prettige werkomgeving. Stamgroepleiders vervullen hun rol als coach. (Leerkracht handelen) Meer verantwoordelijkheid bij de leerlingen. Leerlingen benutten de manier om zelfstandig te werken. De middelen om tot zelfstandig werken te komen (o.a. de weektaak) zijn toereikend. De inrichting van de ruimte (flexwerkplekken) bestaat uit concentratie plekken, samenwerkplekken en plekken waar kinderen met ontwikkelmateriaal kunnen werken. De materialen zijn makkelijk toegankelijk. De leeromgeving is rijk t.a.v. het versterken van de eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen. Werkplekken zijn op die manier ingericht zodat doelmatige samenwerking wordt gestimuleerd. Daarnaast hebben kinderen de beschikking tot materialen om hun leerprobleem zelf op te lossen. Uiteindelijke doel: Kinderen zijn actief gericht op leren. De kinderen kunnen betrokken aan een taak werken. Leerkrachten geven feedback aan kinderen (zie jaarplan didactisch coachen) Leerkrachten hebben een vaste structuur van feedbackrondes.

	<p>Als we overgaan op deze manier van werken, moet er een duidelijke doorgaande lijn in de school zichtbaar zijn. In deze lijn is een gefaseerde opbouw te zien. Regels en afspraken omtrent het flexwerken. Deze regels gelden zowel in de groepen als op de leerpleinen. We spreken daarbij dezelfde taal. Het huidige lokaal en de huidige manier van onderwijs verzorgen wordt geüpgraded. Toekomstbestendig maken van het Jenaplan onderwijs. Het uiteindelijke doel is dat kinderen in de bovenbouw zich deze manier van werken volledig eigen hebben gemaakt en kunnen omgaan met vrijheden en zich verantwoordelijk voelen voor zichzelf, de ander en de omgeving.</p>
<p>Prestatie indicatoren/succescriteria</p>	<p>De trend en werkwijze die in de onderbouw is ingezet wordt voortgezet in de andere groepen/bouwen van de school. Hier zit een gefaseerde opbouw in.</p> <p>Kinderen ervaren meer keuzemogelijkheden. Ze kunnen zelf kiezen wat en hoe ze leren. Bijvoorbeeld werken met een doelenmuur. We zien dat kinderen er zelf voor kiezen om de speciaal daarvoor ingerichte plekken te benutten. Leerlingen werken zelfstandig op de concentratieplekken zonder andere kinderen af te leiden.</p> <p>Werkplekken bieden afwisseling in houding. (Staan, zitten, hoog, laag, in een lokaal of op een leerplein.) Leerpleinen en lokalen worden elkaars verlengde. Leerpleinen en lokalen zijn functioneel en uitdagend ingericht. (Er is sprake van een rijke leeromgeving.) De kracht van de stamgroep wordt benut en uitvergroet. Waarbij het subdoel dat de stamgroepen door elkaar heen bewegen tijdens werkperiodes tot zijn recht komt. Het kan zijn dat een kind in de vrfl zit, maar werkt in de crco omdat daar een maatje zit. Datzelfde geldt voor kennis halen. Het kan zijn dat de ene stamgroepleider iets beter in de materie van een groep zit dan een andere stamgroepleider dat zit. Dus gaat een kind daar heen met specifieke vragen. De ruimte optimaal benutten, waarbij een bureau en desktop niet meer van deze tijd zijn. Dit geldt ook voor andere spullen die veel ruimte in beslag nemen in de groepen. Het zou mooi zijn als de stamgroepleiders uiteindelijk ook kunnen flexwerken. Met hun eigen device werken op de plek waar dat het handig is. i.p.v. altijd maar in het hoekje van het lokaal. De teamkamer is er al klaar voor!</p>
<p>Implementatie (wat, waar, wanneer, wie)</p>	<p>Nulmeting met het team: Op de studiedag van 2 oktober evalueren we met elkaar de pilots van het flexwerken. We hebben daarvoor in alle groepen beeldmateriaal opgenomen, zodat we met elkaar naar de praktijkvoorbeelden kunnen kijken. Daarbij hebben we ook de kinderen naar hun bevindingen gevraagd. Met elkaar bekijken we de beelden. We bepalen aan de hand van de verkregen input hoe we hiermee verder gaan. Hierbij willen we nog ingaan op het 'waarom' van het flexwerken.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Waarom willen we het? -Waarom juist op deze school? -Wat zijn de voordelen? -Eventueel nadelen... -Wat vraagt het van de kinderen per bouw? <p>Op deze studiedag is het ook het moment om na te gaan of alle collega's zich kunnen vinden in het flexwerken. Essentieel is het ontstaan van een collectieve ambitie om het flexwerken uit te rollen in de gehele school. We stellen het uiteindelijke doel vast. (Hoe ziet flexwerken er uiteindelijk in de bovenbouw uit en wat moeten kinderen daarbij kunnen?) Wat hebben alle leerkrachten nodig? Wat zijn kritieke zaken waar leerkrachten tegenaan lopen? Wat lukt niet, en wat heb je dan nodig om het wel werkbaar te maken? Momenten van Intervisie waarop men inhoudelijk over de organisatie kan nadenken met elkaar zijn daarbij helpend. Vraagstukken kunnen bijvoorbeeld ingebracht worden tijdens de BBI (zie jaarplan didactisch coachen) De</p>

	<p>ontwikkeling van de eigen groep wordt in beeld gebracht door het samen voorbereiden van lessen en het inlassen van evaluatiemomenten.</p> <p>Tussentijdse evaluatiemomenten zijn belangrijk. Gedurende de pilot bouwen we een aantal evaluatie momenten in waarbij we aandacht hebben voor de risico's m.b.t. het flexwerken.</p> <p>Risico's: heb ik alle kinderen voldoende in beeld? Heb ik ook de plus kinderen voldoende in beeld? Lukt het kinderen voldoende om zelfstandig aan de slag te gaan? Een aantal kritische punten zullen we periodiek onderzoeken. Met het doel om de pilot goed te monitoren en te evalueren. Evaluatie vindt maandelijks op de bouwvergadering plaats. Intervisiemomenten tijdens de studiedagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke tussendoelen worden er opgesteld. Concreet wat kunnen kinderen per leeftijd en bouw aan? - Wat vraagt dit van je rol als stamgroepleider en de inrichting van je stamgroep? - Hoe gaan we met elkaar een doorgaande lijn opzetten? <p>In oktober 2018 hebben we één bovenbouwgroep opnieuw ingericht waarbij we regels hebben opgesteld omtrent flexwerken. (Tim - Bouwcoördinator van de bovenbouw heeft dit met de bovenbouwcollega's gecoördineerd.)</p> <p>In april/mei 2019 heeft een andere bovenbouwgroep met het huidige meubilair dezelfde werkwijze geïntroduceerd zoals in het nieuwe lokaal. (Doel; onderzoeken of het ook te realiseren is met het huidige meubilair) (Ernst)</p> <p>Januari 2020. Pilot in de middenbouw. Een groep 4/5 volgt de werkwijze m.b.t. flexwerken zoals in de twee bovenbouwgroepen. (Ilse)</p> <p>Februari 2020. Pilot in een van de groepen 3. (Anouk)</p> <p>Februari 2020: De pilot van Ernst is tussentijds geëvalueerd. Er wordt strakker leidinggegeven aan de uitrol van het flexwerken in deze groep. De inrichting wordt bijgesteld en regels worden strakker neergezet in samenspraak met de kinderen. Op die manier hebben we meer input op de gezamenlijke studiedag.</p> <p>Maart 2020. Evaluatie pilots. (Hele team op de studiedag) Wordt nu verschoven naar 2 oktober 2020.</p> <p>Kartrekkers schooljaar 2019/2020: Ernst, Tim, Anouk en Ilse. Afspraken en ervaringen tot nu toe worden bijgehouden door Ilse, Ernst en Anouk.</p>
Evaluatie	<p>Evaluatie vindt plaats aan de hand van de opgestelde doelen.</p> <p>Intervisiebijeenkomsten bieden de mogelijkheid om de werkgroep tussentijds van input te voorzien. Aan het einde voeren we gesprekken met kinderen en leerkrachten. We bevragen hen naar hun ervaringen. Evalueren is of het nieuwe werken ook aansluit bij deze ambitie? Is flexwerken het antwoord? Wat moeten we vasthouden of eventueel aanscherpen/anders doen om onze ambitie te realiseren?</p>
Borging	<p>Er komt een ontwikkelteam die deze ontwikkeling verder uit gaat werken. Afspraken worden vastgelegd in een borgingsdocument. Op studiedagen en teambijeenkomsten komt dit punt regelmatig terug, zodat we kunnen monitoren of we de dezelfde dingen doen en of het oplevert wat we ervan verwachten.</p>