



Schoolplan GBS De Regenboog 2019-2023 (incl. addendum)

1. Inleiding

1.1. Inleiding

Ons schoolplan is een document waarin we elke vier jaar het beleid beschrijven dat wij voeren om de kwaliteit van het onderwijs te bevorderen en te bewaken. In ons schoolplan staat niet alleen ons onderwijskundige beleid beschreven, maar ook ons personeelsbeleid en de interne kwaliteitszorg komen aan bod. Dit schoolplan sluit aan bij de Strategische Koers 2019-2023 van de CorDeo Scholengroep onder het motto 'Leren in vertrouwen'. De thema's die leidend zijn voor de schoolontwikkeling zijn de christelijke identiteit, onderwijs van kwaliteit, onderweg naar inclusie, en de bevordering van de professionele cultuur.

Het leren van kinderen is niet vrijblijvend en dat zijn de ambities die in dit schoolplan zijn beschreven ook niet. We hebben gezamenlijk hoge verwachtingen van ons onderwijs en ons handelen. We steunen elkaar daarin en dagen elkaar ook uit waar dat nodig is. Elke dag weer wordt ons onderwijs vorm gegeven door onze medewerkers met passie en moreel besef. Wij werken continu aan de verbetering van ons onderwijs en de versterking van de professionele cultuur.

Dit schoolplan dat geschreven is onder ons motto 'Leren én Leven in het Licht van Gods Liefde', is mede tot stand gekomen door een dialoog met de belangrijkste stakeholders: teamleden, samenwerkingspartners, MR, Identiteitscommissie en de Klankbordgroep Ouders. De MR heeft in haar vergadering van 3 juni 2019 ingestemd met dit schoolplan.

Toevoegingen:

- In de bijlagen is een uitwerking van ons burgerschapsonderwijs opgenomen (d.d. 20-04-2023);
- In de bijlagen is een addendum op ons schoolplan opgenomen voor de periode 2023-2024.

Namens het hele team van GBS 'De Regenboog',

Klaas Koelewijn (directeur)



[Bijlage burgerschapson....pdf](#)

[Schoolplan - addendumpdf](#)

2. Waar staan wij?

2.1. Wat gaat goed, wat kan beter?

Sterke kanten / kansen:

- Onderwijs van goede kwaliteit
- Ondersteuning door lerarenondersteuner, onderwijsassistenten en RT'ers is van goede kwaliteit
- Identiteit staat als een huis
- Passend onderwijs gaat relatief goed (weinig doorverwijzing, aanbod meer- en hoogbegaafden)
- Financieel gezond
- Lichte groei van leerlingenaantal
- Gemiddeld kleine klassen (<25 leerlingen/groep)
- Goede begeleiding van leerkrachten
- Goede relaties met opleidingsscholen
- De werkdruk wordt over het algemeen als 'matig' ervaren
- Het team is sterk op elkaar betrokken en hecht
- De nieuwbouw van De Regenboog komt langzaam in zicht: streefdatum is schooljaar 2023-2024
- Parttime ratio onder leerkrachten neemt af (het hoge aantal parttimers biedt uiteraard ook voordelen, bijv. bij verzuim en kansen, bijv. in de loyaliteit naar de duo, maar ook complementaire kwaliteiten)
- We maken deel uit van een sterke vereniging met veel expertise: CorDeo Scholengroep
- Gemiddelde leeftijd van leerkrachten is relatief laag
- Positieve ontwikkelingen in de professionele cultuur

Zwakke kanten / bedreigingen:

- Lerarentekort
- Het gebrek aan voldoende invallers geeft moeiten bij verdere professionaliseringsactiviteiten (die vaak onder werktijd plaats vinden)
- Groot aantal parttimers in organisatie (meer inzet/kosten op het gebied van opleidingen, certificering, inwerken, begeleiden, gesprekkencyclus, verbinding, betrokkenheid, enz.)
- Scheve samenstelling man/vrouw in het team
- Huisvesting: drie locaties en daardoor veel verhuisbewegingen van groepen over de verschillende locaties in de komende jaren
- Op lange termijn: bijzonder onderwijs staat onder druk
- Passend onderwijs: werkdruk & bieden van passend onderwijs aan heel verschillende leerlingen

2.2. School zijn in een veranderende wereld

'We leven in een veranderende wereld', dat horen we veel om ons heen...waar hebben we het dan eigenlijk over en wat betekent dat dan voor ons?

We constateren dat de maatschappij in sneltreinvaart verandert. Er wordt gesproken over een digitale revolutie, waarin technologische ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. Dit geeft oneindig veel mogelijkheden, maar ook nieuwe uitdagingen. Het vraagt van ons om snel te kunnen schakelen, het beïnvloedt onze sociale interacties, het samen leven en zeker ook het samen leren. Want als kennis overal toegankelijk is, wat heb ik dan te leren op school?

Organisaties kantelen van top-down gestuurd naar netwerkorganisaties, met ruimte voor gespreid leiderschap, zelfsturing en autonomie. We doen de dingen liever niet meer omdat ze moeten, maar omdat we het zelf willen en belangrijk achten. We zien een wereld waarin de 'wij-zij' tegenstellingen worden benadrukt, politiek de afstand tussen rechts en links niet lijkt te verkleinen maar vergroot, waar de nuance en verbinding vaak ontbreekt. Een wereld waarin het aantal 'likes' zo maar ineens je zelfbeeld is gaan bepalen en je leven er met het juiste 'filter' toch een stuk leuker uit ziet dan het in werkelijkheid is. Waar alles moet en alles kan, we het liefst 48 uren in één dag stoppen en het risico op psychische klachten eerder toe- dan afneemt.

We leven in een post-christelijke, seculiere samenleving kerken krimpen en het aantal christenen in Nederland neemt af. Tegelijk zien we een verlangen naar 'betekenis'; naar weten waarvoor je leeft, wie je bent en wat je wilt. Een wereld waar klimaatverandering en duurzaamheidsvraagstukken onderwerp van gesprek zijn. Waar we met elkaar voelen dat we een verantwoordelijkheid dragen voor deze wereld. Waar je je pijnlijk beseft dat het shirtje wat je vandaag draagt hoogstwaarschijnlijk gemaakt is door kinderhanden in Bangladesh. Waar je bijna dagelijks wel pijn in je buik voelt wanneer jij vanuit je warme huis, zittend op je comfortabele bank, kijkt naar het nieuws en geconfronteerd wordt met vluchtelingen die dichtbij of ver van jou in vaak erbarmelijke omstandigheden wachten op een toekomst die onduidelijk, maar hoe dan ook zwaar zal zijn. Het voelt oneerlijk en machteloos. Wat kan jij bijdragen aan een betere wereld, hoe kun je van betekenis zijn?

Wij zijn als school een christelijke gemeenschap in een seculiere context; dit is waarbinnen wij leven, werken en leren. De wereld waarin onze kinderen groot worden. Bewust zijn van en afgestemd zijn op de wereld om ons heen is daarmee een opdracht. In dit schoolplan proberen wij, uitgaande van onze kracht en rekening houdend met de risico's (2.1), hier een zo goed mogelijk antwoord op te geven.

3. Waar willen we naar toe: onze visie en missie

3.1. Visie en missie

Onze visie (waar wij in geloven)

Wij geloven dat wij geliefd zijn door God. Hij heeft ons met een bedoeling geschapen, allemaal uniek! Wij geloven dat God een persoonlijke relatie wil aangaan met ieder van ons en een plan heeft met ons leven. God heeft ons als mensen aan elkaar gegeven, wij zijn verantwoordelijk voor elkaar en voor de wereld om ons heen.

Een school is een plek waar niet alleen kennis wordt overgedragen, maar een plek waar je samen met anderen mag ontdekken wie je bent en wat je kunt. Je doet veel kennis op én leert vaardigheden aan die je later helpen je plek in de maatschappij in te nemen.

Wij zien het als onze opdracht Gods liefde voor te leven aan de kinderen, dat zij door ons heen mogen ontdekken wat een geweldige God wij hebben.

Onze missie (waar wij voor gaan)

Wij bieden christelijk onderwijs van goede kwaliteit, dat is voor ons vanzelfsprekend! Wij dagen onze leerlingen uit om het optimale uit zichzelf te halen door eigentijds en uitdagend onderwijs aan te bieden dat aansluit bij de leerbehoefte en ontwikkelmogelijkheden van leerlingen. We bieden een pedagogisch veilig leerklimaat waarin we leerlingen stimuleren om zichzelf te zijn en te leren van de omgang met anderen. Leerlingen van De Regenboog:

- leren God kennen en weten wat het betekent om een kind van Hem te zijn
- leren leren
- tonen eigenaarschap
- kunnen zelfstandig werken
- reflecteren op het eigen handelen
- zijn betrokken op elkaar, hebben oog voor de ander en de wereld om hen heen

Onze strategie (hoe we dat gaan doen)

Ons onderwijsaanbod is uitdagend en modern: ons onderwijs stimuleert kritisch en creatief denken, media-wijsheid, eigenaarschap, probleemoplossend vermogen en samenwerken. Het sluit aan bij wat onze kinderen in de toekomst nodig hebben om een plek in te kunnen nemen in de samenleving;

Een positieve benadering: als betrokken onderwijsprofessionals werken we vanuit een liefdevolle en kindgerichte aanpak. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld in een positieve benadering, in kindgesprekken en in een feedback-cultuur;

Wij geven het goede voorbeeld: wij zijn de spiegels van Gods licht. In ons werken en leven zijn wij een voorbeeld voor de kinderen en voor elkaar. Ons christelijk onderwijs is bijbelgetrouw en zorgvuldig;

Wij leggen de lat hoog: in alles wat wij doen, zijn wij gericht op de ontwikkeling van onze leerlingen. Dat vraagt van ons voortdurend kritisch te zijn op ons eigen handelen. Wij gaan voor onze doelen en houden daarbij nauwkeurig de voortgang en de resultaten in de gaten.

3.2. Schoolthema's

Binnen De Regenboog werken we doorlopend aan onze twee hoofdthema's: scherp in identiteit en hoog in onderwijskwaliteit. Om onze organisatie te versterken zullen we ons de komende jaren focussen op de ontwikkeling van onze professionele cultuur en de samenwerking met onze stakeholders.

De twee hoofdthema's (identiteit en onderwijskwaliteit) zijn terug te vinden in de hoofdverdeling van dit schoolplan, net als ons focusthema Professionele cultuur. De samenwerking met onze stakeholders komt in verschillende hoofdstukken terug. Wij geloven dat een betere samenwerking met onze stakeholders onze identiteit zal verscherpen, ons onderwijs zal versterken, onze professionele cultuur zal ondersteunen en onze organisatie zal verbeteren. Ondanks alle verhuisbewegingen in de komende jaren willen we onze onderwijskwaliteit hoog houden. Dat betekent dat we graag borgen dat wat goed gaat in onze organisatie.

4. Onze identiteit

4.1. Waar we in geloven

GBS 'De Regenboog' is een christelijke school met een gereformeerde grondslag. Deze gereformeerde identiteit is het bestaansrecht van onze school. Die identiteit wordt iedere dag 'gemaakt' door het samenspel van leerlingen, leerkrachten en ouders en is een integraal onderdeel van de school. Dat is te zien en te proeven in de keuzes die we maken in onderwijs, begeleiding van de kinderen en de omgang met elkaar. De gereformeerde identiteit van onze school staat als een huis, we hebben dat in de afgelopen jaren verwoord als ons 'goud'. Dat betekent dat wij de komende jaren met name dit GOUD blijvend willen laten schitteren.

Van oudsher was onze school gekoppeld aan één kerkverband (Gereformeerde Kerken vrijgemaakt). Dat is in de loop van de tijd veranderd, onze leerlingen en leerkrachten zijn verbonden aan allerlei verschillende kerken en gemeenten. De leden van de schoolvereniging zijn lid van één van de zgn 3G-kerken (Gkv, CGK, NGK). De Bijbel en de Drie formulieren van Eenheid zijn de grondslag van ons handelen en richtinggevend bij het bepalen van onze standpunten. Op basis van onze grondslag en met de diverse achtergronden van onze leerlingen en personeel willen we kleur geven aan de gereformeerde identiteit van ons onderwijs. De verenigingsstructuur, het toelatingsbeleid van leerlingen en de identiteitsverklaring voor leerkrachten borgen onze identiteit en sluiten aan op onze visie en missie.

Onze school is een lerende school, ook in wie wij zijn vanuit de christelijke identiteit. Wij faciliteren onze leerkrachten op onze studiedagen en teamvergaderingen om samen te spreken over de eigen identiteit en hoe zij als identiteitsdrager dit kunnen voorleven aan onze leerlingen. Wij betrekken hier ook onze ouders bij door samen te vieren, te delen en te praten over identiteitsgebonden onderwerpen en de opvoeding van onze kinderen. Samen met de ouders bouwen wij aan een lokale gemeenschap waar we in verbondenheid werken aan goed, christelijk onderwijs. We vinden het belangrijk dat er een goede verbinding is tussen de (geloofs-)opvoeding thuis, in de kerkelijke gemeente en op school. De identiteitscommissie bewaakt samen met ons de identiteit van de school en organiseert bijeenkomsten met teamleden, ouders en leerlingen.

Vanuit ons geloof dat elke mens uniek is en door God geschapen, zijn wij ervan overtuigd dat elke leerling er mag zijn, gezien mag worden en het beste onderwijs verdient. Dit vertaalt zich in een positief pedagogisch klimaat met de Kanjertraining als methode om de leerling sterker te maken in wie hij of zij is en in de omgang met anderen. Juist door aandacht te hebben voor het benutten van de verschillen, leren wij onze leerlingen de vaardigheden die zij nodig hebben. Wij zien het als onze opdracht om hen goed voor te bereiden op het burger zijn in Gods Koninkrijk hier op aarde.

4.2. Onze doelen

In onze christelijke school bestaan in feite drie gemeenschappen tegelijk: een geloofsgemeenschap, een pedagogische gemeenschap en een morele gemeenschap*.

De school als geloofsgemeenschap is in staat het door de school beleden geloof te delen en levend te maken in het dagelijks werk. Van leerlingen en leraren wordt verwacht dat zij hier ieder voor zich vorm aan kunnen geven, zowel tijdens bijzondere momenten als dagopeningen en vieringen, als gewoon in de les. Het eren van de Drie-enige God in de gemeenschap van de school betekent dat de zorg, liefde en genade van God de Vader geproefd wordt, dat Christus de Meester is die wordt gevolgd en dat door de Geest geleid het geloof gemeenschappelijk kan worden gevierd en beleefd.

De school als pedagogische gemeenschap betekent allereerst dat iedere leerling veilig is op school, daar meetelt en gezien wordt. Zij merken aan alles dat het gaat om hun vorming, opleiding en toerusting. Daarbij is persoonlijke aandacht van wezenlijk belang. De school als pedagogische gemeenschap biedt een omgeving waarin het vanzelfsprekend is dat mensen van elkaar leren. Leraren van leraren, leerlingen van leerlingen, leerlingen van leraren en leraren van leerlingen. Dat alles vraagt om een sfeer van onderling respect, erkenning van talenten, aandacht en wederzijdse verantwoordelijkheid.

De school als morele gemeenschap koestert waarden en deugden die van belang zijn voor een goed samenleven met elkaar. Te denken is aan onderlinge zorgzaamheid, opofferingsgezindheid, hulpvaardigheid, geduld, rechtvaardigheid. Deze bouwen de school als morele gemeenschap. De school is echter geen eiland. De school als morele gemeenschap moet laten zien dat ze op de vraagstukken van de wereld betrokken is en een visie heeft op burgerschap en een goede samenleving. De inzet daarvoor stempelt mede het schoolklimaat. Een christelijke school komt op voor dier en milieu, voor vreedzaam samenleven en sociale gerechtigheid, kortom: voor vrede.

Deze gemeenschappen krijgen verder vorm in onze relaties:

Relatie met God: leven en werken in eerbied en ontzag voor God; leren met ons talent en leven Hem te antwoorden en Zijn genade te genieten;

Relatie met onszelf: aanvaarding en waardering voor wie we zijn en mogen worden in Gods licht, en bereid te luisteren naar Gods roepstem en ons in te zetten voor Zijn Koninkrijk;

Relatie met anderen: respect voor wie de ander is als naaste, net als ik geschapen naar het beeld van God, dienstbaar aan zijn of haar belang en ontwikkeling;

Relatie met de wereld: zorg voor wat ons in de wereld als schepping van God is toevertrouwd, gericht op wat aan die wereld recht doet (vrede) volgens Gods bedoelingen.

Onze identiteit is goud. Onze identiteit voedt onze onderwijskundige overtuigingen en het onderwijsaanbod sluit hierop aan. Zowel op verenigings- als op schoolniveau worden activiteiten, trainingen en bijeenkomsten georganiseerd en aangeboden om medewerkers toe te rusten rondom identiteitsgebonden thema's. Alle betrokkenen van de school hebben hierin hun eigen rol. De identiteitscommissie vervult hierin een bijzondere rol en is de verbindende schakel tussen team, leerlingen en ouders.

* = Kuiper, R. e.a. (2017) Mensen kunnen bloeien, LVGS

Ambities identiteit			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Identiteit - algemeen	Leerkrachten zijn toegerust om kinderen voor te leven in de geloofsgemeenschap, de pedagogische gemeenschap en de morele gemeenschap van de school De gereformeerde identiteit leeft in het team, onder leerlingen en ouders	Stimuleren van het onderlinge, inhoudelijke gesprek Ruimte inplannen op studiedagen Bezoeken van de CorDeo Conferenties	2019 - 2023
Identiteit - gereformeerd	De Identiteitscommissie heeft een stimulerende en steunende functie voor de gereformeerde identiteit van de school.	Organiseren ouderavond(en) op het snijvlak van pedagogiek en christelijke opvoeding	2019 - 2023

5. Onderwijs van kwaliteit

5.1. Wat is onderwijs van kwaliteit?

In dit hoofdstuk beschrijven wij wat wij 'onderwijs van kwaliteit' vinden: wat willen wij dat leerlingen bij ons op school leren? Hoe zorgen wij dat we onderwijs bieden dat aansluit bij onze missie en visie? Welke opdracht geven wij onszelf naar aanleiding van ontwikkelingen in de school en samenleving? Kortom: hoe geven wij onze leerlingen het best denkbare onderwijs?

Goed onderwijs...

...is gefundeerd

Goed onderwijs is onderbouwd onderwijs; onderwijs met een visie, gestoeld op onze christelijke levensovertuiging en onderwijskundige overtuigingen. De Bijbel is de Bron waaruit wij onze leerlingen leren dat wij in liefde en met respect omgaan met onze naaste, onze wereld en met wie wij zelf als individu zijn. Zo leren wij vanuit deze Bron dat de wereld door God geschapen is en dat Hij bepaalde verwachtingen heeft van onze levensstijl. Dit heeft direct gevolg voor onze schoolthema's, die onze leerlingen sterker maken als burger in Gods Koninkrijk hier op aarde. Kennis kan niet alleen worden overgedragen door instructie, maar ontstaat op persoonlijke ervaringen in authentieke contexten. Gezien de wijze waarop informatie de hersenen binnenkomt, is motivatie een voorwaarde om tot leren te komen. Onze leerkrachten zijn zich hiervan bewust en besteden expliciet aandacht aan motivatie en welzijn van leerlingen. Het is onze visie dat een mens zich altijd blijft ontwikkelen in een sterk veranderende omgeving. Zo blijven leertheorieën zich ontwikkelen doordat de mens steeds meer leert begrijpen van didactische structuren en manieren van leren. Ons leren is daarom ook nooit af, leerkrachten zijn professionals die in elke context diverse didactische middelen inzetten die zich hebben bewezen.

...is gericht op brede ontwikkeling

Onze visie gaat uit van goed onderwijs dat leerlingen vormt en voorbereid om zowel in het heden als in de toekomst een plek in te nemen in onze maatschappij. Wij willen dit in ons onderwijs bereiken door onder andere het aanleren van kennis en vaardigheden (toekomstgericht), zelfregulering, zelfstandigheid, sociale vaardigheden en samenwerking. Het verkrijgen en trainen van kennis en vaardigheden wordt betekenisvol in de context van ervaring en toepassing. Ervaringen worden onder anderen opgedaan in sociale contexten. Het onderwijs op De Regenboog is daarom gericht op de brede ontwikkeling. Naast het aanbod in kennis en vaardigheden is er daarom structureel aandacht voor de sociale ontwikkeling van leerlingen. Zodat leerlingen sterk in hun schoenen staan om tot het samen leren te komen. Gericht zijn op de brede ontwikkeling betekent ook dat leerlingen ruimte krijgen om te groeien in persoonlijk leiderschap.

In ons onderwijsaanbod maken wij gericht keuzes om de brede ontwikkeling te stimuleren en hiermee onze gaven en talenten die we gekregen hebben te ontwikkelen. Ook willen wij persoonlijk eigenaarschap bij de leerlingen stimuleren door het stellen van leerdoelen en het door de leerlingen laten reflecteren op deze leerdoelen. Zowel op kennisniveau als op vaardigheidsniveau. Voor het versterken van de sociale vaardigheden en de sociaal emotionele ontwikkeling gebruiken wij de Kanjertraining en de elementen van het leren leren in de groepsopstijgende activiteiten.

...is duurzaam

Vanuit onze christelijke identiteit zien wij het als onze opdracht om zorgvuldig om te gaan met de schepping. Dit betekent duurzaam onderwijs met aandacht voor mens, milieu en maatschappij. Tijdens ons onderwijs willen wij leerlingen betrekken in duurzaamheid met betrekking tot milieuthema's, gebouw en afvalverwerking op school. Zo verbinden wij duurzaamheid met burgerschap. Door leerlingen te betrekken in het onderhoud van het schoolplein en de directe omgeving van de school, leren wij hen zorgvuldig om te gaan met natuur en deze te verzorgen. Uiteraard is er ook aandacht voor de verschillen in de maatschappij en de politieke en sociale organisatie van ons land tijdens de thema's en het lesaanbod oriëntatie op jezelf en de wereld.

...is gericht op verbetering

Wij willen als school, als leerkrachten samen onze leerlingen het best denkbare onderwijs bieden. Om dit te bereiken stellen leerkrachten met vaste regelmaat de vragen: "Hoe gaat het met de ontwikkeling van dit kind? Welke doelen stel ik (samen met de leerling) voor haar/hem? Hoe ga ik (gaan we) dat doel bereiken, ofwel: welk aanbod en welke aanpak passen daarbij? En: is wat ik doe het goede, levert het op wat ik wil?" Zowel op leerkracht- als op teamniveau wordt het effect van het eigen handelen, de kwaliteit van de opbrengsten en het onderwijsleerproces geëvalueerd.

In onze kwaliteitscyclus evalueren wij tenminste tweemaal per jaar de halfjaarlijkse opbrengsten van de groepen aan de hand van de CITO-toetsen, evalueren wij diverse keren per jaar de voortgang van de groep en monitoren wij dagelijks de resultaten van de individuele leerlingen. Op schoolniveau vindt er regelmatig overleg plaats tussen leerkracht, intern begeleider en ondersteuner om de opbrengsten van

de school, de groepen en afspraken omtrent individuele leerlingen te evalueren en bij te sturen waar nodig.

Naast onze 'harde' opbrengsten bevragen wij jaarlijks onze leerlingen uit de hoogste leerjaren (sociaal klimaat en veiligheid, onderwijs en schoolorganisatie), onze medewerkers en onze ouders (veiligheid, schoolorganisatie en onderwijs). Tweejaarlijks bevragen wij onze ouders uitgebreid op onze identiteit. Ook onze externe partners wordt om feedback gevraagd. De instroom- en uitstroomgegevens en de voortgang van onze leerlingen op het voortgezet onderwijs geven ons een indicatie of onze eindopbrengsten en adviezen passen bij onze leerlingenpopulatie. Door de resultaten voortdurend op teamniveau te bespreken dragen wij samen verantwoordelijkheid voor ons onderwijs.

...maak je samen

Onderwijs maak je samen, in de leefgemeenschap van de school. Daarin zijn leerlingen, ouders én externe partners onmisbaar om het best denkbare onderwijs te bieden.

Het is onze visie dat ouders en leerkrachten samen – ieder met hun eigen deskundigheid – op zoek zijn naar het beste voor het kind. Om dit op een goede wijze vorm te geven betrekken wij ouders bij het leerproces van hun kind, waarbij we maatwerk willen leveren naar behoefte van de ouders en leerkrachten. We doen dit door tenminste tweemaal per jaar een evaluatiemoment met ouders en kind te organiseren, om samen de opbrengsten en de onderwijsbehoefte te bespreken. Daarnaast zal de leerkracht, wanneer de omstandigheden dit vragen, actief contact zoeken met de ouders. Door middel van onze school-app informeren leerkrachten ouders over groepsactiviteiten/het onderwijs in de groep en door middel van onze nieuwsbrief worden ouders op de hoogte gehouden van de (onderwijs-)ontwikkelingen op school. De leerkracht staat open voor suggesties en feedback van onze ouders. Ook onze leerlingen zijn belangrijke partners. Zij kunnen goed verwoorden hoe zij het onderwijs op school ervaren en hoe zij aan hun persoonlijke leerdoelen willen werken. In onze doelen en schoolthema's werken wij dit verder uit.

Zo willen wij samen met leerlingen, ouders en externe partners een prettig leef-en werkklimaat creëren waardoor kinderen optimaal ondersteund worden in hun leer-en ontwikkelproces. Ouders en school doen dit ieder vanuit de eigen professionele rol, deskundigheid en verantwoordelijkheid.

5.2. Onze thema's

Onze hoofdthema's op het gebied van onderwijsontwikkeling zijn:

- Borging PDSA-cyclus (Plan, Do, Study, Act) en evaluaties vakgebieden;
- Brede ontwikkeling vanuit christelijke visie;
- Pedagogische en didactische vaardigheden;
- Samenwerking met partners;
- Versterken van de rol van de leerkracht (dit komt vooral ook terug in de professionele cultuur, 7.2).

5.3. Onze doelen

De komende jaren zullen we ons oriënteren op diverse vormen van samenwerking met partners. Gezien het feit dat na deze schoolplanperiode de nieuwbouw van onze school gerealiseerd wordt, is het goed om nu al na te denken over welke vormen van samenwerking we willen creëren met een partner als KOALAH. Daar wordt in de komende tijd een visie over gevormd. Omdat we de komende jaren een intensieve samenwerking aangaan op het gebied van huisvesting met een school voor Voortgezet Onderwijs (GSG Guido) is dit een ideale gelegenheid om het project '10-14 onderwijs' verder te onderzoeken. Maar ook op het gebied van doorgaande leerlijnen tussen PO en VO willen we leren van de Guido. De Guido neemt ook deel aan een programma om ons techniekonderwijs verder te verbeteren.

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Onderwijs van goede kwaliteit - brede ontwikkeling	De brede ontwikkeling van onze leerlingen wordt gestimuleerd binnen ons onderwijs en maakt onderdeel uit van de evaluatie in de PDSA-cyclus.	Opnemen in het huidige rooster binnen de PDSA-cyclus.	2019 - 2020
Samenwerking met partners - Techniekonderwijs	In samenwerking met Guido en het bedrijfsleven bieden we Techniekonderwijs aan in een doorlopende lijn vanaf groep 1, waar mogelijk integreren we dit in het bestaande aanbod.	Implementatie plan	2019 - 2020
Onderwijs van goede kwaliteit - ouderbetrokkenheid	Kennis en ervaring van ouders worden zoveel mogelijk benut binnen de school om onderwijsaanbod te versterken.	Inventarisatie Bewustwording Inzet	2022 - 2023
Christelijk onderwijs - mens- en burgerschapsvorming	Leerlingen leren op onze school hun plaats in te nemen in Gods Koninkrijk hier op aarde, waarbij ook nadrukkelijk aandacht is voor duurzaamheid.	Stimuleren van gesprek in het team en in de klas over de praktische vertaalslag van je christelijke visie naar je doen en laten. Praktische acties met leerlingen zoals afvalscheiding, afval prikken, deelname aan Landelijke Opschoondag.	2019 - 2021
Samenwerking met partners - soepele overgang po-vo	De doorgaande lijn tussen PO en VO is zowel organisatorisch als inhoudelijk versterkt. Dit doen we o.a. door de samenwerking met Guido.	Onderlinge kennis- en ervaringsuitwisseling. Leren van elkaar. Meewerken aan ontwikkelingen 10-14 onderwijs CorDeo/Guido.	2019 - 2023

6. Onderweg naar inclusie

6.1. Waar we staan - passend onderwijs

Basisschool De Regenboog heeft haar kwaliteit op orde en de inspectie onderschrijft dit. De resultaten van de leerlingen zijn al jarenlang stabiel voldoende. Sterk punt van de school is de wijze waarop de leraren en intern begeleiders zicht hebben op de ontwikkeling van de leerlingen. De leerkrachten maken gedegen analyses van de informatie die zij over leerlingen en groepen verzamelen en dit leidt tot passende interventies. Het handelingsgericht werken is geborgd. Het team van De Regenboog is trots op het pedagogisch klimaat en de veiligheid op school. Ouders en leerlingen bevestigen dat de school hier actief in is en een veilige gemeenschap vormt. De school geeft gedegen onderwijs.

Op De Regenboog zit er in de basis al veel goed als het gaat om meer- en hoogbegaafdheid. Er wordt 'gecompact', verrijkt, er is een verdiepingsgroep en een plusklas. Er is visie en beleid ontwikkeld welke in de komende jaren worden geïmplementeerd en geborgd. Er is al veel kennis over wat deze leerlingen vooral moeten leren en er zijn verschillende leerkrachten die een cursus hebben gevolgd. Leerkrachten weten wat belangrijk is voor deze kinderen.


Verdiepingsgroep

Op basis van onderwijsbehoeften bij kinderen, op het gebied van welbevinden, resultaten en ontwikkeling in basisvaardigheden t.o.v. de basisgroep en groepsomstandigheden, worden leerlingen geselecteerd voor de interne verdiepingsgroep. Ook wordt gelet op eventueel onderpresteren, motivatie en executieve functies. Voor de externe plusklas is een IQ-test nodig, of diagnostiek uit DHH (of andere signaleringsinstrumenten).

Er zijn verdiepingsgroepen voor de leerlingen van groep 2 tot en met 8, zij komen één- of twee wekelijks naar de verdiepingsgroep, de tijd varieert van 30 minuten per week tot 90 minuten per twee weken.

In de verdiepingsgroep wordt onder andere gewerkt aan de 7 uitdagingen van Tjil Koenderink (overtuigingen, motivatie, frustratietolerantie, samenwerken, zelfstandig werken, hiaten), waarmee we doelgericht bezig zijn met het leren leren, leren leven en leren denken. Er wordt gewerkt met opdrachten uit 'Vooruit', op reken-, taal- en creatief gebied en er worden rekenstrategieën aangeleerd. Kinderen worden ook gestimuleerd in het divergent denken. Er wordt gewerkt aan de '21st century skills' waaronder creatief denkvermogen, sociale vaardigheden, ICT basisvaardigheden, probleem oplossend vermogen en computational thinking. Ook worden er coöperatieve en competitieve spellen gespeeld.

De leerlingen hebben een map met materialen waar ze in de klas uit kunnen werken, de verdiepingsmap. Hierin zitten materialen die zijn aangedragen door onder andere de begeleider van de externe plusklas, de zogenaamde verrijkingsarrangementen. Naast een register van verrijkingmaterialen zijn hier ook portfoliobladen aan gekoppeld. Zo kunnen leerlingen vanaf groep 3 werken aan een portfolio met extra werk. Het portfolio groeit met de kinderen mee tot aan groep 8. In veel groepen staat het werken in de verdiepingsmap op de week- of dagtaak.

 [Schoolondersteuningspr....pdf](#)

6.2. Waar we naartoe willen - inclusief onderwijs

Inclusie gaat over het aanvaarden van de verscheidenheid en gelijkwaardigheid. Het gaat over insluiten in plaats van uitsluiten of mensen apart zetten. Het gaat over de mate waarin de school zich aanpast aan de leerling en zijn mogelijkheden. Dat we niet kijken wat een kind heeft, maar wat hij of zij nodig heeft en wat dat vraagt van de leerkracht.

Inclusief onderwijs gaat over het accepteren en normaliseren van verschillen en de bereidheid om aanpassingen te verrichten. Niet alleen in het gebouw, maar ook in de manier van werken. Aanpassen als uitgangspunt wanneer de leerling dit nodig heeft. Dat betekent dat we moeten omgaan met de grote verschillen die er tussen mensen zijn – daarbij niet alleen kijkend naar de leerling maar ook naar wat het van jezelf vraagt en wat het je doet. Het samen vormen van een gemeenschap mag ons wat kosten en het kan ongemak geven – we willen het doen vanuit de vaste overtuiging dat we juist zó recht doen aan onze leerlingen en heel praktisch handen en voeten geven aan onze opdracht als volgeling van Jezus (zie bijlage).

Inclusief en passend onderwijs werkt niet alleen van buiten naar binnen, maar ook van binnen naar buiten. Kinderen zijn erbij gebaat dat ze opgroeien in een eenduidige, op elkaar afgestemde omgeving – en dit is nog sterker van toepassing op kinderen met 'bijzondere behoeften'. Zowel beperkingen als mogelijkheden ontstaan namelijk in de complexe interactie tussen het kind en zijn omgeving (thuisituatie, school, maatschappij). We zoeken daarom actief de samenwerking op met ouders en (waar nodig) andere betrokken partijen in het leven van onze leerlingen – denk hierbij bijvoorbeeld aan logopedisten, GGD, fysiotherapeuten en welzijnswerkers.

Inclusie is voor De Regenboog enerzijds doorgaan op de huidige manier waarop we Passend Onderwijs vorm geven en anderzijds zou het een ideaal kunnen zijn waar we stap voor stap naar toe zouden kunnen werken. Daarvoor is eerst een brede discussie en oriëntatie nodig die we de komende jaren willen aangaan.

6.3. Onze doelen

Najaar 2018/voorjaar 2019 is er een onderzoek gehouden door Octopus, bureau voor hoogbegaafdheid, om te screenen waar we als school staan in het werken met meer- en hoogbegaafde kinderen. Zoals in 6.1 aangegeven, is de basis op orde en is er ruimte voor ontwikkeling.

Er worden een aantal aanbevelingen gedaan, die we nader gaan onderzoeken middels het opstarten van een PLG 'Meer- en hoogbegaafden'.

Deze PLG gaat zich bezighouden met/onderzoek doen op het gebied van:

- het aanscherpen van onze visie en beleid op dit gebied;
- we gaan concreet beschrijven hoe we de doorgaande leerlijn van compacten en verrijken vorm gaan geven en communiceren dit met alle betrokkenen;
- we gaan meer éénduidigheid brengen in het werken met de verdiepingsmap in de klas door alle leerjaren heen;
- we gaan het programma van de verdiepingsgroep tegen het licht houden en gaan kijken of we in de verdiepingsgroepen nog meer aan kunnen sluiten bij de doelen waar in de klas aan gewerkt wordt;
- we gaan de communicatie met ouders en leerlingen over compacten, verrijken en de verdiepingsgroep verbeteren.

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Professionele cultuur - pedagogische en didactische vaardigheden	Pedagogische en didactische vaardigheden van medewerkers zijn toereikend om leerlingen te kunnen bieden wat zij nodig hebben.	Behoeftes-inventarisatie bij medewerkers; bijscholing faciliteren door een combinatie van formeel en informeel leren.	2019 - 2023
Identiteit - gesprek inclusie	We kijken met een open blik naar de mogelijkheden en grenzen bij het vormgeven van passend en inclusief onderwijs.	Stimuleren het denken, spreken en delen van goede voorbeelden rond inclusie.	2022 - 2023
Onderwijs van kwaliteit - hoog- en meerbegaafdheid	Het onderwijsaanbod voor hoog- en meerbegaafden is kwalitatief versterkt.	Resultaten analyse omzetten in onderwijsaanbod, evaluatie.	2019 - 2020
Samenwerking met partners - De Eem	We werken samen met De Eem als strategische partner, waarbij geld zo effectief en snel mogelijk wordt ingezet.	Gesprek, pilot.	2019 - 2023

7. Professionele cultuur

7.1. Wat is een professionele cultuur?

In een (school-)organisatie spreek je van de structuur en de cultuur binnen de organisatie. De structuur van een organisatie gaat over de wijze waarop de taken in de organisatie zijn verdeeld en de manier waarop dit is vastgelegd (denk hierbij aan plannen, procedures, actielijsten). De cultuur van de organisatie gaat over het gedrag van de mensen in de groep of meer specifiek het gedrag wat men in de school met elkaar deelt. Die cultuur wordt vaak onbewust of half bewust doorgegeven of gedeeld. Wij willen een school zijn waar collega's kunnen werken in een professionele cultuur waarin sprake is van professioneel gedrag. Professioneel gedrag laat zich kenmerken door de volgende vier criteria:

1. Het gedrag draagt bij aan de doelen van de organisatie.
2. Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van jezelf.
3. Het gedrag leidt ook tot toename van het welbevinden van de ander.
4. Al het gedrag dat strijdig is met (een van) bovengenoemde criteria wordt (op vriendelijke en duidelijke wijze) effectief begrensd. Begrenzing van gedrag is de sleutel tot opbouw van een professionele cultuur. (definitie Galenkamp & Schut, 2018).

In bovenstaande definitie zien wij twee belangrijke hoofdthema's waarop wij onszelf op De Regenboog willen (blijven) ontwikkelen, namelijk: 'persoonlijk leiderschap', 'samen werken en leren'. Op bestuursniveau zijn 'een sterke schoolleider' en 'goed werkgeverschap' ook belangrijke thema's.

Persoonlijk leiderschap

Persoonlijk leiderschap houdt in dat je je leven en je werk aanpast aan jouw persoonlijke visie, belangrijkste waarden en jouw doel. God heeft ieder van ons geschapen met een bedoeling, verstand, kwaliteiten en unieke eigenschappen. Hoe blijf je, in de waan van alle dag, dichtbij jouw 'bedoeling'? Hoe blijf je in balans? Persoonlijk leiderschap gaat erover dat je in de situatie waarin je zit, ongeacht of je daar nou zelf voor gekozen hebt of niet, verantwoordelijkheid neemt voor de keuzes die je maakt, ook als dat soms moeilijk en pijnlijk is. Waar geloof ik in? Wat kan ik? Wat vind ik? Welke invloed heb ik en neem ik? zijn vragen die je in staat stellen om steeds vanuit de juiste bron keuzes te maken en/of positie te nemen. De mate van invloed is sterk afhankelijk van de mate waarin je beschikt over zelfinzicht en de mate waarin regelruimte- en/of mogelijkheden worden gezien of ervaren. We willen een cultuur stimuleren waarin bij iedereen, van leerling tot schoolleider, persoonlijk leiderschap zichtbaar is, gestimuleerd en gevoed wordt.

Samen werken en leren

Samen werken en leren heeft als doel elkaar beter te maken. Het betekent dat je als onderwijsprofessional er op uit bent opgedane kennis en ervaring te delen en je verder te ontwikkelen, ten bate van de leerlingen, je collega's en het vakgebied. Wij willen het best denkbare onderwijs voor onze leerlingen, daarom zijn wij als professionals voortdurend op zoek naar wat werkt. We delen ervaringen en good practices, zoeken naar relevante onderzoeken en onderwijsliteratuur en delen vraagstukken met collega's of leggen deze voor aan ouders of leerlingen. We luisteren naar elkaars visies en overtuigingen, niet om ons eigen gelijk te halen, maar om het vinden van nieuwe manieren om beter aan te kunnen sluiten op wat de leerling/groep/leerkracht/school nodig heeft. Dat doen wij allereerst binnen het team en waar mogelijk ook met collega's van andere CorDeo scholen of partnerscholen, zo verbreden wij onze blik en ontdekken we wat mogelijk is.

Om dit mogelijk te maken, zijn een goede werkgever en een sterke schoolleider van belang. De schoolleider staat daarom met regelmaat stil bij de voortgang en resultaten van het eigen werk: het eigen functioneren in relatie tot de doelen van de school, de doelen van CorDeo en de eigen groei en ontwikkeling. Daarnaast zet de schoolleiding samen met het bestuur in op goed werkgeverschap. We willen dat iedereen die op onze school werkt trots is dat hij/zij onderdeel is van het team en blij is met de waardering en ontwikkelmogelijkheden die hij/zij krijgt.

Binnen onze school is er volop ruimte voor de ontwikkeling van onze medewerkers. Naast de verbetercultuur die we constant nastreven, uit zich dit in voldoende middelen voor opleiding ten behoeve van het persoonlijk en teambreed functioneren. Met elke medewerker worden voortgangsgesprekken gevoerd en zijn/haar lessen worden geobserveerd en geëvalueerd. Persoonlijke groei in pedagogisch, didactisch en organisatorisch handelen worden besproken. Het leren in de eigen context van het werk wordt gezien als sleutel tot succes:

- Individueel en samen reflecteren op het werk;
- Samen lessen voorbereiden;
- Collegiale consultaties;
- Gerichte begeleiding van leerkrachten door interne of externe coaches;
- Opbrengst Gericht Werken;
- Opzetten van Professionele Leergemeenschappen (PLG's).

7.2. Onze doelen

In de komende periode willen we leerkrachten meer eigenaar laten worden over hun eigen persoonlijke ontwikkeling door het inzetten van bijvoorbeeld reflectie-formats van BARDO, maar ook door de inzet van bijvoorbeeld een systeem als IrisConnect, waardoor leerkrachten beter in staat zijn hun eigen handelen te onderzoeken en te werken aan reflectie, verbetering en voortgang.

Binnen het team is er veel overleg tussen collega's op formele en informele momenten. Tijdens deze overleggen wordt er gewerkt aan het uitbreiden van kennis, bespreken van ervaringen en het delen van informatie. De professionele ontwikkeling op vakgebieden wordt mogelijk gemaakt door de inbreng en inzet van specialisten/coördinatoren die ook zelf leerkracht zijn, waardoor hun kennis naast theoretisch ook praktisch gericht is.

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Professionele cultuur - samen werken en leren	Teamleden delen (binnen en buiten de school) actief hun opgedane kennis en ervaring om zichzelf, elkaar en de onderwijskwaliteit verder te ontwikkelen.	Stimuleren van feedback- en verbetercultuur Uitbreiden aantal ET's Collegiale consultatie (evt. invoeren IrisConnect) & samen voorbereiden en ontwerpen van lessen	2019 - 2023
Professionele cultuur - ontwikkelmogelijkheden	We boeien en binden medewerkers door aantrekkelijke ontwikkelmogelijkheden te bieden, waar mogelijk ondersteunend aan de schoolontwikkeling.	Ontwikkelcyclus op persoonsniveau Opleidingen, training, coaching Evaluatie	2019 - 2020
Werkdruk	De organisatie van de Regenboog stimuleert werkgeluk en draagt bij aan een lage ervaren werkdruk.	Samenwerking TNO: werkdruk meten, maatregelen implementeren & monitoren op effectiviteit Opleidingsmogelijkheden ter versterking van ICT-vaardigheid van het team & adequate inzet van ICT-middelen	2019 - 2022

8. Organisatie en beheer

8.1. Kwaliteitszorg

Cyclisch werken aan kwaliteit

Goed verantwoorden en voortdurend verbeteren; dat is wat we willen. Om dit te bereiken hebben we een kwaliteitscyclus waarin we beschrijven hoe we op vaste momenten, over vooraf vastgestelde onderwerpen, onze resultaten in kaart brengen - om zo ons handelen te evalueren en verantwoorden. De rapportages en data die we verzamelen zijn vooral een hulpmiddel om het goede gesprek te kunnen voeren: *"Wat is de situatie op de school, in de klas, voor deze specifieke leerling (en wat zeggen de data nu echt?), hoe handelen we hierin en doen we dus dát wat we moeten doen om onze leerlingen en medewerkers te geven wat we beloven in visie en missie?"*. In gesprek met elkaar stellen we dus vast en registreren, wat er nodig is om tot verbetering te komen - op het niveau van het individuele kind, de medewerker, de groep en de school.

In een cyclus van twee jaar evalueren we alle vakgebieden en doen verbetervoorstellen, die worden verwerkt in het beleidsplan per vakgebied. Voor de cyclus van evalueren is een coördinator verantwoordelijk, die de betreffende owners begeleidt in het inplannen en uitvoeren van de evaluatie. De desbetreffende owner is ook verantwoordelijk voor de implementatie en borging.

Naast de kwaliteitscyclus op schoolniveau hebben we op CorDeo-niveau de bestuurlijkemanagementcyclus, die is uitgewerkt en beschreven in het bestuurlijk kwaliteitsbeleid.

Onze kwaliteitseisen

Het waarderingskader van de Inspectie is de basisnorm voor ons kwaliteitskader. Daarnaast hebben we ook aanvullende eigen kwaliteitseisen, op grond van onze missie en visie; deze zijn te vinden in het Schoolplan. Om de resultaten van ons onderwijs te evalueren, is de hoofdvraag die we onszelf stellen of de opbrengsten passend zijn bij de betreffende groepen, kinderen en het individuele kind. Na elke analysedag formuleren we onze doelen en interventies (middels een trendanalyse) en evalueren dit.

Kwaliteit voor iedere leerling

De leerlingresultaten leggen we vast in ParnasSys, ons leerlingvolgsysteem. Hierin registreren we in ieder geval alle methodetoetsen, niet-methodetoetsen, relevante diagnostische toetsen, observaties, logboeken en gespreksverslagen met ouders en externe instanties. We zijn hierbij als team kritisch op de vraag welke registraties bijdragen aan een goed zicht op de leerling en welke registraties vooral administratieve druk opleveren. Op twee studiedagen in februari en juni analyseren en evalueren we ons onderwijsproces op basis van de resultaten van de CITO toetsen. Dat doen we op schoolniveau, groepsniveau en individueel niveau. We verwerken deze analyse in de groepsplannen, waarbij kinderen worden geclusterd op basis van hun onderwijsbehoeften. Ook formuleren we met elkaar interventies om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen of te verbeteren.

Dit alles is ook verwoord in het Handboek Passend Onderwijs.

8.2. Organisatie

Ons schoolgebouw

Het hoofdgebouw van De Regenboog is gesitueerd in de wijk Schothorst. De school heeft een grote centrale ruimte en tien groepslokalen. Daarnaast zijn er in het gebouw diverse gespreksruimtes, een keuken, een teamkamer en een speellokaal. Rondom de school ligt een groot speelplein. Op het speelplein is sinds schooljaar 2017/2018 een lesunit gesitueerd met twee groepslokalen, waarvan er één door ons wordt gebruikt (de andere is in gebruik bij de BSO). Het hoofdgebouw is gedateerd en de school komt in aanmerking voor nieuwbouw in 2023. Omdat ons leerlingenaantal flink gegroeid is in het laatste decennium wordt er al enkele jaren gebruik gemaakt van een dislocatie. In het gebouw van EBS 'De Parel' (nevenvestiging), aan het Zuiderkruis in de wijk De Koppel, beschikt onze school over een centrale ruimte, vier groepslokalen, een teamkamer, een gespreksruimte en een keuken. Ook hier beschikken we over een groot speelplein. Gezien de groei van EBS 'De Parel' zijn we genooddaakt om vanaf schooljaar 2019/2020 één groepslokaal af te staan aan De Parel en blijven er nog maar drie groepslokalen over voor De Regenboog. Mede gezien onze wens om te groeien van 15 naar 16 groepen was het noodzakelijk om uit te zien naar een nieuwe dislocatie. Die is gevonden bij GSG Guido aan de Paladijnenweg; ook in de wijk Schothorst op een steenworp afstand van onze hoofdlocatie. Zij hebben ruimte om onze groepen 8 vanaf schooljaar 2019-2020 te huisvesten. Het ligt in de bedoeling om na het schooljaar 2019-2020 onze dislocatie aan het Zuiderkruis volledig te verlaten en met 6 groepen gehuisvest te worden bij GSG Guido.

Concreet betekent dit voor schooljaar 2019/2020 drie locaties: Reinaartpad (groepen 1, 2, 3, 5B, 6 en 7), Zuiderkruis (groepen 4 en 5A) en Paladijnenweg (groepen 8). Vanaf schooljaar 2020/2021 willen we weer terug naar twee locaties: Reinaartpad (groepen 1 t/m 5) en Paladijnenweg (groepen 6 t/m 8). Deze situatie zal dan voortduren totdat we de nieuwbouw kunnen betrekken in schooljaar 2023/2024 (onder voorbehoud).

Duurzaamheid van onze hoofdlocatie bestaat voornamelijk daaruit, dat we geen onnodige investeringen zullen plegen gezien de 'houdbaarheid' van dit gebouw. Echter in de keuzes die we maken bij investeringen in onze nieuw te bouwen locatie is dit een factor die we nadrukkelijk zullen meewegen.

Financiën

De schoolleider is verantwoordelijk voor de financiële planning van de school en legt hierover verantwoording af aan het bestuur. Hierbij zetten we in op beleidsrijk begroten: de financiële keuzes die we maken, zijn direct gekoppeld aan de prioriteiten die we stellen in de school- en jaarplannen. De komende jaren willen we hierbij blijvend aandacht geven aan het bewust en zo effectief mogelijk inzetten van de personele middelen. Voor wat betreft de werkdrukmiddelen heeft de school een eigen onderzoek gehouden onder alle medewerkers. De besteding van deze middelen zal conform de uitkomsten van dit onderzoek worden uitgevoerd. Tevens is CorDeo een samenwerking aangegaan met TNO voor een uitgebreid onderzoek naar de werkdruk. Mochten hier ook middelen voor nodig zijn om de uitkomsten te effectueren, dan is hier ook ruimte voor. Verder is er een dialoog tussen de school, CorDeo OnderwijsPunt en het SWV 'De Eem' om de zorgmiddelen zo effectief mogelijk in te zetten.

Verantwoording & inspraak

Op onze school hebben we, zoals wettelijk vastgelegd, een MR waarin ouders en personeel zeggenschap uitoefenen. De MR wil proactief en professioneel handelen, om zo bij te dragen aan het realiseren van de strategische koers en het goed functioneren van de school. De MR vergadert elke maand en wordt voorzien van input vanuit de directie. Naast de MR is ook een identiteitscommissie actief, die op het gebied van identiteit actief is op o.a. het toelatings- en aannamebeleid en de ouderleden van de schoolvereniging vertegenwoordigd in de Algemene Vergadering. Tenslotte is er een Klankbordgroep van ouders opgericht in 2018 die incidenteel op verzoek van de directeur samenkomt om als sparringpartner op te treden op uiteenlopende onderwerpen. We verantwoorden ons met heldere, begrijpelijke informatie richting personeel en ouders.

Veiligheid en preventie

Een veilige schoolomgeving is een voorwaarde om op een prettige wijze samen te werken en leerlingen de gelegenheid te bieden onbezorgd te kunnen spelen en werken. Om de veiligheid van medewerkers en leerlingen te bevorderen, heeft de school voldoende teamleden geschoold in de bedrijfshulpverlening. Tevens zal er structureel nascholing verzorgd worden; ook voor de preventiemedewerker en de vertrouwenspersonen. Bij de uitwerking van de plannen omtrent de nieuwbouw zal rekening gehouden worden met de actuele veiligheidseisen en een goed leefklimaat binnen de school. Zo kunnen leerlingen en hun ouders vertrouwen op een veilige en professionele omgeving.

Organisatiestructuur

Op het moment van het schrijven van dit schoolplan vindt er een brede oriëntatie plaats op onze organisatiestructuur. We vragen ons af of de huidige structuur de beste manier is om ons werk te organiseren. We vragen ons af of we op deze manier de doelen die we met ons onderwijs hebben het beste bereiken? De organisatiestructuur is zeer bepalend voor tal van processen in de school. De structuur is ook bepalend voor de cultuur binnen de school. Omdat we in onze organisatiestructuur uit willen gaan van de leerkracht als professional, zoals in hoofdstuk 7 geformuleerd, (dus met veel verantwoordelijkheden en zeggenschap) heerst bijna als vanzelf een professionele cultuur. De omstandigheden binnen de school worden zodanig, oftewel: de organisatie wordt zodanig ingericht, dat het waarschijnlijk is dat er hoogwaardige leerprocessen plaatsvinden.

8.3. Onze doelen

Onze gehele organisatie is zodanig ingericht dat alle betrokkenen optimaal kunnen functioneren. Dat is het grote hoofddoel waar we naar toe werken. De keuzes die we maken, moeten dienend zijn aan dit doel.

Doelen			
THEMA	EINDDOEL	STAPPEN	FOCUSPERIODE
Huisvesting	Het onderwijs van De Regenboog vindt plaats vanuit één gebouw, dat ondersteunend is voor het onderwijs dat wij willen bieden.	Tussentijdse verhuizingen, traject nieuwbouw	2019 - 2023
Samenwerking met partners - KOALAH	In het nieuwe gebouw is een doordachte samenwerking met KOALAH, die bijdraagt aan de ontwikkeling van onze leerlingen.	Oriëntatie op verdere samenwerking (visie, plaats in gebouw) Visie ontwikkelen in team op IKC-vorming Ontwikkelen samenwerking/kennisdeling teams opvang & onderwijs	2019 - 2020

8.4. Invulling wettelijke kaders

In dit schoolplan zijn veel onderwerpen die genoemd worden in artikel 12 van de WPO. Hieronder is per onderwerp weergegeven waar dit te vinden is in de eerdere hoofdstukken. Wat nog niet eerder is uitgewerkt, werken we hier alsnog uit.

Wettelijke eis / te beantwoorden vraag	Invulling
Hoe gaat de school om met sponsorgelden?	De school neemt in principe geen sponsorgelden aan als daar een tegenprestatie voor verwacht wordt die onder schooltijd plaatsvindt of waar de leerlingen mee geconfronteerd worden. Uitzonderingen worden alleen gemaakt na instemming van de MR.
Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?	De school maakt gebruik van een LVS systeem en een overdrachtsdocument. Dit wordt overgedragen aan de volgende leerkracht, een andere school en het VO.
Hoe is het burgerschapsonderwijs ingericht?	Zie hoofdstuk 5
Wat biedt de school qua extra ondersteuning in relatie tot het SOP?	Zie hoofdstuk 6
Hoe volgt de school de leerlingen?	Zie hoofdstuk 8.1

Welke onderwijstijden hanteert de school?	<p>De school hanteert de volgende onderwijstijden: Locatie Reinaartpad: Maandag: 8.30 - 14.00 uur Dinsdag: 8.30 - 14.00 uur Woensdag: 8.30 - 14.00 uur Donderdag: 8.30 - 14.00 uur Vrijdag: 8.30 - 14.00 uur Locatie Paladijnenweg: Maandag: 8.30 - 14.10 uur Dinsdag: 8.30 - 14.10 uur Woensdag: 8.30 - 14.10 uur Donderdag: 8.30 - 14.10 uur Vrijdag: 8.30 - 14.10 uur Locatie Zuiderkruis: Maandag: 8.40 - 14.10 uur Dinsdag: 8.40 - 14.10 uur Woensdag: 8.40 - 14.10 uur Donderdag: 8.40 - 14.10 uur Vrijdag: 8.40 - 14.10 uur</p>
Hoe gaat de school om met taalachterstanden?	<p>We monitoren de taalontwikkeling van onze leerlingen. Wanneer leerlingen met een achterstand de school binnenkomen of wanneer in de loop van de jaren een achterstand zichtbaar wordt, geven we hierin extra ondersteuning. we werken hierin met het programma BOUW o.l.v. een onderwijsondersteuner. Dit wordt gecoördineerd door de IB'ers. Bij ernstige taalachterstanden betrekken we externe specialisten.</p>
Welke vakken biedt de school aan?	<p>De school biedt de volgende vakken aan: godsdienst, taal (lezen (technisch en begrijpend), taal, spelling, schrijven), Engels, rekenen & wiskunde, natuur, aardrijkskunde, geschiedenis, techniek, muziek, seksuele vorming via de methode Wonderlijk Gemaakt, beeldende vorming en gym. Tenslotte gebruiken we de Kanjertraining als 'vak' voor de vorming van de sociale en emotionele ontwikkeling. Bij de kleuters komen daar nog specifieke vakken bij die te maken hebben met de ontwikkeling van de motoriek en spel.</p> <p>De kernvakken bieden we aan via het Expliciete Directe Instructiemodel (EDI). De zaakvakken via een begeleide vorm van onderzoekend leren.</p>
Hoe gaat de school om met kerndoelen en referentieniveaus?	<p>Ons onderwijsaanbod is gerelateerd aan de kerndoelen: dit zijn de doelen die de leerlingen minimaal behaald moeten hebben aan het eind van groep 8. Op sommige punten vullen we dit aan met eigen doelen op basis van onze visie en missie, zoals beschreven in hoofdstuk 5. Referentieniveaus zijn ingebed in onze methodes.</p>
Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?	Zie hoofdstuk 5 en 6
Wat is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat?	Zie hoofdstuk 5 en 6
Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?	Zie hoofdstuk 5 en 6
Wat is het veiligheidsbeleid en hoe zijn de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid georganiseerd?	<p>Monitoring van de veiligheid doen we via het systeem ZIEN! en observatiesysteem KIJK. De peiling geschiedt via Vensters (als onderdeel van scholenopdekaart.nl). Hierin nemen we onder andere jaarlijks een vragenlijst af onder de leerlingen van de groepen 6, 7 en 8. De coördinatie van het anti-pestbeleid is belegd bij de interne Vertrouwenspersoon.</p> <p>Het veiligheidsbeleid is te vinden in onze Schoolgids en op de genoemde website scholenopdekaart.nl.</p>
Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid?	Zie hoofdstuk 5 en 6
Hoe zorgt de school voor bevoegd en bekwaam personeel?	<p>Als school nemen we alleen bevoegd personeel aan. De bekwaamheid wordt onderzocht bij aanname (o.a. proefles), tijdens de proeftijd, vervolgens tijdens de gehele periode dat iemand in dienst is (voortgangsgesprekken via BARDO, observaties, opleidingen, informeel leren, collegiale consultaties, maar ook de opbrengsten van de groep kunnen aanleiding zijn voor gesprekken).</p>

Hoe zet de school het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?

Zie hoofdstuk 7

Wat verwacht de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren?

Dat deze voldoen aan de eisen in de competentieprofielen (CorDeo Scholengroep)

Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?

We willen een blijvende groei zien van individuele leerkrachten op deze gebieden, van start-, via basis, naar vakbekwaam. Binnen CorDeo is 92% van het onderwijsgevend personeel vrouw. Op 1-1-2019 is 46% van de directeuren vrouw (interim'ers niet meegerekend). Er is dus geen sprake van een evenredige vertegenwoordiging. Dit heeft voor CorDeo ook geen hoge prioriteit: het vervullen van directeursfuncties is in de huidige markt al erg lastig. Wanneer er sprake is van gelijke geschiktheid (voor zover mogelijk) zal CorDeo bij benoeming in een directiefunctie voorrang geven aan een vrouw. Aan alle personeelsleden en dus ook aan vrouwen wordt alle ruimte gegeven om – bij geschiktheid – een leiderschapsopleiding te volgen.

Wat is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?

Zie hoofdstuk 8.1

Hoe monitort de school of het onderwijs zo is ingericht dat leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?

Zie hoofdstuk 8.1

Hoe stelt de school verbetermaatregelen vast als daar aanleiding toe is?