

SCHOOLPLAN

2019 – 2023

OBS De Triolier



De Triolier

INHOUDSOPGAVE

1. De school en haar omgeving

Wie zijn wij? Korte biografie.

2. Uitgangspunten schoolbestuur

Strategisch beleid.

Kwaliteitseisen.

Personeelsbeleid, incl. onderhoud bekwaamheid.

3. Ons schoolconcept

Missie, visie, kernwaarden van onze school.

Hoofdlijnen van ons beleid.

4. Wettelijke opdrachten

4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.

4.2 Onderwijstijd.

4.3 De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).

4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?

4.5 De ondersteuning van leerlingen.

5. Analyse van het functioneren van de school

Inhoud – houding – verhouding: actie op alle lagen.

IJKpunten teamdialoog en schoolanalyse.

6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

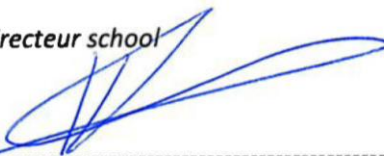
Onze ambities op hoofdlijnen. Prioriteiten.

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Directeur school

Karl Smits



Voorzitter medezeggenschapsraad

R.M. Seijbrands-Hengeveld

Hengeveld

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

Korte biografie van de school.

OBS de Triolier is een dorpschool in Budel waar leerlingen uit Budel zelf en de omliggende dorpen (Schoot, Dorplein en Hamont) naar toe komen. De school heeft een goede naam in het dorp, onderscheidt zich van de andere scholen door het openbare karakter en staat midden in de samenleving. De populatie weerspiegelt de maatschappelijke omgeving van de school.

OBS de Triolier is een van de veertien scholen van RBOB de Kempen. Dit schoolplan is gebaseerd op het koersplan van RBOB de Kempen dat kaders aanreikt. www.rbobdekempen.nl

Op de Triolier wordt gewerkt met het leerstofjaarklassensysteem met ongeveer 250 leerlingen in 11 groepen. De afgelopen jaren zijn er wisselingen geweest in de schoolleiding en team.

De Triolier heeft met het concept De Vreedzaam School (DVS) een weg ingeslagen om het pedagogisch klimaat vorm te geven. Wij beschouwen de klas en de school als een leefgemeenschap waarin kinderen zich gehoord en gezien voelen, een stem krijgen en waarin kinderen leren om samen beslissingen te nemen en conflicten op te lossen. Kinderen voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de gemeenschap en staan open voor de verschillen tussen mensen. De komende jaren is dit een van de speerpunten van de schoolontwikkeling.

Budel is een krimpgemeente aan de grens met België met een grote technische en agrarische sector. De komende jaren neemt het aantal kinderen in de gemeente af. Om de gemeente leefbaar te houden is de diversiteit in onderwijs van groot belang en streven wij na om met alle onderwijspartners in de omgeving in meer of mindere mate samen te werken.

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2019-2023 is op bestuursniveau een kader strategisch beleid vastgesteld. Voornoemd plan is in nauwe samenwerking met de kinderen, de leerkrachten, het management, de Raad van Toezicht, de ouders en de gemeenten tot stand gekomen.

Strategisch beleid

RBOB De Kempen is een organisatie met 14 basisscholen, verdeeld in drie clusters. De scholen bevinden zich in 14 plaatsen in 11 gemeentes in de Kempen en midden Limburg. Aan RBOB is kinderopvangorganisatie Stichting *ikOOK!* gelieerd. RBOB De Kempen heeft als primair doel het in standhouden van openbare en algemeen toegankelijke scholen in de regio de Kempen en omstreken. Openbaar betekent dat het onderwijs niet gebonden is aan een specifieke geloofsovertuiging of levensbeschouwing.

In 2018 hebben wij onze visie en missie als volgt gedefinieerd.

Missie

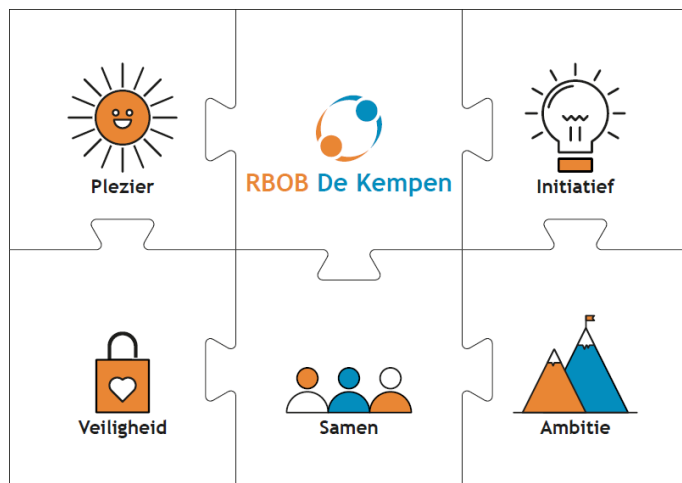
Op onze scholen realiseren wij een optimale en toekomstgerichte ontplooiing van ieder kind.

Visie

Wij inspireren. Wij dagen uit. Wij tonen lef. Op onze scholen is ieder kind welkom en iedere ouder een educatieve partner. Samen met onze omgeving scheppen wij een veilige ruimte waarin kinderen spelen, leren en leven. Met uitstekend onderwijs halen wij in ieder kind het beste naar boven.

Onze kernwaarden:

RBOB de Kempen hecht hoge waarde aan de individuele perspectieven van het kind. Ieder kind krijgt het onderwijs en de ondersteuning die het nodig heeft. Alle kinderen krijgen een passend aanbod, daarbij is nadrukkelijk aandacht voor het talent voor elk kind. Hiervoor geven wij kwalitatief hoogstaand onderwijs, hechten wij grote waarde aan de leeropbrengsten en de persoonlijke groei van kinderen. Hieraan liggen de kernwaarden en de ambities van onze stichting ten grondslag, waarbij de kwaliteit van ons onderwijs voortdurende aandacht krijgt.



We werken voortdurend aan de duurzame totale ontwikkeling van kinderen en streven ernaar om dit met onze eigen kinderopvang te realiseren binnen onze kindcentra. Hiermee waarborgen wij de ononderbroken ontwikkeling van de kinderen. Er wordt gezorgd voor een optimaal pedagogisch klimaat daar waar mogelijk is, creëert RBOB dagarrangementen in integrale kindcentra met de eigen kinderopvang *ikOOK!*

Het bewustzijn van de geboden onderwijskwaliteit van onze scholen maakt dat RBOB De Kempen zich sterker kan profileren op het imagovlak. Scholen zijn zich bewust van deze kwaliteit en hun sociale veiligheid. Dat leidt tot een voortdurende kwaliteitsverbetering. Dit betekent dat we duurzaam verbeteren. Dit monitoren wij door de kwaliteitscyclus en de halfjaarlijkse integrale managementrapportages. Afhankelijk van de fase van ontwikkeling zijn de scholen autonoom in het vertalen naar concrete acties. Deze staan uitgewerkt in de meerjaren- en jaarplannen van de aangesloten scholen. Gerelateerd aan het toezichtkader RvT-CvB rapporteren de scholen twee keer per jaar aan het College van Bestuur en aan elkaar over de vorderingen c.q. de voortgang.

Onze ambitie thema's voor de komende vier jaren zijn:

- Ieder kind is onze missie
- Een veilige omgeving voor iedereen
- Totaalaanbod voor kinderen van 0-16
- De ondernemende professional
- Het kind is de sleutel tot educatief partnerschap

De onderwijskwaliteit binnen RBOB De Kempen wordt gerealiseerd door een krachtige onderwijscultuur welke is gebaseerd op sterk onderwijskundig leiderschap. Deze leiderschapsstijl is gericht op de kwaliteit van het onderwijs en professioneel gedrag van alle medewerkers. Onze medewerkers blijven formeel en informeel van en met elkaar leren; zowel binnen als buiten RBOB de Kempen. Naar wat de toekomst ons zal brengen; de ontwikkeling, veiligheid en het welbevinden van onze leerlingen zullen altijd centraal blijven staan. Het is aan alle medewerkers om concrete invulling en betekenis te geven aan de bovenstaande beleidsthema's met de daarbij behorende doelstellingen.

De scholen van RBOB De Kempen staan steeds in verbinding met de omgeving. Hierdoor ontstaat een maatschappelijk bewustzijn wat wij als belangrijke toegevoegde waarde beschouwen. Dit geeft impact aan de kwaliteit van ons onderwijs. Uiteraard wordt ons onderwijs gegeven in optimaal ingerichte en veilige schoolgebouwen.

Onze gemeenschappelijke cultuur is meer dan de som der delen van onze kernwaarden. Dit zien wij terug in het geheel van de professionele normen en waarden binnen RBOB De Kempen en dit leidt tot algemene kwaliteitsverbeteringen.

We hechten veel waarde aan ouderbetrokkenheid. We zien ouders als educatieve partners met respect voor ieders eigen verantwoordelijkheid en rol. Goede communicatie is daarbij van belang. Met tevreden ouders heeft de school de beste ambassadeurs die men zich maar kan wensen.

Efficiënte en effectieve bedrijfsvoering zijn nodig om zoveel mogelijk middelen ter beschikking te stellen aan het primaire proces van de onderwijsorganisatie. We streven naar een gezonde financiële positie als waarborg voor kwaliteit en continuïteit.

Personeelsbeleid RBOB

Voor het uitvoeren van onze missie zijn medewerkers van kapitaal belang, niet in het minst degene die het voor de klas mag doen: de leraar. Het beroep van leraar staat volop in de belangstelling. Vaak gaat het over lerarentekorten, de taal- en rekendigheid van leraren, maar ook over hun professionele ruimte en autonomie. Aan de andere kant worden schoolleiders, besturen en raden van toezicht door de overheid en inspectie aangesproken op de kwaliteit van het onderwijs en zien zij het als hun taak om leraren aan te spreken en te controleren op onderwijsopbrengsten. Passend onderwijs en IKC vorming vragen daarnaast een grote mate van adaptiviteit van de leraar. Bij RBOB De Kempen

werken leraren en andere medewerkers met plezier, krijgen en nemen zij kansen zich te ontwikkelen. Zij werken in optimale omstandigheden, zijn deskundig dan wel excellent in het pedagogisch en didactisch handelen, voelen zich verantwoordelijk en onafhankelijk en leggen als professional verantwoording af. Dit vereist ook goed onderwijskundig leiderschap.

RBOB De Kempen wil goed en genoeg personeel. Kwaliteit en continuïteit zijn daarbij van belang. RBOB wil dit o.a. waarborgen door goed werkgeverschap. RBOB rekent op zijn mensen; dat mag ook andersom verwacht worden. RBOB realiseert dit door het volgende:

- Bij RBOB werken bekwame medewerkers, zowel individueel als in onderlinge samenhang.
- Er is sprake van integraal en adequaat personeelsbeleid: afstemming van de organisatiedoelen met individuele doelen, creëren van ontwikkelkansen, verantwoordelijkheid van ontwikkeling bij de medewerker en duurzame inzetbaarheid.
- Leraren krijgen de mogelijkheid zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam en vakbekwaam. Beginnende leraren krijgen extra ondersteuning.
- Het delen van expertise en leren van elkaar wordt gestimuleerd. Er is ruimte voor onderzoek en leraren met onderzoeksvaardigheden. Onderzoek doen levert leraren winst op. Behalve kennis en onderzoeksvaardigheden, nemen zowel bewustwording als intentie tot anders handelen in de klas toe. Professionele ontwikkeling wordt verdiept door interactie met collega's.
- Het pedagogisch en didactisch handelen van leraren is een belangrijke sleutel voor succes in de ontwikkeling van kinderen. Dit is bij de RBOB-leraren op orde.
- Dat vraagt om sterk onderwijskundig leiderschap: directeuren van RBOB zijn vooral persoonlijk leiders, gericht op (de kwaliteit van het) onderwijs en het professioneel gedrag van mensen.
- Leraren werken samen (ook met ouders en kinderen), zij zijn representatief en stellen zich op als ambassadeur van de school.
- Medewerkers investeren in zichzelf en de organisatie. De organisatie investeert ook in hen. In de waarderingscyclus is continu aandacht voor scholing en professionele ontwikkeling.

3. ONS SCHOOLCONCEPT

Identiteit

Onze school is een openbare basisschool:

- Een school waar iedereen van harte welkom is, ongeacht maatschappelijke, culturele en/of levensbeschouwelijke achtergrond
- Een school zonder “drempels”
- Een school met aandacht voor de individuele verschillen en mogelijkheden van elk kind
- Een school die kinderen leert leven in een multiculturele samenleving
- Een school die uitgaat van principiële gelijkwaardigheid
- Een school waar actief aandacht besteed wordt aan diverse levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden die onze samenleving kent
- Een school die actief omgangs- en gedragsregels hanteert en duidelijk stelling neemt tegen elke vorm van discriminatie

*Er wordt gewerkt vanuit de basisgedachte van het openbaar onderwijs:
“NIET APART MAAR SAMEN” .*

Missie

De school staat voor kwalitatief hoogwaardig, boeiend en duurzaam onderwijs aan kinderen van 4 tot 12 jaar. We bereiden kinderen voor op de toekomst. We leren kinderen zich, vanuit hun mogelijkheden, te ontwikkelen tot zelfstandige, evenwichtige en actieve burgers die hun bijdrage kunnen en willen leveren aan de maatschappij van de toekomst.

Visie

- Op school heerst een veilige sfeer, rust, orde en er is een prettig werkklimaat en open communicatie
- Ons onderwijs is boeiend en duurzaam en sluit aan op ontwikkelingen in de maatschappij
- We sluiten aan bij de ontwikkeling en behoeften van ieder kind
- Kinderen voelen zich gehoord, gezien en competent
- We dagen kinderen uit om tot ontwikkeling te komen. Kinderen dragen mede verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces
- Wij zien ouders als educatieve partners.

Kernwaarden

Ieder kind is welkom. Levensovertuiging, etniciteit of seksuele geaardheid spelen geen rol.

Levensbeschouwing en godsdienst. Er wordt ruimte geboden aan levensbeschouwing en godsdienst, omdat deze onlosmakelijk verbonden zijn aan de samenleving.

School en de samenleving. De school heeft een open karakter en betreft de omgeving actief bij haar activiteiten en neemt op haar beurt actief deel aan de omgeving.

Waarden en normen. De normen en waarden van de Nederlandse samenleving worden gerespecteerd. Deze verworvenheden geven ruimte voor opvattingen van minderheden

Wederzijds respect. Er is respect voor ieders mening en de diversiteit aan opvattingen wordt aangegrepen om van elkaar te leren.

Hoofdlijnen beleid

De school heeft in 2018 de keuze gemaakt om te investeren in het pedagogisch klimaat. We streven ernaar om integraal onderwijs vorm te geven samen met *IkOOK!* We hebben plannen gemaakt voor

een uitbreiding van het gebouw. Er is gespreid leiderschap in de vorm van inhoudelijke specialisten. De missie/visie is aan herziening toe. We werken samen met de andere onderwijsinstanties in de gemeente met als doel de leefbaarheid van de gemeente te vergroten.

Schoolklimaat, pedagogisch klimaat en het handelen van de leerkrachten.

Schoolklimaat: De school wordt gewaardeerd om de sfeer en de aandacht voor normen en waarden. Bij ons in school is sfeer en veilig gevoel heel belangrijk. We zien elementen uit de familiale cultuur en richten ons meer op een kwaliteitscultuur.

Pedagogisch klimaat: De school streeft naar meer ruimte voor keuzevrijheid en zelfstandigheid bij kinderen. Ons motto is; "Teun van de Triolier voelt zich gehoord en gezien".

Handelen van de leerkrachten: Betrokkenheid van de leerkrachten bij kinderen wordt gewaardeerd door ouders. Onze teamleden hebben een hoge mate van betrokkenheid. Leerkrachten mogen meer verantwoordelijkheid nemen in hun dagelijkse didactisch en pedagogisch handelen.

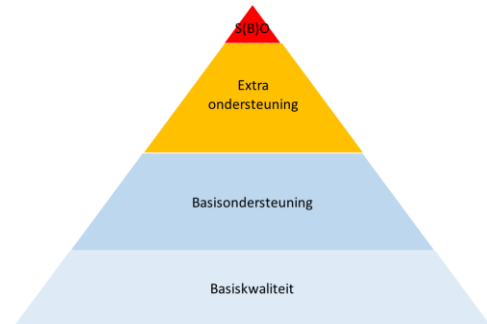
Kwaliteitscultuur: Wij verbeteren ons onderwijs continu. Dit doen we door cyclisch te werken volgens de PDCA cyclus en bordsessies.

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen onderwijskwaliteit, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

4.1 ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

Onze basiskwaliteit is gelijk aan de inspectienorm. Dit betekent dat er wordt gewerkt met een goed groepsplan volgens het 4D model op zowel didactisch gebied als op het gebied van leren leren wat zichtbaar is in de praktijk. In de groepsplannen op schoolniveau zijn doorlopende leerlijnen zichtbaar. In elk groepsplan staan passende groepsdoelen en aanvullende/extra doelen en daarbij behorende aangepaste/extra leertijd en aanbod voor alle leerlingen. In het groepsplan staat een goede beschrijving hoe aandacht besteed wordt aan een goed pedagogisch klimaat en klassenmanagement (o.a. DI). Tenslotte is er op groeps- en schoolniveau een gedegen kwaliteitszorgcyclus waarbij er sprake is van een goede toetsing, signalering, duiding en relevante aanpassingen met o.a. leerlingbesprekingen en groepsbesprekingen.



Onder basisondersteuning wordt het geheel van preventief en licht curatieve interventies die binnen de ondersteuningsstructuur van de school planmatig en op een overeengekomen kwaliteitsniveau worden uitgevoerd verstaan. Daarnaast het werken met ontwikkelingsperspectieven. Van een school wordt verwacht dat er gewerkt wordt met een actueel, concreet en volledig OPP wat volgens een vaste structuur en procedure is ingericht. De school zorgt voor een warme overdracht tussen de leerjaren en van vorige en volgende school en betreft ouders daar actief bij. De deskundigheid van ouders wordt gedurende de gehele schoolloopbaan gebruikt en ouders worden regelmatig geïnformeerd over de ontwikkeling van hun kind. In dit stadium is het mogelijk om de orthopedagoog die vanuit de stichting is aangesloten bij onze school in te schakelen om mee te denken.

Onder extra ondersteuning wordt alle ondersteuning verstaan die de basisondersteuning overstijgt. Hiervoor kan een arrangement worden aangevraagd middels een groeidocument. Te denken valt aan kinderen met grote motorische problemen, verstandelijke beperkingen, ernstige gedragsproblemen (bijv. ADHD, autisme). De extra ondersteuning wordt bekostigd vanuit de zware middelen.

Mocht een arrangement niet toereikend zijn, wordt in overleg met ouders, orthopedagoog en ondersteuning coördinator het traject ingezet om de overstap te maken naar het S(B)O.

4.2 Instrumenten

Collegiale consultatie	2 keer per jaar. Kijkwijzer directe instructiemodel. Nagesprek.
Groepsanalyse	Leerkrachten bespreken hun vorderingen en opbrengsten n.a.v. de citoresultaten met de OC.
Schoolniveau Trendanalyse	2 keer per jaar volgens een vast format. Specialisten en OC worden betrokken bij het maken van de analyse en het uitzetten van de verbeteracties. Terugkoppeling met team en MR
Tevredenheidspelingen	Tevredenheidspelingen van Scholen met Succes. MT maakt de 3 in 1 analyse waaruit acties komen. Acties en verbeterpunten terugkoppelen met team en MR.
Klassenbezoeken	Minimaal 1 keer per jaar klassenbezoeken van iedere specialist met feedbackgesprek.
Bordsessies met specialisten	Systematisch uitwerken van het jaarplan in concrete acties per periode. Periodeacties en vorderingen bespreken in de bordsessie met alle specialisten.
MARAP	halfjaarlijkse managementrapportage waarin de bereikte doelen worden gerapporteerd aan het bestuur.
RI&E	4 jaarlijkse enquête onder het personeel. Analyse wordt vertaald naar doelen en meegenomen in de jaarplannen.
Waarderingscyclus personeel	Jaarlijkse Propdoelen opgesteld door collega's. 1 doel op groepsniveau, 1 op schoolniveau en 1 doel om te professionaliseren. Ieder jaar wordt het personeel daarop beoordeeld.
OC-directieoverleg	2 wekelijks overleg tussen directie en OC.
Inzet specialisten	Er zijn specialisten benoemd op onderwijsinhoudelijke thema's. Rekenen, Taal, Pedagogisch klimaat en Jonge kind. Deze specialisten geven sturing aan een werkgroep. Samen zijn ze verantwoordelijk voor de vormgeving van de onderwijsinhoud en de uitvoer en evaluatie van het jaarplan.
Specialistenoverleg	Regelmatig is er via bordsessies overleg over de uitvoer van het jaarplan en vindt er onderlinge afstemming tussen specialisten en directie plaats.

4.3 ONDERWIJSTIJDONDERWIJSTIJD

Binnen de 8 schooljaren die leerlingen op de Triolier zitten maken zij minimaal 940 uren onderwijs. In totaal dus 7520 uren.

4.4 DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoudenvoldoet OBS De Triolier aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

Overzicht van de methodes.

	Groep1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
Vakgebied								
Nederlandse taal <i>waaronder: taal, spelling, schrijven en woordenschat</i>	Kleuterplein		Lijn 3 Klinkers		Staal Klinkers			Staal Penne-streken
Lezen <i>Waaronder technisch en begrijpend lezen</i>	Kleuterplein lijn 3		Lijn 3		Nieuws-begrip			
Engelse taal	Take it easy							
Rekenen/Wiskunde	Kleuterplein		Wereld in getallen					
Oriëntatie op jezelf en de wereld <i>waaronder: democratisch burgerschap, WO</i>	Kleuterplein Vreedzame school		Naut, Meander en Brandaan Techniek-torens Wijzer in het verkeer Vreedzame school					
Bewegingsonderwijs			Basis lessen bewegingsonderwijs.					
Kunstzinnige Oriëntatie <i>waaronder: crea, drama en muziek</i>	Kleuterplein Moet je doen		Moet je doen					

4.4 KADERS: WAT HEBBEN ONZE LEERLINGEN NODIG?

Een overzicht van toetsen/observaties die in dit kader door de school worden ingezet:

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Lezen		Kijk			CITO M/E DMT AVI Begrijpend lezen			CITO M Centrale eindtoets PO
Spelling		Kijk			CITO M/E			CITO M Centrale eindtoets PO
Woordenschat		Kijk			CITO M/E			CITO M Centrale eindtoets PO
Begrijpend luisteren			Cito M/E in gr 3,4,5					
Rekenen		Kijk			CITO M/E			CITO M Centrale eindtoets PO
SEO (sociaal emotionele ontwikkeling)		Kijk			Zien			

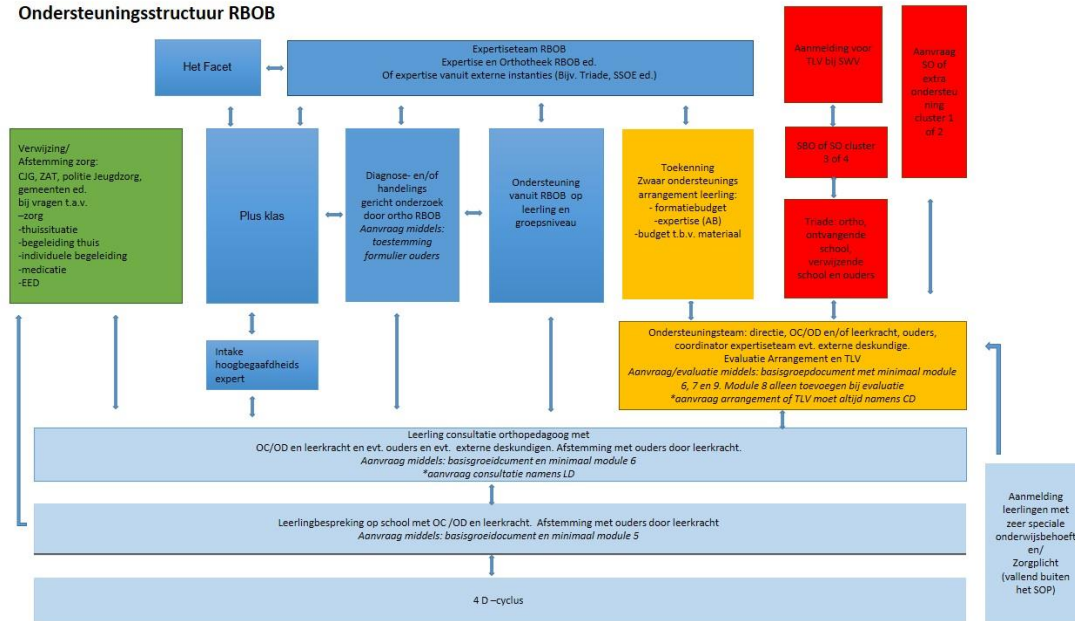
4.5 DE ONDERSTEUNING VAN LEERLINGEN

In de kleutergroepen wordt er door de leerkrachten gewerkt met het registratieprogramma KIIJK!. Kijk is een werkwijze die ondersteunt bij het observeren, registreren en stimuleren van de ontwikkeling van jonge kinderen. Er wordt gekeken naar basiskenmerken, betrokkenheid en aanwezigheid van factoren die een risico kunnen vormen voor de ontwikkeling. Daarnaast wordt er gekeken naar een groot aantal aspecten van de vroegkinderlijke ontwikkeling. Dit wordt gedaan met behulp van een aantal ontwikkelingslijnen.

In de groepen 3 t/m 8 worden kinderen gevolgd middels het leerlingvolgsysteem. Dit is een methodische wijze van observatie, toetsing en verslaglegging, waarmee de resultaten van kinderen door de jaren heen nauwlettend in het oog gehouden worden. Om een overzicht te verkrijgen van de leervorderingen van de leerlingen, zowel individueel als van de gehele groep, maken we gebruik van methodegebonden- en methodeonafhankelijke toetsen. Vanaf groep 3 worden de vorderingen op het gebied van taal, lezen en rekenen enkele malen per jaar getoetst met landelijk genormeerde toetsen (CITO). De observatie van de kinderen is gericht op diverse elementen zoals; de resultaten van toetsen, de sociale-emotionele ontwikkeling, taakgerichtheid, zelfstandigheid, mogelijkheid tot samenwerking, de houding tijdens de lessen en het maken van huiswerk. Het gaat dus niet alleen om cijfers, maar om de totale indruk die een kind maakt.

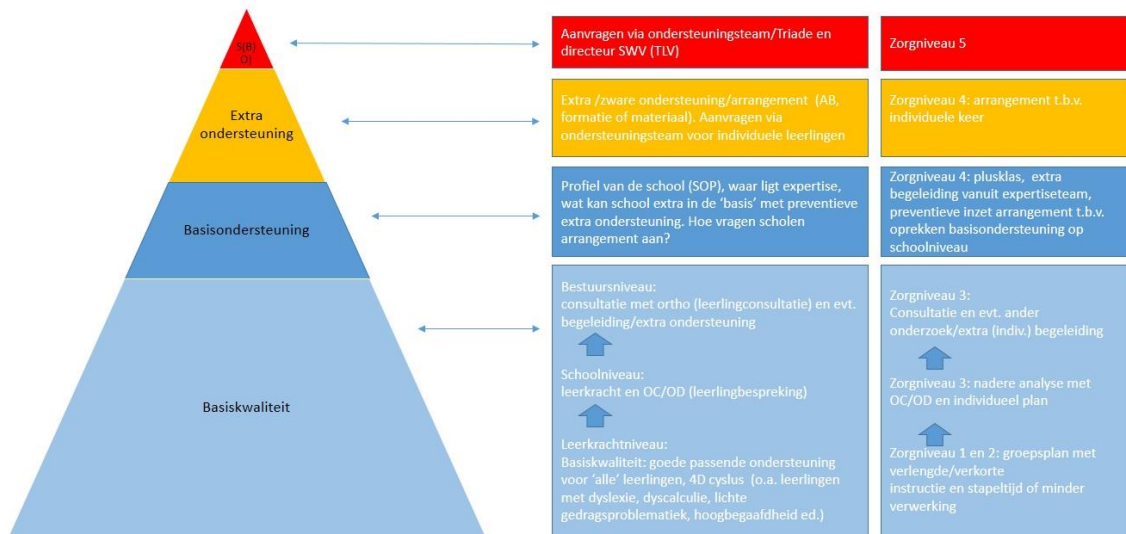
De leerkracht krijgt door middel van het leerlingvolgsysteem, observaties of de inzet van KIIJK! en ZIEN! een goed beeld over de ontwikkeling van het kind en verwerkt dit in het groepsplan (4D cyclus). Allereerst biedt de leerkracht zelf extra ondersteuning waar nodig (vanuit een kleine kring, verlengde instructie of individuele begeleiding). Ook kan er externe hulp (denk aan logopedie, fysiotherapie) worden ingezet. Wanneer er geen vooruitgang zichtbaar is, vindt er een leerlingbespreking met de ondersteuningscoördinator plaats en worden er interventies ingezet. Mochten de problemen zich nog steeds voordoen (op didactisch of sociaal emotioneel gebied), dan wordt de orthopedagoog van RBOB ingeschakeld voor een leerling consultatie. In onderstaand schema wordt de ondersteuningsstructuur schematisch weergegeven.

Ondersteuningsstructuur RBOB



(schematische weergave ondersteuningsstructuur RBOB)

Basisondersteuning en extra ondersteuning/TLV



(schematische weergave basisondersteuning)

Hoe gaat de school om met taalachterstanden?

Kinderen met een taalachterstand wordt geadviseerd om in ieder geval logopedie op te starten. Daarnaast verwijzen we leerlingen wanneer nodig voor onderzoek naar Kentalis. Ook kunnen we ambulante begeleiding aanvragen vanuit de Taalbrug. De ambulante begeleider kijkt mee in de klas en geeft handelingsadviezen aan de leerkracht. De onderwijsassistent wordt ingezet om extra met deze leerlingen te werken buiten de klas.

Hoe gaat de school om met een andere voertaal dan Nederlands?

In de klas wordt een rijke leeromgeving aangeboden om de Nederlandse taal te stimuleren. De onderwijsassistent kan worden ingezet om een aantal keer in de week buiten de klas met deze leerlingen te werken. Ook wordt logopedie ingezet. Mocht de achterstand te groot zijn, is er de mogelijkheid dat de leerling 1,5 dag per week naar een externe taalklas gaat. Om deel te mogen aan deze taalklas moet de leerling aan gestelde criteria voldoen.

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Onderwijs en schoolontwikkeling

Op de Triolier staat een bevlogen team dat iedereen zich welkom laat voelen op de school. Het team wil graag een nieuwe koers inslaan en het onderwijs structureel verbeteren. Met name op het school- en werkklimaat en resultaten. Er wordt een duidelijke koers en visie van de school gemist door de leerkrachten waardoor er geen scherpe keuzes gemaakt worden. Ouders waarderen de school om de sfeer, kennisontwikkeling en de persoonlijke ontwikkeling van de kinderen. Het onderwijs kan beter worden afgestemd op de individuele behoeftes van de leerlingen.

Pedagogisch klimaat

De focus heeft het afgelopen jaar gelegen op de implementatie van de Vreedzame School en het pedagogisch klimaat. Leerkrachten zien meer de individuele behoeftes van kinderen. Er is een duidelijke aanpak van DVS en leerkrachten voeren dit consequent uit. De werkgroep DVS neemt duidelijk de leiding in dit implementatietraject. Komende jaren richten we ons op het vergroten van het eigenaarschap en de verantwoordelijkheid van leerlingen. Leerkrachten stemmen hun handelen af op individuele onderwijsbehoeftes van leerlingen.

Sociaal klimaat en sociale veiligheid.

De afgelopen jaren is er veel wisseling geweest in de leiding van de school. Het team is erg afhankelijk van de schoolleiding. Sinds augustus 2018 zijn er een nieuwe locatiedirecteur en clusterdirecteur aangesteld en is er ingezet op duurzame verbetering van de onderwijskwaliteit. Het leiderschap is erop gericht om het team meer eigenaarschap te geven en verantwoordelijk te spreiden in de school. De specialisten zijn aangesteld en hebben kunnen 'wennen' aan hun rol.

Opbrengsten

Resultaten blijven achter t.o.v. wat we wensen en verwachten. Dat is te zien in de trend van dalende eindopbrengsten de afgelopen twee jaar. We streven naar stabiele leeropbrengsten die passen bij de populatie. Succesfactoren hierin zijn, eigenaarschap en verantwoordelijkheid bij kinderen en didactisch handelen van leerkrachten.

Professionalisering en leerkrachtvaardigheden

Er is de afgelopen tijd ingezet op bewustwording van het eigen pedagogisch handelen. Leerkrachten laten kinderen voelen dat ze welkom zijn op school, gehoord en gezien worden. Ze zijn enthousiast en staan open voor nieuwe inzichten. Alle leerkrachten zijn bekend met de didactische aanpak van school. Er wordt gewerkt met groepsplannen waarin de kinderen in niveaugroepen worden ingedeeld. Er is borging nodig op de uitvoer van de kwaliteitskaarten door de leerkrachten.

We richten ons op het vergroten van de professionalisering van leerkrachten en benutten daarbij de verschillende specialismen en talenten. Ruimte en verantwoordelijkheid zijn daarbij sleutelbegrippen.

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

De komende vier jaren gaan we de focus leggen op twee ambities. De kwaliteitscultuur en het pedagogisch klimaat.

Kwaliteitscultuur waarin.....

...er een Professionele focus op onderwijsopbrengsten is

- Didactische en pedagogische opbrengsten zijn stabiel en passend bij populatie.
- Afstemmen op individuele onderwijsbehoeften van leerlingen
- Goed uitvoeren van de kwaliteitskaarten
- We werken opbrengstgericht en volgens de PDCA cyclus

.... de professionals leiderschap tonen.

- Ruimte, eigenaarschap en verantwoordelijkheid van alle teamleden vergroten
- Teamleden tonen initiatief en nemen hun verantwoordelijkheid voor kwalitatief goed onderwijs
- De specialisten geven sturing aan het team op het gebied van onderwijsinhoudelijke ambities
- Wij zijn een lerende organisatie
- Wij maken scherpe keuzes die herleidbaar zijn naar onze visie

Pedagogisch klimaat waarin.....

'...Teuntje van de Triolier wordt gehoord en gezien'

- De leerkrachten kunnen afstemmen op de onderwijsbehoeften van de kinderen
- Kinderen krijgen meer eigenaarschap en verantwoordelijkheid
- Kinderen maken deel uit van de gemeenschap die de school vormt en leveren daar een positieve bijdrage aan