# SCHOOLPLAN2023 – 2027OBS DE KORENBLOEM

#



# INHOUDSOPGAVE

**1.**  **Omschrijving van de school** **3**

1.1 Omschrijving van de omgeving, doelgroep en context van de school 3

1.2 Missie en visie OBS De Korenbloem 4

1.3 Missie en visie RBOB De Kempen 6

**2.**  **Onderwijskundig beleid van de school** **7**

2.1 Uitgangspunten, doelstellingen en inhoud van het onderwijs 7

2.2 Extra ondersteuning 8

**3.**  **Stelsel van kwaliteitszorg** **9**

3.1 Streefdoelen 9

3.2 Monitoring en evaluatie van de doelen 10

**4.** **Personeelsbeleid van de school** **11**

4.1 Deskundigheidsbevordering , begeleiding en ondersteuning 11

Bijlage 1: Ambities en meerjarenbeleid 12

## Vaststellingsdocument

 ***Namens het bestuur van de school:*** ***Directeur school:***

**Ron Schoonhein**  **Ruben Sanders**

***Voorzitter medezeggenschapsraad:***

**Rob van der Zanden**

# **1. Omschrijving van de school**

**1.1: Omschrijving van de omgeving, doelgroep en context van de school**

OBS De Korenbloem is sinds 1978 te vinden in de wijk De Notel, een wijk waarin veel gezinnen woonachtig zijn en met een diversiteit aan koopwoningen. De school is gehuisvest in een duurzaam gebouw.

De school is een middelgrote school en telt inmiddels zo’n 240 leerlingen. In de afgelopen jaren laten de leerlingaantallen stabiliteit zien. De school werkt met een leerstofjaarklassensysteem.

Binnen de gemeente Oirschot is OBS De Korenbloem als enige openbare school gesitueerd naast de vijf scholen van het katholieke bestuur van SKOBOS. Gezinnen verspreid over de wijk zien OBS
De Korenbloem als een passende plek voor het onderwijs aan hun kinderen. Ouders zijn op diverse momenten actief binnen de school en worden gezien als een belangrijke partner.

OBS De Korenbloem heeft het karakter van een kindcentra waarbij een intensieve samenwerking plaatsvindt tussen onderwijs en opvang. Binnen het gebouw is IKOOK! met kinderopvang gevestigd vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor leerlingen van 0 tot 13 jaar.

OBS De Korenbloem is als openbare basisschool te vinden in een katholiek dorp.
De verscheidenheid van gezindten geeft kinderen de kans op te groeien in een omgeving die een afspiegeling is van de hedendaagse samenleving. We treden elkaar tegemoet vanuit gelijkwaardigheid. De school is een veelzijdige ontmoetingsplaats en daarmee een verrijking van de belevingswereld van kinderen en volwassenen. Het is een inspiratiebron voor verdere ontplooiing. Er wordt gewerkt vanuit een open sfeer, waar iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt. Leerkrachten en ouders zijn betrokken bij het onderwijs. We werken samen aan de optimale ontwikkeling van de kinderen.

 ****

**1.2: Missie en Visie OBS De Korenbloem**

**Missiestatement:** ‘OBS De Korenbloem, een stevige basis voor nu en in de toekomst!’

**Missie:** We willen elk kind passend onderwijs bieden waarmee het beste uit ieder kind wordt gehaald. Respect voor jezelf, elkaar en je omgeving zijn kernwaarden. Kinderen gaan zich met passie en plezier ontwikkelen. Er is veel aandacht voor creatief denken, handelen en de eigen gezondheid. Dit doen we samen in een veilige, uitdagende en sfeervolle omgeving. De Korenbloem is daarbij een
ontmoetingsplaats voor iedereen.

**Visie & kernwaarden:**Binnen OBS De Korenbloem zien we het ontwikkelen van kennis, houding en vaardigheden als de basis voor een optimale ontwikkeling. Kinderen zijn verschillend wat betreft aanleg, rijping, ervaring, talent en prestatie en daar willen we ons aanbod op afstemmen. Kinderen leren zelfstandig en verantwoordelijk te zijn waardoor ze eigenaar worden van hun eigen ontwikkeling. Wij begeleiden hen daarbij. We motiveren de kinderen om met plezier te leren en talenten en vaardigheden goed te gebruiken. Het leren van en met elkaar speelt een belangrijke rol. Gemeenschappelijke activiteiten dragen bij aan een goed pedagogisch klimaat en daarmee aan een goede ontwikkeling van ieder kind. Om ieder kind te laten groeien/bloeien zijn de volgende acht belangrijke waarden en principes in ons handelen en de organisatie verweven. Dit is het fundament van ons onderwijs.

**Creativiteit: In handelen en denken
 Respect: Voor jezelf, een ander en de omgeving**

 **Zelfstandigheid: Zelf keuzes maken in ieders belang**

**Eigenaarschap: Verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces**

 **Vertrouwen: Met zelfvertrouwen ook de ander vertrouwen**

 **Gezondheid: Keuzes maken voor een gezonde leefstijl**

 **Kennis: Om nu en later toe te passen**

 **Veiligheid: In een veilige leeromgeving jezelf mogen en kunnen zijn**

Leerkrachten leren van en met elkaar en optimaliseren hun leerkrachtvaardigheden.
We bewerkstelligen een optimale samenwerking tussen school, kinderen en ouders.
Opvoeden en leren gaan hand in hand en het handelen vanuit gedeelde verantwoordelijkheid door ouders en school zien we als een ontzettend belangrijk aspect. Een goede relatie, wederzijds respect en een open communicatie zijn hierbij voorwaarden voor een goed partnerschap. Met het motiveren van actief partnerschap hebben we ook als doel om ouders actief te betrekken bij diverse activiteiten binnen de school.

De maatschappij van de toekomst vraagt om verantwoordelijke, flexibele, creatieve en ondernemende burgers. Burgers die zelfstandig kunnen en durven kiezen, oog en zorg hebben voor elkaar, samenwerken en duurzaam denken en handelen.
Wij maken deel uit van die maatschappij en bieden het onderwijs dat hierbij past. We stimuleren het zelf oplossend denken, de zelfredzaamheid en het creatief denkvermogen van de kinderen. Naast de kennisvakken gericht op taal en rekenen hebben cultuur, creativiteit, natuur en een gezonde levensstijl een duidelijke plaats in ons onderwijs. Daarbij vinden we het belangrijk dat kinderen succeservaringen opdoen en de ruimte krijgen om fouten te durven maken en hiervan te leren. Iedere dag opnieuw denken we in kansen zodat iedereen zich optimaal kan ontwikkelen.

 ****

**1.3: Missie en visie RBOB De Kempen**

**Inleiding**

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2023-2027 is op bestuursniveau een strategisch beleidskader vastgesteld. Dat 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 15 basisscholen, verdeeld in twee clusters.
De scholen bevinden zich in 11 gemeentes in de Kempen en midden Limburg. Aan RBOB is kinderopvangorganisatie Stichting *ik*OOK! 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 2023 is de oude missie herijkt en is een nieuwe missie en visie als volgt gedefinieerd:

**Missie**

Ruimte, groei en vertrouwen voor het beste onderwijs en de beste opvang op elke locatie.
In onze kindcentra ontwikkelt ieder kind zich optimaal en toekomstbewust.

**Visie**

Wij inspireren. Wij dagen uit. Wij tonen lef. Ieder kind is welkom. Wij gaan voor vrijheid in verbondenheid. Wij staan voor maatschappelijk bewust opgroeien en ontwikkelen.

Deze missie en visie geven we de komende jaren vorm aan de hand van de volgende vijf principes van organiseren.

Vijf principes van organiseren

Primair proces is leidend, optimale kwaliteit en inclusiviteit op elke locatie.

Ruimte en waardering voor experimenteren, leren en innoveren.

Goede leiders maken het verschil.

Professioneel vertrouwen als uitgangspunt.

Autonomie voor scholen, decentraal is de norm.

Dit zijn de bouwstenen om de gezamenlijke kernwaarden van onze twee stichtingen uit te werken.

 **Kernwaarden**

Groei, Inclusief, Betrokken, Ontdekken, Plezier.

Vanuit de missie, visie, kernwaarden en organisatieprincipes hebben we vijf ambitiethema’s gekozen. Dit zijn:

* Gelijke kansen
* Talentontwikkeling
* Samenwerking – verbinding
* Verantwoordelijkheid, vakmanschap en vertrouwen
* Duurzaamheid - Met oog op de toekomst

**2.** **Onderwijskundig beleid van de school**

**2.1 Uitgangspunten, doelstellingen en inhoud van het onderwijs**

**Kennis:**

Het overbrengen van kennis is een van de hoofdtaken binnen het onderwijs. In het leerstofaanbod van OBS De Korenbloem wordt rekening gehouden met de kerndoelen. Naast de kennisvakken zijn de vaardigheden die passend bij de leerlijn “Leren Leren” en “sociaal gedrag” zijn daar expliciet bijgekomen. Cyclisch worden voor de verschillende vakgebieden nieuwe lesmethodes gekozen. Hierbij ligt steeds onze visie als basis bij de keuzes die gemaakt worden.

Binnen de verschillende kennisteams wordt de ontwikkeling van de verschillende vakgebieden gevolgd. Deze kennisteams zorgen ervoor dat middels coaching en scholing de overige teamleden meegenomen worden in de ontwikkelingen. Dit alles om ervoor te zorgen dat het beste uit iedere leerling en leerkracht wordt gehaald.

Naast het basisaanbod is er extra aandacht voor het passende aanbod voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen. Dit aanbod is ingebed binnen het klassenaanbod. Er is hierbij naast het product veel aandacht is voor het proces. Ditzelfde geldt voor leerlingen die meer problemen ervaren met leren en aan hun theoretisch plafond lijken te zitten.

Digitalisering heeft grote stappen gezet in zowel onderwijs als administratieve taken. Hardware, software en bijkomende vaardigheden zijn niet meer weg te denken uit ons hedendaagse onderwijs.

De ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd middels methodetoetsen, methode- onafhankelijke toetsen en observaties.

**Respect, vertrouwen en veiligheid:**

Het is belangrijk dat iedereen op onze school mag zijn wie hij of zij is, zich veilig voelt om zich te uiten en niet bang is om fouten te maken. De methode ROTS/WATER wordt structureel in de groepen ingezet. En dan zowel preventief als repressief. Er wordt een positieve ontwikkeling bevorderd van sociale en emotionele competenties en het voorkomen en/of verminderen van problemen binnen het sociale- en emotionele domein. De sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen wordt gevolgd middels SCOL. Op meerdere momenten binnen het schooljaar zijn er momenten waarbij groepsdoorbrekend wordt gewerkt om samen te leren en te ontwikkelen. Hierbij valt te denken aan kreami, vieringen en het schoolkamp waarbij alle groepen door elkaar aanwezig zijn.

**Zelfstandigheid en eigenaarschap**

Er wordt structureel thematisch- en projectmatig gewerkt in de groepen 1 tot en met 8 met een passende aanpak op iedere doelgroep. Dat is een mooie kans om het eigenaarschap van de leerlingen te vergroten. Kinderen leren vanuit intrinsieke motivatie, maar ook met een hoge mate van regievoering op hun eigen leren als leerling.

**Gezondheid**
Een gezonde leefstijl vinden we belangrijk en hier besteden we binnen het onderwijs aandacht aan.

We hebben al jaren het predicaat “Gezonde school” en de vignetten Welbevinden, Relaties en seksualiteit en Sport en Bewegen zijn behaald. Bewegen is niet langer alleen zichtbaar tijdens gymlessen of de pauze, maar zit op meerdere momenten verweven in andere lessen onder de noemer “bewegend leren” of als energizer. Een gymdocent verzorgt de gymlessen.

**Creativiteit:**
Naast de basisvakken heeft cultuur & creativiteit een belangrijke plek in ons onderwijs. Er is een docent beeldende vorming aanwezig die lessen verzorgd aan de groepen 1 t/m 8 en cultuureducatie coördineert waardoor de doorgaande leerlijn wordt bewaakt.

**Digitale geletterdheid:**

Digitale geletterdheid wordt op alle vier de domeinen geïmplementeerd vanuit een doorgaande lijn in het dagelijks handelen. Er is een goede balans tussen verbale-en non-verbaal interactie, handelend leren en diverse werkvormen.

**Kindcentrum**

In de komende jaren groeit OBS De Korenbloem naar een kindcentrum waarbij de verantwoordelijkheid voor leerlingen van 0 tot 13 jaar gedeeld wordt. Er is een zichtbare doorgaande lijn in aanbod, zorg, werkwijze en denken tussen onderwijs en kinderopvang.

**2.2 (Extra) ondersteuning**

**De basiskwaliteit en basisondersteuning**

In de basis is de werkwijze op OBS De Korenbloem erop gericht dat iedere leerling het onderwijs kan volgen in de eigen klas. Dit vraagt van de leerkracht om de lesstof goed te overzien, hij/zij de juiste leerkrachtcompetenties heeft om te kunnen gaan met verschillen tussen leerlingen, proactief kan signaleren en de juiste afstemming en werkwijze kiest. Er zijn vaste evaluatiemomenten in het schooljaar gepland om deze werkwijze te monitoren.
Al bij de start van vierjarige leerlingen op school start het traject van passend onderwijs. Informatie van voorschoolse bezochte instanties, het intakegesprek met de ouders door de leerkracht en observaties direct na de start op school zijn hier voorbeelden van. Vanuit deze informatie bepalen we welke zorg de leerling nodig heeft. Ieder half jaar wordt er data verzameld die door de leerkracht geanalyseerd wordt. Deze data bestaan uit toets gegevens, observaties en gesprekken met leerling en ouders. Deze data zijn op zowel groeps- als individueel niveau. Na het analyseren van deze data worden er groepsplannen opgesteld waarbij de doelen voor de komende periode beschreven worden voor de verschillende vakgebieden. Dit noemen we de basiskwaliteit en basisondersteuning.

Naast de basisondersteuning in de klas hebben we op school de octopusklas en de klusklas.
De octopusklas is een voorziening voor kinderen die meer- of hoogbegaafd zijn en zij krijgen naast moeilijkere opdrachten extra ondersteuning op het gebied van executieve functies en mindset.
De klusklas is een voorziening voor kinderen uit de bovenbouw die op theoretisch gebied een grote achterstand hebben in vergelijking met leeftijdsgenoten en die meer baat hebben door handelend bezig te zijn. Beide doelgroepen krijgen 1 dagdeel per week les buiten de groep.

**Extra ondersteuning**
De OC-er wordt op leerling- en groepsniveau betrokken om samen met de leerkracht hulpvragen uit te diepen en mogelijke vervolgacties uit te zetten. Voor het uitzetten van de vervolgacties kunnen interne specialisten betrokken worden. Hierbij kan gedacht worden aan specialisten van de verschillende vakgebieden, MHB-specialist, gedragsspecialist en onze kindercoach.

Daarnaast kunnen externen, binnen of buiten de stichting, een actieve partner worden.
Ouders zijn hierbij vanaf de start een vanzelfsprekende samenwerkingspartner.

Wanneer deze extra ondersteuning onvoldoende resultaat oplevert kan er overgegaan worden tot verwijzing naar S(B)O.

Jaarlijks wordt een kwaliteitszorgkalender samengesteld. In deze kalender staat stapsgewijs beschreven hoe de ondersteuningsstructuur en de kwaliteitscultuur van de school wordt ingevuld. Voor de inhoud van de Kwaliteitszorgkalender verwijzen we naar het jaarlijkse document.

# **3. Stelsel van kwaliteitszorg**

**3.1 Streefdoelen:**

De overheid stelt aan alle basisscholen 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.

**Algemene beschrijving.**De afgelopen periode hebben we veel tijd besteed aan het professioneel handelen van de leerkrachten en een passende ondersteuningsstructuur. Leerkrachten hebben meer eigenaarschap gekregen en we willen het eigenaarschap bij leerlingen ook vergroten. De groepsplannen worden anders opgezet en worden beschreven in een kwaliteitskaart.

**Kwaliteitskaart zorg.**Hierin staat beschreven welke stappen we jaarlijks doorlopen om de vorderingen van leerlingen te volgen, wie er bij betrokken is en wanneer deze acties plaatsvinden en geëvalueerd worden.
De kwaliteitskaart wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgesteld.

**Zorgkalender.**De cyclus Data-Duiden-Doelen-Doen is verweven in het denken en handelen van ieder teamlid. De cijfers van de opbrengsten zijn een vertrekpunt en het handelen van de leerkracht staat centraal binnen de cyclus. Er wordt hierbij kritisch gekeken en gehandeld waar het leerkracht handelen verbeterd kan worden. Door de inzet van kennisteams en scholing worden teamleden gestimuleerd om verantwoordelijkheid te nemen gericht op kwaliteitsverbetering. In dit document staat beschreven welke toetsen we wanneer afnemen om de vorderingen van kinderen te volgen.

**Kwaliteitskaarten**In de kwaliteitskaarten beschrijven we hoe het didactisch en pedagogisch handelen in de groep vorm krijgt. Deze worden jaarlijks geüpdatet door de werkgroepen. (Spelling, Taal/Lezen, Rekenen, Meer- en hoogbegaafdheid, Sociaal/emotioneel en Zorg)

**Trendanalyses**2 keer per jaar wordt er op schoolniveau een trendanalyse gemaakt op basis van de resultaten.
Dit gebeurt met behulp van het 4D model. Naar aanleiding van deze analyse wordt het effect van de acties gemeten en gekeken of we de doelen hebben behaald die we vooraf hebben gesteld.
Er worden nieuwe acties uitgezet in het geval dat er bijsturing moet plaatvinden.

**3.2 Monitoring en evaluatie van de doelen:**

Op het einde van ieder schooljaar worden alle doelen geëvalueerd en indien noodzakelijk bijgesteld.

In de afgelopen schooljaren zien we een vrij gelijk beeld als het gaat op de opbrengsten in de verschillende leerjaren, waarbij we duidelijke groei zien bij individuele leerlingen en groepen.
Voor wat betreft de eindtoets van groep 8 scoren we de afgelopen jaren gemiddeld ruim boven de inspectienorm.

Een goed pedagogisch klimaat is een belangrijke kernwaarde die iedere dag een prominente plaats heeft bij ons. Hierbij wordt ingezet op activiteiten in de klas, zoals bij de start van het schooljaar waarbij activiteiten gericht op groepsdynamica verweven zijn in het lesrooster.
Dit gebeurt ook door elkaar groep doorbrekend te ontmoeten door gezamenlijke thema’s aan te gaan en door het schoolkamp gezamenlijk te vieren.

Monitoring van het klimaat vindt plaats door middel van SCOL en tevredenheidspeilingen onder personeel, leerlingen en ouders. Dit heeft tevens de aandacht tijdens de groepsbesprekingen.
Voor zowel sociaal gedrag als Leren leren wordt gebruikt gemaakt van een gericht groepsplan.
Dit geeft momenten van inzicht door evaluatie en vooruitkijken in wat wenselijk is in aanbod en handelen van de leerkracht.

Tijdens de oudertevredenheidspeiling (december 2022) geven de ouders school het gemiddelde rapportcijfer 8,2. Ouders zien kinderen met plezier naar schoolgaan, men is tevreden over de sfeer, rust en orde en de kwaliteit van het onderwijs. Ook de omgang van de leerkracht met leerlingen en ouders wordt positief beoordeeld. Er komen geen verbeterpunten naar voren.

Het personeel ervaart al jaren veel werkgeluk en relatief weinig werkdruk op school. Vanuit Klassewerkplek is naar voren gekomen dat wij hierin redelijk uniek zijn en wij behoren tot een van de 2 scholen in Nederland die inmiddels 4 keer Klassewerkplek zijn geworden.

Stilstand zien we als achteruitgang. Nieuwe keuzes op het gebied van innoveren en ontwikkelen worden gemaakt omdat we goed aan willen sluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen, we zo beter aan kunnen sluiten bij de (mogelijk veranderende) doelgroep of om inspectienormen te behalen.

**4.** **Personeelsbeleid van de school**

**4.1: Deskundigheidsbevordering; begeleiding en ondersteuning**

Vanuit het Koersplan heeft RBOB de volgende visie op het personeelsbeleid geformuleerd:

*Onze medewerkers krijgen ruimte, vertrouwen, autonomie en waardering. Dit resulteert in betrokken, toegewijde initiatiefrijke collega’s die de verbinding en samenwerking zoeken en gericht zijn op groei. Vanuit daar doen zij er als team alles aan zodat ieder kind zich optimaal en toekomstbewust ontwikkelt.*

We werken bij RBOB op basis van de volgende vijf principes van organiseren:

* Primair proces is leidend, optimale kwaliteit en inclusiviteit op elke locatie
* Ruimte en waardering voor experimenteren, leren en innoveren
* Goede leiders maken het verschil
* Professioneel vertrouwen als uitgangspunt
* Autonomie voor scholen, decentraal is de norm

Onderwijskwaliteit wordt gerealiseerd door gedreven en goed gekwalificeerde professionals. RBOB wil als goede, moderne en aantrekkelijke werkgever investeren in medewerkers die professioneel en bevlogen zijn. Hierin is sprake van een open cultuur waarin continue aandacht is voor het welzijn, functioneren en de professionalisering van medewerkers. Onze professionals krijgen ruimte en waardering om te experimenteren, te leren en te innoveren. Goede leiders maken het verschil in de autonome teams en sturen met professioneel vertrouwen als uitgangspunt.

**Personeelsbeleid in het schoolplan**

Het personeelsbeleid is gericht op ontwikkeling en waardering van medewerkers en de uitvoering van het onderwijs door medewerkers per school. Daarbij zijn een aantal uitgangspunten van belang:

**Bevoegdheden en bekwaamheden van de onderwijsprofessionals**

RBOB wil haar werknemers faciliteren zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen, breed inzetbaar zijn binnen de organisatie en een bijdrage kunnen leveren aan de organisatiedoelen- en ontwikkeling. Het professionaliseringsbeleid voorziet in het onderhouden van de bekwaamheidseisen van leerkrachten, OOP en directie en het Functiehuis biedt kaders, bevoegdheden en verantwoordelijkheid van deze diverse functies. Onze professionals nemen deel aan interne en externe netwerkgroepen en ontwikkelgesprekken vinden plaats in de vorm van de PROP gesprekkencyclus.

**Personele maatregelen in samenhang met onderwijskundig beleid**

Jaarlijks wordt het werkverdelingsplan dat aansluit bij het onderwijskundig beleid van de school in kaart gebracht en besproken met het team en de MR. In het werkverdelingsplan staat hoe alle werkzaamheden binnen de school worden verdeeld over de beschikbare uren van het personeel.

**Pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel**

Er is een doorgaande lijn binnen de school zichtbaar t.o.v. pedagogisch en didactisch handelen vanuit onze kernwaardes. Leerkrachten reflecteren op hun eigen handelen of dat van collega’s met als doel om de leeropbrengsten van de leerlingen te verhogen. Dit vraagt een houding waarbij iedereen zich openstelt voor feedback en ontwikkeling.

**Evenredige vertegenwoordiging in de schoolleiding**

In verband met de huidige verdeling van 55% vrouwen en 45% mannen in de schoolleiding ziet RBOB geen aanleiding op actief beleid te voeren op dit aspect.

**Bijlage 1: Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen**

Hieronder staan in het meerjarenplan de ambities voor OBS De Korenbloem te lezen voor de periode 2023-2027. Per schooljaar wordt in een jaarplan voor de speerpunten een concrete uitwerking beschreven waarbij acties, tijdspad, betrokkenen en verantwoordelijken beschreven staan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ambitie / bedoeling:** | **Actie:** | **2023-2024** | **2024-2025** | **2025-2026** | **2026-2027** |
| **Onderwijs aanbod** |
| De aangeboden leerinhouden zijn dekkend voor de kerndoelen en zijn zoveel mogelijk afgestemd op de verschillende onderwijsbehoeften van individuele leerlingen. | Jaarlijks worden alle kwaliteitskaarten geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Coördinatoren en/of kennisteams hebben hierbij een kartrekkersrol. In het jaarplan wordt beschreven wat de actie is per vakgebied.  | Monitoren | Monitoren | Monitoren | Monitoren |
| Extra aandacht voor onze ‘Rots & Water’ aanpak in alle leerjaren. Onder andere met een opfriscursus voor leerkrachten en structureel aanbod voor alle leerlingen door de ROTS/Water trainers. Mogelijk wordt er een kennisteam op gedrag samengesteld. | Implementeren | Borgen | Monitoren | Monitoren |
| Aanbod en werkwijze ‘meer- en hoogbegaafdheid’ is verankerd in alle leerjaren en de zorgstructuur.  | Ontwikkelen | Implementeren  | Borgen | Monitoren |
|  | Aanbod en werkwijze ‘laag- en minderbegaafdheid’ sluit aan bij het niveau van deze specifieke doelgroep. | Borgen | Monitoren | Monitoren | Monitoren |
| Vanaf 2032 moet iedere school een passend plan hebben vanuit de visie van inclusief onderwijs. | De zorg coördinator houdt kritisch een vinger aan de pols zodat in principe alle leerlingen bij ons op school kunnen blijven en bij wijze van hoge uitzondering worden doorverwezen naar SO of SBO. | Ontwikkelen | Ontwikkelen | Ontwikkelen | Ontwikkelen |
| **Leerkrachthandelen** |
| Effectief leerkracht handelen heeft grote invloed op het leerrendement van de leerlingen. | Extra aandacht op taal- en rekengebied waarbij de coördinatoren van deze vakgebieden een coachende en sturende rol hebben naar leerkrachten toe in relatie tot onze schoolvisie.  | Implementeren | Borgen | Monitoren | Monitoren |
| **Burgerschapsvorming** |
| Er moet een doorgaande lijn komen in het aanbod op het gebied van burgerschapsvorming door de hele school. | Er zal een coördinator worden aangesteld om dit te ontwikkelen en coördineren. | Ontwikkelen | Implementeren | Borgen | Monitoren |
| **Eigenaarschap leerlingen** |
| Leerlingen leren en ontwikkelen vanuit intrinsieke motivatie en voeren mede regie op het eigen leerproces. Ze leren kwaliteiten, leerpunten en wensen wat ze willen ontwikkelen te benoemen.  | Er wordt een nieuw kennisteam samengesteld m.b.t. Eigenaarschap.Zij ontwikkelen een plan voor de komende jaren.  | Ontwikkelen | Implementeren | Borgen | Monitoren |
| **Leren door te ervaren** |
| De komende jaren zullen de leerlingen meer dan voorheen buiten de school leren. | Leerlingen gaan structureel meer naar musea, andere cultuureducatie of de natuur in. Dit sluit aan bij onze visie van ontdekkend leren en in relatie staan met je omgeving. | Implementeren | Borgen | Monitoren | Monitoren |
| **Digitale geletterdheid - ICT** |
| Digitale geletterdheid is beleidsmatig vastgelegd en volgens een leerlijn zichtbaar in de school.  | Er is een document “doorgaande leerlijn digitale geletterdheid” opgesteld en dat moet structureel worden geïmplementeerd in alle leerjaren. | implementeren | Implementeren  | Borgen  | Monitoren |
| Er moet een nieuwe schoolapp komen. | implementeren | Borgen | Monitoren | Monitoren  |
|  | De mogelijkheid van een digitaal leerprogramma “Snappet” wordt onderzocht. | Ontwikkelen | N.n.b. | N.n.b. | N.n.b. |
| **Kindcentra** |
| OBS De Korenbloem kent een doorgaande lijn in aanbod, zorg, werkwijze en pedagogisch klimaat gericht op kinderen van 0 tot 13 jaar.  | De ontwikkelpunten zoals in de laatste kind centrum monitor naar voren zijn gekomen worden opgepakt. Dit gaat vooral over inhoudelijke afstemming en 1 gezicht zijn naar buiten toe. We willen van fase 2 doorgroeien naar fase 4.  | Implementeren | Borgen | Monitoren | Monitoren |
| **Gezonde school** |
| Een gezonde leefstijl wordt gestimuleerd. OBS De Korenbloem heeft het vignet Gezonde school in ieder geval t/m december 2025.  | Themacertificaat Bewegen & gezondheid is opnieuw behaald.Actiepunten die naar voren komen vanuit het plan worden aangepakt in lijn met onze ambities door de coördinator Grove Motoriek. | Borgen | Monitoren | Monitoren | Implementeren |
| Themacertificaat Welbevinden en Relaties en Seksualiteit zijn behaald.Wordt gecoördineerd door ROTS/WATER coördinator. | Borgen | Monitoren | Monitoren | Implementeren |
| Bewegend leren | Bewegend leren en Energizers wordt meer aangeboden in onze lessen. Er zijn beweegkisten aangeschaft die structureel worden ingezet. | Implementeren | Borgen | Monitoren | Monitoren |
| De weg van en naar school is een veilige omgeving voor leerlingen en stimuleert gewenst gedrag. | De verkeerssituatie rondom school kent nog kansen in veilig oversteken en parkeerbeleid. Hierbij wordt samengewerkt met de gemeente, politie en ouders. | Implementeren | Borgen | Monitoren | Monitoren |
| Het Brabants Verkeersveiligheid Label (BVL) wordt behouden. | Het school specifieke digitale activiteitenplan komt jaarlijks overeen met de uitvoering die in het lesaanbod plaatsvindt. | Borgen | Monitoren | monitoren | Monitoren |
| **Leren Leren/Mindset** |
| Naast kennis is aandacht voor de executieve functies essentieel bij de ontwikkeling van leerlingen. | De MHB-coördinator stelt een plan op waarbij er in alle groepen extra aandacht is voor de executieve functies van alle leerlingen. Dit wordt uitgevoerd door de leerkrachten. | Ontwikkelen/Implementeren | Borgen | Monitoren | Monitoren |
| **Personeel** |
| Leraren werken structureel aan hun didactische vaardigheden, klassenmanagement en pedagogisch handelen en kunnen gedifferentieerd werken. Hierbij zijn leerkrachten zowel intern als extern gericht.  | Ontwikkelgesprek, ontwikkelplan en waarderingsgesprekken volgen elkaar cyclisch op. Daarnaast vindt er coaching plaats door de verschillende coördinatoren.  | Ontwikkelen | Borgen | Monitoren | Monitoren |
| Het taakbeleid is afgestemd tussen het takenpakket van de school enerzijds en de capaciteiten en beschikbare tijd van het personeel anderzijds. | Gezamenlijk gemaakte afspraken gericht op verminderen werkdruk en inzet van de beschikbaar gestelde middelen worden uitgevoerd. | Monitoren | Monitoren | Monitoren | Monitoren |
| Leerkrachten hebben een kritische houding en evalueren eigen handelen ten opzichten van de werkdruk. Leerkrachten zetten evaluatie om in acties ten gunste van de werkdruk. | Monitoren | Monitoren | Monitoren | Monitoren |