Schoolplan 2024-2028

*“Meer met minder”*



**Basisschool Swentibold Born**

Inhoud

[1. Een samenvatting 4](#_Toc169606017)

[2. Waarom een schoolplan? 5](#_Toc169606018)

[3. Wie zijn wij? 6](#_Toc169606019)

[3.1 De school 6](#_Toc169606020)

[3.2 Ons team 6](#_Toc169606021)

[3.3 De leerlingen 6](#_Toc169606022)

[3.4 De ouders 6](#_Toc169606023)

[3.5 De locatie 6](#_Toc169606024)

[4 Waar doen we het voor? 7](#_Toc169606025)

[5. Waar komen we vandaan? 9](#_Toc169606026)

[6. Waar moeten we de komende vier jaren rekening mee houden? 10](#_Toc169606027)

[6.1 Risico’s 10](#_Toc169606028)

[6.2 Personele bewegingen 10](#_Toc169606029)

[6.3 Bewegingen in het aantal leerlingen 10](#_Toc169606030)

[6.4 Bewegingen in de omgeving 10](#_Toc169606031)

[7. Waar liggen onze kansen en bedreigingen? 11](#_Toc169606032)

[8. Hoe gaan we onze ambities waarmaken? 12](#_Toc169606033)

[8.1.1 Doel 1: Een veilig schoolklimaat 12](#_Toc169606034)

[8.1.2 Doel 2: Beleidsplan burgerschap 15](#_Toc169606035)

[8.2 Inleiding Ambitie Vakmanschap 18](#_Toc169606036)

[8.2.1 Doel 1: Formatief handelen 18](#_Toc169606037)

[8.2.2 Doel 2: Leren van en met elkaar 21](#_Toc169606038)

[8.3 Inleiding ambitie onderwijs op maat 22](#_Toc169606039)

[8.3.2 Doel 2: Pedagogisch didactisch handelen 23](#_Toc169606040)

[8.3.3 Ouder- kindgesprekken 26](#_Toc169606041)

[9. Organisatie en beleid 27](#_Toc169606042)

[9.1 Inleiding 27](#_Toc169606043)

[9.2 Interne communicatie 27](#_Toc169606044)

[9.3 Samenwerking 27](#_Toc169606045)

[9.4 Contacten met ouders 28](#_Toc169606046)

[9.5 Overgang PO-VO 28](#_Toc169606047)

[10. Kwaliteitsbeleid 30](#_Toc169606048)

[10.1 Inleiding 30](#_Toc169606049)

[10.2 Kwaliteitszorg op Swentibold 30](#_Toc169606050)

[10.3 Kwaliteitsbeleid op Swentibold 30](#_Toc169606051)

[10.4 Verantwoording en dialoog 31](#_Toc169606052)

[10.5 Wet- en regelgeving 32](#_Toc169606053)

[10.6 Inspectiebezoeken 32](#_Toc169606054)

[11. Personeelsbeleid 33](#_Toc169606055)

[11.1 Integraal personeelsbeleid 33](#_Toc169606056)

[11.2 Bevoegde en bekwame leraren 34](#_Toc169606057)

[11.3 De schoolleiding 34](#_Toc169606058)

[11.4 Beleid met betrekking tot stagiaires 34](#_Toc169606059)

[11.5 Werving en selectie 35](#_Toc169606060)

[11.6 Introductie en begeleiding 35](#_Toc169606061)

[11.7 Taakbeleid 35](#_Toc169606062)

[11.8 Klassenbezoek 36](#_Toc169606063)

[11.9 Persoonlijk ontwikkelplan 36](#_Toc169606064)

[11.10 Het bekwaamheidsdossier 36](#_Toc169606065)

[11.11 Ontwikkelgesprekken 36](#_Toc169606066)

[11.12 Professionalisering 37](#_Toc169606067)

[11.13 Verzuimbeleid 37](#_Toc169606068)

[12. Financiële informatie 38](#_Toc169606069)

[12.1 Begroting 38](#_Toc169606070)

[12.2 Sponsoring 38](#_Toc169606071)

[Bijlage 1: Parapluparagraaf cluster ZWM 39](#_Toc169606072)

[Bijlage 2: INNOVO Koers 43](#_Toc169606073)

[Bijlage 3: Gegevens school en bestuur 44](#_Toc169606074)

[Bijlage 4: Gegevens team 45](#_Toc169606075)

[Bijlage 5: Gedetailleerde uitwerking doelen vorige schoolplan 46](#_Toc169606076)

[Bijlage 6: Meerjarenplanning 1](#_Toc169606077)

[Bijlage 7: Jaarplanning 2](#_Toc169606078)

[Bijlage 8: Kwaliteitsbeleid Innovo 1](#_Toc169606079)

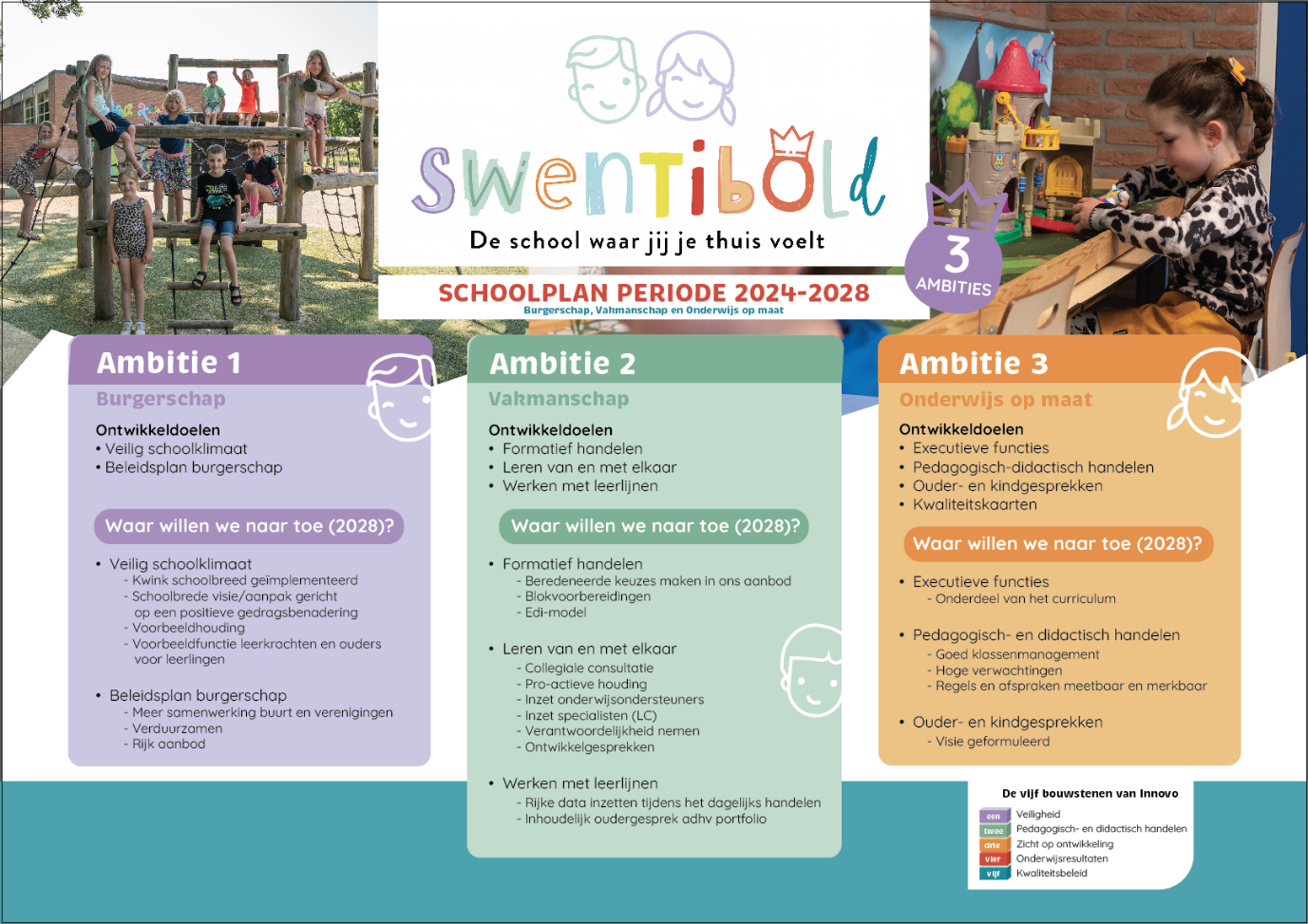
[Bijlage 9: Planmatig handelen op Swentibold 4](#_Toc169606080)

[Bijlage 10: Gevolgde teamscholing 1](#_Toc169606081)

[Bijlage 11: Toelichting begroting 2](#_Toc169606082)

## 1. Een samenvatting

Het schoolplan 2024-2028 is een document geworden waarbij we de lezer aan de hand meenemen in de wijze waarop wij onze 3 ambities vorm willen geven. Waarbij we rekening hebben gehouden dat we in de komende jaren meer kwaliteit willen bereiken met minder middelen. De uitwerking hebben wij samengevat in onderstaande visual.



## 2. Waarom een schoolplan?

Onze school wil bij de tijd wil blijven en zich wil blijven ontwikkelen in het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Dit doet zij binnen de meegegeven wettelijke kaders van de inspectie, het strategisch beleidsplan 2020-2025 en het kwaliteitsbeleid van de stichting INNOVO.

Een keer per 4 jaar stellen wij als onderwijsteam een schoolplan op dat inzicht geeft in onze missie, visie en ambities voor de komende 4 jaren en de aanpak waarin wij dit willen bereiken.

Met enige trots presenteren wij het schoolplan voor de periode 2024-2028. Wij hebben in dit plan de bedreigingen (bezuinigingen) en de kansen (instroom en het team) vertaald in een aanpak met als beoogd resultaat: meer en hogere kwaliteit van ons onderwijs.

Dit plan kent instemming van de MR, heeft een akkoord van het Bestuur van de Stichting INNOVO en is voorgelegd aan de inspectie voor Onderwijs.

Wij werken nauw samen met onze clusterscholen van ZWM. In bijlage 1 vindt u meer informatie over de afspraken van cluster ZWM.

De INNOVO-koers vindt u in bijlage 2.

## 3. Wie zijn wij?

## 3.1 De school

Onze school is een van de 44 scholen van de stichting INNOVO gelegen in het kerkdorp Born.   
De school heeft een inpandige naschoolse opvang (MIK Spelenderwijs), de beschikking over een oudervereniging (OV) en een medezeggenschapsraad (MR).

Onze basisschool is een basisschool met een katholieke identiteit, met ruimte voor mensen met een andere geloofsopvatting.

De adresgegevens van school en van de stichting vindt u in bijlage 2.

## 3.2 Ons team

Ons hecht en enthousiast team bestaat uit 17 personen.

De directeur is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken e het uitvoeren van het beleid. Periodiek legt de directeur verantwoording af aan de voorzitter van het College van Bestuur van de stichting INNOVO.

Het MT, bestaande uit de directeur en de intern begeleider, vormt de leiding van de school. Waar nodig adviseren leerkrachten met een specialisme het MT.

De leerkrachten kennen een leeftijdsopbouw conform normaalcurve. In bijlage 3 zijn de detailgegevens opgenomen.

## 3.3 De leerlingen

Onze leerlingen zijn voor het grote deel woonachtig in Born, zowel vanuit het “oude als nieuwe deel”. Een kleiner deel is afkomstig uit de omgeving van Born. Slechts een paar leerlingen zijn woonachtig op grotere afstand van Born. Het leerlingenaantal zit al jaren rond de 200.

## 3.4 De ouders

De ouderpopulatie kent een doorsnee samenstelling, met breed palet aan achtergronden (rijk, arm; hoog geschoold, ongeschoold, werkzaam, werkeloos, actief verbonden met de school)

De gezinssamenstelling kent ook de doorsnee verhoudingen (kerngezinnen, samengestelde gezinnen, eenoudergezinnen).

## 3.5 De locatie

De school is gelegen in het “oude deel” van het kerkdorp Born. De school heeft 3 ingangen; een tweetal gelegen aan een relatieve drukke weg; 1 aan een niet doorgaande weg. Born telt iets minder dan 6000 inwoners (bron CBS, 2023). Born heeft een winkelcentrum en kent een breed verenigingsleven. Ook heeft Born heeft nog een basisschool. Deze is gelegen in het “nieuwe” gedeelte van Born.

## 4 Waar doen we het voor?

Als onderdeel van de stichting INNOVO handelen wij volledig conform de visie en missie van INNOVO, en geven dit waar nodig een extra dimensie.

De onderwijsvisie van INNOVO luidt:

* Goed onderwijs ‘tot de derde’ (leerling, leerkracht en omgeving)
* onderwijs op maat;
* de kwaliteit van de leerkracht, de directie en alle andere medewerkers in de school maken het verschil;
* partnerschap met ouders en omgeving is voorwaardelijk;
* INNOVO als organisatie is een lerend netwerk

INNOVO omschrijft haar missie in de woorden *“inspireren om te leren”*; voortvloeiend uit de overtuiging dat iedereen het liefst zelf aan de slag wil met zijn eigen ontwikkeling.

**Ons accent:**

Wij streven naar een kindgericht onderwijsaanbod voor onze kinderen zodat zij zich zo breed mogelijk ontwikkelen in de drie doeldomeinen: kwalificatie (kennis en vaardigheden), socialisatie (omgaan met elkaar) en subjectivering (ontwikkeling eigen identiteit). Deze is afgeleid van het model van Dhr. Gert Biesta.

Kwalificatie --> Samen leren:  
Deze balans creëren wij door planmatig en opbrengstgericht te werken bij de basisvaardigheden, gecombineerd met brede ontwikkeling, gericht op muziek, handvaardigheid, bewegingsonderwijs. Zo ontstaat er een betekenisvol leerproces in een rijke leeromgeving waarbij leerlingen worden uitgedaagd om eigenaar te worden van hun eigen begeleide leerproces. Er wordt een situatie gecreëerd waarin samen wordt geleerd, met leerling, of met leerkracht.

Socialisatie --> Samen werken:  
Omgaan met elkaar en een veilige leercultuur creëren is de basis op onze school. Leerlingen worden gevolgd, er vindt afstemming plaats op de behoeftes van de leerling en het team, zodat er een veilig schoolklimaat heerst, waarin leerlingen tot leren kunnen komen en waarin men elkaar kan aanspreken op gedrag.  
Een omgeving waarin altijd wordt gekeken naar wat het kind wél kan. Er wordt leerlingen de ruimte en het vertrouwen gegeven om samen te werken. Zo groeit het zelfvertrouwen.

Subjectivering --> Samen leven:  
Subjectivering, ofwel burgerschap, zien wij als de rode draad tussen de twee domeinen kwalificatie en socialisatie.

Onze onderliggende kernwaarden:  
  
De vaardigheden die wij onze leerlingen aanleren, zijn verbonden aan de kernwaarden van onze school:

* Eigenaarschap
* Eenduidigheid
* Plezier
* Respect
* Veiligheid

Alles wat wij doen, kan gerelateerd worden aan bovenstaande kernwaardes.

Onze ambities voor de komende jaren zijn hoog.

* De komende jaren zullen we het met minder middelen (bezuinigingen) moeten doen, terwijl we toch met meer kwaliteit in het onderwijs aan de individuele leerling willen leveren om de leerling zo goed mogelijk voor te bereiden op zijn toekomst; onder het motto;

“Meer met minder”

* Dit gebeurt in een veilige omgeving, want wij geloven dat een veilige setting de basis is om kennis op te nemen. Onze slogan ***Swentibold, dé school waar jij je thuis voelt,*** verwijst naar deze veilige omgeving van waaruit we nieuwe vaardigheden gaan aanleren. Zo verzorgen wij onderwijs in een continu proces dat afgestemd is op onze populatie leerlingen.

## 5. Waar komen we vandaan?

Het vorige schoolplan is geschreven door de toenmalige directeur. In 2019 is er een nieuwe directeur gestart en heeft het schoolplan, en de daarbij opgestelde grote ontwikkeldoelen, samen met het team opgepakt en doelbewust en planmatig de afgelopen vier jaar doorontwikkeld.

Terugkijkend kan alleen maar geconcludeerd worden dat het merendeel van de doelen niet behaald zijn. De diverse geïntroduceerde nieuwe leermethodieken hebben niet dat opgeleverd wat verwacht was. De voorgenomen periodieke teamvergaderingen zijn niet consequent vormgegeven, de samengestelde groepen hebben niet het verwacht voordeel opgeleverd, teambuilding is erbij ingeschoten.   
We zien ook successen: Het geïntroduceerde beloningssysteem heeft duidelijk toegevoegde waarde gehad en leerkrachten hebben door middel van scholing veel kennis opgedaan rondom het EDI-model en de vier sleutels, waardoor de kwaliteit van de instructie verbeterd is. In bijlage 5 staat een gedetailleerde evaluatie opgenomen.

We hebben in de vorige periode te maken gehad met COVID-19. Ook hebben er veel personele wisselingen plaatsgevonden. Dit heeft een beduidend negatieve invloed op de kwaliteit van het onderwijs gehad.

Samenvattend geven de periodieke landelijke meetmomenten dat er weliswaar aan de gestelde doelen gewerkt is, maar dat de resultaten nog niet voldoende aan de maat zijn. Daarom zullen deze doelen een plaats krijgen binnen het nieuwe schoolplan. Er wordt een concreet plan gemaakt met meetbare en haalbare doelen.

## 6. Waar moeten we de komende vier jaren rekening mee houden?

## 6.1 Risico’s

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaar een aantal risico’s. Hierbij kijken we naar de school, het personeel, leerlingen en onze omgeving.

* Financiering  
  - Het opdrogen van de NPO gelden; deze zijn vanaf 2025 niet meer beschikbaar.  
  - De in opdracht van de stichting door te voeren algemene bezuinigingen.  
  - De opdracht om de negatieve resultaten van het afgelopen schooljaar om te buigen naar   
  een positieve exploitatie.
* Instroom  
  - Het is een feit dat het kerndorp Born te maken krijgt met de opvang van vluchtelingen. De kinderen onder de vluchtelingen hebben recht op onderwijs. Deze zullen evenredig bij onze school als bij “de Wissel” instromen.   
  - We moeten er rekening mee houden dat de taalbarrière zonder meer effecten gaat hebben op het dagelijks handelen van de leerkracht.

1. Het nog onvoldoende bewust zijn van het belang van eigenaarschap, zowel onder leerlingen als bij leerkrachten.

## 6.2 Personele bewegingen

Als gevolg van de bezuinigingen zal er sprake zijn van krimp van het personeel. Er worden geen vacatures gesteld voor de 2,0 FTE leraren die ons team gaan verlaten. Verder is er 1,6 FTE onderwijsondersteuner in de boventalligheid geplaatst. Ook zal het MT inkrimpen met 0,8 FTE en is er geen ruimte voor een vakdocent muziek.

## 6.3 Bewegingen in het aantal leerlingen

De verwachting is (voor zover voorspelbaar) dat de reguliere instroom net als voorgaande jaren rond de 200 zal blijven schommelen. -De komende jaren stromen grote bovenbouwgroepen uit. Het is een uitdaging om de instroom van onderop in deze mate op te vangen.

## 6.4 Bewegingen in de omgeving

Niets wijst erop dat er bewegingen in Born of omstreken gaat veranderen dat van invloed is op de school. Door de sluiting van Nedcar (een belangrijke werkgever voor mensen uit Born) zal er mogelijk minder werkgelegenheid in de omgeving zijn, wat gevolgen kan hebben voor de instroom.

## 7. Waar liggen onze kansen en bedreigingen?

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we in gezamenlijkheid een actuele SOAR-analyse opgesteld met daarin vermeld de sterke en zwakke kanten van de school alsmede de kansen en bedreigingen voor de komende vier jaren.   
  
Niet alleen het team heeft meegewerkt aan de SOAR-analyse, ook de MR en de leerlingenraad hebben hun bijdrage geleverd.

|  |  |
| --- | --- |
| **Sterke kanten school** | **Zwakke kanten school** |
| Eigentijdse methodes passend bij de visie van de school | Differentiatie in instructie en verwerking |
| Aanwezigheid van specialisten gedrag, taal/lezen | Nauwelijks samenwerking met andere scholen |
| Reactiesnelheid communicatie/ meedenken met ouders | Ouderbetrokkenheid |
| Hoog doorstroompercentage | Protocol gedrag leeft niet en wordt niet consequent toegepast. Geen doorgaande lijn. |
| Kleinschalige, knusse en opgeruimde school |  |
| Eigen bibliotheek |  |
| Stabiel team met veel fulltimers |  |
| Reflectie op huidige onderwijsaanbod kijkende naar leerlingpopulatie |  |
| Goede invulling van de niveaus van zorg |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Kansen school** | **Bedreigingen school** |
| Optimalisering samenwerking MIK-spelenderwijs (peuterspeelzaal en BSO) | Hoge ervaren werkdruk |
| Specialisten een specifiekere rol geven binnen de niveaus van zorg en het beleidsmatige vlak. | Vervangersproblematiek |
| Uitwerking PR-activiteiten | Veranderende populatie |
| Vaker feedback vragen aan ouders en (oud)leerlingen | Concurrentie |
| Vergroening schoolplein | Veel externe aanvragen voor activiteiten vanuit dorpse verenigingen. |
| Meer leren van elkaar | Onze pijler eigenaarschap wordt nog niet door iedereen (team en leerling) gevoeld |
| Werken vanuit leerlijnen |  |
| Portfolio |  |
| Stimuleren van onze pijler eigenaarschap (zowel bij teamleden als bij leerlingen) door een doorgaande lijn aan te bieden |  |
| Nieuw leerlingvolgsysteem voor groep 1 en 2 dat uitgaat van doelen |  |
| EDI-model verder implementeren |  |

## 8. Hoe gaan we onze ambities waarmaken?

In de komende schoolplan periode (2024-2028) richten we ons naast een aantal veranderingen op de volgende specifieke doelen die zichtbaar zijn op de visual: Burgerschap, vakmanschap, onderwijs op maat

Per thema zullen we verder ingaan op:

* De gestelde doelen,
* De bijbehorende kwaliteitscriteria,
* Het pedagogisch handelen,
* Kwaliteitscriteria en hoe we dit denken te gaan bereiken,
* Toetsing van de resultaten,
* Eventuele aandachtspunten.

In bijlage 6 staat de meerjarenplanning om de doelen in 2028 te behalen.

In bijlage 7 staat de jaarplanning voor schooljaar 2024-2025.  
  
8.1 Inleiding ambitie Burgerschap  
  
Binnen onze ambitie burgerschap hebben wij twee hoofddoelen opgesteld. Deze doelen zijn:  
-Een veilig schoolklimaat  
-Beleidsplan burgerschap  
  
Swentibold heeft de ambitie dat over vier jaar een veilig schoolklimaat heerst binnen school dat door iedereen gedragen wordt en waarbij voorbeeldgedrag te zien is bij zowel leerkrachten, leerlingen en ouders. Uit data blijkt dat er op dit moment ook sprake is van een veilig schoolklimaat, echter, we leggen de lat hoog en willen dit nog meer optimaliseren en verbeteren.   
Hierbij hanteren we een beloningssysteem gekoppeld aan een positieve gedragsbenadering.

Op het gebied van burgerschap willen we een rijk aanbod creëren voor de leerlingen, en actief op zoek te gaan naar de mogelijkheden om meer de samenwerking met de buurt en verenigingen op te zoeken voor dit rijke aanbod.  
Tevens willen we onderzoeken of school een bijdrage kan leveren aan de verduurzaming rondom de buurt van de school.  
  
In onderstaande hoofdstukken staan de kwaliteitsaspecten en de maat die nodig zijn om deze doelen te bereiken.

## 8.1.1 Doel 1: Een veilig schoolklimaat

Voor het bereiken van een veilig schoolklimaat, is het pedagogisch handelen van de leerkracht cruciaal. Verder brengen wij het schoolklimaat in beeld, evenals wat wij onder veiligheid verstaan. Dat is de basis om deze ontwikkeling verder vorm te geven.   
Deze drie onderwerpen zijn hieronder uitgewerkt met als doel het bereiken en implementeren van een veilig schoolklimaat in 2028.

**Pedagogisch handelen**

Onze leerkrachten zijn van cruciaal belang. Zij hebben (onder meer) een vormende taak. Leerkrachten vervullen een voorbeeldfunctie voor de leerlingen op Swentibold over hoe je met elkaar omgaat. Leerkrachten creëren een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Leerlingen worden benaderd vanuit een positieve en motiverende insteek van de leerkracht. Hierdoor is er een optimaal leerklimaat waarin leerlingen hun werk zelfstandig of samen met anderen kunnen maken.  
  
*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*De leerkracht zorgt voor een ordelijke klas.  
-De leerkracht zorgt voor een functionele en uitdagende leeromgeving.  
-De leerkracht gaat positief en belangstellend met de leerlingen om (kennen de leerlingen)  
-De leerkracht biedt de leerlingen structuur.  
-De leerkracht zorgt voor veiligheid.  
-De leerkracht hanteert de afgesproken regels en afspraken.  
-De leerkracht laat de leerlingen zelfstandig (samen)werken.  
-Goed volgsysteem voor SEO

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Vaste coöperatieve werkvormen gaan gebruiken binnen SEO | Gemiddeld |
| Implementeren executieve functies | Gemiddeld |
| Aandacht voor intrinsieke motivatie en leerhouding | Hoog |

**Het schoolklimaat**

We vinden het belangrijk dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor leerlingen en de medewerkers. De school straalt een sfeer uit van gelijkheid, veiligheid, samenwerking en persoonlijke aandacht. Veiligheid en structuur is het fundament om tot leren te komen. Dit fundament geven we vorm door middel van de inzet van de methode Kwink, De Gouden weken, Groene Spelen, de lesmethode Executieve Functies en ons beleidsplan gedrag, waarin duidelijke regels, afspraken, normen en waarden staan. Wij baseren ons op de waarden eigenaarschap, eenduidigheid, plezier, respect, veiligheid, zelfvertrouwen en eerlijkheid.

Ons schoolklimaat wordt getoetst en gewaarborgd door de volgende instrumenten:   
-Viseon   
-Veiligheidsplan   
-Protocol omgaan met (on)gewenst gedrag   
-Kwink   
-Digikeuzebord  
-Beleidsplan gedrag   
-Tevredenheidsonderzoek leerlingen (jaarlijks)   
-Tevredenheidsonderzoek ouders/ leerkrachten (twee jaarlijks)

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*   
  
-De school ziet er verzorgd en opgeruimd uit.   
-De school is een veilige plek.   
-Leraren (onderling) en leerlingen (onderling) gaan respectvol met elkaar om   
-Wij handelen uniform naar het opgesteld beleidsplan gedrag/ kwaliteitskaart gedrag.   
-De ouders ontvangen tweewekelijks een nieuwsbrief.   
-De ouders participeren bij diverse activiteiten.   
-De leerkrachten zijn altijd bereid tot een gesprek.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Implementeren methode Kwink | Hoog |
| Implementeren Gouden/Zilveren/Bronzen weken | Hoog |
| Implementeren executieve functies | Gemiddeld |
| Implementeren methode drama/muziek | Hoog |
| Implementeren Groene spelen | Hoog |
| Kennisdeling gedragsspecialist | Hoog |

**Veiligheid**

De school waarborgt de sociale veiligheid van leerlingen en leerkrachten (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:  
-Fysiek geweld met letsel  
-Verbaal geweld  
-Intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld  
-Intimidatie en/of bedreiging via social media  
-Seksueel misbruik en seksuele intimidatie  
-Vernieling/diefstal  
-Discriminatie of racisme  
  
De school beschikt over een registratiesysteem. De leerkracht registreert incidenten in ParnasSys met behulp van het format incidentenregistratie. Een incident wordt geregistreerd na overleg met het MT of bij een officiële klacht. Naast de incidentenregistratie beschikken we ook over een ongevallenregistratie. De intern begeleider analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stelt, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten op.

De school probeert zoveel als mogelijk incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school-en klassenregels opgesteld en deze regels worden zo veel mogelijk uniform gehanteerd. Ook gebruiken we de sociaal-emotionele methode Kwink. Deze lessen staan in het teken van de ontwikkeling van goed, passend gedrag.  
Incidenten en ongevallen worden in eerste instantie afgehandeld door de leerkracht. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directie betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten. De school beschikt over een protocol “ongewenst gedrag”.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en interne en externe vertrouwenspersonen. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten met betrekking tot veiligheid. De school beschikt over vijf BHV-ers.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Mediawijsheid en ouders erbij betrekken | Gemiddeld |
| Blink, of oriëntatie op een andere methode? | Laag |

## 8.1.2 Doel 2: Beleidsplan burgerschap

Burgerschap gaat over de basisnormen en -waarden van onze samenleving. Onze leerlingen groeien op in een steeds complexere maatschappij. Swentibold vindt het van belang om haar leerlingen in het kader van onze ambities op burgerschap op een goede manier hierop voor te bereiden. Daarom is het belangrijk dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen, maar ook voor hun omgeving, want leerlingen zijn ook nu al een deel van de samenleving. School is een oefenplaats. Hier leren ze bewust in het leven te staan, respect te hebben voor anderen. Wij leren de leerlingen op school hoe **samen te werken** en **samen te leven.**

Burgerschapsonderwijs is verplicht en wij geven daar graag vorm aan, passend bij de vraag van de leerling. School heeft een beleidsplan, het doel is om dit beleidsplan en de hieronder hangende doelen (rijk aanbod en verduurzaming) goed te implementeren en weg te zetten binnen ons dagelijks onderwijs. Hierbij hebben we oog voor brede talentontwikkeling, en probeert de leerkracht tijdens het aanbod oog te hebben en af te stemmen op de specifieke talenten van kinderen.  
In onderstaande hoofdstukken staat het rijke aanbod benoemd en de uitgangspunten en basis die op Swentibold de norm wordt, zodat er actief gewerkt kan worden aan burgerschap.   
  
Voor meer informatie verwijzen wij naar het beleidsplan burgerschap, op te vragen bij de directie van de school.

**Rijk aanbod**

Door middel van onderstaande vakken zorgen wij voor een rijk aanbod voor de leerlingen. Hierbij is zorgvuldig gekeken waar de aandachtspunten liggen, kijkende naar onze ambities en doelen.

*Wereldoriëntatie*

Wij bieden het vak wereldoriëntatie aan bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, biologie (Samen Blink Wereld), verkeer en Kwink.  
In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf en op hoe mensen met elkaar omgaan. Leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving in hun omgeving, maar ook op de wereld. Waar het kan, maken we ook gebruik van cultureel erfgoed.  
Omdat onze missie samen werken en samen leren is, en een van onze kernwaarde eigenaarschap, vinden we het belangrijk dat er thematisch en onderzoekend gewerkt kan worden.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*We beschikken we over een geïntegreerde methode wereldoriëntatie waarin thematisch onderwijs   
wordt aangeboden.  
-Wordt de nadruk bij wereldoriëntatie gelegd op het proces en het rijke aanbod, en niet op het product.  
-Zorgen we voor verbinding en een transfer naar vakgebieden gericht op de basisvaardigheden taal, lezen en rekenen  
-Besteden we vanaf groep 4 aandacht aan verkeersonderwijs,

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | prioriteit |
| Certificaat gezonde school aanvragen | Gemiddeld |
| Structurele jaarlijkse planning | Hoog |

*Kunstzinnige vorming*

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en kennismaken met verschillende culturele en kunstzinnige aspecten, en deze leren te begrijpen en waarderen. Daarom zijn wij sinds schooljaar 2022-2023 een CmK (Cultuur met Kwaliteit)-school waardoor er een breed aanbod is op cultureel vlak. Verder vinden wij het belangrijk dat leerlingen niet alleen toeschouwer zijn van een bepaalde cultuurvorm, maar zelf ook in de huid kruipen van kunstenaar. Dit is de reden dat wij een vakdocent handvaardigheid aangesteld hebben. Zij laat onze leerlingen kennis maken met verschillende technieken en daagt de leerlingen uit hun creativiteit op een andere manier in te zetten. Dit bevordert het creatieve denkvermogen bij leerlingen en stimuleert het doorzettingsvermogen, iets dat ze bij andere vakken kunnen inzetten.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Beschikken we over een cultuur coördinator.  
-Geven we tekenlessen (door de docent).  
-Geven we handvaardigheidslessen (door de vakdocent).  
-Geven we dramalessen (onderdeel van de methode Kwink en drama online.  
-Geven we muzieklessen (door de docent).  
-zijn we een CmK school met de daarbij behorende verplichtingen.  
-Werken we samen met de Domijnen.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | prioriteit |
| Goed inzetten van de methode Kwink en de daarbij horende dramalessen | Hoog |

*ICT*

ICT neemt in ons onderwijs een steeds belangrijkere plaats in. De maatschappij van nu vraagt van onze leerlingen specifieke kennis en vaardigheden rondom ICT, daarom leren we onze leerlingen planmatig om te gaan met ICT-middelen. Kijkende naar onze visie om de leerlingen een zo rijk mogelijk aanbod aan te bieden, biedt ICT hier ook mogelijkheden voor. Echter, dan is het van belang dat leerlingen verantwoord met ICT kunnen omgaan.  
De leerkrachten gebruiken ICT in hun lessen en borgen dat de leerlingen aan de slag kunnen gaan met mobile devices (chromebooks) en de daarbij behorende software.  
Naast de reguliere methodesoftware hebben we als school ook een rol te vervullen als het gaat om digitale geletterdheid.  
Kinderen die *fake news* van betrouwbare bronnen kunnen onderscheiden. Kinderen die digitaal kunnen zoeken, maken, programmeren, repareren en analyseren. Kinderen die zelfstandig, creatief en veilig kunnen werken met de enorme rijkdom en uitdagingen die de digitale wereld ze te bieden heeft: dat is waar digitale geletterdheid over gaat.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Digitale geletterdheid krijgt een plek binnen ons onderwijsaanbod.  
-Onze school heeft een actueel ICT-beleidsplan.  
-De leerkrachten maken optimaal gebruik van het digitale (Prowise) bord.  
-De leerlingen kunnen werken met internet, Word, Excel en Powerpoint.  
-De leerlingen werken met software van de methodes.  
-De leerkrachten beschikken over voldoende ICT-kennis en vaardigheden.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | prioriteit |
| Aanbod digitale geletterdheid | Gemiddeld |

*Bewegingsonderwijs*

Bewegingsonderwijs is een belangrijk onderdeel binnen ons curriculum. Door te bewegen leren kinderen hun lichaam kennen, worden ze zelfverzekerder en leren ze omgaan met winst of verlies. Hierin is juiste begeleiding nodig van een (vak)leerkracht. Door tijdens de gymles leerlingen kennis te laten maken met verschillende rollen (coach, instructeur, organisator of scheidsrechter) leren kinderen begrip te hebben voor beslissingen. De doelstelling van ons bewegingsonderwijs is om kinderen met de juister ervaring en vaardigheden naar de middelbare school te laten doorstromen.   
In groep 1 en 2 staat bewegingsonderwijs dagelijks op het rooster. Daarvoor gebruiken wij de twee speellokalen of als het mooi weer is de kleuterspeelplaats. Vanaf groep 3 krijgen de kinderen 2 keer per week 45 minuten gymles in de gemeentegymzaal gelegen aan de school.   
Twee vakdocenten verzorgen de gymlessen zodat er een doorgaande lijn en opbouw in de gymlessen is.  
  
*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Methodische opbouw met gerichte doelstellingen van de lessen bewegingsonderwijs.  
-Differentiatie binnen het bewegingsonderwijs zodat alle leerlingen succeservaringen kunnen opdoen.  
-Leren samen spelen.   
-Wij gebruiken de methode van Ecsplore.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | prioriteit |
| Bewegend leren toepassen tijdens het dagelijks handelen | Laag |

*Engelse taal*

Leerlingen komen al vroeg in aanmerking met de Engelse taal. Door het veelvuldig gebruik van (nieuwe) media en de toenemende internationalisering, wordt Engelse taal steeds belangrijker.  
Daarom bieden wij Engels aan vanaf groep 4. Dit doen we in de vorm van Blink Engels.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*We hebben een moderne Engels methode gericht op de leerdoelen.

## 8.2 Inleiding Ambitie Vakmanschap

Binnen onze ambitie vakmanschap hebben wij drie hoofddoelen opgesteld. Deze doelen zijn:  
-Formatief handelen  
-Leren van en met elkaar  
-Werken met leerlijnen  
  
Binnen formatief handelen willen we beredeneerde keuzes gaan maken binnen ons aanbod, passend bij de leerlingpopulatie. We gaan de blokvoorbereidingen verder uitwerken evenals de kwaliteit van de instructie middels het EDI-model, met uiteindelijk doel dat de methodes niet meer het doel zijn, maar als middel gebruikt worden en de leerlijnen leidend zijn.   
  
Ons tweede hoofddoel is leren van en met elkaar. We gaan specialisten meer inzetten, collegiale consultaties organiseren en middels een pro-actieve houding werken aan de kwaliteit van jezelf en ons onderwijs.

Ons derde hoofddoel is het werken met leerlijnen. Leerkrachten hebben kennis van leerlijnen zodat er bewuster les gegeven wordt. Kennis van leerlijnen versterkt het formatief handelen, deze twee doelen hebben veel overeenkomsten en hangen nauw met elkaar samen.  
  
In onderstaande hoofdstukken staan de kwaliteitsaspecten en de maat die nodig is om deze doelen te bereiken, uitgewerkt per vakgebied.

## 8.2.1 Doel 1: Formatief handelen

Formatief handelen kan gedefinieerd worden als alle activiteiten die leerling en leerkracht uitvoeren om de leeractiviteiten van de leerling in kaart te brengen, te interpreteren en te gebruiken om betere beslissingen te maken in de vervolgstappen. Voor ons betekent dat beredeneerde keuzes maken in ons aanbod en het werken met blokvoorbereidingen en het EDI-model.  
In onderstaande hoofdstukken bespreken wij het leerstofaanbod in relatie tot formatief handelen. Hierbij lichten we de vakgebieden taal en rekenen apart toe, omdat dit onze aandachtspunten zijn voor de komende schoolplanperiode.  
Ook bespreken wij het opbrengstgericht werken. Opbrengstgericht werken en formatief handelen gaan hand in hand. Je bekijkt immers per dag bij de leerling wat er nodig is om het resultaat te verbeteren.

**Leerstofaanbod**

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door leerkrachten en daar waar nodig aangevuld met extra stof.  
Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke toetsen (Cito Leerling in Beeld) en methodegebonden toetsen.   
Ons uiteindelijke doel is om onze methodes niet meer te gebruiken als doel, maar als middel om aan het leerlijnaanbod te voldoen. We kijken kritisch welke lessen we aanbieden.   
  
*Richtlijnen leerstofaanbod:*  
*-*Onze methodes voldoen aan de kerndoelen  
-Onze methodes voldoen aan het aanbod van de referentieniveaus  
-Het leerstofaanbod toont een doorgaande lijn  
-Het leerstofaanbod komt tegemoet aan relevante verschillen  
-Het leerstofaanbod voorziet in de ondersteuning van de sociaal-emotionele ontwikkeling  
-Het leerstofaanbod besteedt aandacht aan actief burgerschap  
-Het leerstofaanbod voorziet in het gebruik van ICT**.**

**Taal- en leesonderwijs**  
  
Met het vakgebied Nederlandse taal leren we kinderen om effectief te communiceren en de wereld om hun heen goed te begrijpen.   
Gezien onze veranderende leerlingpopulatie, waardoor leerlingen soms met een taalachterstand instromen, behoeft het taalonderwijs in alle groepen prioriteit. Het is belangrijk dat kinderen snel goed leren lezen, want taal heb je nodig om andere vakken sneller te kunnen begrijpen en leren.   
Leerlingen die uitvallen bij taal- leesonderwijs krijgen een extra taalaanbod, meer instructie en meer automatisering aangeboden, eventueel in samenwerking met externen (logopedie, peuterspeelzaal voor een goed doorstroom).  
Swentibold werkt met de SLO doelen en de hierbij aangeboden leerlijnen. Aan de leerkracht de taak om bij ieder doel de methode af te stemmen op de behoefte.   
Verder willen we de bibliotheek in school een steeds prominentere plaats geven binnen ons taal-en leesonderwijs. Inzetten op leesbevordering en woordenschat zal de komende periode prioriteit zijn.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
-Onze school beschikt over een actueel taalbeleidsplan.  
-Onze school beschikt over een master geschoolde taalspecialist.  
-De school beschikt over goede (actuele) methodes voor taal, begrijpend lezen en technisch lezen  
-Onze school beschikt over een dyslexieprotocol.  
-Hebben leerkrachten kennis over de leerlijnen.  
-De school beschikt over een bibliotheek en zet in op leesbevordering en leesplezier.  
-De leerkracht stemt het methodeaanbod af op de SLO-doelen met als doel het behalen van de referentieniveaus.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Nieuwe methode taal en spelling, passend bij het formatief handelen | Hoog |
| Kwaliteitskaart taal, spelling, lezen en bouw opstellen | Hoog |
| Beleidsplan taal | Hoog |
| Structureel gebruik van de bibliotheek t.b.v. leesbevordering | Hoog |
| Borgen kwaliteitskaarten | Hoog |
| Kennisdeling taalspecialisten | Hoog |

**Rekenonderwijs**

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. We constateren dat leerlingen moeite hebben met automatiseren van het geleerde. We werken sinds schooljaar 21-22 met de digitale methode Wereld in Getallen V. Na evaluatie concluderen we dat leerlingen het opschrijven van strategieën “verleerd” zijn. We signaleren veel radende rekenaars. Dit is mede een oorzaak voor het teruglopen van de rekenresultaten.  
Verder constateren we dat de verschillen tussen leerlingen groot zijn. Er zijn leerlingen die extra herhaling nodig hebben, maar ook leerlingen die na het zien van de strategie aan de slag kunnen. Dit vraagt iets van ons onderwijsaanbod.   
Daarom zijn we in schooljaar 23-24 jaar overgestapt op de hybride vorm van wereld in getallen V, werken we met blokvoorbereidingen waardoor de methode een middel is geworden om aan de vraag van de groep te voldoen.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Onze school beschikt over een moderne, eigentijdse methode.  
-Werken we met blokvoorbereidingen (formatief).  
-Behalen we de 1S doelen bij rekenen, en is er waar nodig aanbod op maat.  
-Hebben we per groep normen voor CITO-Leerling in beeld vastgesteld.  
-Hebben leerkrachten kennis van de leerlijnen.  
-Hebben leerkrachten voldoende kennis en vaardigheden t.a.v. moderne rekendidactiek.  
-Wordt er schoolbreed aandacht besteed aan automatiseren.  
-Is er een krachtig aanbod bij de kleuters om aan de rekenvoorwaarden te voldoen.  
-Beschikken we over een rekenspecialist.  
-Werken we volgens de kwaliteitskaart rekenen.  
-Is er een actueel beleidsplan rekenen.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | prioriteit |
| Aanstellen rekenspecialist | Hoog |
| Kwaliteitskaart rekenen opstellen en borgen | Hoog |
| Beleidsplan rekenen | Hoog |

**Opbrengstgericht werken**

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de CITO Leerling in beeld toetsen. Per Cito-toets is een doel (norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen. Waar dit niet het geval is, hebben we zelf doelen vastgesteld.  
Het opbrengstgericht werken zien we terug in het formatief handelen in de kleine en grote lus. Constant brengen we de groep in kaart en evalueren we of de (groeps)doelen zijn behaald.  
Als de behaalde score structureel onder de gewenste score is, worden er door de intern begeleider en de leerkracht interventies afgesproken. Deze interventies kunnen zijn:  
-Meer tijd besteden aan het betreffende vakgebied  
-Instructie wijzigen en/of verbeteren (consequent het direct instructiemodel toepassen)  
-Meer automatiseren  
-Methode-aanbod uitbreiden  
-Differentiatie aanpassen  
  
De schoolleiding en de intern begeleider voeren klassenconsultaties uit om te observeren of het de leerkracht lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben. Leerkrachten worden aan elkaar gekoppeld om good practice op te doen door middel van klassenconsultaties.  
  
*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Iedere leerkracht handelt in de grote en de kleine lus  
-Iedere leerkracht is zich bewust van het effect van formatief handelen bij het dagelijks handelen

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Scholing Toetsrevolutie implementeren en aan laten sluiten aan het CPO-traject | Hoog |
|  |  |

## 8.2.2 Doel 2: Leren van en met elkaar

Leren van en met elkaar is een breed begrip. Wij hebben dit doel opgenomen omdat wij geloven dat als er flow is in een team, iedereen in zijn of haar kracht staat en er een lerende organisatie ontstaat waarbij van en met elkaar geleerd kan worden. Dit bereiken we door onderstaande interventies door te voeren en te implementeren.

**Collegiale consultatie**

Collega's komen binnen de bouw bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de opgesteld doelen van de school worden waargemaakt. In bouwvergaderingen wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden. De consultaties worden gevoerd aan de hand van een gedeelte van de Cadenza kijkwijzer.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Inplannen klassenconsultaties | Hoog |

**Teambuilding**  
Op onze school vinden we het belangrijk dat er een veilige sfeer hangt onder collega’s. Een sfeer die uitnodigt om van elkaar te leren, door middel van het geven van feedback en feedforward. Daarom organiseren we diverse typen vergaderingen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal studiebijeenkomsten.   
We onderscheiden in het kader van teambuilding ook de meer informele communicatiemomenten. School organiseert een gezellig samenzijn minimaal twee keer per jaar.

**Beroepshouding**

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat de werknemers niet alleen beschikken over lesgevende capaciteiten. Op onze school wordt veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de medewerkers, aan een juiste beroepshouding.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
-Medewerkers handelen overeenkomstig met de missie en de visie van de school.  
-Voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar.  
-Kunnen en willen met anderen samenwerken.  
-Bereiden zich adequaat voor op vergaderingen en bijeenkomsten.  
-Voeren genomen besluiten loyaal uit.  
-Zijn aanspreekbaar op resultaten en op het nakomen van afspraken.  
-Zijn gemotiveerd om zichzelf te ontwikkelen.

**Professionele cultuur**

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leerkrachten tot nog betere leerkrachten. Wat is er nodig zodat de leerkrachten hun kwaliteiten binnen de schoolontwikkeling nog beter kunnen inzetten? Om tot een beginsituatie te komen legt het MT klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd.  
We streven naar klassenconsultaties, zodat leren van elkaar wordt gestimuleerd.  
Onze kernwoorden komen terug bij professionele cultuur. We behandelen elkaar met respect, hebben plezier in ons werk en ieder is verantwoordelijk voor zijn eigen gedrag.   
De leraren leggen verantwoording af over hun professionele ontwikkeling.

8.3 Inleiding ambitie onderwijs op maat  
  
Binnen onze ambitie vakmanschap hebben wij drie hoofddoelen opgesteld. Deze doelen zijn:  
-Executieve functies  
-Pedagogisch-didactisch handelen  
-Ouder-kindgesprekken

Executieve functies zullen na deze planperiode onderdeel zijn van ons curriculum. Binnen ons pedagogisch-didactisch handelen streven we constant naar een verbetering van onze eigen kwaliteit. Hoe stellen wij hoge, maar realistische verwachtingen op? Zijn alle regels zichtbaar en meetbaar? In onderstaande hoofdstukken zullen wij beschrijven hoe we dit op de verschillende onderdelen gaan aanpakken.

Tenslotte is het laatste doel om over vier jaar een kwalitatief goed, inhoudelijk oudergesprek te ontwerpen gericht waarbij het portfolio de leidraad is.  
  
8.3.1 doel 1: Executieve functies

Executieve functies moeten over vier jaar onderdeel zijn van ons curriculum. Executieve functies hangen sterk samen met de ambitie veilig schoolklimaat, en is verwerkt in het beleidsplan gedrag.

Wij verwijzen u naar het beleidsplan gedrag om de aanpak rondom executieve functies te lezen.

## 8.3.2 Doel 2: Pedagogisch didactisch handelen

Pedagogisch didactisch handelen is de kern van ons vak en nemen wij zeer serieus. Daarom hebben we dit onderdeel specifiek verder uitgewerkt binnen ons schoolplan, omdat we geloven dat goed leren en presteren begint bij onderstaande basisvoorwaarden.

**Les-en leertijd**

Een onderdeel van goed klassenmanagement is leertijd effectief besteden. Leertijd is een belangrijke factor voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Hierbij is van belang dat er voldoende leertijd ingepland wordt zodat leerlingen het leerstofaanbod eigen kunnen maken. Hierbij maken we gebruik van een dagplanning en een weekoverzicht.  
  
*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Op onze school bereiden de leerkrachten zich schriftelijk voor (programma en tijden).  
-Zorgt de leerkracht voor een effectief klassenmanagement om te voorkomen dat er verlies aan leertijd is.  
-Wordt op schoolniveau voldoende onderwijstijd ingepland.  
-Beschikken leerkrachten over een week- en dagrooster dat zichtbaar moet zijn (voor bijvoorbeeld vervangers).  
-Stemmen de leerkrachten de hoeveelheid leertijd af afhankelijk van de onderwijsbehoeften.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Klappers voor het dagelijks handelen zijn structureel in gebruik door de leerkracht | Hoog |

**Didactisch handelen**

Om klassenmanagement een goede structuur te geven, is het van belang dat de leraren de onderwijsbehoeften van de leerlingen in kaart brengen.

Op basis daarvan zorgen de leraren voor gedifferentieerd en gestructureerd onderwijs: Ze zorgen voor passende leerstof, instructie, verwerking en afstemming in de begeleiding die past bij zowel de groep als de individuele leerling. Daarnaast varieert men de leertijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.   
De instructie wordt gegeven aan de hand van het EDI-model. De instructie en de verwerking leidt tot begrip van de leerstof. De verwerking kenmerkt zich door actieve leerlingen, ondersteuning van de leerkracht of onderwijsondersteuner.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*De leerkracht zorgt voor goed opgebouwde lessen.  
-De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus.  
-De leerkracht geeft directe instructie van maximaal 20 minuten.  
-De leerkracht zorgt voor meerdere oplossingsstrategieën.  
-De leerlingen werken zelfstandig samen.  
-De leerkracht geeft ondersteuning en hulp na de instructie.  
-De leerkracht laat leerlingen hun werk zoveel mogelijk zelf corrigeren.  
-De leerkracht zorgt voor tempodifferentiatie.  
-De leerkracht zorgt voor stofdifferentiatie.  
-De leerkracht varieert de onderwijstijd afhankelijk van de onderwijsbehoeften.  
-De leerkracht zorgt voor taakgerichtheid.  
-De leerkracht zorgt voor betrokkenheid.  
-De leerkracht geeft feedback aan de leerlingen.

**Zorg en begeleiding**

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. Onze leerkrachten zorgen ervoor dat ze hun leerlingen goed kennen en ze volgen hun ontwikkeling nauwkeurig met behulp van o.a. Cito Leerling in Beeld en de methodetoetsen. Ook zijn de leerkrachten samen verantwoordelijk voor de leerlingen binnen een unit, waardoor leerkrachten onder elkaar het professionele gesprek aangaan over leerlingen. We creëren hiermee een lerende cultuur.  
Wij vergelijken uitkomsten van toetsen met onze (school)doelen, oftewel onze verwachtingen. Waar nodig stellen we het lesaanbod bij of geven we de leerling extra ondersteuning, zowel aan de bovenkant als aan de onderkant, kijkende naar onze leerlingpopulatie. We stellen constant hoge, maar realistische verwachtingen.  
In ons zorgplan staat de zorgstructuur uitvoerig beschreven. Naast het zorgplan beschikt onze school over een schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP geeft een realistisch beeld van de onderwijsondersteuning en begeleiding die onze school in het kader van Passend Onderwijs biedt en hoe deze ondersteuning (intern) geregeld is.  
We volgen de ontwikkeling van leerlingen voortdurend (leerkracht), maar formeel gebeurt dit vier keer per jaar (2x tijdens de groepsbespreking, 2x tijdens de leerlingbespreking). Tijdens de groepsbespreking komt de ontwikkeling van de groep als geheel aan bod, bij de leerlingbespreking komt de individuele leerling aan bod.  
Iedere week is er de mogelijkheid om bij de intern begeleider de groep te bespreken als een leerkracht zaken signaleert. Alle afspraken gemaakt tijdens deze overleggen worden vastgelegd en gemonitord.  
  
*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Kent de leerkracht de leerlingen.  
-Signaleert de leerkracht vroegtijdig welke leerling zorg nodig heeft.  
-Worden externe partners, indien nodig, betrokken bij de zorg voor leerlingen.  
-Gebruiken we een samenhangend systeem (ParnasSys en blokvoorbereidingen) en procedures voor het volgen van de prestaties en de ontwikkeling van de leerlingen.  
-Bepalen we op basis van een analyse van de verzamelde gegevens de aard en de zorg voor zorgleerlingen.  
-Voeren we de zorg planmatig uit en gaan we zorgvuldig om met de effecten van de zorg en het vastleggen van de uitgevoerde interventies.  
-Coördineert de intern begeleider de zorg en begeleiding. De uitvoering is bij de leerkracht en onderwijsondersteuner.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Iedereen neemt zijn verantwoordelijkheid binnen de taken van het functieprofiel | Gemiddeld |

**Eigenaarschap bij leerlingen**

Op onze school hechten we veel waarde aan zelfstandigheid en eigenaarschap van leerlingen. Onze missie: Samen leren, samen leven, samen werken willen we terugzien in het dagelijks handelen binnen onze school.   
Naast het maken van eigen keuzes door de leerling vinden we het ook belangrijk dat leerlingen zelfstandig worden en verantwoordelijkheid ontwikkelen voor hun eigen leerproces. Autonomie en eigen verantwoordelijkheid betekent niet dat de leerkrachten de leerlingen te snel loslaten. De leerkrachten begeleiden de leerprocessen en doen dat “op maat”: Leerlingen die meer sturing nodig hebben, krijgen die ook.  
  
*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Betrekt de leerkracht de leerlingen actief bij de lessen.  
-Werken de leerlingen met weektaken, gedifferentieerd op aanbod en keuze-opdrachten.  
-Laat de leerkracht de leerlingen, waar mogelijk, samenwerken en elkaar ondersteunen.  
-Leren de leerkrachten de leerlingen doelmatig plannen.

**Klassenmanagement**

Met klassenmanagement bedoelen we: Sturen, plannen, regelen en organiseren. Wij vinden dat onze leerkrachten pas succesvol zijn als ze hun instructie en de leeractiviteiten van de leerlingen goed kunnen organiseren en dit wegzetten binnen hun klassenmanagement.  
  
*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*De leerkracht zorgt voor een effectieve inrichting van hun lokaal  
-De leraren handteren heldere regels en routines  
-De leraren voorkomen probleemgedrag  
-De leraren zorgen ervoor dat de les activiteiten goed georganiseerd zijn  
-Afspraken rondom klassenmanagement zijn vastgelegd in de groepsklapper

**Resultaten van leerlingen**

We achten het van groot belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend en succesvol vervolgonderwijs. We streven dan ook naar zo hoog mogelijke opbrengsten, passend bij de individuele leerling. We dagen de leerling uit en stellen hoge, maar realistische verwachtingen kijkend naar de individuele context van de leerling.  
   
*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken), met name bij rekenen, taal en begrijpend/ technisch lezen.  
-De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken), met name bij begrijpend/technisch lezen en rekenen.

-De sociale vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken).  
-Leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden.  
-De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs.  
-De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.  
  
Voor een overzicht van de kengetallen verwijzen we naar:  
-Overzicht scores eindtoets  
-Overzicht kengetallen doorstroming  
-Overzicht kengetallen adviezen VO

## 8.3.3 Ouder- kindgesprekken

Swentibold heeft de ambitie om de ouder-kindgesprekken kwalitatief te verbeteren. Middels het portfolio brengen wij de leerlingen breed in beeld. Het portfolio zal de leidraad worden van de oudergesprekken. We willen bereiken dat er met de juiste kennis een gesprek gevoerd gaat worden tussen ouders, leerkracht en leerling die dieper op de inhoud ingaat. Leerlingen worden zo automatisch meer onderdeel van hun eigen leerproces.  
Momenteel zijn we aan het onderzoeken of de huidige vorm van ons portfolio nog bij ons past en onderzoeken we welke scholing ons team nodig heeft om de kwaliteit van de ouder-kindgesprekken te verbeteren.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Oriënteren geschikte scholing verdieping ouder-kindgesprekken | Laag |
| Vernieuwen portfolio | Gemiddeld |

## 9. Organisatie en beleid

## 9.1 Inleiding

Om de in hoofdstuk 8 benoemde ambities uit te kunnen voeren, zijn er afspraken nodig. Afspraken over communicatie, zodat er een transparante organisatie ontstaat.

## 9.2 Interne communicatie

Op onze school vinden we de interne communicatie van groot belang. We zijn gericht op het creëren van betrokkenheid van de medewerkers op het werk en op de school om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren.  
Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere vergaderstructuur.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Zaken worden op de juiste plek besproken.  
-Vergaderingen worden goed voorbereid.  
-Op vergaderingen is er sprake van actieve deelname.  
-In beginsel spreekt iedereen voor zichzelf.  
-Wij geven elkaar respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen.  
-Is er tweewekelijks een teamvergadering of unitoverleg ingepland, waarop onderwijskundige zaken op de agenda staan.  
-Vergadert de OV 6x per jaar.  
-Vergadert de MR 6x per jaar.  
-Gebruiken we diverse middelen voor de communicatie: Mail, Teams, app en gesprekken.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
|  |  |
|  |  |

## 9.3 Samenwerking

Onze school werkt effectief samen met voorschoolse voorzieningen. Deze samenwerking is met name gericht op informatie-uitwisseling over leerlingen in achterstandsituaties en het realiseren van een doorgaande leerlijn.  
Daarnaast werken we samen met vervolgscholen (ook zij-instroom) en de scholen in de buurt. In alle gevallen betrekken we ouders bij de overgang van hun kind (voorschool-school; school- voortgezet onderwijs; school- andere school).  
Met betrekking tot leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte werken we samen met het samenwerkingsverband en met zorgpartners (logopedie, Zuyderland, ergotherapie, Mgr. Hanssen)  
Tenslotte werken we constructief samen met de gemeente.  
In het kader van de zorg onderhouden we goede contacten met:  
-Leerplichtambtenaar  
-Wijkagent  
-Centrum voor jeugd en Gezin  
-Schoolmaatschappelijk werk  
-Schoolarts  
  
*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*We overleggen structureel met voorschoolse voorzieningen  
-We overleggen structureel met VO-scholen  
-We beschikken over beleid m.b.t. tussentijdse overgang naar een andere school  
-We werken samen met diverse ketenpartners  
-We overleggen met de gemeente

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
|  |  |
|  |  |

## 9.4 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de sociaal-emotionele en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Ouders worden betrokken bij schoolactiviteiten.  
-Leraren stellen zich op de hoogte van de opvattingen en verwachtingen van ouders.  
-Ontvangen ouders informatie over de actuele gang van zaken.  
-Ouders worden geïnformeerd en betrokken bij (extra) zorg.  
-Ouders worden tijdig en adequaat ingelicht als leerkrachten signalen zien rondom de ontwikkeling van het kind.  
-Ouders worden voorbereid op het vervolgonderwijs.  
-Zijn er minimaal drie oudergesprekken per schooljaar, waarbij de leerling aanwezig is.  
-Werken we met een portfolio om de ontwikkeling van de leerling in kaart te brengen.  
-Stimuleren leerkrachten ouders tot onderwijsondersteunend gedrag in de thuissituatie.

## 9.5 Overgang PO-VO

Wij willen ervoor zorgen dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs met een schooladvies dat bij ze past. Voor ons betekent dit dat wij meer inzicht willen krijgen in waar onze leerlingen na groep 8 terechtkomen en wat zij (extra) nodig hebben om in het voortgezet onderwijs te slagen. We hechten daarom veel waarde aan een geregeld contact met de scholen waaraan we de leerlingen leveren.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Hebben we een procedure voor de advisering vastgesteld  
-Overleggen we systematisch met de mentoren van de VO-scholen waaraan we leerlingen leveren  
-Hebben we zicht op wat het voortgezet onderwijs van onze leerlingen vraagt.  
-Beschikken we over een aanbod om de leerlingen optimaal op het VO voor te bereiden  
-Controleren we of onze adviezen effectief zijn door de ontwikkeling van leerlingen gedurende 3 jaar in het VO te volgen

## 10. Kwaliteitsbeleid

## 10.1 Inleiding

School is verantwoordelijk voor een doorlopende leerlijn voor leerlingen en het bewaken hiervan.   
In dit schoolplan staat hoe Swentibold deze doorlopende leerlijn borgt en bewaakt, gerelateerd aan de bouwstenen van het kwaliteitsbeleid van Innovo, zie bijlage 8.  
Ze komen voort uit een grondige analyse van de huidige situatie die het vertrekpunt vormen voor de toekomstige aanpak.

## 10.2 Kwaliteitszorg op Swentibold

Om tot een goede cyclus van kwaliteitszorg te komen, vinden we het van belang dat we doelgericht, systematisch, integraal handelen en iedereen zich hieraan houdt. Om de kwaliteit van ons onderwijs te borgen en te verbeteren evalueren wij jaarlijks het voorbije schooljaar, waarbij er drie keer per jaar tussentijds geëvalueerd wordt.  
We benoemen de gewenste kwaliteit van activiteiten samen zo concreet mogelijk. Hierna volgen we de uitvoering en gaan we samen na of de gewenste kwaliteit bereikt is. Is dit het geval, dan moet de kwaliteit gewaarborgd blijven. Is de kwaliteit niet aan de maat, dan dient deze verbeterd te worden tot zij aan de norm voldoet. In het kader van deze PDCA-cyclus neemt ieder zijn eigen taak en voelt zich hier verantwoordelijk voor.   
Verder vinden we het belangrijk dat de kwaliteitszorg gekoppeld is aan de scholing voor leerkrachten. We streven ernaar dat leerkrachten competenties ontwikkelen die bijdragen aan de kwaliteitszorg.  
Momenteel vragen de beleidsterreinen rekenen en lezen prioriteit.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Wij hebben inzicht in de kenmerken van onze leerlingpopulatie  
-We beschikken over toetsbare doelen bij de diverse beleidsterreinen  
-We beschikken over een of meerdere evaluatieplannen waardoor geborgd is dat verschillende ambities minimaal 1x per jaar beoordeeld worden.  
-We werken planmatig aan verbeteringen  
-We evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn  
-We borgen onze kwaliteit  
-We rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bestuur, ouders, MR)

## 10.3 Kwaliteitsbeleid op Swentibold

Op onze school geven we gestalte aan onderwijskundig leiderschap. We ontwikkelen ons steeds meer op het verbeteren van onze persoonlijke kwaliteit (directie en team). Het uitgangspunt voor onze professionalisering is onze visie die vertaald is in ambities en doelen. Door naar deze ambities en doelen te handelen, constant te reflecteren en bij te stellen, zorgen wij voor een gedegen beleid. Hierbij hoort een cultuur waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de schooldoelen en het curriculum van de school. Daarom is er een open, transparante sfeer binnen de school.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*We hebben een heldere visie die vertaald is in concrete gedragsindicatoren  
-Onze visie en de ambities vormen het uitgangspunt voor onze professionalisering  
-De schoolleiding is sterk gericht op de ontwikkeling van het team  
-De schoolleiding heeft zicht op de sterkte kanten en de verbeterpunten van de leraren (en het team als geheel)  
-Beschikt de schoolleiding over een professionaliseringsplan.  
-Leerkrachten zijn zich bewust van hun rol binnen het kwaliteitsbeleid en de daarbij horende cultuur.

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Professionaliseringsplan | Laag |

## 10.4 Verantwoording en dialoog

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. We betrekken externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school of via ISY.  
Ook de schoolgids is een belangrijk medium om ouders op de hoogte te stellen van zaken die van belang zijn. De MR wordt geïnformeerd over relevante schoolzaken. Daarnaast voeren we één keer per drie maanden een gesprek met onze HRM en financiële consulenten en twee keer per jaar met de onderwijsadviseurs/ CvB (het zogenaamde monitorgesprek).  
Centraal in deze gesprekken/ rapportages staan de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):  
-Eindopbrengsten  
-Tussenopbrengsten  
-Sociale opbrengsten  
-Realisatie verbeterdoelen  
  
In het kader van “verantwoording afleggen” maken we sinds 2013 gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters PO voor verantwoording). De directeur heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van schoolspecifiek commentaar.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
*-*Onze school stelt jaarlijks een schooljaarplan op, voorzien van uitgebreide evaluatie t.b.v. het voorgaande schooljaar.

## 10.5 Wet- en regelgeving

Onze school heeft kennisgenomen van de eisen van de Inspectie van het Onderwijs voor wat betreft wet- en regelgeving.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
-We leveren de schoolgids tijdig aan bij de inspectie en deze voldoet aan de eisen die de inspectie stelt.  
-Het schoolplan leveren we tijdig aan bij de inspectie en voldoet aan de eisen die de inspectie stelt.  
-Het schooljaarplan leveren wij tijdig aan bij de inspectie en voldoet aan de eisen die de inspectie stelt.  
-Het zorgplan leveren we tijdig aan bij de inspectie.  
-Het schoolondersteuningsprofiel leveren wij tijdig aan bij de inspectie en bij het samenwerkingsverband en voldoet aan de eisen van de inspectie.  
-Wij programmeren voldoende onderwijstijd.  
-Wij programmeren niet meer dan 7x een onvolledige schoolweek voor de leerlingen van de groepen 3 t/m 8.

## 10.6 Inspectiebezoeken

Onze school heeft op 15 juni 2017 een schoolbezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. De inspectie heeft geconcludeerd dat de kwaliteit van het onderwijs voldoende is.

## 11. Personeelsbeleid

## 11.1 Integraal personeelsbeleid

De leraar heeft het complexe beroep dat hoge eisen stelt aan het professionele niveau van zijn beroepskennis en –kunde. Hij maakt afwegingen en keuzes, zowel in de dagelijkse uitvoering als in de bijstelling en verbetering van zijn onderwijs.  
In het onderwijs staat professioneel handelen in de vorm van teamwerk centraal. Om het beroep goed uit te kunnen oefenen moet de leraar kunnen organiseren, plannen, samenwerken en prioriteiten stellen. Net zoals andere professionals binnen en buiten het onderwijs is de leraar verantwoordelijk voor de manier waarop hij werkt.  
  
Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en die visie van de school en aan de vastgestelde kennis en kunde op vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch gebied.

Binnen INNOVO wordt decentraal en centraal gemonitord dat een medewerker voldoet aan de gestelde eisen vanuit wet- en regelgeving, maar ook vanuit intern beleid, op het moment dat iemand wordt aangenomen in of promoveert naar een functie. Daar waar nog een ontwikkelverplichting aan de orde is, wordt gewerkt met een voorwaardelijke benoeming.

Medewerkers hebben de gelegenheid om zich individueel te bekwamen door ofwel deelname aan de INNOVO Academie, ofwel door het aanvragen van een professionaliseringsactiviteit. Op schoolniveau worden daarnaast teamscholingen en ontwikkelactiviteiten georganiseerd ten behoeve van het bekwaamheidsniveau van alle medewerkers in relatie tot de schoolontwikkeling.  
Wij gaan uit van de volgende basiscompetenties, gebaseerd op de Cadenza-kijkwijzer:  
1. Respectvolle omgang van leerlingen met elkaar  
2. Hoge verwachtingen  
3. Duidelijke uitleg  
4. Controle uitleg en/of opdrachten  
5. Strategieën voor denken en leren  
6. Taakgerichte werksfeer  
7. Leerlingen zijn actief betrokken  
8. Leren doelmatig samenwerken  
9. Feedback op leer- en ontwikkelingsproces  
10. Systematisch volgen en analyseren van vorderingen  
11. Afstemming leerinhouden  
12. Afstemming instructie  
13. Afstemming verwerking  
14. Afstemming onderwijstijd  
15. Efficiënt gebruik geplande onderwijstijd  
  
De Cadenza kijkwijzer wordt als uitgangspunt genomen ten behoeve van het op gang brengen van de reflectieve dialoog over de essentie van het instructie geven.   
Tevens hebben we hierdoor zicht op de ontwikkeling van de individuele leerkracht en het team als geheel.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
-De Cadenza kijkwijzer is de richtlijn voor de klassenbezoeken en het daaropvolgende reflecterende gesprek.  
-Hanteert de schoolleiding periodiek de IPB gesprekscyclus  
-Onderhouden we onze bekwaamheden op een effectieve wijze  
-Richten we ons met name op de ontwikkeling van het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten.

## 11.2 Bevoegde en bekwame leraren

Op onze school werken bevoegde leerkrachten. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school werkzaamheden kan verrichten zonder bevoegd te zijn. Alle leerkrachten beschikken daarom over een pabo-diploma en enkele leerkrachten hebben een aanvullende masteropleiding gevolgd. De directeur staat geregistreerd als registerdirecteur onderwijs (RDO) in het schoolleidersregister PO.  
Door middel van de IBP-gesprekscyclus bespreken we hoe leerkrachten zich verder kunnen door ontwikkelen ten opzichte van zichzelf en ten behoeve van de kwaliteit van de school. Immers, voor leren ben je nooit te oud.

## 11.3 De schoolleiding

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de intern begeleider. Deze vormen samen het MT.  
Kenmerkend voor de schoolleiding is dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leidinggeven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leerkrachten.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
-De schoolleiding ontwikkelt innovatief beleid op grond van strategische keuzes.  
-Communiceert adequaat met het team over de koers van de school.  
-Operationaliseert en implementeert beleid op een zorgvuldige wijze.  
-Ondersteunt de teamleden in voldoende mate.  
-Stimuleert initiatieven van de teamleden.  
-Heeft voldoende delegerend vermogen.  
-Organiseert de dagelijkse gang van zaken op een effectieve wijze.  
-Zorgt voor een plezierig werk- en leerklimaat.

## 11.4 Beleid met betrekking tot stagiaires

Wij vinden het belangrijk een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van stagiaires/ studenten van de omliggende beroepsopleidingen. Daarom bieden wij studenten van het Vista College en de omringende VO-scholen de kans om ervaring op te doen.

Wij streven naar samenwerking en een leergemeenschap voor studenten. Daarom plaatsen wij nooit een student alleen binnen een unit. Ieder jaar inventariseren wij in welke klas een stagiaire geplaatst kan worden. Deze stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de betreffende leerkracht of de directie. Als na dit gesprek beide partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt.  
Wij zien stagiaires als onderdeel van het team. Daarom verwachten wij een pro-actieve, vriendelijke en open houding van onze stagiaires.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*

|  |  |
| --- | --- |
| Aandachtspunt | Prioriteit |
| Opleiden stagebegeleiders MBO (vista) | Gemiddeld |

## 11.5 Werving en selectie

Het invullen van vacatures binnen onze organisatie verloopt centraal binnen de stichting Innovo. Innovo heeft voor al het personeel een werkgelegenheidsgarantie afgegeven. Dit impliceert dat bij vacatureruimte wordt gezocht naar invulling door vrijwillige mobiliteit en/of boventallige leerkrachten. Ook extern werven behoort tot de mogelijkheden indien geen leerkracht vanuit de stichting voorhanden is. We gaan bij de werving en selectie uit van de kaders in het IPB-plan.

## 11.6 Introductie en begeleiding

Nieuwe leerkrachten krijgen naast de uren duurzame inzetbaarheid een bijzonder budget van 40 uur op jaarbasis voor het inwerken in de organisatie. Ook wordt de nieuwe collega op de hoogte gesteld van de missie, de visie en de doelen van de school.   
De nieuwe leerkracht geeft aan binnen een POP waar hij/zij zich in wil ontwikkelen binnen de competenties van de Cadenzalijst, zodat school hierin een rol kan spelen bij de ontwikkeling van deze competentie.

## 11.7 Taakbeleid

Zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau hebben we gekozen voor het overlegmodel. Voor de zomervakantie worden met alle individuele medewerkers schriftelijke afspraken gemaakt over het aantal lesuren of lesgebonden- en/of behandel -taken. Ook de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en de overige taken komen aan bod. Elk jaar wordt er bekeken of de taken voor het beheer van de school goed verdeeld zijn. Daarbij wordt uitgegaan van wensen en sterke kanten van de personeelsleden. M.b.t. de deskundigheidsbevordering wordt onderscheid gemaakt tussen teamscholing en individuele scholing. Voor dit laatste onderdeel ligt d eerste verantwoordelijkheid bij de medewerker zelf. Voor wat betreft de overige taken wordt gebruik gemaakt van een overzicht dat jaarlijks wordt geactualiseerd waarbij afhankelijkheid van de toegekende taken een medewerker uren kan opnemen in de normjaartaak (conform het gehanteerde taakbeleid van Cupella).

## 11.8 Klassenbezoek

De directie en de intern begeleiders leggen jaarlijks, conform een opgesteld rooster, bij ieder teamlid klassenbezoeken af. Bij het klassenbezoek wordt de kijkwijzer van Cadenza gebruikt. Daarnaast wordt bekeken of de leerkracht op een correcte wijze uitvoering geeft aan de gemaakte prestatie-afspraken. Na afloop van het klassenbezoek volgt een ontwikkelgesprek waarin, naast de gedane bevindingen aangaande het klassenbezoek, de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker centraal staat. In het ontwikkelgesprek worden tevens nieuwe afspraken gemaakt en een follow-up vastgelegd.  
Naast klassenbezoeken onderscheiden we flitsbezoeken (door MT, maar soms ook door externe begeleiding). Deze consultaties zijn kort en gekoppeld aan een observatiepunt. Na afloop wordt het flitsbezoek teruggekoppeld met de leerkracht.

## 11.9 Persoonlijk ontwikkelplan

Iedere werknemer bereidt zijn ontwikkelgesprek voor.

*De belangrijkste kenmerken en kwaliteitsaspecten van onze school zijn:*  
-Bespreken van de actuele werksituatie.  
-Loopbaan tot nu toe.  
-Ingrediënten voor de toekomst (lange termijn).  
-Gewenste resultaten (korte termijn).  
-Benodigd of gewenst om doelen en plannen te realiseren.  
-Algemeen functioneren.  
-Terugkoppeling klassenbezoek.  
-Feedback op directeur.  
-Beleving van het gesprek en gemaakte afspraken bevestigen.

## 11.10 Het bekwaamheidsdossier

Alle werknemers beschikken over een zogenaamd bekwaamheidsdossier. Deze dossiers worden beheerd door de leerkrachten zelf en de directeur. De directie zorgt ervoor dat het bekwaamheidsdossier een levend document is door het gericht te gebruiken bij het personeelsbeleid. In dit dossier bevinden zich:  
-Afschriften van diploma's en certificaten  
-De persoonlijke ontwikkelplannen/ verslagen, inclusief gemaakte afspraken  
-De gescoorde lijst m.b.t. de Cadenza kijkwijzer  
-Overzicht van de normjaartaak

11.11 Ontwikkelgesprekken

Binnen onze gesprekkencyclus staat het persoonlijke ontwikkelgesprek centraal. Dit ontwikkelgesprek gaat over de competenties waarop ontwikkeling moet plaatsvinden, of waar de medewerker zich nog meer in wil ontwikkelen. Deze vakbekwaamheid staat in het teken van het zich continu ontwikkelen in het belang van het kind. Persoonlijke ontwikkelgesprekken zijn bij normaal functioneren de enige formele gesprekken die in het kader van de gesprekkencyclus gehouden worden tussen leidinggevende en medewerker. Ontwikkelgesprekken zijn altijd tweezijdig.  
Signaleert de leidinggevende zorgsignalen, dan zal er een functioneringsgesprek plaatsvinden. Dit gesprek is eenzijdig en gericht op concrete ontwikkelpunten met doelen die binnen een bepaald tijdsbestek behaald moeten worden.

## 11.12 Professionalisering

Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen of doelen gericht aan de competenties van de Cadenza kijkwijzer).  
Daarnaast organiseert en faciliteert d directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op de het versterken van de missie, de visie en de ambities van de school. In de regel volgt het team zes keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig. De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering.

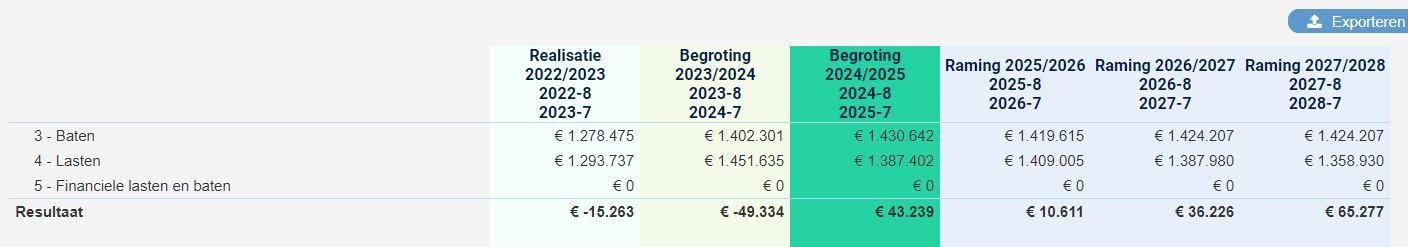
In bijlage 10 staat een overzicht van teamscholingen de afgelopen vier jaar.

## 11.13 Verzuimbeleid

Een zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij de directeur. Deze regelt vervanging. De werknemer meldt zich ook beter bij de directeur.  
Bij langduriger verzuim wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Hierin bespreekt de werknemer het plan van aanpak, dat op voorhand is opgesteld samen met de directeur.  
Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Poortwachter. De re-integratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder verantwoordelijkheid van de directeur. Bij ziekte wordt, naast de informele contacten door de collegae, formeel door de directeur contact onderhouden met de betrokkene. Indien de zieke werknemer daar prijs op stelt worden er huisbezoeken afgelegd.  
Bij veelvuldig kort verzuim (3x verzuim binnen 1 jaar) wordt een verzuimgesprek gehouden door de directeur met betreffende werknemer. Bij vermoeden van oneigenlijk verzuim wordt de Arbo-arts ingeschakeld, in overleg met de personeelsconsulent van Innovo.

## 12. Financiële informatie

## 12.1 Begroting



Voor een toelichting van de formatie zie bijlage 11.

## 12.2 Sponsoring

Bij sponsoring geeft een sponsor geld, goederen of diensten aan een school in ruil voor een tegenprestatie. Er zijn wettelijke voorwaarden voor sponsoring in het basisonderwijs. Ook heeft het Ministerie van OCW samen met onderwijsorganisaties en andere belangenorganisaties het convenant “Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring” (2020-2022) gesloten waarin afspraken voor sponsoring in het primair onderwijs zijn vastgelegd. Dit convenant is er om ons te helpen bij het nemen van zorgvuldige en transparante beslissingen bij het aangaan van sponsorovereenkomsten. Bij het beoordelen van sponsorverzoeken nemen we dit convenant en de daaruit voortvloeiende spelregels dan ook nadrukkelijk in acht. Vanuit onze maatschappelijke opgave zijn we terughoudend met het aangaan van sponsorovereenkomsten.

Bij de beoordeling van een sponsoraanvraag nemen wij in elk geval altijd de navolgende uitgangspunten in acht:

* Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school;
* Sponsoring mag niet de objectiviteit, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid van het onderwijs in gevaar brengen;
* Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod;
* De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen;
* Aan de sponsoring mogen geen extra verplichtingen voor de school qua onderhoud, exploitatie, afschrijvingen, (vervolg)kosten verbonden zijn;
* De samenwerking met een sponsor wordt vastgelegd in een sponsorovereenkomst;
* De sponsorovereenkomst wordt ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.

## Bijlage 1: Parapluparagraaf cluster ZWM

***Samen waar het kan, alleen waar het moet.***

***Het geheel is meer dan de som der delen***

De basisscholen De Draaiende Wieken in Posterholt, Keuningshofke in Koningsbosch, Triangel in Linne, Het Avontuur in Buchten en Swentibold in Born werken samen in het cluster Midden-Limburg. Alle scholen maken onderdeel uit van het schoolbestuur Innovo.

De schoolteams en directies van de scholen geloven sterk in de kracht van samenwerking. Door krachtenbundeling en uitwisseling van kennis en specialisten kunnen we samen het best mogelijke bereiken voor onze leerlingen. De missie/ visie en schooldoelstellingen van de afzonderlijke scholen zorgen hierbij voor een sterke basis.

In deze paragraaf beschrijven we op welke terreinen we onze samenwerking vormgeven. Binnen enkele passages in dit schoolplan is verwezen naar deze parapluparagraaf.

Personeelsbeleid 

*Vervanging*

We vinden het belangrijk om ons binnen het cluster in te zetten voor het behouden van onze medewerkers en voor het aantrekken van nieuwe medewerkers. We gaan op een flexibele wijze om met de inzet van onze medewerkers binnen het cluster. Vanuit dat oogpunt zijn we solidair t.a.v. de invulling van langdurig verzuim (ziekte, dan wel zwangerschap) Medewerkers hebben een bestuurlijke aanstelling, dat wil zeggen dat zij niet per definitie gekoppeld zijn aan één en dezelfde school. Vanwege onze geografische ligging wordt mobiliteit binnen het cluster gestimuleerd om zo mensen met hun kwaliteiten en kennis te behouden voor ons cluster. Binnen ons cluster zijn verschillende collega’s werkzaam, die vanuit hun eigen rol, taak en verantwoordelijkheid meedenken en meewerken aan het opvangen, c.q. de invulling van verzuim binnen de teams.

*(expert-, vak- en groeps)Leerkrachten*

Op al onze scholen zijn er leerkrachten werkzaam. Het merendeel hiervan zijn groepsleerkrachten die een verantwoordelijkheid hebben voor hun (stam)groep en binnen hun unit.

Verschillende leerkrachten hebben zich aanvullend geschoold tot specialist op een bepaald vakgebied. Zij vervullen dan ook nog een rol binnen de schoolontwikkeling. We hopen deze expertleerkrachten op termijn breder te kunnen inzetten binnen en voor ons cluster.

Tot slot beschikken enkele scholen over een (ingehuurde) vakleerkracht, veelal t.a.v. gym en/of de creatieve vakken.

Bij absenties van leerkrachten, heeft het onze voorkeur om een andere leerkracht de groep te laten overnemen. In het vervangersprotocol is opgenomen op welke wijze we dit doen.

*Onderwijsondersteuners*

Onderwijsondersteuners kunnen passend bij de inspectierichtlijnen worden ingezet voor kortdurende vervanging bij afwezigheid van leerkrachten. Dat kan op verschillende manieren:

* Andere groepsleerkracht verzorgt instructie, onderwijsondersteuner begeleidt de verwerking
* Onderwijsondersteuner neemt maximaal 2 achtereenvolgende dagen de groep, onder verantwoordelijkheid van een groepsleerkracht over.
* We zien een duidelijk verschil in taken en verantwoordelijkheden tussen OWO A, OWO B en leerkrachten, en onderschrijven de functieomschrijvingen zoals deze binnen het functiehuis van Innovo zijn uitgewerkt. Het is onwenselijk om onderwijsondersteuners langdurig een groepsverantwoordelijkheid te geven. Wanneer de absentie langer duurt, wordt er naar een maatwerkoplossing gezocht.

Onderwijsondersteuners zijn zowel op pedagogisch als ook didactisch vlak onmisbaar voor ons. Zij volgen binnen onze scholen dan ook alle nascholing mee, evenals de andere collega’s. Datzelfde geldt voor deelname aan werkgroepen.

*Intern Begeleiders*

Intern begeleiders zijn de spil in het web t.a.v. de interne en externe leerlingenzorg. Om et belang van deze opdracht te onderstrepen is er, binnen Innovo, expliciet gekozen om Interne Begeleiding tot een aparte functie te maken, en niet alleen een taak te laten zijn van een collega. Met het oog op de brede taakstelling, ook vanuit de wet Passend Onderwijs en de transitie Jeugdzorg, vinden wij het van groot belang dat zij ook voldoende tijd en ruimte houden om deze opdracht te vervullen. Om die reden beperken we de inzet van de IB-ers bij vervanging ook tot maximaal 1/5 van hun werktijdfactor per week.

*(adjunct)Directeuren*

De verantwoordelijkheid en hieruit voortvloeiende taken om goed onderwijs te realiseren is voor directeuren de belangrijkste bezigheid. Daarnaast hebben zij ook nog veel neven- en bovenschoolse taken. We kiezen er dan ook voor om directeuren binnen ons cluster geen lesgevende taken te laten uitvoeren. Alleen op deze manier kunnen zij zich ook volledig richten op de taak die zij hebben.

We hebben onze aanpak met betrekking tot vervanging beschreven in het vervangersprotocol. Wanneer een vervanger wordt ingezet op een van onze scholen, wordt deze opgevangen, wegwijs gemaakt en ondersteund door directie/IB van de betreffende school.

Gezamenlijke professionalisering

We creëren momenten en situaties waarin we elkaar binnen het cluster (informeel) ontmoeten. Op deze wijze leren we elkaar (nog) beter kennen, vinden we elkaar op momenten dat dit wenselijk is, delen we informatie met elkaar, leren we van elkaar en versterken we zo de kwaliteit. Deze aanpak wordt planmatig opgepakt en bewaakt.

Via Office 365 wordt de samenwerking geïntensiveerd middels de toevoeging van gezamenlijke tegels. Hierbij valt te denken aan een tegel voor vakgebieden, groepen of specialisten.

*Samenwerking*

Waar mogelijk wordt, in afstemming, samengewerkt en worden protocollen gelijkgetrokken.

Op specifieke onderwerpen wordt die samenwerking nog gerichter opgepakt. Denk hierbij aan het gelijktrekken van de formats binnen Parnassys, het delen en samen opstellen van protocollen (bijv. op het gebied van veiligheid). In de toekomst denken we hierbij ook aan: aanpak voor excellente leerlingen - delen van conciërges / administratieve krachten - organiseren van activiteiten (bijv. sportdag)

Onderlinge uitwisseling van expertise

*Specialisten*

Er is een gezamenlijke visie geformuleerd op hoe wij specialisten binnen ons cluster, in concreet waarneembaar gedrag, inzetten.

We kijken kritisch of we alle benodigde specialisten binnen ons cluster in huis hebben. Specialisten die er niet zijn worden geworven en opgeleid tot er een dekkend aanbod is.

De specialisaties die nu in het cluster aanwezig zijn:

|  |  |
| --- | --- |
| **Specialist Jonge Kind** | **Clusterschool ZWM** |
| Truus v.d. Borgh | Draaiende Wieken |
| Gerry Haagmans | Triangel |

|  |  |
| --- | --- |
| **Specialist Gedrag** | **Clusterschool ZWM** |
| Truike Boosten | Draaiende Wieken |
| Malou van Bree | Draaiende Wieken |
| Britt Kramer | Swentibold |
| Joyce Brull | Swentibold |
| Marjet Ruijters | Triangel |
| Daisy Brouns | Het Avontuur |
| Jennifer Hendriks | Het Avontuur |

|  |  |
| --- | --- |
| **Specialist Taal / Lezen** | **Clusterschool ZWM** |
| Marjo Ubachs | Swentibold |
| Jurgen Offermans | Swentibold |
| Patrick Rademakers | Triangel |
| Lonneke Janssen | Triangel |
| Merel Aerts | Triangel |
| Jennifer Hendriks | Het Avontuur |

|  |  |
| --- | --- |
| **Specialist Rekenen** | **Clusterschool ZWM** |
| Chantal Veldhuis | Draaiende Wieken |
| Nellie van Kooi | Triangel |
| Alessandro Bruisten | Triangel |
| Inge Gisberts | Triangel |
| Esther Smeets | Het Avontuur |

|  |  |
| --- | --- |
| **Specialist Hoog / meerbegaafdheid** | **Clusterschool ZWM** |
| Monique Hukkelhoven | Draaiende Wieken |
| Eefje Bustin | Keuningshöfke |
| Bart Jennen | Swentibold |
|  |  |

*Gemeenten*

We intensiveren, waar mogelijk en wenselijk, de relaties met de diverse gemeenten. Binnen ons cluster hebben we te maken met de gemeenten: Echt-Susteren, Sittard-Geleen, Maasgouw en Roerdalen. We vergroten onze cirkel van invloed in het belang van de leerlingen. Dit wordt bijvoorbeeld uitgevoerd via onze inspraak in de Lokale Educatieve Agenda. Minimaal twee keer per jaar voeren we overleg. Hierbij is een lid van het CvB aanwezig of er is mandaat gegeven aan een van de directeuren binnen het cluster.

Taakverdeling directies

*Taaklast directies*

Binnen ons cluster is er sprake van drie directeuren die de werkzaamheden uitvoeren met betrekking tot  bovenschoolse protocollen, werkgroepen en taken. Dit zorgt voor een verzwaring van de taaklast. Voor ons staat kwaliteit leveren voorop, daarom zoeken wij een oplossing binnen de volgende mogelijkheden:

* De adjunct-directeuren (en vaak ook Intern Begeleiders) delen mee in het uitvoeren van de taken.
* Er worden extra financiële middelen beschikbaar gesteld vanuit Innovo om deze uitzonderlijke problematiek op te vangen.
* We nemen, noodgedwongen, niet meer deel aan alle bijeenkomsten, maar worden op een andere wijze, proactief door Innovo geïnformeerd over de verschillende inhouden. Ook wijzen we het schrijven van niet noodzakelijke rapportages af.

Standpunten over prioritering verantwoording

Daar waar vanuit gemeenten, het bedrijfsleven of vanuit andere partijen vragen gesteld worden die niet passen bij onze visie en missie, zal hier terughoudend op gereageerd worden. We doen liever een aantal bewust gekozen dingen goed dan heel veel dingen maar half.

Gezien de werkdruk kiezen wij voor de visie: wat levert de inspanning op voor het leren van onze leerlingen? Is de inspanning te groot en de invloed op het leren van de kinderen te klein dan kan dat voor het cluster/ de school een reden zijn om er niets mee te doen.

## Bijlage 2: INNOVO Koers

Koersplan bestuur

In 2024 is het strategisch beleidsplan 2020-2025 INNOVO leidend. INNOVO staat voor vertrouwen, verbinding en vakmanschap. Samen met de scholen bouwen we voort op ruim een eeuw goed onderwijs in Heerlen en ruime omgeving. Wij staan elke dag voor goed onderwijs voor kinderen, samen mét professionals, ouders én partners. Elke dag worden kinderen uitgedaagd als wereldburger en voorbereid op de toekomst. Wij doen een beroep op: aardig, vaardig, waardig.

De INNOVO-koers is uitgewerkt voor 2020 – 2025 en te vinden op de [website van INNOVO](https://innovo.nl/organisatie/strategie/).

Om te komen tot toekomstgericht onderwijs op maat, hebben in de voorbije jaren de volgende drie speerpunten een hoge prioriteit gekregen:

1. **Flexibel onderwijs**: om op maat af te kunnen stemmen in instructie, leertijd en leerstofaanbod. Maar ook flexibilisering van groeperings- en organisatievormen;
2. **Professioneel samenwerken**: flexibilisering kan alleen met een professioneel samenwerkend, heterogeen team (zowel intern als met externen); met ruimte voor functie- en taakdifferentiatie;
3. **Formatief handelen**: INNOVO-onderwijsprofessionals handelen formatief, om tijdig inzicht te krijgen in wat leerlingen (en onderwijsprofessionals zelf) nodig hebben, om het onderwijs precies op maat van de leerling, doelgericht af te kunnen stemmen, om respectievelijk zo goed mogelijk te kunnen leren en onderwijzen.

Deze speerpunten sluiten hiermee naadloos aan op de missie van INNOVO:

*“Inspireren om te leren”*

Binnen INNOVO als:

* lerend netwerk,
* met pedagogisch-didactisch bekwame professionals,
* in zo thuisnabij en inclusief mogelijk onderwijs.

Scholen geven kleur aan onderwijs!  
  
In schooljaar 2024-2025 wordt het nieuwe strategische beleidsplan 2025-2030 vormgegeven. In de 2e fase van de schoolplanperiode gaan scholen hun beleid hier verder op afstemmen.

## Bijlage 3: Gegevens school en bestuur

|  |  |
| --- | --- |
| **Gegevens van de stichting** | |
| Naam Stichting | Stiching Innovo |
| Voorzitter College van Bestuur | Carola van der Weijden Ruud Quaedackers |
| Adres | Bekkerveld 30 |
| Postcode | 6417 CM Heerlen |
| Telefoonnummer | 045-5447144 |
| E-mail adres | Mail@innovo.nl |
| Website adres | www.innovo.nl |

|  |  |
| --- | --- |
| **Gegevens van de school** | |
| Naam school | Bs Swentibold |
| Directeur | Karin Schumacher |
| Adres | Putstraat 107 |
| Postcode en plaats | 6121 LH Born |
| Telefoonnummer | 046-4851562 |
| E-mail adres | info.swentibold@innovo.nl |
| Website adres | www.bs-swentibold.nl |

## Bijlage 4: Gegevens team

De directie van de school bestaat uit een directeur. De directeur vormt samen met de intern begeleider het MT. Het team (aantal FTE = 11,264) bestaat uit:  
-1 directeur  
-1 IB-er  
-9 groepsleerkrachten  
-3 onderwijsondersteuners  
-1 vakdocent handvaardigheid

Ons team beschikt verder uit een vakdocent gymnastiek en een conciërge. Deze collega's worden op inhuur ingezet en zijn niet in de FTE opgenomen.

Van de 17 medewerkers zijn er 6 man en 11 vrouw. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Directie | OP | OOP |
| Ouder dan 60 jaar |  | 3 | 1 |
| Tussen 50 en 60 jaar |  |  |  |
| Tussen 40 en 50 jaar | 1 |  | 3 |
| Tussen 30 en 40 jaar |  | 4 | 1 |
| Tussen 20 en 30 jaar |  | 1 | 2 |
| Jonger dan 20 |  |  |  |
| Totaal | 1 | 8 | 7 |

Met dit team hebben we de fundering gelegd voor het schoolplan dat voor u ligt. Door grote betrokkenheid én samenwerking met MT en team, ligt er een gedragen schoolplan met realistische doelen. De hierbij horende gedragsverwachtingen worden in dit schoolplan verder uitgewerkt, met als doel om onszelf gedurende het proces constant de maat te meten en elkaar van feedback te voorzien.

## Bijlage 5: Gedetailleerde uitwerking doelen vorige schoolplan

Onderstaand een overzicht en de behaalde doelen van de vier ontwikkelingsdoelen van planperiode 2019-2023

|  |  |
| --- | --- |
| Er is sprake van een duidelijk zichtbare lijn in het pedagogisch handelen. Afspraken omtrent pedagogisch handelen zijn vastgelegd in het schoolvademecum. Tweemaal per jaar staat het thema pedagogisch handelen centraal tijdens een teamvergadering of studiedag en worden afspraken geëvalueerd en/of bijgesteld. | |
| **Tussendoelen en evaluatie** | |
| Doel: Duidelijke zichtbare lijn in het pedagogisch handelen | |
| **Evaluatie:** |  |
| Na deze planperiode kunnen we concluderen dat er geïnvesteerd is in een nieuwe methode op sociaal-emotioneel vlak, genaamd Kwink. De implementatie heeft plaatsgevonden, maar na de evaluatie zien we dat de methode niet volgens de richtlijn wordt gebruikt. |  |
| Doel: Invoeren beloningssysteem | |
| **Evaluatie:** |  |
| We hebben een beloningssysteem gecreëerd in de vorm van tokens. Dit sluit aan bij Kwink en het gevoel van samen. Leerlingen kunnen namelijk sparen voor een groepsbeloning, en geen individuele beloning. |  |
| Doel: Invoeren protocol omgaan met ongewenst gedrag | |
| **Evaluatie:** |  |
| Ook is er een protocol omgaan met ongewenst gedrag opgesteld. Deze wordt gebruikt, maar niet consequent. |  |
| Doel: Tweemaal per jaar staat pedagogisch handelen op de agenda van een teamvergadering. | |
| **Evaluatie:** |  |
| Tijdens teamvergaderingen is het streven geweest om het pedagogisch handelen twee keer te laten terugkomen op een teamvergadering. Echter is dit niet structureel gebeurd. Op unitoverleggen komt het pedagogisch handelen wel ter sprake, maar hierin is geen doorgaande lijn te ontdekken onder de verschillende units. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Er is sprake van een duidelijk zichtbare lijn in het didactisch handelen. Uitgangspunt vormen de vier sleutels voor een effectieve les en het Innovovenster. Klassenbezoeken worden uitgevoerd en nabesproken conform de vier sleutels. Tweemaal per jaar staat het thema didactisch handelen centraal tijdens een teamvergadering of studiedag en worden afspraken geëvalueerd en/of bijgesteld. | |
| **Tussendoelen en evaluatie** | |
| Doel: Duidelijk zichtbare lijn in didactisch handelen | |
| **Evaluatie:** |  |
| Na deze planperiode kunnen we concluderen dat er op papier een duidelijke zichtbare lijn staat qua aanpak/ visie rondom het unitwerk en de daarbij horende aanpak op didactisch gebied. Hierover zijn samen afspraken gemaakt (denk aan kleine instructies in de instructiekring, groepsdoorbrekend werken, formatief handelen en instructie geven aan de hand van de vier sleutels). Hierbij hebben we begeleiding gehad van CPO-ers.  Als team moeten we samen concluderen dat de huidige aanpak niet werkend is, en dat er nu vaak door het unitonderwijs te veel tijd gaat zitten in de organisatorische zaken dan in het didactisch aspect van de les. Samen met het team is afgesproken dat er volgend schooljaar homogene groepen komen, en dat we afstappen van de kleine instructiekringen. Voorwaarde is wel dat er dan hoge verwachtingen zijn vanuit MT kijkende naar het geven van een goede, compacte instructie via het EDI-model. |
| Doel: Instructie volgens de vier sleutels | |
| Evaluatie: |  |
| Na de evaluatie zien we dat de prioriteiten en ontwikkelpunten liggen bij het geven van een goede instructie volgens het EDI-model en afstemming in instructie en verwerking. |
| Uitvoeren klassenbezoeken Deze moeten meer cyclisch gebeuren aan de hand van een kijkwijzer en de kaders van leerkracht handelen. |  |
| Tweemaal per jaar didactisch handelen op de agenda van een teamvergadering. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Doel: Gezien het grote aantal nieuwe medewerkers op school wordt extra aandacht besteed aan teambuilding en effectieve professionele samenwerking. | |
| **Evaluatie** |  |
| Momenteel is de sfeer goed te noemen in de school, en heerst er een veilig schoolklimaat voor medewerkers. Echter, wij zoeken nog naar de knopjes om een pro-actiever team te krijgen tijdens teamvergaderingen (inbreng, zelfreflectie en feedback geven) en dat men verantwoording neemt voor hun taken.  Een terugkerend probleem is het zoeken naar de verbinding tussen de units. Het koffiedrinken is ieder jaar een mooi streefdoel, maar in de praktijk gebeurt dit nog te weinig. |  |
| Doel: Er worden minimaal twee teamactiviteiten per schooljaar georganiseerd met als doel elkaar beter te leren kennen. | |
| Evaluatie |  |
| De afgelopen vier jaar is er veel geïnvesteerd in teambuilding en het creëren van een veilig schoolklimaat. Zo hebben er verschillende teamactiviteiten plaatsgevonden, is er gezamenlijk nascholing geweest en hebben we een training gehad van Jeroen de Smet. |
| Doel: Minimaal twee keer per week wordt er aansluitend aan de schooltijden gezamenlijk koffiegedronken en de ervaringen van de dag(en) gedeeld. | |
|  |  |
| Nieuwe medewerkers hebben een buddy om zo snel mogelijk bekend te zijn met praktische zaken op school. |

|  |  |
| --- | --- |
| Doel: De samenwerking met ouders in het belang van de ontwikkeling van de leerlingen (ouderbetrokkenheid 3.0) is geborgd De regiegroep ouderbetrokkenheid (bestaande uit ouders en medewerkers) vergadert vier keer per jaar en stelt per kwartaal één van de tien criteria centraal. | |
| **Evaluatie** |  |
| In beginsel is de ingezette koers rondom ouderbetrokkenheid door de nieuwe directie voortgezet. Echter, er is ook geëvalueerd. Hieruit is naar voren gekomen dat de balans op onze school niet in verhouding was kijkende naar de inspraak die ouders hadden. Dit zag je ook terug in de omgang tussen leerkracht en ouders. Als team hebben we de ouderbetrokkenheid geëvalueerd. Hieruit kwam naar voren dat het label ouderbetrokkenheid niet bij het team leefde, maar dat dit vooral iets van de vorige directie is geweest. Samen met het team en de MR is besloten om hier een eigen weg in te zoeken, want ouderbetrokkenheid vinden wij wel degelijk belangrijk. Echter, toen brak de coronaperiode aan. Dit heeft de band tussen ouders en school vertroebeld en verwaterd.  Als school zijn we vorig jaar zoekende geweest naar een goede balans en zijn we de verbinding gaan opzoeken met ouders (denk aan hulpouders in de bieb, leesouders, hulpouders bij activiteiten, enquêtes, goede communicatie via ISY en ouderavonden).  Wij concluderen na de evaluatie dat dit nog niet structureel in ons onderwijs wordt toegepast. Deze lijn moet worden vormgegeven en worden doorgezet, zodat ouderbetrokkenheid niet meer als spannend wordt ervaren, maar als normaal. |

Concluderend kunnen we stellen dat er aan bovenstaande doelen gewerkt is, maar nog niet voldoende aan de maat zijn. Daarom zullen deze doelen een plaats krijgen binnen het nieuwe schoolplan. We hebben geleerd van de afgelopen schoolplanperiode, en zullen de volgende planperiode doelen concreter stellen, evenals de maat die wij als team graag terug willen zien op Swentibold. Zo worden doelen concreet meetbaar en bespreekbaar.

## 

## Bijlage 6: Meerjarenplanning

Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, ontwerp

Automatisch gegenereerde beschrijving

## Bijlage 7: Jaarplanning 2024-2025

## 

Afbeelding met tekst, schermopname, ontwerp

Automatisch gegenereerde beschrijving

## 

## Bijlage 8: Kwaliteitsbeleid Innovo

De essenties in het beleidskader voor 0nderwijskwaliteit van INNOVO staan verwoord in onze gezamenlijke ambitie:

*INNOVO creëert en realiseert regie op onderwijskwaliteit met vertrouwen, verbinding en vakmanschap, met eenvoudige kaderlijnen, op weg naar 2025. Op weg naar authentiek kwaliteitsbeleid in elke INNOVO-school, met als hogere ambitie: elke INNOVO-professional geeft elke dag doelbewust leiding aan onderwijskwaliteit, professioneel, formatief en flexibel, door zichzelf en elkaar, kwaliteitsbewust, de maat te nemen, met een kwaliteitsdoel voor ogen.*

Afbeelding met tekst, schermopname, tekenfilm

Automatisch gegenereerde beschrijving

Om deze ambitie te realiseren werken we vanuit een zestal uitgangspunten die zijn voortgekomen uit een grondige evaluatie van het werken met de 11 werkprocessen sinds 2010. Geïnspireerd door de INNOVO-koers en onze strategische doelstellingen, hebben de actuele landelijke onderzoekskaders hun vertaling gekregen in de ontwikkeling van dit kwaliteitsbeleid. Binnen INNOVO bewegen we met betrekking tot onderwijskwaliteit, van papier naar professionals in het primaire proces, doordat we:

* streven naar een stadium Kwaliteitsbeleid in de kwaliteitsontwikkeling: Proactief, met een start- en streefsituatie, in samenhang en feedback
* strategisch-, tactisch en operationeel niveau onderscheiden in een kwaliteitscyclus
* kwaliteitsbeleid vanuit het bestuur faciliteren: inrichten, uitvoeren en evalueren
* kwaliteitsbewustzijn expliciteren in de dialoog: over opvattingen, leidinggeven en verantwoorden
* planmatig en systematisch leidinggeven in minimaal 3 perioden per kalenderjaar
* verantwoorden met 4 essentiële kwaliteitsvragen, 5 bouwstenen in een zelfevaluatie:

We brengen focus aan met kwaliteitsvragen vanuit onze koers ‘Op weg naar 2025 en verder’:

* Krijgen leerlingen goed onderwijs, met een rijk en passend aanbod?
  + Leren leerlingen met formatief handelen in flexibel onderwijs?
* Voelen leerlingen en professionals zich veilig én uitgedaagd?
  + Is iedereen veilig, in een professioneel klimaat?
* Leren leerlingen genoeg?
  + Behalen leerlingen resultaten conform gestelde norm?
* Sturen we op onderwijskwaliteit?
* Geven professionals expliciet leiding aan onderwijskwaliteit?

Afbeelding met tekst, cirkel, schermopname, water

Automatisch gegenereerde beschrijving

Om inhoud te geven aan onderwijskwaliteit leggen we een fundament met bouwstenen in een INNOVO-kleur. Ze zijn bedoeld om het authentieke kwaliteitsbeleid in elke INNOVO-school inhoud te geven, zoals verwoord in de ambitie. Daarnaast worden de bouwstenen op geplande kwaliteitsmomenten gespreksonderwerpen, in de dialoog in de school én binnen het bestuur. Om samen verantwoordelijk te zijn voor:

Elk kind, elke dag het beste onderwijs!

De vijf bouwstenen zijn:

1. Bouwsteen Kwaliteitsbeleid
2. Bouwsteen Zicht op Ontwikkeling
3. Bouwsteen Pedagogisch en Didactisch handelen
4. Bouwsteen Onderwijsresultaten
5. Bouwsteen Veiligheid en Schoolklimaat

**INNOVO als lerend netwerk:**

Scholen van INNOVO werken samen in zgn. clusters: een samenwerking binnen een groep van scholen om voor ieder kind goed onderwijs te kunnen aanbieden en een breed en dekkend aanbod in onderwijs en ondersteuning te kunnen bieden. Clusters formuleren gezamenlijke doelstellingen en de samenwerkende scholen daarin werken zo aan een continuüm van onderwijs, personeel en ondersteuning.

INNOVO heeft bovenschools een Expertiseplatform ingericht, waarmee kwalitatief hoogwaardige, specialistische ondersteuning binnen alle scholen/clusters van INNOVO beschikbaar is. In dit platform is expertise voorhanden op het gebied van o.a. taal, rekenen, didactiek, pedagogiek & gedrag, meer- en hoogbegaafdheid en onderzoek.

Afbeelding met tekst, elektronica, schermopname, software

Automatisch gegenereerde beschrijving

**Passend Onderwijs:**

Schoolbesturen en hun scholen organiseren voor alle leerlingen passend onderwijs. Thuisnabij en zo inclusief mogelijk. Schoolbesturen geven samen invulling aan de zorgplicht. Het samenwerkingsverband organiseert een dekkend aanbod; voor alle leerlingen een passende plek. Elke school heeft een schoolondersteuningsprofiel: een beschrijving van de onderwijsondersteuning die scholen aan leerlingen kunnen bieden.

De onderwijsondersteuning bestaat uit 5 niveaus:

* Ondersteuningsniveau 1: Goed onderwijs in de groep/unit/bouw
* Ondersteuningsniveau 2: Ondersteuning in de groep/unit/bouw
* Ondersteuningsniveau 3: Ondersteuning op school met interne deskundigen
* Ondersteuningsniveau 4: Ondersteuning op school met externe specialisten
* Ondersteuningsniveau 5: Extra ondersteuning speciaal (basis)onderwijs

Alle basisscholen bieden de basisondersteuning (ondersteuningsniveau 1 tot en met 4). Dit doen zij zelf of met behulp van netwerkpartners.

Ondersteuningsniveau 5 is extra ondersteuning op het speciaal (basis)onderwijs. Hiervoor is een toelaatbaarheidsverklaring van het samenwerkingsverband nodig.

## 

## Afbeelding met tekst, schermopname, Lettertype, nummer Automatisch gegenereerde beschrijvingBijlage 9: Planmatig handelen op Swentibold

Afbeelding met tekst, schermopname, nummer, Lettertype

Automatisch gegenereerde beschrijving

## 

## Bijlage 10: Gevolgde teamscholing

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jaar | Thema | Organisatie |
| 2019-2020 | Gespreksvoering/Feedback/Teambuilding | Jeroen de Smet |
|  | Kansrijke combinatiegroepen/ unitonderwijs | BCO-adviesbureau |
| 2020-2021 | Unitonderwijs | BCO-adviesbureau |
|  | Implementatie Blink |  |
|  | Implementatie Estafette |  |
| 2021-2022 | Formatief handelen | Bureau Wolters |
|  | Executieve functies |  |
|  | Kindgesprekken | Bureau Wolters |
| 2022-2023 | Formatief handelen | CPO (intern) |
|  |  |  |
|  |  |  |

## Bijlage 11: Toelichting begroting

*Algemeen beeld:*

Voor schooljaar 2024-2025 zijn de totale baten vanuit de rijksbijdragen OCW € 1.430.642,- De totale lasten zijn € 1.385.454,- Dit resulteert in een positief exploitatieresultaat van €43.239,-

Door omstandigheden, eerder al besproken binnen de MR, heeft Swentibold een negatieve reserve weg te werken van €62.000,-

In schooljaar 24-25 worden de ingezette bezuinigingen doorgevoerd (verwijzing naar brief van het bestuur aan de MR in december 2023)    
Dit heeft consequenties voor de begroting, zeker met het wegwerken van de negatieve reserve. Swentibold ziet dit terug op verschillende factoren:   
-De bovenschoolse afdracht is verhoogd,

-De bijdrage huisvestingslasten is verhoogd,

-Er mag niet meer negatief begroot worden en dit opvangen met de schoolreserve,   
-Gezien de financiele situatie van Innovo hebben alle scholen de opdracht gekregen om de helft van de NPO gelden positief te begroten. Bij ons staat nog een NPO-bedrag open van €51.316,-. Dat betekent dat we ongeveer €26.000,- euro positief moeten begroten. Dit om onvoorziene posten op te vangen gedurende het schooljaar. 

Swentibold is gekoppeld aan het cluster Zuid West Midden. Ondanks dat er geen gezamenlijke reserve is, hebben wij binnen dit cluster afgesproken dat wij solidair naar elkaar zijn en knelpunten samen proberen op te lossen. Zeker in geval van opvangen ziekteverlof en zwangerschapsverloven. In de praktijk zien we dat dit moeilijk te realiseren is.   
   
De leerlingprognose voor de komende jaren lijkt stabiel en zal rond de 200 leerlingen blijven.    
Dit is het laatste jaar dat er gebruik gemaakt kan worden van de NPO-gelden (corona-gelden).

*Personele lasten:*

Dit schooljaar is het leerlingaantal op Swentibold op de teldatum 1 februari 2024 199 leerlingen.   
We zien een toename in de aanmeldingen, dat is positief. Dit is ook nodig, omdat de komende twee jaren nog grote groepen 8 uitstromen. Dit verklaart dat ondanks de grote instroom, nog geen groei in leerlingaantal te zien is, maar het leerlingaantal stabiel blijft.   
   
In schooljaar 2024-2025 hebben wij, ondanks de bezuinigingen, een formatie waarbij we 8 groepen kunnen creëren.    
Dit wordt mogelijk gemaakt door   
- fors minder in te zetten op inhuur (vakdocent muziek en de leesconsulent wordt niet meer ingezet, de vakdocent gym zal volgend schooljaar niet twee dagen, maar een dag worden ingehuurd),    
- een overformatie van1,6 FTE OOP    
- het versmallen van het MT met 1,0 FTE overformatie adjunct-directeur.

Om de kwaliteit en de ingezette schoolontwikkeling verder vorm te geven, kiezen wij ervoor om volgend jaar onze specialisten taal en gedrag een specifiekere rol te geven binnen het kwaliteitstraject.

Bijzonderheden ten opzichte van vorig schooljaar: 

* De personele lasten DIR neemt naar alle waarschijnlijkheid af met 1,0 FTE (ervan uitgaande dat de huidige adj. dir. een andere werkplek vindt binnen Innovo)
* Onze flexibele schil is volgend schooljaar 0,1 FTE. Deze is opgenomen in de begroting en is niet ingevuld. Hiermee hebben we de ruimte om pensionado's te vragen om ons uit te helpen in geval van nood.
* Intern begeleider neemt af met 0,8 FTE

**Toelichting op post 414500 (vergoeding/dekking personeel)**

Dit jaar gebruiken we €51.316,- vanuit de NPO gelden om personeel te bekostigen en is in feite een terugboeking om de personeelslasten te drukken.

*Investeringen ICT:*

De afschrijvingslasten ICT zijn in schooljaar 24-25 lager. Dit komt doordat een deel van de chromebooks is afgeschreven en we deze volgend schooljaar niet vernieuwen.   
Voor schooljaar 25-26 staan wel nieuwe chromebooks in de raming om te bestellen.

*Inzet werkdrukmiddelen*

Dit jaar worden de werkdrukmiddelen ingezet voor de vakdocent gymnastiek en handvaardigheid. Doordat de leerkrachten de lessen zelf niet hoeven te geven kunnen zij in deze tijd investeren in administratie en/of werkzaamheden voor de unit.

*Inzet NPO-gelden*

Dit jaar hebben we ervoor gekozen om de NPO gelden in te zetten op personele formatie.

*Meerjaren prognose*    
In de meerjarenprognose zien we dat we de komende drie jaar een passende schoolbegroting hebben, in lijn van de opdracht om positief te begroten. Met deze begroting werken we binnen 2 jaar de negatieve reserve weg en verkeert Swentibold weer in een gezonde financiële situatie.

Verder verwachten we dit jaar dat er nog een aantal verschuivingen komen in de begroting, maar   
deze mutaties/ veranderingen zijn allemaal na het sluiten van de begroting besproken of aan het licht gekomen. Deze mutaties worden nu niet meer aangepast/ behandeld, maar zullen volgend jaar wel bij de realisatie worden meegenomen.    
Deze mutaties zullen altijd in het voordeel zijn van Swentibold en het wegwerken van de negatieve reserve.

*Consequenties maatregelen begroting ten opzichte van onze ambities/ doelstellingen*   
-Het opnemen van overformatie leidt niet meteen tot het oplossen van de negatieve reserve. Immers, als deze collega's geen andere plek vinden binnen Innovo, blijven ze op de formatie van Swentibold staan en blijft de negatieve reserve intact of wordt nog groter.   
-Het inkrimpen van het MT neemt risico's met zich mee in de begeleiding van leerkrachten kijkende naar de schoolontwikkeling.    
-Verhoging werkdruk bij leerkrachten 