

Jaarplan

Basisschool de Kwir

Deel A

Schooljaar 2021-2022

Inhoudsopgave

Inleiding	3
De basis	4
De formatie	11
Evaluatie richtinggevende opbrengsten/ resultaten	12
Kwaliteitszorg	14
Onze uitgangspunten	17

Inleiding

Het jaarplan van onze school bestaat uit twee delen; deel A respectievelijk deel B.

In deel A geven we aan wat de onderlegger, de basis, voor ons handelen/ onze ontwikkeling is. Met andere woorden we nemen ons zaken voor en die hebben een oorsprong, een basis. Die basis staat in Deel A omschreven. In deel B staat in operationele zin hetgeen we ons voornemen.

Deel B werken we praktisch en doelgericht uit. Dat doen we tijdens de zogenaamde doelstellende teambijeenkomst (jaardoel presentatie). Er wordt dan in gezamenlijkheid een plan, per onderdeel gemaakt. Halverwege het schooljaar (tussenevaluatie februari-maart) en aan het eind (eindevaluatie juni-juli) evalueren we de voortgang. De input hiervan wordt vervolgens meegenomen in het nieuwe jaarplan.

Alles wat we doen ligt in lijn van het [strategisch beleidsplan van Spolt \(2020-2024\)](#) en het daarvan afgeleide [schoolplan \(2020-2023\)](#).

In voorliggend jaarplan (2021-2022) is de planning van [het door ons beoogde](#) uit de gelden vanuit het Nationaal Plan Onderwijs opgenomen. De planning van de NPO-inzet, komt voort uit een scan die we als team maakten. De MR heeft vervolgens toestemming gegeven om met het beoogde plan aan de slag te gaan.

De basis

De kerntaak van de school is het geven van kwalitatief goed onderwijs, gericht op een brede ontwikkeling en vorming van jonge mensen.

Passend onderwijs maakt het mogelijk om ieder kind de aandacht en het onderwijs te geven dat het toekomt, erkenning van ongelijkheid is hiervoor fundamenteel.

We willen dan ook kijken naar het totale kind; het kind vanuit zowel sociaal(-emotioneel), cognitief evenals cultureel oogpunt.

Op onze school is in principe ieder kind welkom. Met 'in principe' doelen we op de eerlijkheid die we betrachten bij hetgeen we wel en niet kunnen.

Kunnen we voor een kind niet het beste aanbieden, dan willen we samen met de ouder(s) zoeken naar mooie, krachtige alternatieven.

We hebben maar één doel: *Het beste voor het kind!*

We zijn een school waarbinnen we elkaar vanuit **eigenheid** (mogelijkheden, drives en passies) in een **betekenisvolle omgeving** willen **laten groeien in competentie, relatie en autonomie**.

Erkennen van verscheidenheid staat hierbij bij ons centraal!

Genoemde begrippen zien wij als:

- **Eigenheid**

Dat wat iemand maakt tot wat hij is.

De actuele situatie:

We ervaren binnen het huidige systeem (het leerstofjaarklassensysteem) het aanbod en de sterke cognitieve prestatiegerichtheid, als te beperkt/ beperkend lettend op "eigenheid".

We willen graag zoveel als mogelijk aansluiten bij het "eigene" van de ander; de kenmerken en behoeftes.

- **Betekenisvol**

Aansluiten bij de belevingswereld en behoeftes, waardoor men dingen in context en voor zich "ziet" (het hoe? en waarom? Begrijpend wat het betekent voor de eigen situatie en toekomst).

Actuele situatie:

Er wordt bij de onderbouw sterk ingezet op de belevingswereld. De andere groepen willen daar ook een verdere ontwikkeling in maken.

Momenteel worden er in onze ogen nog te veel onderdelen "betekenisloos" en als losse, onafhankelijke delen, aangeboden en gezien.

We willen de relatie tussen de aangeboden leerstof en de leefwereld van de kinderen in zoveel mogelijk op een voor de leerlingen begrijpelijke manier aanbieden, zodat ze ervaren en begrijpen wat de leerstof voor hen en hun ontwikkeling kan betekenen.

- **Competentie**

Het hebben van zelfvertrouwen, het gevoel ervaren van er toe doen; iets te kunnen (betekenen).

Actuele situatie:

We zien dat leerlingen nog te weinig aangesproken en gewaardeerd worden op hun kwaliteiten/ competenties.

Als we dit meer doen, zal dat het zelfvertrouwen, en dus het leren in brede zin, versterken. We willen graag meer inzetten op de talenten/kwaliteiten van de leerling.

- **Relatie**

Het ontvangen en aangaan van persoonlijke contacten die leiden tot verbinding met de ander(en); genegenheid en een prettig, veilig gevoel.

Actuele situatie:

We werken volgens een eigen pedagogische lijn; E.V.A. (eerlijk, vertrouwen, aardig). We zien dat E.V.A. binnen school “leeft”.

We willen graag dat deze ingezette lijn, vanuit respect en het er voor elkaar zijn, wordt doorgezet en versterkt.

- **Autonomie**

Het vanuit eigen zeggenschap, binnen bepaalde kaders, kunnen en mogen handelen; beslissingen nemend vanuit zichzelf.

Actuele situatie:

We zien nu nog dat we veel “invullen” en bepalen voor de leerling.

Het vanuit vertrouwen op zoek gaan naar het kind met zijn eigen keuzes en gedachten is voor ons een mooi na te streven perspectief.

We willen ervoor zorgen dat kinderen en leerkrachten zich thuis voelen bij ons op school, dat ze mogen zijn wie ze zijn, dat ze merken dat ze erbij horen en dat ze gewaardeerd worden, dat we hoge verwachtingen (op onderwijsinhoud, -resultaat en omgang met elkaar) van hen hebben. Pas als die veiligheid er is, kan een kind, maar ook een leerkracht ten volle profiteren van de mogelijkheden tot ontplooiing, die de school te bieden heeft.

We werken eraan dat op onze school iedere leerling en iedere werknemer volop kansen krijgt om het maximale uit zichzelf te halen, niet alleen op cognitief gebied, maar ook met betrekking tot sociale vaardigheden en competenties. We zijn vooral gericht op leren leren. Dat houdt in dat we kiezen voor zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid voor het leerproces, voor ontwikkelingsgericht werken, voor samenwerkend leren, en voor begeleiding in de vorm van coaching. Ons streven is ouders hierbij als partners te zien en te betrekken.

Onze insteek is om zoveel mogelijk thematisch, met eigentijdse materialen en methodes te werken. Het leren in samenhang, het uitdagende en het samenwerken zijn voor ons belangrijke aspecten, hierbij is het belangrijk dat men zich veilig voelt en dat men weet dat er oog voor elkaar is.

Binnen onze school leren we de kinderen vanuit een duidelijke structuur en met respect om te gaan met elkaar.

Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen, aan de talenten en persoonlijke interesses.

Op onze school wordt door leerlingen en leerkrachten met plezier veel geleerd!

Voor ons geldt derhalve:

“Een school waar je zingende kinderen en fluitende leerkrachten ontmoet”

Ons pedagogisch en didactisch handelen gaat uit van de relationele en de inhoudelijke **E.V.A.**

inhoudelijk en relationeel	
↓	↓
<i>Eigen(tijds)</i>	<i>Eerlijk</i>
<i>Verleidend</i>	<i>Vertrouwen</i>
<i>Ambitieuus</i>	<i>Aardig</i>

Dat betekent voor ons:

Eigen(tijds), verleidend en op ambitieuze wijze werken, vanuit een eerlijke, aardige en op vertrouwen gebaseerde houding.

In ons onderwijs willen we graag aansluiten bij de kindkenmerken en -behoeftes met als uitgangspunt het aansluiten op de zone van naaste ontwikkeling.

Differentiatie in aanbod, tijd en verwerking speelt hierbij een rol.

We streven naar doorbreking van het leerstofjaarklassensysteem; op zoek naar niveau- en kenmerkclustering van leerlingen, waarbij vanuit het didactisch lesmodel van directe instructie (DIM) gewerkt wordt met eigen leerlijnen.

Ontwikkeling wordt hierbij gemeten t.o.v. zichzelf en vergeleken met de leeftijdscategorie.

We vinden het belangrijk dat iedereen zich binnen school prettig en veilig voelt. In de groepen wordt veel aandacht geschonken aan het relationele aspect.

Tijdens teamoverleg komt het welbevinden en de groepsdynamiek structureel aan bod.

Onze aanpak stoelt op een strategische oriëntatie. Dit omdat de school van nu ook een veranderde organisatie/ werkwijze en aanpak vraagt als we letten op het huidige kind, wetgever en maatschappelijke eisen.

Bij deze strategische koers passen de begrippen verbinden, ondernemen en inspireren.

Netwerken en openheid richting innovatieve gedachten is in onze ogen een voorwaarde en het faciliteren waard.

Onze kernwaarden luiden dan ook:

Verbinden: de persoonlijke ontdektocht naar samenwerking

Inspireren: de persoonlijke bron voor talentontwikkeling

Ondernemen: de persoonlijke houding naar optimale ontplooiingskansen

Het teamlid

Het blijft voor ons van groot belang dat we onze routines en competenties, waar mogelijk proactief, aanpassen aan de op ons af komende veranderingen. Bij deze aanpassing is interne veranderingssnelheid afhankelijk van autonomie van medewerkers, flexibiliteit in aanpassing van procedures, doelen en samenwerking een basis.

Voortdurend (en soms complexe) verandering in de (werk)omgeving vraagt een hoog zelforganiserend vermogen van de medewerkers. Als school proberen we te gaan voor het beste, daarvoor is het van belang dat we een werkstructuur realiseren waarin medewerkers op alle niveaus

snel de juiste beslissingen kunnen nemen en de vrijheid en het vertrouwen krijgen om de aanpak waarvoor zij kiezen direct te kunnen uitvoeren. Dit vereist dat medewerkers, sterk betrokken zijn bij de organisatie, er veel wordt samengewerkt en er onderling vertrouwen is.

Een klassieke “beheers en bevel cultuur” past hier niet bij. Van belang zijn evenwel duidelijke rollen, kaders en heldere doelen. Wat wordt van wie (zeker) verwacht?

Nieuwe dingen verantwoord uitproberen, visie, openheid in communicatie, flexibiliteit van beleid en regels, stimuleren van leiderschap, vertrouwen en samenwerking in en tussen collega’s zijn sleutelactiviteiten.

De ontwikkeling van de medewerkers is van groot belang bij een organisatie(vorm) als de onze. Talentontwikkeling is in algemene zin de motor van de huidige kenniseconomie, en in meer specifieke zin onmisbaar voor de hedendaagse medewerker; zonder het verbreden/ verbeteren van de expertise zal deze zijn volledig potentieel niet kunnen benutten, noch voor zichzelf, nog voor de school.

De medewerker heeft derhalve een taak richting: uitdaging, taakverrijking, verantwoordelijkheid en persoonlijke ontwikkeling.

De school heeft hierbij een taak in het faciliteren van training- en opleidingsmogelijkheden en ook in het aantrekken van medewerkers die passen bij een organisatie waarbinnen genoemde aspecten als kenmerkend worden gezien.

Kortom, de bij ons werkende medewerker dient een op relatie gerichte persoon te zijn die vanuit sterke betrokkenheid en een verantwoordelijkheidsgevoel met oog voor de eigen organisatie en/ binnen de omgeving , flexibiliteit toont, eigenaarschap aankan (vanuit persoonlijk leiderschap en vertrouwen) en zichzelf constant wil verbeteren door training/coaching en opleiding.

Onderwijsinhoudelijk zoekt deze medewerker doordacht, vanuit het “betekenisvolle” en lettende op onderwijsbehoeften en kindkenmerken, naar kansen in groepsdoorbrekend werken evenals het al dan niet loslaten van methodieken.

Onze leerkrachten zorgen er, in lijn van bovenstaande, voor dat ze zeker voldoen aan de competenties, zoals die zijn opgesteld door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL).

De competenties zijn:

1. Interpersoonlijk competent

Interpersoonlijk competent

Een leraar moet ervoor zorgen dat er in zijn groep een prettig leef- en werkklimaat heerst. Om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar **interpersoonlijk competent** zijn.

2. Pedagogisch competent

Pedagogisch competent

Een leraar moet de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van de kinderen bevorderen. Hij moet hen helpen een zelfstandig en verantwoordelijk persoon te worden. Daarvoor moet de leraar **pedagogisch competent** zijn.

3. Vakinhoudelijk competent

Vakinhoudelijk en didactisch

Een leraar moet de kinderen helpen zich de culturele bagage eigen te maken die is samengevat in de kerndoelen voor het onderwijs en die elke deelnemer aan de samenleving nodig heeft om volwaardig te kunnen functioneren. Daarvoor moet de leraar **vakinhoudelijk en didactisch competent** zijn.

4. Organisatorisch competent

Organisatorisch competent

Een leraar draagt zorg voor alle aspecten van klassenmanagement ten behoeve van zijn groep. Om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar **organisatorisch competent** zijn.

5. Competent in teamwork

Competent in samenwerken collega's

Een leraar moet ervoor zorgen dat zijn werk en dat van zijn collega's op school goed op elkaar zijn afgestemd. Hij moet ook bijdragen aan het goed functioneren van de schoolorganisatie. Daarvoor moet de leraar **competent zijn in het samenwerken in een team**.

6. Competent in samenwerking

Competent in samenwerken omgeving

Een leraar moet contacten onderhouden met de ouders of verzorgers van de kinderen. Hij moet er ook voor zorgen dat zijn professionele handelen en dat van anderen buiten de school goed op elkaar zijn afgestemd. Daarvoor moet de leraar **competent zijn in het samenwerken met de omgeving** van de school.

7. Competent in reflectie

Competent reflectie / ontwikkeling

De leraar moet zich voortdurend verder ontwikkelen en professionaliseren. Om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar **competent zijn in reflectie en ontwikkeling.**

We werken binnen de school aan de, per augustus 2017, geldende wettelijke kwaliteitsgebieden (conform nieuw onderzoekskader van de onderwijsinspectie) en zorgen ervoor dat deze, vanuit beoogde ambitie, zeker als voldoende (inspectienorm) zijn te waarderen.

KWALITEITSGEBIEDEN EN STANDAARDEN	
OP	ONDERWIJSPROCES
OP1	Aanbod
OP2	Zicht op ontwikkeling
OP3	Didactisch handelen
OP4	(Extra) ondersteuning
OP6	Samenwerking
OP8	Toetsing en afsluiting
SK	SCHOOLKLIMAAT
SK1	Veiligheid
SK2	Pedagogisch klimaat
OR	ONDERWIJSRESULTATEN
OR1	Resultaten
OR2	Sociale en maatschappelijke competenties
OR3	Vervolgsucces
KA	KWALITEITSZORG EN AMBITIE
KA1	Kwaliteitszorg
KA2	Kwaliteitscultuur
KA3	Verantwoording en dialoog

Intern werken we met een PDCA-cyclus (Plan, Do, Check Act). We starten jaarlijks met een jaardoel presentatie, halverwege het jaar gevolgd door een tussenevaluatie en aan het eind een eindevaluatie.

Tijdens jaardoel presentatie, tussen- en eindevaluatie geven we onze gedachtes/ ontwikkelingen/ speerpunten betreffende hetgeen we ons, op kwaliteitsgebieden, voornemen per groep/als school weer. De intern begeleiders zorgen voor verslaglegging.

De voor De Kwir gewenste leerkrachtkenmerken/- competenties en de ambitie betreffende wettelijke kwaliteitsgebieden wordt meegenomen in teamoverleg en individueel in de gesprekken binnen de “gesprekkencyclus”.

Intern begeleider, teamleider en directeur hebben in dezen een ondersteunende, faciliterende en sturende rol.

De formatie

In [het groepsrooster](#) is de volledige inzet zichtbaar.

Op dinsdag hebben alle groepen muziek op het programma staan en krijgen deze lessen van de muzikleerkracht Krissie. Alle groepen hebben 30 minuten muziekles per week.

Op woensdag hebben alle groepen gymles op het programma staan. Alle groepen zullen 45 minuten les hebben van de gymleerkracht. (van september tot december betaald vanuit het lopende project met bureau 9, daarna vanuit NPO-gelden) Dit is de methodeles. Daarnaast is er in het rooster nog een gymles van 45 minuten gepland. Deze spelles wordt gegeven door de groepsleerkracht.

Corry zal (vrijdag om de week) als onderwijsinhoudelijk ondersteuner ingezet worden. Dit houdt in dat zij extra ondersteuning biedt in en buiten de klas. Extra instructie aan groepjes kinderen, extra handen in de groep of een gedeelte van de groep voor haar rekening nemen (bijv. bij groepsdoorbrekend werken) en vervanging zodat leerkrachten de kans krijgen kindgesprekken structureel in te bouwen of collegiale consultaties kunnen uitvoeren.

Deze ondersteuning wordt vastgelegd in een werkschema en een aantal keren per jaar aangepast waar nodig.

Wanneer we de NPO-gelden volledig kunnen inzetten zoals in ons plan beschreven, zal ook Inge 2 dagen (maandag en dinsdag) in de week hiervoor ingezet worden.

Daarnaast hebben we 1 onderwijsassistente, Nicole (dinsdag t/m donderdag)) als ondersteuning in en buiten de klas. Ook hier zal met NPO-gelden met 1,0 Fte onderwijs-assistentie uitbreiding gerealiseerd worden.

Op dit moment wordt er onderzocht, door de intern begeleiders, hoe we de zogeheten 'Plusklas' vorm gaan geven. Afgelopen jaar kwamen een aantal leerlingen samen in de plusklas op donderdagsochtend. We willen hierin graag de omschakeling maken naar een talentklas, waarin niet alleen de meer- en hoogbegaafde leerlingen de kans krijgen om extra uitgedaagd te worden, maar ook leerlingen die op een bepaald vakgebied extra uitgedaagd zouden moeten worden. (bijv. technisch, goed in kunstvakken etc.) En waarbij we de leerlingen niet perse uit de klas, maar juist geïntegreerd in het onderwijs in de klas, deze uitdaging kunnen aanbieden. De intern begeleiders zouden hierin een belangrijke rol kunnen spelen door talentgesprekken te voeren met deze leerlingen, zodat we ons onderwijsaanbod op de onderwijsbehoeften van deze leerlingen kunnen afstemmen.

Evaluatie richtinggevende opbrengsten/ resultaten

Algemeen:

We brengen, vanuit teamevaluatie en analyses, in beeld waar we op schoolniveau staan en wat de aandachtspunten zijn. Deze aandachtspunten worden vertaald naar de jaardoelen voor het volgend schooljaar (zie deel B).

Het was een jaar waarin Covid19 vaak 'roet in het eten gooide'. Een periode van thuisonderwijs, het hele schooljaar geen ouders en zo min mogelijk externen in de school, werken in cohorten waardoor groepsdoorbreking niet mogelijk was, leerlingen en/of medewerkers in quarantaine, hele klassen in quarantaine, geen buitenschoolse activiteiten enz. Hierdoor hebben we op heel wat momenten met 'kunst en vliegwerk' de nodige vervangingen moeten regelen.

Dit alles heeft natuurlijk invloed gehad op de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie.

1. Tussen- en eindevaluatie jaarplan 2020-2021

De resultaten en opbrengsten van het jaarplan 2020-2021 zijn gedurende het vorige schooljaar binnen het team (tussenevaluatie en eindevaluatie) besproken en geëvalueerd.

Hiervan is een overzicht ([tussen- en eindevaluatie jaarplan 2020-2021](#)) gemaakt. Hierin wordt beschreven welke jaar-doelen we ons hadden voorgenomen, binnen de verschillende speerpunten;

- Onderwijsbehoeften
- DIM
- Eigenaarschap
- Opbrengsten
- Professionele leergemeenschap
- Educatief partnerschap
- Thematisch werken
- Kindcentrum

Hierbij hebben we geëvalueerd op de genomen stappen en op het resultaat.

Zoals al eerder benoemd moeten we helaas vaststellen dat in dit 'Covid19-jaar' een aantal zaken geen doorgang hebben kunnen vinden en dus (nog) niet het gewenste resultaat hebben opgeleverd.

2. Evaluatie op de midden- en eindmetingen/trendanalyse

De tussenevaluatie/trendanalyses [groep 1 t/m 3](#) en [groep 4 t/m 8](#) van de opbrengsten en resultaten laat zien dat aandacht nodig is voor:

- Toepassing strategie en transfer door de leerling en leerkracht (vakoverstijgend toepassen van geleerde zaken wat betreft spelling/ begrijpend lezen). Hierbij is aanpak nodig in algemene zin zoals; concentratie, eisenheid en netheid.
- Kwaliteit van instructie van de leerkracht (context/ betekenis/opbouw en intrinsieke doelstelling). Mogelijk kan meer aandacht voor het DIM hier ondersteunen. Met name op het inplannen van context/betekenisvolheid (onderdeel voorkennis ophalen) en evaluatie (product/proces).
- Voor automatiseren, zeker omdat hier tijdens de covid-periode minder aandacht voor is geweest. Het automatiseringsproces is erg afhankelijk van leerkrachtgedrag.
 - Rekenen: basisvoorwaarden op niveau van de groep. Differentiatie is een belangrijk punt om hierin mee te nemen.
 - Spelling: spellingsregels moeten structureel aangeboden worden, zodat deze

beklijven om te komen tot routines in het gebruik.

- Woordenschat (over de hele lijn niet vooruit gegaan, licht gedaald, dan wel sterk gedaald). Herhaling (bijv. in de vorm van energizers, woordenbakje e.d. structureel inbouwen)

De midden-meting/trendanalyse is ook een van de onderleggers geweest voor het '[Nationaal Programma Onderwijs \(NPO\) - Plan](#)' dat we voor onze school hebben opgesteld, om de vertraging bij leerlingen, ontstaan door de Covid19-maatregelen, aan te pakken.

3. Cito eindtoets groep 8

Van de scores op de eindtoets in groep 8 is [een analyse](#) gemaakt en teambreed gekeken naar punten van aandacht en kansen om ons onderwijs te verbeteren.

Conclusies die we kunnen trekken zijn:

- We zijn nog steeds een sterke rekenschool.
- Er is meer aandacht nodig voor taalvaardigheid en (begrijpend) lezen, samenvatten en zaken die onder informatieverwerking (grafieken, tabellen, opzoekwerk etc.) vallen. Hierbij is het van belang dat;
 - we goed nadenken over hoe we strategieën aanleren/gebruiken;
 - we de transfer naar andere vakken leggen;
 - we hoge eisen stellen zowel op product als proces;
 - leerlingen weten waarom ze iets moeten leren. (betekenisvol)
- Onze methodes voor de wereldoriënterende vakken (geschiedenis, aardrijkskunde, natuurkunde) zijn nodig aan vervanging toe, want inhoudelijk klopt een en ander niet meer, het spreekt niet echt meer aan. Context en betekenisvolheid is lastig door de leerkracht in te bouwen. (Veel aanpassing nodig.)
- Bij het handelen van de leerkrachten is nog winst te halen in het meer in context (de samenhang van vakken en inhoud. (bijv. niet enkel bij spelling letten op correctheid, maar ook bij de andere vakken) en betekenisvol brengen van hetgeen wordt aangeboden. Ook de eisenheid kan op momenten beter.

4. Ouderenquête thuisonderwijs

Na de thuiswerk periode in schooljaar 2020-2021 i.v.m. de corona-maatregelen, is er bij ouders een enquête afgenomen om meer zicht te krijgen op ons handelen in deze periode. Van deze enquête is een uitgebreide [terugkoppeling](#) geweest naar team, MR en ouders.

Vanuit deze enquête zijn geen specifieke aandachtspunten te halen voor ons reguliere onderwijs. Uiteraard is deze feedback wel waardevol wanneer we opnieuw met een thuiswerk periode te maken krijgen.

Een meer specifiek beeld van de diverse groepen is ook uitgewerkt in de analyse en evt. aandachtspunten zullen met collega's opgepakt worden in individuele gesprekken/plannen.

5. Tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers

In mei en juni zijn tevredenheidsonderzoeken afgenomen bij leerlingen (groep 6 t/m 8), ouders en medewerkers. Vanuit de rapporten die hieruit komen is een [terugkoppeling](#) geweest naar team, MR en ouders.

Leerlingen geven ons gemiddeld een 8,3.

Gemiddelde tevredenheid leerlingen:

	Gemiddeld cijfer
Algemene tevredenheid	8,3
Welbevinden	8,1
Ervaren veiligheid	8,5
Aantasting veiligheid	9,2

Uit de tevredenheidsonderzoeken zijn de volgende aandachtspunten te halen:

Leerlingen:

- Een enkele leerling geeft aan niet altijd het gevoel te hebben dat mensen het fijn vinden dat hij/zij er is.
- Enkele leerlingen geven aan zich op een aantal plaatsen op school niet veilig te voelen.
 - Op het schoolplein
 - Bij de fietsenstalling
 - Rondom de school
- Een enkele leerling geeft aan dat:
 - hij wel eens gepest wordt op school.
 - hij wel eens buitengesloten wordt door andere kinderen op school.
 - hij wel eens bang is voor andere kinderen.
 - andere kinderen op school wel eens expres iemand pijn doen.

Ouders:

- Ouders geven ons een 6,8 op de vraag: Vindt u dat uw kind voldoende wordt uitgedaagd om zich maximaal te ontwikkelen?
- Ouders geven een 7,2 voor de informatie die ze krijgen over wat er op school gebeurt.
- De informatie die ze krijgen over hun kind waardeerden de ouders met een 6,5.

Medewerkers:

- Op het onderdeel *onderwijsleerproces* scoren we erg laag op de tevredenheid over *methodes en methodieken* op school.
- Ook scoren we nog onder de 7 op *afstemming op de leerbehoeften van de 'meer begaafde' leerlingen*.
- Op het onderdeel *informatie en communicatie* geven medewerkers een 6,6 over de communicatie binnen de school.
- Op het onderdeel *taakverdeling* scoren we ook onder de 7.

Kwaliteitszorg

S Specifiek

M Meetbaar
A Activerend
R Realistisch
T in Tijd gezet

S	<ul style="list-style-type: none"> ● De school heeft inzicht in de onderwijsbehoeften van haar leerlingenpopulatie. ● Het lesaanbod is afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingpopulatie. ● De school evalueert regelmatig de resultaten van de leerlingen. ● De school evalueert regelmatig het onderwijsleerproces. ● De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten. ● De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces. ● De school verantwoordt zich aan belanghebbenden over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.
M	<ul style="list-style-type: none"> ● In het begin van het schooljaar worden met alle leerlingen (en ouders) startgesprekken gevoerd. De startpagina in Mijn Rapportfolio wordt hierbij gevuld. ● De leerlingpopulatie is in kaart gebracht, de onderwijsbehoeften zijn beschreven in het groepsoverzicht en het aanbod is terug te vinden in de groepsplannen. ● De Scol wordt in groep 3 t/m 8, 2x per jaar ingevuld door groepsleerkrachten. Vanaf groep 6 vullen ook de leerlingen de Scol in. ● De vertrouwenspersonen bekijken de analyse van de Scol en plannen gesprekken met leerlingen waarbij dit nodig is. ● De werkgroepen presenteren hun doelen in een doelstellend gesprek. ● In september, februari en juli presenteren de werkgroepen hun doelen en leerresultaten en de IB-ers presenteren de trendanalyses op schoolniveau en bespreken deze met het team. ● De eindtoets groep 8 (eindopbrengst) wordt geanalyseerd door leerkracht van gr. 8 en de teamleider/IB-er. ● Elke leerkracht heeft met regelmaat (minimaal 2x) een gesprek met de teamleider over de eigen ontwikkeling en het professioneel handelen. De leerkracht is verantwoordelijk voor de uitvoering van zijn eigen ontwikkeling. ● De teamleider bezoekt de groep regelmatig (minimaal 2 keer per jaar), heeft hierover een nabespreking en maakt daar een verslag van. Hierbij staan leerkrachtvaardigheden centraal, die gericht zijn op de in het jaarplan aangegeven speerpunten: thematisch werken (betekenisvol en context), groepsdoorbreking en DIM. ● Voor een deel van het team (conform nieuwe opzet van de gesprekkencyclus binnen Spolt voert de directeur In schooljaar 2021-2022 beoordelingsgesprekken. ● De IB-ers bewaken (qua tijd en kwaliteit) de uitvoering van de HGW cyclus. ● De IB-ers voeren minimaal 2 keer per jaar een groepsbespreking met de leerkrachten en evt. schoolbegeleider. Hierbij hanteren zij een standaardformulier. ● De IB-ers bezoeken de groep regelmatig (minimaal 2 keer per jaar), hebben hierover een nabespreking en maken daar een verslag van. De uitvoering van het groepsplan en het leerkrachthandelen staat centraal tijdens de groepsobservatie. ● We organiseren (minimaal 2x per jaar) een collegiale consultatie ronde waarbij collega's bij elkaar gaan kijken, een nabespreking plannen en dit meenemen in hun ontwikkelgesprekken. ● Op het einde van dit schooljaar gaan de leerkrachten meekijken bij de groep die zij het volgende schooljaar krijgen. Dit met als doel de doorgaande lijn te versterken, de leerlingen te leren kennen en een goede overdracht te realiseren.

	<ul style="list-style-type: none"> ● De uniforme afspraken rondom groepsplannen zijn terug te zien in de groepsplannen per vakgebied. ● MT legt verantwoording af aan het bestuur middels de jaarlijkse managementrapportage. (Marap) ● School geeft ouders inzicht in haar onderwijsresultaten op ouderavonden en documenten/verslagen (in te zien via website dan wel op school). ● De vensters-enquête wordt in mei afgenomen bij leerlingen, medewerkers en ouders. Hiervan wordt een analyse gemaakt die teruggekoppeld wordt naar het team, de MR en ouders. ● Aan het einde van het schooljaar wordt middels de evaluatie van het jaarplan verantwoording afgelegd over het onderwijsleerproces van dat schooljaar.
A	<ul style="list-style-type: none"> ● De kinderen op De Kwir ontvangen een passend aanbod behorende bij hun ontwikkelingsfase in de 21^e eeuw. Het gebruik van digitale leermiddelen zal toenemen, waarbij rekening wordt gehouden met het individuele kind (soms is de een meer gebaat bij dit en de ander bij dat) ● Het onderwijs kan groepsoverstijgend aangeboden worden, indien didactisch en of pedagogisch wenselijk en mogelijk; de organisatie van het onderwijs volgt de onderwijsbehoeften van het kind. ● Er is ruimte voor talentontwikkeling, een aanbod voor de hoogbegaafde leerling, de technische leerling, de creatieve leerling etc. ● Het team organiseert op basis van talenten en interesses de verdeling van rollen en taken (eigenaarschap). ● De ontwikkeling van de leerlingen wordt vastgelegd in 'Mijn Rapportfolio'. ● De teamleider volgt het proces binnen de werkgroepen, faciliteert het team, bezoekt regelmatig de groepen en handelt volgens de doelen en kernwaarden van SPOLT / De Kwir. ● Teamleider neemt /IB'ers nemen deel aan talentontwikkeling en koppelen dit aan hun rol /taak. ● Teamleider borgt /IB'ers borgen de uitvoering van de HGW cyclus en het werken volgens het DIM. ● De HGW cyclus wordt volgens afspraak doorlopen en regelmatig besproken in het MT-IB overleg.
R	<p>Beoogde doelen vanuit het jaarplan zijn bereikt, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Een herkenbare doorgaande leerlijn en opbouw van groep 1 t/m 8 met aandacht voor in het jaarplan genoemde aandachtspunten: thematisch werken (betekenisvol en context), groepsdoorbreking en DIM. ● Talentontwikkeling is doorontwikkeld.
T	<p>Structureel vindt voortgangsevaluatie (o.a. vanuit in jaardoelstelling gestelde) plaats:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● De HGW cyclus, alsmede de toetskalender is opgenomen in de jaarkalender. ● Er vinden structureel "update-gesprekken"/ -momenten plaats; doelstellende gesprekken, evaluatiegesprekken, opbrengst-/ resultaat-evaluaties. ● De gesprekkencyclus wordt structureel ingezet.

Onze uitgangspunten

Het onderwijsinhoudelijke wordt nog meer betekenisvol, handelend en in een passende context aangeboden. De onderwijsinhoud hangt met elkaar samen en er is een constante transfer van strategieën binnen de verschillende leeractiviteiten. Hierbij is de analyse (kind kenmerken/ leerling behoeften) leidend.

Bij doelstellingen gericht op vaardigheden/ kennis zullen we, met duidelijke ankerpunten, werken naar concrete opbrengsten. Zo is het bewust handelen en het waarderen hiervan (wat heeft het waardoor opgeleverd) een helder perspectief.

Kortom: Wat leer ik jou als specifiek kind? Wanneer doe ik dat? En...is het gelukt?

Het lijkt wellicht logisch om goed in beeld te hebben hoe lessen qua vorm, inhoud en stappen moeten verlopen. Dat hoeft het echter niet te zijn. Zowel bij de vakken als rekenen, taal en lezen, maar ook bij onderdelen als de 21^e eeuwse vaardigheden, wetenschap & techniek, kunst & cultuur of bijvoorbeeld burgerschap, moet het team en de individuele leerkracht zichzelf steeds weer afvragen wat bieden we aan en wanneer doen we dit. Hierbij blijft van belang steeds goed na te denken over waarom dan en hoe dan.

Er ligt een mooie uitdaging om het pad en het eindproduct te formuleren.

Als je van De Kwir komt dan is de opbrengst voor jou...!?

Het is essentieel dat we een gezamenlijke lijn hanteren en uitdragen op het gebied van pedagogisch handelen en het didactisch handelen. Dit schept duidelijkheid in handelen en verwachting naar elkaar als teamlid en naar de leerlingen. Onze schoolbrede afspraak betreffende het werken volgens de relationele en inhoudelijke E.V.A. is een mooi fundament. Ook de afspraak tot een uniforme en consequent te hanteren didactische werkwijze van het DIM (lesmodel van directe instructie) is een belangrijke voorwaarde bij het groeien naar een eenheid waarbinnen kinderen zo veel mogelijk tot hun recht kunnen komen en we als team groepsdoorbrekend, vakoverstijgend en thematisch kunnen werken.

Werkend vanuit **E.V.A.**

inhoudelijk en relationeel



Eigen(tijds)

Eerlijk

Verleidend

Vertrouwen

Ambitieuus

Aardig

Lettende op het voorgaande en kijkend naar de onderstaand genoemde 6 speerpunten uit het strategisch beleidsplan van Spolt, werken wij in lijn van dit strategisch beleidsplan.

1. Basisschool: We maken op onze scholen actief werk van de drie-eenheid kwalificatie (kennisfundament), socialisatie en persoonsvorming en stemmen ons onderwijs af op de pedagogische en didactische vragen van de kinderen;
2. Veilige en gezonde school: Onze scholen zijn leergemeenschappen waar iedereen erkend en gezien wordt, in een positieve, optimistische en veilige sfeer;
3. Talentenschool: Onder het motto 'ruimte voor ieders talent' krijgen kinderen en medewerkers volop kansen om te laten zien wat zij willen en kunnen;
4. Wereldschool: We maken werk van educatief partnerschap met de ouders en zoeken actief de verbinding met de samenleving;
5. Integrale school: We realiseren kindcentra, waar we het leren zo organiseren dat alle kinderen de kans krijgen om zich breed te oriënteren en ontwikkelen. Inclusief waar het kan, exclusief waar het moet;
6. Lerende school: Onze medewerkers blijven in ontwikkeling en leren van en met elkaar. Zij zoeken actief de verbinding met de wetenschap en zijn aanspreekbaar op hun dagelijks handelen;

Voor voorliggend jaar worden de volgende [teambrede bijeenkomsten](#) zeker gepland:

- Presentatie jaarplan en subdoelen teamwork-bijeenkomsten formuleren (september)
- Studiedag: bijeenkomst met "talentenfluisteraar" (december)
- Teamwork-bijeenkomsten. Waarbij het team opgedeeld wordt in verschillende werkgroepen (vanuit speerpunten uit jaarplan en tevens strategisch beleidsplan) die tijdens vastgelegde momenten overleggen en werken aan deze ontwikkelingen.
- Vastgestelde bijeenkomsten om een terugkoppeling te geven over de ontwikkelingen die in gang gezet worden vanuit de bovengenoemde werkgroepen.
- Vastgestelde duo/bouw-overlegmomenten op een paar strategische momenten in het jaar (net voor rapporten/oudergesprekken o.i.d.)
- 2 Studiemiddagen (tot 12.00u les) om zaken te evalueren. (midden/eind-opbrengsten, jaarplan, activiteiten)

Naast deze studiemomenten zal er, zo mogelijk, extra ruimte worden vrijgemaakt voor collegiale consultatie:

- In eerste periode: gericht op jaarplan-doelen en eigen doelen die hieruit voortkomen
- In tweede periode: gericht op jaarplan-doelen en eigen doelen die hieruit voortkomen
- Snappet-coördinator 2x per jaar dashboard-observaties + nabesprekingen, om voor midden- en eindopbrengsten informatie te verzamelen en evt. op aanvraag voor ondersteuning bij het werken met Snappet.
- Einde schooljaar; groep die je volgend schooljaar krijgt
- Einde schooljaar; klas waar je volgend schooljaar werkzaam bent, wanneer wisseling plaatsvindt

Met als doel:

- De eigen competenties te vergroten
- Te reflecteren naar en met elkaar
- De schoollijn met elkaar te borgen/ uit te bouwen
- Het eigen referentiekader te vergroten

Algemeen kader stellend voor komend jaar:

- Onderzoek je competenties/ kenmerken verder en versterk deze waar mogelijk/nodig.
- Laat voortgang in gerichte ambitie zien, volg vullend de kwaliteitsgebieden (onderzoekskader inspectie).
- Prioriteer de voorbereiding van je lessen, waarbij je inzet op betekenisvol onderwijs, transfer en in context lesgeven in relatie tot kind kenmerken/ leerling behoeften.
- Stel binnen je onderwijs hoge eisen aan proces en product (op deelgebieden zijn al afspraken over resultaat).
- Ben, in doorgaande lijn, gericht uit op relatie (vanuit vertrouwen en veiligheid) en verbinding (intern/ extern).
- Toon ondernemendheid (waarbij het grotere totaal/ schoolbelang altijd prevaleert).
- Neem verantwoordelijkheid (voor school en voor jezelf) en draag dit als voorbeeld over aan collega's/ leerlingen.
- Werk, in doorgaande lijn afstemmend, planmatig (incl. doelencheck) en doelgericht aan:
 - 21^e eeuwse vaardigheden. Waarbij altijd gezocht wordt naar transfer vanuit andere vakken.
 - wetenschap en techniek (coördinator leidend)
 - cultuur (coördinator leidend)
 - muziek (vakleerkracht leidend)
 - crea (bouw in lijn naar schoollijn)
- Werk consequent met het DIM.
- Stel je op de hoogte van de laatste inzichten, bouw ze in en versterk elkaar hiermee.
- Overdenk administratie en logica in dezen, vanuit beoogde doelstelling en bespreek dit in het cluster/ team. Om uiteindelijk tot een prettig werkbare en verantwoorde schoollijn te komen.

Wij beloven de kinderen, middels onze speerpunten, algemene kaderstelling en de specifieke jaardoelen, weer een stap verder te zetten om onze visie en missie gestalte te geven.

Meer concreet beloven we:

- een veilige en vertrouwde plek bieden;
- een vaste goed doordachte basis, zo veel mogelijk aansluitend op kindkenmerken en - behoeftes, te geven;
- een stimulerende, uitdagende leeromgeving te bieden;
- een duidelijke structuur en verwachting te creëren;
- dat ze zo veel mogelijk eigenaar van hun leerproces zijn;
- dat we van elkaar en met elkaar leren.

Wij zijn uiteindelijk tevreden als:

- kinderen vanuit eigenaarschap zicht op hun eigen leerontwikkeling hebben en kunnen benoemen op welke manier dit proces is doorlopen en voort kan gaan;
- kinderen werken in een uitdagende en goed doordachte leeromgeving gericht op 21ste- eeuwse vaardigheden, waar ze zich veilig en vertrouwd voelen en ontwikkelen volgens hun eigenheid/ mogelijkheden;
- wij met elke leerling het voor hem/haar hoogste leer-/ ontwikkelrendement hebben weten te behalen;
- wij onze (wettelijke) taken optimaal weten te volbrengen.