



het Noorderlicht

OPENBARE BASISCHOOL

Schoolplan 2020-2024



Samen elke dag wijzer worden

Inhoudsopgave

1. Inleiding	Schoolplan 2020-2024	3
1.1	Doel en functie	3
1.2	Totstandkoming	3
1.3	Relatie met andere documenten	3
1.4	Vaststelling	4
2. Uitgangspunten van het bestuur		5
2.1	Inleiding	5
2.2	Missie en Visie	5
2.3	Speerpunten 2020-2024	6
2.4	Ambities	6
3. Welkom op obs Noorderlicht		7
3.1	Inleiding	7
3.2	Waar staan wij voor? Dat is onze missie!	7
3.3	Waar gaan wij voor? Dat is onze visie!	8
3.4	Speerpunten 2020-2024	9
4. Onderwijs en Kwaliteit		10
4.1	Inleiding	10
4.2	Onderwijsproces	10
4.3	Schoolklimaat	12
4.4	Onderwijsresultaten	13
4.5	Kwaliteitszorg en ambitie	14
5. Personeelsbeleid		16
5.1	Inleiding	16
5.2	Opleiden in de school	16
5.3	Pedagogisch en didactisch handelen	16
5.4	Professionalisering	17
5.5	Overige aspecten	17
6. Financiën en beheer		17
6.1	Inleiding	17
6.2	Doelmatigheid	17
6.3	Rechtsmatigheid	18
7. Profilering en Marketing		18
7.1	Inleiding	18
7.2	communicatie	18
7.3	sponsorbeleid	19
8. Ambities en Meerjarenbeleid op hoofdlijnen		21
8.1	Onze ambities op hoofdlijnen	21
8.2	Wat zien we voor onderwijs in 2024 op Noorderlicht	22
8.3	Meerjarenplan 2020-2024	23
8.4	Jaarplan 2020-2021	28

bijlage : schoolplan 2020-2024 visueel

1. Inleiding Schoolplan 2020-2024

1.1 Doel en functie

Dit schoolplan is een beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2020-2024.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur, welke is samengevat in hoofdstuk 2.

Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt uitgevoerd.

We geven in dit plan aan waar we voor staan en waar we voor gaan. Voorts zullen we inzoomen op het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteitszorg.

Dit schoolplan heeft meerdere doelen:

- het functioneren als een centraal document binnen de schoolontwikkeling;
- het plannen en vormgeven van toekomstig beleid;
- het geven van inzicht in de ambities en concrete plannen voor de komende jaren.

Het schoolplan is statisch voor wat betreft de beschrijving van de missie, de visie en uitgangspunten. Vanwege de aan dit schoolplan gekoppelde jaarplannen is het ook een dynamisch document. Aan de hand van deze jaarplannen wordt voortdurend aan verbetering gewerkt. De plannen zullen jaarlijks geactualiseerd worden, afgestemd op de ontwikkelingen die zich voordoen.

1.2 Totstandkoming

We hebben als team de afgelopen jaren de missie en visie herijkt. We hebben onze ambities bijgesteld. Daarnaast hebben we gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de periode 2016-2020 innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- de evaluatie van het schoolplan 2016-2020 van obs Noorderlicht
- tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers
- de evaluaties van de jaarplannen
- analyse van de opbrengsten en/of resultaten van de toetsen

Het team stelt zich onder leiding van de directie en het MT verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan de komende vier jaar. Het team heeft volledige inspraak en betrokkenheid gehad bij het tot stand komen van dit schoolplan.

De MR heeft ingestemd met het schoolplan waarna het door het CvB is vastgesteld.

1.3 Relatie met andere beleidsdocumenten

Het schoolplan heeft een directe relatie met een aantal (beleids)documenten die binnen onze schoolorganisatie kaderstellend en richtinggevend zijn. Het betreft met name de volgende documenten:

- Strategisch beleidsplan Stichting Markant Onderwijs en Vrije school 2020-2024
- Evaluatie schoolplan 2016-2020
- Evaluatie jaarplan 2019-2020
- Schoolgids 2019-2020
- Basisondersteuningsprofiel 2016-2020
- School Formatieplan 2019-2020
- Nascholingsplan 2019-2020

De schoolgidsen in de periode 2020-2024 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

1.4 Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld in het overleg met het team d.d. 20 augustus 2020

Annette de Wit
Directeur obs Noorderlicht

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan d.d. 21 september 2020

L. van Vliet, voorzitter van de MR

Het schoolplan is vastgesteld door het bestuur van obs Noorderlicht d.d.

2. Uitgangspunten van het bestuur

2.1. Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2020-2024 heeft het bestuur volgens een vooraf vastgesteld traject de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode.

Deze zijn kaderstellend voor het op te stellen schoolplan van onze school.

Het DOPO (directieteam) en de schoolteams hebben gelegenheid gehad mee te denken en het bestuur te adviseren.

De GMR heeft instemming verleend aan het strategisch beleidsplan voor de periode 2020-2024.

2.2. Missie en Visie

Vanuit onze gezamenlijke missie om het beste basisonderwijs aan te bieden aan de kinderen in Breda, betekent dit voor ons dat je als organisatie vooral naar jezelf kijkt waar je kunt verbeteren. Het beste onderwijs is onderwijs van goede kwaliteit. We streven niet alleen naar de hoogste cognitieve opbrengsten, want we hechten ook veel waarde aan het welbevinden van het kind. We creëren een veilige omgeving waarin het kind zich kan ontwikkelen tot een volwaardige burger in de Nederlandse maatschappij. Daarnaast is er aandacht voor kunst en cultuur én bewegen. We bereiden onze leerlingen niet alleen voor op de arbeidsmarkt van morgen, maar ook op het leven in de wereld van morgen met aandacht voor de omgeving en gezamenlijkheid.

Plezier, veiligheid, en vertrouwen zijn nodig om tot leren en ontwikkelen te komen. In saamhorigheid werken, leren en leven ter voorbereiding op de toekomst van morgen. Dat geldt niet alleen voor de kinderen, dat geldt voor iedereen binnen Stichting Markant Onderwijs en Stichting Vrije School Breda.

We doen het samen, waarbij samen staat voor 'in betrokkenheid samen zijn, samen werken, samen leren en samen leven, waarbij het kind centraal staat'. Betrokkenheid heeft een directe relatie met je verantwoordelijk voelen voor je eigen leer- en ontwikkelproces en je daarop laten aanspreken.

Medewerkers zijn trots om te werken op een van onze scholen. Stichting Markant Onderwijs en Stichting Vrije School Breda zijn ook trots op hun medewerkers, die zich telkens verder ontwikkelen tot de best mogelijke onderwijsprofessionals.

Samen werken komt ook tot uitdrukking in het samenwerken met ouders en met anderen in de omgeving. Wij zoeken actief verbinding met onze omgeving vanuit wederzijdse, niet-vrijblijvende betrokkenheid. We stellen ons daarbij steeds de vraag 'wat kunnen wij samen doen om onze leerlingen optimaal te begeleiden in hun ontwikkeling?' Wij staan open voor ideeën van anderen en stimuleren alle betrokkenen rondom ons onderwijs om met ons mee te denken, te praten en te doen.

Samen leren doen wij in alle lagen in Stichting Markant Onderwijs en Stichting Vrije School Breda door kennis en ervaringen uit te wisselen en te delen, te leren met en van elkaar en door elkaars talenten en sterke punten te benutten. En door onze medewerkers in de gelegenheid te stellen leer- en werkervaring op te doen binnen de gehele organisatie. In en tussen onze scholen zijn medewerkers actief om te leren. Daar wordt het onderwijs ontwikkeld door en met de professionals.

Onderwijsverbetering en –innovatie worden op allerlei terrein gestimuleerd en gefaciliteerd.

|

Samen leven komt tot uiting door het feit dat elke school van Stichting Markant Onderwijs en Stichting Vrije School Breda een herkenbare en aantrekkelijke positie in de wijk/dorp, in de stad Breda en de regio heeft. Voor kinderen en ouders is deze school een plek waar men graag is. Het welbevinden van onze leerlingen staat voorop in ons denken en handelen. De school neemt een belangrijke plaats in in het leven van kinderen.

Wij willen de kinderen leren om te zorgen voor elkaar en voor de wereld om hen heen. Dus verbinden wij ze met de wereld om ons heen en richten wij onze blik naar buiten. We halen de maatschappij naar binnen door aan te sluiten op actuele maatschappelijke ontwikkelingen.

2.3 Speerpunten 2020-2024

Voor Stichting Markant Onderwijs en Stichting Vrije School Breda zijn de volgende 5 speerpunten van betekenis in de komende planperiode:

1. Onderwijs en kwaliteit
2. HRM-HRD en ontwikkeling medewerkers
3. Profilering en marketing
4. Passend onderwijs
5. Financiën en beheer

2.4 Ambities

Om onze missie te realiseren willen wij de beste partner zijn voor ons personeel en onze ketenpartners. Daarnaast willen we mooie, goed uitgeruste gebouwen en leermiddelen die aansluiten bij de laatste ontwikkelingen op onderwijskundig gebied. Als stichtingen gaan we een competitie aan met onszelf, dat is anders dan de concurrentie aangaan met andere scholen in de stad. Het is echter wel de verwachting dat een goede school in de wijk meer leerlingen zal aantrekken.



3. Welkom op obs Noorderlicht

3.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoorden hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens.

Dit alles binnen de kaders van het door het bestuur vastgesteld strategisch beleid.

3.2. Waar staan wij voor? Dat is onze missie.

Obs Noorderlicht is een multiculturele school. Kinderen met verschillende culturele achtergronden bezoeken onze school, we fungeren als ontmoetingsschool.

Wij willen dat onze leerlingen worden wie ze zijn en dat ze hun talenten volledig ontwikkelen.

De kinderen leren hoe je dat doet in een samenwerking met andere kinderen. Op Noorderlicht leggen wij een basis waarmee onze leerlingen verder kunnen met hun leven na de basisschool.

Wij zorgen ervoor dat elke leerling zich veilig en welkom voelt.

De medewerkers op Noorderlicht eisen van zichzelf de hoogst mogelijke kwaliteit. Ze weten dat ze niet alleen aandacht moeten hebben voor de ontwikkeling van de leerlingen maar ook van hun eigen ontwikkeling. Het onderwijs in de school willen we voortdurend verbeteren.

We doen dat samen met onze leerlingen en hun ouders.

Samen elke dag wijzer worden



3.3. Waar gaan wij voor? Dat is onze visie!

Op Noorderlicht willen wij onze missie bereiken door handen en voeten te geven aan onze centrale opdracht; leerlingen voorbereiden op het leven na de basisschool. Wij streven ernaar om de rugzak van onze leerlingen te vullen met kennis en vaardigheden welke zij in de toekomst nodig hebben.

Ons veelzijdige team streeft ernaar dat kinderen zich, op hun eigen niveau, kunnen ontwikkelen in een veilige, uitdagende omgeving. Deze omgeving kenmerkt zich door een open, eerlijke en duidelijke communicatie met zowel leerlingen, leerkrachten als ouders. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen hun mening mogen en durven geven en leren te reflecteren op zijn/haar handelen. Daarnaast houden wij als school onze ogen open voor vernieuwingen in het hedendaagse onderwijs, zodat de leerlingen optimaal voorbereid de toekomst tegemoet gaan.

De vijf **kernwaarden** kenmerken ons rode draad door de leerjaren, de leerlingen.

Verantwoordelijkheid:

Verantwoordelijkheid nemen is voor afspraken, het uitvoeren van je geven over zaken die jou aangaan en nemen. Wij geloven daarbij in een verantwoordelijkheid. Reflecteren op denken aan de ander zijn hierbij erg belangrijk. Dit alles geldt voor teamleden en voor leerlingen



onderwijs. Zij lopen als een activiteiten het team en de

ons het nakomen van taken, je mening durven daar waar nodig beslissingen gedeelde eigen handelen en ook

Veelzijdigheid:



Op onze multiculturele school is iedereen welkom. Leerlingen, leerkrachten en ouders versterken elkaar door de verschillen (in cultuur) die we hebben positief te beïnvloeden.

Het team heeft veel verschillende kwaliteiten en kennis in huis. Dit in combinatie met ervaring en jeugdig enthousiasme zorgt voor een sterke basis. Door deze veelzijdigheid kunnen al onze

leerlingen zich op hun eigen niveau ontwikkelen.

Communicatie:

Oprecht, open, eerlijk en duidelijk speerpunten binnen onze creëren wij samen met onze omgeving waarin iedereen zijn



zijn vinden wij belangrijke communicatie. Op deze manier leerlingen en ouders een veilige mening kan en mag laten horen.

Veiligheid:

Binnen onze school heerst een



ontspannen, prettige sfeer waarin we

werken vanuit vertrouwen. We praten met en niet over elkaar. We zijn vriendelijk en sociaal. De methode Kanjertraining helpt ons hierbij. Alle medewerkers zullen er alles aan doen om ervoor te zorgen dat de leerlingen zich in een veilige omgeving bevinden.

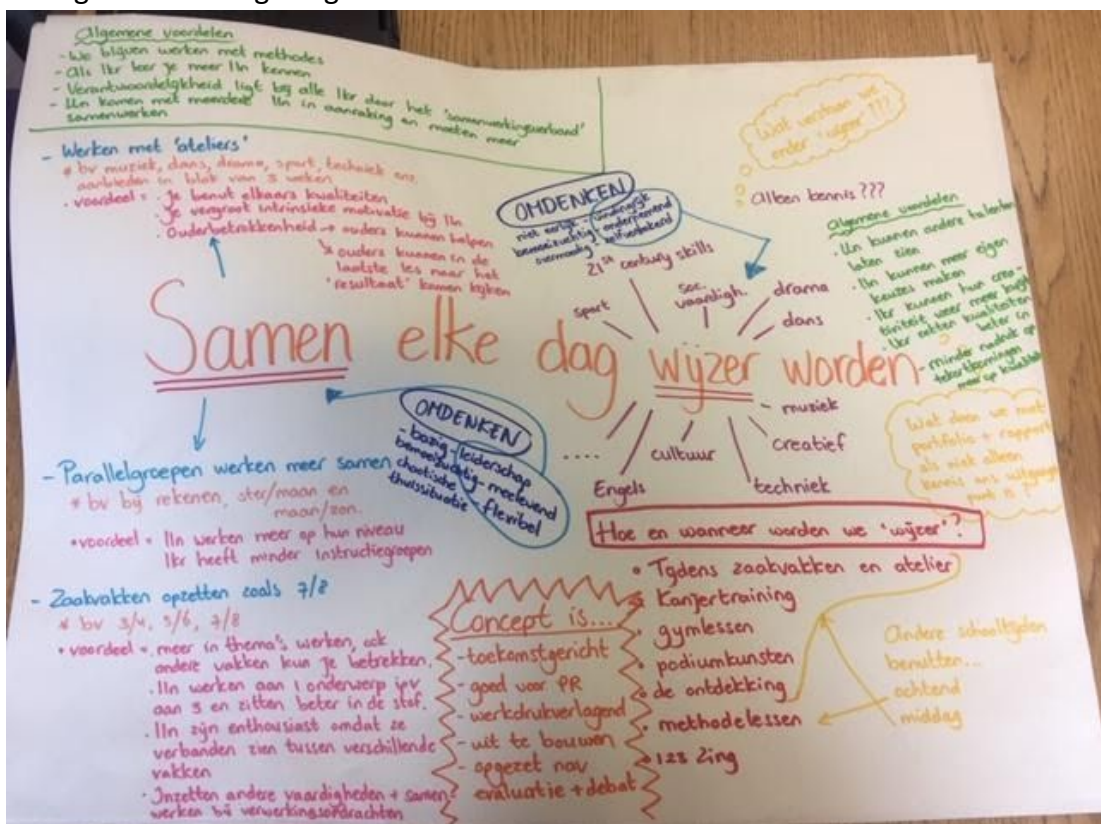
Vernieuwing:

Als school staan wij open voor nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. Wat gaat goed en wat kan nog beter?! Hier profiteren onze leerlingen van. Wij leren leerlingen vaardigheden en competenties aan, die hen in de toekomst verder kunnen helpen. Dit doen we door gebruik te maken van de nieuwste onderwijsmethodes en ook op het gebied van ICT blijven we up-to-date.

WAAROM BINNEN
JE COMFORTZONE
BLIJVEN
ALS DAARBUITEN
VEEL MEER
TE BELEVEN VALT *Loezje*

3.4 Speerpunten 2020-2024

- Personeel op Noorderlicht dient de basis- en lichte ondersteuning in de eigen groep aan alle kinderen te kunnen bieden.
- Verhogen van de opbrengst en stabiliseren van de opbrengsten
- Differentiatie en meer keuzevrijheid binnen het leerstofjaarklassensysteem.
- Eigenaarschap over de eigen ontwikkeling bij zowel leerlingen als personeel.
- Alles wat we doen is gelinkt aan de missie en de visie en de kernwaarden
- HGW en versterken van de leerkrachtvaardigheden door gebruik te maken van het EDI model.
- Profilering met het Engels vanaf groep 1 en kanjerschool
- Uitdagende leeromgeving



4. Onderwijs en kwaliteit

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we aan hoe het onderwijs op de school vorm gegeven wordt. In de beschrijving van dit hoofdstuk staat, hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs. Een goede pedagogische benadering zorgt voor een veilige basis om leren en ontwikkelen mogelijk te maken.

4.2 Onderwijsproces

4.2.1 Aanbod (OP1)

Het leerstofaanbod omvat alle wettelijke voorgeschreven leer- en vormingsgebieden en de referentieniveaus taal en rekenen. We richten ons op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen.

Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. We gebruiken eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt daar waar nodig aangevuld met extra stof.

We besteden uitgebreid aandacht aan de vaardigheden samenwerken, zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap over je eigen leerproces.

4.2.2 Zicht op Ontwikkeling (OP2)

Het leerlingvolgsysteem van parnassys wordt gebruikt om de kinderen vanaf binnenkomst systematisch te volgen en hun ontwikkeling vast te leggen. Naast de methode toetsen gebruiken we toetsen van CITO vanaf groep 3 om de kinderen te volgen.

In de kleutergroepen wordt KIJK als observatie instrument gehanteerd. In 2020-2021 zal een oriëntatie plaats vinden mbt een volgsysteem voor groepen 1-2.

4.2.3 Didactisch handelen (OP3)

Het didactisch handelen op Noorderlicht is te typeren met de kernwoorden: actief, directe instructie, samenwerkend, veel oefenstof en doelgericht.

Het werken vanuit een weektaak, extra ondersteuning door onderwijsassistenten en op verschillende onderdelen met name in de bovenbouw groepsdoorbrekend werken verhogen de effectiviteit van ons aanbod.

We willen de komende planperiode meer winst gaan boeken door te gaan werken vanuit de leerdoelen.

4.2.4 Extra Ondersteuning (OP4)

In de basisondersteuningsprofiel is vastgelegd welke ondersteuning Noorderlicht kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. Ook staat hierin welke ambitie de school heeft voor de toekomst.

We zullen altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of en hoe wij daar aan kunnen voldoen.

De schoolleiding stelt in samenspraak met het team het basisondersteuningsprofiel op. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise ze nog wil ontwikkelen en wat dat betekent voor de leerkrachten.

Wat kunnen we de kinderen op obs Noorderlicht bieden?

Belangrijkste uitgangspunt van dit profiel is dat alle onderwijsgevend personeel op Noorderlicht de basis- en lichte ondersteuning in de eigen groep aan alle kinderen kan bieden. Daarbij wordt ook ondersteuning door de onderwijsassistenten benut vanuit de invalshoek “meer handen in de groep”.

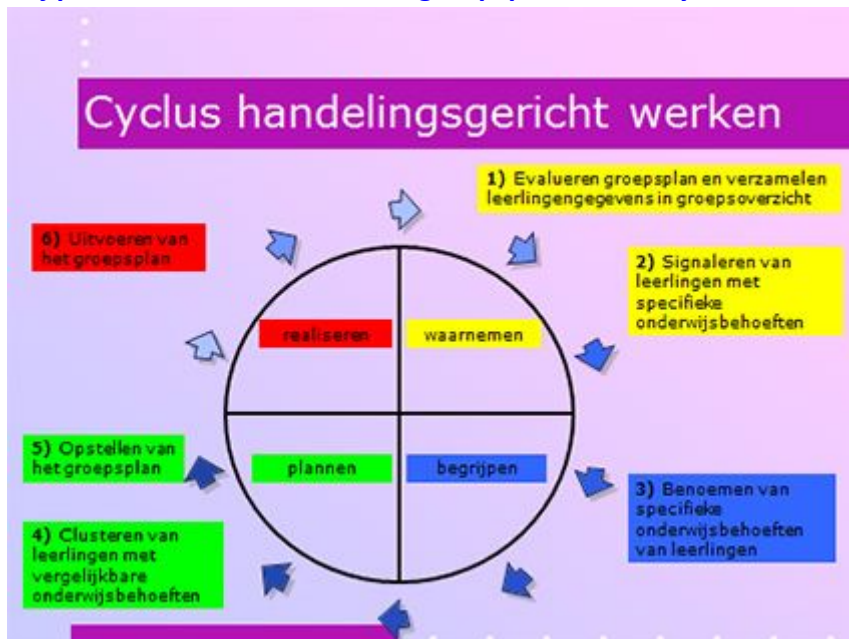
Het schoolondersteuningsprofiel van Noorderlicht moet in 2020-2021 geactualiseerd worden en daarna ter advisering voorleggen aan de MR.

Noorderlicht richt zich uiteraard op alle leerlingen, maar heeft specifieke deskundigheid in huis m.b.t. het begeleiden van kinderen met Faalangst. Groepsdoorbrekende activiteiten, zodat alle kinderen in kleinere groepen extra begeleiding en aandacht krijgen, draaien al frequent binnen de schoolorganisatie en dit zal in de komende planperiode verder worden uitgebouwd.

Vanaf 2020-2021 maken de kinderen van groep 4 t/m 8 gebruik van chromebooks hierdoor kunnen kinderen in hun eigen groep steeds meer een op maat afgestemd aanbod ontvangen, waarbij naast de basistof ruim aandacht is voor de persoonlijke leerdoelen. Dit alles naast de verrijking groepjes in de kleuterbouw en het compacten en verrijken in alle andere groepen.

De interne begeleiders begeleiden in samenwerking met diverse collega's en de onderwijsassistenten, de kinderen met een toegekend ondersteuningsarrangement.

Wij passen in het kader van de groepsplannen de cyclus van HGW toe:



Waarnemen:

De leerkracht verzamelt en ordent gegevens van alle leerlingen en over de resultaten van het aanbod. Het gaat om gegevens uit observaties, analyses van het werk, gesprekken met

leerlingen en ouders en resultaten op methodeonafhankelijke en methodegebonden toetsen.

In deze fase zet de lkr de volgende stappen:

1. verzamelen van gegevens over leerlingen en op basis hiervan evalueren van het vorige groepsplan;
2. preventief en proactief signaleren van leerlingen die de komende periode extra aandacht nodig hebben.

Begrijpen:

De lkr gaat op basis van de verzamelde gegevens na wat de onderwijsbehoeften van de leerlingen in de groep zijn, met in het bijzonder de kinderen die in stap 2 gesignaleerd zijn.

In deze fase zet de leerkracht de volgende stap:

3. benoemen van de onderwijsbehoeften van de leerlingen

Plannen:

Op basis van de onderwijsbehoeften van de leerlingen kijkt de leerkracht hoe hij een aanbod kan organiseren dat afgestemd is op de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen in de groep.

Voor de komende periode stelt de leerkracht een groepsplan op. Er is een basisaanbod voor de gehele groep, daarnaast ontvangen de subgroepjes extra instructie, extra leertijd of verdieping of verrijking.

De lkr zet in deze fase van het plannen de volgende stappen:

4. clusteren van leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften
5. opstellen van een groepsplan

Realiseren:

De leerkracht richt zijn klassenorganisatie in en treft de nodige voorbereidingen, zodat het groepsplan uitgevoerd kan worden. Afgeleid van het groepsplan maakt de leerkracht een week- of dagplanning.

Tijdens de uitvoering van het groepsplan verzamelt de leerkracht gegevens over de resultaten van het aanbod. De fase realiseren loopt door in de fase waarnemen (cyclisch proces).

De lkr zet in deze fase van het realiseren de volgende stap:

6. uitvoeren van het groepsplan.

Elke cyclus HGW wordt afgesloten met een leerjaarbespreking.

Aan het einde van het schooljaar maakt de 'oude' groepsleerkracht de groepsanalyse en de opzet van het nieuwe groepsplan. De 'nieuwe' leerkracht maakt het groepsplan kort na de start van het nieuwe schooljaar passend bij de groep.

Wat willen we met de zorg de komende jaren?

- concrete uitwerking opbrengst gericht werken
- alle leerkrachten werken volgens de HGW cyclus
- Interne expertise vergroten, op o.a. rekenen, meerbegaafdheid, lezen en dyslexie en gedrag.
- schoolondersteuningsprofiel actualiseren op de hedendaagse praktijk
- vaststellen van de schoolnorm

4.2.5 Extra Samenwerking (OP6)

Om het onderwijs vorm te geven wordt samengewerkt met de voorschoolse voorzieningen, de partners binnen het regionaal samenwerkingsverband en wanneer daar behoefte aan bestaat de professionals binnen dit RSV.

Ouders en vervolgschool worden aan het eind van de schoolperiode of bij tussentijds vertrek altijd geïnformeerd over de ontwikkeling van de leerlingen.

4.2.6 Toetsing en afsluiting

Vanaf groep 3 volgen we de kinderen via het toetsinstrumentarium van CITO op de onderdelen technisch en begrijpend lezen, rekenen en wiskunde en spelling (inclusief werkwoordspelling). De kleuters volgen we via het instrument KIJK. Daarnaast hanteren we de methodegebonden toetsen vanaf groep 3.

Eind groep 8 nemen we de eindtoets van CITO af en we volgen nauwgezet de procedure PO-VO zoals die in het RSV Breda is opgesteld is.

4.3 Schoolklimaat

4.3.1 Veiligheid (SK1)

In het kader van veiligheid beschikt de school over vertrouwenspersonen, contactpersonen als het gaat om de sociaal emotionele ontwikkeling en over BHV-ers.

Jaarlijks wordt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen gemonitord. Dat blijkt uit de jaarlijks af te nemen vragenlijsten m.b.t. welbevinden en veiligheid (ZIEN), uit de 2 jaarlijkse tevredenheidspeiling met behulp van de Succes! Spiegel en de startgesprekken en kindgesprekken die de leerkracht structureel voert.

Daarnaast vormt de leerlingenraad een democratisch gekozen orgaan dat zaken aan de orde kan en mag stellen en waar serieus mee omgegaan wordt.

4.3.2 Pedagogisch klimaat (SK2)

Noorderlicht wil haar kinderen een veilig pedagogisch klimaat bieden, waarin zij zich harmonieus en op een prettige en positieve wijze kunnen ontwikkelen. Wij doen uiterste best om pesten te voorkomen en zo nodig tegen gaan. Een goed pedagogisch klimaat scheppen is hiervoor essentieel.

Wij stellen duidelijke regels en maken afspraken mbt gedrag. Het een en ander hebben wij duidelijk omschreven in het gedragsprotocol.

Binnen de school hebben we 2 kanjer contactpersonen voor zorgen dat we structureel aandacht blijven besteden aan het realiseren en vasthouden van een prettig en veilig schoolklimaat.

De Kanjerlessen bieden oefensituaties om de kinderen te helpen bij de ontwikkeling van de gewenste sociale en maatschappelijke competenties.

Alle personeelsleden zijn opgeleid om de Kanjerlessen te mogen verzorgen en in het gebouw is op velerlei plaatsen en in ieder klaslokaal terug te zien wat de afspraken zijn om een echte Kanjerschool te kunnen zijn en blijven!



ons
te

die er

4.4 Onderwijsresultaten

4.4.1 Resultaten (OR1)

We streven zo hoog mogelijke opbrengsten na. Wij willen immers het best denkbare onderwijs bieden, opdat iedere leerling zich kan ontwikkelen tot een zelfbewuste, verantwoordelijke en kansrijke burger.

Noorderlicht gaat zich de komende jaren bewust een streefdoel op leggen dat hoog ligt. Komend jaar gaan we op Noorderlicht een schoolnorm instellen.

De schoolweging op Noorderlicht is 38.0 hierbij op landelijk niveau 1S/2F 46,4%
Het driejaarsgemiddelde van de percentages leerlingen die 1F en 1S/2F hebben behaald:
Voor Noorderlicht is het percentage 1F 94,5% (signaleringswaarde is 85%) en het percentage 1S/2F is 43,6 % (signaleringswaarde is 33,9%)

We vinden het belangrijk welke vaardigheidsgroei de kinderen doormaken. Het uitgangspunt blijft dat de vaardigheidsgroei minimaal de landelijke groei moet halen.

Indien daarvan afgeweken wordt, vindt een analyse plaats en worden er specifieke plannen van aanpak gemaakt om dit doel te realiseren in de volgende periode.

4.4.2 Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)

Noorderlicht is een kanjerschool, waarbij respect en aandacht voor normen en waarden hoog in het vaandel staan.

Vanuit het cultuurbeleidsplan en het aanbod van wereldoriënterende vakken in samenhang leren de kinderen presenteren, spreken en optreden. Muziek, drama, dans, beeldend en cultureel erfgoed zorgen er voor dat de kinderen zich in de meest brede zin mogen ontwikkelen.

Ook burgerschapsonderwijs krijgt o.a. inhoud door aandacht te besteden aan geestelijke stromingen en de activiteiten van de leerlingenraad.

4.4.3 Vervolgsucces (OR3)

We zien dat er goed verwezen wordt vanuit groep 8. Van onze leerlingen is 90% op de juiste vervolgschool terecht gekomen.

Verskillende rapporten - en ook scholen op de kaart- laat zien dat we een gedegen verwijzing doen naar VO.

<https://scholenopdekaart.nl/Basisscholen/7438/63/basisschool-het-Noorderlicht/Schooladvies-en-voortgezet-onderwijs>

4.5 Kwaliteit en ambitie

4.5.1 Kwaliteitszorg (KA1)

Kwaliteitszorg is doen wat je belooft aan leerlingen, ouders en aan elkaar. Kwaliteitszorg is afspreken en dus ook aanspreken. Kwaliteitszorg is onderdeel van een professionele cultuur in de school.

Kwaliteitsbepaling vindt vooraf plaats door de beschrijving van de visie van de school en de daaruit voortvloeiende doelstellingen en concrete uitwerking. Dit is verwoord in dit schoolplan dat in een cyclus van vier jaar verschijnt en in de jaarlijkse schoolgids. Om onze doelstellingen met betrekking tot de kwaliteitszorg te halen maken we gebruik van de zogeheten PDCA-cyclus van Deming. Deze werkwijze stelt ons in staat om op een systematische en planmatige manier onze beleidsvoornemens uit te voeren



In elk traject wordt deze cyclus doorlopen om tot optimalisatie van het proces te komen en zo het resultaat van het traject te maximaliseren.

De bedoeling is dat het doorlopen van de cirkel leidt tot continue verbetering van de resultaten.

De inrichting van onze kwaliteitszorg

Bij de inrichting maken we onderscheid tussen het bewaken van de kwaliteit en het verbeteren van de kwaliteit.

Hoe bewaken we de kwaliteit?



- 2x per jaar een evaluatie met het team
- gebruik maken van de data in Parnassys
- uitzetten van vragenlijsten van de Succes Spiegel (meeting tevredenheid)
- externe audit
- gesprekkencyclus en de daaraan gekoppelde klassenbezoeken met de nabespreking
- inzet van directeur, lb-ers en Teamleiders als coach van de leerkrachten. Tevens hebben zij een controlerende en begeleidende taak t.a.v. klassenorganisatie, toetsmappen etc.
- schoolplan, schoolgids en marap

- begeleiding van nieuwe leerkrachten
- ouder-kind gesprekken
- contacten OR en MR

Hoe verbeteren we de kwaliteit?

Het schoolplan is het richtinggevend document bij de kwaliteitsverbetering. Daarnaast gebruiken we het jaarlijks op te stellen jaarplan om de plannen voor het schooljaar concreter te omschrijven en eventueel bij te stellen.

4.5.2 Kwaliteitscultuur (KA2)

De nadruk in ons beleid en in onze kwaliteitszorg ligt op het primaire proces; de kwaliteit van leren en onderwijzen. Wij willen de leerlingen betekenisvolle zaken meegeven en leerlingen die weten hoe je kunt leren. Het is wel een voorwaarde dat het team weet hoe je aan kwaliteitsverbeteringen kunt werken.

We stellen ons zelf voortdurende de vraag:

“Doen we de goede dingen en doen we die dingen goed?”

Binnen de overleggen wordt de dialoog gevoerd over wat goed onderwijs is.

Daar vindt analyse en interpretatie van gegevens plaats, waarna de vastgestelde verander onderwerpen en vereiste vakbekwaamheden worden vastgesteld.

5. Personeelsbeleid

5.1 Inleiding

Goed onderwijs wordt vormgegeven door enthousiaste en goed toegeruste medewerkers. Markant heeft waardering voor de inzet van alle medewerkers en heeft aandacht voor zowel de individuele belangen als ook voor de groepsbelangen.

Voor wat betreft het personeelsbeleid handelen we conform de op Stichtingsniveau afgesproken aspecten.

Ziekteverzuimbeleid, mobiliteit en procedure werving en selectie zijn enkele belangrijke componenten uit dat beleid.

We zorgen ervoor dat de personeelsleden voldoen aan de bevoegdheidseisen. Teamleden zijn gecertificeerd om de kanjerlessen te kunnen geven. Daarnaast bieden we de faciliteiten om de bekwaamheid stelselmatig te onderhouden en constant te verbeteren.

Middels een assessment beoordelen we of een collega de stappen van start-, via basis- naar vakbekwaam weet te maken. Daarbij hoort uiteraard de van toepassing zijn de salarisschaal. De 2-jaarlijkse gesprekkencyclus op Noorderlicht bestaat uit een functioneringsgesprek en een beoordeling. Daarnaast stelt iedere medewerker jaarlijks een persoonlijk ontwikkelingsplan op. Ieder jaar vinden er startgesprekken plaats, hierin bespreken we de individuele ambitie en de jaartaak.

5.2 Opleiden in de school

Om ook in de toekomst zorg te dragen voor voldoende gekwalificeerd personeel is er een nauwe samenwerking met diverse opleidingsinstituten. Noorderlicht is een opleidingschool. Reeds jaren zetten we met wederzijdse tevredenheid leraren in opleiding (LIO) in en daarnaast studenten, zowel voor de opleiding tot leerkracht als voor onderwijsassistenten. Noorderlicht heeft een stagecoach die verantwoordelijk is voor de begeleiding van stagiaires en onderhoudt de contacten met de opleidingsinstituten.

5.3 Pedagogisch en didactisch handelen

De leerkrachten zijn cruciaal als het gaat om succesvolle interactie met de leerlingen. Zij hebben de taak de leerlingen op te voeden tot goede en kansrijke burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan.

Leerkrachten creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leerkracht, die hoge verwachtingen heeft van de leerling en een begeleider is die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk individueel maar zeker ook zelfstandig kunnen doen.

Kenmerken van ons pedagogisch handelen zijn:

- de leerkrachten werken volgens de kanjermethode
- de leerkrachten verwelkomen de leerlingen, met hand en aandacht bij de deur van het lokaal
- de leerkrachten laten zich door de leerlingen aanspreken met twee woorden
- de leerkrachten zorgen voor een ordelijke klas
- de leerkrachten zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving
- de leerkrachten gaan positief en belangstellend met de leerlingen om

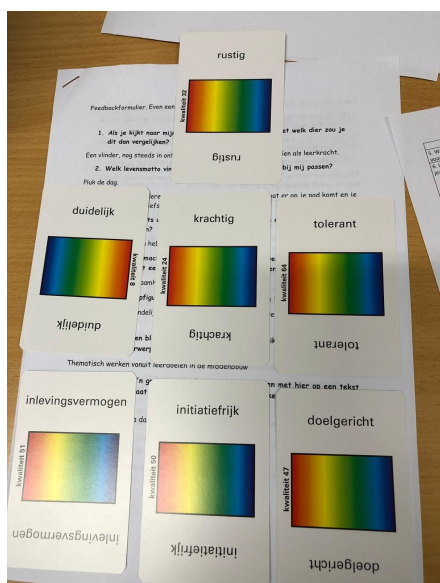
- de leerkrachten zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen
- de leerkrachten bieden de leerlingen structuur en veiligheid door het hanteren van afspraken, regels en routines
- de leerkrachten leren de leerlingen zelfstandig werken

In de tevredenheidsmeting zien we dat de sociale veiligheid hoog is en dat, dat tot ons genoegen, ook te zien is dat de meeste leerlingen met plezier naar school gaan.

5.4 Professionalisering

Stichting Markant hecht grote waarde aan deskundigheidsbevordering. Binnen Noorderlicht is er ruime keuze qua ontwikkeling in het scholingsaanbod, variërend van de Markant Academie, tot online cursussen en cursussen op maat. Cursussen worden zowel op individueel als teamniveau gevolgd en er vindt altijd overleg met de directie plaats over de mogelijkheden.

Dit mondt uit in een jaarlijks scholingsplan.



De afstemming tussen de individuele, persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers en de ontwikkeling van de school, zoals vastgelegd in het schoolplan en tot uitdrukking komend in de dagelijkse praktijk, vindt plaats in diverse gesprekken.

5.5. Overige aspecten

In het kader van goed personeelsbeleid zorgen we voor het vieren van successen, het organiseren van studie- en themabijeenkomsten, het plannen van vieringen en ontspannende teamactiviteiten.

Met betrekking tot het taakbeleid hebben we gekozen voor het basismodel. De concrete uitwerking is vastgelegd in een jaartaak en werktijdenregeling.

Vanaf het schooljaar 2019-2020 wordt in het PO gewerkt met het werkverdelingsplan. Een werkgroep van leerkrachten heeft binnen de werkverdeling groep een grote inbreng gehad mbt het schoolformatieplan.

Duurzame inzetbaarheid betekent zoveel als gezond aan het werk blijven vanaf de start van de loopbaan tot aan de AOW leeftijd. De medewerker weet vaak zelf het beste hoe hij/zij dat kan realiseren.

6. Financiën en beheer

6.1 Inleiding

continuïteit (FB1)

Uitgangspunt van Stichting Markant Onderwijs is dat we zowel op de kortere als langere termijn

kunnen voldoen aan de financiële verplichtingen. Dit betekent dat we als Noorderlicht de verplichting

hebben financieel gezond te zijn en te blijven.

De door de overheid beschikbaar gestelde middelen vormen de basis voor het uitgavenpatroon op

zowel personeel als materieel gebied. Op die manier zorgen we ervoor dat er geen overschrijdingen

plaats vinden en dat we een gezonde financiële huishouding kunnen blijven voeren.

6.2 Doelmatigheid (FB2)

Op stichtingsniveau is er een meerjarenbegroting opgesteld en daarvan afgeleid de jaarlijkse begroting. Op basis daarvan stelt iedere school afzonderlijk haar jaarbegroting op, waarbij het

uitgangspunt is dat de jaarbegroting sluitend moet zijn.

Op Noorderlicht streven we ernaar om te komen tot een beleidsrijke begroting, waardoor er ruimte

blijft voor innovatie, zowel personeel als materieel.

Daarnaast is er een meerjareninvesteringsplan opgesteld, met specifiek aandacht voor onderwijsmethoden, licenties, inrichting en innovatie.

Doelmatig beheer van de financiën is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de integraal

schooldirecteur. Middels begrotingsgesprekken en managementrapportages (4 x per jaar) met de

voorzitter van het College van Bestuur vindt verantwoording hierover plaats.

6.3 Rechtsmatigheid (FB3)

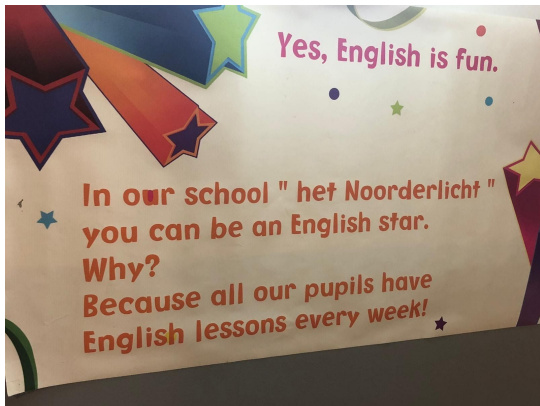
Een financieel deskundige op personeel en materieel gebied is fulltime werkzaam op het stafbureau

van de stichting en daarnaast is er een contract met een onderwijsbureau afgesloten om de noodzakelijk werkzaamheden op dit gebied te verrichten.

Het bevoegd gezag is transparant m.b.t. de financiën en communiceert m.b.t. de onderwijsbekostiging met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de directeuren. Ook

op schoolniveau zijn we transparant en integer en communiceren hierover met team en MR.

7. Profilering en Marketing



7.1 Inleiding

Op Noorderlicht vinden we de interne communicatie van groot belang. Het gaat erom betrokkenheid te creëren van de medewerkers op het werk en op het schoolgebeuren om op die manier de kwaliteit van de school te optimaliseren. Daarom zorgt de schoolleiding voor een heldere overlegstructuur en worden er effectieve hulpmiddelen gebruikt.

7.2 Communicatie

Interne communicatie vraagt een inspanning van alle betrokkenen. Er is sprake van een functionele overlegcultuur en overlegstructuur. Alle interne communicatie moet gezien worden in het belang van goed onderwijs voor de kinderen en een goede werksfeer voor het voltallige personeel en evt. vrijwilligers. De interne informatievoorziening draagt eraan bij dat teamleden tijdig, open en volledig geïnformeerd worden.

We werken met de volgende overlegmomenten:

- teamoverleg, bouwoverleg
- werkgroepoverleg/ 1x in de 6 weken met dir.
- Mt overleg
- Mr overleg
- lb-dir overleg

We gebruiken effectieve middelen voor de communicatie:

- postvakken
- interne memo
- whiteborden/planborden
- e-mail in mindere mate

Voor wat betreft communicatiegedrag vinden we het volgende belangrijk:

- zaken worden op de juiste plaats besproken
- overleggen worden goed voorbereid met agenda en een verslag
- op het overleg is sprake van een actieve deelname
- iedereen spreekt namens zichzelf \

- we geven respectvolle feedback en accepteren ook feedback van anderen

Externe communicatie;

De communicatie met externen staat in dienst van het op school gegeven onderwijs en degenen die daarbij zijn betrokken. Een goede communicatie met externen is representatief voor de onderwijscultuur en onderwijsstructuur van de school. De communicatie is transparant.

Communicatie met ouders:

Ouders geven in vertrouwen het onderwijs en een deel van de opvoeding uit handen aan de basisschool. Goede communicatie is essentieel, in het belang van de kinderen en in het belang van de onderlinge relatie. De informatievoorziening houdt rekening met verwachtingen van ouders en stelt ouders in staat om te begrijpen, mee te leven en mee te denken. Er is een schoolcultuur waarin teamleden vanuit een proactieve houding een goede samenwerking met ouders bevorderen. De school stelt ouders in staat mee te denken over de ondersteuning van het kind in de groep en denkt actief mee met ouders over de ondersteuning thuis. De school stelt ouders in staat op een bij de school passende wijze mee te denken over het schoolbeleid. De school bevordert dat ouders mee **kunnen doen en mee kunnen leven.**

7.3 Sponsorbeleid

Op obs Noorderlicht voeren wij het volgende beleid m.b.t. sponsoring.

Doel: Door middel van sponsoring wil Noorderlicht financiën of diensten verwerven die een verdere verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs aan de kinderen mogelijk maakt.

Begripsomschrijving:

Geld, goederen of diensten die door een sponsor aan de school (directie, leerkrachten, niet-onderwijzend personeel en leerlingen) worden verstrekt waarvoor door de sponsor een tegenprestatie wordt verlangd waarmee leerlingen of ouders/voogden/verzorgers in schoolverband binnen de schooltijden (inclusief het overblijven) worden geconfronteerd. Schenkingen vallen niet onder sponsoring aangezien er geen sprake is van een tegenprestatie die verlangd wordt.

Sponsoring kan gepaard gaan met reclame; hierbij conformeren wij ons aan de reclamecode van de Stichting Reclame Code.

Uitgangspunten:

- Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en de daarbij betrokkenen gevaar brengen.
- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Er mag geen schade berokkend worden aan de geestelijke en/of lichamelijke gesteldheid van leerlingen. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen.
- Sponsoring mag niet de onderwijshoud en/of continuïteit van het onderwijs beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de door de school aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen. Het primaire onderwijsproces mag niet afhankelijk zijn van sponsormiddelen.

Meer concrete uitwerkingen:

- Er mag bij sponsoring geen bemoeienis van de sponsor zijn m.b.t. onderwijsinhoud, organisatie van het onderwijs, de bouw, de inrichting en exploitatie.
- De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen door het wegvallen van sponsormiddelen
- In lesmaterialen en leermiddelen mag geen reclame voorkomen en er mag geen sprake zijn van onvolledige of subjectieve informatie.
- Bij de aanschaf van gesponsorde goederen/producten mag nadien geen sprake zijn van een verplichte afname van (andere) goederen/producten bij dezelfde sponsor.
- Reclame die gericht is op leerlingen mag niet stimuleren tot ongezonde en/of gevaarlijke activiteiten en mag niet de leerlingen aanmoedigen om ouders te stimuleren producten of diensten van de sponsor af te nemen.
- Sponsoring mag niet appelleren aan gevoelens van angst of bijgeloof of misleidend zijn en mag geen voordeel trekken uit onkunde of goedgelovigheid van leerlingen.
- Er moet rekening gehouden worden met bevattingsvermogen en verwachtingspatroon van leerlingen.

Procedure:

Elke mogelijke actie wordt ter goedkeuring aan de MR voorgelegd.

Klachten:

Indien ouders bezwaren hebben tegen met de aan sponsoring verbonden wederprestatie kunnen zij een klacht indienen bij de klachtencommissie.

Toekomstige sponsoractiviteiten zullen in de toekomst in nauw overleg met team en MR ondernomen worden. De uitgangspunten van het schoolspecifieke sponsorbeleid blijven uiteraard van toepassing.

8. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdlijnen

Onze ambities en de speerpunten van ons meerjarenbeleid zijn op hoofdlijnen hieronder beschreven.

8.1 Onze ambities op hoofdlijnen

Opbrengsten/ didactisch handelen

Komende jaren zal het accent moeten liggen op de didactische opbrengsten; het verhogen en daarna het stabiliseren hiervan. De methode voor rekenen is in 2020-2021 vervangen, het HGW heeft een opfris nodig en is voor de komende jaren een speerpunt. Binnen het leerstofjaarklassensysteem gaan we meer differentiëren en waar mogelijk groepsdoorbrekend werken.

Daarnaast zijn we bezig om een gedegen keuze te passen voor een kindvolgsysteem voor de groepen 1-2 passend bij de visie van ons Noorderlicht.

Pedagogisch klimaat

We besteden op Noorderlicht veel aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van een kind en de groep. Elke week wordt hier veel aandacht aan besteed in de groep en tijdens de individuele gesprekken met de kinderen.

We willen komende jaren onze kanjers regels, afspraken en werkwijze verstreken.

Het eigenaarschap over de eigen ontwikkeling bij zowel de leerlingen als personeel is uitgangspunt.

Sociaal klimaat, incl. sociale veiligheid

Wij blijven de gegevens, verkregen vanuit ons kindvolgsysteem preventief inzetten voor alle groepen.

Onderwijs- en schoolontwikkeling/innovatie

Onze uitdaging is om de werkwijze op Noorderlicht nog beter handen en voeten te geven. Alles wat we doen is gelinkt aan onze missie en visie en de kernwaarden. We gaan dit zichtbaarder neerzetten op school, waarbij we vooral zicht willen blijven houden op de ruimte voor leerlingen en we rekening houden met ontwikkelingen en interesses van leerlingen.

Een positief werkklimaat is van belang. De leerkracht is de spil binnen al onze voorwaarden. Van belang blijft dat leerkrachten de visie van de school uitdragen en dat dit ook terug te zien is in hun handelen en in het lokaal. Zij zijn in staat om een uitdagende leeromgeving te creëren.

Leerkrachtvaardigheden

Eerder (2014) heeft Noorderlicht ervoor gekozen om een scholingstraject te volgen. Dit met als doel om de leerkrachtvaardigheden met betrekking tot het geven van de instructie te vergroten.

Er is toen gekozen voor het 5-fasenmodel. We hebben het model aangescherpt met aspecten vanuit het EDI model. De komende jaren gaan we de leerkrachtvaardigheden versterken door gebruik te maken van het EDI model.

We willen een vervolgstap maken naar een zichtbare doorgaande lijn binnen de school. De instructie moet tegemoet komen aan de onderwijsbehoefte van elke individuele leerling. Er zal nadrukkelijk aandacht besteed worden aan doelbepaling.

Leerkrachten bekijken de onderwijsbehoefte van de kinderen vanuit observatie en data en stemmen zo het aanbod af op de individuele leerling en groep.

Leiderschap

Leiderschap komt in alle lagen van onze organisatie voor. De directie signaleert, activeert en faciliteert. Daarnaast is zij verantwoordelijk voor borging in de organisatie. Leerkrachten worden bij dit proces actief betrokken en krijgen concrete taken/verantwoordelijkheden toebedeeld met betrekking tot de schoolontwikkeling. Wij willen bewerkstelligen dat een ieder eigenaarschap ervaart van zowel school- als eigen ontwikkeling, waarbij de dialoog een centrale rol speelt.

De directeur legt voorgenomen veranderingen of vernieuwingen van onderwijskundige en/of organisatorische aard, voor aan de MR ter advisering of instemming.

Samenwerken

Samenwerken/ communicatie behoort tot de kernwaarden van Noorderlicht. Samenwerken gaat

over het cultiveren van ieders inbreng en deskundigheid ten behoeve van het collectieve doel.

Om dit te kunnen bereiken en inhoud te geven, vinden wij het belangrijk dat zowel de interne als externe communicatie goed ingericht is. Op teamniveau vindt veel samenwerking plaats.

8.2 Wat zien we voor onderwijs in 2024 op Noorderlicht

- waar de kinderen met plezier tot leren komen
- Waar elk kind er mag zijn en vol vertrouwen is
- Waar kinderen zich verbonden voelen
- Waar ieder kind en medewerker zich veilig voelt
- Waar kinderen zich goed voelen en gezien worden
- Waar de kinderen betrokken zijn
- Waar de kernvakken op niveau aangeboden worden, volgens een vaste voor de kinderen herkenbare structuur
- Waar een rijke leeromgeving verder wordt ingericht zodat de kinderen uitgedaagd worden om te komen tot leren en tot spel en daarbij kunnen ontdekken
- Waar kinderen steeds meer medeverantwoordelijk worden gemaakt voor het eigen leerproces
- Waar kinderen sociaal en emotioneel op een goede manier begeleid worden
- Waar iedereen uitgedaagd wordt zichzelf te ontwikkelen

Wij voldoen over 4 jaar aan de 5 kwaliteitsgebieden



→ **Onderwijsresultaten/**

resultaten/sociale en maatschappelijke competenties, vervolgsucces

→ **Onderwijsproces /** aanbod,

ondersteuning, zicht op ontwikkeling, didactisch handelen, toetsing en afsluiting, samenwerking

→ **Schoolklimaat /**veiligheid,

pedagogisch klimaat

→ **Kwaliteitsborging en**

ambities/kwaliteitszorg, kwaliteitscultuur, verantwoording en dialoog

→ **Financieel-beheer/**continuïteit, doelmatigheid, rechtmatigheid

8.3 Meerjarenplan 2020-2024

Onze ambitie zijn voorzien van een kleurcode. Deze kleurcode geeft het jaar aan waarin deze ambitie gehaald moet worden. Dit overzicht is zichtbaar in de teamkamer en in de klassenmap voor de leerkracht.

De ambitie welke behaald is in het ene jaar zal in het andere jaar worden gecontinueerd.

kleurcode t.b.v. planning	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
---------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Over 4 jaar is Noorderlicht een school waar

- **Onderwijsproces/ opbrengsten(resultaten)**

	<ul style="list-style-type: none"> ● Profilering als kanjerschool. ● Lkr kunnen in de groepen de basis en lichte ondersteuning bieden. ● Rekenonderwijs structureel prioriteit heeft. Dit is zichtbaar in de aandacht voor rekenen. De opbrengsten laten een groei zien. De nieuwe methode WIG 5 geïmplementeerd gaat worden. ● Er vindt een oriëntatie plaats op een leerlingvolgsysteem voor groepen 1-2 passend bij de visie ● De cyclus van HGW wordt toegepast en lkr maken gebruik van het EDI model (speerpunt) ● Een helder ondersteuningsprofiel geformuleerd is (IB) ● Kinderen met faalangst krijgen training door een specialist ● Vaardigheidsscore haalt minimaal de landelijk gemiddelde groei ● Ouderbetrokkenheid heeft meer inhoud gekregen ● Er is een doorgaande lijn mbt werken met een weektaak ● Er draait een pilot peuter-kleuter (samenwerking met opvang)
	<ul style="list-style-type: none"> ● De referentieniveaus het uitgangspunt zijn ● Implementatie van volgsysteem voor groepen 1-2 ● Met name in de bovenbouw groepsdoorbrekend werken op verschillende onderdelen meer v ● Gezonde school profiel uitwerken, behalen certificaat sport en bewegen ● Er wordt een start gemaakt met het werken met een eigen leerlijn
	<ul style="list-style-type: none"> ● Gewerkt wordt vanuit de leerdoelen ● Uitbreiding specialisten/ hoogbegaafdheid/ dyslexie ● lkr werken als vanzelfsprekend volgens de HGW cyclus
	<ul style="list-style-type: none"> ● Groepsdoorbrekend werken ● Peuter-kleutergroep

Over 4 jaar is Noorderlicht een school waar de leerkrachten borgen dat

	<ul style="list-style-type: none"> ● De leerlingen consequent uitgedaagd worden om actief deel te nemen aan het onderwijs, door inzetten van activerende werkvormen die een vast onderdeel zijn van het gekozen onderwijsmodel (EDI) ● De leerlingen begeleid worden in het ‘leren leren’ ● Er gewerkt wordt volgens de afspraken “zo doen we dat op Noorderlicht”
	<ul style="list-style-type: none"> ● Schoolstandaarden en referentieniveaus zijn inzichtelijk gemaakt. Lkr kunnen aangeven hoe h ● zich ontwikkelt in relatie tot beide meetinstrumenten
	<ul style="list-style-type: none"> ● Meerbegaafde kinderen en kinderen met dyslexie en dyscalculie een aangepast aanbod krijgen

	<ul style="list-style-type: none"> de lichte ondersteuning. De HGW cyclus als vanzelfsprekend is
	<ul style="list-style-type: none"> Binnen bepaalde vakgebieden groepsdoorbrekend gewerkt wordt Ze werken vanuit de leerdoelen, dit is zichtbaar gemaakt in de groepen
Over 4 jaar zie je op Noorderlicht leerlingen die	
	<ul style="list-style-type: none"> Respect hebben voor zichzelf, anderen en hun omgeving
	<ul style="list-style-type: none"> Planmatig kunnen werken en hierin begeleid worden door de leerkracht
	<ul style="list-style-type: none"> Die verbanden kunnen leggen met andere vraagstukken en begrijpen dat fouten maken noodzakelijk is om te kunnen leren.
	<ul style="list-style-type: none"> Leeropbrengsten hebben die passen bij hun onderwijsbehoeften, leerlingkenmerken en onze ambitie/schoolstandaard

- Pedagogisch handelen en schoolklimaat**

Over 4 jaar zie je op Noorderlicht een school waar

	<ul style="list-style-type: none"> Veiligheid voor iedereen vanzelfsprekend is en altijd onder de aandacht Interventies worden toegepast vanuit de kanjer Vertrouwenpersonen zichtbaar zijn Gedragsprotocol consequent wordt ingezet
	<ul style="list-style-type: none"> Leerlingenraad serieus orgaan is binnen de totale organisatie Er sprake is van een rijke uitdagende leeromgeving
	<ul style="list-style-type: none"> Burgerschap een goede herkenbare plaats heeft gekregen Er is een heldere visie op burgerschap
	<ul style="list-style-type: none"> De multiculturele achtergronden goed in balans zijn. Een goede afspiegeling is van de samenleving.

Over 4 jaar zie je leerkrachten die

	<ul style="list-style-type: none"> In dialoog met elkaar samenwerken vanuit de gedachte zich steeds te verbeteren. Leerlingen weten uit te dagen zich verder te ontwikkelen Zorgdragen voor afstemming in een doorgaande lijn in ontwikkellijnen en leerlijnen van groep 1 t/m groep 8
	<ul style="list-style-type: none"> De leerlingenraad om advies vragen De wereld buiten naar binnen weten te halen
	<ul style="list-style-type: none"> Wetenschappelijke inzichten gebruiken als vertrekpunt voor het bijstellen en verbeteren van het onderwijs

zie je leerlingen die

	<ul style="list-style-type: none"> Respect hebben voor zichzelf, anderen en de omgeving (burgerschap)
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Begrijpen dat verschillen tussen mensen een meerwaarde hebben en je de mogelijkheid geeft nog meer te leren (burgerschap)
	<ul style="list-style-type: none"> • Planmatig kunnen werken
	<ul style="list-style-type: none"> • conflicten constructief kunnen oplossen
	<ul style="list-style-type: none"> • respectvol met elkaar om weten te gaan,

- **Kwaliteitsborging en ambitie**

over 4 jaar is Noorderlicht een school waar het volgende geborgd blijft

	<ul style="list-style-type: none"> • Voeren van dialoog over goed onderwijs, de WHY staat centraal • Doorlopen van de PDCA cyclus • Borging van afspraken en professioneel klimaat • De gestelde doelen zijn ambitieus en realistisch en sluiten aan bij de visie van de school
	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse op schoolniveau met duidelijke acties • HGW is zichtbaar gemaakt
	<ul style="list-style-type: none"> • Borging in het handelen volgens de zorgroute • Een goede balans tussen wat mag en wat moet
	<ul style="list-style-type: none"> • Er is systematische en cyclische aandacht voor kwaliteit, door middel van doelen, normen en tevredenheidsmetingen.

leerkrachten die

	<ul style="list-style-type: none"> • Met elkaar in gesprek zijn over de WHY en inhoud afstemmen • Reflecteren op het onderwijs dat ze aangeboden hebben en een verbeterplan kunnen opstellen • Op een professionele wijze participeren • Werken vanuit de visie
	<ul style="list-style-type: none"> • Een heldere en degelijke analyse kunnen maken en nav daarvan een plan van aanpak kunnen opstellen • Als vanzelfsprekend werken volgens de HGW cyclus. Ze weten de onderwijsbehoeften van de leerlingen en verzorgen een passend aanbod. • Er is een duidelijke visie over wat goed onderwijs is. De doelen worden bepaald.
	<ul style="list-style-type: none"> • Die ruimte durven en kunnen nemen in hun onderwijsaanbod • Die eigenaarschap ervaren en de dialoog aangaan

Leerlingen die

	<ul style="list-style-type: none"> • zich veilig en prettig voelen. • Invloed hebben op hun eigen leerproces
	<ul style="list-style-type: none"> • zich veilig en prettig voelen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Invloed hebben op hun eigen leerproces
	<ul style="list-style-type: none"> • zich veilig en prettig voelen. • Invloed hebben op hun eigen leerproces
	<ul style="list-style-type: none"> • zich veilig en prettig voelen. • Invloed hebben op hun eigen leerproces

- **Financieel en beheer**

over 4 jaar is Noorderlicht een school waar het volgende geborgd blijft

	<ul style="list-style-type: none"> • jaarbegroting is sluitend • er is een nascholingsplan • er is een meerjareninvesteringsplan • uitdagend schoolpein
	<ul style="list-style-type: none"> • jaarbegroting is sluitend • er is een nascholingsplan • er is een meerjareninvesteringsplan • uitdagend schoolpein
	<ul style="list-style-type: none"> • jaarbegroting is sluitend • er is een nascholingsplan • er is een meerjareninvesteringsplan • uitdagend schoolpein
	<ul style="list-style-type: none"> • jaarbegroting is sluitend • er is een nascholingsplan • er is een meerjareninvesteringsplan • uitdagend schoolpein

8.4 Jaarplan 2020-2021

In dit jaarplan zijn de speerpunten voor schooljaar 2020-2021 opgenomen. Hier zal komend jaar de focus op liggen.

Domein	Doelstelling/ wat zien we	Door wie
Onderwijsproces /opbrengsten	<p>Een evenwichtige verdeling van de stof over de leerjaren</p> <ul style="list-style-type: none"> • kinderen werken samen • kinderen worden eigenaar van het eigen leerproces <p>Implementatie WIG5 (rekenen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • De opbrengsten laten een groei zien <p>Kindvolgsysteem kleuters</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oriëntatie <p>HGW en gebruik van EDI model</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ikr werken HGW en maken gebruik van het EDI model • start met werken vanuit de leerdoelen actualiseren SOP <p>We gaan een schoolnorm vast stellen. Vaardigheidsgroei voldoet aan de minimale landelijke groei.</p> <p>Profilering als Kanjerschool en VVTO (Engels)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engels is zichtbaar in school • Engels is geïntegreerd 	<p>leerkrachten</p> <p>expertisegroep rekenen</p> <p>onderbouw</p> <p>leerkrachten</p> <p>IB</p> <p>IB -dir</p> <p>iedereen</p>
Pedagogisch handelen en schoolklimaat	<p>Iedereen voelt zich veilig op school</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interventies worden toegepast vanuit de kanjer • Gedragsprotocol is leidend • Leerlingenraad is een actief orgaan binnen de school • Binnen taakbeleid is een event manager aangesteld 	<p>iedereen</p> <p>Robert</p> <p>Lucinda</p>
Kwaliteitsborging en ambitie	<p>Er is sprake van een professionele cultuur</p> <ul style="list-style-type: none"> • we voeren de dialoog met elkaar • we doorlopen de PDCA cyclus • we reflecteren op het onderwijs • we werken vanuit de visie • zorg beleids documenten update 	<p>iedereen</p> <p>IB</p>
Financieel en beheer	<p>We blijven financieel gezond</p> <ul style="list-style-type: none"> • er ligt een scholingsplan • buitenterrein uitdagend (groen plein) • protocollen herzien en updaten 	<p>dir/ team</p>



t

