



Schoolplan 2019-2023

KBS 'De Langewieke'



SAMEN WERKEN = SAMEN LEREN

Inhoudsopgave

Inleiding.....	4
Hoofdstuk 1 Kenmerken van de school.....	5
1.1 School en omgeving.....	5
1.2 Adres en contactgegevens.....	5
1.3 Team.....	5
1.4 Schoolcultuur.....	5
1.5 Identiteit.....	6
Hoofdstuk 2 Strategische koers SKOT.....	7
Hoofdstuk 3 Ambitie van de school.....	9
3.1 Missie.....	9
3.2 Visie.....	9
3.2.1 Onze belofte aan ouders leerlingen en ouders.....	9
3.3 Basis van onze school: wat zie je ons als team doen.....	9
3.4 Interne en externe analyse.....	11
Hoofdstuk 4 Onderwijskundig beleid.....	14
4.1 Uitwerking wettelijke voorschriften; uitgangspunten en doelstellingen van het onderwijs.....	14
4.1.1 School- en klassenorganisatie.....	14
4.1.2 Kerndoelen en referentieniveaus.....	14
4.2 Eigen opdracht voor het onderwijs in het onderwijsprogramma.....	15
4.2.1 Onderwijstijd.....	15
4.2.2 Doorlopende leerlijn.....	15
4.2.3 Inrichting burgerschapsonderwijs.....	15
4.3 Pedagogisch-, didactisch klimaat en schoolklimaat.....	16
4.3.1 Pedagogische uitgangspunten.....	16
4.3.2 Didactische uitgangspunten.....	16
4.3.3 Topondernemers.....	17
4.3.4 ICT.....	17
4.4 Zorg dragen voor veiligheid op school.....	18
4.4.1 Een veilige omgeving.....	18
4.4.2 Anti-pest beleid.....	18
4.4.3 Monitoring van de veiligheid.....	19
4.5 Schoolondersteuningsprofiel/ Passend onderwijs.....	19
4.6 Ambities voor ons onderwijs.....	20
Hoofdstuk 5 Personeelsbeleid.....	23

5.1	Onderhouden bekwaamheid	23
5.2	Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (artikel 30 WPO)	23
5.3	Maatregelen met betrekking tot die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid	23
5.4	Pedagogisch en didactisch handelen van onderwijspersoneel	24
5.5	Ambities met betrekking tot het personeelsbeleid	25
Hoofdstuk 6	Kwaliteitszorg	26
6.1	Bewaken ononderbroken ontwikkelingslijn, onderwijs afstemmen op de voortgang van ontwikkeling van leerlingen	26
6.2	Onderwijsvolgsysteem	26
6.2.1	Gebruikte toetsen en analyseren van resultaten	26
6.2.2	Communicatie met ouders	27
6.3	Maatregelen ter verbetering vaststellen	28
6.3.1	Leiderschap	28
6.3.2	Strategie en beleid	29
6.3.3	Medewerkers	29
6.3.4	Management van middelen	30
6.3.5	Management van processen	30
6.3.6	Waardering door medewerkers	31
6.3.7	Waardering door klanten en partners	31
6.3.8	Waardering door de maatschappij	31
6.3.9	Resultaten	31
6.3.10	Leren en verbeteren	32
Hoofdstuk 7	Overige onderwerpen	33
7.1	Aanvaarding materiële en geldelijke bijdragen (sponsoring)	33
7.2	Voor-, tussen- en naschoolse opvang	33
7.2.1	Overblijfregeling	33
7.2.2	Voor- en naschoolse opvang	34
Bijlagen	35

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van KBS De Langewieke. In dit plan kunt u lezen wie wij zijn en wat de positie is van onze school, wat wij belangrijk vinden in ons onderwijs, welke doelen we stellen en hoe we ook de komende vier jaar de kwaliteit continue willen blijven verbeteren.

Dit schoolondernemingsplan is afgeleid van het Strategisch beleidsplan 2019-2023 van Stichting Katholiek Onderwijs Twenterand (SKOT): “Samen verder bouwen”. Het is een vertaling van de strategische doelen naar onze school, passend bij onze leerkrachten, leerlingen, ouders en omgeving.

Het plan beschrijft achtereenvolgens de kenmerken van de school, de strategische koers van SKOT, onze ambitie, het onderwijskundig- en personeelsbeleid en de kwaliteitszorg.

Aan de hand van dit schoolondernemingsplan is de meerjarenplanning voor 2018-2023 opgesteld en wordt jaarlijks een jaarplan opgesteld. Het jaarplan wordt aan het einde van het schooljaar geëvalueerd en dient als basis voor het volgende jaarplan. Zowel het meerjarenplan als de jaarplanning zijn toegevoegd als bijlage.

Wij geloven dat we het beste kunnen ontwikkelen, leren en verbeteren als we het samen doen. Een goede samenwerking tussen collega's, leerlingen en ouders is essentieel; we hebben elkaar nodig om optimaal te kunnen functioneren. Ons motto is dan ook: **Samen werken = Samen leren**

Jan Lammers, directeur

Hoofdstuk 1 Kenmerken van de school

1.1 School en omgeving

De Langewieke is een katholieke dorpschool. Kenmerkend voor de school zijn de nauwe onderlinge contacten met alle ouders en de relatie met het maatschappelijk en kerkelijk gebeuren. Het onderwijs is klassikaal, gaat uit van de groep, maar wordt gegeven met zorg en aandacht voor de individuele verschillen in persoon, niveau en onderwijsbehoeften. Het is ons streven om in ons onderwijsaanbod zoveel mogelijk tegemoet te komen aan deze verschillen (adaptief).

Onze school is de enige katholieke basisschool in het dorp Dedemsvaart. Verder zijn er 3 P.C.-basisscholen en 2 openbare basisscholen. We zijn gehuisvest in een mooi schoolgebouw (bouwjaar 2001) met groepslokalen, centrale hallen, een speellokaal, diverse computerruimtes en een overblijflokaal. In 2004 was er, door de groei, een forse uitbreiding. Er werden twee lokalen en tal van bij ruimtes bijgebouwd. In 2007 vond een volgende uitbreiding plaats; wederom 2 lokalen, een ruime doorgang waar kinderen rustig kunnen werken aan de computer, extra ingangen en een groot magazijn t.b.v. de kleutergroepen. De laatste verbouwing vond plaats in 2019 en daarbij werden op de bovenverdieping twee extra lesruimtes gerealiseerd. We genieten van een gebouw dat voldoet aan alle eisen die het onderwijs van deze tijd stelt. Wij hebben rond de school veel ruimte tot onze beschikking: een groot en mooi ingericht speelveld en een sportveld.

De school wordt per 01-10-2019 bezocht door 259 leerlingen. De kinderen zijn afkomstig uit het dorp Dedemsvaart en de omliggende buurtschappen.

1.2 Adres en contactgegevens

KBS De Langewieke
Langewijk 178a
7701 AK Dedemsvaart

tel: 0523-613309
e-mail: info@delangewieke.nl
website: www.delangewieke.nl



1.3 Team

Het team van De Langewieke bestaat uit groepsleerkrachten, een onderwijsassistent, een leraarondersteuner, een conciërge, schoonmaakpersoneel, een ICT-er, een intern begeleider en een directeur. Daarnaast zijn er in verschillende groepen PABO-stagiaires en SPW-stagiaires. Enkele groepsleerkrachten hebben naast de verantwoordelijkheid voor de groep ook andere taken zoals boven- of onderbouwcoördinator, flexgroep-plusleerkracht en de coördinatie van de extra ondersteuning.

Verschillende teamleden hebben zich gespecialiseerd in een bepaald vakgebied. We hebben specialisten op het gebied van ICT, het jonge kind, kleuters met een ontwikkelingsvoorspog, begaafdheid en gedrag.

1.4 Schoolcultuur

De Langewieke is een school waar leerlingen, leerkrachten en ouders graag bij willen horen. Er is een grote mate van tevredenheid over de gemoedelijke, open sfeer en de cultuur van onze school. Wij willen die sfeer en cultuur graag behouden en geloven dat we het beste onderwijs kunnen geven als

we het **samen** doen; samen als team, samen met leerlingen en samen met ouders.

We werken vanuit een klassikaal systeem en differentiëren in drie verschillende niveaus. Bij de vakgebieden rekenen, taal, spelling en lezen werken we handelings- en opbrengstgericht met moderne methodes. Leerkrachten moeten weten wat ieder kind nodig heeft om ze maximaal te kunnen laten ontwikkelen.

De wereldoriënterende vakken zijn verenigd in Topondernemers. Hierbij is de zelfsturing van de leerling van groot belang. Daarbij is de leerkracht de begeleider die vooral begeleidt op het ontwikkelen en vergroten van de vaardigheden.

Een meer uitgebreide beschrijving van onze visie is te lezen in hoofdstuk 3, waar ook de infographic van De Langewieke te vinden is. Wat onze visie betekent voor de invulling van ons onderwijs is uitgewerkt in hoofdstuk 4, 'onderwijskundig beleid'.

1.5 Identiteit

Wij willen graag een open gastvrije katholieke school zijn, die middenin de samenleving staat. Als katholieke basisschool proberen wij het katholieke geloof samen met onze leerlingen en ouders te beleven en uit te dragen. Op basis van de katholieke geloofstraditie en de bijbehorende levensbeschouwelijke normen en waarden probeert onze school in samenwerking met ouders en kerk zorg te dragen voor ieder kind als individu en hem/haar te laten groeien in zijn/haar eigen levensbeschouwelijk denken en handelen.

We luisteren aandachtig naar elkaar, zijn daarbij respectvol en vinden de mening van de ander waardevol. We accepteren verschillen. Dit kan plaatsvinden in een open eerlijke sfeer waar iedereen zich thuis voelt. We maken duidelijke afspraken en handelen daarna. Samen staan we sterk en we hebben elkaar nodig om tot groei te komen. We sluiten aan bij wat een kind kan.

Ook niet katholieke kinderen en hun ouders zijn welkom op onze school, mits zij onze katholieke identiteit respecteren. Het is dan ook vanzelfsprekend dat alle leerlingen binnen de school hetzelfde lesprogramma, waaronder levensbeschouwing, volgen.

We geven invulling aan onze katholieke identiteit door vier vaste vieringen per schooljaar: de openingsviering, de kerstviering, een viering op witte donderdag en aan het eind van het jaar de afscheidsviering. In alle groepen wordt de methode Trefwoord gebruikt bij de dagopening en er wordt iedere dag gebeden. Rituelen zijn voor ons belangrijk, het verhaal wordt verteld en uitgelegd. Er wordt expliciet aandacht besteed aan de kerkelijke feesten.

De Eerste Heilige Communie en het Heilig Vormsel worden nog één keer in de twee jaar gedaan. De voorbereiding gebeurt in nauwe samenwerking tussen school en de St Vitus parochie en vindt buiten schooltijd plaats

Hoofdstuk 2 Strategische koers SKOT

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 “Samen verder bouwen” heeft SKOT haar strategische koers bepaald. De uitdagingen voor SKOT liggen op het terrein van het onderwijsproces, identiteit, de kwaliteit, het zorgproces en passend onderwijs, het HRM beleid, het leiderschap en managementproces, het financiële- en facilitaire beleid en de samenwerking met de interne en externe partners.

SKOT heeft de volgende ambities geformuleerd:

- Binnen het **onderwijsproces** moet er aandacht zijn voor een goede balans tussen het aanleren van kennis en vaardigheden, de vorming van de persoonlijkheid van de leerling, het leren omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid en het benutten van de kansen van de digitale wereld. Dit willen we doen door o.a.
- Binnen **identiteit** ligt de uitdaging hoe we middels een voortdurende dialoog antwoord gaan vinden op de invulling van de smalle en brede identiteit.
- Binnen de **kwaliteit** ligt de uitdaging om bewust te onderzoeken wat we doen, waarom we iets doen, wat de effecten zijn en wat daar weer mee doen.
- Binnen het **zorgproces en passend onderwijs** moet, met de betrokken partners, het onderwijs zo georganiseerd worden dat het van de groots mogelijke toegevoegde waarde is voor de leerling die aandacht nodig heeft. Dit alles binnen de mogelijkheden van de school zonder dat dit onevenredig werkdruk verzwarend werkt voor betrokken professionals.
- Binnen het **HRM beleid** moet de SKOT bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers gedurende hun volledige loopbaan. Medewerkers die zich blijvend kunnen ontwikkelen en ontplooien is daarbij het uitgangspunt, o.a. door kennis en expertise tussen scholen te delen. Daarnaast moet SKOT investeren in het aantrekken van nieuwe medewerkers.
- Binnen het **leiderschap en managementproces** moet een antwoord worden gevonden op de vraag hoe de structuur en cultuur van de SKOT als organisatie zich moet ontwikkelen.
- Binnen het **financiële- en facilitaire beleid** zal aandacht moeten zijn voor een zo efficiënt mogelijke inzet van de beschikbare financiële middelen waarbij er aandacht is voor duurzaamheid.
- In de **samenwerking met de interne als externe partners** moet er aandacht zijn voor o.a. maatschappelijke ontwikkelingen in de voorschoolse educatie, de ontwikkeling van Integrale Kind Centra [IKC's], de concurrentiepositie, de informatievoorziening, communicatie en de PR.

SKOT heeft de volgende bedoelingen geformuleerd:

- **De bedoeling met betrekking tot identiteit.**
Inhoud geven aan de smalle en brede identiteit.
- **De bedoeling met betrekking tot onderwijs.**
Inhoud geven aan leerling georiënteerd (passend) onderwijs.
- **De bedoeling met betrekking tot HRM.**
Door inhoud te geven aan betrokken werkgeverschap.
Door inhoud te geven aan kennisdeling, scholing en ruimte geven voor passie en talent.
- **De bedoeling met betrekking tot management.**
Door inhoud te geven aan cultuur van passie, gedrevenheid, verbinding.

Door inhoud te geven aan constructieve samenwerking met externe partners.

Door inhoud te geven aan gezond financieel beleid.

- **De bedoeling met betrekking tot kwaliteit.**

Door inhoud te geven aan de continue verbetering van het onderwijs.

Hoe deze bedoelingen zijn vertaald naar doelen op schoolniveau is terug te lezen in de geformuleerde ambities in hoofdstuk 4, 5 en 6 en in de concretisering van de doelen in de meerjarenplanning 2019-2023 (bijlage 1) en het jaarplan 2019-2020 (bijlage 2).

Hoofdstuk 3 Ambitie van de school

3.1 Missie

De Langewieke is een open, gastvrije, katholieke school waar onderwijs wordt gegeven aan kinderen van 4 tot 12 jaar. We willen dat iedereen zich welkom voelt en bieden een veilige omgeving met rust, structuur en overzicht. De Langewieke is een sfeervolle school waar samen plezier maken, samen hard werken en samen vieren belangrijk is. Vanuit vertrouwen en veiligheid helpen wij onze leerlingen zo optimaal mogelijk te ontwikkelen.

We verzorgen kwalitatief goed onderwijs waarbij we aandacht hebben voor verschillen in mogelijkheden en onderwijsbehoeften van onze leerlingen. We streven naar goede resultaten, passend bij de kwaliteiten van ieder kind.

We vinden het belangrijk dat kinderen zichzelf met alle kwaliteiten en talenten goed leren kennen, zodat ze hun talent nu en in de toekomst in kunnen zetten en daardoor gemotiveerd en vol energie kunnen leren en werken.

Door het ontwikkelen van zowel kennis als vaardigheden en het bevorderen van zelfinzicht en een nieuwsgierige en kritische onderzoekende houding leggen wij een basis om onze leerlingen in de toekomst verantwoorde keuzes te kunnen laten maken.

Het team van De Langewieke is betrokken en energiek en straalt dat uit naar leerlingen en ouders. We werken actief samen met ouders en leerlingen met als doel het beste onderwijs te bieden aan onze leerlingen. In een professionele, veilige en prettige werkomgeving blijven we ons professioneel ontwikkelen en verbeteren. **Samen werken = Samen leren**

3.2 Visie

Wij geloven dat wij het beste onderwijs kunnen bieden als we het samen doen.

Wij geloven dat 'samen' een wederkerige relatie is.

Wij geloven dat het altijd de moeite waard is om samen te zoeken naar de beste weg.

3.2.1 Onze belofte aan ouders leerlingen en ouders

Als je op onze school zit dan beloven wij jou (leerling) het volgende:	(Ouders) als uw kind op onze school zit, dan beloven wij u het volgende:
<ol style="list-style-type: none">1. We bieden een veilige omgeving2. We nemen jou serieus en 'zien' jou3. We doen het samen4. We helpen jou te ontwikkelen, leren en spelen5. Wij geven jou goed les	<ol style="list-style-type: none">1. We bieden uw kind veiligheid2. We 'zien' uw kind3. We doen het samen4. We zoeken steeds naar de best passende weg5. We bieden structuur6. We handelen professioneel

3.3 Basis van onze school: wat zie je ons als team doen

We doen het samen:

- Activiteiten die we samen ondernemen en beleven (musical, sportdag, schoolreis, vieringen, feestdagen, pleinfest)
- Er is betrokkenheid bij iedereen en een goede sfeer (lief en leed)
- Er worden op verschillende momenten gesprekken gevoerd om elkaar te horen, informeren en af te stemmen (VO-gesprek, omgekeerd gesprek, ambitiegesprekken, POG, rapport- en oudergesprekken)

We zoeken samen naar de best passende weg:

- We zijn laagdrempelig en zoeken snel contact met de ouders als we denken dat dat helpend is.
- We zijn transparant in wat we doen, voeren ondersteuningsgesprekken met ouders en leerlingen.

We nemen jou serieus en zien jou:

- We zien ieder kind elke dag, er is altijd een begroeting.
- Wanneer een leerling vragen of zorgen heeft, nemen we daar altijd tijd voor.
- Er is een zeer nauwe samenwerking met de zorg (IB) en de leerkracht van de school.

We bieden veiligheid en structuur:

- Wij leren de kinderen hoe ze met elkaar om kunnen gaan (Gouden en Zilveren weken, KWINK, gastlessen bureau Halt)
- Wij bieden een voorspelbare, gestructureerde leeromgeving (dagritmebord, planbord, weektaak, een opgeruimd georganiseerd klaslokaal).

We geven goed les en helpen jou te ontwikkelen, leren en spelen:

- We werken met heldere en zichtbare leerdoelen.
- We werken planmatig met het IGDI model (daarin inzet hulprondes, verlengde instructie en coöperatief werken) en zorgen voor een passend aanbod.
- We werken gericht aan vaardigheden bij de leerling als presenteren, samenwerken en reflecteren.
- Wij blijven leren en professionaliseren.

Op de volgende pagina is onze visie weergegeven in een infographic.

Wat onze visie betekent voor de invulling van het onderwijskundig beleid is te lezen in hoofdstuk 4.

Daar zijn ook onze ambities voor de toekomst beschreven en deze zijn geconcretiseerd in de meerjarenplanning (bijlage 1) en het jaarplan schooljaar 2019-2020 (bijlage 2).



3.4 Interne en externe analyse

Om onze interne sterktes en zwaktes en externe kansen en bedreigingen in beeld te brengen hebben wij een SWOT- analyse (Strengths-Weaknesses-Oportunities-Treaths) gemaakt. De SWOT-analyse geeft ons inzicht in de mogelijkheden voor ontwikkeling en verbetering van De Langewieke in brede zin. De analyse is gemaakt op basis van een inventarisatie binnen het team, ouders en leerlingen. De volgende instrumenten zijn daarbij gebruikt:

- Inspectierapport
- Analyse tussen- en eindopbrengsten
- Kwaliteitsenquête Van Beekveld en Terpstra (ouders, team en leerlingen)
- Wat wij horen van ouders (schoolforum)
- Reacties van kinderen

Strengths [sterktes] <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gedeeld leiderschap. WOS (Werkgroep Onderwijsinhoudelijke Schoolontwikkelingen) en werkgroepen. ▪ “De Langewieke” sfeer. (tevredenheid) ▪ Sterke structuur (bouwstenen) ▪ Intrinsieke motivatie personeel ▪ Financiële mogelijkheden goed. ▪ Goede relatie RvT-CvB-Directies-Team-MR 	Weaknesses [zwaktes] <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toename “interne” eisen (WOS) ▪ Resultaten (net voldoende) (Geen lage II) ▪ (Te) hoge werkdruk personeel ▪ Twijfel personeel aan eigen functioneren
Opportunities [kansen] <ul style="list-style-type: none"> ▪ Deelname percentage stijgt (15 naar 20%) en de goede naam in het dorp ▪ Samenwerking met KDO en BSO (buren) ▪ I.C.T. middel en geen doel ▪ Geen continurooster ▪ SKOT als ruggensteun ▪ Goede relaties met externen ▪ Modern en redelijk nieuw gebouw 	Treats [bedreigingen] <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toename eisen onderwijs door externen zoals provincie of alle maatschappelijke tendensen. ▪ Toenemende druk ouders ▪ Individu staat boven de groep ▪ Teveel administratie en verantwoording ▪ Financiële onbetrouwbaarheid overheid. ▪ Hogere pensioen leeftijd

Vanuit deze SWOT- analyse hebben we geformuleerd wat we willen aanvallen, verdedigen, versterken en terugtrekken:

Aanvallen Door ons gedeeld leiderschap, de gezonde financiële situatie van SKOT, de intrinsieke motivatie van het personeel en de goede relatie tussen de geledingen willen we dat ons deelname percentage gelijk blijft of nog iets stijgt.
Verdedigen Door de goede onderlinge relaties en het gedeelde leiderschap kunnen we de toenemende eisen het hoofd bieden en ons onderwijs goed gestalte blijven geven. De meeste bedreigingen kunnen hierdoor verdedigd worden. Alleen bij de verhoging van de pensioenleeftijd lukt ons dit waarschijnlijk niet.
Versterken Vooral de interne eisen en het vertrouwen van de leerkrachten zijn twee zwaktes die we door onze kansen kunnen versterken. Elkaar helpen en bijstaan en zelf kritisch zijn naar wat echt nodig is.
Terugtrekken Voor de bedreigingen zullen onze interne eisen en vooral de werkdruk bij het personeel serieus benaderd moeten worden zonder teveel concessies te doen aan de kwaliteit van ons onderwijs op De Langewieke.

We zijn een school die staat, maar tegelijkertijd realiseren we ons iedere dag dat er in de toekomst nog meer van ons als professionals gevraagd gaat worden. De komende vier jaar willen we natuurlijk zorgen dat onze onderwijsresultaten op niveau blijven, maar daarnaast denken we dat de mensen in ons team en wij als team wat onderhoud nodig hebben.

We voelen ons erg betrokken maar twijfelen soms ook aan onszelf over of we de goede keuzes maken en het ook samen vol kunnen houden.

Ons beleidsvoornemen is daarom dat we met elkaar gaan ontdekken welke keuzes we als team moeten maken om het gevoel te houden en te versterken dat we ook met inzet van een normale hoeveelheid energie mooie waardevolle resultaten kunnen realiseren. We hebben in een bainstorm een top 5 van gemaakt van aandachtspunten:

- We gaan echte keuzes maken wat wel en wat niet en ons daar ook aan houden.
- We gaan in gesprek over of we elkaars talenten nog optimaler kunnen benutten inzetten.
- We onderzoeken bij onszelf en elkaar welke steun, training en coaching zou helpen om uitdagingen nog beter aan te gaan.
- We kijken kritisch of de administratieve druk echt een eis is waaraan we wettelijk moeten voldoen of dat we deze wellicht ook zelf deels opleggen.
- We voeren vanuit de stuurgroep samen regie op wat en hoe we wensen van externen integreren in onze keuzes.

Resultaat van al onze keuzes moet zijn dat we weliswaar hard werken, maar bezig zijn met de goede dingen en samen ook voldoening ervaren in het proces en de resultaten die we boeken met kinderen. Samen nemen we en dragen we verantwoordelijkheid voor de balans tussen inspanning, ontspanning en voldoening.

Hoofdstuk 4 Onderwijskundig beleid

4.1 Uitwerking wettelijke voorschriften; uitgangspunten en doelstellingen van het onderwijs

4.1.1 School- en klassenorganisatie

Ons onderwijs is bedoeld voor kinderen in de leeftijd van 4 t/m 12 jaar. Zij worden ingedeeld in 8 jaargroepen op basis van hun leeftijd en ontwikkelingsfase. Gezien het leerlingaantal zijn er verschillende jaargroepen zo groot dat er meerdere groepen gevormd worden. In paragraaf 4.3.2 wordt uitgelegd wat onze uitgangspunten voor de groepsindeling zijn.

De leerlingen die onze school bezoeken zijn hoofdzakelijk autochtone kinderen. De thuistaal is Nederlands.

Binnen ons leerstofjaarklassensysteem komen we tegemoet aan het verschil in niveau door te werken met leerstof en methodes die voldoen aan de kerndoelen en ons in staat stellen om adaptief te werken. Er moet sprake zijn van een duidelijke structuur en methodes moeten leerlijnen bevatten om op niveau te kunnen werken. Het moet uitdagend en verrijkend zijn waarbij ook de inrichting van het lokaal op deze manier van werken is afgestemd.

Binnen dit leerproces en deze omgeving differentieert de leerkracht naar instructie, tempo en zelfstandigheid waarbij ieder kind recht heeft op adaptieve instructie, die mogelijk visueel en auditief wordt ondersteund.

We werken opbrengstgericht; er wordt bewust, systematisch en cyclisch gewerkt waarbij we doelgericht streven naar maximale opbrengsten. Bij opbrengsten gaat het dan om cognitieve resultaten van leerlingen, de sociale en emotionele ontwikkeling van leerlingen, het ontwikkelen van vaardigheden zoals organiseren en presenteren, de tevredenheid van ouders en leerlingen en een goede doorstroom naar het vervolgonderwijs.

4.1.2 Kerndoelen en referentieniveaus

Elke leerling krijgt op de basisschool vakken die wettelijk verplicht zijn. Per vak wordt dit beschreven in kerndoelen. Kerndoelen zijn samen met de referentieniveaus voor taal en rekenen de belangrijkste landelijke leerplankaders. De kerndoelen geven richtlijnen en minimumeisen voor het onderwijs en het niveau van kennis en vaardigheden. Het zijn streefdoelen. Ze geven aan wat een leerling aan het eind van de schooltijd moet weten en kunnen.

De overheid heeft de kerndoelen uitgewerkt in meer concrete tussendoelen: de referentieniveaus taal en rekenen. Deze beschrijven wat leerlingen moeten beheersen aan het eind van de basisschool, eind vmbo, eind havo en eind vwo. Het fundamentele niveau (F-niveau) is de basis die zoveel mogelijk leerlingen aan het eind van de basisschool moeten beheersen. Het streefniveau (S-niveau) is voor leerlingen die meer aan kunnen.

Kerndoelen dragen bij aan een doorgaande ontwikkelingslijn; een ontwikkelingslijn op de basisschool, maar ook een doorgaande lijn tussen basisschool en voortgezet onderwijs.

Op de Langewieke wordt voor alle kernvakken gebruik gemaakt van moderne methodes die aansluiten op de referentieniveaus. Een overzicht van alle gebruikte methodes staat in bijlage 3.

4.2 Eigen opdracht voor het onderwijs in het onderwijsprogramma

4.2.1 Onderwijstijd

Bij het plannen van de leertijd hebben basisvaardigheden als taal, lezen en rekenen, mede gelet op het persoonlijke en maatschappelijke belang hiervan, prioriteit. Deze vakken zijn de basis waarop andere leerstofgebieden ontwikkeld kunnen worden. Bij de uitvoering hiervan houden wij ons in principe aan de voorgeschreven tijdsindeling die de methodes zelf adviseren. In de praktijk betekent dit dat de taalgebieden en het rekenonderwijs samen ongeveer de helft van het aantal uren in de week bestrijken. Aan de hand van de opbrengsten bekijken we per periode of in een groep de verdeling van de onderwijstijd andere accenten moet krijgen, bijvoorbeeld wat extra rekentijd of meer tijd voor technisch lezen. De onderwijstijd per vak wordt dus per jaargroep bekeken.

In de onderbouw kenmerkt het leren zich door veel ruimte te geven voor spel, bewegen en ervaren. Dit leren wordt betekenisvol voor de leerlingen door de activiteiten te koppelen aan een centraal thema, passend bij de belevingswereld van het jonge kind. Aan de hand van een beredeneerd aanbod worden de doelen op het gebied van taal- en rekenontwikkeling, motorische, sociale en emotionele ontwikkeling, creativiteit en muzikale vorming, in de kleutergroep aangeboden. In de hoogste groepen krijgen onze leerlingen geregeld huiswerk mee. Dit is vooral leerwerk voor verkeer en topografie en het voorbereiden van een spreekbeurt of boekbespreking. In groep 5 start dit met een paar keer per jaar en de hoeveelheid wordt in de groepen 6,7, en 8 langzaam uitgebreid. In situaties die daarom vragen wordt gezocht naar mogelijkheden om leerlingen thuis extra te laten oefenen met de leerstof van school.

Via absentielijsten wordt het schoolbezoek bijgehouden in ESIS.

4.2.2 Doorlopende leerlijn

Het onderwijs is zodanig ingericht dat de leerlingen in acht aaneengesloten jaren de school kunnen doorlopen. We zien het als onze taak om leerlingen toe te rusten voor een goede plek in de maatschappij. Dat vraagt om rekening te houden met verschillen tussen leerlingen en aan te sluiten op onderwijsbehoeften die er zijn (zie voor uitwerking paragraaf 4.3).

Door het gebruik van methodes die voldoen aan de kerndoelen en aansluiten bij de referentieniveaus 1F en 1S (rekenen)/2F (taal) ontstaat een doorgaande lijn binnen de school en richting het voortgezet onderwijs.

4.2.3 Inrichting burgerschapsonderwijs

Elk kind moet veilig naar school kunnen gaan. Het gaat hier om de veiligheid die de omgeving biedt en waar het kind zelf, door zijn of haar gedrag, deel van uit maakt. Daarnaast is het onze taak leerlingen te vormen die actief meedoen aan de samenleving en een positieve bijdrage leveren aan de samenleving: burgerschapsvorming.

Een goed pedagogisch klimaat is van belang voor het welbevinden van de kinderen op De Langewieke. Voor het behouden van een goede leefomgeving gebruiken wij schoolregels (onze parapluregels) en groepsregels. In alle groepen wordt wekelijks gewerkt met de methode KWINK voor Sociaal Emotioneel Leren. Niet alleen de omgang met elkaar staat centraal, maar ook het vormen van een eigen identiteit en het kunnen handelen vanuit je eigen waarden en normen. Het schooljaar wordt gestart met de Gouden Weken die in het teken staan van groepsvorming, onze school- en klassenregels en sociaal gedrag onderling. Na de kerstvakantie wordt hier opnieuw expliciet aandacht aan besteed in de Zilveren Weken.

Andere activiteiten ter bevordering van de burgerschapsvorming zijn de dagelijkse lessen uit de methode Trefwoord, het deelnemen aan de actie schoenmaatjes, de vastenactie en de kinderpostzegelactie. Kinderen leren een bijdrage te leveren aan de eigen leefomgeving en de

verantwoordelijkheid ervoor te nemen. De thema's die behandeld worden in Topondernemers zorgen ervoor dat kinderen leren over verschillende culturen, gebruiken en gewoonten en dat ze leren dat er vanuit verschillende opvattingen beslissingen gemaakt kunnen worden.

4.3 Pedagogisch-, didactisch klimaat en schoolklimaat

4.3.1 Pedagogische uitgangspunten

Wij gaan er vanuit dat ieder kind actief in het leven staat. Dat wil zeggen dat het van nature zichzelf en zijn omgeving wil leren kennen. Dat kinderen daarbij verschillen in karakter, mogelijkheden en tempo is een natuurlijk gegeven. Voor onze school zijn deze verschillen vanzelfsprekend als uitgangspunt in onze manier van benaderen. Ieder kind accepteren zoals het is; met respect tegemoet treden, vertrouwen geven en zelfvertrouwen ontwikkelen. Het is voor ons essentieel dat ieder kind zich geborgen voelt, geaccepteerd en opgenomen om vanuit dat 'goede gevoel' te komen tot ontplooiing.

Wij stimuleren en ondersteunen die ontplooiing en ontwikkeling in ons persoonlijk contact en door het aanbieden van structuren in onze manier van werken: groepsgewijs en individueel, met aandacht voor kennis, vaardigheden en gevoel, door aanbieden en zelf ontdekken, via zelfstandig werken en samenwerken. Schoolbreed werken we volgens de zeven uitgangspunten van handelingsgericht werken (HGW):

- Onderwijsbehoeften van de leerling staan centraal.
- Afstemming en wisselwerking tussen leerling, leerkracht, groep, school en ouders.
- De leerkracht doet ertoe!
- Positieve aspecten van groot belang en denken in mogelijkheden.
- Constructieve samenwerking tussen school en ouders.
- Doelgericht werken.
- Systematische en transparante werkwijze met duidelijke afspraken.

4.3.2 Didactische uitgangspunten

Iedereen goed in beeld

Handelingsgericht werken wil zeggen dat we ons onderwijs zo goed mogelijk afstemmen op dat wat een kind nodig heeft. Door een constante cyclus van signaleren, begrijpen, plannen en uitvoeren zorgen we ervoor dat we alle kinderen goed in beeld hebben. Er is veel overleg tussen leerkrachten, intern begeleider, ouders en leerlingen om steeds opnieuw te zorgen voor een optimale ondersteuning van iedereen.

Tijdens de kernvakken (taal, rekenen, lezen, spelling) wordt er gewerkt volgens een groepsplan. Op basis van onderwijsbehoeften en resultaten is de groep globaal verdeeld in 3 niveaus. De leerkracht geeft tijdens een les passende instructie en begeleiding op deze 3 niveaus (IGDI/EDI-model).

Zo passend mogelijk; extra ondersteuning voor zoveel mogelijk leerlingen

We hebben het onderwijs op de Langewieke zo georganiseerd dat in bijna alle groepen op bijna alle dagen van de week, groepen leerlingen extra ondersteuning krijgen van een extra leerkracht.

Grote groepen: één groep, twee leerkrachten

Verschiedende groepen in de school bestaan uit meer dan 32 leerlingen. We kiezen er bewust voor deze groepen niet op te splitsen in een A en een B groep, maar ze als 1 groep te benaderen (met uitzondering van groep 1). De groep heeft de hele dag twee lokalen ter beschikking en er zijn de hele dag twee leerkrachten in de groep. De leerlingen worden gedurende de dag in wisselende

samenstelling over de twee lokalen en de leerkrachten verdeeld. De indeling vindt zorgvuldig plaats op basis van de ondersteuning die de verschillende leerlingen nodig hebben. Deze manier van werken vraagt om veel overleg en afstemming tussen de verschillende groepsleerkrachten, maar geeft ons tegelijkertijd de mogelijkheid om leerlingen met dezelfde onderwijsbehoefte in een kleine groep een passend aanbod te geven. Creatieve activiteiten, gym en topondernemers worden meestal met de groep als geheel gedaan; het groepsgevoel blijft daardoor bestaan.

Flexgroepen

In groepen waar niet de gehele dag twee leerkrachten aanwezig zijn wordt gewerkt met flexgroepen. Op enkele dagdelen in de week is er een extra leerkracht beschikbaar om groepjes leerlingen extra ondersteuning te bieden. De leerlingen zijn ingedeeld in verschillende flexgroepen, die samengesteld zijn op basis van de ondersteuningsbehoeften. Zo kunnen er flexgroepen gevormd worden voor rekenen of spelling, maar ook voor het vergroten van het zelfvertrouwen of extra ondersteuning in de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Flexgroep-plus

De hierboven beschreven organisatie van ons onderwijs geeft ons ook de ruimte kinderen die meer uitdaging nodig hebben één keer per week samen te laten werken in een flexgroep-plus. Een belangrijk uitgangspunt van het werken met deze groepen is dat leerlingen plezier hebben en houden in leren. Het doel is om leerlingen passende doelen te laten realiseren op cognitief, sociaal en creatief gebied. In de flexgroep-plus wordt veel aandacht besteedt aan leren leren (taakgerichtheid, planmatig werken, doorzettingsvermogen en motivatie), leren denken (analytisch, creatief en kritisch denken) en leren voor het leven (inzicht in jezelf en omgaan met anderen). Alle activiteiten worden gekoppeld aan de doelen voor leren leren, leren denken en leren leven zoals beschreven in de Doelen en Vaardighedenlijst van SLO. Er is een flexgroep-plus voor groep 1/2, 3/4, 5/6 en 7/8. De leerkrachten die de flexgroepen-plus begeleiden zijn gespecialiseerd in het werken met leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong en hoogbegaafdheid.

4.3.3 Topondernemers

Voor de zaakvakken gebruiken wij de geïntegreerde wereldoriëntatiemethode Topondernemers. Topondernemers laat kinderen de wereld ontdekken aan de hand van goed uitgewerkt en concreet ondersteunend thematisch onderwijs. Geïntegreerd wil zeggen dat binnen Topondernemers de domeinen aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek aan bod komen.

Kinderen worden met Topondernemers uitgedaagd om initiatief te nemen, samen te werken en creatief te zijn. Zo bouwen ze zelfvertrouwen op in het vinden van antwoorden op eigen en aangeboden (verplichte) vragen. Kinderen krijgen bewust een grote verantwoordelijkheid op dit gebied, onder begeleiding van de leerkracht. We willen een nieuwsgierige en onderzoekende houding bevorderen en leerlingen kritisch en creatief leren denken.

Wij reflecteren met de kinderen op hun taakaanpak, werkhouding en inzet in POG- gesprekken. POG staat voor Portfolio Ondernemend Gedrag. In deze reflectiegesprekken wordt met een digitaal portfolio de ontwikkeling in vaardigheden zichtbaar en bespreekbaar gemaakt en er worden nieuwe individuele doelen gesteld.

4.3.4 ICT

De digitalisering van de samenleving is op De Langewieke ook zichtbaar. We vinden op De Langewieke dat de kinderen hun instructie en methodegebonden verwerkingen nog op papier moeten maken. We maken wel gebruik van diverse digitale oefenprogramma's en onze methodes worden ondersteund door digitale toepassingen zoals de leerkrachtassistent en toetssoftware. Op De Langewieke zien we ICT als middel om ons onderwijs te versterken. We maken gebruik van de nieuwste in hoogte verstelbare touchscreens zodat leerkrachten en leerlingen hier optimaal gebruik

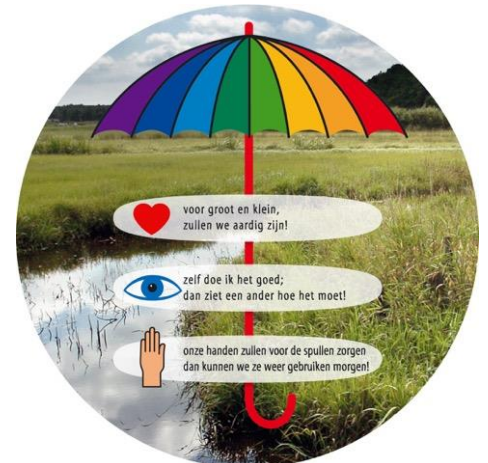
van kunnen maken. Door de gerichte keuzes in verschillende mobile devices (o.a. I-pads, chromebooks, vaste computers) leren kinderen met diverse apparaten hun digitale content te benaderen. Leerkrachten kunnen specifieke keuzes maken, waar ze de verschillende apparaten en besturingssystemen voor willen gebruiken. Naast onderwijs gerelateerde toepassingen, maken we als school ook gebruik van digitale schooladministratie in ESIS, Office365, de oudercontact app Klasbord, sociale media en een website.

4.4 Zorg dragen voor veiligheid op school

4.4.1 Een veilige omgeving

Ieder kind moet veilig naar school kunnen gaan. Wij vinden het belangrijk om een veilige omgeving te bieden en om kinderen te leren hoe ze goed met elkaar om kunnen gaan. De 3 belangrijkste schoolregels, onze parapluregels, zijn in en om het gebouw zichtbaar:

- ✓ **Voor groot en klein zullen we aardig zijn!**
- ✓ **Zelf doe ik het goed; dan ziet een ander hoe het moet!**
- ✓ **Onze handen zullen voor de spullen zorgen, dan kunnen we ze weer gebruiken morgen!**



Ieder jaar wordt gestart met de Gouden Weken. Deze weken staan in het teken van groepsvorming, onze school- en klassenregels en sociaal gedrag onderling. Met allerlei groepsvormende activiteiten leert de leerkracht de kinderen kennen en andersom. De basis voor een goede samenwerking wordt gelegd. De toon wordt gezet. We werken proactief aan een veilige klas met een fijne en taakgerichte sfeer. Na de kerstvakantie besteden we hier opnieuw aandacht aan tijdens de Zilveren Weken. In iedere klas wordt gewerkt met de methode KWINK voor Sociaal Emotioneel Leren. Net als de kernvakken taal, rekenen en lezen heeft het Sociaal Emotioneel Leren een structurele plek en invulling op ons lesrooster.

We bieden kinderen een voorspelbare gestructureerde leeromgeving met o.a. het dagritme zichtbaar in de klas, een planbord, een weektaak en een opgeruimd en georganiseerd klaslokaal.

Belangrijk is en blijft de goede communicatie met de ouders. Op school zijn de volgende documenten aanwezig: schoolreglement, gedragsprotocol (anti-pestprotocol is daar een onderdeel van), ARBO-plan (fysieke veiligheid), protocol e-mail en internetgebruik, klachtenregeling, registratiesysteem en een schoolveiligheidsplan (sociale veiligheid). Er vindt dossiervorming plaats d.m.v. het vastleggen van gesprekken met leerlingen en/of ouders.

In de klassen wordt gelet op gedrag en respect naar elkaar toe. In alle klassen zijn de school- en klassenregels zichtbaar. Om oogcontact te kunnen hebben met de kinderen willen we geen hoofddeksele op in de klas. Ook wordt het gebruik van een mobiele telefoon of mp-3 speler niet toegestaan. Onder ontoelaatbaar gedrag verstaan wij: fysiek of verbaal geweld, dreigen, vernielzucht en diefstal. In ernstige gevallen, waarbij sprake is van schorsing of verwijdering van een kind, wordt de leerplichtambtenaar en het bevoegd gezag op de hoogte gebracht Dit gebeurt volgens de procedure die beschreven staat in ons schoolreglement (schorsing en verwijdering van leerlingen).

4.4.2 Anti-pest beleid

De intern begeleider is de coördinator van het anti-pestbeleid. Het beleid staat beschreven in het anti-pestprotocol, dat onderdeel is van het gedragsprotocol.

Pestsituaties worden meestal gemeld bij de leerkracht. De leerkracht bespreekt de situatie met de intern begeleider en indien nodig ook met de gedragspecialist en directie, om samen de vervolgstappen te bepalen. Er zal in alle gevallen een verhelderingsgesprek met betrokkenen plaatsvinden. Leerkrachten, ouders en leerlingen proberen in goed overleg samen te werken aan een oplossing. De school biedt altijd hulp aan de gepeste en begeleidt de pester. Wanneer de situatie daarom vraagt wordt er hulp ingeschakeld van externe deskundigen. Pestincidenten worden vastgelegd in het leerlingadministratiesysteem (Esis).

4.4.3 Monitoring van de veiligheid

In het sociaal veiligheidsplan staat beschreven wat binnen school preventief, curatief en reactief wordt ingezet om de veiligheid van de leerlingen te waarborgen. Minimaal 1 keer per schooljaar wordt de sociale veiligheid gemonitord aan de hand van de Sociale Competentie en ObservatieLijst (SCOL). De SCOL wordt ingevuld door leerkrachten en door de leerlingen van groep 6 t/m 8. Deze leerlingen beantwoorden ook de vragen uit de Monitor Sociale Veiligheid, waarmee we de sociale veiligheid van leerlingen meten en volgen. Als de monitoring daartoe aanleiding geeft worden maatregelen genomen om de situatie te verbeteren. Een verbeterproces vraagt om maatwerk en geen standaard protocol. Een protocol is ondersteunend om bij excessen de juiste stappen te zetten. Daarnaast handelen we volgens de meldcode en volgen we de daarin aangegeven stappen wanneer een situatie daarom vraagt.

4.5 Schoolondersteuningsprofiel/ Passend onderwijs

De Langewieke stemt het onderwijs zo goed mogelijk af op wat een kind nodig heeft om zich te kunnen ontwikkelen. Dit op een voor de leerling zoveel mogelijk passende onderwijsplek. Kinderen met extra onderwijsbehoeften zijn welkom en bieden we een ambitieus ontwikkelperspectief. We hebben onder meer een aanbod voor leerlingen met taal-leesproblemen, met rekenproblemen, voor leerlingen met een beneden-gemiddelde intelligentie, voor meer- en hoogbegaafde leerlingen en voor leerlingen met gedragsproblemen. De intern begeleider en onze gedragspecialist ondersteunen de leerkrachten bij de begeleiding van kinderen met extra ondersteuningsbehoeften. We brengen de standaarden basisondersteuning van het SWV in de praktijk en stimuleren de leerkrachten om actief te werken aan verdere professionalisering volgens de standaarden van de basisondersteuning, inspectienormen en het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) van De Langewieke. Aan onze school is een orthopedagoog verbonden en we kunnen gebruik maken van specialisten die werken voor het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Veld Vaart & Vecht en jeugdhulppartners van Samen Doen en de GGD. We zetten proactief de deskundigheid van de partners in. We werken volgens de principes van handelingsgericht werken en arrangeren. Wanneer we zorgen hebben over de ontwikkeling van een leerling, delen we deze zorgen vanaf het eerste moment van signaleren met de ouders als opvoedkundige partners. We willen de ervaringskennis van de ouders benutten bij onderwijskundige en pedagogische vragen en begeleiding van hun kind. We zien school, ouders en in toenemende mate de leerling zelf als partners die samen optrekken om de extra onderwijsbehoeften zo optimaal mogelijke ontwikkelingskansen te bieden. De beschikbare middelen zetten we zodanig in dat een optimaal rendement voor leerlingen en leerkrachten wordt gerealiseerd. Het uiteindelijke doel is het opvangen van zo veel mogelijk leerlingen in de reguliere school. Met uitzondering van die leerlingen die een zeer speciale onderwijsbehoefte kennen, alsook die leerlingen die het geven van goed onderwijs aan andere leerlingen in ernstige mate belemmeren. Tevens ziet de school geen mogelijkheid om onderwijs te realiseren aan kinderen die de grenzen van de school dermate overschrijden waarbij de veiligheid van kinderen en personeel in het geding is. Passend Onderwijs betekent niet per definitie dat alle leerlingen regulier BAO-onderwijs kunnen volgen. Onze school werkt daarom binnen het SWV goed samen met speciaal

onderwijs (S(B)O). Deze vormen van onderwijs zijn goed ingespeeld op leerlingen met speciale onderwijsbehoeften. Sommige leerlingen hebben meer ondersteuning nodig dan dat onze school kan bieden. Dan zoeken we samen met ouders naar een passende oplossing.

In het 'Schoolondersteuningsprofiel Veld, Vaart & Vecht (afdeling Slagharen)' en het 'Schoolondersteuningsprofiel SKOT' is vastgesteld op welke manier wij inhoud geven aan de ondersteuningsbehoeften van onze leerlingen, welke mogelijkheden daarvoor intern beschikbaar zijn en welke expertise wij beleggen bij externe samenwerkingspartners. De Schoolondersteuningsprofielen zijn op school ter inzage aanwezig.

4.6 Ambities voor ons onderwijs

Onderwijsprogramma
Nieuwe rekenmethode
In september wordt gestart met de nieuwe rekenmethode Wereld in Getallen 5 (WIG5). Schooljaar 2019-2020 staat in het teken van een zorgvuldige invoering van de nieuwe methode en daarna zullen afspraken geborgd worden. De bouwsteen rekenen wordt aangepast.
Oriëntatie vernieuwing zaakvakonderwijs
De door ons gebruikte methode topondernemers voldoet niet meer aan onze wensen. In de tweede helft van het schooljaar start de oriëntatie op een nieuwe, geïntegreerde methode voor wereldoriëntatie.
Specialisten in de school
Voor vakken als gym, muziek en beeldende vorming is er vanuit het team vraag naar specialisten. We onderzoeken hoe we dat in de toekomst steeds meer vorm kunnen geven. In schooljaar 2019-2020 is er een vakleerkracht bewegingsonderwijs werkzaam op De Langewieke. Het afgelopen schooljaar zijn er door docenten van 'Stichting HaFaBra Muziekonderwijs Hardenberg' muzieklessen verzorgd in groep 2 en 5. We willen dit de komende schooljaren graag uitbreiden naar lessen in meer groepen. Er wordt ook onderzocht wat samenwerking met 'Cultuurkoepel Vechtdal' ons op kan leveren voor de invulling van de kunstvakken.
Portfolio/eigen leerdoelen/formatief toetsen
Dit punt is een 'stip aan de horizon' en komt nog niet terug in de jaarplanningen van de komende twee jaar. In aansluiting op alle onderwijsontwikkelingen waarbij het leerproces steeds meer centraal staat en het onderwijsaanbod zo passend mogelijk wordt gemaakt is het een logische stap om niet alleen cijferrapporten te maken, maar steeds meer te gaan richting een portfolio. In het portfolio staat het leerproces centraal en wordt vooral de ontwikkeling in beeld gebracht. Ook gezien onze expliciete aandacht voor de ontwikkeling van vaardigheden bij de wereldoriënterende vakken (Portfolio Ondernemend Gedrag) en de oriëntatie op talentontwikkeling (zie hieronder bij ambities pedagogisch klimaat) lijkt het onderzoeken van werken met een portfolio, eigen leerdoelen en formatieve toetsing een logische ontwikkeling voor de toekomst.

Pedagogisch klimaat en sociale veiligheid

Oriëntatie op talentontwikkeling vanuit de visie van Luk Dewulf

Twee leerkrachten zijn inmiddels kindertalentenfluisteraar en in schooljaar 2019-2020 gaan nog 6 teamleden de opleiding volgen. Hun ervaringen nemen we mee om te bepalen of en hoe we hier vanaf 2020-2021 op schoolniveau mee verder gaan. Oog en oor voor talent met als doel energieke en veerkrachtige leerlingen: hoe maken we dit in de toekomst concreet?
Kindgesprekken? Talentgesprekken?

Borging KWINK en alle afspraken rondom Sociaal Emotioneel Leren

- Opstellen taakprofiel KWINK-coach
- Bouwsteen SEL/ KWINK
- Update gedragsprotocol
- Wat doen we met SCOL? 1x moet. Blijven we 2x doen of gaan we het tweede moment iets anders doen om de leerling op een eenvoudige, doelgerichte manier goed in beeld te krijgen?

Didactisch handelen

Versterken van het klassenmanagement

EDI/IGDI

In het schooljaar 2018-2019 is scholing gevolgd over effectief rekenonderwijs, waarbij het EDI model als instructiemodel centraal stond. De komende vier jaar maken we ons dit eigen. Het EDI model lijkt erg op het IGDI model dat binnen De Langewieke toegepast wordt bij alle basisvakken. Het gebruik van beide modellen voor directe instructie blijft een aandachts- en ontwikkelpunt voor de komende 4 jaar.

Teach Like a Champion

In schooljaar 2016-2017 en 2017-2018 is scholing gevolgd over Teach Like a Champion. Om te zorgen dat het niet wegzakt zal Teach Like a Champion de komende 4 jaar punt van aandacht blijven.

Feedback en evalueren met leerlingen

In schooljaar 2017-2018 is door onze WPO-stagiaire (PABO 4) een feedback- en evaluatiewaaijer gemaakt met daarin allerlei werkvormen om met leerlingen te evalueren. De waaijer is in alle groepen in gebruik genomen. Het feedback geven aan leerlingen en evalueren met leerlingen is een blijvend ontwikkelpunt.

Zichtbare leerdoelen

Om leerlingen doelgericht feedback te kunnen geven en goed te evalueren is het belangrijk dat de leerdoelen helder zijn. Daarnaast is het voor het maken van bewuste keuzes in de leerstof essentieel dat de leerkracht weet welke doelen gehaald moeten worden. Doelgericht werken is de afgelopen jaren een ontwikkelpunt geweest en dat blijft het ook. Er zijn afspraken gemaakt over zichtbare doelen in de klas en we zullen hier de komende jaren met elkaar over in gesprek blijven en blijven ontwikkelen. Het sluit ook aan bij onze eerder beschreven 'stip aan de horizon' richting portfolio/eigen leerdoelen/formatief toetsen.

Bewegend leren en activerende werkvormen

Om kinderen te motiveren voor leertaken zijn actieve werkvormen en bewegend leren een goed middel. In verschillende groepen wordt bewegend leren al ingezet. In schooljaar 2019-2020 zal de WPO- stagiaire (PABO 4) haar afstudeeropdracht vormgeven rondom bewegend leren en onderzoeken of en hoe dit op een goede manier in het lesprogramma ingebed kan worden.

Oriëntatie op blokvoorbereiding

Het cyclische werken volgens het HGW-principe is inmiddels volledig geïmplementeerd. De manier waarop de gegevens verzameld en vastgelegd worden in groepsoverzichten, groepsplannen en groepsbesprekingsformulieren voelt niet altijd doelgericht en betekenisvol genoeg. We gaan op zoek naar een andere invulling van het vastleggen van het cyclische proces. Het plan is om in de loop van schooljaar 2019-2020 te starten met een gezamenlijke blokvoorbereiding voor rekenen en dit de komende 4 jaar uit te bouwen naar de andere basisvakken. We denken dat blokvoorbereiding ons in staat stelt nog doelgerichter te werken en de leertijd effectiever te benutten.

Gebruiken kleutervolgsysteem

Als basis wordt het volgsysteem van Kleuterplein gebruikt. De onderbouwleerkrachten nemen dit instrument kritisch onder de loep en passen het aan tot een systeem dat voldoet aan de SLO

doelen en aan hun eigen wensen voor het optimaal volgen van de leerlingen. Afgelopen schooljaar is gestart met rekenen en de komende jaren zal het systeem kritisch bekeken worden voor de andere ontwikkelingsgebieden. Ook spel en spelontwikkeling is hiervan een belangrijk onderdeel.

Passend onderwijs

Opsplitsen van groepen

Om zoveel mogelijk leerlingen zo passend mogelijk te begeleiden zoeken we steeds naar passende organisatievormen (zie uitleg in paragraaf 4.3.2). Een optimale organisatie van alle extra ondersteuning is de komende 4 jaar een vast ontwikkelpunt.

Overig

Techniek

We onderzoeken de mogelijkheden om samen te werken met de scholen voor voortgezet onderwijs in Dedemsvaart (Zeven Linden en Vechtdal College). Ons techniekaanbod is nu geïntegreerd in Topondernemers. Daarnaast organiseren we 1 keer per jaar een techniekweek. De oriëntatie op een vernieuwing van ons zaakvakonderwijs is een goed moment om ook te onderzoeken hoe het techniekaanbod een impuls kan krijgen. Ook voor de invulling van de techniekweek onderzoeken we wat een samenwerking met VO kan betekenen. Wellicht kan een samenwerking in de toekomst ook uitgebreid worden naar andere vakgebieden (bijvoorbeeld Engels).

Samenwerking KDO en BSO

Veel kinderen van onze school zijn naar de kinderdagopvang geweest of bezoeken de buitenschoolse opvang bij Dikkertje Dap (Stichting Welluswijs Kindcentra). We willen onderzoek doen naar mogelijkheden om in de toekomst meer samen op te trekken waardoor er een afgestemd, breed en gevarieerd aanbod van voorzieningen ontstaat voor kinderen van 0-12 jaar. Om te onderzoeken wat een samenwerking voor alle partijen kan betekenen zal het eerst nodig zijn elkaar beter te leren kennen. Het komende schooljaar zal dus ook in het teken staan van kennismaking. Hoe dat ingevuld gaat worden is op dit moment nog niet bekend.

Deze ambities komen terug in de 'meerjarenplanning 2019-2023' (bijlage 1) en het 'jaarplan schooljaar 2019-2020' (bijlage 2).

Ambitie en doelen op ICT-gebied zijn niet in deze meerjarenplanning meegenomen, maar beschreven in het 'BiT plan 1923'. Dit is het beleidsplan 'Bovenschools IT Twenterand'. In het plan zijn doelen geformuleerd op bestuurs- en schoolniveau. De doelen hebben betrekking op onderwijs, personeel en middelen.

Hoofdstuk 5 Personeelsbeleid

Binnen onze stichting wordt het personeelsbeleid op stichtingsniveau vormgegeven. Er is een integraal personeelsbeleidsplan waarin het functie bouwwerk inclusief functieomschrijvingen is beschreven. Benoemingen vinden plaats bij de stichting; alle personeelsleden hebben een bestuursaanstelling waardoor ze op alle scholen inzetbaar zijn.

5.1 Onderhouden bekwaamheid

Alle personeelsleden van de school die werkzaamheden verrichten met kinderen hebben de vereiste bevoegdheden voor de werkzaamheden die ze verrichten. Zij onderhouden hun bekwaamheid door het volgen van individuele- en teamscholing. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het scholingsaanbod vanuit de stichting en het SWV Passend onderwijs of andere aanbieders. Scholing is vast gespreksonderwerp in de POP-gesprekken en de functionering- en beoordelingsgesprekken. In deze gesprekken wordt met de medewerker zijn ontwikkeling besproken en wordt gesproken waar eventuele knelpunten zich voordoen en welke scholing daarvoor gevolgd kan worden.

Met het team wordt jaarlijks, afhankelijk van de ontwikkeling waar de school mee bezig is, bepaald welke teamscholing gevolgd wordt. Deze wordt omschreven in het scholingsplan.

Ook kan worden besloten een externe deskundige in te schakelen om een teamontwikkeling vorm te geven. De personele ontwikkeling van medewerkers van startbekwaam naar basisbekwaam en vakbekwaam is gekoppeld aan de personeel ontwikkelcyclus en de gesprekken die met elk personeelslid worden gehouden in het kader van het personeelsmanagement.

De directeur is geregistreerd in het schoolleidersregister. De IB-ers en ICT-ers zijn respectievelijk lid van het IB-netwerk en ICT-netwerk van de SKOT.

5.2 Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding (artikel 30 WPO)

Binnen de stichting is de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding in evenwicht. Bij benoeming van nieuwe personeelsleden in de schoolleiding wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen.

5.3 Maatregelen met betrekking tot die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid

Het team van De Langewieke is betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Samen hebben we als doel goed onderwijs te verzorgen. We nemen verantwoordelijkheid voor ons werk, voor continue verbetering van het onderwijs én voor onze eigen ontwikkeling. In team- en bouwvergaderingen wordt gesproken over het onderwijskundig beleid, didactisch handelen en verandering van didactiek bijvoorbeeld bij invoering van een nieuwe methode of invoering van andere onderwijsvernieuwingen, bijvoorbeeld op het gebied van ICT.

Op De Langewieke is in toenemende mate sprake van gedeeld leiderschap. Voor verschillende ontwikkelthema's zijn werkgroepen samengesteld. Teamleden nemen deel aan een werkgroep op basis van hun passie, interesse en expertise. Een werkgroep heeft een vastgestelde opdracht, zoals bijvoorbeeld het oriënteren op een nieuwe methode, het leiden en begeleiden van de invoering van

een nieuwe methode of het uitwerken van beleid betreft een bepaald thema. Terugkoppeling naar het team vindt plaats tijdens bouwvergaderingen en studiedagen.

De gevormde werkgroepen zijn opgesteld op basis van de doelen in de meerjarenplanning en het jaarplan. De werkgroepen in het studiejaar 2019-2020 zijn:

- Werkgroep onderwijsinhoudelijke schoolontwikkelingen (WOS): deze werkgroep bestaat uit de directeur, IB-ers en bouwcoördinatoren en heeft als doel de doorgaande lijn betreft alle ontwikkelingen te bewaken. Afhankelijk van de hoofdthema's van een overleg sluiten hier ook leerkrachten uit werkgroepen aan.
- Werkgroep opsplitsen groepen: onze manier van werken zoals beschreven in hoofdstuk 4 zorgt ervoor dat er veel afstemming tussen leerkrachten van parallelgroepen, maar ook tussen leerkrachten van verschillende jaargroepen nodig is. Deze werkgroep zet de grote lijnen, het kader, uit voor het opsplitsen van de groepen. Het is een continue ontwikkeling, maatwerk; voor iedere groep leerlingen, iedere jaargroep en iedere leerkracht is de meest passende manier net weer anders.
- Werkgroep rekenen: verantwoordelijk voor een soepele invoering van de nieuwe rekenmethode, het volgen van de ontwikkelingen op rekengebied en het borgen van de gemaakte afspraken.
- Werkgroep WO: in de tweede helft van het schooljaar 2019-2020 zal deze werkgroep actief worden en een eerste oriëntatie gaan doen voor een vernieuwing van ons wereldoriëntatie-onderwijs.
- Werkgroep SEL (Sociaal Emotioneel Leren): verantwoordelijk voor het opstellen van het taakprofiel van de KWINK-coach, het borgen van de methode KWINK en het updaten van het gedragsprotocol en de bouwsteen SEL.

5.4 Pedagogisch en didactisch handelen van onderwijspersoneel

Binnen de school is aandacht voor de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen in relatie tot het onderwijskundig beleid. Dit wordt vormgegeven door actief aandacht te hebben voor leerkrachtaardigheden in relatie tot het pedagogisch klimaat en didactisch handelen. We maken daarbij gebruik van klassenbezoeken van leerkrachten onderling (maatjeswerk), intern begeleider of directeur, (beeld)coaching door de intern begeleider, collegiale consultatie of begeleiding vanuit het Samenwerkingsverband.

De leerkrachten van De Langewieke:

- zijn actief en betrokken bij hun werk
- denken mee in schoolbelang
- staan voor een professionele houding en samenwerking
- staan voor gezamenlijk gekozen beleid
- blijven leren en ontwikkelen
- leveren hun bijdrage aan vernieuwingen passend bij de visie en missie van de school
- hebben een positieve uitstraling
- denken in kansen en mogelijkheden

In de gesprekkencyclus die bestaat uit een POP -gesprek, functioneringsgesprekken en een beoordelingsgesprek wordt het pedagogisch- en didactisch handelen van elk personeelslid besproken.

5.5 Ambities met betrekking tot het personeelsbeleid

In de SWOT analyse is te lezen dat het team van De Langewieke erg betrokken is, maar dat er ook twijfels zijn over het eigen functioneren en dat er een hoge werkdruk wordt ervaren. Waar we bij onze leerlingen de komende jaren steeds meer willen inzetten op het leren ontdekken, benoemen en werken vanuit je eigen kwaliteiten en talent geldt dat ook voor het personeel.

Werken vanuit je interesse en talent zorgt voor energie, motivatie, zelfvertrouwen en meer bevoegenheid.

Om ervoor te zorgen dat leerkrachten met voldoende zelfvertrouwen de juiste keuzes durven maken en er minder werkdruk ervaren wordt hebben we de volgende ambities:

Personeelsbeleid
Functioneringsgesprekken vanuit een waarderend perspectief
Het uitbouwen van succes en de inzet van talent als uitgangspunt. Waar word je enthousiast van? Waar ben je trots op? Waar zou je meer van willen? Wat zijn je sterke punten? Welke bijdrage kun je vanuit je talenten leveren aan de doelstellingen van de organisatie? Wat vraagt dit van jou en anderen?
Doorontwikkeling werken met werkgroepen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indeling van werkgroepen op basis van interesse en expertise. ▪ Duidelijke doelstelling per werkgroep op basis van de meerjarenplanning en het jaarplan. ▪ Doelen worden SMART geformuleerd en geëvalueerd. ▪ Terugkoppeling van werkgroepen wordt uitgebreid met activiteiten , het delen van kennis, iedereen actief betrokken. ▪ Aandacht voor de vergaderstructuur: verdeling organisatorische vergaderingen, bouwvergaderingen, werkgroepbijeenkomsten, werkmomenten.
Aandacht voor administratieve druk
We kijken kritisch naar de administratie: wat is een wettelijke eis en wat leggen we onszelf op. We gaan keuzes maken over wat wel en niet en ons daar ook aan houden.

Zie voor een uitwerking van deze ambities de ‘meerjarenplanning 2019-2023’(bijlage 1) en het ‘jaarplan schooljaar 2019-2020’(bijlage 2).

Hoofdstuk 6 Kwaliteitszorg

6.1 Bewaken ononderbroken ontwikkelingslijn, onderwijs afstemmen op de voortgang van ontwikkeling van leerlingen

Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de ontwikkeling van de leerling wordt de leerling vanaf het eerste schooljaar nauwkeurig gevolgd. Dat begint met een aanmeldings- en intakeformulier voor de kinderen die in groep 1 op school komen. Steeds vaker vindt er ook een overdracht plaats vanuit de peuterspeelzaal of het kinderdagverblijf.

Er wordt zorggedragen voor een ononderbroken ontwikkelingslijn door methodes te gebruiken die voldoen aan de kerndoelen. Binnen deze methodes kunnen we de leerlingen volgen en het onderwijsaanbod afstemmen op wat ze al kunnen en nog moeten leren. In groep 1 en 2 wordt gebruik gemaakt van het observatiesysteem van Kleuterplein en voor de methodes die gebruikt worden in groep 3 t/m 8 maken we gebruik van de toetsen die bij de methode horen. Naast de toetsen zijn ook de bevindingen en observaties van de leerkracht bijzonder belangrijk voor een optimale afstemming van het onderwijsaanbod.

Naast de methodegebonden toetsen maken we gebruik van het leerlingvolgsysteem (LVS) van Cito voor het volgen van de cognitieve ontwikkeling. Om de sociaal-emotionele ontwikkeling in kaart te brengen gebruiken we de SCOL.

Tijdens de reflectiegesprekken die structureel gevoerd worden met leerlingen van groep 6 t/m 8 wordt gewerkt met een digitaal Portfolio Ondernemend Gedrag, waarbij ontwikkelde vaardigheden van leerlingen in beeld worden gebracht. Een formatieve toetsing van de mate waarin kinderen kunnen presenteren, samen werken, organiseren en initiatief kunnen nemen.

Voor de overdracht naar het voortgezet onderwijs vult de leerkracht een aanmeldingsformulier in en wordt het leerlingdossier overgedragen. Er vindt ook een 'warme' overdracht plaats in de vorm van een gesprek met de toekomstige mentor of zorgbegeleider van de betreffende school.

6.2 Onderwijsvolgsysteem

6.2.1 Gebruikte toetsen en analyseren van resultaten

In de kleutergroepen worden de kennis en vaardigheden van de leerlingen gevolgd aan de hand van een observatiesysteem. Vanaf schooljaar 2019-2020 worden in groep 1 geen LVS toetsen van Cito afgenomen en vanaf schooljaar 2020-2021 wordt dat ook in groep 2 niet meer gedaan.

In groep 3 t/m 8 maken we gebruik van de toetsen van het LVS van Cito. Dit zijn betrouwbare en valide toetsen die vanaf groep 6 ook een indicatie geven voor het te bereiken referentieniveau.

Een overzicht van de gebruikte toetsen:

	Groep 3	Groep 4	Groep 5	Groep 6	Groep 7	Groep 8
DMT 2018	X	X	X	X	X	X
AVI 2018	X	X	X	X	X	X
Rekenen-Wiskunde 3.0	X	X	X	X	X	X
Begrijpend lezen 3.0	X	X	X	X	X	X
Spelling 3.0	X	X	X	X	X	X
Spelling werkwoorden 3.0					X	X
Taalverzorging				X	X	X

Twee keer per jaar doorlopen we de volledige HGW-cyclus, waardoor we onderwijsbehoeften van

leerlingen in beeld krijgen en ons onderwijs daar zoveel mogelijk op kunnen aanpassen. Op basis van alle gegevens uit observaties, gesprekken, Cito toetsen en methodegebonden toetsen plannen we het onderwijs op groeps- en individueel niveau.

De toetsresultaten, analyses en opgestelde plannen worden 2 keer per jaar besproken tijdens de groepsbespreking tussen leerkrachten en intern begeleider.

Alle toetsresultaten en een samenvatting van de analyses en interventies worden opgenomen in het katern 'Opbrengsten KBS De Langewieke'.

In het ondersteuningsdocument staan de fasen en stappen in de HGW-cyclus van signaleren, analyseren, plannen en realiseren beschreven.

Naast de LVS toetsen van Cito wordt minimaal 1 keer per jaar de SCOL afgenomen om de sociaal-emotionele ontwikkeling in beeld te brengen en de veiligheid te meten. De leerkrachten van groep 1 t/m 8 vullen de vragenlijst voor iedere leerling in en in de groepen 6 t/m 8 wordt er ook door de leerlingen een vragenlijst ingevuld. Ook de uitkomsten van de SCOL worden besproken in een groepsbespreking met leerkrachten en intern begeleider.

De opbrengsten van de SCOL staan ook in het katern 'Opbrengsten KBS De Langewieke'.

In groep 8 wordt de eindtoets afgenomen. De resultaten van de eindtoets geven ons inzicht in het onderwijs over de afgelopen 8 jaar en de opbrengsten per vakgebied. De opbrengsten, analyse en actiepunten van deze toets worden ook opgenomen in het katern 'Opbrengsten KBS De Langewieke'.

Aan het begin van groep 8 wordt ook de NIO afgenomen. Deze toets geeft een indicatie voor het best passende vervolgonderwijs. Een advies voor voortgezet onderwijs is gebaseerd op het totale beeld van de leerling. Het is geen advies van de groep 8 leerkracht, maar een gezamenlijk advies van de school, waarbij de leerkrachten van groep 7 en 8, de intern begeleiders en de directie betrokken zijn.

Alle toets- en observatiegegevens worden opgeslagen in het dossier van de leerling. Dit wordt voor het grootste gedeelte digitaal gedaan in het leerlingadministratie- en leerlingzorgprogramma ESIS.

6.2.2 Communicatie met ouders

Aan het begin van het schooljaar krijgen ouders de gelegenheid kennis te maken met de leerkracht. In het 'omgekeerde tienminutengesprek' kunnen zij met de leerkrachten de belangrijkste informatie over hun kind delen. Dit gesprek is facultatief.

In november vindt voor alle ouders een voortgangsgesprek plaats.

Na de afname van de Cito toetsen worden alle ouders eind februari/begin maart opnieuw uitgenodigd om de voortgang te bespreken.

Aan het eind van het schooljaar wordt het tweede rapport meegegeven naar huis en is er nog een facultatieve gespreksronde; de gesprekken vinden plaats op uitnodiging van de leerkracht of op vraag van ouders.

In groep 7 vindt er in het najaar een toekomstgesprek plaats. Dit is een gesprek waarbij de leerkracht, leerling intern begeleider en ouders aanwezig zijn. Tijdens het gesprek staan het talent van het kind en de ambities voor de toekomst centraal.

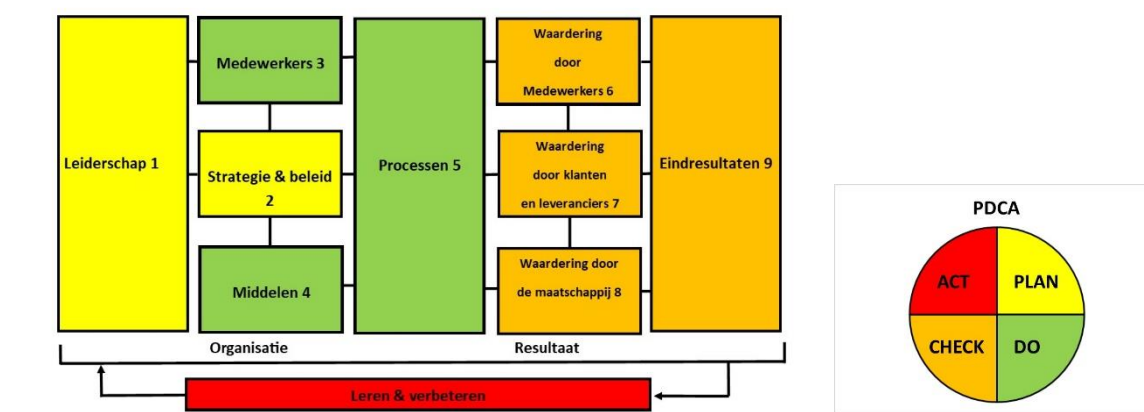
In groep 8 wordt in november tijdens het eerste voortgangsgesprek met ouders een voorlopig advies voor voortgezet onderwijs gegeven. Het gesprek eind februari/begin maart is met leerling en ouders en dat is het moment dat het definitieve advies voor voortgezet onderwijs gegeven wordt.

Natuurlijk zijn er ook veel tussentijdse gesprekken. Snel contact en een goede samenwerking met ouders vinden wij ontzettend belangrijk. Als de situatie erom vraagt nodigen wij ouders zo snel mogelijk uit.

6.3 Maatregelen ter verbetering vaststellen

Bij de bewaking van de kwaliteit wordt gewerkt vanuit het INK model waarbij leiderschap, bouwen op vertrouwen, samenwerking, resultaatgerichtheid en continu verbeteren en vernieuwen belangrijke pijlers van het model zijn.

De kwaliteitsbewaking vanuit het INK model wordt gevolgd via de PDCA als regelkring die schematisch als volgt is weer te geven:



6.3.1 Leiderschap

Leiderschap is bepalend voor hoe de organisatie in beweging komt en blijft. Op De Langewieke hebben we de ambitie ons gedeeld leiderschap verder te ontwikkelen. De bedoeling is dat iedereen zich verantwoordelijk voelt voor alle werkzaamheden behorende bij de eigen taak/ functie. Dit geldt voor zowel leerlingen als leerkrachten. Op de verschillende niveaus ziet dat er als volgt uit:

Leidinggeven op leerlingniveau

Leiderschap van leerlingen wordt zichtbaar door ze deelgenoot te maken van hun eigen ontwikkeling. Op De Langewieke gebeurt dit door het voeren van kindgesprekken en reflectiegesprekken (Portfolio Ondernemend Gedrag). Leiderschap van leerlingen komt ook tot uiting bij het zaakvakonderwijs, waar leerlingen de mogelijkheid krijgen eigen leervragen en verwerkingen te kiezen.

Leidinggeven op groepsniveau

Leiderschap van leerkrachten is zichtbaar doordat leerkrachten sturing geven aan hun eigen ontwikkeling en zich ieder jaar opnieuw volledig inzetten om het beste uit hun groep te halen. Eigen initiatieven, mits passend binnen de kaders, worden gestimuleerd en gewaardeerd. Leerkrachten tonen leiderschap door de verantwoordelijk te nemen voor de ontwikkeling en het welbevinden van de leerlingen en door het toepassen/naleven van de schoolafspraken.

Leidinggeven op schoolniveau

Op de Langewieke kennen we de volgende taken en functies:

Directie: Algehele leiding en eindverantwoordelijk.

Intern begeleider: Verantwoordelijk voor de doorgaande lijnen binnen de ondersteuningsstructuur en de coördinatie leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften.

Bovenbouwcoördinator: Verantwoordelijk voor de onderwijsinhoudelijke processen bij groep 3 t/m 8 en geeft leiding aan bovenbouwvergaderingen.

Onderbouwcoördinator: Verantwoordelijk voor de onderwijsinhoudelijke processen bij groep 1 en 2 en geeft leiding aan onderbouwvergaderingen.

ICT-er: Verantwoordelijk voor ontwikkelen van ICT beleid en ondersteunend in hardware en software ontwikkelingen.

Voorzitter werkgroep: Verantwoordelijk voor een onderwijsinhoudelijke ontwikkeling. Dit is nieuw in de komende planperiode. Het werken met werkgroepen zal de komende jaren uitgebreid worden (zie paragraaf 5.5 'ambities personeelsbeleid')

Bovenstaande personen vormen samen de WOS (Werkgroep Onderwijsinhoudelijke Schoolontwikkelingen). Zij hebben regelmatig overleg hebben over de processen die gaande zijn om tot een goede afstemming te komen. Dit overleg is bilateraal en plenair.

Binnen de school zijn verschillende specialisten werkzaam. Hierboven zijn al de IB-er en ICT-er genoemd. Daarnaast is er een gedragspecialist, een KWINK-coach en zijn er begaafdheidsspecialisten. Deze specialisten geven vanuit hun eigen vakgebied sturing aan de betreffende ontwikkelgebieden.

Leidinggeven op SKOT-niveau

De directeur is lid van het directeursberaad van SKO-Twenterand. Een platte organisatie die werkt met onderwijsinhoudelijke werkgroepen en beleidscommissies. De directeur is integraal directeur met een grote mate van autonomie. Directeuren zijn op de eigen school verantwoordelijk voor onderwijs, personeel en beheer.

6.3.2 Strategie en beleid

Investeren in medewerkers

We investeren in medewerkers, daarmee willen we de kwaliteit van de mensen vergroten.

Uitgangspunt is hierbij het in beeld hebben en kennen van de mensen die binnen je school werken.

Welke mensen heb ik binnenboord en wat hebben deze mensen nodig om hun kwaliteit te vergroten? Denk aan scholing, klassenbezoeken, opbrengstvergaderingen, groepsbesprekingen, beeldcoaching en collegiale consultatie.

Herijken middelen

Binnen SKOT is leerling georiënteerd onderwijs uitgangspunt. Dat vraagt voor onze school om een herijking van middelen op het gebied van ICT-middelen, het versneld vervangen van methoden, aanpassingen in meubilair en leer- en werkomgeving en professionalisering van leerkrachten.

Cyclisch en doelgericht

Het schoolplan 2019-2023 wordt per schooljaar uitgewerkt in een jaarplan. Hierin staan de doelen voor het betreffende schooljaar beschreven en wat het behalen van de doelen betekent voor de leerlingen van onze school. De opbrengst voor de leerlingen is de drijfveer om ontwikkelingen in gang te zetten. De doelen worden aan het eind van het schooljaar geëvalueerd en vormen daarmee de basis voor het jaarplan van het daaropvolgende schooljaar. Dit aangevuld met doelen uit het meerjarenplan en tussentijdse ontwikkelingen die opgepakt worden op initiatief van het team en in het belang dienen van de leerlingen, vormen samen het jaarplan voor het nieuwe schooljaar. In deze cyclische werkwijze is borging een belangrijke pijler.

6.3.3 Medewerkers

Ontwikkeling

Op onze school willen we hoog en kwalitatief goed onderwijs bieden. Daarvoor biedt onze school haar medewerkers de mogelijkheden om zich te ontwikkelen door teamscholing, individuele scholing, op verzoek van de medewerker of op basis van ontwikkelen van een hiaat in de

competenties. Daarnaast is het mogelijk om gebruik te maken van het interne scholingsaanbod van SKOT. Van medewerkers wordt verwacht dat zij individueel verworven expertise delen binnen de teams, netwerk en eventueel met andere SKOT- scholen.

Gesprekkencyclus

De directeur heeft de taak om gesprekken te voeren volgens de richtlijnen van de gesprekkencyclus zoals die is vastgesteld binnen SKOT. De gesprekken gaan over persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling. Medewerkers worden uitgedaagd om buiten de gesprekkencyclus om zelf het gesprek aan te gaan ver de eigen ontwikkeling. Dit vraagt van de directeur een open en betrokken houding.

Instrumenten

Instrumenten of manieren om ontwikkeling van medewerkers te bevorderen zijn: klassenbezoeken, coaching door IB en/of ICT-er, consultaties, intervisie en formele (gesprekkencyclus) en informele gesprekken.

Zie ook hoofdstuk 5 van dit schoolplan.

6.3.4 Management van middelen

Het management van de middelen is primair op bestuursniveau belegd binnen SKOT. Binnen de school werken we met vastgestelde budgetten die we naar eigen inzicht mogen inzetten op de verschillende domeinen. Jaarlijks wordt de begroting en het meerjaren investeringsplan voor ICT en OLP opgesteld door de directeur. Na goedkeuring hiervan door het CvB wordt deze van kracht. Incidenteel boven budget geplande uitgaven of meerjaren investeringen worden aangevraagd bij het CvB.

6.3.5 Management van processen

Kwaliteit van het onderwijs

De kwaliteit van de school is de eindverantwoordelijkheid van de directeur. Het schoolplan, als afgeleide van het strategisch beleidsplan, is de basis van de schoolontwikkeling. Op basis daarvan wordt er jaarlijks een jaarplan opgesteld waarin de concrete de schoolontwikkeling wordt beschreven en geëvalueerd. De evaluatie hiervan vindt plaats met het gehele team. De evaluatie is de basis voor het jaarplan voor het daaropvolgende schooljaar.

Opbrengsten

De opbrengsten van CITO LVS en de eindtoets worden teambreed besproken en geanalyseerd. Op basis daarvan worden verbeterpunten omgezet in acties op schoolniveau en groepsniveau. Zie daarvoor het katern 'Opbrengsten KBS De Langewieke'. De opbrengsten op groepsniveau worden planmatig verwerkt en minimaal twee keer per jaar bijgesteld. Zie paragraaf 6.2.

Tevredenheid

Tweejaarlijks wordt de tevredenheid van leerlingen en medewerkers gemonitord door de afname van een kwaliteitsenquête (Van Beekveld & Terpstra). Ouders worden gevraagd om eens per vier jaar deze enquête in te vullen. Op basis van de uitkomsten wordt wat goed gaat geborgd en verbeterpunten vastgesteld. Deze worden omgezet in acties die een plek krijgen in het jaarplan.

Verantwoording

De medezeggenschapsraad (MR) van de school is een belangrijk adviesorgaan. De MR wordt actief meegenomen in de ontwikkelingen binnen de school en wordt om instemming gevraagd bij processen waar de wet daarom vraagt. Ook processen buiten de wet om worden proactief in de MR aan de orde gesteld.

Jaarlijks legt de directeur over alle aspecten van kwaliteitszorg verantwoording af aan het CvB middels het managementgesprek.

6.3.6 Waardering door medewerkers

Onze school als onderdeel van SKOT kent de volgende formele medewerkers tevredenheidsbronnen: de kwaliteitsenquête Van Beekveld & Terpstra, de RI&E en het Periodiek Medisch Onderzoek [PMO]. Er is positieve waardering voor wat goed gaat binnen de school en dit wordt ook uitgesproken, zowel individueel als in de groep en op teamniveau. Dit versterkt de voorbeeldrol die wij hebben naar onze leerlingen als het gaat over een positief pedagogisch klimaat. Daarnaast worden in de gesprekkencyclus, tijdens teamoverleggen en andere contactmomenten signalen van mensen over dat zaken niet goed verlopen actief opgepakt.

Binnen SKOT en zeker ook op De Langewieke is in woord en gebaar aandacht voor elkaar op de mooie heugelijke momenten, maar ook op de verdrietige. Onze school probeert met passende aandacht en waardering mensen te laten ervaren dat hun actieve bijdrage en inzet gezien worden en van grote betekenis zijn voor de school.

6.3.7 Waardering door klanten en partners

Formele waardering

Onze school kent de kwaliteitsenquête Van Beekveld & Terpstra als bron voor het meten van de tevredenheid van ouders en leerlingen. Deze wordt door ouders om de vier jaar en door leerlingen om de twee jaar ingevuld.

Interne partners

De Langewieke staat midden in de samenleving en investeert niet alleen vandaag maar iedere dag in de relatie met haar ouders en alle andere betrokkenen. Investeren in elkaar omdat we weten dat we samen meer kunnen dan alleen. We nodigen ouders uit om deel te nemen in ons Schoolforum om mee te praten over ons beleid, vragen ze naar wat we beter of anders kunnen doen en vieren ook samen succes als daar reden toe is. Vanzelfsprekend worden ook de Ouderraad en Medezeggenschapsraad betrokken bij de uitvoering en waardering van ons beleid.

Externe partners

Binnen het SOT (School Ondersteunings Team) is er een samenwerking met Samen Doen. Samen Doen zorgt voor de uitvoering van de jeugdwet op de jeugdgezondheidszorg vanuit de gemeente. Contacten met bijvoorbeeld GGD en Maatschappelijk Werk verlopen veelal via de regievoerder van Samen Doen.

De school heeft korte lijnen met de voorschoolse voorzieningen en VO-scholen in de omgeving. Tijdens formele en informele overlegmomenten wordt afstemming gezocht in de samenwerking.

6.3.8 Waardering door de maatschappij

De Langewieke streeft ernaar om in haar specifieke omgeving een bijdrage aan de ontwikkeling van leerlingen te geven. Onze school is op haar eigen manier onderdeel van de geschiedenis en het heden van die schoolomgeving waarbij steeds opnieuw, passend bij de tijd de relatie met de grotere omgeving vormgegeven wordt. We spelen adequaat in op voor ons relevante vraagstukken die op ons af komen.

6.3.9 Resultaten

Voor De Langewieke gaan resultaten over dat wat meetbaar is, maar zeker ook over dat wat merkbaar is. De onderwijsopbrengsten zijn meetbaar in de Cito tussentoetsen en de Centrale Eindtoets die bij de leerlingen worden afgenomen. Resultaten over welzijn van leerlingen zijn meetbaar via de SCOL. De scholen en SKOT leggen verantwoording af in jaarverslagen.

De ontwikkelingen van de onderwijskwaliteit en veranderingsprocessen wordt beschreven in de jaarplannen op schoolniveau. Deze worden elk jaar geëvalueerd en bijgesteld op basis van de bereikte resultaten. De bereikte resultaten worden verantwoord in het jaarverslag.

In het jaarlijkse katern 'Opbrengsten KBS De Langewieke' beschrijven wij onze resultaten, welke betekenis we geven aan onze opbrengsten, hoe we tot deze conclusies komen en welke actiepunten eruit voort komen.

Resultaten van het welbevinden van leerlingen en ouders op school uiten zich in de sfeer op school, in een hoge mate van betrokkenheid van ouders, het willen meedenken over het beleid van de school in de Ouderraad, Medezeggenschapsraad en het Schoolforum.

6.3.10 Leren en verbeteren

Binnen de school is voortdurend aandacht voor kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Voor De Langewieke is kwaliteit de mate waarin de school erin slaagt de doelen te realiseren die van betekenis zijn voor de brede ontwikkeling en de mate van tevredenheid van het team, ouders, leerlingen, het bestuur van de stichting en de overheid over de wijze waarop we dit doen en de uitkomsten die we realiseren.

Op De Langewieke is aandacht voor kwaliteitszorg doordat de leerkracht:

- De goede dingen goed doet;
- Verder kijkt dan de eigen groep;
- Inzicht heeft van sterktes en zwaktes van zichzelf en van de school;
- Concrete aanknopingspunten vindt voor verbetering van het onderwijs.

In onze professionele cultuur waarin we onderzoekmatig en planmatig samenwerken aan continue kwaliteitsverbetering staan de volgende vragen centraal:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we de dingen goed?
- Hoe weten/meten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

Vanuit alle kwaliteitsdocumenten waarmee we monitoren of leerlingen en de schoolorganisatie zich blijven ontwikkelen, wordt nieuw beleid geformuleerd en worden nieuwe ontwikkelingen in gang gezet. Wat goed gaat vasthouden en verbeteringen realiseren. Opstellen van nieuwe doelen in het volgende jaarplan. Het jaarplan wordt opgesteld aan de hand van de meerjarenplanning en op basis van de evaluatie van het jaarplan van het voorafgaande schooljaar. Daarnaast kunnen doelen worden opgenomen die voortkomen uit landelijke ontwikkelingen waarop wij op dit moment nog geen zicht hebben. Er is sprake van een cyclisch proces door te werken met de PDCA-cyclus:

- Plan: Vaststellen van de doelen van de school en haar medewerkers (Jaarplan);
- Do: De doelen in de praktijk realiseren (uitvoeren);
- Check: Controleren of de doelen in voldoende mate gerealiseerd zijn (evaluatie);
- Act: Wat goed gaat vasthouden en verbeteringen realiseren (Opstellen van nieuwe doelen in het volgende jaarplan).

Zie bijlage 1 'meerjarenplanning 2019-2023' en bijlage 2 'jaarplanning 2019-2020'

Hoofdstuk 7 Overige onderwerpen

7.1 Aanvaarding materiële en geldelijke bijdragen (sponsoring)

Onder sponsoring verstaan we 'het verlenen van goederen, geld of diensten, waarvoor een tegenprestatie wordt verwacht'. Vormen van sponsoring zijn:

- Gesponsorde lesmaterialen;
- Advertenties;
- Uitdelen van producten;
- Sponsoring van activiteiten (bijv. sportdag, pleinfest, etc.);
- Sponsoring van gebouw, inrichting, computerapparatuur.

Voor sponsoring gelden de volgende uitgangspunten:

- Sponsoring moet breed gedragen worden door ouderraad en team.
- Sponsoractiviteiten binnen de school verlopen via een vast stappenplan.
- Sponsorovereenkomsten dienen schriftelijk te worden vastgelegd: prestatie, tegenprestatie, duur, (tussentijdse) beëindiging en geschillenregeling.
- Activiteiten waarbij leerlingen worden ingeschakeld vinden hooguit tweemaal per jaar plaats; deelname aan een sponsoractiviteit heeft nooit een verplichtend karakter voor individuele kinderen.
- Activiteiten, die een louter commerciële achtergrond hebben, bijv. het verkopen van snoepgoed, zijn niet toegestaan.
- Activiteiten waarbij leerlingen worden ingeschakeld moeten passen bij de leeftijd van de kinderen.
- Opbrengsten van de sponsoring dienen ten goede te komen aan de gehele school/schoolbevolking.
- Als vergroting van de naamsbekendheid van de sponsor voorop staat kan de school alleen instemmen met vermelding van namen in niet-storende groottes op geleverde materialen.
- Sponsoring door middel van advertenties moet beperkt blijven tot de minder officiële uitgaven van de school zoals nieuwsbrief en schoolkalender.

Alle afspraken over sponsoring zijn te lezen in de 'Nota Sponsoring' van SKOT. Het document is op school in te zien.

7.2 Voor-, tussen- en naschoolse opvang

7.2.1 Overblijfregeling

Het overblijven op school valt per 1 augustus 2006 onder de verantwoording van het schoolbestuur. De overblijfcommissie, bestaande uit een leerkracht en ouders, coördineert alle zaken rondom het overblijven. De taak van de overblijfcommissie bestaat uit:

- Het organiseren van het overblijven;
- Inventariseren van de leerlingen die deelnemen;
- Zorgdragen voor voldoende overblijfkrachten;
- Abonnementen uitschrijven;
- Regelen van strippenkaarten;
- Innemen van geldelijke bijdragen;

- De dagelijkse gang van zaken kortsluiten met het team.

De kosten voor het overblijven worden betaald door de ouders van de overblijvende leerlingen.

De overblijfcommissie vergadert tenminste vijf keer per jaar: drie keer met alleen de commissie en twee keer met alle overblijfkrachten erbij.

Overeenkomstig de wettelijke voorschriften zijn de betreffende personen opgeleid om als overblijfkracht te kunnen werken.

Alle regels en afspraken zijn vastgelegd in het 'Handboek Overblijven' dat op school ter inzage ligt en ook op de website is te vinden. De regels en afspraken worden jaarlijks geëvalueerd en zo nodig aangepast.

7.2.2 Voor- en naschoolse opvang

Op bovenschools niveau is afgesproken dat iedere school de makelaarsrol inneemt t.a.v. het regelen van buitenschoolse opvang. Dat wil zeggen dat iedere school contact heeft met de lokale instanties die deze opvang kunnen verzorgen en ouders die hiervoor belangstelling hebben, doorverwijst naar de betreffende instantie.

Bijlagen

Bijlage 1	Meerjarenplanning 2019-2023
Bijlage 2	Jaarplanning schooljaar 2019-2020
Bijlage 3	Methode overzicht per start schooljaar 2019-2020

Bijlage 1



Meerjarenplanning 2019-2023

KBS 'De Langewieke'



SAMEN WERKEN = SAMEN LEREN

Meerjarenplanning 2019-2023 KBS 'De Langewieke'

Bedoelingen vanuit het strategisch beleidsplan

SKOT heeft in het strategisch beleidsplan 2019-2023 "Samen verder bouwen" de strategische koers bepaald. Er zijn bedoelingen geformuleerd met betrekking tot identiteit, onderwijs, HRM, management en kwaliteit:

- **De bedoeling met betrekking tot onderwijs.**
Inhoud geven aan leerling georiënteerd (passend) onderwijs.
- **De bedoeling met betrekking tot kwaliteit.**
Door inhoud te geven aan de continue verbetering van het onderwijs.
- **De bedoeling met betrekking tot HRM.**
Door inhoud te geven aan betrokken werkgeverschap.
Door inhoud te geven aan kennisdeling, scholing en ruimte geven voor passie en talent.
- **De bedoeling met betrekking tot identiteit.**
Inhoud geven aan de smalle en brede identiteit.
- **De bedoeling met betrekking tot management.**
Door inhoud te geven aan cultuur van passie, gedrevenheid, verbinding.
Door inhoud te geven aan constructieve samenwerking met externe partners.
Door inhoud te geven aan gezond financieel beleid.

In deze meerjarenplanning zijn bij de bedoelingen, doelen op schoolniveau geformuleerd. Het zijn vrij algemene doelen die vervolgens in het 'jaarplan 2019-2020 geconcretiseerd worden. Ook in hoofdstuk 4 en 5 van het schoolplan staan ze meer concreet beschreven.

Ambities en doelen op ICT-gebied zijn niet in deze meerjarenplanning meegenomen, maar beschreven in het 'BIT plan 1923'. Dit is het beleidsplan 'Bovenschools IT Twenterand'. In het plan zijn doelen geformuleerd op bestuurs- en schoolniveau. De doelen hebben betrekking op onderwijs, personeel en middelen.

Overzicht doelen 2019-2023 KBS 'De Langewieke'

Schooljaar		2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Onderwijs					
Doel 1	Actueel houden onderwijsaanbod.	X	X	X	X
Doel 2	Versterken klassenmanagement.	X	X	X	X
Doel 3	Versterken pedagogisch klimaat: borging KWINK en Sociaal Emotioneel Leren.	X	X		
Doel 4	Optimale organisatie van het opsplitsen van groepen voor passende ondersteuning voor zoveel mogelijk leerlingen.	X	X	X	X
Doel 5	Goede invulling van ons techniekonderwijs.	X	X		
Kwaliteit					
Doel 1	Aandacht voor talentontwikkeling (visie Luk Dewulf).	X	X	X	X
Doel 2	Eigen maken kleutervolgsysteem.	X	X	X	
Doel 3	Werken met blokvoorbereiding (vervanging groepsplannen).	X	X	X	X
Doel 4	Doorontwikkeling werken met werkgroepen.	X	X	X	X
Doel 5	Specialisten van buiten in de school.	X	X	X	X
HRM beleid					
Doel 1	Inzetten op talent, expertise en welbevinden van medewerkers.	X	X	X	X
Doel 2	De leerkrachten van De Langewieke zijn een sterk merk.	X	X	X	X
Identiteit					
Doel 1	Een open gastvrije katholieke school zijn, die middenin de samenleving staat.	X	X	X	X
Management					
Doel 1	Gezonde financiële positie van school en stichting.	X	X	X	X
Doel 2	Goede samenwerking met alle partijen rondom de school.	X	X	X	X
Doel 3	Onderzoek naar uitbreiding samenwerking met partijen rondom de school (samenwerking KDO, BSO, VO).	X	X		

Bijlage 2

Jaarplan 2019-2020

KBS 'De Langewieke'



SAMEN WERKEN = SAMEN LEREN

Jaarplanning KBS 'De Langewieke' schooljaar 2019-2020

Onderwijs

Onderwijs doel 1: Actueel houden van ons onderwijsaanbod door optimale inzet van onze methodes en deze te vervangen als het nodig is. We volgen het 'meerjarenoverzicht methoden' (bijlage 3).

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Implementatie methode STAAL Spelling in groep 8.	In de groepen 4 t/m 8 wordt gewerkt met STAAL.	Leerkrachten groep 8 maken zich de methode eigen met behulp van ervaren collega's.	geen	Uitwisselen ervaringen en evaluaties in bouwvergadering.	juli 2020
Vastleggen methode STAAL Spelling en methodiek ZLKLS.	Aanpak, doorgaande lijn en afspraken vastleggen in bouwsteenkaart.	Bouwsteen STAAL: bovenbouwcoördinator. Bouwsteen ZLKLS: Sandra.	geen	Bouwsteen STAAL Bouwsteen ZLKLS Evaluatie op teamniveau.	juli 2020
Implementatie rekenmethode WIG5.	In de groepen 3 t/m 8 wordt de nieuwe methode ingevoerd.	Studiedag rekenen o.l.v. Marieke Kroese (de Rolf groep) aan het begin van het schooljaar om een goede start met de nieuwe methode te kunnen maken: hele team. Doorgaande lijn bewaken: werkgroep rekenen. Afspraken vastleggen: werkgroep rekenen. Bouwsteen: bovenbouwcoördinator.	Aanschaf WIG 5. Studiedag: €1250,00	Verslaglegging werkgroepbesprekingen. Evaluaties en terugkoppelingen in bouwvergaderingen. Bouwsteen rekenen. Document doorgaande lijn afspraken.	juli 2020
Oriëntatie op nieuwe methode wereldoriëntatie.	Uit het totale aanbod wordt onderzocht wat het beste bij onze visie en wensen past.	De werkgroep WO inventariseert de wensen van het team en start een onderzoek. Terugkoppeling naar team tijdens bouwvergaderingen door werkgroep.	Geen (aanschaf nieuwe methode 2020/2021)	Notulen werkgroep. Notulen bouwvergaderingen.	juli 2020

Aanvullen ontwikkelingsmaterialen voor de onderbouw.	Vanuit het huidige aanbod kijken voor welke ontwikkelingsgebieden er meer materialen nodig zijn.	Uitzoeken materialen: leerkrachten groep 1 en 2 Coördinatie bestelling: onderbouwcoördinator.	€ 1000,00	Keuze maken en in januari starten	dec 2019
Vastleggen methode Kleuterplein.	Aanpak, doorgaande lijn en afspraken vastleggen in bouwsteenkaart.	Bouwsteen maken: leerkrachten groep 1 en 2 o.l.v. onderbouwcoördinator.	geen	Bouwsteen kleuterplein. Evaluaties in bouwvergaderingen.	juli 2020
Vastleggen methode Estafette (Voortgezet Technisch Lezen).	Aanpak, doorgaande lijn en afspraken vastleggen in bouwsteenkaart.	Bouwsteen maken: bovenbouwcoördinator.	geen	Bouwsteen Estafette. Evaluaties in bouwvergaderingen.	juli 2020
Vastleggen methode Lijn 3 (Aanvankelijk lezen).	Aanpak, doorgaande lijn en afspraken vastleggen in bouwsteenkaart.	Bouwsteen maken: leerkrachten groep 3	geen	Bouwsteen Lijn 3. Evaluaties in bouwvergaderingen.	juli 2020
Vastleggen methode Schrijven in de basisschool.	Aanpak, doorgaande lijn en afspraken vastleggen in bouwsteenkaart.	Bouwsteen maken: bovenbouwcoördinator.	geen	Bouwsteen Schrijven. Evaluaties in bouwvergaderingen.	juli 2020
Vastleggen methode Topowereld.	De gekozen methode goed gaan gebruiken in een goede doorgaande lijn.	Doorgaande lijn afspraken maken: leerkrachten gr 6-8 Bouwsteen maken: bovenbouwcoördinator.	geen	Bouwsteen Topowereld Evaluaties in bouwvergaderingen.	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie onderwijs 1
Bouwstenen: STAAL, ZLKLS, Lijn 3, Schrijven, Estafette, Kleuterplein, Topowereld	
Implementatie rekenmethode	
Implementatie STAAL groep 8	
Oriëntatie WO	

Onderwijs doel 2: Versterken van ons klassenmanagement door gebruikt te maken van EDI en IGDI, Teach Like a Champion, zichtbare leerdoelen, goede feedback en evaluatietechnieken.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Versterking leerkrachtgedrag: gebruik van EDI en IGDI om een effectieve les te geven.	Vanuit de teamscholing rekenen van afgelopen schooljaar ligt in dit schooljaar de nadruk op het gebruik van het EDI-model tijdens de rekenles. We willen de methode zorgvuldig invoeren en een effectieve rekenles geven. Bij taal, spelling en lezen wordt ook gewerkt volgens Directe instructie (IGDI).	Gebruik EDI en eigen maken 'controle van begrip': leerkrachten Begeleiding bij gebruik EDI in combinatie met gebruik nieuwe rekenmethode: Marieke Kroese, de Rolf groep (zie onderwijs doel 1). Zicht houden op successen en knelpunten: werkgroepen rekenen. Eventueel inzet van maatjeswerk: initiatief en coördinatie bij werkgroep rekenen.	Studiedag rekenen, Marieke Kroese (zie onderwijs doel 1): € 1250,00	Agenda en notulen werkgroep rekenen. Document doorgaande lijn afspraken rekenen.	juli 2020
"Teach Like a Champion" voor actieve betrokkenheid en effectieve en dynamische lessen.	De 'teach-technieken' blijven toepassen in de dagelijkse lespraktijk in alle groepen.	Gericht kiezen voor de inzet van 'teach-technieken' op basis van ondersteuningsbehoefte van de leerkracht en behoeften van de groep: leerkracht (indien nodig in overleg met IB). Delen van successen tijdens bouwvergaderingen: bouwcoördinatoren zetten Teach twee keer per jaar op de agenda.	geen	Afspraken in Groepsplan Gedrag. Agenda en notulen bouwvergaderingen.	juli 2020
Zichtbare leerdoelen om eigenaarschap te vergroten.	Blijven doen wat we afgesproken hebben: leerdoelen op het bord, leerdoelen worden ook mondeling gedeeld, periodedoelen zichtbaar in de klas.	Lesdoelen op het bord: leerkrachten. Periodedoelen zichtbaar in de klas: leerkrachten. Twee keer per jaar op de agenda van de bouwvergadering: bouwcoördinatoren.	geen	Agenda en notulen bouwvergaderingen.	juli 2020

	Dit schooljaar blijven doen wat we afgesproken hebben. De komende jaren onderzoeken hoe we het kunnen uitbreiden om het eigenaarschap van leerlingen te vergroten.				
Feedback geven aan en evalueren met leerlingen voor een goede en doelgerichte focus op het leerproces.	De feedback- en evaluatiewaaier blijven gebruiken in de klas.	Inzetten van feedback- en evaluatietechnieken vanuit de waaier: leerkrachten. Delen van successen tijdens bouwvergaderingen: bouwcoördinatoren zetten de evaluatiewaaier twee keer per jaar op de agenda.	geen	Agenda en notulen bouwvergaderingen.	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie onderwijs 2
Leerkrachtgedrag rekenles: EDI	
Teach Like a Champion	
Zichtbare leerdoelen	
Feedback- en evaluatiewaaier	

Onderwijs doel 3: Versterken van ons pedagogisch klimaat door het borgen van KWINK en het vastleggen van alle afspraken rondom Sociaal Emotioneel Leren.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Opstellen taakprofiel KWINK-coach	De KWINK-coach draagt in samenwerking met de intern begeleider en de gedragsspecialist zorg voor de borging van KWINK en zij bewaakt de doorgaande lijn . De KWINK-coach zorgt in samenwerking met de intern begeleider en gedragsspecialist dat de alle bouwstenen en het gedragsprotocol up-to-date zijn. De KWINK-coach, intern begeleider en gedragsspecialist zorgen voor een vorm van het Groepsplan Gedrag die goed werkbaar is. Daar horen ook de afspraken over het gebruik van de SCOL bij.	Opstellen taakprofiel KWINK-coach: Karlijn (KWINK-coach) en Nicky (gedragsspecialist).	geen	Taakprofiel (is een bijlage bij de bouwsteen KWINK).	juli 2020
Opstellen bouwsteen KWINK en SEL		Bouwsteen maken: Karlijn en Nicky	geen	Bouwsteen KWINK en SEL.	juli 2020
Herzien gedragsprotocol		Herzien gedragsprotocol: Karlijn, Nicky en Agnes. Bespreken en vaststellen in teamvergadering: Karlijn, Nicky en Agnes.	geen	Gedragsprotocol KBS De Langewieke	juli 2020
Update bouwsteen parapluregels en gedragsprotocol.		Bouwsteen aanpassen: Nicky	geen	Bouwsteen parapluregels en gedragsprotocol.	juli 2020
Beslissingen nemen over het volgen en registreren van de sociaal emotionele ontwikkeling (wat doen we bijvoorbeeld met SCOL).		Format Groepsplan Gedrag kritisch bekijken en aanpassen: Karlijn, Nicky en Agnes Afsprakendocument maken voor Groepsplan Gedrag: Nicky Beslissing nemen over SCOL en eventueel aanvullende	geen	Afsprakendocument Groepsplan Gedrag (bijlage ondersteuningsdocument). Ondersteuningsdocument.	juli 2020

		instrumenten: Karlijn, Nicky en Agnes. Tekst rondom SEO aanpassen in ondersteuningsdocument: Agnes			
--	--	---	--	--	--

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie onderwijs 3
Taakprofiel KWINK-coach	
Herzien gedragsprotocol	
Bouwstenen: KWINK, SEL, parapluregels, gedragsprotocol	
Volgen en registreren SEO (Groepsplan Gedrag)	
Afspraken SCOL	

Onderwijs doel 4: Optimale organisatie van het opsplitsen van groepen voor passende ondersteuning voor zoveel mogelijk leerlingen.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Grote groep, 2 leerkrachten.	Het onderwijs aan de grote groepen (>35 leerlingen) wordt iedere dag door twee leerkrachten verzorgd. De kinderen krijgen les in wisselende samenstellingen om optimaal rekening te kunnen houden met onderwijsbehoeften en ze zo passend mogelijk te kunnen begeleiden.	Doorgaande lijn afspraken maken en vastleggen: werkgroep 'opsplitsen groepen'. Bespreken successen en knelpunten: werkgroep 'opsplitsen groepen'. Aan het eind van het schooljaar op basis van alle ervaringen nieuw plan maken voor 2020-2021: werkgroep 'opsplitsen groepen'.	Eigen formatie	Agenda en notulen werkgroep 'opsplitsen groepen'.	juli 2020
Flexgroepen.	Grote groepen worden een aantal dagen/dagdelen per week ondersteund door een extra leerkracht. Deze leerkracht kan ingezet worden om tijdens een les de groep op te splitsen en om in kleinere groepjes ondersteuning te bieden op zowel cognitief als sociaal-emotioneel gebied.	Coördineren inzet/ invulling flexgroepen: Nicky Uitvoeren extra begeleiding: Ramon (groep 4), Martijn (gr 6-8), Nicky (enkele indiv. leerlingen).	Eigen formatie	Begeleidingsrooster Ramon, Martijn, Nicky	juli 2020
Flexgroep-plus en schoolbeleid meer- en hoogbegaafde leerlingen.	Voor leerlingen die extra uitdaging nodig hebben is er ondersteuning in de klas, maar ook in de flexgroep-plus. De visie en aanpak vanuit de	Coördinatie flexgroep-plus: Nicky Invulling en uitvoeren onderwijs in flexgroep-plus: Nicky	Eigen formatie	Bouwsteen Flexgroep-plus	juli 2020

	bouwsteenkaart verder implementeren in het team. De aanpak wordt dit schooljaar uitgebreid naar groep 1 en 2.	Kennis delen met team: Nicky Plus-aanbod (invulling en uitvoering)groep 1 en 2: Brigit Up-to-date houden bouwsteen en bijbehorende documenten: Nicky			
Ontwikkelingsperspectief en tweede leerlijn.	Leerkrachten voelen zich meer verantwoordelijk voor de toepassing en de administratie in ESIS. Administratieve achterstand is weggewerkt.	Ontwikkelingsperspectief actueel houden: Leerkracht en IB-ers Administratieve achterstand wegwerken: IB-ers		Ondersteuningsdocument. OPP's in ESIS.	juli 2020
Ondersteuningsdocument actueel houden.	Informatie en afspraken m.b.t. alle ondersteuning op De Langewieke liggen vast in het ondersteuningsdocument.	Actueel houden: IB-er	geen	Ondersteuningsdocument	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie onderwijs 4
Flexgroepen	
Flexgroep-plus en schoolbeleid meer- en hoogbegaafde leerlingen	
OPP en tweede leerlijn	
Ondersteuningsdocument	

Onderwijs doel 5: Goede invulling van ons techniekonderwijs.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Onderzoek naar samenwerking met VO (Zeven Linden en Vechtdal) voor ons techniekonderwijs.	We gaan onderzoeken welke samenwerking er mogelijk is met de VO scholen in Dedemsvaart.	Gesprekken op de verschillende VO scholen: Jan. Mogelijke plannen delen met het team: Jan.	geen	Ontwikkelingen worden besproken op teamniveau.	juli 2020
Invulling techniekweek.	Er wordt voor alle groepen een mooi aanbod verzorgd.	Met team besproken wat er moet blijven en waar aanpassingen mogelijk/nodig zijn: Niels en team. Samenwerking zoeken met VO: Niels en Jan.	geen	Draaiboek techniekweek.	juli 2020
Techniek en nieuwe methode voor zaakvakken.	Bij het zoeken naar een nieuwe methode voor de zaakvakken denken we ook na over de invulling en het integreren van ons techniekonderwijs.	Als er een nieuwe methode gekozen is voor wereldoriëntatie zullen we een plan maken voor het integreren van techniek: werkgroep WO.	geen	Agenda en notulen werkgroep WO	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie onderwijs 5
Onderzoek samenwerking VO voor techniek	
Invulling techniekweek	
Techniek in combinatie met nieuwe methode	

Kwaliteit

Kwaliteit doel 1: Aandacht voor talentontwikkeling vanuit de visie van Luk Dewulf.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Oriëntatie Talentontwikkeling.	In april 2019 heeft Luk Dewulf een lezing over 'kiezen voor talent' verzorgd voor het team. Dat is enthousiast ontvangen. Enkele leerkrachten gaan komend schooljaar de cursus voor 'kindertalentenfluisteraar' volgen. De IB-ers hebben dit al afgerond. Het plan is om dit schooljaar de rest van het team te inspireren en vanaf schooljaar 2020-2021 verdere stappen te maken.	Cursus kindertalentenfluisteraar: Melanie, Tancha, Sandra, Karlijn, Erik, Rozemarijn. Vervolgcurcus: Nicky en Agnes	Kosten cursus: SWV Veld, Vaart & Vecht	Ervaringen opdoen en plannen maken voor 2020-2021	juli 2020
Gesprekken met kinderen.	Dit schooljaar ervaring opdoen met talentgesprekken en vanuit alle ervaringen met kindgesprekken, reflectiegesprekken en talentgesprekken in 2020-2021 concreet plannen maken welke plek al deze kindgesprekken op school gaan krijgen.	Voor dit schooljaar doorgaan zoals we bezig waren, dus POG in groep 6 t/m 8. In 2020-2021 deze ontwikkeling oppakken.	geen	nog geen	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie kwaliteit 1
Talentontwikkeling	
Gesprekken met kinderen	

Kwaliteit doel 2: Eigen maken van het kleutervolgsysteem.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Gebruik kleutervolgsysteem.	Het volgsysteem van Kleuterplein is zo aangepast dat er gevolgd kan worden op basis van de SLO doelen, aangevuld met de doelen die de onderbouwleerkrachten essentieel vinden.	Rekenen is al aangepast. Allemaal gebruiken en eventueel aanpassingen doen: onderbouwleerkrachten Aanpassen/aanvullen van volgsysteem Kleuterplein voor de andere ontwikkelingsgebieden: onderbouwleerkrachten, coördinatie door onderbouwcoördinator. Speciale aandacht voor spel en spelontwikkeling: onderbouwleerkrachten, coördinatie door onderbouwcoördinator.	geen	Volgsysteem Kleuterplein.	juli 2020
Digitaal volgen.	De leerlingen in groep 1 en 2 worden digitaal gevolgd. Er kan een leerlingoverzicht gegenereerd worden.	Kleuterplein kan nu nog niet precies wat wij willen. Eigen doelen toevoegen kan niet. Er zijn landelijk veel ontwikkelingen. We wachten de ontwikkelingen bij verschillende uitgevers af. Vervolgens op stichtingsniveau inventariseren welke stappen gezet zullen worden. Voorlopig gebruiken we Kleuterplein met de hierboven genoemde aanpassingen/aanvullingen.	Nog niet bekend.	Digitaal kleutervolgsysteem.	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie kwaliteit 2
Gebruik kleutervolgsysteem	
Digitalisering	

Kwaliteit doel 3: Werken met blokvoorbereiding (vervanging van de groepsplannen).

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Blokvoorbereiding rekenen.	In schooljaar 2019-2020 gaan we voor rekenen werken met blokvoorbereidingen. We onderzoeken wat ons dit oplevert en of het een vervolg en een uitbreiding naar andere vakgebieden moet krijgen.	September-oktober: directie en IB bezoeken een andere SKOT school om zich te oriënteren op het werken met blokvoorbereiding. Oktober-december: directie, IB en bouwcoördinatoren zetten lijnen uit voor een passende aanpak voor De Langewieke. Tweede helft schooljaar: Starten met een blokvoorbereiding voor rekenen. Alle groepen doen dit. Uitgebreide evaluatie met het hele team en naar aanleiding daarvan vervolgstappen vastleggen.	geen	Is nog oriëntatiefase. Wellicht nieuwe formats in de toekomst. Teamevaluaties in notulen vergaderingen.	juli 2020
Oriëntatie op 'groepsplanloos' werken.	Een cyclische, doelgerichte, efficiënte manier van administreren, waarbij we alle leerlingen goed in beeld hebben.	September-oktober: directie en IB bezoeken een andere SKOT school om zich te oriënteren op het werken met blokvoorbereiding. Het werken met blokvoorbereiding goed evalueren en van daaruit plannen maken voor de komende jaren. Dit is een ontwikkeling die op meerdere SKOT scholen gaande is en we kunnen dus ook de ervaringen en kennis van anderen meenemen in het proces.	Nog geen	Is nog oriëntatiefase. Wellicht nieuwe formats in de toekomst. Teamevaluaties in notulen vergaderingen.	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie kwaliteit 3
Oriëntatie blokvoorbereiding	
Oriëntatie 'groepsplanloos' werken	

Kwaliteit doel 4: Het doorontwikkelen van het werken met werkgroepen

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Schooljaar 2019-2020					
Indeling van de werkgroepen.	Wergroepen zijn ingedeeld op basis van interesse en expertise.	Indeling vindt plaats tijdens bouwvergaderingen o.l.v. bouwcoördinator. Bouwcoördinator draagt zorg voor een indeling waarbij interesse en expertise de uitgangspunten zijn.	geen	Indeling werkgroepen en notulen en evaluaties werkgroepen.	juli 2020
Vergaderstructuur.	De verdeling tussen organisatorische vergaderingen, bouwvergaderingen, werkgroepbijeenkomsten en werkmomenten is zo dat de tijd efficiënt en optimaal besteed wordt	Directie, IB-er en bouwcoördinatoren stellen een vergaderrooster op. Aanpassingen gedurende het schooljaar als dat nodig is.	geen	Vergaderrooster. Evaluaties met team.	juli 2020
Vanaf schooljaar 2020-2021					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Duidelijke doelstelling per werkgroep op basis van de meerjarenplanning en het jaarplan. ▪ Doelen worden SMART geformuleerd en geëvalueerd. ▪ Terugkoppeling van werkgroepen wordt uitgebreid met activiteiten , het delen van kennis, iedereen nog meer actief betrokken. 					

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie kwaliteit 4
Indeling werkgroepen	
Vergaderstructuur	
Plan 2020-2021	

Kwaliteit doel 5: Specialisten van buiten de school in de school halen.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Onderzoek naar mogelijkheden om meer vakspecialisten les te laten geven op onze school.	Voor de vakken gym, muziek en de creatieve vakken maken we gebruik van de expertise van vakleerkrachten. Zij verzorgen steeds meer lessen.	<p>Vakleerkracht bewegingsonderwijs: in schooljaar 2019-2020 een hele dag. Onderzoeken of we dat willen continueren in de komende schooljaren: Jan in samenspraak met team (werkverdelingsplan).</p> <p>Onderzoek naar mogelijkheden uitbreiding lessen via 'HaFaBra' (dit schooljaar lessen in groep 2 en 5): Jan heeft contact.</p> <p>Onderzoek naar samenwerking 'Cultuurkoepel Vechtdal' voor invulling van de kunstvakken: Jan legt contact.</p> <p>Op basis van de wensen en mogelijkheden een plan maken voor schooljaar 2020-2021: Jan in samenspraak met team (werkverdelingsplan).</p>	<p>Inleen-vergoeding gymleerkracht zit in formatiegelden.</p> <p>Inlenen muzikspecialist vanuit cultuurgelden.</p>	Werkverdelingsplan. Formatie.	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie kwaliteit 5
Onderzoek mogelijkheden vakspecialisten	

HRM beleid

HRM doel 1: Inzetten op talent, expertise en welbevinden van medewerkers.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Functioneringsgesprekken vanuit een waarderend perspectief.	Het uitbouwen van succes en de inzet van talent vormt het uitgangspunt bij het personeelsbeleid. In de POP- en functioneringsgesprekken komt dit terug in de vraagstelling. Waar ben je trots op? Waar zou je meer van willen? Welke bijdrage kun je vanuit je talenten leveren aan de doelstelling van de organisatie?	Waarderende POP- en functioneringsgesprekken: directie Aanpassing in formulieren POP- en functioneringsgesprekken: directie	geen	Schoolplan 2019-2023. Formulieren gesprekken.	juli 2020
Deelname aan werkgroepen op basis van interesse, talent en expertise. Zie voor verdere uitwerking ook Kwaliteit doel 4	De indeling van de werkgroepen vindt plaats op basis van interesse, talent en expertise.	Bij de indeling wordt rekening gehouden met de interesse, talent en expertise: team o.l.v. bouwcoördinator.	geen	Schoolplan 2019-2023. Evaluaties werkgroepen.	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie HRM 1
Functioneringsgesprekken vanuit waarderend perspectief	
Werkgroepen (zie ook kwaliteit doel 4)	

HRM doel 2: De leerkrachten van De Langewieke zijn een 'sterk merk'.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
De leerkrachten van De Langewieke zijn een 'sterk merk'.	<p>Leerkrachten weten waar de school voor staat en kunnen dit uitdragen naar buiten.</p> <p>Leerkrachten blijven leren en ontwikkelen en verbeteren continue de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen.</p>	<p>Hoge betrokkenheid van het team bij alle schoolactiviteiten- en ontwikkelingen (zie ook de uitwerking van kwaliteitsdoel 4 , het werken met werkgroepen)</p> <p>Visie warm houden: er wordt besproken waarom we doen wat we doen. Beslissingen worden genomen vanuit de gezamenlijke visie. De visie is zichtbaar in de mooie nieuwe infographic.</p> <p>In de gesprekkencyclus worden ontwikkelwensen van medewerkers besproken.</p>	geen	<p>Meerjarenplanning</p> <p>Jaarplan</p> <p>POP- formulieren</p>	juli 2020
Deelnamepercentage moet stabiel blijven.	Ouders blijven kiezen voor onze school en het aantal leerlingen dat onze school bezoekt t.o.v. het totaal aantal leerlingen in Dedemsvaart blijft gelijk of groeit.	De directie brengt dit per jaar in kaart m.b.v. cijfers van de gemeente.		Eigen overzicht deelnamepercentage.	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie HRM 2
Leerkrachten 'sterk merk'	
Deelnamepercentage	

Identiteit

Identiteit doel 1: Wij willen graag een open gastvrije katholieke school zijn, die middenin de samenleving staat.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Materialen/middelen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Inhoud geven aan de gastvrije katholieke school.	Ieder jaar is er een teamvergadering met als doel te bespreken hoe we op school het katholieke geloof uitdragen en wat dat voor de invulling van ons onderwijs betekent.	Teamvergadering met alle teamleden. Jaarlijks wordt na de vergadering de bouwsteen bijgewerkt (indien nodig).	Bouwsteen identiteit		Sfeer en cultuur ontwikkeling en tevredenheidsonderzoek Van Beekveld en Terpstra.	juli 2020
Het team wil de goede cultuur van De Langewieke koesteren en in stand houden.	Vanuit de historie is er een sfeer van openheid en samenwerking. 'Er zijn' en 'dienen' zijn belangrijke pijlers.	In teamvergaderingen en bij evaluaties komt dit regelmatig aan de orde.	Teamleden dragen dit uit in doen en laten		Leerkrachten, leerlingen en ouderenquête (Van Beekveld en Terpstra).	najaar 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie identiteit 1
Inhoud geven aan de gastvrije katholieke school.	
Goede cultuur in stand houden.	

Management

Management doel 1: Gezonde financiële positie van school en stichting.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Materialen/middelen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Begroting schoolexploitatie.	Er is een bestuursbegroting met daarbinnen een schoolspecifiek deel.	Opstellen door de directeur. Bespreken met team en MR.	Begrotingsformat van het OBT.	Geen	Sluitende begroting.	november 2019
Formatieplan.	Er is een bestuursformatieplan met daarbinnen een schoolspecifiek deel.	Opstellen door de directeur. Bespreken met team en MR.	Binnen kader van het bestuur.	Geen	Formatieplan binnen de baten van het bestuursplan.	mei 2020
Meerjaren-investeringsplan.	Koppeling tussen onderwijs en financiën in een meerjarenperspectief.	Directeur maakt meerjarenplan m.b.t. OLP en ICT.	Begrotingsformat van het OBT.	Geen	Sluitende meerjarenplanning voor een gezonde toekomst.	november 2019

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie management 1
Begroting schoolexploitatie	
Formatieplan	
Meerjareninversteringsplan	

Management doel 2: Goede samenwerking met alle instellingen rondom de school.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Samenwerking met: - WSNS - SKOT scholen - scholen Dedemsvaart - culturele commissie Dedemsvaart - Samen Doen team - provincie - jeugdhulpverlening - PABO en MBO	De samenwerking en communicatie met alle partijen verloopt goed. Bij ieder bovenschoolse overlegsituatie is onze school door de directeur of een teamlid vertegenwoordigd.	Directeur en teamleden	Reiskosten: € 300,00	Notulen besprekingen. Tevredenheidsonderzoek Van Beekveld en Terpstra (ouders, leerkrachten en leerlingen).	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie management 2
Samenwerking met externen	

Management doel 3: Onderzoek naar uitbreiding van de samenwerking met partijen rondom de school, zoals kinderdagopvang en buitenschoolse opvang.

Indicator (Plan)	Norm (Plan)	Acties en betrokkenen (Do)	Financiën (Do)	Instrument kwaliteitszorg	Evaluatiedatum (Check)
Uitbreiden samenwerking KDO en BSO (Stichting Welluswijs Kindcentra).	We onderzoeken de mogelijkheden om in de toekomst meer samen op te trekken waardoor er een afgestemd, breed en gevarieerd aanbod ontstaat voor kinderen van 0-12 jaar. Een eerste stap is kennismaking.	Schooljaar 2019-2020: kennismaking. Invulling wordt verzorgd door directie school en KDO. Vanaf 2020-2021: concrete invulling	geen	Samen ontwikkelen	juli 2020

Evaluatie (Check en Act):

Indicator	Evaluatie management 2
Uitbreiden samenwerking KDO en BSO	

Bijlage 3

Methode overzicht per start schooljaar 2019-2020

Vakgebied	Groep	Methode	Uitgever	Vervanging
Godsdienst	1 t/m 8	Trefwoord	Kwintessens	2020/2021
Rekenen en wiskunde	1 en 2	Kleuterplein	Malmberg	2025/2026
Rekenen en wiskunde	3 t/m 8	Wereld in Getallen 5	Malmberg	2028/2029
Taalontwikkeling	1 en 2	Kleuterplein	Malmberg	2025/2026
Taal	4 t/m 8	Taal in Beeld	Zwijzen	2023/2024
Aanvankelijk lezen	3	Lijn 3	Malmberg	2022/2023
Spelling	3 t/m 8	Staal	Malmberg	2026/2027
Voortgezet technisch lezen	4 t/m 8	Estafette Lite	Zwijzen	2025/2026
Begrijpend lezen	4 t/m 8	Tekstverwerken Nieuwsbegrip	Noordhoff CEDgroep digitaal	2018/2019
Schrijven	3 t/m 8	Schrijven in de Basisschool blokschrift versie	Malmberg	2025/2026
Engels	1 t/m 8	Groove.me	Blink	2024/2025
Geschiedenis	5 t/m 8	Topondernemers	Jongbloed	2016/2017
Aardrijkskunde	5 t/m 8	Topondernemers	Jongbloed	2016/2017
Natuuronderwijs	5 t/m 8	Topondernemers	Jongbloed	2016/2017
Verkeer	5 t/m 8	Op voeten en fietsen Jeugdverkeerskrant	3VO	2024/2025
Expressie	3 t/m 8	Geen: atelier	geen	2020/2021
Muziek	1 t/m 8	Moet je doen	Thieme Meulenhof	2020/2021
Bewegingsonderwijs	1 en 2	Kleuterplein	Malmberg	2020/2021
Bewegingsonderwijs	3 t/m 8	Bewegen Samen Regelen	Windesheim	2025/2026
Sociaal Emotioneel Leren	1 t/m 8	KWINK	Kwintessens	2027/2028

