

Schoolplan 2019-2023

Basisschool de Zevenster

Basisschool: De Zevenster (09LS)
Adres: Meester Muldersstraat 45
Tel.: 0541-351716
Email: dir.zevenster@KONOT.nl
Website: www.zevensterdk.nl



Inhoud

Inleiding	2
1. De Zevenster: Wie zijn wij?	3
2. Uitgangspunten en ambities van het bestuur (KONOT)	4
2.1 De missie en visie	4
2.2 Hoe gaan we als KONOT samen op pad?	4
2.3 Strategische thema's KONOT	4
3. Uitgangspunten en ambities van de school	6
3.1 Wat is onze missie en visie?	6
3.2 Waar zijn we goed in?	6
3.3 Wat zijn onze ambities?	7
3.3.1 Thema 1: Ambitieuze & innovatief onderwijs	7
3.3.2 Thema 2: Verdiepen van vakmanschap	8
3.3.3 Thema 3: Voeren van de lerende dialoog	8
3.3.4 Thema 4: Verbinden met de omgeving	9
3.3.5 Thema 5: Positief pedagogisch klimaat	9
4. Het onderwijs op onze school	10
4.1 Sociale veiligheid en een goed pedagogisch klimaat	10
4.2 Didactische keuzes	11
4.3 De zorg voor een ononderbroken ontwikkelingslijn in ons aanbod	11
4.3.1 Methoden	11
4.3.2 Hoe gaan we om met burgerschapsvorming en sociale integratie?	13
4.3.3 Hoe gaan we om met taalachterstanden?	13
4.3.4 De onderwijstijden	13
4.4 Hoe houden we zicht op de ononderbroken ontwikkelingslijn van leerlingen?	14
4.4.1 Hoe volgen we de ontwikkeling van de leerlingen?	14
4.4.2 Hoe is onze leerlingzorg ingericht?	14
4.4.3 Leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften	16
5. Zorg voor kwaliteit van het onderwijs	17
5.1 Vakmanschap - Onze mensen	17
5.1.1 Zorg voor bevoegd en bekwaam personeel	17
5.1.2 Zorg voor goed pedagogisch-didactisch handelen	18
5.1.3 Professionalisering	19
5.2 De lerende dialoog	20
5.3 De inrichting van de Kwaliteitszorg	20
5.3.1 Planvorming	20
5.3.2 Borging van afspraken, beleid en besluitvorming	21
5.3.3 Zicht op kwaliteit en de vertaling van strategie naar uitvoering	22
5.3.4 Evaluatie en kwaliteitsverbetering	23
6. Inzet financiële middelen	24
6.1 Inzet van middelen	24
6.2 Inzet van sponsorgelden	24
Instemmingsformulier	25
BIJLAGEN	26
Bijlage 1: Strategisch beleidsplan KONOT '19-'23	26
Bijlage 2: De tot dusver gerealiseerde (concept) ambitiekaarten	28



Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Zevenster.

Deel 1 van dit plan beschrijft de uitgangspunten en ambities van de Zevenster voor de periode 2019-2023. De ambities van de school borduren voort op de uitgangspunten en ambities van het strategische beleidsplan van KONOT, het bestuur waaraan onze school verbonden is.

Deel 2 omvat de keuzes voor het onderwijs op onze school: onze zorg voor goede leerkrachten, goede kwaliteit van onderwijs en hoe we hiertoe de financiële middelen inzetten. Deze keuzes geven vorm aan de setting waarbinnen we de komende vier jaar werken aan het bereiken van onze ambities.

Zo leidt dit plan u langs de volgende hoofdstukken:

Deel 1:

- 1.** De Zevenster: wie zijn wij?
- 2.** Uitgangspunten en ambities van het bestuur
- 3.** Uitgangspunten en ambities van de school

Deel 2:

- 4.** Het onderwijs op onze school
- 5.** Zorg voor de kwaliteit van het onderwijs
- 6.** Inzet van de financiële middelen

1. De Zevenster: Wie zijn wij?

De Zevenster is de enige school aan de oostzijde van het dorp Denekamp. Op dit moment bezoeken rond de 300 leerlingen dagelijks onze school.

We werken met een leerstofjaarklassensysteem¹ waarbinnen we zoveel mogelijk op maat differentiëren. Als schoolteam zijn we verantwoordelijk voor het onderwijsproces. We proberen het eigenaarschap voor de eigen ontwikkeling zoveel mogelijk bij de leerling zelf neer te leggen. Door kinderen in de groep goed te volgen in de ontwikkeling zijn we in staat ons aanbod specifiek in te richten. Hierdoor ontstaat er meer maatwerk dat past bij wat kinderen nodig hebben om zich verder te kunnen ontwikkelen.

Het verhaal van onze kernwaarden:

Op de Zevenster voel je het direct bij binnenkomst. Kinderen durven te vragen. Ze zijn van nature **nieuwsgierig** en **proactief**. Lekker onderzoeken en vrij zijn om je eigen manier te kiezen. Daarnaast zijn de leerlingen trots op zichzelf. Je mag er zijn en al je schoolwerk ook. Kinderen die kansen pakken en succes vieren. Hoe is dat nu mogelijk? Door een solide basis te creëren. Een veilige sfeer waarin iedereen elkaar accepteert. **Tolerantie** is daarbij een sleutelwoord. Elkaar de ruimte geven om te groeien. Zowel kinderen als leerkrachten gebruiken elkaars talenten. Om samen die dingen te doen waar je blij van wordt. Vanuit onze veilige basis zien we kinderen groeien. Telkens weer. En dat moet ook. Want op de Zevenster krijgt ieder kind veel verantwoordelijkheid. Wij willen dat onze leerlingen elke dag een stukje zelfstandiger worden. **Zelfredzaamheid**, dat stimuleren we. Op de Zevenster gaat het om kansen. Kinderen krijgen de kans om zichzelf te zijn. Wij creëren kansen die kinderen met beide handen kunnen aanpakken. En kinderen grijpen de kansen die ze krijgen. Kortom: **kansen krijgen, kansen creëren** en **kansen pakken**. Een mooie samenhang wat ons betreft. Maar nog belangrijker de kinderen groeien hier elke dag.

Wees proactief, streef naar zelfredzaamheid en stop nooit met nieuwsgierig zijn!

De onderwijsinspectie weegt jaarlijks de eindopbrengsten van een school op grond van een systematiek waarbij de omgevingskenmerken worden gewogen. Concreet betekent het dat wij rekening houden met kinderen die in zekere mate verschillend zijn in ondersteuningsbehoefte en ook verschillend zijn in wat zij vanuit hun thuiscontext al meebrengen naar school. Dit vraagt van ons dat wij in staat moeten zijn om gedifferentieerd onderwijs te bieden. Waarbij we niet alleen cognitief maar ook sociaal emotioneel in kunnen spelen op verschillen tussen leerlingen. We merken dat zeker in de midden- en bovenbouw versterking van de taakgerichtheid van onze leerlingen een belangrijk aandachtspunt is.

De Zevenster maakt samen met de Willibrord (Noord-Deurningen) en de Mariaschool (Beuningen) deel uit van de onderwijsgemeenschap ZWeM. De verbindende missie van de medewerkers van de onderwijsgemeenschap is:

Elke dag een nieuwe verwondering

Dat is wat wij de kinderen, de ouders en onszelf gunnen.

De onderwijsgemeenschap maakt onderdeel uit van Stichting KONOT (Katholiek Onderwijs Noordoost Twente). Binnen dit bestuur werken 21 reguliere scholen en een school voor speciaal basisonderwijs samen onder het motto 'Leren voor jouw toekomst' aan onderwijs gericht op een brede ontwikkeling van de talenten van leerlingen. De uitgangspunten en ambities van KONOT, zoals beschreven in hoofdstuk 2, vormen de basis voor de ambities van onze school voor de komende vier jaar. Deze vindt u in hoofdstuk 3.

¹ Leerlingen zitten op basis van leeftijd bij elkaar, leerstofaanbod is gericht op deze groep

2. Uitgangspunten en ambities van het bestuur (KONOT)

2.1 De missie en visie

Leren voor jouw toekomst! Dat is wat we onze leerlingen al vier jaar meegeven met ons onderwijs. Dit hebben we gedaan vanuit wat ons drijft:

We stellen in ons onderwijs de talenten van onze leerlingen centraal. Het is hun toekomst waar we in onze scholen een brede basis voor leggen. We richten ons hierbij op hun intellectuele, praktische, sociaal-emotionele en creatieve talenten. We stimuleren onze leerlingen om zich vanuit verwondering voor de wereld en met oog voor de ander tot een stevige persoonlijkheid te ontwikkelen; vol vertrouwen en ontdekkend de toekomst tegemoet.

We hebben veel voor elkaar gekregen in de afgelopen vier jaar. De basis in onze scholen staat, scholen beschikken over een basisarrangement, onderzoeken laten een (boven)gemiddelde tevredenheid van ouders, medewerkers en leerlingen zien en kinderen zeggen dat ze zich veilig voelen. Onze leerlingen gaan met de juiste kennis en vaardigheden naar het voortgezet onderwijs; de eindresultaten zijn op orde. De meerderheid van onze medewerkers ontwikkelt zich persoonlijk en vakinhoudelijk, samen met KONOT-collega's, in de KONOT-Academie.

Een mooie constatering. En we zijn nog niet klaar. Betrokkenen van de scholen geven aan dat het tijd is voor de volgende stap, willen we ook op de moeilijkst te bereiken plekken aankomen. In deze volgende stap streven we geen andere of nieuwe bestemming na. Integendeel, onze missie en visie 'Leren voor jouw toekomst!' vormt de basis, ook in het zetten van de volgende stap.

2.2 Hoe gaan we als KONOT samen op pad?

Anders in de komende vier jaar is de manier waarop we met elkaar werken. We zijn samen alert op de stappen die we zetten, of niet zetten. We steunen elkaar, dagen uit, zaaien twijfel of sporen aan. We groeien naar scholen die meer en meer leren van elkaar, een directeur die feedback geeft op de koers van een andere school, leerkrachten die de vertaalslag maken van beleid naar hun eigen handelen, ouders als wezenlijke gesprekspartner en het belangrijkste: meer in gesprek gaan met onze 4500 leerlingen.

We zoeken – bij het samen werken aan onze strategische thema's – in onze gezamenlijke werkwijze naar een nieuwe balans. Een balans waarin hogere ambities mogelijk zijn, innovatie meer van de grond komt, we onderzoeken, we samen experimenteren en leren van onze fouten. De volgende tabel geeft weer tussen welke uitersten we een nieuwe balans zoeken in de komende vier jaar.

Balanceren tussen tegenstellingen	
Voldoen aan de verwachtingen	Buiten de gebaande paden treden
Ontwikkeling vanuit de doelstellingen op papier	De dialoog als vliegwiel voor ontwikkeling
Vermijden van fouten	Leren van fouten
Het gemiddelde als norm	Hoge ambities centraal
Samen praten over ...	Samen onderzoeken, leren en experimenteren
Beheersing en verantwoording	Innovatie en vernieuwing

2.3 Strategische thema's KONOT

We werken de komende vier jaar samen langs **vier strategische thema's**:

Thema 1: Ambitieuze & innovatief onderwijs

Leren voor jouw toekomst! Dat is waar ons onderwijs op is gericht. Nu de basis staat (de basiskwaliteit is op orde, we werken handelings- en opbrengstgericht, de pedagogische en didactische vaardigheden van onze medewerkers zijn op niveau), willen we de komende jaren de volgende stappen zetten. Deze volgende stap gaat over het borgen van de basis en over het



versterken van het onderzoekend en ontdekkend leren. Waarin we met ons onderwijs aansluiten bij de unieke talenten, belevingswereld en mogelijkheden van elk kind.

Thema 2: Verdiepen van vakmanschap

Leerkracht zijn is een vak. Nu ook hier de basis op orde is, willen we de volgende stap zetten in het verdiepen van dit vakmanschap. Al onze 550 collega's hebben unieke kwaliteiten, de capaciteiten en verantwoordelijkheid om het verschil te maken en een onuitwisbare indruk achter te laten in het leven van onze leerlingen. Het verdiepen van het vakmanschap gaat over het willen begrijpen, het kunnen toepassen en zoeken naar mogelijkheden tot ontwikkeling en innovatie. Vanuit de wens – soms vanuit de noodzaak – in verbinding met de koers van de school of de stichting en in het belang van de leerling. Zelfkennis, zoals inzicht in de eigen talenten en ontwikkelpunten, vormt de basis voor deze groei en ontwikkeling.

Thema 3: Voeren van de lerende dialoog

Ontwikkeling en groei van mensen, scholen en de stichting als geheel komen voort uit het voeren van de juiste gesprekken. Gesprekken over het leren van kinderen en ieders individuele bijdrage daaraan. Soms is deze dialoog cruciaal, om persoonlijke of schoolontwikkeling een impuls te geven. Dit zijn de momenten waarop we de komende jaren alert willen zijn en de juiste balans zoeken tussen beheersen en vernieuwen, voldoen aan verwachtingen versus buiten de gebaande paden treden en scherpheid versus onduidelijkheid.

Thema 4: Verbinden met de omgeving

We leiden leerlingen op voor hun toekomst. Een toekomst waarin ze uitvliegen, de wereld in. Een wereld waarin ook de KONOT-scholen staan, verbonden met hun omgeving. De directe omgeving: onze ouders, samenwerkingspartners, de lokale gemeenschap, de natuur, het bedrijfsleven, de vervolgopleidingen. En de niet directe omgeving als technologische ontwikkeling en maatschappelijke trends. Willen we onze leerlingen goed voorbereiden op hun toekomst, dan willen we deze verbinding met onze omgeving anders leggen, schoolmuren doorbreken en buiten de gebaande paden treden.

De **markeringen**, die we in samenspraak per thema hebben beschreven, vormen onze leidraad bij het nastreven van onze ambities. Het voeren van een sterke en goede dialoog is daarbij belangrijk. Gezamenlijk hebben we nagedacht over die **vragen** die helpen in het gesprek over waar we ons bevinden in de ontwikkeling van de strategische thema's.

In bijlage 1 vindt u het volledige strategisch beleidsplan van KONOT voor de periode '19-'23 met de strategische thema's en de markeringen behorende bij deze thema's en de vragen die we ons hierover zelf stellen.

3. Uitgangspunten en ambities van de school

3.1 Wat is onze missie en visie?

De missie van de medewerkers van de Zevenster is:

Elk kind iedere dag trots op zichzelf

Onze visie, vanuit waar wij de komende jaren zullen gaan werken:

Wees jezelf, zelfredzaam en ondernemend

We vinden dat iedereen verantwoordelijkheid moet nemen, zorg draagt voor zichzelf en voor elkaar. Weten dat je samen sterker staat. Daarom stimuleren we een ondernemende houding bij onze kinderen. Kinderen zijn van nature nieuwsgierig en willen leren. Daarom bieden we ze de ruimte om eigen keuzes te durven maken.

Dat begint met een stevige basis. En die basis is erop gericht dat het kind zelfredzaam wordt. Dat vraagt van ons om als school één te zijn. We werken samen aan de doorgaande ontwikkeling van elk kind. Met de begeleiding en zorg die nodig is voor de zelfredzaamheid van het kind. En dat vraagt ook om ruimte en vertrouwen. Daarin is onze belangrijkste boodschap: Mogen zijn wie je bent. Vervolgens kijken we naar de stappen die het kind kan zetten op basis van zijn interesses en talenten. Zo dagen we de kinderen uit om zelf na te denken over wat het leren ze oplevert voor hun toekomst. Dat vraagt van ons om open te staan. Bij onze kinderen stimuleren we dat door zelf enthousiast en nieuwsgierig te zijn vanuit onze eigen interesses en expertise.

3.2 Waar zijn we goed in?

Onze school geeft onderwijs en ondersteuning aan kinderen van 4 t/m 12 jaar. Ouders ervaren het team als enthousiast, deskundig en betrokken. De aandacht voor het sociaal emotioneel welzijn van kinderen, ook via gerichte activiteiten, wordt door ouders als positief ervaren. Het team zelf is trots op de kindgesprekken die in dit kader gevoerd worden. De begeleiding van kinderen die iets extra's nodig hebben zien ouders als positief. Ouders voelen zich welkom bij de verschillende activiteiten vanuit school. M.n. als kinderen dan iets mogen doen (bijv. voorstelling), zijn ouders graag aanwezig.

De aanwezigheid van specialisaties binnen de school, zowel vakspecialisten als specialisten binnen een domein (zoals mediawijsheid, gedrag etc.) is sterk. Dit maakt dat er een gespecialiseerd aanbod voor groepen kinderen ontstaat.

Wij staan ook open voor zaken die (nog) beter kunnen. De communicatie met ouders is, in de ogen van ouders, al wel beter geworden, maar vraagt onze blijvende aandacht. Via de digitale communicatie is het onderscheid in vormen van berichtgeving een aandachtspunt. We profiteren op bescheiden wijze van de inzichten van de 7 gewoontes voor persoonlijk leiderschap (Covey), voor de komende tijd zullen we een nadere richting moeten bepalen. Ook willen we meer inzetten op doorgaande (leer)lijnen, waarbij we ook open staan voor allerlei vormen van vernieuwing in het onderwijs (W&T, verdere digitalisering, thematisch onderwijs, leerdoelgericht werken, ontwikkelingsgericht werken bij kleuters). Hierbij houden we steeds in het oog dat het bij moet dragen aan goed onderwijs aan kinderen en ook voor ons goed uitvoerbaar blijft.

Ons huidige gebouw is in de beleving van team en ouders sterk verouderd. Gelukkig is er zicht op nieuwbouw. Een mooie gelegenheid om de verder uit te werken visie op onderwijs, te vertalen naar passende ruimtelijke behoefte!

Wij zijn tot bovenstaande beschrijving gekomen op basis van een aantal bronnen:

- Meest recente bezoek van de onderwijsinspectie aan de school (2019)
- Tevredenheidsonderzoek van Beekveld en Terpstra, afgenomen onder medewerkers, ouders en leerlingen (2018)
- Open vragenlijst naar tevredenheid van ouders (2019)
- Individuele gesprekken met alle medewerkers van de school, gevoerd door de huidige directeur (2019)
- Missie- en visiebijeenkomsten met het team (2019)

3.3 Wat zijn onze ambities?

Vooraf:

Vanaf de start van het schooljaar 2019-2020 hebben wij de tijd genomen om richting te bepalen voor de komende jaren. Een intensief visie- en missietraject in de periode oktober 2019 – januari 2020 heeft ons de basis opgeleverd voor dit schoolplan. De hieronder uitgewerkte ambities zijn m.n. tot stand gekomen door dit traject. Een nadere concretisering is onderwerp van gesprek voor ons allemaal. De hieronder geformuleerde teksten geven een richting aan, maar zijn zeker niet in beton gegoten. De nadere concretisering zal vooral zichtbaar worden in de ontwikkelde en nog te ontwikkelen ambitiekaarten. Bij het ontwikkelen van de ambitiekaarten zullen onze visie en de hieronder beschreven ambities steeds onze toetssteen zijn. Dat sluit nieuwe ambities op andere terreinen niet bij voorbaat uit, maar nieuwe keuzes kunnen alleen zeer weloverwogen en met brede instemming toegevoegd worden.

Bij het realiseren van onze doelen worden we bij voorkeur getoetst op de inhoud van onze ambitiekaarten en de aansluitend te realiseren kwaliteitskaarten.

Speciale aandacht is er voor de 3 pijlerthema's. Deze zijn tot stand gekomen op initiatief van het team tijdens ons missie- en visietraject. Ter verdere bevordering van gespreid leiderschap, verdiepen van vakmanschap en eigenaarschap bij leerkrachten zullen deze drie pijlerthema's als 3 projecten gedragen worden door groepen teamleden.

3.3.1 Thema 1: Ambitieuze & innovatief onderwijs

- Wij geven onze leerlingen bij de basisvakken een goed gestructureerde instructie die effectief is, waarbij leerlingen in hoge mate betrokkenheid hebben en er oog is voor verschillen tussen groepen kinderen.
- Wij werken "leerlijn gestuurd": doelgericht werken op basis van de ontwikkellijn van de leerlingen.
- **Pijlerthema: De basis: doelgericht en flexibel (didactisch):** De leerling weet waar hij staat op de leerlijn en wat zijn volgende doel is binnen de methode. Hierbij leert de leerling kleine doelen stellen en deze te evalueren binnen een vakgebied.
- **Pijlerthema: Interesse en expertise: ruimte voor nieuwsgierigheid en enthousiasme (organisatorisch):** Wij werken in een rijke leeromgeving waarin kinderen geprikkeld worden en waarbij de kinderen met focus en taakgerichtheid op diverse plekken in de school werken aan vaardigheden die betrekking hebben op WO en ICT-vaardigheden.
- **Pijlerthema: Verantwoordelijkheid: samen zorg dragen (pedagogisch):** Wij zien leerlingen, leerkrachten en ouders die vanuit de groeimindset samenwerken om de ontwikkeling van de leerling te bevorderen.
- In de onderbouw betekent leerlijngericht ontwikkelingsgericht: Wij werken een bij ons passende vorm van ontwikkelingsgericht onderwijs uit.
- Er is in het lesprogramma structureel veel ruimte voor onderzoekend en ontwerpnd leren. We maken daarbij gebruik van de talenten van kinderen. Dit doen we, waar mogelijk, groepsdoorbrekend.
- Waar mogelijk zetten we activerende werkvormen als middel in binnen ons onderwijs. Denk daarbij aan bewegend leren, coöperatieve werkvormen en bredere inzet van creativiteit.
- Het "The leader in me" concept is voor ons een middel dat een bijdrage levert aan de zelfredzaamheid van leerlingen. De mate waarin we gebruik maken van dit gedachtengoed is ter nadere bestudering en in samenhang met de andere ambities die we geformuleerd hebben

Markering

- Leerkrachten geven effectieve instructie in de lijn van erkende methodieken als IGDI en EDI, waarbij we de methodiek als middel beschouwen om het doel, alle kinderen krijgen voor hun passende instructie, te bereiken.
- Leerkrachten maken keuzes in het aanbod van leerstof op basis van wat nodig is voor de groep om de leerdoelen te bereiken (in plaats van zich primair te laten leiden door de methodes).
- Leerlingen kunnen zelf hun leerdoelen benoemen en hun vorderingen daarin zichtbaar maken.
- Schoolbreed is zichtbaar dat we werken aan vaardigheden op het gebied van wereldoriëntatie en ICT.
- Leerkrachten kunnen bij de basisvakken benoemen welke houding zij zelf aannemen teneinde de groeimindset bij zichzelf en leerlingen te bevorderen.
- Leerkrachten kunnen benoemen welke keuzes zij maken bij het inrichten van hun weekprogramma teneinde de gemaakte afspraken rondom ontwikkelingsgericht werken structureel plaats te laten vinden.

- Aanbod van basisvakken is gestructureerd en gedegen, al het overige aanbod kent elementen van thematisch en projectmatig werken, groepsdoorbrekend, gebruik makend van talenten van leerlingen en leerkrachten.
- Activerende werkvormen zijn dagelijks zichtbaar in ons onderwijsaanbod.
- We hebben een onderbouwde keuze gemaakt in de mate waarin en de manier waarop we gebruik maken van "The leader in me".

Vragen?

- Welke keuzes heb jij vandaag bij deze les gemaakt waardoor kinderen een voor hen passende instructie hebben gekregen, die geleid heeft tot leersucces?
- Op welke wijze kun jij zichtbaar maken dat jij onderbouwd afwijkende keuzes hebt gemaakt van het aanbod van de methode(s), omdat dit leidt tot beter onderwijs voor deze groep kinderen?
- Is het gelukt om leerlingen actiever te betrekken bij hun eigen leerproces, doordat ze hun eigen leerdoelen beter in beeld hebben?
- Bij welke onderwijssituaties is de focus en taakgerichtheid van leerlingen zichtbaar het grootst? Waardoor komt dat?
- Op welke wijze profiteren de leerlingen van de groeimindset die zij ontwikkeld hebben?
- Op welke manier heb jij goed zicht gekregen op de ontwikkeling van de (onderbouw)leerlingen in jouw groep?
- Welke nieuwe vaardigheden heb jij geleerd als leerkracht, bij de vernieuwde werkwijze rondom onderzoekend en ontwerpnd leren in de school?
- Welke nieuwe vormen van activerend leren zou jij willen leren?
- Waarom is de huidige manier van werken met "The leader in me" passend voor onze school, bij de ontwikkeling die we doormaken/doorgemaakt hebben?

3.3.2 Thema 2: Verdiepen van vakmanschap

- Wij zijn digitaal vaardig, zodat we zowel ter ondersteuning van ons eigen werk (bijv. communicatie, analyse, lessen voorbereiden) als in het aanbod aan de leerlingen (bijv. werken met digitale middelen als middel om het onderwijs beter te maken, mediawijsheid) de mogelijkheden van ICT optimaal benutten. Wij kiezen daarbij bewust met name voor ICT toepassingen waarbij deze waarde toevoegen aan het onderwijsleerproces van de leerling.
- We gaan onze eigen kwaliteiten verdiepen en, waar relevant, breed inzetten in het onderwijs op onze school. Als specialist ondersteun je je collega's bij het verbreden van hun vakmanschap.

Markering

- Inzet van ICT middelen is steeds aantoonbaar als middel ter bevordering van het onderwijs aan de leerlingen.
- Het aantal personeelsleden dat zich gericht geschoold of intensief ontwikkeld heeft m.b.t. een specifiek domein of kwaliteit is aanmerkelijk toegenomen.

Vragen?

- Op welke onderdelen wil jij nog verder groeien m.b.t. eigen ICT-vaardigheid?
- Op welke domein of vaardigheid heb jij de grootste vooruitgang geboekt?

3.3.3 Thema 3: Voeren van de lerende dialoog

- Wij spreken niet over, maar met elkaar, steeds met als centraal doel elkaar beter te maken.
- Wij communiceren op hoog professioneel niveau met elkaar, met de leerlingen, de ouders en onze ketenpartners.
- Wij werken vanuit verbinding met elkaar: We weten wat er speelt in andere groepen en stemmen onze aanpak op elkaar af.

Markering

- Het lukt ons steeds beter om elkaar professioneel aan te spreken op afspraken en gedrag.
- Onze communicatie wordt door ouders bij een tevredenheidsonderzoek als positief en adequaat gewaardeerd.
- Bij formele bijeenkomsten staan doorgaande lijnen en het elkaar actief versterken bij de uitvoering van werkzaamheden centraal.

- Duo-partners stemmen hun aanpak actief en frequent op elkaar af, in formele bijeenkomsten krijgen we inzicht in wat er speelt en nodig is in andere groepen, zodat we daar actief een bijdrage aan kunnen leveren.

Vragen?

- Waar vind je het lastig om een ander aan te spreken? Wat doe je (heb je gedaan) om deze moeilijkheid te overwinnen?
- Wat is er nodig (geweest) om tevredenheid van ouders m.b.t. onze communicatie (verder) te vergroten?
- Bij welke situatie(s) voelde jij je het meest ondersteund door je collega('s)?

3.3.4 Thema 4: Verbinden met de omgeving

- Wij zien de ouders als onze belangrijkste partner in het begeleiden van de leerlingen gedurende de acht jaar dat zij bij ons op school zitten. Dit vereist goede communicatie en afstemming op wederzijdse verwachtingen m.b.t. de rollen die we hierbij innemen.
- Daar waar we kansen zien benutten we ook de kwaliteiten van de ouders voor de doelen die we als school nastreven.
- We zijn actief in het onderhouden van contacten in onze omgeving, met personen, instanties en organisaties die een bijdrage kunnen leveren aan de doelen die we als school nastreven.

Markering

- In het communiceren met ouders staat de driehoek ouder-leerkracht-kind centraal. We leveren in de communicatie meer maatwerk vanuit de behoefte van ouder en kind, zonder dat dit leidt tot een onoverzichtelijke taak voor de leerkracht.
- Ouderbetrokkenheid bij inhoudelijke thema's en projecten wordt benut.
- Onze banden met kinderopvang, VO, gemeente e.d. zijn versterkt. Er is een inhoudelijke verdieping waardoor er meer sprake is van een wederzijdse bijdrage bij het realiseren van elkaars doelen.

Vragen?

- Welke maatwerkafspraken heb jij met ouders gemaakt m.b.t. de communicatie over hun kind, die aantoonbaar geleid heeft tot verbetering van het welbevinden van deze leerling?
- Welke meerwaarde heeft de inzet van ouders bij een thema/project gehad?
- Wat is de meerwaarde voor onze leerlingen van de verdiepte samenwerking met onze ketenpartners?

3.3.5 Thema 5: Positief pedagogisch klimaat

- Bij het bevorderen van een positief pedagogisch klimaat hebben we een samenhangende aanpak, met eenduidigheid in begrippen die we onderling en naar de kinderen hanteren.
- Leerlingen voelen zichzelf verantwoordelijk voor de sfeer, de groep en het oplossen van incidenten.

Markering

- We hebben keuzes gemaakt waardoor aanpak en gebruik van termen t.b.v. het pedagogisch klimaat en het sociaal emotioneel welbevinden van leerlingen eenduidig en effectief is
- We hebben maatregelen genomen, zichtbaar in onze afsprakenkaarten, die leerlingen een grotere rol en meer verantwoordelijkheid geven bij het bevorderen van een positief leerklimaat

Vragen?

- Kun je drie voor jou belangrijke schoolafspraken noemen die jou geholpen hebben bij het bevorderen van een positief pedagogisch klimaat in jouw groep?
- Waarin heb je de grootste verandering gezien bij de verantwoordelijkheid die leerlingen nemen voor het bevorderen van een positieve sfeer? En welke aanpak was hierin het belangrijkste?

4. Het onderwijs op onze school

Dit hoofdstuk beschrijft de keuzes die we, vanuit onze zorg voor een zo optimaal mogelijke ontwikkeling van onze leerlingen met al hun talenten, gemaakt hebben voor ons onderwijs. Deze keuzes schetsen de setting waarin we de ambities voor het onderwijs aan onze leerlingen nastreven.

4.1 Sociale veiligheid en een goed pedagogisch klimaat

Een school met een goed pedagogisch en een sociaal veilig klimaat biedt leerlingen de rust en veiligheid om zich te ontwikkelen. In deze paragraaf leest u hoe onze school zorg draagt voor sociale veiligheid en een goed pedagogisch klimaat.

Kinderen leren en ontwikkelen op school competenties die nodig zijn om in allerlei situaties op een goede manier met anderen om te gaan en bij te dragen aan de samenleving. Dit zijn vaardigheden zoals samenwerken, conflicten oplossen en zelfredzaamheid. Sociale competenties dragen daarmee bij aan een positief en sociaal veilig klimaat op school, het verbeteren van de leerprestaties en de ontwikkeling van burgerschap. Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling met behulp van de methode Leefstijl en het gedachtengoed van The Leader In Me. Maandelijks besteden we in de lessen Mediawijsheid aandacht aan Sociale Media, zowel de positieve als de negatieve kanten worden hierin belicht.

Gouden Weken

De Gouden Weken zijn de eerste weken van het schooljaar. Deze weken zijn belangrijk voor het neerzetten van een fundament voor een goed pedagogisch klimaat. We besteden in deze weken veel aandacht aan groepsvormende activiteiten middels energizers en coöperatieve werkvormen.

Gedragsspecialisten

Drie collega's binnen onze onderwijsgemeenschap hebben de opleiding tot gedragsspecialist gevolgd. Als aanvulling daarop hebben ze de training 'In je Sas' afgerond. Ieder schooljaar wordt in elke groep een preventieve les van 'In je Sas' geboden. We doen dit ten gunste van een positief groepsklimaat. De kinderen werken aan hun zelfontplooiing, ze groeien in zelfvertrouwen en ze ontwikkelen een positief zelfbeeld. Mochten er meer zorgen zijn rondom het gedrag in een groep, dan kunnen we kiezen voor een langer 'In je Sas' traject.

AOG-ers

Binnen onze school zijn twee medewerkers specifiek aanspreekpunt voor ongewenst gedrag, zogenaamde AOG-ers.

Alle zaken met betrekking tot veiligheid zijn terug te vinden in een aantal protocollen. Deze kunt u vinden via <http://www.KONOT.nl/ouders/protocollen/>. Ons school specifieke veiligheidsplan kunt u vinden via <http://bit.ly/2RqxzNM>

Monitoren

De basisvoorwaarde voor een goede sociale emotionele ontwikkeling is dat er op school een goed pedagogisch klimaat is waarbij leerlingen zich gewaardeerd en veilig voelen. Daarom monitoren we de sociale veiligheidsbeleving van onze leerlingen. We maken daarvoor gebruik van de vragenlijsten van ZIEN!. Leerkrachten en de leerlingen vanaf groep 5 vullen twee keer per jaar deze lijst in waarmee we een beeld krijgen van de sociale veiligheid en het welzijn van de leerlingen.

We maken gebruik van M5 om pestgedrag en eventueel ander grensoverschrijdend gedrag in kaart te brengen en vervolgstappen te ondernemen om het op te lossen. Pestgedrag komt voor in de klas, op school, maar ook daarbuiten. Om dit goed in kaart te brengen heb je informatie nodig over wat er geheim gehouden wordt, moet je de anonimiteit rond pesten doorbreken en moet je leerlingen die vast zitten in een patroon helpen om daar uit te komen. M5 helpt ons om grip te krijgen op het pestgedrag en hoe we leerlingen die stelselmatig over de grens gaan kunnen helpen om te stoppen. Minstens één keer per schoolplanperiode nemen we een uitgebreid tevredenheidsonderzoek onder alle leerlingen, ouders en medewerkers af. Signalen die we uit de verschillende onderzoeken halen worden opgenomen in onze verbeterplannen.

Contact met leerling en ouders

We willen zoveel mogelijk zicht krijgen op de beleving van de leerlingen. Gedurende het schooljaar voeren leerkrachten vanaf groep 5 kindgesprekken met de leerlingen. Deze gesprekken vinden veelal gepland maar ook ongepland plaats op aanvraag van het kind of leerkracht.

In de eerste weken van het schooljaar worden ouders uitgenodigd om contact te leggen met de leerkracht voor een eerste gesprek. Vóór de herfstvakantie hebben de leerkrachten met alle ouders een keer contact gehad.

Binnen dit domein hebben we verschillende kwaliteitskaarten:

Kwaliteitskaart Mediawijsheid

Kwaliteitskaart Gouden Weken

Kwaliteitskaart Omgaan met rouw

4.2 Didactische keuzes

Onze didactische keuzes staan beschreven in de kwaliteitskaarten² die we hebben voor de diverse vak en vormingsgebieden. Per december 2019 hebben we kwaliteitskaarten uitgewerkt voor de volgende vakgebieden:

- Rekenen
- Spelling
- Technisch lezen 4-8
- Woordenschatonderwijs
- Engels
- Muziek
- Identiteit

Daarnaast zijn er ook kaarten op het gebied van:

- Zelfstandig werken
- Onderzoekend en ontwerpend leren
- Gouden weken
- Mediawijsheid

Deze kaarten beschrijven de huidige afspraken en zullen de komende tijd nader besproken en aangepast worden op basis van de ervaringen. Nieuwe kaarten zullen nog ontworpen worden.

4.3 De zorg voor een ononderbroken ontwikkelingslijn in ons aanbod

We streven met ons onderwijs een ononderbroken ontwikkelingslijn na voor onze leerlingen. In deze paragraaf leest u hoe we met ons aanbod zorg dragen voor een ononderbroken ontwikkelingslijn.

4.3.1 Methoden

We worden in de zorg voor de ononderbroken ontwikkelingslijn in ons aanbod ondersteund vanuit verschillende methoden en werkwijzen, te vinden in het overzicht hieronder. Met de inzet van deze methoden en werkwijzen voldoet onze school aan de wettelijke kaders van de kerndoelen en de referentieniveaus.

Nederlands									
Vak- /vormingsgebied	Aanbod/methode	Aangeboden in groep							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Beginnende geletterdheid	Onderbouwd	x	x						
	CPS Fonemisch bewustzijn	x	x						
Aanvankelijk lezen	Lijn 3			x					
Voortgezet technisch lezen	Estafette				x	x			
Begrijpend/ Studerend lezen	Grip en Blits				x	x	x	x	x
Spelling	Taal Actief				x	x	x	x	x
Mondelinge taalvaardigheid	Taal Actief				x	x	x	x	x
Schrijfvaardigheid ³	Klinkers			x	x	x	x		
	Pennenstreken							x	x
Taalbegrippen	Taal Actief				x	x	x	x	x

² Zie hoofdstuk 5 voor nadere uitleg

³ Klinkers wordt gefaseerd ingevoerd

en taalverzorging									
Engels									
Aanbod/methode	Aangeboden in groep								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Join in	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Rekenen-wiskunde									
Aanbod/methode	Aangeboden in								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Onderbouwd	x	x							
Wereld in Getallen			x	x	x	x	x	x	x
Oriëntatie op jezelf en de wereld									
Vakgebied	Aanbod/methode	Aangeboden in groep							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Aardrijkskunde	Wijzer			x	x				
	De blauwe planeet					x	x	x	x
Geschiedenis	Wijzer			x	x				
	Argus clou					x	x	x	x
Biologie/natuur	Wijzer			x	x				
	Wijzer door de natuur en techniek					x	x	x	x
Verkeer	Jeugdverkeerskrant				x	x	x	x	x
Maatschappelijke verhoudingen	Leefstijl	x	x	x	x	x	x	x	x
Kunstzinnige oriëntatie									
Vakgebied	Aanbod/methode	Aangeboden in groep							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Handvaardigheid	Uit de kunst (handleiding ontbreekt deels)	x	x	x	x	x	x	x	x
Tekenen	Uit de kunst (handleiding ontbreekt deels)	x	x	x	x	x	x	x	x
Muziek	Jaarplan muziekdocent, gebaseerd op de methode "Moet je doen"			x	x	x	x	x	x
Dans/drama	n.v.t.								
Bewegingsonderwijs									
Aanbod/methode	Aangeboden in groep								
		1	2	3	4	5	6	7	8
Jaarplan vakdocent		x	x	x	x	x	x	x	x
Identiteit									
Aanbod/methode	Aangeboden in groep								
		1	2	3	4	5	6	7	8
Hemel en aarde		x	x	x	x	x	x	x	x
Overig aanbod									
Mediawijsheid	Aangeboden in groep								
		1	2	3	4	5	6	7	8
Leerlijn mediawijsheid Nationaal Mediapaspoort		x	x	x	x	x	x	x	x

De komende 4 jaar zullen we bij het vervangen van methodes onze keuzes nadrukkelijk toetsen aan de missie, visie en ambities die we nu hebben vastgelegd. Prioriteit bij vervanging ligt bij de basisvakken. Daarbij willen we echter ook de overige vakgebieden niet uit het oog verliezen. Indien niet voldoende in beeld is of we bij een vak- of vormingsgebied voldoen aan de kerndoelen (muziek, bewegingsonderwijs, handvaardigheid, tekenen), zullen wij dit z.s.m. in beeld brengen door bijvoorbeeld een methode aan te schaffen, of ons onderwijs hoogwaardig te verantwoorden d.m.v. een kwaliteitskaart.

4.3.2 Hoe gaan we om burgerschapsvorming en sociale integratie?

Als basisschool willen we werken aan de vorming van onze leerlingen zodat zij zich bewust zijn van regels, waarden en normen in onze samenleving en daarmee een goede basis leggen voor later. We willen dat het mensen worden die stevig in hun schoenen staan, met een goed gevoel van eigenwaarde, die respectvol en eerlijk met elkaar omgaan en op die manier een steentje bij dragen aan onze maatschappij. We willen dat onze leerlingen in grote lijnen begrijpen hoe de Nederlandse rechtstaat werkt en wat er van hen verwacht wordt om in zo'n rechtstaat goed te kunnen functioneren.

Doelen:

- Het ontwikkelen van kinderen tot sociaalvaardige, betrokken en zelfstandige volwassenen.
- Het ontwikkelen van kinderen tot actieve deelnemers van deze maatschappij.
- Kinderen leren om een eigen mening te vormen.
- Kinderen leren om elkaars mening te respecteren en daar open voor te staan.
- Kinderen leren het 'anders' zijn te respecteren.
- Kinderen leren over andere culturen en geloven.
- Kinderen leren om samen te werken.
- Kinderen leren over de geschiedenis en het ontstaan van Nederland en Europa.
- Kinderen leren over de democratische rechtstaat en hun rol daarin als ze volwassenen zijn.
- Kinderen leren over het milieu en hoe zij een steentje bij kunnen dragen aan een beter en schoner milieu.

Voor meer informatie verwijzen wij naar het document 'Actief burgerschap en sociale integratie binnen OG ZWeM' op onze website.

4.3.3 Hoe gaan we om met taalachterstanden?

Taalachterstanden vallen in eerste instantie onder onze reguliere leerlingenzorg. We zorgen bij deze leerlingen voor een passend onderwijsaanbod. Bij grotere taalachterstanden adviseren we ouders om contact te zoeken met een logopedist. Waar nodig schakelen we Kentalis of Pento in. Deze instellingen zijn gespecialiseerd in het diagnosticeren en ondersteunen van leerlingen met een taalachterstand.

Bij nieuwkomers die Nederlands als tweede taal hebben schakelen we indien nodig het samenwerkingsverband in om te ondersteunen en mee te denken hoe we zoveel mogelijk tegemoet kunnen komen aan de onderwijsbehoeften van deze leerlingen.

4.3.4 De onderwijstijden

De KONOT-scholen hebben ervoor gekozen het onderwijs aan te bieden binnen een vijf-gelijke-dagen-model. De leerlingen volgen van maandag tot en met vrijdag van 8.30 u. tot 14.15 u. onderwijs. Voor de leerlingen in groep 1 en 2 vormt de vrijdagmiddag hierop een uitzondering; Op vrijdag gaan zij naar school van 8.30 – 12.00 uur of 12.15 uur (vast te stellen in overleg met team en MR). Zij hebben aansluitend een vrije middag. De leerlingen lunchen op school gezamenlijk met de leerkracht en hebben na deze lunch een pauze van een half uur.

Leerlingen in de groepen 1 en 2 krijgen jaarlijks rond de 900 uren les. Voor de leerlingen in groep 3 t/m 8 streven wij naar ongeveer 955 uren per schooljaar. Met deze aantallen voldoen wij in ruime mate aan de onderwijstijden per leerjaar, per bouw en per 8 leerjaren⁴.

⁴ Een kind op de basisschool moet het volgende aantal uren onderwijs krijgen:

- de eerste 4 schooljaren (onderbouw): minimaal 3.520 uur;
- de laatste 4 schooljaren (bovenbouw): 3.760 uur. Over 8 schooljaren is dit minimaal 7.520 uur.
- De overgebleven 240 uur mogen scholen zelf verdelen over de onderbouw en de bovenbouw.

4.4 Hoe houden we zicht op de ononderbroken ontwikkelingslijn van leerlingen?

We houden de ontwikkeling van onze leerlingen in het oog door deze systematisch te volgen en vervolgens door een goede organisatie van de zorg voor de ontwikkeling van de leerling. In deze paragraaf leest u hoe dit op onze school georganiseerd is.

4.4.1 Hoe volgen we de ontwikkeling van de leerlingen?

We vinden het van belang dat we de ontwikkeling van de leerlingen goed in beeld hebben. De leerkracht observeert de leerlingen in zijn of haar groep, signaleert opvallendheden en past het onderwijs erop aan. Bij hulpvragen schakelt de leerkracht de intern begeleider in die mee kijkt in de groep en mee denkt over de casus.

In de groepen 1 en 2 vindt observatie van leerlingen doelgericht en specifiek op alle ontwikkelgebieden van een kind plaats (taal, voorbereidend rekenen, bewegen, fijne motoriek, muziek en sociaal-emotionele ontwikkeling). Daarbij geldt dat ontwikkelingsgebieden wel van elkaar te onderscheiden zijn, maar niet te scheiden. Denkontwikkeling en taalontwikkeling beïnvloeden elkaar en deze ontwikkelingen hebben weer invloed op hoe kinderen sociaal functioneren. In betekenisvolle activiteiten waar kinderen aan deelnemen komen altijd meerdere ontwikkelingsgebieden tegelijk aan de orde.

Leerkrachten kennen de verschillende ontwikkelingsfasen en bewaken dat leerlingen zich binnen deze fasen voldoende ontwikkelen. De bevindingen zijn de basis voor het aanbod aan de groep. Kinderen worden actief gestimuleerd om ontwikkelingsstappen te blijven maken. Daar waar leerlingen afwijken van de verwachtingen is dit geregistreerd. Leerkrachten passen op grond van deze bevindingen het aanbod aan dit kind/deze kinderen actief aan. Dit extra aanbod is in beeld. In de groepen 1 en 2 maken we geen gebruik van CITO of andere toetsen. De ontwikkeling van een kleuter is te grillig, waardoor uitkomsten van dit soort standaardtoetsen ons niet helpen bij het maken van keuzes bij het bieden van een passend aanbod.

Leerkrachten van de groepen 3 t/m 8 analyseren de gegevens van methode-gebonden toetsen en CITO-toetsen. We registreren deze toetsen in ons leerlingvolgsysteem ParnasSys. Met behulp van deze analyses passen leerkrachten het onderwijs zo aan dat leerlingen het juiste aanbod krijgen. Vanaf groep drie nemen we twee keer per jaar CITO-toetsen af voor de vakken rekenen, begrijpend lezen, technisch lezen, spelling en woordenschat.

In de ib-jaarkalender staat beschreven op welke momenten we samen naar ons onderwijs, de processen in de groep, de uitkomsten van de toetsen en de voortgang van de individuele leerlingen kijken. Vanaf komend schooljaar gaan we het aanbod van leerling- en groepsbesprekingen afstemmen op de behoeften van de leerkrachten en intern begeleiders.

Vanaf groep vijf voeren leerkrachten kindgesprekken met de leerlingen. Een onderdeel hiervan is het bespreken van de ontwikkeling en de behoeften van de leerling. De leerlingen vanaf groep 5 nemen ook deel aan de 10-minutengesprekken. Op deze manier betrekken we de leerlingen nauwer bij hun eigen leerproces met als doel het verhogen van de betrokkenheid.

4.4.2 Hoe is onze leerlingzorg ingericht?

Leerlingenzorg is de hulp die gegeven wordt aan leerlingen die extra zorg nodig hebben. Op de Zevenster zijn de intern begeleiders verantwoordelijk voor de leerlingenzorg. Het kan te maken hebben met leer- of sociale problemen of juist de behoefte aan extra uitdaging. De leerkracht en/of intern begeleider signaleren vroegtijdig welke leerlingen extra zorg nodig hebben. De intern begeleider helpt leerkrachten bij het zoeken naar de juiste ondersteuning waarna de groepsleerkracht zoveel mogelijk aan kan sluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerling. Gedurende het schooljaar zijn er verschillende momenten waarop de leerlingen in beeld worden gebracht en worden besproken door intern begeleider en leerkracht.

Een preventieve aanpak is een belangrijk middel binnen onze leerlingenzorg. Concreet betekent dit dat we de volgende activiteiten inzetten om vroegtijdig een aantal zaken in beeld te krijgen van de leerlingen:

- Warme overdracht:



Kleuters die beginnen op school worden besproken tijdens een warme overdracht tussen de pedagogisch medewerker van de kinderopvang en de leerkracht. Leerlingen die uitstromen in groep 8 worden tijdens een warme overdracht besproken door de leerkracht en de zorgcoördinator van de school voor het voortgezet onderwijs.

- Groepsoverdracht:

Bij de overgang naar een volgende groep worden de leerlingen besproken tijdens een warme overdracht door de huidige leerkracht en de leerkracht van het komend schooljaar. Deze overdracht wordt ook vastgelegd in het leerlingvolgsysteem Parnassys.

- Kindgesprekken:

De leerkracht voert meerdere keren per jaar individuele gesprekken met de leerlingen. Deze gesprekken geven de leerkracht informatie over hoe het met het kind gaat.

- Oudergesprekken:

Bij een nieuwe leerling worden de ouders voordat de leerling gaat beginnen uitgenodigd voor een intakegesprek. Na een aantal weken onderwijs vindt er nogmaals een gesprek plaats met de leerkracht van het kind hoe de eerste weken zijn verlopen. In groep 1 vindt ook een huisbezoek plaats.

Twee keer per jaar worden alle ouders uitgenodigd voor een 10-minutengesprek met de leerkracht. Het eerste 10-minutengesprek is met name gericht op de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welbevinden van de leerling. De leerlingen vanaf groep 5 zijn ook uitgenodigd voor deze gesprekken. Als ouders en/of leerkracht dat nodig vinden, is er tegen het einde van het schooljaar nog een moment om moment ingepland om met elkaar in gesprek te gaan.

Uiteraard kan er op elk ander willekeurig moment ook een gesprek plaatsvinden over een leerling. Dit kan zowel op initiatief van de ouder(s) als van de leerkracht(en).

Naast onze preventieve aanpak hebben we een meer specifieke aanpak, die zich richt op zorgsignalen in de groep of van individuele leerlingen:

- Groepsplannen:

Twee keer per jaar worden de CITO-toetsgegevens van de leerlingen in de groepen 3 t/m 8 geanalyseerd. Gecombineerd met de onderwijsbehoeften van de leerlingen maakt de leerkracht een groepsplan voor verschillende vakgebieden. Hierin worden de leerlingen verdeeld in drie instructiegroepen op niveau. Tussendoor wordt steeds gekeken of de plannen moeten worden bijgesteld.

- Zorgbordsessie:

In de zorgbordsessie wordt de groep door de leerkracht gepresenteerd aan de intern begeleider en de leerkrachten van de groepen uit dezelfde bouw. Hierbij wordt gekeken naar het klimaat in de groep, de zorgen die de leerkracht heeft en de successen die hij/zij ervaart. De leerkracht gebruikt hiervoor de gegevens van ZIEN! (vragenlijsten om de sociaal-emotionele ontwikkeling in kaart te brengen) en Sidi (vragenlijst om meer- en hoogbegaafde leerlingen te signaleren). Collega's en de intern begeleider geven input en wisselen ervaringen uit met de leerkracht die hem/haar verder kunnen helpen.

- Leerlingbespreking:

De leerkrachten geven aan welke leerlingen extra zorg nodig hebben. Deze leerlingen worden in ieder geval twee keer per jaar besproken met de intern begeleider. Op initiatief van de leerkracht vinden ook extra overleggen plaats. Als dit voor specifieke leerlingen nog onvoldoende is dan is er twee keer per jaar ook nog een leerlingbespreking van de intern begeleiders met de orthopedagoog van het Onderwijs OndersteuningsCentrum.

- Zorg Advies Team:

Leerlingen waar zorgen over zijn die niet meer binnen het schoolkader vallen, kunnen worden besproken in het ZAT. Het ZAT bestaat uit de intern begeleider, de jeugdconsulent van de gemeente



Dinkelland en een maatschappelijk werker van Wijkkracht eventueel aangevuld met andere betrokkenen.

4.4.3 Leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften

Soms vraagt de ontwikkeling van leerlingen om ander aanbod dan het niveau van het aanbod van de leerlingen in de leeftijdsgroep. Onze school zorgt dan voor onderwijsaanbod passend bij de ontwikkeling van deze leerling en beschrijft dit in een specifiek plan voor deze leerling, het zogenaamde ontwikkelingsperspectief. Dit plan wordt met ouders besproken. Ook wordt dit plan regelmatig geëvalueerd om zo ook goede zorg te dragen voor de ononderbroken ontwikkelingslijn voor deze leerlingen.

Het kan ook zijn dat een leerling om andere redenen om specifieke ondersteuning voor zijn of haar ontwikkeling vraagt. De KONOT-scholen kunnen voor de ondersteuning van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften een beroep doen op de ondersteuning vanuit Samenwerkingsverband (SWV) 23.02 (www.swv2302.nl, telefoonnummer: 085-0471102). Binnen dit samenwerkingsverband is deze ondersteuning decentraal geregeld in drie deelregio's. De KONOT-scholen behoren tot deelregio Noordoost Twente. In deze deelregio wordt de extra ondersteuning georganiseerd en gecoördineerd vanuit het Onderwijs Ondersteuningscentrum (OOC) in Oldenzaal:

Onderwijs OndersteuningsCentrum
Lariksstraat 11,
7572 DE Oldenzaal
www.ooc-notwente.nl
telefoonnummer: 0541-627010

De scholen binnen SWV 23.02 hebben samen afgesproken welke passende ondersteuning ze minimaal kunnen bieden. Deze ondersteuning is beschreven in het Basisondersteuningsprofiel, te vinden onder de volgende link: [Basisondersteuningsplan SWV 23.02](#).

Naast de binnen SWV 23.02 afgesproken basisondersteuning kan onze school extra begeleiding bieden aan: leerlingen zoals beschreven in het **schoolondersteuningsprofiel**. Dit ondersteuningsprofiel is te vinden onder de volgende link: <http://bit.ly/2uyoxFv>

5. Zorg voor kwaliteit van het onderwijs

In ons onderwijs staat de brede en optimale ontwikkeling van de talenten van onze leerlingen centraal, zodat ze zich op goede wijze kunnen ontwikkelen en voorbereiden op hun toekomst. Dit vraagt om goed onderwijs, gegeven door goede leerkrachten die werken in een organisatie waarin de dialoog gevoerd wordt over onderwijskwaliteit en ieders rol daarin. Dit hoofdstuk schetst de zorg voor goede onderwijskwaliteit langs de drie lijnen waarop we met kwaliteitsbeleid inzetten, nl.:

1. het vakmanschap van onze leerkrachten;
2. de dialoog op alle niveaus;
3. de optimale inrichting van de kwaliteitszorg.

De concrete en specifieke uitwerking van onze zorg voor kwaliteit op KONOT-niveau vindt u in de beleidsdocumenten 'Kwaliteit bij KONOT', 'Schoolbespreking KONOT' en 'Collegiale visitatie bij KONOT'.

Op de Zevenster werken we met een systeem van kaarten. Deze kaarten worden ontwikkeld door medewerkers van de school zelf. Bij voorkeur door de specialisten die betrokken zijn bij het thema van de kaart. Bij breed beleid ligt het initiatief tot schrijven bij de directie. De kaarten zijn voor alle medewerkers beschikbaar binnen ons digitale systeem: Sharepoint. De ambitiekaarten zijn ook fysiek zichtbaar in de teamkamer. We onderscheiden de volgende 3 soorten kaarten:

- Kwaliteitskaarten: Deze beschrijven de afspraken die we gemaakt hebben op onderwijsgerelateerd gebied (didactiek; leerlingenzorg; sociaal emotioneel);
- Afsprakenkaarten: Deze beschrijven de afspraken die we gemaakt hebben op organisatorisch gebied, dit met het doel voor iedereen helder te hebben wat zijn/haar rol is in een organisatorisch thema;
- Ambitiekaarten: Deze beschrijven de ambities die we hebben op grote ontwikkelthema's binnen de school (big rocks), waar relevant delen we een grote ambitie op in kleinere deelthema's met een eigen ambitiekaart. Ambitiekaarten komen direct voort uit de in 3.3 beschreven ambities.

Om de kwaliteitskaarten actueel te houden zorgen we ervoor dat ze met regelmaat worden geëvalueerd en bijgesteld. De kaarten die ons primaire proces beschrijven worden jaarlijks geëvalueerd. Overige kaarten minimaal eens per 4 jaar.

De afsprakenkaarten worden geëvalueerd elke keer nadat het beschreven thema heeft plaats gevonden. Na evaluatie is de voorbereiding voor de volgende keer dat het thema plaats vindt in aanleg klaar. Door op deze manier te werken verminderen we de werkdruk en vergroten we de kwaliteit van uitvoering, inclusief interne en externe communicatie.

De ambitiekaarten zijn het uitgangspunt voor inhoudelijke ontwikkelingen binnen de school.

Gedurende de looptijd van de kaart wordt met regelmaat gecheckt of het plan op koers ligt en eventueel bijstelling nodig heeft op m.n. de inhoud. Ambitiekaarten leiden na afronding vaak tot nieuwe kwaliteitskaarten, of substantiële wijzigingen van bestaande kwaliteitskaarten.

Waar mogelijk en relevant worden de kaarten in ZWeM-verband ontwikkeld. De uiteindelijke tekst zal afgestemd zijn op de specifieke behoeftes en wensen van de eigen locatie.

5.1 Vakmanschap - Onze mensen

Onze medewerkers spelen een belangrijke rol binnen de kwaliteitszorg van KONOT. Goed onderwijs vraagt om medewerkers met een kwaliteitsbewuste houding die beschikken over goede pedagogische en didactisch kennis, houding en vaardigheden. Zij verzorgen het onderwijs en creëren voor de leerlingen een klimaat met ruimte voor ontwikkeling. Vanuit deze gedachte steekt het personeelsbeleid van KONOT in op:

- de zorg voor bevoegd en bekwaam personeel;
- de zorg voor goed pedagogisch-didactisch leerkrachthandelen, en;
- het ondersteunen van diverse mogelijkheden voor professionalisering.

5.1.1 Zorg voor bevoegd en bekwaam personeel

KONOT volgt de afspraken die in de CAO gemaakt zijn over de start-, basis- en vakbekwaamheid van leerkrachten. We begeleiden de startbekwame leerkrachten in hun ontwikkeling naar basisbekwame leerkracht; een leerkracht die in staat is te zorgen voor een veilig en stimulerend klimaat, structuur, orde en duidelijkheid in de les en de leerlingen stimuleert actief mee te doen. We zien echter graag dat leerkrachten zich ontwikkelen tot vakbekwame leerkrachten, die oog hebben voor de onderwijsbehoeften van leerlingen, aan kunnen sluiten bij de mogelijkheden van de leerling en in



staat zijn leerlingen te begeleiden om zich optimaal te ontwikkelen. Hiertoe bieden we binnen onze organisatie volop mogelijkheden voor begeleiding en professionalisering. Voor de cyclische begeleiding van leerkrachten volgen we de CAO PO. Deze CAO regelt dat er periodiek op professionele wijze gesprekken worden gevoerd met een werknemer over diens functioneren. Onze leerkrachten worden cyclisch door hun leidinggevende begeleid op basis van ontwikkeldoelen. De leidinggevende zorgt voor het digitaal archiveren van de verslaglegging van de gesprekken rondom deze begeleiding in Raet. Voor de vastlegging van de lesobservaties wordt het instrument Cupella gebruikt. Het onderhouden van vakbekwaamheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. In paragraaf 5.1.2 leest u hoe we op onze school werken aan de ontwikkeling van pedagogisch-didactisch handelen.

5.1.2 Zorg voor goed pedagogisch-didactisch handelen

Toekomstgericht onderwijs vraagt van onze leerkrachten goed pedagogisch-didactisch handelen; leerkrachten die tenminste over voldoende basis- en complexe vaardigheden beschikken en zich daarnaast ook competent voelen in het geven van onderwijs dat uitnodigt te ontdekken en te onderzoeken. We dragen op onze school op verschillende manieren zorg voor de voortdurende ontwikkeling van dit leerkracht handelen, door:

- Het hebben van kwaliteitskaarten die houvast bieden aan leerkrachten m.b.t. onderwijskundige afspraken binnen de school.
- Het hebben van ambitiekaarten, ook op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen, waardoor voor leerkrachten duidelijk is aan welke ontwikkeldoelen zij dienen te werken teneinde de nieuwe pedagogisch didactische doelen te bereiken.
- Bij het bespreken van de kwaliteits- en ambitiekaarten, in teambijeenkomsten, staat steeds (ook) de ontwikkeling van leerkrachten centraal. Leerkrachten wisselen met elkaar het effect van de gemaakte afspraken van de kwaliteitskaarten uit. Ze bespreken daarnaast de uitgesproken ambities op de kwaliteit van het dagelijks lesgeven.
- In ieder geval twee keer per jaar is er een groepsobservatie, waarbij vooraf een pedagogisch didactisch doel centraal staat. Het doel wordt bepaald door de directie en staat zoveel mogelijk in relatie tot de schoolontwikkeling. De observaties zijn ontwikkelingsgericht, zowel op schoolniveau als op individueel niveau. De observaties worden in tweetallen uitgevoerd door een combinatie van een leidinggevende, een IB-er evt. aangevuld met een extern persoon.
- Daarnaast worden er groepsobservaties uitgevoerd door leidinggevendenden, met een meer beoordelend karakter.
- Observaties vinden plaats op basis van vooraf vast te stellen kijkwijzers. Deze staan altijd ten dienste van het beoogde doel van de observatie.
- Voor het bevorderen van nieuw pedagogisch handelen maken we gebruik van specialisten binnen onze eigen school. Van hen wordt verwacht dat zij coachen en voorbeeldlessen geven van te ontwikkelen kwaliteiten.
- Collegiale consultatie is nog geen gebruik binnen onze school. De komende jaren zullen we onderzoeken welke vorm van collegiaal leren passend is voor de behoefte van het team van de Zevenster.
- Bij nieuwe ontwikkelingen, bijvoorbeeld een nieuwe didactische aanpak, zal gebruik gemaakt worden van externe expertise. Deze expertise zal ingezet worden bij de ontwikkeling van de leerkrachten en bij het vergroten van de expertise van leidinggevendenden en IB voor het uitvoeren van krachtige observaties.

We focussen ons hierbij op:

- Het voldoen aan de wettelijke eisen die aan leerkrachten gesteld worden:
 - Leerkrachten sluiten aan bij niveau en onderwijsbehoeften van de leerling.
 - Er is sprake van een leerklimaat dat leren mogelijk maakt (ondersteuning en uitdaging, creëren van leerklimaat waarbij leerlingen actief en betrokken zijn en zoveel mogelijk regie op eigen ontwikkeling krijgen).
 - De uitleg is helder en effectief.
 - De lessen verlopen gestructureerd.
- Daar bovenop hebben wij eigen ambities, waar we de komende jaren nader vorm aan zullen geven:

- Wij willen tegemoetkomen aan de verschillen die er zijn in ontwikkelbehoeftes van leerlingen. Daarbij denken we aan cognitieve verschillen, maar ook aan leerlingen die op andere aspecten beter uit de verf komen.
 - Versterken van het eigenaarschap van leerlingen bij het stellen van eigen leer- en ontwikkeldoelen.
 - Vergroten van de vaardigheid bij leerkrachten om meer leerdoelgericht te werken in het aanbod aan leerlingen.
 - Het bepalen van het onderwijsaanbod meer te baseren op observaties (onderbouw) en het intensiever volgen van leerlijnen in de dagelijkse onderwijspraktijk.
 - Een onderwijsaanbod te ontwikkelen dat in hoge mate aansluit bij de maatschappij waarin onze leerlingen volwassen zullen zijn.
- Daarnaast hebben we, vanuit het oogpunt van de kwaliteit van de didactiek, bewust de keuze gemaakt een aantal vakken door vakleerkrachten te laten verzorgen, te weten:
 - Bewegingsonderwijs
 - Muziek
 - Onderwijsgemeenschap ZWeM heeft specialisten die zowel uitvoerend als coachend / ontwikkelend een bijzondere bijdrage leveren op het gebied van:
 - Gedrag
 - Social media / ICT
 - Meer- en hoogbegaafdheid
 - Wetenschap en techniek

5.1.3 Professionalisering

Onze medewerkers werken voortdurend aan de ontwikkeling van hun vakmanschap. Zo werken ze enerzijds aan het versterken en vergroten van hun vakmanschap om de leerlingen nog beter en uitdagender onderwijs te kunnen geven. Anderzijds ondersteunt professionalisering binnen onze organisatie de leerkrachten, de school en de organisatie bij het nastreven van de ambities van de school en de KONOT als geheel. Aan professionalisering wordt op verschillende manieren vorm gegeven, o.a. door:

■ **Individuele ontwikkelplannen:**

Medewerkers staan vaak niet in dezelfde fase van ontwikkeling. Dit maakt dat teamtraining (zie hierna) niet altijd de beste oplossing is om tot verdere ontwikkeling te komen. Dat betekent dat we m.b.t. ontwikkeldoelen die we op teamniveau nastreven medewerkers inzicht bieden in de fase van ontwikkeling waarin zij zich bevinden. Op basis daarvan kan een medewerker zelf plannen hoe hij/zij wil werken aan de benodigde vervolgstappen in ontwikkeling. Dit kan op verschillende manieren:

- Literatuurstudie
- Collegiale consultatie: collega, IB-er, specialist binnen de school
- Coaching: IB-er, specialist binnen de school, externe coaching
- Bezoeken van trainingen binnen de school
- Cursus of opleiding

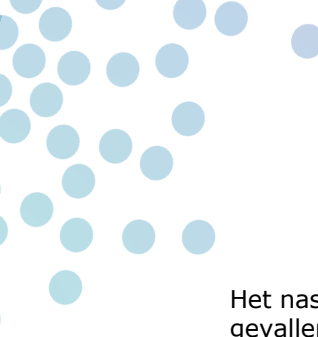
Het uitgangspunt is dat de medewerker zelf verantwoordelijk is voor de eigen ontwikkeling. Hij/zij neemt zelf het initiatief om de wijze waarop ontwikkeling plaats vindt vorm te geven. De directie kan echter ook aandringen op te nemen stappen, indien de noodzaak daartoe zichtbaar is. Op welke wijze bieden we inzicht in de ontwikkelfase waarin iemand zich bevindt?

- Klassenbezoek, op basis van een thema of regulier. Een klassenbezoek kan zowel door interne als externe personen uitgevoerd worden.
- 0-meting op basis van een thema, waarbij de medewerker zich kan spiegelen aan de andere medewerkers binnen de school

■ **Coaching on the job**

Vanwege de aanwezigheid van veel expertise binnen cluster ZWeM, zullen we de komende jaren veel gebruik maken van die expertise in de groepen bij de ontwikkeling van de medewerkers. Dit betekent dat specialisten bijvoorbeeld voorbeeldlessen geven, die daarna door de medewerkers zelf worden uitgevoerd. Of de specialisten ontwikkelen lessen, die aansluitend, met advies en klassenbezoek worden uitgevoerd door de groepsleerkracht.

■ **Teamtraining op school- of bouwniveau:**



Het nastreven van de ambities in ons schoolplan vraagt van onze leerkrachten en ons team in veel gevallen het versterken van professionaliteit op nieuwe nog niet gebaande paden. Tijdens teamtraining op school- of bouwniveau trekken onze leerkrachten samen op in het vergroten van kennis, houding en vaardigheden die vanuit de ambities van hen gevraagd worden.

■ **Extern aanbod, masters en LOF-aanvragen:**

We stimuleren het personeel tot het volgen van externe opleidingen, waaronder het volgen van masters. Enerzijds omdat onze ambities veelal vragen om medewerkers die bij het nastreven ervan een voortrekkersrol kunnen vervullen. De schooldoelen staan daarbij voorop. Anderzijds willen we onze medewerkers graag ondersteunen in hun persoonlijke ambities zich te ontwikkelen binnen hun professionaliteit. De nieuwste CAO (2019) biedt hiertoe ook extra mogelijkheden. Bij het besteden van de schoolmiddelen zal prioriteit gegeven worden aan domeinen die nog niet (voldoende) bezet zijn. Hierbij kan gedacht worden aan de volgende specialisaties:

- Rekenspecialist
- Taal/lees specialist
- Specialist identiteit

Het doen van een LOF-aanvraag (Leraren Ontwikkelings Fonds), of gelijksoortige subsidieregeling, wordt expliciet ondersteund. Ook hier zoeken we nadrukkelijk aansluiting bij de doelen van de school/onze onderwijsgemeenschap.

■ **KONOT-Academie**

KONOT beschikt over een eigen professionaliseringsaanbod, de KONOT-academie, waarbinnen een breed aanbod bestaat aan leergangen, werkateliers, workshops, films, excursies en lezingen. De academie biedt onze medewerkers de mogelijkheid zich binnen hun vakgebied en ook persoonlijk verder te ontwikkelen. Het aanbod richt zich daarnaast ook op het ondersteunen van de vertaling van de KONOT-strategie naar de praktijk op de school en in de groep.

5.2 De lerende dialoog

Binnen onze organisatie streven we naar een professionele cultuur waarin op de verschillende niveaus vanuit eigenaarschap de dialoog wordt gevoerd over de ambities die we hebben voor ons onderwijs, en de stappen die we daarin al gezet hebben en nog willen zetten. We voeren dit gesprek vanuit een open, nieuwsgierige en onderzoekende houding; waardierend voor wat al bereikt is en met succes werkt, en met ambitie voor de volgende te zetten stappen.

In deze dialoog staat onder andere het pedagogisch-didactisch handelen en de ontwikkeling en borging van goed en innovatief onderwijs centraal. We organiseren voor onze medewerkers verschillende mogelijkheden om elkaar ook buiten de eigen school op professioneel vlak te ontmoeten en te inspireren, met elkaar te discussiëren en zo van elkaar te leren, zoals: de KONOT-academie, het Onderwijscafé, de KONOT-filmavonden en excursies (intern en extern).

5.3 De inrichting van de Kwaliteitszorg

De vijf kwaliteitsvragen en de PDSA-cyclus vormen de basis voor de reflectie op onderwijskwaliteit en inrichting van de kwaliteitszorg binnen onze organisatie:

- **De vijf kwaliteitsvragen:** 'Doen we de goede dingen?', 'Doen we deze dingen op een goede wijze?', 'Hoe weten we dat?', 'Vinden anderen dat ook?', en 'Wat doen we met deze wetenschap?'.
- **De PDSA-cyclus** (Plan, Do, Study, Act):
Binnen deze cyclus werken we vanuit een balans tussen ontwikkelen en periodieke verantwoording aan voortdurende verbetering van onderwijskwaliteit. Daarbij zijn niet alleen resultaten, maar het vakmanschap onze medewerkers, het onderzoeken en verbeteren van de processen en het optimaliseren van onze organisatie belangrijk.

In het vervolg van deze paragraaf volgt een uiteenzetting van de planvorming, de borging, de wijze waarop we zicht op kwaliteit en de vertaling van strategie naar concreet handelen in de groep organiseren. Tot slot volgt een overzicht van de binnen onze organisatie en school gehanteerde kwaliteitsinstrumenten.

5.3.1 Planvorming

Eens in de vier jaar zet KONOT de ambities voor het onderwijs binnen ons bestuur uiteen in het Strategisch Beleidsplan. De **markeringen** behorende bij deze ambities vormen daarbij de leidraad voor het voeren van een goede dialoog over de plannen en ambities. De **vragen** bij deze

markeringen helpen ons bij het voeren van dit gesprek. De ambities, markeringen en vragen vinden in ons schoolplan hun schoolspecifieke vertaling.

Onze school vertaalt de plannen vanuit het schoolplan jaarlijks op de volgende wijze:

Wij werken met ambitiekaarten. De ambitiekaarten zijn een concrete vertaling van de meerjarige doelstellingen uit ons schoolplan. Uitgangspunt is onze visie. Die visie is voor de komende vier jaar geconcretiseerd naar ambities zoals beschreven in hoofdstuk 3.3. De concrete vertaling leidt tot het jaarlijks formuleren van ambitiekaarten. Een afgeronde ambitiekaart leidt altijd tot één of meer nieuwe kwaliteitskaarten, waardoor het doorlopen proces gewaarborgd wordt.

Onze communicatie naar ouders en andere externe partners over de schoolontwikkeling en de stappen die we zetten ten aanzien van onze ambities houden we actueel via de schoolgids in 'Scholen op de kaart'. (<https://scholenopdekaart.nl/>)

5.3.2 Borging van afspraken, beleid en besluitvorming

De bovenschoolse afspraken en beleid worden vastgelegd in het digitale systeem besluitvorming KONOT en het digitale Handboek KONOT.

Op schoolniveau zijn er verschillende niveaus van borging van afspraken, beleid en besluitvorming:

Organisatieniveau:	Wat	Uitleg en plaats van vastlegging
ZWeM	Ambitiekaarten	Beschrijven de actuele ambities op ZWeM-niveau. Ambitiekaarten hangen in de teamkamer en zijn te vinden op SharePoint van ZWeM onder "kwaliteit".
	Kwaliteitskaarten	Deze beschrijven de afspraken die we gemaakt hebben op onderwijsgerelateerd gebied (didactiek; leerlingen zorg; sociaal emotioneel) op ZWeM-niveau. Kwaliteitskaarten zijn te vinden op SharePoint van ZWeM onder "kwaliteit".
	Afsprakenkaarten	Deze beschrijven de afspraken die we gemaakt hebben op organisatorisch gebied, dit met het doel voor iedereen helder te hebben wat zijn/haar rol is in een organisatorisch thema op ZWeM-niveau. Afsprakenkaarten zijn te vinden op SharePoint van ZWeM onder "kwaliteit".
	Afsprakenlijst	Beschrijft afspraken die gedurende het jaar gemaakt worden in overlegsituaties op ZWeM-niveau. De actuele afsprakenlijst is te vinden op SharePoint van ZWeM onder "Overleg".
	Actielijst	Beschrijft praktische acties die gedurende het jaar uitgevoerd dienen te worden n.a.v. overlegsituaties op ZWeM-niveau. De actuele actielijst is te vinden op sharepoint van ZWeM onder "Overleg". NB: Er zijn geen notulen meer van overlegsituaties.
Zevenster	Ambitiekaarten	Beschrijven de actuele ambities van het team van de Zevenster. Ambitiekaarten hangen in de teamkamer en zijn te vinden op SharePoint van Zevenster onder "kwaliteit".
	Kwaliteitskaarten	Deze beschrijven de afspraken die we gemaakt hebben op onderwijsgerelateerd gebied (didactiek; leerlingen zorg; sociaal emotioneel) met het team van de Zevenster. Kwaliteitskaarten zijn te vinden op SharePoint van Zevenster onder "kwaliteit".
	Afsprakenkaarten	Deze beschrijven de afspraken die we gemaakt hebben op organisatorisch gebied, dit met het doel voor iedereen helder te hebben wat zijn/haar rol is in een organisatorisch thema met het team van de Zevenster. Afsprakenkaarten zijn te vinden op SharePoint van Zevenster onder "kwaliteit".



	Afsprakenlijst	Beschrijft afspraken die gedurende het jaar gemaakt worden in overlegsituaties met het team van de Zevenster. De actuele afsprakenlijst is te vinden op SharePoint van de Zevenster onder "Overleg".
	Actielijst	Beschrijft praktische acties die gedurende het jaar uitgevoerd dienen te worden n.a.v. overlegsituaties met het team van de Zevenster. De actuele actielijst is te vinden op SharePoint van de Zevenster onder "Overleg". NB: Er zijn geen notulen meer van overlegsituaties.

Hiermee zorgen we ervoor dat er ieder binnen KONOT en op schoolniveau voortdurend toegang heeft over de meest actuele beleidsdocumenten, werkwijzen en besluiten.

5.3.3 Zicht op kwaliteit en de vertaling van strategie naar uitvoering

Borging van goed onderwijs en nieuwe ontwikkelingen vraagt niet alleen om het duidelijk vastleggen van afspraken en beleid in documenten. Belangrijker nog is dat de vertaling ervan leidt tot de wenselijke uitvoering in de dagelijkse praktijk van onze groepen. De dialoog en de kwaliteitszorgcyclus, met de instrumenten die daarbij ingezet worden, vormen de belangrijkste basis voor het zicht op kwaliteit binnen KONOT. De eerdergenoemde vijf kwaliteitsvragen vormen ook hier de leidraad.

Voor het zicht op kwaliteit en in het borgen van strategieververtaling gebruikt KONOT een systematiek van zelfevaluatie, verdiepende kwaliteitsrondes, waarderende collegiale visitatie en waar nodig externe schoolanalyse:

- 1. Zelfevaluatie (de Schoolbespreking):** De directie reflecteert tenminste eens per jaar op de voortgang in ontwikkeling van de ambities van de school. De bijbehorende markeringen en de vragen die de school en de leerkrachten zichzelf stellen vormen onderlegger voor deze evaluatie. De zelfevaluatie zoomt in op de kwaliteitsvragen: 'Doen we de goede dingen?' en 'Doen we die dingen goed?'. De evaluatie vormt de onderlegger voor het gesprek tussen de schooldirectie en het CvB, de zogenaamde schoolbespreking.
- 2. Kwaliteitsrondes:** tijdens de kwaliteitsrondes (eens per jaar) vindt het verdiepende gesprek plaats over de ontwikkelingen op de school ten aanzien van de ambities. Dit gesprek wordt ingestoken vanuit de verschillende disciplines (onderwijs&kwaliteit, personeel&organisatie, financiën&huisvesting). Ook hier ondersteunen de markeringen en vragen bij de ambities het te voeren gesprek.
- 3. Collegiale visitatie en schoolanalyse externe analist**
De reflectie op de derde kwaliteitsvraag 'Vinden anderen ook dat we het goed doen?' is binnen KONOT als volgt georganiseerd:
 - **(Waarderende) collegiale visitatie:**
Deze lijn wordt gevolgd als er geen risico's bekend zijn en het beeld bestaat dat de kwaliteit op de school op orde is. De school nodigt tenminste één keer in de twee jaar een visitatieteam uit om vanuit een waarderende insteek en een open en nieuwsgierige houding samen met de school te onderzoeken hoe de school zich ten aanzien van de ambities ontwikkelt.
 - **Analyse door een externe analist:**
Bij (vermoedens van) het bestaan van risico's voor de onderwijskwaliteit op een school, wordt er een schoolanalyse uitgevoerd door een externe analist. Deze analyse is gebaseerd op het onderzoekskader van de onderwijsinspectie. Daarnaast wordt ook de ontwikkelcapaciteit van de school onderzocht.

4. Beeld van de schoolontwikkeling



De zelfevaluatie, de kwaliteitsrondes, de collegiale visitatie en de externe schoolanalyse (indien nodig), geven ons een terugkoppeling over waar we staan in het bereiken van de ambities in ons schoolplan en de jaarplannen. Hierdoor kunnen we gericht volgende stappen zetten.

5.3.4 Evaluatie en kwaliteitsverbetering

Binnen KONOT en op onze school wordt voor de evaluatie en kwaliteitsverbetering gebruik gemaakt van een brede set aan methoden en instrumenten:

Jaarlijks

- Monitoring leeropbrengsten op groeps- en schoolniveau;
- Monitoring sociale competenties en sociaal emotionele ontwikkeling op groeps- en schoolniveau;
- Monitoring rendementsgegevens op groeps- en schoolniveau;
- Groepsobservaties;
- Groepsbespreking middels zorgbordsessies en leerlingbesprekingen;
- Schoolbesprekingen tussen directie school en CvB KONOT (2 keer per jaar);
- Kwaliteitsrondes onderwijs & kwaliteit (O&K), personeel & organisatie (P&O);
- Financiën & huisvesting (F&H) (1 keer per jaar);
- Onderzoek naar gewenste vaardigheden van personeel d.m.v. observatie, 0-metingen e.d.

Twee jaarlijks

- Zelfevaluatie en (waarderende) collegiale consultatie op school- en bestuursniveau

Vierjaarlijks:

- Integraal Kwaliteitsonderzoek onder leerlingen, ouders, medewerkers en leidinggevenden ten behoeve van de evaluatie van het strategische beleid, de monitoring van tevredenheid en sociale veiligheid;
- RI&E: risico-inventarisatie en –evaluatie van sociale en fysieke veiligheid KONOT en scholen;
- Oudertevredenheidsonderzoek



6. Inzet financiële middelen

6.1 Inzet van middelen

Onze school ontvangt op basis van het leerlingaantal de reguliere bekostiging vanuit ons bestuur. Dit is de bekostiging die vanuit overheidswege bedoeld is voor de reguliere formatie en verdere exploitatie van onze school. Een deel van de gelden wordt op KONOT-niveau ingezet voor solidariteitsafspraken zoals bijv.: ouderschapsverlof, onvoorziene knelpunten, ziekteverzuim en de revitaliseringsregeling. Meer informatie over ons financiële beleid vindt u in de begroting op de website van KONOT: <https://www.KONOT.nl/organisatie/beleid/>

6.2 Inzet van sponsorgelden

Wij conformeren ons aan het Convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring". Hierin is vastgelegd hoe in het onderwijs wordt omgegaan met sponsoring. Wanneer er sprake is van samenwerking tussen scholen en bedrijven zal deze samenwerking ten goede komen aan het leer- en ontwikkelingsproces van leerlingen. Samenwerking impliceert ook sponsoring. Aan sponsoring liggen heldere regels en afspraken ten grondslag in dit convenant. Deze regels en afspraken voorzien erin dat geen vormen ontstaan die een negatief effect hebben op de geestelijke en/of lichamelijke ontwikkeling van leerlingen. Bij sponsoring is het wenselijk dat voor bedrijven hun maatschappelijke betrokkenheid voorop staat. De school zal op een zorgvuldige en voor alle betrokkenen transparante wijze met sponsoring omgaan.



Instemmingsformulier

School: De Zevenster
Adres: Meester Mulderstraat 45
Postcode/plaats: Denekamp

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 1 februari 2020 tot 1 augustus 2023.
geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,
Denekamp,

Datum:

.....

Naam en handtekening:

.....
.....

Secretaris

BIJLAGEN

Bijlage 1: Strategisch beleidsplan KONOT '19-'23

KOERS KONOT

2019 - 2023

1
AMBITIEUS & INNOVATIEF ONDERWIJS

2
VERDIEPEN VAN VAKMAN-SCHAP

3
VOEREN VAN DE LERENDE DIALOOG

4
VERBINDEN MET DE OMGEVING



Thema 1

Leren voor jouw toekomst! Dat is waar ons onderwijs op is gericht. Nu de basis staat (de basiskwaliteit) is op orde, we werken handelings- en opbrengstgericht, de pedagogische en didactische vaardigheden van onze medewerkers zijn op niveau, willen we de komende jaren de volgende stap zetten. Deze volgende stap gaat over het borgen van de basis en over het versterken van het onderzoekend en ontdekkend leren. Waarin we met ons onderwijs aansluiten bij de unieke talenten, belevingswereld en mogelijkheden in elk kind.

Markering

- De school geeft zelf betekenis aan hoe onderzoekend en ontdekkend onderwijs er voor hen uitziet (afgestemd op de eigen uitgangssituatie en leerlingenpopulatie).
- Directie en medewerkers durven keuzes te maken en spreken hun (risicovolle) ambities uit, onderbouwd met redenen waarom ze deze keuzes maken en deze ambities realiseren.
- Leerkrachten experimenteren in hun lessen met het onderzoekend en ontdekkend onderwijs en delen wat hiervan lukt en wat mislukt.
- Leerlingen worden gestimuleerd zelf leiding te geven aan het eigen leren. Dit gedachten- goed is verankerd in de leerlijnen en zichtbaar in de klas. Leerlingen kunnen zelf benoemen hoe en wanneer er ruimte is om zich te ontwikkelen.
- De KONOT Academie onderzoekt de ondersteuningsbehoeften van KONOT-medewerkers en initieert ondersteuning, groei en inspiratie gericht op het onderzoekend en ontdekkend leren.

Thema 2

Leerkraft zijn is een vak. Nu ook hier de basis op orde is, willen we de volgende stap zetten in het verdiepen van dit vakmanschap. Al onze 350 collega's hebben unieke kwaliteiten, de capaciteiten en verantwoordelijkheid om het verschil te maken en een onuitwisbare indruk achter te laten in het leven van onze leerlingen. Het verdiepen van het vakmanschap gaat over het willen begrijpen, het kunnen toepassen en zoeken naar mogelijkheden tot ontwikkeling en innovatie. Vanuit de wens - soms vanuit de noodzaak - in verbinding met de koers van de school of de stichting en in het belang van de leerling. Zelfkennis, zoals inzicht in de eigen talenten en ontwikkelpunten, vormt de basis voor deze groei en ontwikkeling.

Markering

- Scholing en ontwikkeling hangen samen met de risicovolle ambities die door de school zijn uitgesproken (in het schoolplan).
- De functioneringscyclus is een middel, ontwikkeling vindt elke dag plaats. Medewerkers ontvangen nieuwsgierige en onderzoekende vragen in de dagelijkse omgang.
- Medewerkers worden gezien. Medewerkers zoeken elkaar proactief op en gaan situationeel met elkaar in gesprek. Medewerkers zijn nieuwsgierig en bespreken (gepland) elkaars talenten.
- Medewerkers stimuleren elkaar om het beste in elkaar naar boven te halen.

Thema 3

Ontwikkeling en groei van mensen, scholen en de stichting als geheel komen voort uit het voeren van de juiste gesprekken. Gesprekken over het leren van kinderen en ieder individuele bijdrage daarvan. Soms is deze dialoog cruciaal, om persoonlijke of schoolontwikkeling een impuls te geven. Dit zijn de momenten waarop we de komende jaren alert willen zijn en de juiste balans zoeken tussen beheersen en vernieuwen, voldoen aan verwachtingen vs. buiten de gebaande paden treden en scherp vs. onduidelijkheid.

Markering

- Het lukt ons om meer en meer van elkaar te leren, op verschillende niveaus (directies, onderling, directie en IB, directie en team, leraar en leerling, leraar en ouders).
- Medewerkers voeren jaarlijks een betekenisvol gesprek over hun ontwikkeling, waarin zowel talenten als ontwikkelpunten nadrukkelijk aan bod komen en de verbinding wordt gelegd met scholing en ontwikkeling.
- Binnen KONOT waarderen we fouten, mislukkingen en experimenten. We koesteren degenen die risico lopen, leren samen van hun fouten, gericht op de toekomst.

Thema 4

We leiden leerlingen op voor hun toekomst. Een toekomst waarin ze uitleveren, de wereld in. Een wereld waarin ook de KONOT-scholen staan, verbonden met hun omgeving. De directe omgeving: onze ouders, samenwerkingspartners, de lokale gemeenschap, de natuur, het bedrijfsleven, de vervolgopleidingen. En de niet directe omgeving als technologische ontwikkeling en maatschappelijke trends. Willen we onze leerlingen goed voorbereiden op hun toekomst, dan willen we deze verbinding met onze omgeving anders leggen, schoolmuren doorbreken en buiten de gebaande paden treden.

Markering

- De stichting en school hebben in beeld wat belangrijke (samenwerkings)partners zijn en waar meer focus en aandacht voor mag zijn, teneinde de ambities te realiseren.
- De school weet zich anders te verbinden met zijn omgeving, met andere partners.
- De school werkt samen met andere partners, andere samenwerkingsvormen ten gunste van de realisering van de eigen ambities.
- De school heeft de kwaliteiten van ouders in beeld, net als de bereidheid en de behoefte van ouders deze in te zetten ten dienste van het onderwijs.
- De school experimenteert met nieuwe, andere initiatieven met de omgeving (in verbinding met de schoolambitie) en deelt wat dit leerlijnen, samenwerkingspartners en medewerkers brengt.

Strategische koers KONOT 2019 - 2023



Thema 1

Ambitieuze & innovatief onderwijs

Vragen?

- Waar is extra alertheid noodzakelijk in jouw school (denk aan pedagogisch-didactische vaardigheden van leerkrachten in het kader van passend onderwijs, interactie in het onderwijs en het eigenaarschap voor het leerproces bij de leerling)? Welke risico's signaleer je?
- Leerlingen die kritische vragen stellen, die zich openlijk verwonderen en leren in verbinding met hun eigen belevingswereld. Waar en wanneer zie je dit terug in de les of school? Wat was hierin jouw bijdrage?
- Waar is het gelukt om (les)experimenten uit te voeren en hier gericht op te reflecteren? Bijvoorbeeld in het verbinden van vakken of loslaten van de methode. Welke lessen trekt de school hier collectief uit?
- Hoe vaardig is elke leerkracht in het inspelen op de individuele onderwijsbehoeften? In hoeverre voldoet de school aan de opdracht rondom passend onderwijs?
- In hoeverre nodigt de context (school, klas, plein) leerlingen uit tot onderzoekend en ontdekkend te leren?

Thema 2

Verdiepen van vakmanschap

Vragen?

- Wat betekent het 'verdiepen van vakmanschap' voor leerkrachten binnen de school? Wat heb je het afgelopen jaar geleerd in je vakmanschap of waarin heb je je ontwikkeld? En welk voornemen heb je voor het komende jaar om verder te groeien?
- Welke scholing of ontwikkeling van medewerkers is het afgelopen jaar ingezet om het 'leren voor jouw toekomst' verder vorm te geven (leerkracht, IB, directie, staf etcetera)?
- Heb je werkelijk scherp in beeld wat eigen talenten en ontwikkelpunten zijn in relatie tot het leren voor jouw toekomst? En wanneer had je voor het laatst een voor jou waardevol gesprek over jouw bijdrage aan de ambities van de school of stichting?
- Wat was een moment dat je huidige kennis en ervaring niet toereikend waren, toen wissel ik het even niet meer en je realiseerde: ik moet of wil iets anders of nieuws leren?
- Benoem een kwaliteit of vaardigheid van een collega waar je zelf graag vaardiger in wilt worden, om stappen te zetten in de realisering van de schoolambitie.
- Bij wie van je medewerkers is extra aandacht noodzakelijk? En leven nu zorgen rondom de vraag of hij/zij in staat is om mee te bewegen in de ambities van de school of stichting?

Thema 3

Voeren van de lerende dialoog

Vragen?

- Waarin heb je jezelf overtroffen het afgelopen jaar? En wat is je niet gelukt, wat wel noodzakelijk was?
- Neem mij mee naar een moment waar duidelijk zichtbaar was wat jouw bijdrage is aan leren voor de toekomst van jouw leerlingen? Hoe vaak je hierin het verschil?
- Wat heb jij het afgelopen jaar geleerd van je collega's binnen KONOT? En wat wil je leren van je collega's binnen KONOT om nog meer stappen te zetten in het kader van 'leren voor je toekomst'?
- Hoe vaak kijken leerkrachten bij elkaar in de les? En in hoeverre lukt het om een betekenisvolle reflectie (nabespreking) te voeren, resulterend in ontwikkelpunten?
- Wat heb je het afgelopen jaar geleerd van de feedback die je hebt gekregen van je leerlingen, je ouders of je team? Niet voldoende? Hoe ga je de komende tijd proactief je eigen feedback organiseren? Wat ga je doen met de inzichten uit de gesprekken?

Thema 4

Verbinden met de omgeving

Vragen?

- In hoeverre sluit het onderwijs op jouw school aan bij de (veranderende) omgeving?
- Waarom zou je de schoolmuren doorbreken? Wanneer lukt het en waarom lukt het niet? Slaat de school er voldoende in om buiten de geboorte paden te treden?
- Met welke (samenwerkings)partners willen de stichting en school de komende jaren de relatie versterken, om de ambities te realiseren?
- Hoe kan een andere verbondenheid met de omgeving (of het versterken van relaties met partners) helpen om innovatie en vernieuwing binnen de school te versterken?
- Buiten naar binnen halen: welk doel had je voor ogen, waar is dit gelukt en welke effecten op het onderwijs heb je waargenomen?
- Hoe leer je leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling in verbinding met de omgeving?





Bijlage 2: De tot dusver gerealiseerde (concept) ambitiekaarten



Ambitiekaart effectieve instructie

Achtergrond:

Binnen de scholen van ZWeM vinden we dat leerkrachten een centrale rol spelen bij het begeleiden van de leerlingen. Daarbij hoort het kunnen geven van een goed gestructureerde instructie die effectief is, waarbij:

- Leerkrachten vaardig zijn in het benoemen van het, voor leerlingen, concrete lesdoel;
- Leerkrachten een krachtig voorbeeld zijn door modelend een instructie te geven;
- Er rekening wordt gehouden met verschillen tussen leerlingen in instructiebehoefte bij het actuele leerdoel;
- Er een hoge mate van actieve betrokkenheid gecreëerd wordt tijdens de fases van instructie die bedoeld zijn voor de betreffende (groep) leerling(en);
- Effectieve instructie wordt voornamelijk ingezet bij kernvakken als rekenen, taal en begrijpend lezen.

Relatie naar ons schoolplan:

- Wij geven onze leerlingen bij de basisvakken een goed gestructureerde instructie die effectief is, waarbij leerlingen in hoge mate betrokkenheid hebben en er oog is voor verschillen tussen groepen kinderen.

Aanpak:

In teambijeenkomsten wordt aandacht besteed aan onderdelen van een effectieve instructie die op schoolniveau nog verdere ontwikkeling behoeven. Daarnaast nemen leerkrachten zelf de verantwoordelijkheid om onderdelen die zij verder kunnen ontwikkelen op te pakken. Zij kunnen hierbij ondersteuning vragen bij:

- Collega's
- IB
- Directie

Er worden vervolgens jaarlijks lesobservaties met feedbackgesprekken gepland om vast te stellen of het de teamleden in voldoende mate lukt om het geleerde toe te passen in de eigen dagelijkse lespraktijk. Na afloop van de teambijeenkomsten wordt er een overleg gepland waarin de doelen worden geëvalueerd. Ook wordt hierin gekeken naar een vervolg op basis van wat er nodig is binnen de school.

In het schooljaar 2019-2020 ligt de focus op toepassing bij het rekenonderwijs (groep 3 t/m 8). Bij een positieve evaluatie aan het eind van het schooljaar zal de focus komen te liggen op de transfer naar andere vakgebieden en situaties. In de onderbouw ligt de focus bij de toepassing in de kleine kring.

Ambitie:

Er worden kwalitatief hoogwaardige lessen gegeven met een concreet lesdoel, kraakheldere instructie en actieve leerlingen. De leerkracht controleert



voortdurend of de leerlingen de instructie begrijpen en neemt op basis hiervan beslissingen voor het vervolg van de les.

Kernresultaat:

Kwalitatief hoogwaardige lessen, waarbij leerlingen worden aangesproken op hun instructiebehoefte waarbij zij uitgedaagd worden tot hoge betrokkenheid bij die instructie. In het eerste jaar gebruiken we hiervoor m.n. de rekenlessen. Bij de onderbouw richten we ons op de kleine kring. Zie hiervoor de ambitiekaart ontwikkelingsgericht werken in de onderbouw.

Indicator – streefcijfer – meetinstrument

Kijkwijzer IGDI (bijlage 1)

Kijkwijzer EDI (bijlage 2)

Activiteiten

- Delen van mogelijkheden voor activering van leerlingen tijdens de geleide instructiefase;
- Delen van ervaringen tijdens teambijeenkomsten (zo mogelijk op basis van gefilmde good practice);
- “Coaching on the job” van IB (bij voorkeur: op basis van uitnodiging leerkracht);
- Kijken bij collega’s (op verzoek, in overleg met IB);
- Individuele zelfstudie (literatuurverzoeken kunnen ingediend worden, zie ook “beschikbare literatuur”);
- Onderzoek naar de beste kwaliteit – prijs van wisbordjes met toebehoren;
- Konot academie: bewegend leren;
- Onderzoek naar een vorm van formatieve toetsing bij rekenen, waardoor de instructie bij een rekenblok nog effectiever georganiseerd kan worden.

Proceseigenaar

Rob van der Vegt

Financiering:

Onderwijsleerpakket:

- Aanschaf separate time-timers
- Aanschaf extra materialen wisbordjes
- Aanschaf literatuur

Meerjarige aanschaf:

- Extra chromebooks en/of tablets

Nascholing:

- Indien gewenst/nodig individuele trajecten

Tijd:

2019 -2022

Uitvoering door derden:

Vooralsnog niet, indien gewenst/nodig wel op individuele basis

2019-2020:

Focus op lesdoel, instructie (modellen) en activeren van leerlingen.
Lesobservaties met feedbackgesprekken.



In alle instructielessen bij alle leerkrachten zijn de volgende zaken zichtbaar:

- Effectieve instructie verder invoeren bij in ieder geval de rekenlessen;
- Er is een lesdoel dat en een vaardigheid die wordt gedeeld met de leerlingen;
- Er wordt stapsgewijze instructie gerealiseerd;
- Leerlingen zijn actief: aantekeningen maken, overleggen, willekeurige beurten, activerende werkvormen. (denk aan wisbordjes, naamstokjes, bewegend leren, inzet ICT);
- Leraren controleren begrip bij leerlingen: interactieve werkvormen, met mogelijkheid tot snelle controle van begrip bij alle leerlingen (wisbordjes, keuzebordjes, inzet ICT);
- Leraren nemen op basis hiervan beslissingen voor het vervolg van de les: Mate van instructie en wie heeft er instructie nodig? Aansluitend, vormen van verlengde instructie (bij voorkeur geen herhaalde instructie);
- Conditie in de randvoorwaarden zijn op orde (inzet blokjes zelfstandig werken, regels en werkafspraken bij leerlingen zijn helder en bij duo-partners op elkaar afgestemd);

2020-2021:

- Nog nader te bepalen

2021-2022:

- Nog nader te bepalen

Beschikbare literatuur:

- Expliciete Directe Instructie; uitgeverij Pica
- Coöperatieve Leerstrategieën; uitgeverij Bazalt

Bijlagen:

Kijkwijzer IGDI (bijlage 1)

Kijkwijzer EDI (bijlage 2)

EDI in beeld (bijlage 3)

Bijlage 1: IGDI

Kijkwijzer Effectieve instructie volgens IGDI-model

Naam:	
Groep:	
Datum:	
Ingevuld door:	

1. Start les

De leerkracht:

- Blijkt terug op de vorige les
- Geeft het doel van de les aan
- Activeert voorkennis en ervaringen waarna verbinding gelegd kan worden met de inhoud van de nieuwe les.

2. Instructie voor de hele groep (ik-fase)

De leerkracht:

- Geeft onderwijs in kleine stappen die een goede opbouw kent
- Doet hardop denkend voor, legt uit, demonstreert en geeft concrete voorbeelden (modellen, ik-fase)
- Is consistent en gebruikt helder taalgebruik

3. Begeleide in-oefening (wij-fase)

De leerkracht:

- Geeft (plus)leerlingen de mogelijkheid om al zelfstandig aan het werk te gaan
- Laat de zwakke en basis leerlingen onder begeleiding oefenen
- Stelt vragen of geeft opdrachten vanuit 'denken – delen – uitwisselen
- Geeft korte en duidelijke opdrachten

4. Zelfstandige verwerking (jullie-fase)



De leerkracht: - Laat de zwakke leerlingen plaatsnemen aan de instructietafel (max. 10 min.) - Herhaalt aan de instructietafel nogmaals de ik-fase - Zorgt dat regels en routines binnen het zelfstandig werken duidelijk zijn voor alle leerlingen - Controleert regelmatig of alle leerlingen het begrepen hebben (hulprondes)	
---	--

5. Afronding	
De leerkracht: - Geeft feedback aan de leerlingen over de gehele les. - Gaat met de groep na of het lesdoel behaald is. - Schenkt aandacht aan de komende lessen.	

Tips:

Tops

Bijlage 2: EDI

Kijkwijzer Directe Instructie

gericht kijken en ontwikkelen



Leerkracht		Groep	
School		Datum	
Lesdoel			
Observant			

Mijn zelf geformuleerde persoonlijke werkpunten of verzoek voor een gerichte kijkvraag

Mijn sterke punten

Vorbereiding

1. De leerkracht heeft de les zichtbaar goed voorbereid (lesplan, kijkwijzer, aantekeningen)
2. De leerkracht weet welke leerlingen behoren tot de groepen: sterk-basis-risico
3. De leerkracht heeft alle materialen klaarliggen
4. Er is sprake van een rijke gecijferde en geletterde leeromgeving

Toelichting

Start

1. De leerkracht activeert de aanwezige voorkennis bij de leerlingen (wat weten we al?)
2. De leerkracht gebruikt hiervoor eigen ervaringen van de leerlingen, frist een oud leerdoel op of realiseert een korte en felle automatiseringsoefening
3. Het lesdoel is concreet en controleerbaar en bestaat uit een concept en een vaardigheid
4. De leerkracht noteert het lesdoel op het bord met een voorbeeld (wat gaan we leren?)
5. De leerkracht besteedt op enig moment in de les aandacht aan het belang van het lesdoel
6. De leerkracht geeft een lesoverzicht (wat gaan we doen?)

Toelichting

Instructie

1. Alle leerlingen nemen deel aan dit lesonderdeel
2. De leerkracht geeft expliciet blijk van hoge verwachtingen: alle leerlingen behalen het lesdoel
3. De leerkracht onderwijst het concept: heldere betekeniszin en veel voorbeelden

4. De leerkracht onderwijst de vaardigheid: concrete stappen
5. De leerkracht gebruikt concreet materiaal bij de uitleg van nieuwe leerstof
6. De leerkracht legt uit / doet voor / denkt hardop
7. De leerkracht laat leerlingen aantekeningen maken of activeert de leerlingen anderszins
8. De leerkracht gebruikt heldere taal en legt moeilijke woorden kort uit
9. De leerkracht voorkomt uitweidingen en blijft dicht bij het lesdoel
10. De leerkracht wisselt instructie en begeleide inoefening met elkaar af
11. De leerkracht gaat regelmatig na of de leerlingen de leerstof begrijpen (controleren van begrip)
Toelichting
Begeleide inoefening
1. De leerkracht wisselt instructie en begeleide inoefening met elkaar af
2. De leerkracht gaat na of de leerlingen de leerstof begrijpen (controleren van begrip)
3. De leerkracht stelt veel vragen aan de leerlingen
4. De leerkracht stelt de vraag aan de klas voordat er een naam van een leerling wordt genoemd
5. De leerkracht biedt denktijd (3-5 seconden)
6. De leerkracht realiseert interactie: schoudermaatjes
7. De leerkracht laat geen vingers opsteken en geeft willekeurige beurten
8. De leerkracht activeert alle leerlingen door wisbordjes te gebruiken
9. De leerkracht laat de leerlingen de leerstof verwoorden en geeft procesgerichte feedback
10. De leerkracht stelt vragen op verschillende niveaus: herhalen, verwoorden, toepassen
11. De leerkracht zorgt voor succeservaringen
12. De leerkracht spreekt positieve verwachtingen uit naar leerlingen
13. De leerkracht biedt sterke leerlingen de mogelijkheid om aan te vullen
14. De begeleide inoefening gaat vloeiend over in de kleine lesafsluiting
Toelichting
Kleine lesafsluiting
1. De leerkracht geeft de leerlingen een individuele opdracht om te controleren of iedereen het concept begrijpt
2. De leerkracht geeft de leerlingen een individuele opdracht om te controleren of iedereen de vaardigheid beheerst
Toelichting
Zelfstandige verwerking
1. De leerkracht maakt duidelijk hoeveel tijd de leerlingen hebben voor het maken van de opdrachten (klok, time-timer, etc.)
2. De leerkracht geeft duidelijkheid over de eigen beschikbaarheid (stoplicht)
3. De leerkracht geeft duidelijkheid over het geluidsniveau (geluidsthermometer)

4. De leerkracht geeft aan of er wel of niet mag worden samengewerkt (pictogram)
5. De leerkracht geeft aan wat leerlingen moeten doen als ze klaar zijn (noteren op bord)
6. De opdrachten van de zelfstandige verwerking sluiten aan op het lesdoel, de instructie en begeleide inoefening
7. De leerlingen zijn gericht op verwoorden en uitleggen in plaats van antwoorden
8. De leerkracht stelt duidelijke eisen aan het werk
9. De leerkracht zorgt voor een rustige en prettige werksfeer
10. De leerkracht loopt een hulpronde
11. De leerkracht stimuleert leerlingen door te werken
Toelichting
Verlengde instructie
1. Het behalen van het lesdoel staat centraal en niet het maken van de opdrachten
2. De verlengde instructie sluit aan bij de basisinstructie en begeleide inoefening
3. De leerkracht gebruikt dezelfde uitleg en materialen als in de basisinstructie
4. De leerkracht maakt eventueel gebruik van concrete materialen of kleinere stappen ter verduidelijking
5. De leerkracht herhaalt de punten zoals genoemd onder kopjes 'instructie' en 'begeleide inoefening'
6. De leerkracht geeft ruimte voor zelfstandige verwerking om zodoende hulpronde te kunnen lopen
7. De leerkracht geeft nogmaals verlengde instructie aan de meest zwakke leerlingen
Toelichting
Grote lesafsluiting
1. De leerkracht laat de leerlingen vertellen wat ze geleerd hebben
2. De leerkracht geeft (op het bord) een samenvatting van de les
3. De leerkracht bespreekt het proces: werkhouding, werkpunten, opvallendheden
4. De leerkracht vraagt de leerlingen wat ze goed kunnen en wat nog lastig voor hen is
5. De leerkracht blikt terug op het lesdoel en vooruit naar de volgende les
Toelichting

Algemeen

1. De leerkracht besteedt de geplande tijd gericht aan het behalen van het lesdoel
2. De leerkracht laat geen tijd verloren gaan tijdens de les (dode momenten, wachtende leerlingen)
3. Regels en routines (klassenmanagement) zijn helder en goed ingeslepen
4. De leerkracht benoemt en beloont gewenst gedrag en heeft voornamelijk positieve interacties met de leerlingen (interactie)
5. De leerkracht legt duidelijk uit (Onderwijsinspectie, 2013)
6. De leerkracht realiseert een taakgerichte werksfeer (Onderwijsinspectie, 2013)
7. De leerkracht betreft leerlingen actief bij het leerproces (Onderwijsinspectie, 2013)

Toelichting

Aandachtspunten

Sterke punten

Dit zou je echt moeten delen met je team:

De observant noteert de bevindingen telkens met groen in het betreffende toelichtingsvak

De leerkracht vult aan en licht toe met rood en zorgt dat de schoolleider het verslag ontvangt

Deze kijkwijzer maakt het mogelijk om gericht te kijken en feedback te ontvangen. De leerkracht zorgt ervoor dat werkpunten uit voorgaande lesbezoeken in het bovenste vak worden genoteerd. De leerkracht kan vragen om op een specifiek lesonderdeel te letten of op specifieke punten.

De kijkwijzer is bedoeld als middel om gericht te kunnen werken aan het voortdurend verbeteren van het eigen vakmanschap en de onderwijskwaliteit binnen de school. Bespreek de kijkwijzer regelmatig in de teamvergaderingen en wijzig deze indien nodig. Zorg dat specifieke schoolafspraken en werkwijzen zo concreet mogelijk worden beschreven en toegevoegd. Kijk voor meer informatie op directeinstructie.nl of lees het boek 'Expliciete Directe Instructie: tips en technieken voor een goede les'.

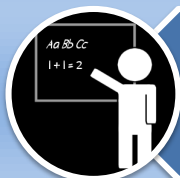
Zie ook: <http://www.directeinstructie.nl/>

Bijlage 3: EDI in beeld

LESFASEN		TECHNIEKEN
1. Activeren van voorkennis	2. Lesdoel	Betrekken en activeren
		
3. Instructie concept	4. Instructie vaardigheid	Controleren van begrip
		
5. Begeleide inoefening	6. Kleine lesafsluiting	Geven van feedback
		
7. Zelfstandige verwerking	8. Verlengde instructie	Herhalen
		

stapstenen voor het controleren van begrip

monitoren of iedereen het begrijpt tijdens het lesgeven



eerst instructie geven

- succeservaringen voor alle leerlingen



dan pas vragen stellen

- vragen over de onderwezen leerstof



denktijd bieden

- iedereen activeren, uitwisselen



willekeurig beurten geven

- zeker zijn dat iedereen leert



luisteren

- monitoren van het leerproces



feedback geven

- herhalen, herformuleren, herinstructie

directe instructie.nl

Expertis evaluatiekaart

Gebruik de evaluatiekaart bij het afronden van de les. Blik kort terug op het leerdoel van de les en bespreek ook het proces en de werkhouding. Een les brengt meer op als u goed afsluit!

Wat heb je geleerd?

- Heb je het doel bereikt, waarom wel of niet?
- Hoe goed kun je het nu op een schaal van 0 tot 10?
- Wat zou je hier nog meer over willen leren?
- Waar kun je het voor gebruiken?

Hoe is er gewerkt deze les?

- Welk cijfer zou je jezelf willen geven voor je werkhouding?
- Heb je het zo gedaan als de juf of meester heeft uitgelegd?
- Wie zou je een compliment willen geven?
- Wie heeft jou goed geholpen?
- Hoe netjes is jouw werk gemaakt?
- Wat kan er beter in de volgende les?
- Wat vond je deze les juist erg goed gaan?

Wat vind je nu nog lastig?

- Noem eens een voorbeeld van een lastige opdracht uit de les.
- Wat hielp jou bij de lastige opdrachten?
- Wat heb je nodig om het goed te kunnen?
- Wat is het moeilijkste dat je gedaan hebt deze les en toch al aardig goed lukte?

Wat wil je nog meer vertellen?

- Welke opdracht vond je het leukst?
- Wat heb je gedaan waar je trots op bent?
- Noem drie woorden die goed bij deze les passen.

Tips voor de juf of meester

- Welke compliment zou je de juf of meester willen geven voor deze les?
- Wat zou jij anders doen als jij de juf of meester was?
- Wat zou de juf of meester de volgende keer beslist weer moeten doen?
- Heeft de juf of meester duidelijk uitgelegd?
- Hebben alle kinderen meegedaan en voldoende kunnen oefenen?

Expertis evaluatiekaart

Gebruik de evaluatiekaart bij het afronden van de les. Blik kort terug op het leerdoel van de les en bespreek ook het proces en de werkhouding. Een les brengt meer op als u goed afsluit!

Wat heb je geleerd?

- Heb je het doel bereikt, waarom wel of niet?
- Hoe goed kun je het nu op een schaal van 0 tot 10?
- Wat zou je hier nog meer over willen leren?
- Waar kun je het voor gebruiken?

Hoe is er gewerkt deze les?

- Welk cijfer zou je jezelf willen geven voor je werkhouding?
- Heb je het zo gedaan als de juf of meester heeft uitgelegd?
- Wie zou je een compliment willen geven?
- Wie heeft jou goed geholpen?
- Hoe netjes is jouw werk gemaakt?
- Wat kan er beter in de volgende les?
- Wat vond je deze les juist erg goed gaan?

Wat vind je nu nog lastig?

- Noem eens een voorbeeld van een lastige opdracht uit de les.
- Wat hielp jou bij de lastige opdrachten?
- Wat heb je nodig om het goed te kunnen?
- Wat is het moeilijkste dat je gedaan hebt deze les en toch al aardig goed lukte?

Wat wil je nog meer vertellen?

- Welke opdracht vond je het leukst?
- Wat heb je gedaan waar je trots op bent?
- Noem drie woorden die goed bij deze les passen.

Tips voor de juf of meester

- Welke compliment zou je de juf of meester willen geven voor deze les?
- Wat zou jij anders doen als jij de juf of meester was?
- Wat zou de juf of meester de volgende keer beslist weer moeten doen?
- Heeft de juf of meester duidelijk uitgelegd?
- Hebben alle kinderen meegedaan en voldoende kunnen oefenen?



Ambitiekaart ontwikkelingsgericht werken in de onderbouw

Achtergrond:

Bij ontwikkelingsgericht werken wordt met nadruk aangesloten bij de ontwikkeling van het kind. Daarop worden de activiteiten afgestemd. Het spel is een leidende activiteit. De taak van de leerkracht is het aanbieden van voor het kind betekenisvolle activiteiten in thema's, in samenhang met de gewenste doelen. Het kind moet worden gevolgd en langs verschillende wegen moet het kind worden bereikt. De verschillende ontwikkelingsgebieden bieden daarvoor veel mogelijkheden. De toets heeft een veel minder prominente plaats. Observatie biedt meer kansen om de ontwikkeling van het kind in kaart te brengen.

Kenmerken van het ontwikkelingsgericht werken zijn:

- diverse activiteiten zijn verbonden.
- Gebruik van betekenisvolle thematische activiteiten.
- De leerkracht is deelnemer aan de gezamenlijke activiteiten.
- De kinderen construeren eigen oplossingsinstrumenten.

Relatie naar ons schoolplan:

- In de onderbouw betekent leerlijngericht ontwikkelingsgericht: Wij werken een bij ons passende vorm van ontwikkelingsgericht onderwijs uit.

Aanpak:

Er is een stuurgroep ontwikkelingsgericht werken in de onderbouw. Deze werkgroep overlegt over de te maken vervolgstappen in het proces naar meer ontwikkelingsgericht werken binnen ZWeM.

Daarbij gelden de volgende kaders:

- Er is geen sprake van een blauwdruk, maar een ontwikkeling die past bij de ambitie en bij de scholen.
- Er is een aanpak op ZWeM niveau, maar beredeneerd en onderbouwd zijn er schoolspecifieke afspraken mogelijk
- We vinden het heel belangrijk om leerlingen goed te kunnen volgen, daarover maken we ook vanaf het begin afspraken over. Echter het evt. kiezen van een volg- en registratiesysteem komt pas aan de orde zodra de visie op ontwikkelingsgericht werken in voldoende mate is uitgewerkt. Daarbij is bij de invoering van een dergelijk systeem dat bewaakt moet worden dat de visie leidend is bij het maken van keuzes in het gebruik.

De stuurgroep bestaat uit:

- 1 IB-er
- 3 onderbouwleerkrachten
- Extern deskundige



Het toetsen van de voorstellen vanuit de stuurgroep gebeurt bij alle leerkrachten uit de onderbouw. Focus ligt in het uitproberen van volgende stappen in de groep, die daarna getoetst worden op toepasbaarheid.

Ambitie:

Nader uit te werken door de stuurgroep

Kernresultaat:

Nader uit te werken door de stuurgroep

Indicator – streefcijfer – meetinstrument

Nader uit te werken door de stuurgroep

Activiteiten

Nader uit te werken door de stuurgroep

Proceseigenaar

Stuurgroep ontwikkelingsgericht werken in de onderbouw

Financiering:

Onderwijsleerpakket:

- Aan te schaffen materialen, op voorstel van de stuurgroep

Meerjarige aanschaf:

- Volgsysteem

Nascholing:

- Begeleiding extern begeleider
- Scholing voor de onderbouw (te bepalen op voorstel van de stuurgroep)
- Individuele begeleiding (waar nodig en gewenst)

Tijd:

2019 -2022

Uitvoering door derden:

Alice Bekke

2019-2020:

- Op korte termijn uit te werken door de stuurgroep

2020-2021:

- Nog nader te bepalen

2021-2022:

- Nog nader te bepalen

Beschikbare literatuur:

Bijlagen:



Ambitiekaart ICT vaardigheid personeel

Achtergrond:

Toepassing van ICT in het onderwijs is een gegeven. Daarbij kennen we een driedeling m.b.t. de leerkrachten:

- Vaardigheid in ICT ter ondersteuning van eigen werk en organisatie (bijv. mailen, werken met sharepoint, werken met digitale administratieve programma's)
- Vaardigheid in het toepassen van ICT programma's ter ondersteuning van de lesgevende taak (bijv. werken met een digibord, maken van presentaties)
- Leerlingen begeleiden/leren omgaan met de digitale mogelijkheden in het onderwijs

Dit vraagt van al ons personeel steeds meer vaardigheid in het omgaan met ICT. Van leerkrachten wordt daarin zelfs nog meer gevraagd.

De uitgangssituatie is dat vaardigheid en kennis zeer divers is. Dit betekent dat een centrale aanpak niet passend is

Relatie naar ons schoolplan:

- Wij zijn digitaal vaardig, zodat we zowel ter ondersteuning van ons eigen werk (bijv. communicatie, analyse, lessen voorbereiden) als in het aanbod aan de leerlingen (bijv. werken met digitale middelen als middel om het onderwijs beter te maken, mediawijsheid) de mogelijkheden van ICT optimaal benutten. Wij kiezen daarbij bewust met name voor ICT toepassingen waarbij deze waarde toevoegen aan het onderwijsleerproces van de leerling.

Aanpak:

We kiezen in de eerste fase voor een gedifferentieerde aanpak. Uitgangspunt is de inmiddels afgenomen 0-meting, waarbij iedereen voor zichzelf heeft kunnen vaststellen op welke gebieden verdere ontwikkeling mogelijk en/of noodzakelijk is.

Ambitie:

Vaardigheid van alle personeelsleden binnen ZWeM op het gebied van ICT ligt op de norm die bepaald wordt:

- Ondergrens: het gemiddelde aan vaardigheid van alle personeelsleden (vastgesteld op basis van de inmiddels afgenomen 0 meting)
- Daarna: Steeds te bepalen aan de hand van de vraag: Wat is er nodig voor een werknemer/leerkracht om de gevraagde taken goed uit te kunnen voeren

Kernresultaat:

Passende vaardigheid van personeel binnen ZWeM op het gebied van ICT

Indicator – streefcijfer – meetinstrument

Vooralsnog: het resultaat van de 0 meting en de teruggekoppelde 0 meting op persoonsniveau

Activiteiten

- Workshops binnen ZWeM, door de ICT-ers van de school
- Gevraagde begeleiding op persoonsniveau
- Zelfstudie

Proceseigenaar

Frieda uit het Broek

Financiering:

Nascholing:

- Interne scholing
- Interne coaching

Tijd:

2019 -2022

Uitvoering door derden:

Vooralsnog niet van toepassing

2019-2020:

- 0 meting onder personeel (inmiddels gebeurd)
- Analyse van de 0 meting (inmiddels gebeurd)
- Uitvoering van workshops:

Onderwerp	Datum 1 15.15 uur – 16.15 uur	Locatie datum 1	Ik kom (in het juiste vak hieronder graag naam invullen)	Datum 2 15.15 uur – 16.15 uur	Locatie datum 2	Ik kom (in het juiste vak hieronder graag naam invullen)
Cloudwise en Google drive	woensdag 29 januari	de Zevenster		donderdag 13 februari	Willibrord	
Office 365 e-mail en agenda	donderdag 14 mei	de Zevenster		woensdag 24 juni	de Zevenster	
Office 365 Teamsite	woensdag 10 juni	Willibrord		donderdag 23 april	de Zevenster	
Leskompas en software touchscreen	donderdag 28 mei	de Zevenster		dinsdag 12 mei	de Zevenster	
Ipads, chromebooks en Jimmy Control	donderdag 4 juni	Mariaschool		dinsdag 9 juni	De Zevenster	
Methodesoftware en rekentuin	woensdag 18 maart	Mariaschool		donderdag 19 maart	de Zevenster	
Spreekuur ICT	donderdag 26 maart	de Zevenster		woensdag 8 april	Mariaschool	
Spreekuur ICT	woensdag 4 maart	de Zevenster		donderdag 12 maart	Willibrord	



Les interactief maken (Prowise, Lessonup)	dinsdag 3 maart	de Zevenster		donderdag 27 februari	Mariaschool	
--	--------------------	--------------	--	--------------------------	-------------	--

- Door personeel zelf gevraagde persoonlijke begeleiding

2020-2021:

- Nog nader te bepalen

2021-2022:

- Nog nader te bepalen

Beschikbare literatuur:



Ambitiekaart Verantwoordelijkheid: samen zorg dragen

Achtergrond:

In het visietraject heeft het team gekozen voor een drietal pijlerthema's. Van deze thema's is de afspraak gemaakt dat het thema wordt uitgewerkt door een werkgroep uit het team. Zo ook dit thema

Relatie naar ons schoolplan:

- **Pijlerthema: Verantwoordelijkheid: samen zorg dragen (pedagogisch):** Wij zien leerlingen, leerkrachten en ouders die vanuit de groeimindset samenwerken om de ontwikkeling van de leerling te bevorderen.

Aanpak:

Uit te werken door de werkgroep

Ambitie:

Uit te werken door de werkgroep

Kernresultaat:

Uit te werken door de werkgroep

Indicator – streefcijfer – meetinstrument

Uit te werken door de werkgroep

Activiteiten

Uit te werken door de werkgroep

Proceseigenaar

De werkgroep

Financiering:

Uit te werken door de werkgroep

Tijd:

2019 -2022

Uitvoering door derden:

Vooralsnog niet van toepassing

2019-2020:

- Nog nader te bepalen

2020-2021:

- Nog nader te bepalen

2021-2022:

- Nog nader te bepalen

Beschikbare literatuur:



Ambitiekaart

Interesse en expertise: ruimte voor nieuwsgierigheid en enthousiasme

Achtergrond:

In het visietraject heeft het team gekozen voor een drietal pijlerthema's. Van deze thema's is de afspraak gemaakt dat het thema wordt uitgewerkt door een werkgroep uit het team. Zo ook dit thema

Relatie naar ons schoolplan:

- **Pijlerthema: Interesse en expertise: ruimte voor nieuwsgierigheid en enthousiasme (organisatorisch):** Wij werken in een rijke leeromgeving waarin kinderen geprikkeld worden en waarbij de kinderen met focus en taakgerichtheid op diverse plekken in de school werken aan vaardigheden die betrekking hebben op WO en ICT-vaardigheden.

Aanpak:

Uit te werken door de werkgroep

Ambitie:

Uit te werken door de werkgroep

Kernresultaat:

Uit te werken door de werkgroep

Indicator – streefcijfer – meetinstrument

Uit te werken door de werkgroep

Activiteiten

Uit te werken door de werkgroep

Proceseigenaar

De werkgroep

Financiering:

Uit te werken door de werkgroep

Tijd:

2019 -2022



Uitvoering door derden:
Vooralsnog niet van toepassing

2019-2020:

- Nog nader te bepalen

2020-2021:

- Nog nader te bepalen

2021-2022:

- Nog nader te bepalen

Beschikbare literatuur:



Ambitiekaart

De basis: doelgericht en flexibel

Achtergrond:

In het visietraject heeft het team gekozen voor een drietal pijlerthema's. Van deze thema's is de afspraak gemaakt dat het thema wordt uitgewerkt door een werkgroep uit het team. Zo ook dit thema

Relatie naar ons schoolplan:

- **Pijlerthema: De basis: doelgericht en flexibel (didactisch):** De leerling weet waar hij staat op de leerlijn en wat zijn volgende doel is binnen de methode. Hierbij leert de leerling kleine doelen stellen en deze te evalueren binnen een vakgebied.

Aanpak:

Uit te werken door de werkgroep

Ambitie:

Uit te werken door de werkgroep

Kernresultaat:

Uit te werken door de werkgroep

Indicator – streefcijfer – meetinstrument

Uit te werken door de werkgroep

Activiteiten

Uit te werken door de werkgroep

Proceseigenaar

De werkgroep

Financiering:

Uit te werken door de werkgroep

Tijd:

2019 -2022



Uitvoering door derden:

Vooralsnog niet van toepassing

2019-2020:

- Nog nader te bepalen

2020-2021:

- Nog nader te bepalen

2021-2022:

- Nog nader te bepalen

Beschikbare literatuur: