



SCHOOLPLAN **2019-2023**

INHOUDSOPGAVE

1. De school en haar omgeving	3
Wie zijn wij? Korte biografie.	
2. Uitgangspunten schoolbestuur	4
Strategisch beleid.	
Kwaliteitseisen.	
Personeelsbeleid, incl. onderhoud bekwaamheid.	
3. Ons schoolconcept	7
Missie, visie, kernwaarden van onze school.	
Hoofdpijnen van ons beleid.	
4. Wettelijke opdrachten	8
4.1 Onderwijskwaliteit: ambities en bewaking.	8
4.2 Onderwijstijd.	9
4.3 De inhoud van ons onderwijs (overzicht methodes).	9
4.4 Kaders: wat hebben onze leerlingen nodig?	11
4.5 De leerlingenzorg.	11
5. Analyse van het functioneren van de school	12
Inhoud – houding – verhouding: actie op alle lagen.	
IJKpunten teamdialogoog en schoolanalyse.	
6. Ambities en meerjarenbeleid op hoofdpijnen	13
Onze ambities op hoofdpijnen. Prioriteiten.	
Meerjarenplan 2019-2023.	
Overzicht van documenten	15
Gerelateerde documenten school: route medezeggenschap (MR).	
Gerelateerde documenten bestuur: route medezeggenschap (GMR).	

Vaststellingsdocument

Namens het bestuur van de school:

Directeur school

Voorzitter medezeggenschapsraad

1. DE SCHOOL EN HAAR OMGEVING

Wie zijn wij?

Op 1 augustus 2013 zijn basisschool Hertog Jan en basisschool Graaf van Ursel gefuseerd. De naam van onze school is vanaf die datum 'Basisschool de Vonder'. Het woord 'Vonder' betekent brug. Vroeger werd in Moergestel deze naam al gebruikt: een brug over de Rootvense Loop heette de Vonder. Ook nu zijn er nog straten met deze naam terug te vinden in Moergestel: 't Vunderke en Vonderhof. De Vonder verbindt de 2 scholen en vormt zo een nieuwe school. Aan het gebouw is dat duidelijk te zien. Er zijn twee delen verbonden met een middenstuk van glas. De Vonder wil ook een brug slaan naar andere organisaties, zoals kinderopvang Human-kind en bejaardenhuis Stanislaus.

De omgeving.

Basisschool de Vonder is samen met openbare basisschool de Bienenkebolders en kinderopvang Human-kind gehuisvest in de 'Brede School Moergestel'. Achter ons gebouw staat het bejaardenhuis Stanislaus. Kinderen maken onderdeel uit van een leefgemeenschap. Dat is voor ons de reden dat we samenwerken met diverse instanties die niet logischerwijs in het aanbod van een basisschool passen. Stanislaus, een woonvoorziening voor ouderen die naast onze school gelegen is, is hier een voorbeeld van. Ons onderwijs ontstaat zowel binnen als buiten de muren van het schoolgebouw. De verbinding daarmee is te zien in de gemeenschappelijke, tussenliggende tuin, waar jong en oud elkaar ontmoeten. Onze school staat in de kern van het dorp, is goed bereikbaar en er zijn voldoende parkeermogelijkheden voor zowel fiets als auto in de directe omgeving.

De school.

Op teldatum 1 oktober 2018 waren er 340 leerlingen ingeschreven. De verwachting was dat er in de toekomst enige terugloop van leerlingen zou zijn omdat er in de gemeente Moergestel weinig geboortes hebben plaatsgevonden in de afgelopen jaren. Zoals het er nu naar uitziet klopt dat ook. Op de meest recente teldatum, 1 oktober 2019, kwamen we uit op 332 leerlingen.

N.B.: Vanuit de gemeente Oisterwijk zijn er plannen om Moergestel in de komende 10 jaar te laten groeien van een inwonersaantal van 6000 (huidige situatie) naar 7000 of liever nog 8000 inwoners. Dat zal consequenties hebben voor ons leerlingaantal t.z.t. en daarover gaan we samen met OBS de Bienenkebolders in gesprek om onze strategie te bepalen richting de gemeente.

Basisschool de Vonder...

...is volop in beweging. Na de directiewisseling in 2017 maakt het team de keuze om deze verandering aan te grijpen en met elkaar in gesprek te gaan over de ontwikkelingen op school. Wat is de huidige situatie en wat is de gewenste invulling van het onderwijs op basisschool de Vonder in Moergestel? Dat is onderzocht en heeft geresulteerd in onze schoolontwikkeling: Vonderwijs; zie hoofdstuk 6 (pagina 13).

2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

Zingevende bodem

Stichting BOOM hanteert de volgende uitgangspunten om tot een zingevende bodem te komen.

We beogen met onze onderwijsorganisatie een manier van werken zodat leren en ontwikkelen voldoening en genot geeft en het werken vanuit een "flow" bevorderd wordt. De horizon is een duurzame en vreedzame leefomgeving en we vertrouwen in vooruitgang met plezier. Groei en nieuwsgierigheid wordt gestimuleerd door het prikkelen van zintuigen, wat ons onderwijs tot een belevenis maakt. De BOOM-waarden zijn de volgende waarden waardoor we ons met elkaar verbonden voelen.

BOOM-Waarden

1. Welbevinden
2. Authenticiteit
3. Samenwerken
4. Groei

Een verdieping van deze waarden is terug te lezen in het Koersplan 2019-2023 van de Stichting.

De stichting streeft naar een platte netwerkorganisatie waarin op basis van vertrouwen ruimte is voor ondernemerschap en waar verantwoordelijkheid en eigenaarschap bij de professionals liggen. Binnen de Stichting zijn een aantal werkgroepen actief om daar waar dat gewenst is de afstemming te bevorderen. Zij zijn leidend in het ontwikkelen en borgen van beleid. De volgende werkgroepen zijn in de stichting actief:

- WG Onderwijs en Kwaliteit
- WG Personeel
- WG Financiën
- WG Hoogbegaafdheid
- WG ICT
- WG Privacy

Gezamenlijke kwaliteitseisen gericht op onderwijs

Het uitgangspunt voor onze kwaliteit ligt in het verlengde van het "nieuwe" inspectiekader. Daarin staat voorop dat we weten waar we staan en weten wat ons te doen staat. Samen hebben we kwaliteitsindicatoren vastgesteld die zijn onderverdeeld in de volgende thema's:

- De school, een plaatje om te zien
- Onderwijsleerproces
- Leerbetrokkenheid en welbevinden
- Feedback
- Doorgaande lijn
- Kengetallen
- Ambitie

De professionele dialoog is een belangrijk instrument om dit te kunnen realiseren.

Kwaliteitsmonitoring bestuur

Het bestuur laat zich op verschillende manieren informeren om de kwaliteit op de scholen te kunnen bewaken. Naast de data die inzichtelijk zijn via o.a. het leerlingvolgsysteem, vinden er gedurende het schooljaar verschillende gesprekken plaats (professionele dialoog). Deze zogenoemde professionele dialoog kan een formeel (als onderdeel van de gesprekkencyclus) of een informeel karakter hebben. Daarnaast bezoekt de bestuurder jaarlijks alle scholen om daar met leraren, IB-ers, directie, ouders, leerlingen, etc. vanuit verschillende perspectieven te kunnen spreken over de kwaliteit.

De bestuurder legt op zijn beurt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De Raad van toezicht bezoekt ook regelmatig scholen en sparren met directeuren over de gang van zaken binnen de school en de stichting.

Gezamenlijke uitgangspunten gericht op personeelsbeleid

Als Stichting BOOM willen we voor onze medewerkers een goed werkgever zijn. We hechten er belang aan dat er helder gecommuniceerd wordt over wederzijdse verwachtingen en hoe goed werkgeverschap en goed werknemerschap hand in hand kunnen gaan. Zo krijgen medewerkers alle ruimte om zich te professionaliseren, staan we open voor innovatieve ideeën en denken we buiten gebaande paden. Zo willen we graag duurzame arbeidsrelaties aangaan zodat we onderwijskwaliteit nu en in de toekomst in veranderende tijden kunnen blijven borgen.

De werkgroep Personeel zorgt met het initiëren, ontwikkelen en borgen van beleid voor het bevorderen van de afstemming. Afstemming die natuurlijk gerelateerd is aan de co-ontwikkelingen nu en in de toekomst.

Wat betreft de personeels- en salarisadministratie maken we gebruik van een webbased geautomatiseerde en persoonlijke omgeving waarin medewerkers zelf medeverantwoordelijk zijn voor de actuele status ervan. Het systeem biedt tevens op toegankelijke wijze informatie over cao gerelateerde zaken.

Op het moment dat een professional binnen onze organisatie twijfelt of hij/zij zijn of haar loopbaan in het onderwijs/bij onze stichting wil voortzetten, is er voor medewerker de gelegenheid om in gesprek te gaan met een loopbaancoach, eventueel aangevuld met een vervolgplan.

Uitgangspunten voor evenredige vertegenwoordiging

Binnen Stichting BOOM is de Directieadviesraad (DAR) actief. Dit orgaan bestaat uit de directieleden van de Stichting. Stichting BOOM bestaat uit 7 scholen. De scholen worden geleid door 6 directeuren. We streven binnen de directieposities en het functioneren van de DAR naar een complementair team waarin vrouwen en mannen evenredig vertegenwoordigd zijn. Op het moment van het schrijven van dit document is de verdeling als volgt.

- 6 Directeuren (waarvan 50% man en 50% vrouw)
- 1 adjunct directeur (Man)
- 1 management ondersteuning (Vrouw)
- 1 bestuurder (Man)

Wat de stichting betreft is daar op dit moment sprake van een juiste balans. Om deze balans in de toekomst te behouden, zal er bij het invullen van vacatures rekening worden gehouden met deze balans. Alleen bij gelijke geschiktheid zal de benoeming afhankelijk zijn van overwegingen met betrekking tot de balans tussen mannen en vrouwen in dit orgaan. Het zelfde geldt overigens voor de Raad van toezicht en bijvoorbeeld MT's op de scholen.

Gezamenlijke uitgangspunten Financiën

Jaarlijks wordt de meerjarenbegroting geactualiseerd, met een focus op de jaarbegroting. De meerjarenbegroting bestaat uit 9 kostenplaatsen. Naast de scholen (brin-nummers), zijn dat de kostenpost "bestuur" en "Gezamenlijke Activiteiten". Deze laatste wordt gevuld op basis van de input van de DirectieAdviesRaad. Vervolgens wordt de begroting op basis van schoolkeuzes op brin-nummer verder gevuld. De totale begroting wordt voorgelegd aan GMR en RvT. De schoolbegroting wordt voorgelegd aan iedere MR per school. Op basis van een jaarlijks geactualiseerde risico analyse, worden een algemene reserve en een aantal bestemmingsreserves gedefinieerd. Scholen hebben geen eigen reserve.

3. ONS SCHOOLCONCEPT

- Onze missie, visie en de vertaling hiervan in kernwaarden/kernwoorden.
- Onze inhoudelijke ambities op hoofdlijnen; onderwijskundig, pedagogisch-didactisch en ten aanzien van het schoolklimaat en de sociale veiligheid.

Vanuit de vraag: 'Wat leren wij aan de kinderen die hier bij ons op school zitten?', zijn we met elkaar tot de volgende vaardigheden gekomen:

Een goede, gezonde emotionele basis

Veiligheid, geborgenheid, ontspannen, eigen waarde, bewustwording, positieve instelling, zelfvertrouwen, stabiel, weerbaar.

Intrinsiek gemotiveerd zijn, ondernemend

Gemotiveerd, autonomie, kritisch op eigen handelen, zelfreflectie, omdenken, growth-mind-set, zelfstandig, talent, inzicht in eigen ontwikkeling, kritische houding, evalueren, zelfoplossing, eigen inbreng, leergierig, ontdekkende houding, eigenaar.

Basiscompetenties (vaardigheden, kennis en skills)

Taal, lezen, rekenen, spelling, begrijpend lezen, evalueren, samenwerken, feedback geven, luisteren, presenteren, mediawijsheid, kennis van andere culturen, talenten kennen.

Basishouding van verbondenheid

Mening uiten, respect voor anderen, samenwerken, maatschappelijke verantwoordelijkheid, flexibel, kritische houding, zelfreflectie, zelfkennis, leren van en met elkaar.

Deze doelen met de kinderen te kunnen bereiken, vraagt van ons als leerkrachten een heldere en eerlijke kijk op het huidige onderwijs en de manier waarop wij daar vorm aan geven. Levert de manier van onderwijs zoals we die momenteel geven bovenstaande ontwikkelingen bij kinderen op?

Intrinsieke motivatie ontwikkelen vraagt om een bepaalde mate van zelfsturing en verantwoordelijkheid (mogen) nemen. Kritisch denken wordt aangeleerd door kinderen de ruimte te geven mee te mogen denken over ontwikkelingen en veranderingen. Doen we dat voldoende? Past ons onderwijs nog bij wat kinderen nodig hebben en wat wij ze willen meegeven voor de toekomst?

4. WETTELIJKE OPDRACHTEN

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen onderwijskwaliteit, inhoud van het onderwijs en de leerlingenzorg aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

4.1 ONDERWIJSKWALITEIT: AMBITIES EN BEWAKING

- Welke kwaliteitseisen stelt de school? Hoe voldoet de school aan de basiskwaliteit (Onderzoekskader 2017); onderwijskwaliteit, de kwaliteitszorg en het financieel beheer?
- Welke kwaliteitsmeters zet de school in (bijvoorbeeld klasbezoeken, audits, zelfevaluaties, tevredenheidsonderzoeken, leerlingenraad)? Welke aspecten van onderwijskwaliteit worden hiermee gemeten?

Kwaliteitszorg:

De directeur evalueert met de IB-ers de eindresultaten van de school. Hierbij wordt gekeken naar de schooladviezen VO en de verwachtingen die we als school hebben (pré-advies) t.o.v. het uitstroomadvies van de Route-8-uitslag.

Daarnaast worden de referentieniveaus voor taal en rekenen geanalyseerd.

De onderwijsbehoeften van onze leerlingen zijn in een groepsplan/groepsbeeld beschreven.

Analyses en conclusies worden 2x per jaar, na de Cito M- & E-afnames, tussen leerkracht en IB-er besproken in de leerlingbespreking.

We maken jaarlijks een jaarverslag wat we delen met MR, ouders en het bevoegd gezag.

Kwaliteitsmeters:

De onderwijskwaliteit binnen onze stichting monitoren we middels een aantal kwaliteitsmeters. In de bijlage kunt u zien om welke kwaliteitsmeters het gaat op schoolniveau.

Gezamenlijke kwaliteitseisen Stg. BOOM gericht op onderwijs:

Op stichtingsniveau zijn tussen scholen afspraken gemaakt om via collegiale consultatie te komen tot audits voor kwaliteitszorg. Het uitgangspunt voor onze kwaliteit ligt in het verlengde van het Inspectiekader 2017. Daarin staat voorop dat we weten waar we staan en weten wat ons te doen staat. Samen hebben we kwaliteitsindicatoren vastgesteld die zijn onderverdeeld in de thema's die eerder in hoofdstuk 2 genoemd zijn:

- De school, een plaatje om te zien
- Onderwijsleerproces
- Leerbetrokkenheid en welbevinden
- Feedback
- Doorgaande lijn
- Kengetallen
- Ambitie

De professionele dialoog -die vorm krijgt in de gesprekkencyclus- is een belangrijk instrument om dit op stichtings- zowel als schoolniveau te kunnen realiseren.

Lumpsum financiering, ondersteuning en gesprekken:

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van Stg. BOOM. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch Koersplan van Stichting BOOM en het schoolplan van de school te realiseren.

Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de 'Bestemmingsboxen'. De bestuurder zorgt, in samenspraak met de Directie Advies Raad (DAR) voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe heeft het bestuur een allocatiemodel ontwikkeld met daarin ook de uitgangspunten van haar beleid. De financiële ondersteuning wordt verzorgd door financiële dienstverlener Driessen.

Monitoring vindt plaats via twee 'spreekuren': HRM en financiën.

4.2 ONDERWIJSTIJD

Hoe voldoet de school aan de wettelijke eisen ten aanzien van de onderwijstijd?

Onderwijstijd

De school voldoet aan de wettelijke norm dat elke leerling 7520 uur onderwijs ontvangt in acht schooljaren.

Het onderwijs wordt gegeven in een continuooster: dagelijks van 08.30-14.30 uur en op woensdag van 08.30 tot 12.30 uur. Onze groepen 1-2 zijn vrij op vrijdag.

Speel- en lunchpauze van leerlingen en leraren bedraagt 45 minuten en is ingeroosterd tussen 12.00 en 13.00 uur.

De MR wordt jaarlijks instemming gevraagd met betrekking tot het vaststellen van de onderwijsuren, vakanties, vrije dagen en studiedagen.

- Zie bijlage: 'Urenberekening 2019-2020'

4.3 DE INHOUD VAN ONS ONDERWIJS

De inhoud van ons onderwijs

Ten aanzien van onze schoolontwikkeling hebben we ingezet op meer eigentijds onderwijs; we noemen dat 'Vonderwijs' (zie bijlage). Deze notitie is uitgangspunt om ons onderwijs in de komende 4 jaar die kant op te bewegen.

Onze methodes/methodieken:

	Leermiddelen/ methodes	Bijzondere afspraken
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Basisboek 'Bewegingslessen'	Vakleerkracht gym maakt een doorgaande leerlijn.
Nederlandse taal	Taal-Actief (4) Estafette Nieuwsbegrip Jr. Einstein	

Rekenen en wiskunde	Rekenkracht / Insula	Start nieuwe methode in aug 2019 voor alle groepen.
Engelse taal	Real English Groove me	
Aardrijkskunde	Meander als bronnenboek	Wordt thematisch aangeboden.
Geschiedenis	Brandaan als bronnenboek	Wordt thematisch aangeboden.
De natuur, waaronder biologie	Naut als bronnenboek	Wordt thematisch aangeboden.
Geestelijke stromingen	Projecten levensbeschouwing gekoppeld aan de katholieke feestdagen.	
Expressie-activiteiten	Moet je doen	Wordt veelal thematisch aangeboden.
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Verkeerskrant	
Bevordering van gezond gedrag	Richtlijnen 'Gezonde School'	
Schoolveiligheid/ welbevinden van de leerlingen	Kanjer-training	
Bevordering actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Continu proces, verweven in ons totale onderwijsaanbod Diverse bronnen(-boeken) Excursies Projecten in en rond het dorp Moergestel	
Cultuur	Nieuw plan is in de maak; klaar januari 2020	

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leermiddelen, de wijze waarop deze leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoet basisschool de Vonder aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs.

4.4 KADERS: WAT HEBBEN ONZE LEERLINGEN NODIG?

- Toetsen en observaties. Meten we wat we willen weten?

Een overzicht van methode-onafhankelijke toetsen/observaties die in dit kader door de school worden ingezet:

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
Taal/B.L.	OVM	OVM	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito
Lezen	OVM	OVM	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito
Spelling	OVM	OVM	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito
Woorden-schat	OVM	OVM						
Rekenen	OVM	OVM	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito	Cito
SEO	OVM	OVM	Kanjer Canvas	Kanjer Canvas	Kanjer Canvas	Kanjer Canvas	Kanjer Canvas	Kanjer Canvas
WO	OVM	OVM						

- 'Woordenschat' en 'WO' wordt door de methode-gebonden toetsen gemeten.

Basiskwaliteit

De cognitieve eindresultaten lagen de laatste drie schooljaren (2016/2017, 2017/2018 en 2018/2019) niet op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingenpopulatie mag worden verwacht. Dit betekent dat de eindresultaten op de kernvakken Nederlandse taal en rekenen/wiskunde niet voldoen aan de gestelde norm. Om ervoor te zorgen dat die resultaten weer op orde zijn wordt er een plan-van-aanpak opgesteld voor het schooljaar 2019-2020, met concrete acties. Te denken daarbij valt aan:

- Analyse van de resultaten van alle groepen : waar liggen de onderwijsbehoeften?
- Extra instructies voor de kernvakken in subgroepen.
- Aandacht voor de werkhouding van onze leerlingen: van consumeren naar activeren.

4.5 DE LEERLINGENZORG

- Specifieke accenten en aanpak van de school (in de context van de ouder- en leerlingenpopulatie).
- Passend onderwijs. Past het onderwijs?

Ik wil hier verwijzen naar het nog op te stellen beleidsstuk wat op 1-9-2019 klaar zal zijn: 'Inzet ondersteuning basisschool de Vonder'. Zie bijlage als uitgangspunt.

5. ANALYSE VAN HET FUNCTIONEREN VAN DE SCHOOL

Inhoud – houding – verhouding, actie op alle lagen.

IJkpunten voor de teamdialog en de schoolanalyse kunnen zijn: leerkrachtvaardigheden, leiderschap, samenwerkingscultuur, focus op resultaten, besluitvorming, actuele schooleigen aandachtspunten.

Leerkrachtvaardigheden

We hebben in de afgelopen periode gemerkt dat we meer aandacht moeten hebben voor de didactische kant van ons onderwijs. Met name rondom het keuze-traject t.a.v. onze nieuwe rekenmethode is dat duidelijk geworden. Bij de implementatie van die nieuwe methode zal de didactiek dus voorop staan. Middels scholingsbijeenkomsten gaan we hier aan werken. Uniformiteit in de werkwijze van onze verschillende leerkrachten zal daar ook aan de orde komen.

Daarnaast zullen we, middels het beleidsstuk 'Inzet ondersteuning basisschool de Vonder', de leerkrachtvaardigheden van onze collegae in kaart gaan brengen. Op die manier krijgen we in beeld wat onze sterke punten en onze ontwikkelpunten zijn en wat ons daarin te doen staat.

Samenwerkingscultuur

We hebben ervoor gekozen om met ons interne lijstje (zie bijlage) 'Van bureaucratische cultuur naar professionele cultuur' te gaan werken. De 'professionele cultuur' is daarbij uitgangspunt.

Focus op resultaten

Het formuleren van doelen vereist ook een voortdurende focus hierop. Ons onderwijsaanbod is doelgericht. Leerlingen weten meer en meer aan welke doelen ze moeten gaan werken en krijgen wekelijks leertijd om invulling aan hun doelen te geven.

Besluitvorming

Voorstellen vanuit het team en directie worden in het MT besproken.

In het MT wordt een 'voorgenomen besluit' genomen dat naar het bouwoverleg en/of het teamoverleg gaat.

Het advies wat daaruit voortkomt wordt in het MT besproken.

Directie neemt daarna een besluit en koppelt dit terug naar het team.

Actuele schooleigen aandachtspunten:

Ten aanzien van onze schoolontwikkeling hebben we ingezet op meer eigentijds onderwijs; we noemen dat 'Vonderwijs' (zie hoofdstuk 6). Deze 'notitie' is uitgangspunt om ons onderwijs in de komende 4 jaar die kant op te bewegen.

6. AMBITIES EN MEERJARENBELEID OP HOOFDLIJNEN

Onze ambities en de speerpunten van ons meerjarenbeleid zijn op hoofdlijnen:

Ambities en meerjarenplan 2019-2023

In de komende jaren gaan we werken aan onderwijs dat past bij onze kinderen:

Vonderwijs.

We merken dat kinderen in deze tijd andere uitdagingen nodig hebben dan wij ze momenteel bieden. De veranderde omgeving vraagt om aanpassingen. Hierbij kijken en luisteren wij goed naar signalen die ons helpen om de juiste keuzes te maken. Intrinsieke motivatie, een omgeving die uitdaagt om te leren, niveaugerichte instructie en leerling-gestuurd onderwijs waar leerlingen eigenaar zijn van hun eigen leerproces. Dat is het onderwijs waar wij naar op weg zijn.

Hoe gaan we dit bereiken?

Door met het team, de kinderen en de ouders in gesprek te gaan, onderzoeken we welke onderdelen we willen behouden en welke we gaan vervangen. Dit gaat zowel om methodes als om werkwijzen. De methodes die bekeken worden, passen bij de manier van werken die we voor ogen hebben. Op rekengebied is de keuze al gemaakt. Door bezoeken te brengen aan andere scholen en hen te bevragen op hun ervaringen, vormen we een goede basis om te veranderingen op de Vonder vorm te geven. Het team zal geschoold worden in de veranderde aanpak om de doorgaande lijn te consolideren.

Wat zie je dan voor onderwijs?

De Vonder is een school:

- Waar de kernvakken taal, rekenen, spelling en begrijpend lezen in niveaugroepen aangeboden worden.
- Waar kinderen vanuit hun stamgroep keuzes voor eigen ontwikkeling maken.
- Waar de leerpleinen zo ingericht zijn dat kinderen uitgedaagd worden om te ontdekken en te leren.
- Waar vanuit intrinsieke motivatie groei en een kritische denkhouding ontwikkeld worden.
- Waar thematisch leren de wereld-oriënterende - en expressievakken met elkaar verbindt.
- Waar de opbrengsten voor kernvakken hoger worden dan in de huidige aanpak.
- Waar kinderen sociaal emotioneel beter begeleid worden dan in de huidige werkwijze.
- Waar iedereen uitgedaagd wordt zichzelf, samen met anderen, met respect voor elkaar, te ontwikkelen. Dit geldt zowel voor kinderen, leerkrachten als ouders.

Deze manier van werken vraagt om samenwerking, individuele en groepsverantwoordelijkheid en is niet alleen leerkracht-gestuurd. De leeromgeving bevindt zich zowel binnen als buiten het schoolgebouw. Binnen de school zijn ateliers ingericht, waar kinderen ondergedompeld worden in een leeromgeving die uitdaagt tot leren en ontdekken.

Door kinderen mede verantwoordelijk te maken voor hun eigen leerproces, ontwikkelen zij een bepaalde mate van eigenaarschap die de intrinsieke motivatie verhoogt. We ontwikkelen de autonomie, de zelfstandigheid en de kritische denkhouding van kinderen door ze mee te nemen in hun eigen ontwikkeling.

Door het maken van een portfolio per leerling, verleggen we de focus van een productgerichte benadering naar een procesgericht volgen van de ontwikkeling. Hierdoor verandert de noodzaak van groepsgericht toetsen en het geven van punten om de voortgang te monitoren. Een formatief assessment waarbij gekeken wordt naar de ontwikkeling van de leerling ten opzichte van zichzelf past beter bij deze manier van werken.

Een goede administratie en borging is noodzakelijk om deze manier van werken op een verantwoorde manier uit te voeren. Samenwerking, een rotsvast vertrouwen in je collega's en een open en eerlijke werksfeer zijn voorwaarde om deze plannen te realiseren.

Op deze manier denken wij te voldoen aan de 5 kwaliteitsgebieden, te weten:

- Onderwijsproces
- Schoolklimaat
- Onderwijsresultaten
- Kwaliteitszorg en ambitie
- Financieel beheer; in dit schoolplan staan daarover geen expliciete gegevens. Ik verwijs hierbij naar de meerjarenbegroting 2019-2023 (evt. beschikbaar na overleg met de directie)

Wanneer komt dit schoolplan ter bespreking terug in team- & MR-vergaderingen?

Teamoverleg:	MR-vergadering:
7-1-2020	11-2-2020
12-5-2020	23-6-2020
7-7-2020	

GERELATEERDE DOCUMENTEN SCHOOL: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (MR)

Meesturen met het schoolplan

- Meerjarenplan, jaarplan.

Overige documenten (in de vierjaren cyclus)

- Jaarverslag(en).
- Uitkomsten en analyse tevredenheidsonderzoeken.
- RI&E/Arbomeester (inclusief ziekteverzuim).
- Zorgplan.
- School-Ondersteuningsprofiel: versie 8-12-2015

GERELATEERDE DOCUMENTEN BESTUUR: ROUTE MEDEZEGGENSCHAP (GMR)

- Strategisch beleidsplan.
- Competencycyclus.
- Scholingsplan (bestuur).
- Veiligheidsplan.
- Procedure schorsen en verwijderen.