


SCHOOLPLAN 2020-2022



Instemming MR	ja	
Vastgesteld	15-06-2020	

ALGEMEEN

School

KBS De Kring
Schouw 12-03
8232ZA Lelystad
0320228060
directie@dekrinmg.net
www.dekring.net

Directeur: Rolf Tuinman

Stichting

Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO Flevoland en Veluwe)

College van bestuur: Koen Oosterbaan & Maaïke Huisman
Adres: Meentweg 14
8224 BP Lelystad
Telefoon: 0320 225 040
Mail: secretariaat@skofv.nl
Website: <https://skofv.nl/>

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van basisschool De Kring. Onze school wil een inspirerende plek in de wijk zijn, broedplaats van talent waar kinderen gevormd en voorbereid worden op de toekomst! Hiermee willen we een plek van betekenis zijn voor kinderen en hun ouders en verbinding maken met de wereld om ons heen.

Onze Missie:

Op De Kring bieden we alle kinderen de plek om kind te zijn en om zich op een eigen wijze te ontwikkelen. Dit door ze vertrouwen te geven en te betrekken bij hun eigen ontwikkeling om zo gezamenlijke en individuele doelen te behalen.

Onze Visie:

Op De Kring willen we een uitdagende onderwijsleeromgeving en een veilig leefklimaat creëren (1), waar kinderen op een creatieve actuele werkwijze (samen)werken aan een leertaak middels 21e -eeuwse vaardigheden (2) waarbij de leerkrachten coachend lesgeven en waarbij het eigenaarschap steeds meer bij de leerlingen komt te liggen (3) om zo gezamenlijke en individuele doelen te bereiken (4). Hierbij maken we gebruik van de talenten van zowel de leerlingen als de leerkrachten (5)



Onze missie en visie hebben we op verschillende plekken in de school hangen.

De ontwikkeling van leerlingen op weg naar volwassenheid is meer dan alleen het kijken naar eindcijfers. De sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen en de ontdekkingstocht op weg naar goed burgerschap, vindt De Kring minstens zo belangrijk. De Kring kent een veilige en uitdagende leeromgeving, waarin kinderen mede-eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling.

Door het bieden van verschillende mogelijkheden en werkvormen binnen en buiten de school, kunnen kinderen hun talenten gericht ontwikkelen. Hierdoor komen zij in hun kracht te staan, waardoor ze beter in staat zijn om ook zaken die lastig zijn op te pakken. De Kring, de plek waar we kinderen vertrouwen geven in zichzelf en de ruimte om fouten te mogen maken. Op De Kring kunnen we echt het verschil voor kinderen maken. En daar zijn we trots op!

De Kring maakt onderdeel uit van Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO). De SKO telt 28 katholieke basisscholen, verspreid over Flevoland en de Veluwe. SKO-scholen hebben hun eigen onderwijskundige identiteit, maar werken allemaal aan het realiseren van 'goed onderwijs'.

Dit schoolplan beschrijft waar wij als school voor staan en welke keuzes wij maken voor de nabije toekomst. Hoe richten wij ons onderwijs in, wat zijn speerpunten en welke doelen stellen we hierbij. Met dit plan willen we laten zien hoe we aan het werk zijn in de school. Dit schoolplan is vormgegeven in afstemming met het team van de school, de MR, directieteam en staf van SKO. Dit schoolplan is een leidraad voor de directie en het team, het geeft ons richting. Een document dat inspireert en ons helpt om onze schoolontwikkeling voortdurend te blijven plannen, uitvoeren, evalueren en daar waar nodig bij te stellen.

Mei 2020

Rolf Tuinman, directeur De Kring

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	5
2. WETTELIJKE OPDRACHT & EIGEN AMBITIES	6
3. KWALITEITSZORG	10
4 JAARPLAN	15

1. Inleiding

De inhoud van dit schoolplan is afgestemd op onze wettelijke opdracht, de strategische koers van de SKO én onze eigen ambities. De hoofdstukken zijn als volgt opgebouwd:

Hoofdstuk 2 – Wettelijke opdracht & eigen Ambities

In hoofdstuk twee laten we zien hoe wij invulling geven aan een aantal wettelijke opdrachten en eigen ambities met betrekking tot ons onderwijs. Welke doelen hebben we en hoe geven we vorm aan het bereiken daarvan?

Ons schoolplan is een rompplan, daarom verwijzen we hier naar documenten waarin we ons beleid hebben beschreven. We staan stil bij ons onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid ten aanzien van aanvaarding van bepaalde materiele bijdragen.

Hoofdstuk 3 – Monitoring & Verantwoording

Hebben we onze doelen behaald? Periodiek stellen we vast of we onze beoogde doelen behalen. Dit kunnen merkbare of meetbare doelen zijn. Hoofdstuk drie laat zien hoe we *de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs* monitoren. Deze monitoring biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender beschrijven we in welke cyclus we de doelen monitoren, zie hiervoor paragraaf 3.3.

Naast dat we onze doelen monitoren, hanteren we een interne en externe cyclus van verantwoording. In de kwaliteitskalender staat aan wie we intern over de bereikte inhoud, aanpak en resultaten verantwoorden. Extern verantwoorden we ons jaarlijks in het jaarverslag en de schoolgids over de bereikte doelen en de uitgevoerde verbeteringen.

Hoofdstuk 4 - Ontwikkeling

Reflectie op basis van de monitoring en verantwoording kan leiden tot concrete ontwikkel- en/of verandermaatregelen die de kwaliteit van ons onderwijs dienen te versterken of verbeteren. In hoofdstuk vier laten we zien hoe wij werken aan versterking en vernieuwing van ons onderwijs. Passend binnen de bestuurlijke kaders en de visie en het meerjarenperspectief van de school.

Dit laatste hoofdstuk zal jaarlijks geactualiseerd worden. De uitkomsten van de monitoring en ontwikkelingen om ons heen vertalen we in jaarplannen. Per jaar maken we een jaarplan waarin we beschrijven welke doelen we hebben en op welke wijze we hieraan werken. Deze jaarplannen kunnen tussentijds worden bijgesteld indien nodig, ze hebben dan ook een 'levend karakter'.

1.1 Functie van het schoolplan

Dit schoolplan fungeert als:

- basis voor de onderwijskundige beleidsplanning per schooljaar en de tweejaarlijkse cyclus;
- leidraad voor de richtinggevende ontwikkeling van onze school;
- verantwoordingsdocument voor bevoegd gezag en landelijke overheid.

1.2 Procedure voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door de directie van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie van de school en hebben inspraak gehad in de geformuleerde ambities voor deze schoolplanperiode. Gaandeweg en aan het einde van ieder schooljaar, blikken we ook gezamenlijk terug: hebben we onze ambities in voldoende mate gerealiseerd? Waar nodig stellen we onze plannen bij. Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de drie beleidsterreinen, zoals beschreven in hoofdstuk 2.

2. Wettelijke opdracht & eigen ambities

Veel van ons beleid staat in afzonderlijke documenten beschreven. In dit hoofdstuk bieden we een inventarisatie van, én verwijzing naar deze documenten. Het voordeel van deze werkwijze is dat er geen verschillende teksten over eenzelfde onderwerp in omloop zijn en dat de documenten een zelfstandige status blijven houden. Vanzelfsprekend dragen wij zorg voor de periodieke evaluatie en mogelijke herziening van ons beleid. Het is dan ook heel goed mogelijk dat er binnen deze schoolplanperiode een beleidsdocument wijzigt op basis van nieuwe ontwikkelingen. Doordat wij in dit schoolplan werken met 'linkjes', heeft iedereen altijd toegang tot het meest actuele document.

A. Onderwijskundig beleid

Onderwerp & Documenten	Verwijzing	Vastgesteld / Herzien op:
<p>1. Visie op leren en onderwijs</p> <p>A: schoolgids <i>onze schoolgids is bedoeld voor ouders, verzorgers en leerlingen, en bevat informatie over de werkwijze en de resultaten van de school.</i></p> <p>B: vorig schoolplan</p>	<p>http://www.dekring.net</p> <p>http://kring.schoolpress.nl/wp-content/uploads/sites/19/2017/03/Schoolplan-2015-2019.pdf</p>	<p>Sept 2020</p>
<p>2. Onderwijsaanbod</p> <p>A: <i>overzicht (van methoden, onderwijsaanbod)</i></p>	<p>http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2020/09/Overzicht-methodes-2020-2021-1.pdf</p>	<p>Juni 2020</p>
<p>3. Pedagogisch-Didactisch handelen</p> <p>A: <i>documenten met afspraken over pedagogisch/didactisch handelen in de groepen (gezien op scholen: kwaliteitskaarten, kwaliteitshandboek, 'het grote geweten')</i></p> <p>B: SKO kwaliteitskader 'de basis op orde' <i>Dit kwaliteitskader geeft antwoord op de vraag hoe wij als SKO basiskwaliteit definiëren. Ieder kwaliteitsdoel kent een operationalisering; wat zien we dan op onze scholen?</i></p> <p>C: In maart 2020 heeft audit plaatsgevonden</p>	<p>A:</p> <p>B: SKO kwaliteitskader 'de basis op orde'</p> <p>C: http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2020/09/Audit-KBS-De-Kring-Lelystad-def.pdf</p>	<p>Juli 2020</p> <p>Maart 2020</p>

<p>4. Veiligheid</p> <p>A: veiligheidsbeleidsplan* <i>We streven naar een leef- en leerklimaat waarin onze leerlingen en ons personeel zich veilig voelen en zich positief verbonden voelen met de school. Ons veiligheidsbeleid heeft als doel alle vormen van agressie, geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en pesten binnen of in de directe omgeving van de school te voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen te treffen. Daarnaast richt ons veiligheidsbeleid zich op het voorkomen van fysiek onveilige situaties. In het veiligheidsplan staan alle afspraken, regels en protocollen die wij nastreven voor onze leerlingen, het team en ouders.</i></p> <p>B: anti-pest protocol <i>Beschrijving van ons schoolbeleid gericht op het aanpakken en tegengaan van pesten (Wet Veiligheid op school).</i></p> <p>C: social mediabeleid <i>Als school zijn we ons ervan bewust dat sociale media een onlosmakelijk onderdeel is van de huidige samenleving en leefomgeving van onze leerlingen, hun ouders en andere belanghebbenden. Dit sociale media protocol voorziet in richtlijnen voor het gebruik van internet en sociale media in de school. Tevens is het een handreiking waarin vermeld staat hoe wij op school met de</i></p>	<p>A: http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2020/09/Veiligheidsplan-20192020-1.pdf</p> <p>B: http://kring.schoolpress.nl/wp-content/uploads/sites/19/2017/02/pestprotocol.pdf</p> <p><i>Nieuw protocol volgt i.v.m. nieuwe methodiek!</i></p> <p>C: http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2020/09/202003-Protocol-social-media-De-kring.pdf</p>	<p><i>Sept 2019</i></p> <p><i>Januari 2020</i></p> <p><i>Juni 2020</i></p>
--	---	--

verschillende elektronische communicatiemiddelen omgaan.		
5. Extra ondersteuning A: Schoolondersteuningsplan <i>Doel van de wet Passend Onderwijs is dat alle leerlingen, dus ook leerlingen die extra ondersteuning in de klas nodig hebben, een passende onderwijsplek krijgen. Welke ondersteuning onze school kan bieden, aanvullend op de al geboden basisondersteuning, staat beschreven in het schoolondersteuningsplan.</i>	http://dekring.net/wp-content/uploads/sites/19/2018/10/SKOFV_DeKring_SOP.pdf	Febr. 2020

B. Personeelsbeleid

Onderwerp & Documenten	Verwijzing	Vastgesteld/ Herzien op:
6. Bevoegdheden en bekwaamheden personeel A: Functieprofielen & Bekwaamheidseisen SKO beleidsdocument waarin de verschillende functieprofielen binnen onze organisatie staan beschreven. Per functiecategorie wordt inzichtelijk gemaakt welke specifieke bekwaamheidseisen geldend zijn. B: Professionalisering & Scholingsbeleid Als SKO zien wij de scholing als essentieel in het kader van goed personeelsbeleid, kwaliteitsbevordering en duurzame inzetbaarheid. Onze beleidsuitgangspunten staan in dit document beschreven.	A: SKO functieprofielen & Bekwaamheidseisen B: Professionalisering & Scholingsbeleid	Mei 2020 Mei 2020
7. Artikel 30: Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding A: Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding De SKO stelt ten behoeve van de directies van zijn scholen, indien aan het totaal van die scholen van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur onderscheidenlijk adjunct-directeur sprake is, eenmaal in de	A: Niet van toepassing, zie jaarlijks bestuursverslag voor de actuele cijfers (kopje 'verantwoording'):	Jaarlijks in mei

4 jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding vast.		
<p>8. Maatregelen m.b.t. personeel t.a.v. ontwikkeling onderwijskundig beleid en pedagogisch/didactisch handelen</p> <p>A: Scholingsplan op schoolniveau: individuele personen en team <i>Alle scholingsactiviteiten van teamleden en de directeur worden opgenomen in een scholingsplan. Het scholingsplan wordt jaarlijks door de directeur opgesteld en wordt aangeboden aan het CvB. De verschillende scholingsplannen op schoolniveau worden vertaald naar een overkoepelend scholingsaanbod in de Akke&Demi.</i></p>	A: Link naar scholingsplan van de school invoegen	

C. Overig

Onderwerp	Documenten	Vastgesteld op: Herzien op:
<p>9. beleid materiele of financiële bijdragen</p> <p>A: Beleid materiële of financiële bijdragen (sponsorbeleid) <i>Het onderwijs aan Nederlandse basisscholen wordt bekostigd door de overheid. Daarnaast hebben scholen, binnen marges, de vrijheid andere financiële bronnen aan te boren. Een mogelijkheid is sponsoring. De wet op het primair onderwijs vraagt scholen zich in de schoolgids te verantwoorden over het beleid dat zij hanteren met betrekking tot sponsoring. Bovendien zijn met het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' aanvullende afspraken gemaakt over verantwoorde omgang met sponsoring. Deze beleidsnotitie geeft antwoord op het geldende beleid rondom materiele of financiële bijdragen (sponsorbeleid) voor alle SKO-scholen.</i></p>	<p>B: SKO beleid materiële of financiële bijdragen (sponsoring)</p>	<p>Mei 2020</p>

3. Kwaliteitszorg

3.1 Kwaliteitsbewustzijn

Als school beschikken we over heel veel data die ons iets vertellen over onze kwaliteit. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen kwantitatieve (meetbaar) en kwalitatieve gegevens (merkbaar). Kwantitatieve gegevens zijn bijvoorbeeld toetsresultaten, tevredenheidsscores en verzuimpercentages. Bij kwalitatieve gegevens kan onderscheid worden gemaakt tussen bewust verzamelde gegevens (bevindingen inspectiebezoek, eigen audits, geplande lesobservatie of formele overlegsituaties) en informeel verkregen informatie (leraren die elkaar aanspreken bij signalen, elkaar om raad vragen, informele gesprekken met medewerkers of ouders, etc). Uiteindelijk gaat het om de balans tussen deze kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en de professionele interpretatie. Dit leidt tot beter zicht op het wel/niet behalen van gestelde doelen én het komen tot onderbouwde keuzes en prioriteiten t.a.v. onze schoolontwikkeling.

Monitoring van de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender hebben we beschreven in welke cyclus we onze doelen monitoren, welke instrumenten we hiervoor inzetten en wie hierbij betrokken zijn (zie paragraaf 3.2). Dit stelt ons in staat om de goede dingen te blijven doen en daar waar nodig op zoek te gaan naar verdere versterking of ontwikkeling van ons onderwijs.

Wanneer wij als school doelgericht werken aan de versterking of verdere ontwikkeling van ons onderwijs, dan doen we dit op basis van de volgende principes:

1. Werken met een plan (plan)

Hierbij stellen we doelen en plannen we onze activiteiten. Vragen die hierbij een rol spelen zijn: *Wat is de uitgangssituatie, wat is de samenhang met andere doelstellingen, wat moet worden bereikt, op welke manier willen we onze doelen gaan bereiken, Wat zijn de concrete acties, wie zijn bij de uitvoering betrokken, welke middelen worden ingezet?*

2. Uitvoeren van de geplande activiteiten (do)

Verschillende mensen zijn deelverantwoordelijk voor het plan, iedereen ziet toe op de uitvoer van de verschillende geplande activiteiten.

3. Nagaan in hoeverre de afgesproken doelen zijn gerealiseerd (check)

Tussentijds wordt op verschillende momenten nagegaan of de geplande activiteiten en doelen zijn gerealiseerd: *Welke voortgang wordt gemeten, hoe wordt de voortgang bewaakt?*

4. Analyse van afwijkingen en aanpassing van het proces (act)

Mogelijk blijkt dat de voortgang afwijkt van de planning, dit kan leiden tot aanpassing van het proces. Hierbij gaat het om de analyse van de gegevens en de daaruit te trekken leerervaring; *wat moet anders en waar worden maatregelen genomen?*

De basis van deze aanpak is gebaseerd op zogenaamde PDCA-Cyclus. Deze cyclus geeft het principe weer van continue ontwikkeling en wordt gevormd door de facetten Plan-Do-Check-Act. Het cyclische karakter hiervan garandeert dat de organisatieontwikkeling continu onder de aandacht is. Deze aanpak hebben we vertaald naar de leidende elementen in ons jaarplan. Ons jaarplan brengt op een systematische wijze in beeld welke doelen we voor ogen hebben, hoe we hier aan werken en hoe we de ontwikkeling monitoren en eventueel bijstellen.



3.2 Kwaliteitskalender

De kwaliteitskalender helpt ons om op een systematische en cyclische wijze gegevens op te halen en hierop te reflecteren. Deze kwaliteitskalender gebruiken we als 'spoorboekje' voor onze evaluaties. Ieder ontwikkel- of verbeterproces begint met meten: de uitgangssituatie moet duidelijk zijn om eventuele ontwikkelingen en verbeteringen vast te kunnen stellen. Dit vraagt van ons de we regelmatig onderzoeken, dit met behulp van adequate instrumenten. In onderstaande kwaliteitskalender staat gepland wanneer we onze doelen evalueren, op welke manier en wie hier bij betrokken zijn (intern en extern). Dit draagt bij aan ons eigen kwaliteitsbewustzijn en hier het gesprek over te voeren. Kern van deze werkwijze is dat elke professional in onze school, op deze manier in staat is om te reflecteren op zijn/haar eigen werkwijze en de gemeenschappelijke kwaliteit van het onderwijs. De handelingen van ieder individu vormen namelijk een eigen deelproces van het hoger gelegen, gemeenschappelijke proces. Als school stimuleren we een open cultuur waarin leraren een onderzoekende houding hebben, intrinsiek nieuwsgierig zijn naar de resultaten van hun handelen, er op gericht zijn zichzelf te ontwikkelen en het onderwijs te verbeteren, betrokken zijn op de leerlingen, met elkaar samenwerken, elkaar om advies vragen en elkaar aanspreken. De leerkracht doet ertoe!

Onderstaande kwaliteitskalender is opgesteld op basis van de in het directieberaad vastgestelde basis set 'SKO kwaliteitsdoelen'. Deze kwaliteitskalender wordt binnen de proeftuin nog verder vervolmaakt richting een sturingscyclus en een implementatieplan. Na de zomervakantie zullen we jullie hier verder over informeren. Dit kan betekenen dat er in de timing/uitvoering nog wat afgeweken kan worden t.a.v. onderstaand overzicht. Wel biedt dit een inventarisatie van de verschillende evaluatiemomenten binnen een schooljaar. Mogelijk heb je als school aanvullende school specifieke evaluatiemomenten. Denk bijvoorbeeld aan portfoliogesprekken, een klankbordgroep van ouders, of dergelijke. Deze evaluatiemomenten kan je toevoegen aan onderstaande kalender. Met betrekking tot de laatste kolom, vul per kwaliteitsdoel aan wie er [intern](#) betrokken is bij de evaluatie, reflectie en mogelijk nodige actie.

Maand	Kwaliteitsdoel	Meetbaar of merkbaar	Instrument	Monitoring	Wie bij betrokken? Intern en extern
Augustus	De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk	De website van de school is 'up to date' en relevante documenten zijn makkelijk terug te vinden	Website	Interne monitoring en bestuurlijke steekproef	Bestuurssecretaris
September- Oktober	De leerlingen worden pedagogisch ondersteund en uitgedaagd	Min. 75% van de leerkrachten draagt bij aan een veilig, ondersteunend en stimulerend pedagogisch klimaat.	Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Teamfoto	Adviseur onderwijskwaliteit
	De school realiseert voldoende onderwijstijd	Min. 75% van de leerkrachten richt de onderwijstijd doelmatig en effectief in.	Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Teamfoto	Adviseur onderwijskwaliteit
	De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen	Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke	Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Teamfoto	Adviseur onderwijskwaliteit

	De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak	onderwijsbehoefte van leerlingen Iedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling	Bekwaamheidsdossiers & scholingsplan	Digitaal personeelsdossier	Adviseur HRM
November	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs	De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan	Collegiale consultatie lokaal beraad: Tussenevaluatie jaarplan	Voorzitter lokaal beraad	Adviseur onderwijskwaliteit
December					
Januari					
Februari	De leerlingen leren voldoende De leerlingen krijgen goed les De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen	Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen Min. 75% van de leerkrachten laten lessen zien die zich kenmerken door hun: goede structuur, duidelijke uitleg, differentiatie en betrokken leerlingen Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen	LOVS, Parnassys Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument	Trendanalyse M-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroep en leerlingen Referentieniveaus 6,7 & 8 Teamfoto Teamfoto	Adviseur Onderwijskwaliteit Adviseur Onderwijskwaliteit Adviseur Onderwijskwaliteit
Maart	De leerlingen leren voldoende	Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken	LOVS, Parnassys	reflectiegesprekken opbrengsten & onderwijsleerproces	Adviseur Onderwijskwaliteit

	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs	aan de SKO/school specifieke doelen De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan	Collegiale consultatie lokaal beraad: evaluatie jaarplan & vooruitblik	Voorzitter lokaal beraad	Adviseur Onderwijskwaliteit
April	De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig De medewerkers, leerlingen en ouders zijn tevreden over de school. De partners zijn tevreden over de samenwerking De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak	Leerlingen en personeelsleden geven aan zich veilig te voelen Iedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling	Veiligheidsmeting leerlingen groep 6,7,8 & Panelgesprek leerlingen(raad) 1x per 2 jaar LTO, MTO & OTO 1x per 4 jaar RI&E 1x per 2 jaar peiling 'samenwerking' onder relevante partners Bekwaamheidsdossiers & scholingsplan	Analyse van de uitkomsten 'veiligheidsmeting', incl. reflectie panelgesprek School-en bestuursrapport School-en bestuursrapport Verslaglegging op schoolniveau Digitaal personeelsdossier	SKO orthopedagoog SKO orthopedagoog & HRM HRM & externe kerndeskundige Adviseur HRM
Mei	De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk De school realiseert voldoende onderwijstijd	De schoolgids voldoet aan de SKO-kwaliteitsnormen. 100% van de leerlingen krijgt gedurende 8 jaar minimaal 7520 uur les	Collegiale consultatie/check schoolgids in lokaal beraad SKO Rekenmodel onderwijstijd	Voorzitter lokaal beraad Verantwoording onderwijstijd	Bestuurssecretaris Bestuurssecretaris
Juni	De leerlingen leren voldoende	Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen	LOVS, Parnassys	Trendanalyse E-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingen Reflectie op eindtoets, kloppen opbrengsten met	Adviseur Onderwijskwaliteit

	<p>De financiële middelen worden volledig benut en doelmatig ingezet, de school is financieel gezond</p> <p>De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs</p>	<p>De school hanteert een beleidsrijke begroting en er doen zich geen financiële risico's voor</p> <p>De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan</p>	<p>Begrotingsapp</p> <p>Schoolplan/tussentijdse evaluatie plaatsen op Sharepoint</p>	<p>verwachting o.b.v. aanloop referentieniveaus 6,7,8</p> <p>Begrotingsgesprek</p> <p>SharePoint Schoolontwikkeling</p>	<p>Controller</p> <p>Bestuurssecretaris</p>
Juli					
Continue	<p>De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig</p> <p>De school realiseert voldoende onderwijstijd</p>	<p>Incidenten worden conform het veiligheidsbeleid geregistreerd en geëvalueerd. Het totaal aantal incidenten is toelaatbaar.</p> <p>Verzuim wordt systematisch geregistreerd</p>	<p>Incidentenregistratie</p> <p>Verzuimregistratie</p>	<p>Notities/Groepskaart in Parnassys</p> <p>Notities/Groepskaart in Parnassys</p>	<p>SKO orthopedagoog</p> <p>Leerplichtambtenaar. bestuurssecretaris</p>
Te plannen	<p>Het schoolgebouw is aantrekkelijk en wordt functioneel gebruikt</p> <p>De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs en een professionele kwaliteitscultuur</p>	<p>De inrichting van de school sluit aan op de onderwijsvisie</p> <p>De school heeft 'de basis op orde'</p>	<p>Schoolbezoek door CvB</p> <p>1 x per 2 jaar Themaonderzoek 1 x per 2 jaar integraal kwaliteitsonderzoek</p>	<p>Auditrapport</p>	<p>CvB</p> <p>Onderzoeksteam school & Auditor</p>

4 Jaarplan

Vanuit de beoogde doelen (hoofdstuk 2) en de resultaten van evaluaties (hoofdstuk 3) hebben wij onze ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen het onderwerp van ons jaarplan. Per onderwerp hebben we systematisch in beeld gebracht waar we als school aan werken, hoe we dat doen, wanneer we tevreden zijn en op welke manier we dit evalueren en uiteindelijk borgen. Deze plannen zijn 'levende werkdocumenten'. Zij geven ons houvast en richting. We evalueren de plannen tussentijds en zullen ze jaarlijks actualiseren. Onderstaand vind u onze jaarplannen voor de komende periode. De onderwerpen die deze periode centraal staan zijn:

1. Goede opleidingsschool, werken met leerteams en binden van personeel
2. Rekenonderwijs
3. Sociaal emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat
4. Talentontwikkeling en inzet van talenten van alle betrokkenen op De Kring
5. Didactisch coachen

1. Goede opleidingsschool, werken met leerteams en binden van personeel			
Uitgangssituatie	<p>Er is een tekort aan medewerkers in het onderwijs. Als school vinden we het belangrijk om bewuste aandacht te geven aan het werven én binden van het personeel.</p> <p>Afgelopen schooljaar is ingezet op het in zicht krijgen van elkaars talenten en alle medewerkers wordt ingezet op één talent. Al onze medewerkers krijgen op deze manier de ruimte om hun specifieke vaardigheden/kennis in te zetten binnen de schoolorganisatie</p> <p>Daarnaast is de Kring een opleidingsschool voor studenten uit verschillende opleidingen en niveaus. De school heeft sinds 2019-2020 twee nieuwe schoolopleiders. Zij zijn afgelopen jaar geschoold. Echter het personeel nog niet.</p> <p>Het afgelopen schooljaar is de Kring als 1^e school van SKO gestart met een leerteam van stagiaires van de verschillende opleidingen. Echter door de Corona is dit niet geheel gelopen zoals bedacht.</p>		
Doelen	<ul style="list-style-type: none"> • We leiden toekomstige personeelsleden zelf op. • We maken potentiële nieuwe collega's enthousiast voor een baan op De Kring en/of binnen SKO. • We kunnen door het volgen van de mentorentraining alle stagiaires beter begeleiden en opleiden. • Vanuit de visie van onze school zetten we in op het talentgericht werken van alle collega's op De Kring. Hierbij worden de kwaliteiten van collega's, gericht ingezet ten behoeve van onze organisatie. • Medewerkers werken met plezier op onze school en voelen zich verbonden met de organisatie. 		
Prestatie indicatoren/succescriteria	<ul style="list-style-type: none"> • Personeelsleden op De Kring zijn gelukkig (tevredenheidsonderzoek voorjaar 2021; minimale score 8). • Een jaarlijks verloop van maximaal 5% van het personeel realiseren. • ZVP zit in 2021 onder 3% en ZMF zit onder 1% • De mentorentraining wordt in januari 2021 door alle leerkrachten met goed succes afgerond. • Leerteam komt met een plan voor de inrichting van de middenruimte, waar zowel leerlingen, leerkrachten als BSO met plezier in kunnen werken. Dit moet een multifunctioneel leerplein worden. • Leerkrachten en andere personeelsleden worden ingezet in de organisatie op hun talenten (augustus 2021 minimaal 2), waarbij de teammatrix als formulier structureel ingezet wordt in de gesprekkencyclus met het personeel. 		
Implementatie (wat, wanneer, wie)	Wat	Wie	Wanneer
	Teamleden hebben de drie mentorentrainingen gevolgd	Leerkrachten en schoolopleider	2020-2021

	Talentgericht werken wordt verder vormgegeven, in studiedagen. Dit is een 3-jarig traject samen met organisatie Mannetje en CO. Vanuit de visie van de school gaan we ook aan de talenten van leerlingen werken	Team	2020-2021
	Leerteam, met hierin stagiaires, schoolopleider, begeleider van MBO werken plan uit om te komen tot herinrichting van de middenruimte (wordt leerplein) en dit wordt vervolgens ook uitgevoerd.	Leerteam, schoolopleider, directie, begeleider vanuit SKO en MBO	2020-2021
Evaluatie	Tevredenheidsonderzoek personeel (april 2021) Gesprekkencyclus najaar 2020 en voorjaar 2021 Het leerplein heeft een herinrichting gekregen passend bij de visie van de school		
Borging	Acties uit peiling worden opgenomen in nieuw jaarplan Personeel houdt zelf gespreksverslagen/temmatrix bij in SharePoint		
2. Verbeteren van het rekenonderwijs			
Uitgangssituatie	De school (actieteam) heeft zich het afgelopen schooljaar verdiept in de nieuwe rekenmethoden. Er is in mei 2020 een keuze gemaakt voor een methode die zowel digitaal als op papier kan worden aangeboden. Het nieuwe schooljaar gaat met deze methode (Alles telt Q) gestart worden in de groepen 3 t/m 7.		
Doelen	De nieuwe methode moet beter aansluiten bij het uitdagende onderwijs (ook digitaal) dat De Kring wil bieden. Leerkrachten beheersen de reken-didactische kennis en vaardigheden en hanteren de rekenmethode op eenzelfde manier.		
Prestatie indicatoren/succescriteria	<p>Implementatietraject nieuwe methode, middels nascholing, afspraken in de bouwen en op teamniveau zijn herkenbaar binnen het eenduidig hanteren van de methode.</p> <p>Leerkrachten hebben inzicht in de leerlijnen en referentieniveaus Leerkrachten geven blijk van hoge verwachtingen tijdens de lessen Sept 2020: 100% van de leerkrachten verduidelijkt de lesdoelen Nov 2020: 90% van de leerkrachten maakt duidelijk hoe de les aansluit bij de vorige lessen. Nov 2020; 100% van de leerkrachten maakt het lesdoel betekenisvol: <i>wat ken of kun je aan het einde van de les</i> Nov: 2020 100% van de leerkrachten geeft feedback aan leerlingen Nov; 2020 80% van de leerkrachten stimuleert het hanteren van controleactiviteiten Nov 2020: 100% van de leerkrachten gaat na of de lesdoelen bereikt zijn</p> <p>Mrt 2021: 100% van de leerkrachten laat leerlingen hardop denken Mrt 2021: 100% van de leerkrachten hanteert tijdens de rekeninstructie, werkvormen die leerlingen activeren Mrt 2021: 75% van de leerkrachten stimuleert reflectie door interactieve instructie- en werkvormen Mrt 2020 100% van de leerkrachten stimuleert het hanteren van controleactiviteiten Nov 2021: 100% van de leerkrachten stimuleert reflectie door interactieve instructie- en werkvormen</p>		

	Opbrengsten in methodegebonden en Citotoetsen stijgen weer na daling de laatste jaren		
Implementatie (wat, wanneer, wie)	Wat	Wie	Wanneer
	Methode uitproberen, zowel op papier als digitaal. Structureel actiepoint in BO	Leerkrachten	Najaar 2020
	Opgedane ervaring (uitproberen) en kennis (studieochtend en mogelijk middag) worden vertaald naar afsprakenkaarten; zo ziet de rekenles eruit op de Kring/hanteren we de methode	Team	Najaar 2020
	Het handelen van de leerkrachten monitoren we mbv kader effectief rekenonderwijs (zie afsprakenkaart). Alle leerkrachten hebben groepsbezoeken gehad. Nieuwe afspraken worden gemaakt individueel of op teamniveau	Team en IB	Voorjaar 2021
	Conclusies en analyses leiden tot nieuwe afspraken gebruik methode schooljaar 2021- 2022	Team, IB en directie	Juni 2021
Evaluatie	Resultaten uit opbrengsten (opbrengstrapportage) na 1 ^e jaar en na 2 ^e jaar (effect) Groepsbezoeken door IB, zicht op kwaliteit lessen leerkrachten Ieder jaar besluiten wat uit de methode bieden we digitaal en wat op papier aan		
Borging	Kwalitatief goed rekenonderwijs aanbieden in hele organisatie passend binnen de visie op uitdagend onderwijs. (kwaliteitskaart)		
3. Didactisch coachen			
Uitgangssituatie	De Kring heeft in maart 2020 een audit gehad vanuit SKO. De Kring kwam goed uit deze audit, maar kan het didactisch handelen zeker nog verbeteren. Aandachtspunten zijn o.a. het expliciet uitspreken van hoge verwachtingen, de EDI-onderdelen scaffolding, activerende werkvormen en terugblik op de lesdoelen, en aandacht voor strategieën voor denken en leren. De Kring heeft een erg gemotiveerd en betrokken team. Leerkrachten zijn goed betrokken bij elkaar, maar komen nog te weinig tot collegiale consultatie en coaching. Door de aanschaf van een nieuwe rekenmethode en het implementatietraject past een opleiding didactisch coachen heel goed om tot een versterking te komen van het didactisch handelen/coachen		
Doelen	Professionalisering van alle leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel door als lerend team met elkaar de opleiding didactisch coachen te volgen. Hierdoor zijn leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel in staat om beter handelingsgericht te werken, betere aanwijzingen te geven aan		

	leerlingen en collega's, meer gerichte vragen te stellen en gerichtere feedback te geven. Dit leidt tot een hogere motivatie en meer plezier van de leerlingen bij hun eigen leerproces.																		
Prestatie indicatoren/ succescriteria	<p>Team werkt nadrukkelijker samen vanuit het gedachtegoed van didactisch handelen.</p> <p>Leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel maken in hun lessen de onderwijskundige vertaling van didactisch handelen/coachen en leren zij de leerlingen (maar ook elkaar) leer bevorderend en motivatie verhogend kunnen coachen en/of feedback geven.</p> <p>De directie, intern begeleiders en het MT leert hoe zij het gedachtegoed van didactisch coachen vertaalt naar de visieontwikkeling en leiderschap. Zij gaat bovendien de vaardigheden eigen maken om didactisch coachen toe te passen in de eigen interventies naar leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel.</p> <p>Minimaal twee personeelsleden volgen een traject train de trainer (najaar 2022)</p>																		
Implementatie (wat, waar, wanneer, wie)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Wat</th> <th>Wie</th> <th>Wanneer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Start traject met gezamenlijke bijeenkomst</td> <td>Team</td> <td>Voorjaar 2021</td> </tr> <tr> <td>Nulmeting en voortgangsmeting (via videoanalyse van een les) en individueel feedbackgesprek</td> <td>Leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel</td> <td>Mei 2021</td> </tr> <tr> <td>Gezamenlijke en bouw bijeenkomsten</td> <td>Leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel</td> <td>Schooljaar 2021 – 2022</td> </tr> <tr> <td>Voortgangsmeting, afsluitende bijeenkomst na eerste jaar</td> <td>Team</td> <td>Mei 2022</td> </tr> <tr> <td>Opzet vervolg scholingstraject Didactisch coachen</td> <td>Actieteam</td> <td>Juni 2022</td> </tr> </tbody> </table>	Wat	Wie	Wanneer	Start traject met gezamenlijke bijeenkomst	Team	Voorjaar 2021	Nulmeting en voortgangsmeting (via videoanalyse van een les) en individueel feedbackgesprek	Leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel	Mei 2021	Gezamenlijke en bouw bijeenkomsten	Leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel	Schooljaar 2021 – 2022	Voortgangsmeting, afsluitende bijeenkomst na eerste jaar	Team	Mei 2022	Opzet vervolg scholingstraject Didactisch coachen	Actieteam	Juni 2022
	Wat	Wie	Wanneer																
	Start traject met gezamenlijke bijeenkomst	Team	Voorjaar 2021																
	Nulmeting en voortgangsmeting (via videoanalyse van een les) en individueel feedbackgesprek	Leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel	Mei 2021																
	Gezamenlijke en bouw bijeenkomsten	Leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel	Schooljaar 2021 – 2022																
	Voortgangsmeting, afsluitende bijeenkomst na eerste jaar	Team	Mei 2022																
Opzet vervolg scholingstraject Didactisch coachen	Actieteam	Juni 2022																	
Evaluatie	Ervaringen die opgedaan zijn worden met elkaar gedeeld en van feedback voorzien. Alle teamleden zijn in staat om nieuwe voornemens te formuleren.																		
Borging	Het actieteam beschrijft de voortgang van het proces, legt afspraken vast, stelt vervolgplan op samen met de trainer.																		
4. Sociaal emotionele ontwikkeling en pedagogisch klimaat																			
Uitgangssituatie	<p>We zijn een school met een veilig en goed pedagogisch klimaat. Dit blijkt ook uit de tevredenheidspeilingen en de audit van maart 2020.</p> <p>We werken met de methode Kanjertraining.</p> <p>Toch hebben we regelmatig te maken met vraagstukken rond gedragsproblemen, zowel op individueel als op groepsniveau. Dit heeft er zelfs toe geleid dat we dit schooljaar een specifiek protocol grensoverschrijdend gedrag hebben ingevoerd.</p> <p>Het actieteam dat zich bezig houdt met een mogelijke nieuwe methode/methodiek heeft het besluit uitgesteld tot na de zomervakantie.</p>																		
Doelen	<p>De Kring wil een school zijn waar alle kinderen in een veilig leefklimaat zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. De school heeft het predicaat "gezonde school" en daarbij hoort een goed pedagogisch klimaat waarbij kinderen betrokken zijn bij hun eigen veiligheid en hun sociaal emotionele ontwikkeling.</p> <p>De nieuwe methode moet een soort "way of life" zijn voor alle betrokkenen van de school (kinderen, leerkrachten en ouders)</p>																		
Prestatie indicatoren/ succescriteria	<p>De Kring heeft een goed en veilig pedagogisch klimaat in de school (jaarlijks meten via sociale veiligheidsmeter)</p> <p>Er is rust in de school en op het schoolplein. We hebben een afname van het aantal incidenten en conflicten van 25%. Kinderen zijn in staat deze</p>																		

	(beter)conflicten of incidenten zelf op te lossen m.b.v. de inzet van talenten van een aantal leerlingen		
Implementatie (wat, waar, wanneer, wie)	Wat	Wie	Wanneer
	Bezoek scholen, inventarisatie succesvolle methoden/methodieken, informatie van deskundigen inwinnen	Actieteam	Najaar 2020
	Voorstel keuze voorleggen	Actieteam	Voorjaar 2021
	Invoeren nieuwe methode	MT en gedragcoördinator	Najaar 2021
	Scholing personeel	Team	Najaar 2021 (2 jarig traject)
	Voorlichting ouders	Gast spreker en MT	September 2021
	Implementatietraject	Team, actieteam	Schooljaar 2021- 2022
Evaluatie	Afname Tevredenheidsonderzoek leerlingen en analyse (voorjaar 2022) Afname Sociale Vaardigheidsmeter en analyse (najaar 2022)		
Borging	Protocol Sociale Veiligheid en pedagogisch handelen in de klas Afspraken zijn zichtbaar in de hele school		

5. Talentontwikkeling			
Uitgangssituatie	De Kring is een 3-jarig traject aangegaan met de trainingsbureau Mannetje en Co. Uit de nieuw opgestelde visie met het team is besloten om meer talentgericht te gaan werken. In het eerste jaar zijn de talenten van de leerkrachten in beeld gebracht. Het afgelopen schooljaar zijn deze al enigszins ingezet en hebben medewerkers zelf gekozen vanuit hun talenten/passie in welke actieteam zij betrokken wilden zijn.		
Doelen	Leerkrachten worden op minimaal 2 talenten ingezet in de organisatie. Iedere medewerker voelt zich veilig genoeg om de teammatrix in te vullen. Leerkrachten kunnen de talenten van leerlingen herkennen, leren leerlingen deze herkennen en in coachende gesprekken worden leerlingen gemotiveerd hun talenten te gebruiken. Leerlingen worden zo meer gemotiveerd en raken meer betrokken bij hun eigen ontwikkeling.		
Prestatie indicatoren/succescriteria	Het team is in beeld gebracht m.b.v. de teammatrix. Leerkrachten kennen hun sterke en zwakke punten en worden zo mogelijk ingezet of kiezen op hun sterke punten. Er heerst een hoge tevredenheid onder het hele team (vanuit peilingen en gesprekken) Leerlingen kunnen hun talenten benoemen en weten ook waar ze deze kunnen inzetten op school (en eventueel thuis)		
Implementatie (wat, waar, wanneer, wie)	Wat	Wie	Wanneer
	Oriëntatie op het werken met talenten van kinderen (training)	Hele team	Najaar 2020
	Bezoek aan scholen die talentgericht werken	Actieteam en directie	Najaar 2020
	Ontwikkeling gespreksformulier talenten	Actieteam	Voorjaar 2021
	Talentgericht onderwijs wordt vormgegeven	Team	2021 -2022
Evaluatie	Document teammatrix wordt team- en schoolbreed ingezet en levert meer werkplezier op, gesprekscyclus (najaar 2020 en voorjaar 2021) Tevredenheidspeiling personeel (april 2021) In de 3-gesprekken komen ook de talenten van de kinderen structureel aan bod (deze zijn terug te vinden in de portfoliomappen van de leerlingen, najaar 2021)		

Borging	Beleidsstuk Talentgericht werken op De Kring