

# Schoolplan 2020-2024 Immanuelschool



Immanuelschool  
Kluwen 5  
3421 KW Oudewater  
0348-561614  
[immanuelschool@d4w.nl](mailto:immanuelschool@d4w.nl)





## Inhoudsopgave

<b>SCHOOLPLAN 2020-2024 IMMANUELSCHOOL</b>	<b>1</b>
<b>INHOUDSOPGAVE</b>	<b>2</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>4</b>
<b>LEESWIJZER</b>	<b>5</b>
<b>H.1 SCHOOL EN CONTEXT</b>	<b>6</b>
1.1 BESCHRIJVING DE VIER WINDSTREKEN	6
1.2 BESCHRIJVING SCHOOL	7
1.3 ONZE LEERLINGEN	7
1.4 ONZE SCHOOL IN DE WIJK	7
<b>H.2 KOERS, VISIE EN SPEERPUNTEN</b>	<b>8</b>
2.1 KOERS VAN DE VIER WINDSTREKEN	8
2.2. IDENTITEIT	8
2.3 HET MOTTO VAN DE SCHOOL + DE KERNWOORDEN	9
2.4 VISIE EN MISSIE VAN DE SCHOOL	9
2.5 TERUGBLIK AFGELOPEN SCHOOLPLANPERIODE	10
2.6 ONZE AMBITIES VOOR DE KOMENDE JAREN.	10
<b>H.3 ONDERWIJS</b>	<b>11</b>
KADER D4W	11
Autonomie	11
Relatie	11
Competentie	11
3.1 ONZE VISIE OP HET PEDAGOGISCH & DIDACTISCH KLIMAAT	13
3.2 PASSEND ONDERWIJS	13
3.3 MONITORING PEDAGOGISCH BELEID EN VEILIGHEID	13
3.4 AANBOD	14
3.5 SCHOOLWEGING, STREEFNIVEAU/REFERENTIELEVELS EN ONZE AMBITIES OP DIT GEBIED	14
3.6 ZICHT OP ONTWIKKELING VAN DE LEERLINGEN	15
3.7 LEERLINGVOLGSYSTEEM (CITO EN ROUTE8)	15
3.8 VOLGEN VAN DE ONTWIKKELING VAN KLEUTERS	15
3.9 VOLGEN VAN DE COGNITIEVE ONTWIKKELING VAN GROEP 3 T/M 8	15
3.10 VOLGEN VAN DE SOCIAAL-EMOTIONELE ONTWIKKELING	15
3.11 VOLGEN VAN DE ONTWIKKELING	16
<b>AMBITIES, DOELEN EN ACTIES VOOR KWALITEIT ONDERWIJS</b>	<b>17</b>
<b>H.4 MEDEWERKERS</b>	<b>18</b>
KADER D4W	18
4.1 ONZE MEDEWERKERS IN EEN AANTAL KERNZINNEN.	20
4.2 ONZE VISIE OP PROFESSIONELE MEDEWERKERS EN HUN PEDAGOGISCH HANDELEN	20

4.3 VISIE OP PROFESSIONELE MEDEWERKERS EN HUN DIDACTISCH HANDELEN	21
4.4 IN GESPREK MET EN ZICHT HEBBEN OP MEDEWERKER	21
4.5 BEVOEGDHEID ZIJN EN BEKWAAMHEID BLIJVEN. (WIJZE VAN PROFESSIONALISEREN) MIDDELEN OM VAKMANSCHAP UIT TE KUNNEN OEFENEN	21
Ambities, doelen en acties voor medewerkers.	21
<b>H.5 OUDERS EN PARTNERS</b>	<b>23</b>
KADER D4W	23
5.1 ONZE SCHOOL	23
5.3 OVERLEG MET DE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD	24
5.4 DE KRACHT VAN SAMENWERKEN IN DE KETEN (ONZE PARTNERS)	24
Ambities, doelen en acties voor ouders, partners en omgeving	24
<b>H.6 KWALITEIT EN MIDDELEN</b>	<b>26</b>
KADER D4W	26
6.1 ONZE VISIE OP KWALITEIT	26
6.2 ZICHT OP DE ONTWIKKELING EN RESULTATEN VAN DE KINDEREN	27
6.3 ZICHT OP (DE ONTWIKKELING VAN) HET PEDAGOGISCH/DIDACTISCH HANDELEN VAN DE LEERKRACHTEN/MEDEWERKER	27
6.4 REFLECTIE OP ZELFEVALUATIES- EN TEVREDENHEIDSGEGEVENS VAN MEDEWERKERS, OUDERS EN KINDEREN (WAARONDER MONITORING SOCIALE VEILIGHEID)	27
6.5 EVALUATIE VAN AMBITIES EN BEHAALDE DOELEN UIT HET JAARPLAN	28
6.6 KWALITEITSONTWIKKELING BINNEN DE VIER WINDSTREKEN	28
6.7 MIDDELEN OM KWALITATIEF ONDERWIJS TE KUNNEN BIJEN	28
Ambities, doelen en acties voor kwaliteit en middelen	28

## Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Immanuelschool van stichting De Vier Windstreken. Dit schoolplan geeft de visie van de school weer op diverse onderwijsgebieden, biedt inzicht in de ambities en doelen die wij hebben voor onze school in de beleidsperiode 2020-2024.

Een schoolplan heeft een belangrijke functie ter bevordering van de koers van de school. Bij het nemen van beslissingen en daaruit voortvloeiende activiteiten toetsen we of deze bijdragen aan de ambities die in dit plan staan en in het koersdocument van Stichting De Vier Windstreken.

Het schoolplan is een horizontaal én verticaal verantwoordingsdocument, welke gebruikt kan worden als basis voor de diverse gesprekken die wij voeren over de kwaliteit van ons onderwijs. Dit schoolplan geeft weer hoe wij voldoen aan onze wettelijke verplichtingen. Het is vooral een belangrijk middel om onze eigen ambities en aspecten van kwaliteit weer te geven. Het is het kader waaruit wij kiezen en dagelijks vol energie werken aan ontwikkeling.

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie. Tijdens dit proces hebben wij meerdere (team)sessies georganiseerd en besprekingen gevoerd. Wij hebben hierbij gebruik gemaakt van de resultaten van ons vorige schoolplan. In de vorige beleidsperiode hebben wij mooie resultaten geboekt en reizen daarom verder op de ingezette weg. Dit is geëvalueerd en besproken met het team, dit past in onze gedachte dat een schoolplan succesvol is als het plan gezamenlijk is opgesteld.

Ten behoeve van de sturing en het inbedden van de schoolplandoelen in onze school hebben wij dit schoolplan ook samengevat in een beknopte versie en verwoord op één A3. Zo zorgen wij ervoor dat onze ambities op diverse manieren zichtbaar worden en continu besproken worden. Dit A3 zien wij als belangrijk document voor de dialoog over onze ambities, de schoolontwikkeling. Dit schoolplan zien wij als brondocument voor de komende jaren. Jaarlijks stellen wij het A3 bij, op basis van de meerjarenvisie in dit schoolplan (zie bijv. de verschillende doelen per jaar).

De school is en blijft volop in ontwikkeling. Op basis van het meerjarenperspectief in dit schoolplan en een jaarlijkse evaluatie stellen we jaarplannen op, waarin we de doelen en daden voor het betreffende schooljaar nader uitwerken. Jaarlijks evalueren wij de ontwikkelingen. Deze jaarplannen en de schoolgids zijn belangrijke bijlagen bij dit schoolplan om daarmee een actueel beeld te geven van de stand van zaken en de opbrengsten.

Een schoolplan staat vol met woorden. Het krijgt betekenis in ons dagelijks handelen. U bent welkom op school om te ervaren hoe wij wat wij beschrijven in praktijk tot uitvoering brengen.

Hanneke van der Snoek

## Leeswijzer

Dit schoolplan is een belangrijk brondocument ten behoeve van de onderwijskwaliteit binnen de Immanuelschool en De Vier Windstreken. Dit document maakt integraal onderdeel uit van het kwaliteitssysteem. De opbouw van het schoolplan is in lijn met de strategische /ambities van stichting De Vier Windstreken.

### Doelstellingen

- Hoofdstuk 1 geeft een beknopte beschrijving van de school weer;
- Hoofdstuk 2 beschrijft de koers van Stichting De Vier Windstreken, de visie van de school en de ambities die hieruit volgen;
- Hoofdstuk 3, 4, 5 en 6 zijn de kernthema's van het koersdocument van De Vier Windstreken op schoolniveau uitgewerkt. Dit zijn de thema's in de hoofdstukken:
  - Onderwijsinhoud;
  - Medewerkers;
  - Ouders en partners;
  - Verbinding in kwaliteit en middelen.

Elk hoofdstuk start met een weergave van de organisatie van het betreffende thema, waarna bijbehorende ambities worden uitgewerkt in doelen en acties. Wij kiezen ervoor om deze acties specifiek uit te werken voor de komende twee jaar en meer globaal voor de komende vier jaar. Dit biedt ruimte om elk jaar na evaluatie acties nader uit te werken in de jaarplannen. Verder verwijzen wij naar de schoolgids, het schoolondersteuningsprofiel en het jaarplan. Deze documenten zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden en dienen als gezamenlijk verantwoordingsdocument.

## H.1 School en context

### 1.1 Beschrijving De Vier Windstreken

De Vier Windstreken zien we als een bundeling van krachten van de individuele scholen die ons maken tot de organisatie die we zijn. Scholen kunnen als onderdeel van De Vier Windstreken van en met elkaar leren, samen met elkaar ontwikkelen, samen met elkaar de toekomst verkennen. We zijn met elkaar van toegevoegde waarde en maken het verschil voor kinderen, ouders en medewerkers.

Bij De Vier Windstreken hebben we oog voor elk kind en voor elkaar. Met kwalitatief sterke en gedreven medewerkers zetten we samen goed onderwijs neer waarbij kinderen zich gekend en gewaardeerd weten. Vanuit onze christelijke identiteit begeleiden we kinderen naar een toekomst waarin ze leren er voor een ander te mogen zijn en oog te hebben voor elkaar. Dit doen we vanuit de waarden: vertrouwen, verbinding, samenwerking en talentontwikkeling.

De basisschoolperiode is een mooie ontdekkingsstocht waarbij kinderen kennis en vaardigheden opdoen om zelfstandig, sociaal en vol vertrouwen de wereld in te gaan. We geven kinderen een kompas, waarmee ze door het leven kunnen reizen. Voor onszelf is deze koers ook een kompas die richting geeft aan onze toekomst. Het hart van de windroos wordt gevormd door ons motto: 'Oog voor elkaar', passend bij onze christelijke identiteit. Door oog te hebben voor de ander, zien we hoe de ander zich kan ontplooiën tot de mens waartoe hij bedoeld is. Waarden als autonomie, relatie en competentie zijn daarbij ondersteunend.

Onze vier richtingen zijn:

- Samen verbinden
- Samen leren
- Samen ontwikkelen
- Samen gericht op de toekomst

Als stichting ligt onze kracht in het 'samen verbinden' van alle scholen die deel uitmaken van De Vier Windstreken. Daarbij benutten we optimaal elkaars kennis en kwaliteiten. Ook verbinding met partners in de omgeving is van cruciaal belang voor de ontwikkeling van kinderen.

In het kader van 'samen leren' willen we onze gezamenlijke professionalisering verder vormgeven. Dit doen we door expliciet vorm en inhoud te geven aan 'leren van en met elkaar'. Dit geldt voor alle geledingen in onze organisatie, dus voor zowel medewerkers als kinderen. Bij 'samen ontwikkelen' ligt het speerpunt bij het in gezamenlijkheid verder inhoud geven van ons onderwijs en het doorontwikkelen. Hierin kunnen we onze gezamenlijke kracht benutten. Het samen verbinden, leren en ontwikkelen leidt tenslotte tot het 'samen gericht op de toekomst' profileren en positioneren van onze scholen en onze stichting. Als doel hebben we het toekomstbestendig maken van onze scholen en stichting in het belang van de kinderen. In het kader van toekomstbestendigheid vraagt het lerarentekort van ons dat we ons ontwikkelen tot een sterke werkgever en dat we zoeken naar andere organisatievormen om goed onderwijs te realiseren.

## 1.2 Beschrijving school

We bieden onderwijs waarbij ieder kind zijn of haar talenten kan benutten, aanspreken en verder ontwikkelen. Onze medewerkers doen hierin hun uiterste best en kunnen dit alleen doen als zij zelf ook hun talenten benutten en ontwikkelen. We zijn ervan overtuigd dat om kinderen tot groei en ontwikkeling te brengen, onze medewerkers in hun kracht moeten staan. In onze visie richten we ons dus zowel op de ontwikkeling van kinderen als medewerkers. In ons onderwijs geven we kinderen kennis en vaardigheden mee om zich te ontwikkelen tot deelnemers aan de samenleving van de toekomst. Hierin staat niet alleen de individuele ontwikkeling van kinderen, maar vooral ook de ontwikkeling van kinderen in relatie tot hun naaste centraal.

## 1.3 Onze leerlingen

De Immanuelschool telt bij aanvang van het schooljaar ongeveer 160 leerlingen. De leerlingprognose is dat het aantal leerlingen langzaam terugloopt. De leerlingen komen niet alleen uit Oudewater zelf maar ook uit de buitengebieden in verband met de christelijke identiteit van de school.

We werken veelal in combinatiegroepen met leerkrachten en leraarondersteuner of onderwijsassistente. Dit betekent veel aandacht voor ieder kind.

Dit jaar is de leerlingenraad opgericht waarbij een door leerlingen gekozen raad met als gespreksleider een ouder/leerkracht mee gaat denken over de ontwikkeling van de activiteiten van de school.

Het team bestaat uit enthousiaste professionals. Kenmerken van onze schoolcultuur zijn vertrouwen en verbinding. Iedereen is welkom bij ons op school. Onze missie is: gelukkig leren voor elk kind!

## 1.4 Onze school in de wijk

De Immanuelschool is een open christelijke basisschool aan de rand van Oudewater. Het gebouw ligt op een rustige plek in de wijk De Noort Syde. Er is afgelopen jaar een nieuwbouwwijkje opgeleverd met ongeveer 60 woningen. Verder is er geen mogelijkheid voor nieuwbouw. De school is gevestigd in Het Cultuurhuis, een mooie multifunctionele accommodatie waar ook een andere basisschool is gevestigd en de bibliotheek van Oudewater. Er zijn al jaren plannen om de bibliotheek naar het centrum van Oudewater te verplaatsen. Mogelijk komen er dan appartementen in het Cultuurhuis.

We beschikken over 12 ruime lokalen, waarvan er momenteel 3 voltijds verhuurd worden, 2 lokalen aan de Jozefschool en 1 lokaal aan de Yellow Bellies die een peuteropvang verzorgen. De andere 2 lokalen worden deels verhuurd aan Schildersclub De Wilgenstreek en Het Kleicollectief. De lokalen die voor de Immanuelschool gebruikt worden zijn allen voorzien van nieuwe smartboards.

Aan de oost-, zuid- en westkant is er een schoolplein met speeltoestellen, minivoetbal, stapstenen en wilgenbogen. Ook is er een insectenhotel, zandbak en wordt een watertappunt gerealiseerd. Kortom een uitdagend plein voor kinderen.

## H.2 Koers, visie en speerpunten

### 2.1 Koers van De Vier Windstreken

Als stichting ligt onze kracht in het 'samen verbinden' van alle scholen die deel uitmaken van De Vier Windstreken. Daarbij benutten we optimaal elkaars kennis en kwaliteiten. Ook verbinding met partners in de omgeving is van cruciaal belang voor de ontwikkeling van kinderen.

In de komende vier jaar kunnen we als stichting en alle scholen aangesproken worden op de volgende punten:

1. We werken vanuit het fundament van Oog voor elkaar aan ontwikkelingen, waarbij onze vier waarden (vertrouwen, verbinding, samenwerking en talentontwikkeling) duidelijk herkenbaar zijn.
2. Alle D4W-scholen scoren 'goed' op de indicator pedagogisch klimaat, waarbij veiligheid een belangrijk uitgangspunt is.
3. We bieden onderwijs van een hoog kwalitatief niveau. Elke D4W school realiseert eindopbrengsten die minimaal op het landelijk gemiddelde liggen.
4. Iedere school beschikt over een handboek met kwaliteitskaarten voor onder andere didactisch en pedagogisch handelen en zicht op ontwikkeling.
5. We zetten kinderen in hun kracht en ontwikkelen hen tot sterke persoonlijkheden die van betekenis zijn voor anderen.
6. We bieden een goede werkomgeving voor medewerkers en een goede leeromgeving voor kinderen waarin zij zich beiden veilig voelen, voldoende ruimte krijgen om zichzelf te ontwikkelen en zich gelukkig voelen.
7. Medewerkers leren met en van elkaar via kenniskringen, leergemeenschappen, intervisiegroepen en leernetwerken.
8. We gaan verbindingen aan met onze omgeving, waardoor we als stichting, maar ook als scholen midden in de maatschappij staan en verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van wijken, buurten en kerken. Daarnaast zorgen deze verbindingen ervoor dat we gezamenlijk de juiste ondersteuning aan kinderen kunnen bieden.
9. We bieden voor alle kinderen een rijke leeromgeving, voor kinderen die liever heel praktisch aan de slag gaan, maar ook voor kinderen die cognitief meer uitgedaagd willen worden.
10. We dagen alle kinderen uit om te groeien en vorderingen te maken in hun ontwikkeling.

### 2.2. Identiteit

Iedereen is welkom op onze scholen. Kinderen mogen zijn wie ze zijn en hoe ze zijn. Door een sfeer van sociale en fysieke veiligheid te creëren, kunnen zij zich optimaal ontwikkelen in hun zijn. We zijn een open christelijke onderwijsorganisatie en verwachten van medewerkers, kinderen en ouders een open houding waarin er respect is voor onze christelijke identiteit en deze ook mee willen uitdragen. Ons gezamenlijk fundament zijn de waarden en normen uit de Bijbel en het voorbeeld dat Jezus zelf geeft in hoe Hij omgaat met de mensen om zich heen. Daarbij heeft Hij ons laten zien dat het ontwikkelen van talenten heel belangrijk is en daaraan willen we betekenis geven in onze scholen en onze organisatie



### 2.3 Het motto van de school + de kernwoorden

Het motto van de Immanuelschool is “gelukkig leren voor elk kind”. De kernwoorden voor de Immanuelschool zijn: “gelukkig leren”, “elk kind is uniek”, “protestant christelijk”, “thematisch onderwijs” en “groei door ontwikkeling”.

### 2.4 Visie en missie van de school

Onze persoonlijke missie is: gelukkig leren voor elk kind!

Wij geloven dat elk kind uniek is en talenten heeft. Wij willen dat ieder kind weet en voelt dat je mag zijn zoals je bent en zoals je bedoeld bent. Kinderen mogen weten dat ze er toe doen. Wij geloven dat elk kind waardevol is en van nature nieuwsgierig is.

Onze overtuiging is dat iedereen talenten heeft en we willen deze talenten tot bloei laten komen. Dit doen wij door aan te sluiten bij wat een kind kan en wie het is. We vinden het belangrijk dat kinderen groeien in hun ontwikkeling.

Door samen met kinderen hun leerproces aan te gaan op hun eigen niveau groeit het zelfvertrouwen en komt er energie vrij om nieuwe dingen te leren. We gebruiken groeitaal en geven specifieke feedback op zowel het proces als het resultaat. Dit zorgt voor een glimlach en plezier bij kinderen. Het is een fijn gevoel als je succes ervaart door doelen te halen en je steeds verder komt in je ontwikkeling.

We willen ons onderwijs zo inrichten dat kinderen zich veilig voelen en gezien weten en zich optimaal kunnen ontwikkelen op de Immanuelschool.

De ambitie van de school is om “gelukkig leren voor elk kind” waar te maken.

De term “gelukkig leren” is een zelfbedachte term om de lading te dekken van de overtuigingen van ons team met betrekking tot de diepste motivatie waarom we in het onderwijs werken.

Er wordt mee bedoeld dat het leren beter lukt als kinderen goed in hun vel zitten. Het is aangetoond dat wanneer kinderen zich goed en tevreden voelen, het leren beter gaat. (Fullan, Quinn, & McEachen, 2019) Het welbevinden wordt vergroot als tegemoet gekomen wordt aan drie basisbehoeften: autonomie, relatie en competentie (Stevens, 2004). En als een kind een succeservaring heeft opgedaan durft het nieuwe uitdagingen aan te gaan (Marzano, 2016).

De taak die de school zichzelf gesteld heeft, is om kinderen successen laten boeken door het bieden van haalbare doelen, waardoor zij met zelfvertrouwen nieuwe uitdagingen aan willen gaan.

Daarom werken er bij ons leerkrachten die sturend, beïnvloedend, zorgzaam, actief en betrokken zijn bij het hele proces van lesgeven en leren. Leraren en kinderen weten wat de intentie van de les is en weten wanneer zij een doel behaald hebben. De succescriteria moeten helder zijn. Leerlingen worden uitgenodigd mee te doen met instructie of zelfstandig aan het werk te gaan als ze herkennen dat ze de uitleg niet nodig hebben. Ze denken na over wat ze nog meer willen leren, naast de geboden lesstof en gaan zelfstandig verdiepen of verbreden.

Bij ons op school mogen fouten gemaakt worden, we zien dit als kans om iets te leren. Iedereen kan veilig werken aan het meer opdoen van kennis en begrip (Hattie, 2014).

De schoolleider heeft het vermogen om te focussen op richting, stimuleert doelgericht samenwerken, kan een relatie leggen tussen pedagogiek en technologie om verdiepend leren in te bedden in de cultuur en kan daar zowel intern als extern een slimme verantwoording over af te leggen. (Fullan M. &, 2016)

## 2.5 Terugblik afgelopen schoolplanperiode

5 tops:

- Digitalisering lesaanbod en leeromgeving;
- Thematisch onderwijs; wereldoriëntatie wordt geïntegreerd aangeboden.
- Verschuiving van methodisch aanbod naar aanbod volgens leerlijnen;
- Uitrollen kompasklas;
- Professionalisering personeel.

5 dilemma's

- Waarmaken van hoge verwachtingen van leerlingen;
- Wisselende eindopbrengsten;
- Leerlingaantal per leerjaar voor formere groepen;
- Te grote huisvesting;
- Vervangingsproblemen bij zieke leerkrachten.

## 2.6 Onze ambities voor de komende jaren.

Hiervoor beschreven we de visie en de context van de school. Samen met de visie en de koers/ambities van onze stichting levert dat voor onze school voor de komende vier jaar de volgende speerpunten op, verwerkt in ambities. Deze ambities werken wij uit in betreffende hoofdstukken.

1.	Onderwijs: Onze school is een <b>gemeenschap</b> waar kinderen samen leren en leven vanuit bijbels perspectief. Gelukkig leren voor elk kind is onze ambitie. We zien betrokken en nieuwsgierige kinderen die tot diep leren komen. Door het halen van doelen ervaren kinderen succes en groeit hun zelfvertrouwen. We zorgen voor doorgaande leerlijnen en gedifferentieerde instructies.
2.	Medewerkers: Op onze school werkt een bruisend samenwerkend team binnen een professionele schoolcultuur. We maken gebruik van elkaars talenten en we voeren professionele dialogen. Er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en uitdaging. We spreken elkaar aan en geven elkaar feedback.
3.	Ouders/verzorgers: Op onze school zijn ouders/verzorgers en school samenwerkingspartners waarin we onze gezamenlijke specifieke kennis en vaardigheden inzetten voor de ontwikkeling van onze kinderen. Ouders/verzorgers respecteren en ondersteunen de visie van de school.
4.	Kompas: Extra ondersteuning door een leerkracht om doelen te halen is mogelijk tijdens kompastijd. Kinderen krijgen ondersteuning bij uitdagende en/of moeilijke opdrachten of ondersteuning bij eigen leerlijnen. Ook het leren leren en/of het aansturen van jezelf zijn doelen om aan te werken in de kompasklas.
5.	Kwaliteit: Het kwaliteitsbeleid is geüpdatet en zorgt voor structurele en cyclische leerlingenzorg en monitoring van pedagogische en onderwijskundige resultaten.
6.	Omgeving: We hebben ruime en goed uitgeruste lokalen met digitale en fysieke middelen om ons onderwijs vorm te geven. Om gelukkig leren voor elk kind vorm te geven besteden we, naast de kernvakken, aandacht aan sociale en emotionele ontwikkeling die passen binnen een gezonde school, met accenten op voeding en beweging. We hebben een mooi groen schoolplein met ontdekplekjes en een watertappunt. We zien mogelijkheden voor een schooltuin, buitenlokaal en een "tiny forest" in de nabije omgeving.

## H.3 Onderwijs

### Kader D4W

Oog hebben voor elkaar betekent voor ons: elkaar zien, de ander welkom heten en elkaar ruimte geven om te mogen worden wie we zijn, waarbij onze talenten tot bloei komen.

We leren kinderen dat het belangrijk is dat ze naar elkaar omzien en voor elkaar zorgen. We werken daarbij met een positief mensbeeld als uitgangspunt. Iedereen is uniek. Fouten maken mag, daar leren we van en dat draagt bij tot de ontwikkeling van kinderen.

Kwetsbaarheid tonen is goed en kan door het veilige klimaat dat wij binnen onze organisatie en scholen bieden. Als we oog hebben voor elkaar en er mogen zijn zoals we zijn, betekent dit ook dat we onze kinderen leren omgaan met diversiteit. Onze onderwijskundige visie vindt zijn basis in de basisbehoeften van ieder mens: namelijk de behoefte aan 'autonomie, relatie en competentie'.

### Autonomie

Eén van de drie basisbehoeften is de behoefte aan autonomie. Kinderen willen het gevoel hebben zelf de dingen te kunnen doen (zowel op sociaal als op cognitief gebied). Dat kan alleen als de leerkracht de eigenheid van het kind respecteert. Daarom biedt de leerkracht veiligheid, ruimte, begeleiding en ondersteuning en waarborgt de verbondenheid met de ander.

### Relatie

Kinderen hebben behoefte aan relatie. Voor het onderwijs betekent dit het bieden van gelegenheid tot verbondenheid. Het gevolg hiervan is: groeiend (zelf)vertrouwen van het kind, ervaring van eigen competentie en acceptatie van verantwoordelijkheid. Dit doe je door beschikbaar te zijn vanaf de zijlijn, luisteren, vertrouwen bieden, optreden als het nodig is, uitnodigende omstandigheden creëren, het goede voorbeeld zijn, uitdagen en ondersteunen.

### Competentie

Een andere basisbehoefte is behoefte aan competentie. Dit betekent het bieden van uitdagingen, de ruimte geven om iets te proberen en het kind hierin te ondersteunen. Kinderen willen laten zien wat zij kunnen en zichzelf als effectief ervaren. Daarom biedt een leerkracht de leerling ruimte, heeft hoge en reële verwachtingen en biedt beschikbaarheid voor hulp en ondersteuning.

Deze drie basisbehoeften leiden ertoe dat onze kinderen hun talenten ontwikkelen en uitgroeien tot mensen, die elk naar hun eigen vermogen een bijdrage leveren aan de (toekomstige) samenleving.

### Samen verbinden

Elkaar vertrouwen en in verbinding staan met de ander, maakt dat we er samen voor gaan. Oog voor elkaar hebben, vormt het hart van onze organisatie. We benaderen de ander vanuit een positief mensbeeld en willen talentgedreven werken. Onze kinderen krijgen meer verantwoordelijkheid. Niet alleen in het leerproces, maar ook in relatie tot het vinden van oplossingen. Daarmee zijn ze later ook beter voorbereid op hun rol in de samenleving. Kinderen worden begeleid op zowel sociaal als op cognitief gebied om zelfstandig en vol vertrouwen taken en nieuwe uitdagingen aan te gaan.

### Samen leren

Het samen leren komt tot uitdrukking in de vormgeving van ons onderwijs. Individuele leerlijnen van kinderen zijn belangrijk, maar ook dat kinderen ervaren dat leren van en met elkaar belangrijk is. Leren doe je alleen als je fouten durft te maken. Door lef te hebben om nieuwe dingen uit te proberen, door vallen en opstaan. Onze kinderen krijgen meer verantwoordelijkheid. Niet alleen in het leerproces, maar ook in relatie tot het vinden van oplossingen. Daarmee zijn ze later ook beter voorbereid op hun rol in de samenleving. Kinderen worden begeleid op zowel sociaal als op cognitief gebied om zelfstandig en vol vertrouwen taken en nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Voor onze kinderen betekent dit dat er een goede sfeer heerst in de school. Ze leren wat het is om verbondenheid met elkaar te hebben, welke competenties ze moeten verkrijgen om zich tot mooie burgers te ontwikkelen en wat het is om je in te zetten voor de maatschappij. De kinderen leren in een omgeving waar een balans is tussen cognitieve en creatieve vakken en ruimte voor sociale groei. Ze leren hun naaste lief te hebben zoals zij zichzelf liefhebben en weten dat leren met vallen en opstaan gaat en dat juist het ontwikkelen van doorzettingsvermogen helpend is. Fouten maken mag! Er wordt gekeken naar de totale ontwikkeling van de kinderen.

### Samen ontwikkelen

Het realiseren en behouden van een hoge kwaliteit van onderwijs staat voorop staat in de ontwikkelingen. Als we ontwikkelingen inzetten, dan zorgen we voor een goede tussentijdse evaluatie van beleid en stellen dit zo nodig bij. We kiezen hierbij een veranderstrategie waarbij stapsgewijs ontwikkelingen worden ingezet, en er voldoende ruimte is voor reflectie en aanpassing. Kwaliteit is hierin een belangrijke graadmeter. Daarnaast benutten we onderwijskundige kennis en wetenschappelijke inzichten.

De kinderen krijgen de mogelijkheid om een keer per jaar het onderwijs te evalueren en feedback te geven. Ze werken met gestelde leerdoelen en dit samen met de leerkracht evalueren. Ons doel is dat de kinderen hun basisschooltijd ervaren als een ontdekkingstocht, dat ze betrokken zijn bij hun eigen leerproces. De kinderen krijgen feedback en sturing op hoe goede resultaten er uit zien. Vanuit een natuurlijke nieuwsgierigheid mogen zij de wereld ontdekken en leren begrijpen en verkennen wat hun eigen rol daarin is, ook in relatie tot de ander.

### Samen gericht op de toekomst

De wereld om ons heen is continu in ontwikkeling. Om kinderen voor te bereiden op de snel veranderende maatschappij moeten we hier als scholen op inspelen. We vinden het belangrijk dat de kennisbasis van kinderen goed ontwikkeld is, maar tegelijkertijd zetten we in op de algehele ontwikkeling van kinderen. Op onze scholen leren kinderen zichzelf beter kennen. We leren hen om te gaan met tegenslagen en er juist sterker van te worden. Doorzettingsvermogen en het ontwikkelen van zelfvertrouwen zijn hierin cruciaal. We vinden dat onze opbrengsten, gericht op de toekomst van een hoog niveau moeten zijn. Het is ook belangrijk dat kinderen voldoende creativiteit ontwikkelen en zich in ruime mate ontwikkeld hebben op het gebied van digitale geletterdheid.

Het onderwijs staat voor een grote opgave gezien de ontwikkelingen die zo snel gaan. Daarbij ontkomt geen enkele school aan een enorme veranderopgave waarbij ontwikkeling en verbreding van het onderwijs, doorgaande leerlijnen, verbreding naar jeugdzorg en kinderopvang voorop zullen staan. We begeleiden onze leerlingen tot creatieve en kritische volwassenen om de veranderende toekomst aan te kunnen. De toekomst is onzeker. We weten niet wat volwassenen over 20 jaar nodig hebben. Wat we wel

weten is dat informatie verwerken, veerkracht, creativiteit, inventiviteit, een kritische houding en oog voor elkaar hebben belangrijk zullen zijn.

Voor onze kinderen betekent dit dat er voldoende ruimte voor ontdekkend en samenwerkend leren is. Er wordt geleerd in een rijke leeromgeving en de kinderen krijgen de gelegenheid hun talenten te ontwikkelen (cognitief en breder). Ze ontwikkelen doorzettingsvermogen en komen tot een voldoende mate van zelfvertrouwen. De kinderen worden uitgedaagd om een eigen mening te vormen, creatief te denken, talenten te ontdekken en te ontwikkelen, te programmeren etc.

### **3.1 Onze visie op het pedagogisch & didactisch klimaat**

Leren gebeurt wanneer het pedagogisch klimaat op orde is. Onze doelgroep is zeer divers en zorgt regelmatig voor dynamiek. Als medewerkers zorgen wij ervoor dat deze dynamiek er mag zijn en de leerling ondersteund wordt vanuit een passende pedagogische en didactische aanpak. Onze visie hierop wordt binnen onze school zichtbaar d.m.v. het werken met doelen die passen bij het niveau van de leerling. Wij hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen. Leerkrachten kennen de leerlijnen en de cruciale leermomenten op de leerlijn. Ons team zorgt voor een veilig schoolklimaat waar elk kind tot gelukkig leren kan komen en groeit in (zelf)vertrouwen.

### **3.2 Passend Onderwijs**

Als school zijn wij onderdeel van het samenwerkingsverband Passenderwijs. Wij hechten waarde aan hoge opbrengsten op elk niveau, passend bij de leerling op basis van zijn/haar ontwikkelingsperspectief. Wij bieden in lijn met het ondersteuningsplan van onze SWV passend onderwijs binnen onze school, gericht op specifieke doelgroepen. In de komende jaren zullen wij ons als school doorontwikkelen in het passende onderwijsaanbod op elk niveau met de inzet van de kompasklas. We willen onze ervaringen en expertise binnen het SWV delen en ook met onze collega's binnen Stichting De Vier Windstreken. Zo benutten wij elkaars expertise ter bevordering van passend onderwijs binnen Stichting De Vier Windstreken, onze gemeente en samenwerkingsverband.

Onze visie op kwaliteit en passend onderwijs is dat dit begint in de groep, bij het handelen van de leerkracht. Wij werken op basis van de principes van "Handelingsgericht werken" (Pameijer, 2017), waarbij leerkrachten worden ondersteund door leerkrachtsspecialisten en kwaliteitsondersteuners. Samen wordt vanuit reflectie besproken welke extra ondersteuningsbehoefte een leerling heeft. De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden, hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Op basis daarvan stellen wij ons aanbod en aanpak bij waarin een passend pedagogisch klimaat en didactisch aanbod centraal staat.

### **3.3 Monitoring pedagogisch beleid en veiligheid**

Vanuit de visie van de school op het pedagogisch klimaat werken wij dagelijks aan het behoud en eventueel vergroten van het welbevinden van onze leerlingen. Om de effecten van ons handelen te meten, onderzoeken wij 2x per jaar de veiligheidsbeleving van onze leerlingen met behulp van ZIEN. Na analyse bepalen wij als team of er eventuele verbetermaatregelen nodig zijn om daarmee de afspraken van onze school na te kunnen blijven komen.

Naast de jaarlijkse metingen monitoren wij dagelijks het klimaat en bijbehorende veiligheid. Wij leren de kinderen dat er regels en afspraken zijn om goed met elkaar te communiceren. Van de kinderen die zich niet volgens de afspraken van de school gedragen, worden de ouders op de school uitgenodigd om samen over het voorval te spreken. Samen kijken wij naar de oplossingen en monitoren de effecten van de oplossingen. Onze afspraken rond veiligheid zijn geborgd in ons schoolveiligheidsplan.

### 3.4 Aanbod

Kennisgebieden	Aanpak (methodiek, methode etc.)
Nederlandse taal	Taalactief 4/Snappet taalactief 4, Veilig leren lezen Kim versie (groep 3)
Rekenen en wiskunde	Snappet leerlijnen SLO, wereld in getallen (gr.3)
Engelse taal	Take it easy
De Natuur, waaronder biologie	Faqta
Geschiedenis	Faqta
Aardrijkskunde	Faqta
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Faqta
Geestelijke stromingen	Faqta
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Faqta/Snappet burgerschap SLO
Expressie activiteiten	Kerdoelen SLO
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	ZIEN/KIJK; Leefstijl; KOM; Veiligwijs
Bevorderen gezond gedrag	Veiligwijs
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Veiligwijs

### 3.5 Schoolweging, streefniveau/referentieniveaus en onze ambities op dit gebied

De afgelopen jaren zijn de leeropbrengsten van onze leerlingen meestal boven het landelijk gemiddelde. Dit ligt in lijn met onze verwachtingen van de populatie van onze leerlingen en hun achtergrond/thuissituatie.

Onze schoolweging is in 2020 29,2. Dit verandert jaarlijks en wordt bijgesteld aan de hand van de opbrengsten. Voor rekenen, lezen en taalverzorging streven we vanaf 2022 naar het behalen van het fundamentele niveau 1F voor al onze leerlingen, dus 100%. Het landelijk gemiddelde is 96,1%.

De niveaus 2F (lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen) willen we respectievelijk met 75% (lezen), 65% (taalverzorging) en 50% (rekenen) van onze leerlingen bereiken. Het landelijk gemiddelde van 1S/2F is 60,4%.

Onze ambities zijn om het onderwijsaanbod aan de middengroep en de bovengemiddelde presterende leerlingen uit te breiden met uitdagende opdrachten.

### 3.6 Zicht op ontwikkeling van de leerlingen

Met behulp van de zorgcyclus zorgen wij ervoor dat onze leerlingen een doorgaande ontwikkelingslijn kunnen doorlopen. Wij vinden het van belang om de kinderen goed te kunnen volgen en zicht te hebben wat een leerling beheerst en hoe de hij/zij zich ontwikkelt.

De vorderingen worden meerdere keren met de leerkracht en het hele team besproken. Daar waar nodig worden tussentijdse besprekingen gehouden. Wij beschikken over een goed zorgplan waarin de procedures en afspraken binnen de leerlingenzorg en de zorgstructuur staan beschreven. Dit zorgplan is op te vragen bij de directie.

### 3.7 LeerlingVolgSysteem (CITO en Route8)

De vorderingen van kinderen worden op een systematische wijze geregistreerd in het digitaal leerlingdossier, ParnasSys geheten. De vorderingen worden vooral bekeken in het licht van de eigen ontwikkeling van het kind.

### 3.8 Volgen van de ontwikkeling van kleuters

Wij volgen de ontwikkeling van kinderen o.a. met KIJK in de groepen 1/2. Dit instrument geeft een totaalbeeld van de ontwikkeling van kleuters. Daarnaast gebruiken we in groep 2 twee keer per jaar de kleutertaken van het "Protocol Leesproblemen en Dyslexie".

### 3.9 Volgen van de cognitieve ontwikkeling van groep 3 t/m 8

Voor de groepen 3 t/m 8 worden de volgende vakken middels methode-gebonden en – onafhankelijke toetsen getoetst: (werkwoord)spelling, begrijpend lezen, woordenschat, rekenen en technisch lezen. De toetsresultaten worden door de leerkracht geanalyseerd en met de kinderen besproken. Aan de hand van een grafiek wordt er gekeken naar sterke kanten en aandachtspunten. De toetsresultaten worden in het schoolrapport opgenomen.

### 3.10 Volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling

Ook in de midden- en bovenbouwgroepen blijven observatie, zoals in de kleuterperiodes belangrijk. Het sociaal-emotioneel volgsysteem is daarbij een geschikt instrument. Daarbij worden opvallende gegevens wat betreft betrokkenheid en welbevinden onderzocht, genoteerd en in leerlingdossiers vastgelegd. Als er zorgen zijn, nemen wij contact met ouders op.

### 3.11 Volgen van de ontwikkeling

Onderstaand geven wij weer welke toets/observatiegegevens wij inzetten om de ontwikkeling te volgen.

Kennisgebieden	Toets- en observatiegegevens
Nederlandse taal	Kernevaluaties van Veilig leren lezen; Taalactietoetsen; toetsen Lezen in Beeld; toetsen Estafette; Spelling Snappet; CITO begrijpend lezen, woordenschat, technisch lezen en spelling; 5-woordendictee met benoemen categorieën
Rekenen en wiskunde	CITO rekenen, Bloktoetsen Wereld in Getallen in groep 3.
Engelse taal	(Digitaal) toetsen van Take it easy
De Natuur, waaronder biologie	Toetsen faqta, presentaties, doeboeken
Geschiedenis	Toetsen faqta, presentaties, doeboeken
Aardrijkskunde	Toetsen faqta, presentaties, doeboeken
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Toetsen faqta, presentaties, doeboeken
Geestelijke stromingen	Toetsen faqta, presentaties, doeboeken
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Toetsen faqta, presentaties, doeboeken
Expressie activiteiten	
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	ZIEN/KIJK
Bevorderen gezond gedrag	
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	ZIEN en Verkeersexamen VVN
Bewegingsonderwijs	MQ-scan



## Ambities, doelen en acties voor kwaliteit onderwijs

Ambitie: Onze school is een **gemeenschap** waar kinderen samen leren en leven vanuit bijbels perspectief. Gelukkig leren voor elk kind is onze ambitie.

We zien betrokken en nieuwsgierige kinderen die tot diep leren komen. Door het halen van doelen ervaren kinderen succes en groeit hun zelfvertrouwen. We zorgen voor doorgaande leerlijnen en gedifferentieerde instructies. Hieruit voortvloeiend formuleren we de volgende doelen:

1. Onze opbrengsten zijn boven het landelijk gemiddelde conform de schoolpopulatie
2. Op de Immanuelschool is een gezamenlijk eenduidige lijn m.b.t. ons didactisch handelen. Deze eenduidige lijn wordt vastgelegd in een kwaliteitskaart didactisch handelen.
3. We bieden een gedifferentieerd aanbod aan waarbij leerlingen dusdanig profiteren dat zij de einddoelen halen gericht op hun niveau.

Om deze doelen te realiseren, worden de volgende acties ingezet:

Doel 1. Onze opbrengsten zijn boven het landelijk gemiddelde conform de schoolpopulatie	Jaar
Actie: Er wordt een schoolambitie vastgesteld in referentieniveaus	2020-2021
Actie: Vanaf groep 6 worden groepsdoelen in referentieniveaus weergegeven	2021-2022
Actie: Er worden vanaf groep 6 groepsambities vastgesteld in referentieniveaus	2022-2023
Actie: Bij schoolanalyses wordt gecheckt of ambities voor referentieniveaus zijn behaald en waar nodig wordt een plan van aanpak opgesteld	2022-2024
Actie: In groep 3, 4 en 5 worden groepsdoelen in functioneringsniveaus weergegeven	2022-2023
Actie: Er worden in groep 3, 4 en 5 groepsambities vastgesteld in functioneringsniveaus	2023-2024

Doel 2. Op de Immanuelschool is een gezamenlijk eenduidige lijn m.b.t. ons didactisch handelen. Deze eenduidige lijn wordt vastgelegd in een kwaliteitskaart didactisch handelen.	Jaar
Actie: Onderbouw volgt een training gericht op het didactisch handelen aan de hand van thema's dichtbij de belevingswereld van het jonge kind (28/8,15/10, 12/1, 15/3, 19/5) Midden- en bovenbouw volgen studiedagen gericht op het didactisch handelen op de Immanuelschool (28/8,16/10, 12/1) Tijdens de studiedagen onderzoeken we en voeren we gesprekken wat past en werkt op de Immanuelschool en maken we keuze voor (een mix van) een instructiemodel	2020-2021
Actie: Experimenteren met instructiemodellen en good practice delen	2020-2021
Actie: Klassenbezoek door directie met focus op instructie a.h.v. dot.po	2020-2021
Actie: Kwaliteitskaart vaststellen m.b.t. didactisch handelen	2021-2022
Actie: Klassenbezoeken door directie en IB met focus op instructie a.h.v. dot.po	2021-2022
Actie: Het systeem dot.po schoolbreed uitrollen t.b.v. collegiale lesobservaties	2022-2023
Actie: Collegiaal bezoek bij elkaar in de klas, minimaal 1x per jaar	2022-2023
Actie: Borgen kwaliteitskaart didactisch handelen, 2x per jaar evalueren	2023-2024

Doel 3: We bieden een gedifferentieerd aanbod aan waarvan leerlingen dusdanig profiteren dat zij de einddoelen halen gericht op hun niveau.	Jaar
---	------

Actie: gesprekkencyclus zorgkalender uitvoeren waarbij leerkrachten met IB/directie halfjaarlijkse ambities vastleggen. Wordt halfjaarlijks geanalyseerd met de daarbij behorende plannen van aanpak welke worden vastgelegd in de groepsnotitie ParnasSys	2020-2024
Actie: experimenteren met inzetten van materialen zoals KIEN, taalboek plus, Outside the box	2020-2021
Actie: er worden gezamenlijke teamafspraken gemaakt m.b.t. de uitdagende leerlijn	2021-2022
Actie: er wordt een "uitdagende leerlijn" ontworpen en vastgesteld	2022-2023
Actie: er worden klassenbezoeken gedaan door dir/MT met de focus op de uitvoering van de uitdagende leerlijn	2023-2024

## H.4 Medewerkers

### Kader D4W

De kracht van onze organisatie ligt erin dat 1 + 1 niet gelijk is aan 2, maar nog groter kan zijn als we de meerwaarde van samen leren weten te benutten. Het is van belang dat we weten welke expertise we in huis hebben en deze vervolgens benutten voor het grotere geheel. De kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van onze medewerkers. Hierin investeren heeft voor ons de komende jaren grote prioriteit. Met elkaar gaan we in gesprek over hoe het profiel van een D4W-medewerker eruitziet. Zo weet iedereen wat er van hem/haar verwacht wordt en welke professionaliseringslag er gemaakt moet worden. We zetten niet alleen in op talentontwikkeling bij kinderen, maar ook bij medewerkers.

### Samen verbinden

Medewerkers vervullen een voorbeeldrol, ook als het gaat om het ontwikkelen van eigenaarschap. Ze investeren in de relatie met ouders en kinderen. Dit doen ze door beschikbaar te zijn vanaf de zijlijn, luisteren, vertrouwen geven, optreden als het nodig is, uitnodigende omstandigheden creëren, uitdagen en ondersteunen. Ze hebben oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen en integreren deze in het onderwijsaanbod. Ze zoeken verbinding met organisaties buiten de school die invloed kunnen hebben op de ontwikkeling van onze kinderen.

We werken aan verbinding tussen medewerkers, ook tussen de scholen onderling binnen ons bestuur. We vinden het belangrijk dat er ruimte en tijd is om elkaar te leren kennen en elkaar regelmatig te ontmoeten. Dit doen we bijvoorbeeld tijdens de jaarlijkse inspiratiemiddag. Deze inspiratiemiddag krijgt meer het karakter van kennismaking, uitwisseling en ontmoeting elk jaar rondom een ander thema. Medewerkers vinden de christelijke identiteit van de organisatie van belang, verbinden zich ermee en dragen daarmee de waarden die hieruit voortvloeien uit naar buiten toe.

### Samen leren

De Vier Windstreken is een mooie plek om te werken, namelijk een plek waar medewerkers betekenis vinden in hun werk, de mensen vertrouwen voor wie/met wie ze werken, trots zijn op wat ze doen en genieten van de mensen voor/met wie ze werken.

We gunnen onze medewerkers dat ze hun talenten ten volle kunnen benutten, waardering voelen van het bestuur, de schoolleiding, hun leidinggevende, ouders en kinderen en met elkaar in dialoog gaan over een gezamenlijke visie op didactisch en pedagogisch handelen, leidend tot een professioneel statuut.

We verwachten hierin van medewerkers dat ze zich kwetsbaar durven op te stellen en reflecteren op dat wat goed gaat en wat verder ontwikkeld kan worden, durven toe te geven dat niet alles goed gaat en dat ze zelf ook aan het leren zijn en actief zoeken naar feedback van kinderen en van ouders. Ze bouwen relaties en vertrouwen op met kinderen, zodat het leren zich afspeelt op een plek waar het veilig is om fouten te maken en van anderen te leren.

Onze medewerkers zullen kinderen ruimte bieden, hoge en reële verwachtingen stellen en zorgen voor hulp en ondersteuning. Ze zullen eigenheid van de leerling respecteren. Daarom biedt de leerkracht veiligheid, ruimte, begeleiding en ondersteuning en waarborgt de verbondenheid met de ander. Onze medewerkers zijn steeds op zoek naar mogelijkheden om samen te leren, een creatieve en uitdagende leeromgeving te bieden.

Samen leren betekent in de praktijk:

- Benutten van de subsidiemogelijkheden van de teambeurzen;
- Samen professionalisering volgen (ook op directieniveau);
- Het vormen van leernetwerken/leergemeenschappen school-overstijgend;
- Bij elkaar kijken en van elkaar leren;
- Collegiale consultatie binnen scholen, maar ook tussen scholen onderling;
- Periodiek kenniscafés organiseren waarbij leerkrachten met elkaar in dialoog gaan;
- Binnen de scholen wordt in ieder geval ingezet op het verbeteren van de onderwijskwaliteit op de cognitieve vakgebieden zoals taal, lezen, rekenen etc. en op sociale ontwikkeling van onze kinderen. Dit zal gebeuren door de dialoog met elkaar aan te gaan en concrete teamafspraken te maken en
- Delen van kennis tussen scholen.

### Samen ontwikkelen

Samen ontwikkelen betekent voor onze medewerkers openheid en veiligheid om elkaars kwaliteiten te benutten en in te zetten. Wij zijn graag dat medewerkers samen optrekken om onderwijs van goede kwaliteit te ontwikkelen en ervaren dat het 'wij'-gevoel hoog in het vaandel staat. Medewerkers binnen onze stichting mogen en durven zich kwetsbaar op te stellen en hebben een onderzoekende hebben. Ze staan open voor samenwerking met collega's van andere scholen en van elkaar willen leren. Kritisch kijken naar de resultaten, deze ook regelmatig analyseren en op basis hiervan ook het onderwijs vormgeven en zo nodig bijstellen als daar aanleiding voor is, is vanzelfsprekend voor onze medewerkers. Binnen het team met elkaar komen tot één gezamenlijke visie op didactisch en pedagogisch handelen is het streven.

### Samen gericht op de toekomst

Een aantal medewerkers is bekwaam in programmeren en techniek en alle teamleden bekwamen zich in vaardigheden op het gebied van digitale geletterdheid. Ze hebben voldoende kennis van en zijn in staat om een rijke leeromgeving te creëren waarbinnen kinderen uitgedaagd worden tot leren.

Samen leren betekent in de praktijk:

- Benutten van de subsidiemogelijkheden van de teambeurzen;
- Samen professionalisering volgen (ook op directieniveau);
- Het vormen van leernetwerken/leergemeenschappen school-overstijgend;
- Bij elkaar kijken en van elkaar leren;
- Delen van kennis tussen scholen;
- Collegiale consultatie binnen scholen, maar ook tussen scholen onderling;
- Periodiek kenniscafés organiseren waarbij leerkrachten met elkaar in dialoog gaan;
- Binnen de scholen wordt in ieder geval ingezet op het verbeteren van de onderwijskwaliteit op de cognitieve vakgebieden zoals taal, lezen, rekenen etc. en op sociale ontwikkeling van onze kinderen. Dit zal gebeuren door de dialoog met elkaar aan te gaan en concrete teamafspraken te maken.

Onderstaande punten is voor ons het kader voor professioneel statuut, welke per school in 2020-2021 verder opgesteld zal worden. Samen met het werkverdelingsplan wordt dit jaarlijks in het team geëvalueerd en bijgesteld om zo in gezamenlijkheid het handelen van medewerkers te versterken, hun invloed op het onderwijs te vergroten en de onderwijskwaliteit dagelijks te verbeteren.

#### **4.1 Onze medewerkers in een aantal kernzinnen.**

Het team van de Immanuelschool bestaat uit zeer verschillende persoonlijkheden. We zijn in de afgelopen jaren zeer sterk gegroeid als het gaat om professioneel samenwerken. Dat kun je onder anderen zien aan het feit dat teamleden zelf initiatieven nemen om zaken te verbeteren, dat we elkaar met respect en waardering benaderen ook als we het niet eens zijn. We horen regelmatig terug dat het team fijn is om in te werken. Ons team bestaat uit een directeur en ondersteunend managementteamlid/ leerkracht, twee interne begeleiders die ook leerkracht zijn, een administratief medewerkster, 8 groepsleerkrachten en twee onderwijsassistenten. We werken waar nodig samen in commissies (voor vieringen, onderwijsinhoudelijke zaken, bijzondere gebeurtenissen), maar zoeken elkaar ook onderling op. Onze veranderingsprocessen verlopen organisch: met de kaders in ons achterhoofd bepalen we steeds (vaak met het hele team) welke stappen we zetten en hoe we dat gaan doen.

#### **4.2 Onze visie op professionele medewerkers en hun pedagogisch handelen**

Daarom werken er bij ons leerkrachten die sturend, beïnvloedend, zorgzaam, actief en betrokken zijn bij het hele proces van lesgeven en leren. Verbinding zoeken met leerlingen, verbinding tussen leerlingen onderling stimuleren. Veilig klimaat en structuur organiseren. Zorgzaam en betrokken. Motiveert leerlingen om steeds weer een nieuwe leerstap te zetten. Stimuleert leerlingen om problemen op te lossen. Leerkrachten zijn in staat om een goed kindgesprek te voeren. Leerkrachten spreken positief en verwachtingsvol over leerlingen.

### 4.3 Visie op professionele medewerkers en hun didactisch handelen

Leerkrachten kunnen een kwalitatief goede instructie geven en zorgen voor een taakgerichte werksfeer. Leerkrachten hebben kennis van de leerlijnen en kunnen differentiëren. Zij hebben hoge verwachtingen van hun leerlingen en kunnen met hun instructie en verwerking aansluiten bij wat kinderen nodig hebben. Daarbij werken we wel geclusterd waar dat kan. Leerkrachten zijn in staat een rijke leeromgeving te maken, waarin ook handelend leren een plaats heeft.

### 4.4 In gesprek met en zicht hebben op medewerker

Onze gesprekkencyclus om zicht te hebben op de ontwikkeling van medewerkers is als volgt ingericht:

2 maal per jaar is er een voortgangsgesprek tussen schoolleider en medewerker, dit wordt vastgelegd in een verslag op de Drive met wederzijds akkoord. Het nieuw in te zetten systeem dotpo.com geeft ook handvatten om pedagogische en didactische ontwikkeling in kaart te brengen en te monitoren.

Voor startende leerkrachten is er extra ondersteuning mogelijk vanuit D4W met videointeractiebegeleiding.

### 4.5 Bevoegdheid zijn en bekwaamheid blijven. (Wijze van professionaliseren) Middelen om vakmanschap uit te kunnen oefenen

- Studiedagen: momenten om inhoudelijk over ons onderwijs te praten en ons hierin te ontwikkelen. Hierin komen onderwerpen uit ons jaarplan aan de orde. Ook kunnen onderwerpen aan de orde komen die gedurende het jaar belangrijk blijken te zijn.
- Immanuelacademie: leerkrachten moeten minimaal twee keer per jaar een e-learningcursus volgen. Zij hebben het hele jaar toegang tot de academie. Indien gewenst kunnen zij meer cursussen volgen.
- Persoonlijke nascholing: in overleg met de schoolleider kunnen medewerkers nascholing kiezen die aansluit bij persoonlijke ontwikkelingsdoelen.
- Medewerkers hebben de mogelijkheid en worden gestimuleerd om mee te doen aan professionaliseringsactiviteiten van D4W.
- Er zijn abonnementen op een aantal vakbladen. Deze vakbladen zijn voor alle medewerkers beschikbaar op school.

#### Ambities, doelen en acties voor medewerkers.

Ambities
Medewerkers: Op onze school werkt een bruisend samenwerkend team binnen een professionele schoolcultuur. We maken gebruik van elkaars talenten en we voeren professionele dialogen. Er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en uitdaging. We spreken elkaar aan en geven elkaar feedback.

Om bovenstaande ambities te realiseren, stellen we ons de volgende doelen:

1. Doel: Medewerkers werken samen aan het behalen van de doelen van de school, waarbij het welbevinden van jezelf en de ander toenemen en niet functioneel gedrag begrensd wordt.	Jaar
---	------

Actie: Jaarlijks borgen van gemaakte afspraken over professioneel handelen	2020-2024
Actie: Er wordt met het leerdoel (wat in juli 2020 is opgesteld) geoefend, geëvalueerd en aangepast. 3x gezamenlijk tijdens een startactiviteit/ intervisie van een personeelsvergadering	2020-2021
Actie: Elk personeelslid stelt een nieuw leer- of ontwikkeldoel op en oefent daar mee	2021-2022
Actie: Ontwikkelpunten worden 2x per jaar besproken tijdens voortgangsgesprekken met schoolleiding	2020-2024
Actie: 3x per jaar wordt een startactiviteit/ intervisie ingepland in personeelsvergaderingen om gezamenlijk te oefenen met professioneel handelen. IB/MT verzorgt dit	2020-2021
Actie: 3x per jaar wordt een startactiviteit/ intervisie ingepland in personeelsvergaderingen om gezamenlijk te oefenen met professioneel handelen. Dit wordt per toerbeurt door (een groepje) collega's verzorgd	2021-2022
Actie: Borgen en inbedden van routines m.b.t. professioneel handelen	2022-2024

2. Doel: Medewerkers groeien in hun persoonlijke ontwikkeling en gaan uitdagingen aan	Jaar
Actie: Medewerkers volgen 2x per jaar een e-learning via Immanuelacademie	2020-2024
Actie: Nascholing voor persoonlijke leerdoelen is mogelijk i.o.m. schoolleiding	2020-2024

3. Doel: Medewerkers nemen verantwoordelijkheid om de doelen van de school te behalen	Jaar
Actie: Alle medewerkers nemen per toerbeurt de verantwoordelijkheid voor de briefings	2020-2024
Actie: Binnen elke commissie is een teamlid verantwoordelijk voor de voortgang	2020-2024
Actie: elk personeelslid deelt in een vergadering opgedane kennis bij de e-learning of anderszins	2020-2021



## H.5 Ouders en Partners

### Kader D4W

Het samenwerken en opbouwen van relaties is belangrijk en komt ten goede aan de prestaties van kinderen. In de ontwikkeling van het onderwijs werken onze scholen samen, waarbij de grote verscheidenheid een groot goed is. Scholen mogen van elkaar verschillen zodat ouders keuzemogelijkheden hebben. We doen dit wel vanuit onze gemeenschappelijk gedeelde waarden, zodat duidelijk is waar we met elkaar voor staan en waarop we aangesproken kunnen worden. We zoeken naar ontwikkelingen die passend zijn bij de context en de leerlingpopulatie van de school.

In de komende jaren willen we de doorgaande leerlijnen versterken door rond alle scholen verbinding te zoeken met peuteropvang, kinderopvang en buitenschoolse opvang, zoveel mogelijk in de vorm van kindcentra. We werken hierbij samen met verschillende partners, afhankelijk van de lokale context. Daarnaast zien we mogelijkheden in het versterken van de doorgaande lijn naar het voortgezet onderwijs zodat kinderen optimale kansen krijgen om tot bloei en groei te komen.

De school werkt samen met ouders om de kinderen te laten groeien. Ouders zijn welkom binnen de school. Ouders hebben oog voor elkaar en er mag diversiteit op de scholen zijn. Ook respecteren ouders de christelijke identiteit van de organisatie en verbinden zich ermee.

### 5.1 Onze school

#### Samen verbinden

Elke school ziet ouders en kinderen als partners in het onderwijsproces. Ouders zijn betrokken bij de school en respecteren de visie van de school. We gaan bij voorkeur in gesprek over de ontwikkeling van kinderen mét kinderen. We werken aan vertrouwen tussen besturen in de regio. We zien elkaar als collega's en gunnen elkaar ook initiatieven. Daarbij houden we steeds voor ogen: wat is goed voor de kinderen? Ouders zijn onze partners die met ons de dialoog voeren om zo goed mogelijke oplossingen te vinden in het belang van kind(eren).

We willen een sterke verbinding maken met samenwerkingspartners door met hen in welke vorm dan ook strategische dilemma's te delen. We zoeken naar meer verbinding met organisaties rondom onze scholen en samenwerkingsrelaties aangaan. Een voorbeeld hiervan kan zijn jaarlijkse ontmoetingen organiseren met partners in de wijk.

#### Samen leren

We vragen van ouders zich te realiseren dat we elke dag aan het leren zijn. Dat dit geldt voor iedereen van kinderen tot medewerkers en tot ouders. Dit betekent dat er fouten worden gemaakt en dat mag, maar dat we er altijd naar zullen streven om het een volgende keer anders te doen. Van ouders vragen we hierin begrip en vooral ook geduld. We informeren ouders vanuit school hoe het onderwijs wordt vormgegeven en hoe kinderen samen leren vanuit een didactische en pedagogische visie. Daarbij wordt expliciet aangegeven wat we daarin als school ook van ouders verwachten.

#### Samen ontwikkelen

Samen ontwikkelen betekent voor ouders ook meedenken in de ontwikkeling van het beleid in de school.

Samen gericht op de toekomst

Wij gaan ervanuit dan ouders ervoor open staan dat kinderen zich op diverse manieren kunnen en mogen ontwikkelen en dat ze de leerkrachten hierin het vertrouwen schenken dat zij het beste met hun kinderen voor hebben.

De talenten van kinderen komen terug in de ouder/kind gesprekken, waarin we samen met ouders op zoek gaan naar die talenten en bespreken hoe we deze het beste tot ontwikkeling kunnen brengen. Ouders weten waar onze school voor staat aan de hand van een duidelijk profiel en positionering.

**5.3 Overleg met de medezeggenschapsraad**

Wij hechten veel waarde aan de samenwerking met ouders. Een belangrijk onderdeel in deze samenwerking is de dialoog binnen de medezeggenschapsraad, waarbinnen ouders en medewerkers de achterban vertegenwoordigen. De MR overlegt met de schoolleiding over de organisatie en inrichting van de school in algemene zin. In het jaarverslag van de MR (zie website) is te lezen wat binnen de MR is besproken.

**5.4 De kracht van samenwerken in de keten (onze partners)**

We willen een sterkere verbinding maken met samenwerkingspartners door met hen in welke vorm dan ook strategische dilemma's te delen. We zoeken naar meer verbinding met organisaties rondom onze scholen en gaan samenwerkingsrelaties aan, zoals de samenwerking met de stadsteam van Oudewater, waarin Jeugdzorg en de Jeugdarts vertegenwoordigd zijn.

Maar ook het deelnemen in bijvoorbeeld ontwikkelgroepen bij de PABO, om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen en samen kennis te delen. Hierdoor zijn we met elkaar verantwoordelijk voor de maatschappij waarin onze kinderen leren en waarin onze kinderen straks werken en samen met ons de wereld vormgeven.

**Ambities, doelen en acties voor ouders, partners en omgeving**

<b>Ambities</b>
Ouders/verzorgers: Ouders/verzorgers respecteren en ondersteunen de visie van de school. Ouders/verzorgers zijn samenwerkingspartners als het gaat om de ontwikkeling van hun kind. Ouders/verzorgers dragen actief bij aan de ontwikkeling van de school.
Omgeving: We hebben ruime en goed uitgeruste lokalen met digitale en fysieke middelen om ons onderwijs vorm te geven. Om gelukkig leren voor elk kind vorm te geven besteden we, naast de kernvakken, aandacht aan sociale en emotionele ontwikkeling die passen binnen een gezonde school, met accenten op voeding en beweging. We hebben een mooi groen schoolplein met ontdekplekjes en een watertappunt. We zien mogelijkheden voor een schooltuin, buitenlokaal en een "tiny forest" in de nabije omgeving.

Om bovenstaande ambities te realiseren, stellen we ons de volgende doelen:

1. Doel: de school hanteert een goede, actuele methodiek voor sociaal-emotionele ontwikkeling	Jaar
Actie: het team onderzoekt wat voor deze school criteria zijn voor een passende	2020-2021



methodiek voor sociaal-emotionele ontwikkeling. Daarbij nemen we het stimuleren van een gezonde leefstijl door beweging en gezonde voeding mee.	
Actie: het team onderzoekt of de huidige methode (Leefstijl) nog voldoet aan deze criteria.	2021-2022
Actie het team onderzoekt wat er nodig is om te voldoen aan de criteria.	2020-2024
Actie: we voeren noodzakelijke veranderingen uit. Actie: het team maakt een keuze voor een methodiek voor sociale-emotionele ontwikkeling en voert deze in.	212000-202 2022-2023
Actie: het gebruik van de methodiek wordt geëvalueerd en geborgd. Eventuele trainingen of nascholingen vinden plaats.	2023-2024

2. Doel: de school heeft een voedings- en bewegingsbeleid, waarmee we gezond gedrag en gelukkig leren van kinderen stimuleren	Jaar
Actie: het team en ouders (MR en SR) onderzoeken hoe we door middel van voeding en beweging gezond ons onderwijs kunnen inrichten. De coördinator gezonde school neemt hierin de leiding.	2020-2021
Actie: het team maakt een plan om de uitkomsten van het onderzoek te implementeren.	2021-2022
Actie : Het beleid wordt geïmplementeerd onder leiding van de gezonde schoolcoördinator.	2022-2023
Actie: We evalueren en borgen het beleid t.a.v. voeding en beweging.	2020-2024

3. Doel: we willen invloed uitoefenen op de plannen van de gemeente om in onze nabije omgeving veranderingen aan te brengen. We willen onderzoeken of het mogelijk is om in die plannen zaken mee te nemen als een buitenlokaal, een tiny forest en/ of een schooltuin	Jaar
Actie: de school neemt contact op met de verantwoordelijke wethouder om te bekijken wat er mogelijk is en welke invloed we kunnen uitoefenen.	2020-2021
Actie: afhankelijk van de uitkomsten van gesprekken met de gemeente worden er vervolgstappen ondernomen.	2020-2024

Doel: Ouders denken actief mee met de ontwikkelingen van de school	Jaar
Actie: de school maakt een plan waarin de taken, verwachtingen verantwoordelijkheden van de Schoolraad, Medezeggenschapsraad en de Ouderraad verwoord staan.	2021-2022
Actie: De school maakt gebruik van klankbordgroepen als er bijvoorbeeld een verandering gaat plaatsvinden. Deze groepen worden ad hoc bij elkaar geroepen.	2020-2024
Actie: In de periode 2020-2024 wordt 2x een ouderenquête afgenomen om te toetsen hoe ouders de samenwerking met school ervaren.	2020-2024

Doel: School spreekt uit naar ouders welke verwachtingen er zijn over gedrag dat	Jaar
--	------

de visie van de school ondersteunt.	
Actie: In de schoolgids schrijven we een stukje over onze verwachtingen van ouders als het gaat om het ondersteunen van de visie van de school. schoolgids/ouderavonden/informatieavonden/nieuwsbrieven	2020-2024
Actie: Op ouderavonden en informatieavonden spreken we onze verwachtingen van ouders uit. We werken op deze avonden samen met de raden.	2020-2024
Actie: De school neemt ouders op tijd mee in processen en respecteert hen als deskundige van hun kind. Dit wordt ook gecheckt in de 2-jaarlijkse ouderenquête.	2020-2024

Doel: Ouders/verzorgers zijn samenwerkingspartners als het gaat om de ontwikkeling van hun kind.	Jaar
Actie: De school neemt ouders zo vroeg mogelijk mee in processen die lopen rondom kinderen. Dit wordt als afspraak opgenomen in het zorgplan	2021-2022?
Actie: De medewerkers zijn zich ervan bewust dat ouders deskundig zijn wat betreft hun kind en benutten de deskundigheid van ouders	2021-2022

## H.6 Kwaliteit en middelen

### Kader D4W

Ons onderwijs is continu in ontwikkeling om aan te sluiten bij de veranderende maatschappij. De kracht van De Vier Windstreken is dat we dit samen doen. Hierin ligt ook in grote mate de toegevoegde waarde van gezamenlijk één schoolbestuur vormen.

Het realiseren en behouden van een hoge kwaliteit van onderwijs staat voorop staat in de ontwikkelingen. Als we ontwikkelingen inzetten, dan zorgen we voor een goede tussentijdse evaluatie van beleid en stellen dit zo nodig bij. We kiezen hierbij een veranderstrategie waarbij stapsgewijs ontwikkelingen worden ingezet, en er voldoende ruimte is voor reflectie en aanpassing. Kwaliteit is hierin een belangrijke graadmeter. Daarnaast benutten we onderwijskundige kennis en wetenschappelijke inzichten.

Het samenwerken en opbouwen van relaties is belangrijk en komt ten goede aan de prestaties van kinderen. In de ontwikkeling van het onderwijs werken onze scholen samen, waarbij de grote verscheidenheid een groot goed is. Scholen mogen van elkaar verschillen zodat ouders keuzemogelijkheden hebben. We doen dit wel vanuit onze gemeenschappelijk gedeelde waarden, zodat duidelijk is waar we met elkaar voor staan en waarop we aangesproken kunnen worden. We zoeken naar ontwikkelingen die passend zijn bij de context en de leerlingenpopulatie van de school.

### 6.1 Onze visie op kwaliteit

Wat is onze visie op kwaliteit binnen onze school, welk cyclisch proces zie je binnen de school? En hoe maken wij dit zichtbaar in de school in de overleggen om zo dagelijks de het onderwijs te verbeteren.

- Kwaliteitsscan invullen elk jaar, voor medewerkers;
- Ouder enquête elke 2 jaar;
- Leerlingenraad als signaalfunctie;
- Leerlingenquête elke 2 jaar;

- Resultaten van volgsystemen als KIJK, ZIEN en CITO worden besproken binnen de structuur die in ons zorgplan staat.
- Briefing en bord in teamkamer;
- Studiedagen worden hiervoor benut.

## 6.2 Zicht op de ontwikkeling en resultaten van de kinderen

Het volgen van de ontwikkelingen en resultaten is van groot belang. Onze kwaliteitssysteem dient als middel om de ontwikkeling en de resultaten goed te kunnen volgen, gelet het belang van een doorgaande ontwikkellijn en te zorgen dat er snel geanticipeerd kan worden als een ontwikkeling niet gaat zoals verwacht of gepland.

Om de kinderen goed te kunnen volgen is het daarom van belang om precies te weten wat een kind beheerst. De vorderingen van kinderen worden op een systematische wijze geregistreerd in het digitaal leerlingdossier. De vorderingen worden vooral bekeken in het licht van de eigen ontwikkeling van het kind en aan te sluiten daar waar de ontwikkeling van een kind zich bevindt.

## 6.3 Zicht op (de ontwikkeling van) het pedagogisch/didactisch handelen van de leerkrachten/medewerker

Leerkrachten zijn dé succesfactor t.b.v. hoge opbrengsten. Om zicht te hebben op de kwaliteit van leerkrachten voeren wij jaarlijks lesobservaties uit m.b.v. een observatieformulier. Verder motiveren wij medewerkers om elkaars lessen te observeren, samen te reflecteren en op basis hiervan met elkaar te leren en dagelijks het onderwijs te verbeteren. Samen met de leerkrachten wordt een analyse gemaakt van de observaties en worden verbetervoorstellen gemaakt, welke verwerkt worden in de jaarplannen.

## 6.4 Reflectie op zelfevaluatie- en tevredenheidsgegevens van medewerkers, ouders en kinderen (waaronder monitoring sociale veiligheid)

Om het effect van ons onderwijs te bepalen, vragen wij iedere vier jaar de mening van medewerkers, ouders en kinderen. Dit doen wij door een tevredenheidsonderzoek. Elk jaar voeren wij een zelfevaluatie uit. Daarnaast brengen wij twee keer per jaar het sociaal emotioneel functioneren van de kinderen in kaart. Ook werken wij met diverse kwaliteitskaarten binnen WMK-PO, namelijk: de ouder- en leerlingenquête en de quickscan voor medewerkers.

De input uit deze onderzoeken gebruiken wij bij het opstellen van nieuw beleid en het schoolplan. Tevens bieden de onderzoeken belangrijke input om tussentijds beleid aan te scherpen, geborgd in de jaarplannen. In de teamvergaderingen bespreken wij de resultaten. De leerlingenraad is het platform om met kinderen in gesprek te gaan op basis van de analyse van de meting. Op MR-niveau worden onderzoeken en analyse besproken. Via onze ouderberichten koppelen wij uitkomst en analyse terug naar alle ouders en de ketenpartners.

### 6.5 Evaluatie van ambities en behaalde doelen uit het jaarplan

Goede kwaliteitszorg start met een goed plan. Ieder jaar maken we een inhoudelijk jaarplan waarin we ambities, doelen en activiteiten beschrijven die dat jaar richting geven aan de schoolontwikkeling. Elk schooljaar verdeelt het team zelf de werkgroepen, waarmee de regie bij het team blijft liggen en gemonitord door de directie. Dit is mede geborgd in het werkverdelingsplan.

In dit schoolplan borgen wij onze ambities en de doelen voor de komende jaren. Het schoolplan is een statisch document. De jaarplannen zijn de documenten waarin de ambities jaarlijks uitgewerkt worden. Wij evalueren de jaarplannen teambreed. Samen wordt bekeken welke doelen en acties nodig zijn om de gestelde ambities in het schoolplan te behalen. Daarnaast wordt jaarlijks het jaarplan geëvalueerd met de medezeggenschapsraad. Zo blijven de ambities uit het schoolplan elk jaar voorzien van nieuwe energie. De schoolgids en het jaarplan zijn voor ons dé belangrijkste bijlagen voor het schoolplan en zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden.

### 6.6 Kwaliteitsontwikkeling binnen De Vier Windstreken

Ook bovenschools werken we op een cyclische wijze aan kwaliteit. Dit doen we door enerzijds de kwaliteit op de scholen te monitoren en anderzijds de scholen te ondersteunen. Met het koersdocumenten en de gezamenlijke ambities geeft het bestuur richting aan wat van scholen verwacht wordt. Iedere directeur legt jaarlijks verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs op de eigen school en de wijze waarop de school invulling geeft aan het beleid van de stichting.

Eens per vier jaar krijgt iedere school een interne audit om zo te reflecteren op de kwaliteit en eigen ontwikkeling. Door middel van deze instrumenten en besprekingen meten wij het effect van ons onderwijs en nemen wij besluiten wanneer de effecten anders zijn dan verwacht.

### 6.7 Middelen om kwalitatief onderwijs te kunnen bieden

Hierin kun je indien van toepassing nog specifieke zaken melden op schoolniveau op het gebied van middelen, die van invloed zijn op het onderwijs en de kwaliteit. Te denken valt aan ICT als middel (niet het aanbod. Een aanpak meld je in het hoofdstuk onderwijs), huisvesting (eventuele nieuwbouw of renovatie die van invloed is op de ontwikkelingen in de komende jaren), etc.

#### Ambities, doelen en acties voor kwaliteit en middelen

Ambities
1. De planning van de kwaliteitscyclus (wmk-po, jaarplan maken, uitvoeren zorgcyclus) verbeteren en planmatig inzetten
2. De leerlingenraad wordt een actief orgaan die de school van advies gaat voorzien

Om bovenstaande ambities te realiseren, stellen we ons de volgende doelen:

Doel	Jaar
1. Doel: vanaf schooljaar 2022-2023 beschikt de school over een heldere cyclische kwaliteitsplanning	
Actie: De intern begeleiders maken het kwaliteitsbeleid up-to-date.	2020-2021
Actie: De intern begeleider zet jaarlijks trendtabellen na de citoperiodes in het document en start de analyse	2020-2024
Actie: Met het team worden halfjaarlijks zorgsignalen op leerjaar- schoolniveau en	2020-2024

door de jaren heen gesignaleerd en geanalyseerd.	
Actie: Met het team worden halfjaarlijks acties bedacht vanuit bovenstaande analyse.	2020-2024
Actie: Intern begeleider vult halfjaarlijks de trendanalyse verder aan en monitort uitvoering acties.	2020-2024

2. Doel: vanaf schooljaar 2020-2021 heeft de Immanuelschool een leerlingenraad met 4 leerlingen uit groep 7 en 8 die meedenken met de ontwikkeling van de school.	Jaar
Actie: elke maand een vergadering plannen van de leerlingenraad	2020-2024
Actie: een brievenbusje plaatsen voor berichten aan de leerlingenraad	2020-2024
Actie: een vaste plek op het prikbord bij de ingang, waar je kunt zien wie ze zijn, wat ze doen en waar ze op dit moment actief mee bezig zijn.	2020-2024
Actie: jaarlijks doen de leerlingen een rondje door de klassen, waarmee ze zichzelf bekend maken. Dit voorstelrondje wordt in de jaarplanning opgenomen.	2020-2024

### BRONNEN:

Koersdocument De Vier Windstreken 2020-2024

Schoolgids

Schoolondersteuningsprofiel

Identiteitsplan

Zelfevaluatie De Vier Windstreken op schoolniveau.

Kwaliteitsonderzoeken

Nulmeting 2020