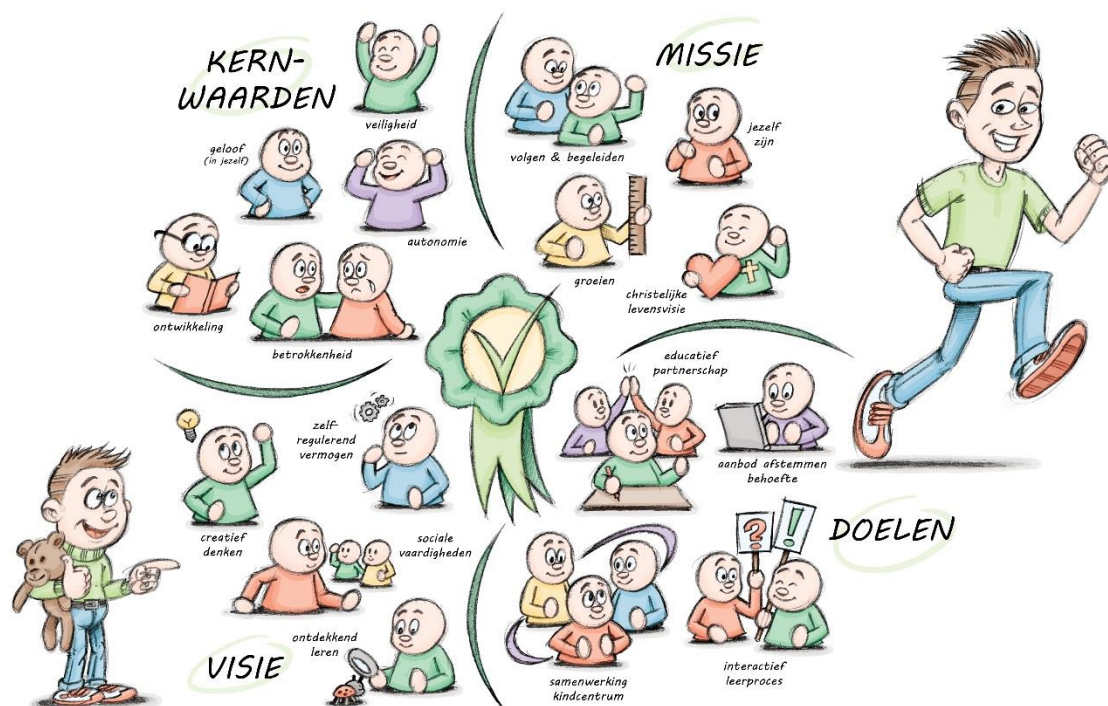


Schoolplan 2019-2023



Voel je thuis op Sjaloom en groei.....

Colofon

CBS Sjaloom

BRIN: 13KN
Sportweg 54
8313 AR Ruiten
0527-262544
www.desjaloom.nl

Onderdeel van:

Stichting Aves

bestuursnr: 40662
Postbus 33
8300 AA Emmeloord
0527-249249
www.aves.nl

Inhoudsopgave

Colofon.....	2
Inleiding.....	4
1. Situatie van Sjaloom.....	5
1.1 bestuurlijk kader.....	5
1.2 Omgevingsanalyse	5
1.3 interne analyse	6
1.4 strategische keuzes en ambities	6
2. Uitgangspunten van Sjaloom	7
2.1 identiteit.....	7
2.2 kernwaarden	7
2.3 missie	7
2.4 visie.....	7
2.5 strategische doelen	8
3. Onderwijskundig beleid	9
3.1 bestuurlijk kader en meerjarenperspectief.....	9
3.2 basiskwaliteit	10
3.2.1 pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat	10
3.2.2 onderwijsprogramma	11
3.3 ambities	12
4. Personeelsbeleid.....	13
4.1 bestuurlijk kader en meerjarenperspectief.....	13
4.2 basiskwaliteit	14
4.3 ambities	14
5. Kwaliteitsbeleid	15
5.1 Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief	15
5.2 Basiskwaliteit.....	16
5.2.1 Algemene werkwijze	16
5.2.2 Kwaliteitsinstrumenten en -aanpakken	17
5.2.3 Kwaliteitsagenda	19
5.3 Ambities	20
6. sponsoring beleid	21
7. meerjarenplanning van tactische & operationele doelen.....	22

Inleiding

Met dit schoolplan 2019-2023 voldoet Sjaloom aan de verplichting vanuit de wet op het primair onderwijs, artikel 12.

Het beschrijft het vierjarig beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd. Het omvat het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast beschrijft het schoolplan ook het beleid ten aanzien van de identiteit van de school en het beleid met betrekking tot de aanvaarding van materiële of geldelijke bijdragen.

Het schoolplan dient als document van planning en verantwoording van de gewenste schoolontwikkeling in de vermelde planperiode. Het is bedoeld om de wetgever en de ouders hierover te informeren. Het schoolplan geeft de kernwaarden, missie en visie van de school weer, van waaruit strategische en tactische doelen zijn geformuleerd. Daarbij zijn de uitkomsten van een actuele omgevingsanalyse en interne analyse benut.

Met dit schoolplan wil Sjaloom bijdragen aan het realiseren van de strategische doelen en ambities van haar schoolbestuur, stichting Aves, zoals die staan vermeld in het bestuursplan (zie bijlage 1). Om dit te bereiken zullen de eigen strategische doelen en ambities van de school hierbij aansluiten.

De planperiode wordt via een cyclische werkwijze gespecificeerd in vier respectievelijke jaarplannen. In deze jaarplannen worden de operationele doelen voor een schooljaar benoemd die voortkomen uit de vierjarige strategische en tactische doelen. Deze operationele doelen worden steeds aan het eind van het schooljaar geëvalueerd en krijgen, indien nodig, een vervolg in het volgende jaarplan. Op deze manier werkt de school op een cyclische manier aan een adequate en actuele ontwikkeling.

In vier jaarlijkse schoolgidsen geeft Sjaloom inhoudelijke, actuele, organisatorische en praktische informatie over de werkwijze van school aan ouders, verzorgers en leerlingen van de school. De inhoudelijke informatie komt deels voort uit de inhoud van het schoolplan.

1. Situatie van Sjaloom

1.1 bestuurlijk kader

Op 1 januari 2019 is de nieuwe stichting Aves ontstaan. De stichting kent als ankerwaarden *vertrouwen* en *verbinding* en heeft daarbij de kernwaarden *lef*, *passie* en *groei* gekozen, die voor alle betrokkenen leidend zijn bij het invullen van de missie en visie en het verwezenlijken ervan.

De missie luidt: *'wij bieden betekenisvol en toekomstgericht onderwijs en zijn een betrouwbare partner in opvoeding'*.

Deze opdracht wil Aves waarmaken door te werken vanuit de volgende visie:

'In elk dorp en elke stad in haar werkgebied garanderen wij een basisschool. De scholen zijn een afspiegeling van de gemeenschap en de omgeving. Waar mogelijk maakt de school deel uit van een integraal kindcentrum. Wij zetten de kinderen voorop en willen het basisonderwijs innoveren, ontwikkelen en behouden. We maken werk van onderwijs en opvoeding. Kwalitatief waarde(n)vol en grensverleggend'.

Om de missie en visie te verwezenlijken zijn in het bestuursplan 2019 zes strategische doelen geformuleerd die leidend zijn bij de beleidsvorming en beleidsuitvoering in de planperiode 2019-2023:

- Kinderen in de scholen worden samen met de ouders zoveel mogelijk ondersteund bij de (denominatieve) identiteitsontwikkeling
- Ontwikkelbehoeften van de kinderen zijn richtinggevend voor de organisatie van het onderwijs
- We zijn verantwoordelijk voor onderwijs aan en medeverantwoordelijk voor de opvoeding van kinderen van 0 tot 14 jaar
- Er is gemotiveerd personeel dat gaat voor innovatie
- We werken vanuit het idee van een gekantelde organisatie waarbij kinderen centraal staan
- De bedrijfsvoering faciliteert een goed, eigentijds en gevarieerd onderwijsaanbod

Sjaloom betreft deze doelen bij het formuleren van haar eigen strategische, tactische en operationele doelen in dit schoolplan 2019-2023.

1.2 Omgevingsanalyse

Jaarlijks maakt Sjaloom een vlootschouw waarin ze haar populatie in kaart brengt en van daaruit streefnormen bepaalt en keuzes maakt in aanbod en differentiatie aan de leerlingen van haar school.

Uit de vlootschouw blijkt dat Sjaloom een normale verdeling heeft tussen hoog- en laagopgeleide ouders. De schoolpopulatie is iets dalend, komende jaren zullen er telkens jaargroepen van minder dan 10 leerlingen op school zitten.

Er wordt druk gewerkt aan een nieuwe multifunctioneel accommodatie waar de beide scholen van Rutten, de kinderopvang, dorps huis en sport een plek zullen krijgen.

Dit zorgt ervoor dat er in de toekomst veel mogelijkheden kunnen ontstaan waarbij

samenwerking tussen de leden van het kindcentrum Rутten (SWS Paulus, Alles Kids en CBS Sjaloom) geïntensiveerd kan worden. Door de nabijheid van andere partners in het MFA zullen er meer mogelijkheden ontstaan tot het aangaan van samenwerkingen op vele gebieden. Dit loopt van het gebruikmaken van elkaars ruimten, tot initiatieven ter versterking van onze missie en visie.

1.3 interne analyse

Voor het maken van de interne analyses is gebruik gemaakt van een SWOT analyse, verschillende enquêtes (onder ouders, leerlingen en personeel) en een interne audit. Daarna zijn hierover gesprekken gevoerd met het team, leerlingen en de klankbordgroep. Naar aanleiding daarvan is een interne analyse opgesteld. Vanuit al deze geleidingen komen de volgende sterke en zwakke punten naar voren:

Sterke punten van Sjaloom

- Goede/ veilige sfeer
- Structuur van en in de school
- Goede leeropbrengsten
- Vaardigheid/ deskundigheid van het team
- Begeleiding van kinderen met special needs.

zwakke punten van Sjaloom

- Implementatie van ICT in de school
- Communicatie met ouders/ betrokkenheid ouders/ externen
- Kwaliteit van het afstemmen op de onderwijsbehoeften van individuele leerlingen

1.4 strategische keuzes en ambities

Vanuit voorgaande analyses en het bestuurlijk kader van Aves is er een strategische keuze gemaakt waar Sjaloom de komende jaren mee aan de slag wil. We zijn sinds 2012 onderdeel van het kindcentrum Rутten. Komende jaren komen we onder 1 dak te zitten en willen we de samenwerking intensiveren om zo kwalitatief waarde(n)vol onderwijs te bieden. Aves zet de kinderen voorop. Op Sjaloom willen we dat tot uiting laten komen door de komende jaren ons onderwijsaanbod af te stemmen op de ontwikkelbehoeften van leerlingen. Daarnaast willen we ons inzetten voor goede, eigentijdse en heldere communicatie met leerlingen, ouders en ketenpartners. Op deze wijze willen we de betrokkenheid bij het vormen van goed onderwijs breder gedragen te krijgen in onze omgeving.

2. Uitgangspunten van Sjaloom

2.1 identiteit

Sjaloom is een christelijke basisschool die met name gezinnen op school heeft die van protestants-christelijke huize komen. De identiteit krijgt vorm op Sjaloom doordat het team, de waarden en normen zoals ze in de bijbel beschreven worden, als uitgangspunt nemen in hun dagelijks handelen. Daarnaast zie je de identiteit terug in het dagelijks bidden in de groep, het vertellen en nabespreken van de bijbelverhalen, het zingen van christelijke liedjes en het vieren van de christelijke feestdagen. Ook organiseren we jaarlijks samen met de PKN gemeente van Rutten een kerk-school-gezinsdienst.

2.2 kernwaarden

In september 2018 heeft het team met elkaar gekeken welke kernwaarden goed passen bij Sjaloom. Ankerwaarden van Sjaloom zijn *veiligheid en geloof(in jezelf)* en de kernwaarden zijn *autonomie, betrokkenheid en ontwikkeling*.

Deze kernwaarden hebben, samen met de kernwaarden van alle andere Avesscholen als inspiratie gediend voor het ontwikkelen van de kernwaarden van de nieuwe Aves stichting.

2.3 missie

Wij bieden onderwijs dat gericht is op het volgen en begeleiden van kinderen in hun ontwikkeling tot zelfstandig denkende en handelende mensen. Wij begeleiden kinderen vanuit een christelijke levensvisie waarin de bijbelse waarden en normen onze leidraad zijn. Ons uitgangspunt is dat je pas tot ontwikkeling kunt komen als je in een omgeving bent waar je je veilig voelt en waarin je jezelf kunt zijn. Daarom is ons motto: 'Voel je thuis op Sjaloom en groei.'

2.4 visie

Wij bieden onderwijs waarbij ontdekkend leren centraal staat. Wij leren kinderen om te leren. Daarin staat het ontwikkelen van creatief denken, sociale vaardigheden en zelfregulerend vermogen centraal. Vanuit een overzichtelijke omgeving zorgen we voor een breed aanbod dat goed afgestemd is op de onderwijsbehoeften van de kinderen. Op onze school staan we voor gedeeld eigenaarschap waarbij we de kinderen ruimte bieden om te groeien.

2.5 strategische doelen

Strategische doelen Aves	Strategisch doel Sjaloom
<p>1 Kinderen in de scholen worden samen met de ouders zoveel mogelijk ondersteund bij de (denominatieve) identiteitsontwikkeling</p>	<p>1 Wij begeleiden kinderen vanuit een christelijke levensvisie waarin de bijbelse waarden en normen onze leidraad zijn.</p>
<p>2 Ontwikkelbehoeften van de kinderen zijn richtinggevend voor de organisatie van het onderwijs 6 De bedrijfsvoering faciliteert een goed, eigentijds en gevarieerd onderwijsaanbod</p>	<p>2 We stemmen ons onderwijsaanbod af op de ontwikkelbehoeften van leerlingen.</p>
<p>3 We zijn verantwoordelijk voor onderwijs aan en medeverantwoordelijk voor de opvoeding van kinderen van 0 tot 14 jaar</p>	<p>3 Er is een intensieve samenwerking met de partners van het kindcentrum in Rутten,</p>
<p>4 Er is gemotiveerd, professioneel personeel dat gaat voor innovatie 5 We werken vanuit het idee van een gekantelde organisatie waarbij kinderen centraal staan</p>	<p>4 De medewerkers sturen minder en begeleiden meer bij het vormgeven van het onderwijs.</p>

3. Onderwijskundig beleid

3.1 bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

Sjaloom geeft haar onderwijskundig en pedagogisch beleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het onderwijskundig en veiligheidsbeleid dat stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit van dit beleid en van de uitvoering ervan door de hierna beschreven elementen in dit beleid te hanteren.

Er is, vanuit de gekozen ankerwaarden van *vertrouwen* en *verbinding*, ruime aandacht voor het pedagogisch klimaat op de scholen door de nadruk te leggen op het gevoel van veiligheid van leerlingen, ouders en medewerkers en op het coöperatieve, verbindende aspect van het leerproces. Deze zorg voor zowel de sociale als de fysieke veiligheid is vastgelegd in de respectievelijke protocollen (Aves-beleidsdocument 2.5) die beide geldig zijn op bestuurlijk- en schoolniveau. Deelaspecten van de protocollen worden op schoolniveau verder invulling gegeven, bijvoorbeeld door middel van een anti-pestprotocol, een protocol met betrekking tot het gebruik van social media en een protocol bedrijfhulpverlening. Ook wordt op iedere school een methodiek en een leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen gebruikt. De opbrengsten van onder andere het veiligheidsbeleid worden gemonitord door het met vaste frequenties afnemen van peilingen bij leerlingen, ouders en medewerkers.

De professionalisering van de medewerkers is deels gericht op het versterken van de vaardigheden om protocollen daadwerkelijk voldoende te kunnen uitvoeren. Daarnaast worden scholen ondersteund met expertise vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noordoostpolder – Urk (SWV PO 24-02) en door de samenwerking hierbinnen met externe partners, zoals bijvoorbeeld gemeente en jeugdhulppartners.

Binnen dit samenwerkingsverband schrijven scholen elk jaarlijks, onder andere bij wijze van zelfevaluatie, hun Schoolondersteuningsprofiel. Daarin beschrijven zij hun visie, kenmerken en expertises die bepalend zijn voor hun structurele ondersteuningsmogelijkheden en de ontwikkeling ervan.

Onderwijskundig zijn de ontwikkelbehoeften van leerlingen en medewerkers leidend bij het inhoud geven aan leer- en onderwijsprocessen en bij de organisatie daarvan. Aves en haar scholen willen die individuele behoeften centraal stellen in meer gepersonaliseerd leren zonder daarbij te kiezen voor geïndividualiseerd leren, onderwijzen en professionaliseren. Werken vanuit de kernwaarden *lef* en *groei* vraagt het loslaten van belemmerende, vertrouwde werkwijzen, zoals bijvoorbeeld het uitsluitend werken vanuit door methodieken bepaalde leervolgorde of het werken met een bindend leerstofjaarklassensysteem, is hierbij een beoogde belangrijke innovatie. Het centraal stellen van de lerende persoon betekent dat zij proactief en volwaardig zeggenschap krijgen over hun eigen leerdoelen en leerprocessen.

Sjaloom voert haar onderwijskundig- en pedagogisch beleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van zelfgekozen en door Aves en het Samenwerkingsverband aangereikte instrumenten.

3.2 basiskwaliteit

Sjaloom biedt haar leerlingen een breed en eigentijds onderwijsaanbod dat gebaseerd is op de kerndoelen. De methodes voor rekenen en taal sluiten daarnaast ook helemaal aan op de referentieniveaus die voor beide vakken zijn vastgesteld. Binnen de methode zorgen de leraren ervoor dat binnen de jaargroepen er mogelijkheden zijn voor kinderen om gedifferentieerd les te krijgen, zodat de lesstof afgestemd is op de ontwikkelingsfase van de leerlingen. Hiervoor maken we gebruik van groepsplannen en noteren we in de schaduwplanning wat we met de afzonderlijke niveaugroepen doen. Een schaduwplanning is een formulier waarop alle geboden zorg gepland en genoteerd wordt die kinderen in de groep krijgen.

Een groepsplan bestaat op onze school uit een pedagogisch groepsoverzicht (met onderwijsbehoeften, bevorderende en belemmerende factoren) en een plan van aanpak voor de lessen. Op onze school werken we met het leerstofjaarklassensysteem. Hiermee ronden we per schooljaar de lesstof behorende bij een bepaalde groep af.

We voorkomen uitval door preventief te werken. Kinderen krijgen extra instructie (pre of re-teaching) of extra/ander oefenmateriaal. Deze hulp vindt in de klas plaats. Kinderen die de leerstof dan voor een bepaald vak of voor meerdere vakken niet meer met de groep mee kunnen volgen krijgen na een intensief traject een ontwikkelingsperspectief van waaruit de doelen voor hen bepaald worden. Deze worden 4 keer per jaar geëvalueerd. In ons school ondersteuningsprofiel leggen we vast welke ondersteuning wij extra kunnen bieden bij ons op school. Deze is te vinden in bijlage 2.

We volgen de kinderen door ieder halfjaar bij groep 3-8 CITO toetsen af te nemen en door tweemaal per jaar een observatielijst in te vullen. Voor groep 1-2 doen we dit met behulp van Kijk! en bij groep 3-8 vullen we de volgljsten in die in het kanjervolgsysteem zitten. Hierin zitten ook vragenlijsten voor leerlingen over de ervaren veiligheid in de school. Daarnaast volgen we de kinderen door het afnemen van methode gebonden toetsen. Met de analyse hiervan kijken we of ons handelen dat opgeleverd heeft wat wij verwachten en waar we mogelijk nog verder af moeten stemmen om ons handelen nog beter aan te laten sluiten bij de wat kinderen in de groep nodig hebben.

3.2.1 pedagogisch-, didactisch- en schoolklimaat

Aan de hand van de informatie die leraren hebben over de kinderen, plannen zij hun didactisch handelen. Wij werken opbrengstgericht, hierbij stellen we de hulpvraag van het kind als ons uitgangspunt. Samen met de ouders werken we aan een optimale ontwikkeling van kinderen door hen zelfvertrouwen te geven en uit te gaan van hun behoeftes en ontwikkelingskracht.

Op Sjaloom werken we in iedere jaargroep met groepsplannen waarbinnen de leerlingen ingedeeld worden in de basisgroep, de subgroep – of de subgroep +. De leraren bij ons op school zorgen voor effectieve instructies die doelmatig, aansprekend en interactief zijn. We gebruiken voor het inoefenen van nieuwe leerstof het IGD model. Daarnaast neemt het

modellen door de leerkracht bij ons op school ook een belangrijke plaats in. De gekozen methodieken voor de verschillende vakken zijn vastgelegd in borgingsdocumenten die regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgesteld worden. Op deze wijze zorgen we voor een doorgaande lijn in de school.

Tijdens het werken zorgen de leerkrachten voor een goed, rustig en duidelijk leerklimaat. De leerkrachten gaan al zoveel mogelijk tijdens de les na of de leerlingen de leerstof en de opdrachten begrijpen en geven waar nodig direct en (individueel) feedback op hun werk en het leren in het algemeen.

Een goed pedagogisch klimaat is nodig om de leerlingen zich veilig te laten voelen en tot leren te kunnen komen. In het schoolveiligheidsplan van Sjaloom staat informatie over hoe wij zowel de fysieke als de sociale veiligheid borgen op onze school. Hier valt ook de ontruiming van het schoolgebouw en het anti-pestbeleid onder. De contactpersoon voor leerlingen, ouders en leraren hierin is de intern begeleider. De coördinatie en monitoring van het veiligheidsbeleid/ anti pestbeleid is in handen van de directeur. Deze protocollen zijn allen op school aanwezig.

3.2.2 onderwijsprogramma

Op Sjaloom wordt iets meer dan de helft van de onderwijstijd (55%) besteed aan de basisvaardigheden (rekenen, taal, lezen en het werken met ontwikkelingsmaterialen). We hebben daarbij veel aandacht voor de taalkant van het basisaanbod. In onze school steken we in op het lezen en het creëren van een rijke taal-leesomgeving om op deze wijze eventueel taalachterstanden zo klein mogelijk te houden. Kinderen die bij ons op school komen en het Nederlands nog niet beheersen starten in een schakelvoorziening. De kleuters blijven wel op school omdat zij door hun gevoelige taalperiode de taal nog heel makkelijk in de eigen groep op kunnen pakken.

Voor kinderen die Nederlands als moedertaal hebben en te maken hebben met een taalachterstand werken we veel samen met de logopediste, de jeugdverpleegkundige en Kentalis. Zij worden in een vroeg stadium bij de ontwikkeling van de leerling betrokken. Op deze wijze kunnen we voor iedere leerling een aanbod op maat bieden.

Naast de basisvaardigheden is er veel ruimte voor oriëntatie op de wereld en jezelf (40% van de onderwijstijd). Hierin valt ook burgerschapsvorming. Wij bieden het vak burgerschapsvorming geïntegreerd aan tijdens de lessen godsdienst/ levensbeschouwing en tijdens de kanjertraining. Daarnaast komt het ook bij de vakken regelmatig aan bod: met begrijpend lezen lezen we altijd over onderwerpen die op dat moment actueel zijn in het nieuws. We proberen met excursies en projectweken de wereld de school in te halen en de wereld met elkaar te beleven.

5% van onze onderwijstijd wordt besteed aan creatieve vak- en vormingsgebieden.

3.3 ambities

Als school hebben we voor de komende periode, ten aanzien van het pedagogisch- en het didactisch- en schoolklimaat, de volgende ambities geformuleerd:

- Om het handelen nog beter af te kunnen stemmen op de verschillende onderwijsbehoeften van de leerlingen willen wij graag beter gebruik maken van de middelen die ICT hiervoor biedt. We gaan voor rekenen overstappen op een complete digitale methode waarbij kinderen zo gaan rekenen dat het goed aansluit bij hun eigen niveau, ze directe feedback kunnen krijgen en waarbij de leerkracht aan de hand van digitaal overzicht heel makkelijk kan analyseren en de lessen nog beter af kan stemmen op de onderwijsbehoeften van de groep.
- Voor kinderen die bovengemiddeld intelligent zijn willen we het aanbod verstevigen en de doorgaande leerlijn op Sjaloom goed vorm gaan geven. Dit doen we door het beleid te herzien, op zoek te gaan naar materialen die hen helpen om te leren leren en hen voldoende uitdagen. Eén leerkracht bij ons op school is hoogbegaafdheidscoördinator en zal dit proces mee aansturen.
- Oriëntatie op de wereld en jezelf past in onze visie niet goed samen in afgekaderde vakken zoals ze nu gegeven worden in de groepen. Komende jaren willen we gaan kijken hoe we deze vakken meer kunnen verbinden en het ontdekkend leren hierbinnen een stevige plaats kunnen bieden. Door hier ruimte aan te geven willen we kinderen ook leren om bij ons op school creatief te denken en hun zelfregulerende vermogens verder te ontwikkelen.
- Met ouders willen we een educatief partnerschap aangaan waarbij we elkaar zoveel mogelijk ondersteunen en de bijdragen van beide kanten zo goed mogelijk af te stemmen om te zorgen voor een zo goed mogelijk ontwikkeling van het kind.
- We ontwikkelen het kindcentrum verder en verdiepen de samenwerking om zo een doorgaande lijn te vormen van 0-12 jaar. We proberen zoveel mogelijk gebruik te maken van elkaars talenten en zoeken actief de samenwerking met de partners van het kindcentrum.

4. Personeelsbeleid

4.1 bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

Sjaloom geeft haar personeelsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het personeelsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit en bekwaamheid van haar medewerkers door een aantal elementen in het personeelsbeleid te hanteren.

De gewenste ontwikkeling van elke medewerker wordt, vanuit de kernwaarden *verbinding* en *groei* samen met de betrokkene vanuit diens eigenaarschap bepaald, gemonitord en gestimuleerd via een gesprekkencyclus.

Van nieuwe, bevoegde medewerkers wordt, voordat wordt overgegaan tot een benoeming voor onbepaalde tijd, tijdens de periode van een tijdelijke benoeming de reeds aanwezige bekwaamheid gemonitord via een begeleidingsprocedure. Deze procedure kent als sluitstuk een assessment aan de hand van het bovengenoemde competentie-instrument, als proeve van bekwaamheid. Op deze manier weten Aves en de scholen dat er capabele medewerkers worden aangetrokken. Na aanneming van de medewerkers geldt het Inwerkbeleid Medewerkers voor hen.

Het professionaliseringsbeleid van de stichting kent een heel ruim budget, voor activiteiten op bovenschools-, team- en medewerkersniveau. Deze activiteiten worden gestroomlijnd in een adequaat scholingssysteem, de Aves Academie. De nadruk in de professionalisering van de medewerkers ligt in de komende jaren op het verder ontwikkelen van een professionele identiteit en *passie* bij ieder en op het versterken van leerkracht- en leiderschapsvaardigheden die gezamenlijk bijdragen aan de ambitieuze onderwijskundige innovatie van de stichting en haar scholen.

De nieuwe stichting formuleert haar beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding naar aanleiding van de situatie bij de begindatum van de stichting. Bij die begindatum bestond bij 60% van de Aves-scholen de schoolleiding uit een vrouwelijke directeur, 40 % van de scholen kende een mannelijke directeur. Consolidatie van deze bestaande situatie lijkt het minimale doel van het nieuwe beleid met betrekking tot evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Sjaloom voert haar personeelsbeleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van de door Aves aangereikte instrumenten.

4.2 basiskwaliteit

Goed personeelsbeleid is van zeer grote waarde. Een leraar / onderwijsondersteuner doet er toe en maakt het verschil in het onderwijs aan leerlingen. Wij vinden het op Sjaloom belangrijk dat leraren zich competent en uitgedaagd voelen in een veilige omgeving. Iedere onderwijsgevende moet goed in zijn/haar vel blijven zitten om goed onderwijs te kunnen geven. We hechten daarom ook veel waarde aan het goed opgeleid blijven zodat de mensen ook op een optimale manier leerlingen ondersteuning kunnen bieden. We zijn een lerende organisatie waarbij we met en van elkaar leren. Ieder jaar voeren we een collegiale consultatie uit. Hierbij gaan leraren bij elkaar kijken over een onderwerp waar we op dat moment als school mee bezig zijn. Daarnaast bezoeken IB en directie regelmatig de groepen om mee te kijken met de lessen, en de leraren te voorzien van feedback om verder te kunnen groeien in hun pedagogisch en didactisch handelen.

Als school vinden we het belangrijk dat leraren willen blijven groeien in hun ontwikkeling. Ieder jaar voeren we een gesprekkencyclus waarin ook het welzijn van de persoon en het (bij)scholen een vast onderdeel van het programma zijn. Alle leerkrachten en onderwijsassistenten stellen ieder jaar een persoonlijk ontwikkelingsplan op met leerdoelen die passen bij de ambitie van de school en hun eigen ambities. In een serie van voortgangsgesprekken monitort de directie de ontwikkeling van ieder personeelslid en kijkt wat de mensen nodig hebben om zich blijvend te kunnen ontwikkelen.

4.3 ambities

Als school hebben we voor de komende periode, ten aanzien van het personeelsbeleid, de volgende ambities geformuleerd:

- Alle onderwijsgevendenden vormen hun eigen persoonlijk ontwikkelingsplan waarbij ze zelf kiezen voor scholing die aansluit bij hun leerbehoeften. Ambitie hierin is dat het eigenaarschap van de leraar verder uitgebouwd en verstevigd wordt. De directie ondersteunt en faciliteert en zorgt ervoor dat de focus van de onderwijsgevendenden passend is bij de richting die de school opgaat.
- ICT vaardigheden van leraren op peil brengen om de programma's waar we me werken in het onderwijs goed te kunnen hanteren en analyseren om handelings- en opbrengstgericht te kunnen werken.
- In de komende jaren zullen een aantal leerkrachten hun pensioen aankondigen. Als school hebben we de ambitie om dan te zorgen voor een evenwichtige samenstelling van het team waarin een mooie mix zichtbaar is tussen ervaren en nieuwe mensen.
- Inrichten van een nieuw schoolgebouw die bijdraagt aan betere arbeidsomstandigheden voor het personeel. Te denken valt hierbij aan in hoogte verstelbare borden, ergonomische werkplekken en het verbeteren van het werkgemak en –plezier van de onderwijsgevendenden.
- Ondersteuning geven in het uitdragen van de christelijke identiteit door twee keer per jaar met een identiteitsbegeleider hier over na te denken en bij stil te staan.

5. Kwaliteitsbeleid

5.1 Bestuurlijk kader en meerjarenperspectief

Sjaloom geeft haar kwaliteitsbeleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het kwaliteitsbeleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd. Aves en haar scholen werken doelbewust en in samenhang aan de kwaliteit van haar kwaliteitsbeleid en aan de betekenis ervan voor de kwaliteit van de medewerkers en van het onderwijs dat zij geven.

De nieuwe stichting wil werken met gemotiveerde, professionele medewerkers die gericht zijn op innovatie. Daarbij hoort een beleid dat werkt vanuit vertrouwen en waarde hecht aan groei en passie. Daarvoor is kwaliteitszorg, een beleid dat alleen berust op 'meten is weten' een te beperkt instrument. De reguliere monitoring van gemeten resultaten (bij onderwijs, financiën, personeel) op school- en bestuursniveau is natuurlijk van belang, maar geeft een eenzijdig beeld van de ontwikkeling van een school en haar medewerkers. We spreken bij Aves dan ook liever van kwaliteitsbeleid omdat we, naast kwaliteitszorg, kwaliteit begrijpen als iets breders dan alleen competenties en kennis hebben en voldoende resultaten behalen. Aansluiten bij de menselijke maat van de medewerker als mens en professional en bij diens ontwikkelbehoeften is essentieel omdat daarmee de intrinsieke motivatie en passie wordt gestimuleerd. Aves en haar scholen willen dat niet doen door via afgebakende lijsten alleen competenties te checken en af te vinken, maar door medewerkers actief en verantwoordelijk te maken in hun eigen ontwikkeling, met zeggenschap over hun eigen leerdoelen en leerprocessen. Daarbij horen kwaliteitsinstrumenten die zelfreflectie, openheid voor feedback, presentatie, samenspraak en gedeelde verantwoordelijkheid in zich hebben.

Deze uitgangspunten willen de scholen ook toepassen op de ontwikkeling van de leerlingen en het volgen daarvan. Het volgen en analyseren van de leerresultaten via het leerlingvolgsysteem en het systeem van tussen- en eindtoetsen blijft van belang, maar geeft ook hier zicht op een beperkt deel van de totale ontwikkeling van de leerling als mens. Het werken met leergesprekken, leerdoelen, portfolio's en met formatieve toetsen en evaluaties zijn voorbeelden van hoe het onderwijsproces anders ingevuld kan worden, vanuit de kernwaarden vertrouwen, groei en passie.

Kwaliteitsbeleid omvat op schoolniveau ook het cyclische proces van beleidsontwikkeling, uitvoering, evaluatie en borging. Dat gebeurt in eerste instantie via het werken met vier jaarplannen vanuit het geldende Schoolplan 2019-2023. Jaarplannen die elk worden uitgevoerd en geëvalueerd en waarvan de te behouden opbrengsten worden vastgelegd. Ook komen daaruit gewenste verbetermaatregelen voort, net als bij de analyses van de onderwijsresultaten en van de resultaten in de beleidsdomeinen Identiteit, Personeel, Organisatie en Financiën.

Sjaloom voert haar kwaliteitsbeleid uit conform de bovengenoemde uitgangspunten en met gebruik van zelfgekozen en door Aves aangereikte instrumenten.

5.2 Basiskwaliteit

In dit hoofdstuk beschrijven wij de kwaliteitseisen die wij stellen, onze werkwijze en de uitwerking van onze kwaliteitseisen in aanpakken en instrumenten. Wij werken doelmatig aan de volgende kwaliteitseisen:

Systematische kwaliteitszorg

1. De school heeft de leerling populatie in beeld en heeft het onderwijs aangepast op de kenmerken van de populatie.
2. De school gebruikt systematisch instrumenten om de kwaliteit van het onderwijs en de tevredenheid van ouders en leerlingen na te gaan.
3. De school evalueert ten minste jaarlijks de resultaten van de leerlingen.
4. De school evalueert ten minste jaarlijks het onderwijsleerproces.
5. De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten.
6. De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces door middel van systematische observaties.
7. De school verantwoordt zich aan ouders en bestuur over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.

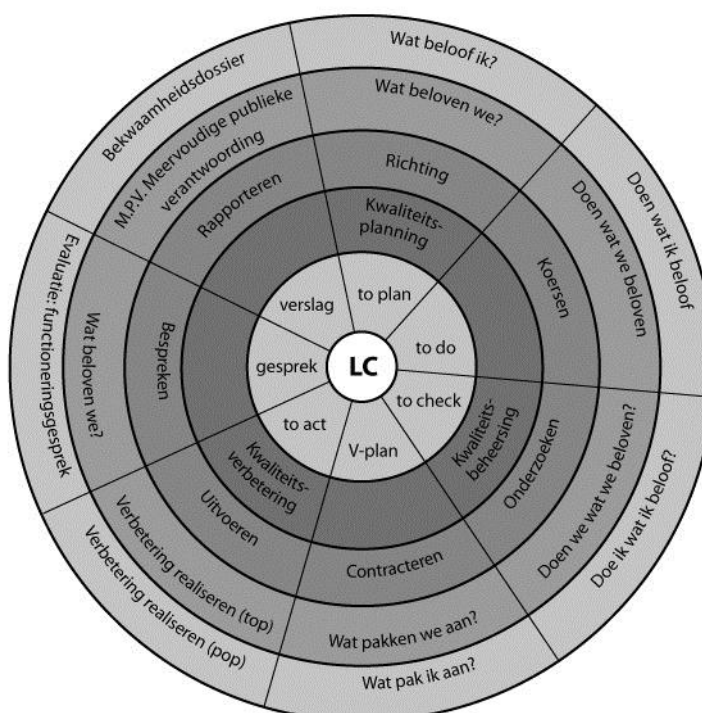
Kwaliteitscultuur

8. De directie draagt bij aan een prettig, open, professioneel en veilig werkklimaat onder het personeel
9. De directie werkt samen met teamleden aan een gezamenlijke (gedragen) visie.
10. De directie zorgt voor resultaatgerichte en stimulerende aansturing van het personeel.
11. De directie faciliteert leraren om van elkaar te leren vanuit een onderzoekende houding.
12. De directie betreft de leraren bij de kwaliteitszorg.

5.2.1 Algemene werkwijze

Onze kwaliteitszorg richt zich met name op schoolontwikkeling en op de ontwikkeling van het team als een professionele leergemeenschap.

Onze werkwijze wordt zichtbaar in onderstaande leercirkel (figuur 1) die steunt op de theorieën van Deming (PDCA-cirkel) en Juran (Trilogie):



Figuur 1: Leercirkel

Ter toelichting het volgende:

In de plan-fase wil onze school ambitieus zijn en hoge verwachtingen koesteren voor leerlingen en personeel.

In de do-fase werken wij aan het realiseren van visie en doelstellingen. Dat betekent dat planmatig en opbrengst gericht wordt gewerkt met gebruik making van groeps- en handelingsplannen, protocollen en een leerlingvolgsysteem. Ook diverse overlegvormen, groeps- en leerlingbesprekingen, coachingsgesprekken en klassenbezoeken passen in deze fase.

In de check-fase onderzoeken wij of de ambities in voldoende mate worden gerealiseerd. Vinden wij en vinden anderen, dat we op een goede wijze doen wat we beloven? Deze fase is waar zinvol ingebouwd in het jaarlijkse proces: gesprekken met de klankbordgroep, zelfevaluatie, tevredenheidsonderzoeken, analyses van de resultaten passen binnen deze fase.

In de V-plan fase trekt het team, maar ook het individuele teamlid consequenties uit de bevindingen.

In de act-fase gaat het om het waarmaken van de voorgenomen verbeteringen. Verbeteractiviteiten krijgen vervolgens een plek in onze plan- en verantwoordingsdocumenten: schoolplan, jaarplannen, analyses, rapportages aan het schoolbestuur, incidenten- en klachtenregistratie e.d.

5.2.2 Kwaliteitsinstrumenten en -aanpakken

De kwaliteitseisen uit 5.2.2 worden vertaald in de inzet van instrumenten.

5.2.2.1 *Systematische kwaliteitszorg*

De school heeft de leerling populatie in beeld en heeft het onderwijsaanbod en de onderwijstijd aangepast op de kenmerken van de populatie.

Ieder jaar wordt er een 'vlootschouw' gemaakt. De directeur en intern begeleider kijken samen naar de in- en uitstroom, de gewichten- en NOAT leerlingen en de doorstroming. Daarnaast worden de toetsresultaten geanalyseerd en streefnormen bepaald. Op basis van deze analyse wordt een keuze gemaakt voor het aanbod en de differentiatie in het onderwijs.

De school gebruikt systematisch instrumenten om de kwaliteit van het onderwijs en de tevredenheid van ouders en leerlingen na te gaan.

Vierjaarlijks worden er tevredenheidspeilingen gehouden bij ouders, leerlingen en leerkrachten. Deze worden nabesproken met team, MR en klankbordgroep. Uitkomsten hiervan worden meegenomen in het schoolplan.

Jaarlijks gaan we het welbevinden na van de leerlingen met behulp van de sociale veiligheidsmonitor. Deze zit bij ons in Kanvas. Acties hierop worden beschreven, uitgevoerd en in parnassys genoteerd.

De school evalueert ten minste jaarlijks de resultaten van de leerlingen.

De resultaten van de leerlingen op onze school worden ten minste tweemaal per jaar geanalyseerd. Op basis van de resultaten worden (trend)analyses uitgevoerd en worden

interventies afgesproken. De resultaten worden op diverse niveaus geanalyseerd en besproken onder leiding van de interne begeleider: op het niveau van de groepen, op teamniveau en de middentoetsen worden ook op stichtingsniveau geanalyseerd.

De school evalueert ten minste jaarlijks het onderwijsleerproces.

Het onderwijsleerproces wordt op diverse niveaus geëvalueerd: via gesprekken met de teamleden vanuit MOOI, via teambesprekingen, via een jaarlijkse eindevaluatie, via groepsbezoeken, inclusief feedback en opvolging (flitsbezoeken, functioneringsbezoeken, bezoeken van interne begeleiding en externe deskundigen), via collegiale consultatiebezoeken en terugkoppelingen binnen het team.

De school werkt planmatig aan verbeteractiviteiten en heeft dit vastgelegd.

In het schooljaarplan zijn jaarlijks alle activiteiten systematisch opgenomen. Op een jaarkalender worden alle acties die voortvloeien uit de verschillende trajecten en borgingsinstrumenten zichtbaar gemaakt.

De school borgt de kwaliteit van het onderwijsleerproces door middel van systematische observaties.

De borging van de kwaliteit van het onderwijsleerproces is gezekerd door vastgelegde afspraken over het differentiatie-model, omgangsafspraken, gehanteerde modellen didactische overzichten, groepsplannen, logboeken, schaduwplanningen in de groepsmap, maar vooral door diverse vormen van observaties en aanvullende feedback- en evaluatiemomenten.

Tweemaal per jaar worden de onderwijsbehoeften in kaart gebracht en de uitvoering daarvan in een groepsplan en in het weekplan vastgelegd. Leerkrachten handelen daarnaar. Directie en IB gaan dit in observaties en gesprekken met leerkrachten na.

De school verantwoordt zich aan ouders en bestuur over de gerealiseerde onderwijskwaliteit.

Het schooljaarplan en de schoolgids zijn de documenten waarin de verantwoording formeel plaatsvindt. Daarnaast gebeurt dit ook in de vorm van feedbackgesprekken met het CvB, bijeenkomsten met ouders, de klankbordgroep en de MR en via de nieuwsbrief.

5.2.2.2 Kwaliteitscultuur

De directie draagt bij aan een prettig, open, professioneel en veilig werkklimaat onder het personeel.

De wijze waarop de directie zorgt voor een professioneel, veilig en prettig werkklimaat wordt vierjaarlijks bevestigd via een tevredenheidsonderzoek, in de ontwikkelgesprekken met teamleden en bijeenkomsten met het team.

De directie werkt samen met teamleden aan een gezamenlijke (gedragen) visie.

Op thema's, maar ook op de brede visie wordt periodiek het team betrokken en meegenomen bij het formuleren van visie of elementen hiervan, gekoppeld aan ervaringen en praktijk.

De directie zorgt voor resultaatgerichte aansturing van het personeel.

De directie voert jaarlijks de vlootshow uit en bespreekt minstens tweemaal per jaar met de IB-er de trends en resultaten van de toetsen. De resultaten worden ook in het team besproken tijdens een gezamenlijk teammoment. Op basis van analyses worden er verbeterpunten vastgesteld, ook in de aansturing en coaching. Ib en directie overleggen tenminste iedere maand met elkaar over de te volgen verbeteractiviteiten, de resultaten en de zorg.

De directie faciliteert leraren om van elkaar te leren.

Naast de lesgevende taken zetten leraren zich in om te leren via scholingen teambijeenkomsten en via collegiale consultaties binnen en buiten de school. Hun ervaringen brengen zij in het team in. Leerdoelen hierbij zijn van te voren duidelijk. Het team specialiseert zich op diverse terreinen. Deze zijn vastgelegd in de schooljaarplanningen.

De directie betreft de leraren bij de kwaliteitszorg.

Via het schooljaarplan is iedereen betrokken bij de verdere ontwikkeling van de school. Er wordt op systematische wijze gezorgd voor het verbeteren en/of borgen van de kwaliteit. In het jaarplan staat omschreven op welke wijze ieder verantwoordelijk is voor het verbeteren van de kwaliteit van de school.

5.2.3 Kwaliteitsagenda

In deze paragraaf beschrijven wij onze kwaliteitsagenda op het niveau van de school over 4 jaar (5.2.3.1) en op het niveau van de leraar als primaire drager van kwaliteit continu en jaarlijks (5.2.3.2).

5.2.3.1 Schoolniveau

Activiteit	Verantwoording	Periode	Jr 1	Jr 2	Jr 3	Jr 4
zelfevaluatie	Schooljaarplan, audit	juni	x	x	X X	x
feedbackgesprekken	Verslag Gesprek CvB	jan	x	x	x	x
Kengetallen/opbrengsten	Verslag gesprek CvB	feb, ap	X x	X x	X x	X x
Lerarenvragenlijst	Verslag, teamoverleg	nov				x
Oudervragenlijst	Verslag MR, nieuwsbrief, klankbordgroep	nov				x
Leerlingenvragenlijst	Verslag, leerlingenraad	nov				x
Sociale veiligheid leerlingen	Verslag, leerlingenraad	nov	x	x	x	x
Sociale veiligheid leraren	Verslag, teamoverleg	mei	x		x	
Sociale veiligheid ouders	Verslag MR, nieuwsbrief, klankbordgroep	nov				x

5.2.3.2 *Leraarniveau*

Onze school ziet de leraar als spil in het hele proces. Zij zijn de primaire eigenaars van kwaliteit. In een aantal stappen werkt de leraar cyclisch aan de kwaliteit binnen de onderwijsorganisatie. Uitgangspunten zijn zelflerend zijn, zelfverantwoordelijkheid dragen, de eigen professionaliteit leren vergroten. De leraar creëert daarmee ook zijn/haar eigen professionele ruimte in samenwerking met collega's. Ook op dit niveau geldt de PDCA-cyclus.

In bijlage 3 is een beleidsdocument te vinden waarin in vier stappen de kwaliteitscirkel die een groepsleerkracht doorloopt in jaar opgenomen is. Door het volgen van deze cirkel kunnen we de kwaliteit van ons onderwijs borgen en verstevigen. Ook geeft het startende leraren een houvast wat er van hen verwacht wordt.

5.3 Ambities

Als school hebben we voor de komende periode, ten aanzien van het kwaliteitsbeleid, de volgende ambities geformuleerd:

- Het beter implementeren van MOOI (of de opvolger daarvan in verband met de harmonisatie van de nieuwe stichting) zodat het een levend document vormt in de school.
- Het verder aanscherpen en cyclisch bijstellen van de borgingsafspraken.
- Schaduwplanning beter gebruiken zodat ook voor invallers direct duidelijk is wie welke hulp krijgt/ gehad heeft.
- Betere afstemming tussen ouders en school voor een nog effectievere samenwerking.
- Analyses zo verwoorden dat helder is welke onderwijs en zorgbehoefte de leerlingen nodig hebben.

De bijbehorende operationele doelen zijn te vinden in het schema dat hoort bij hoofdstuk 7.

6. sponsoring beleid

Sjaloom geeft haar sponsoring beleid vorm door aan te sluiten bij de uitgangspunten van het sponsoring beleid dat Stichting Aves heeft geformuleerd in haar beleidsdocument. De stichting is ook verantwoordelijk voor het sponsoring beleid van de school.

Het beleid van Aves is geformuleerd aan de hand van de artikelen 1 t/m 9 van het convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' en vormgegeven vanuit gedragsregels en aandachtspunten in de brochure 'Spelregels sponsoring op scholen'. Beide documenten zijn op de website van de Rijksoverheid (www.rijksoverheid.nl) gepubliceerd.

De school stelt zich, conform de uitgangspunten, heel terughoudend op bij het aangaan van verplichtingen in ruil voor de aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen van derden. Daarbij heeft de school een aantal uitgangspunten:

- De kernactiviteiten van de school worden niet afhankelijk van sponsoring
- Sponsoring mag de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de school en allen die bij de school betrokken zijn, niet in gevaar brengen.
- De samenwerking tussen de school en de sponsor is niet nadelig voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van de leerlingen
- De school werkt samen met sponsoren die vanuit maatschappelijke betrokkenheid willen bijdragen
- Ouders en leerkrachten mogen via de medezeggenschapsraad instemmen met een sponsorcontract. Zij en de leerlingen kunnen met eventuele klachten over de vormgeving van de sponsoring terecht bij de directie van de school. Klachten over de aanwezigheid of inhoud van reclame kunnen zij indienen bij de landelijke Reclame Code Commissie.

7. meerjarenplanning van tactische & operationele doelen

Strategisch doel Sjaloom	Tactische doelen	Operationele doelen	tijdsplanning
1 Wij begeleiden kinderen vanuit een christelijke levensvisie waarin de bijbelse waarden en normen onze leidraad zijn.	A Leerkrachten kunnen handen en voeten geven aan het godsdienstonderwijs op school vanuit de christelijke identiteit.	-Start met het organiseren van 2 teambijeenkomsten per jaar met een identiteitsbegeleider, zodat alle teamleden blijvend aandacht houden voor het begeleiden vanuit een christelijke levensvisie. -Evaluatie van de werkwijze van voorgaande jaren. Waar nodig bijstellen en herijken van de inhoud. Behouden van de stevige basis die aanwezig is op school.	2019-2021
			2021-2023
2 We stemmen ons onderwijsaanbod af op de ontwikkelbehoeften van leerlingen.	A ICT heeft een vaste plek in ons onderwijsaanbod om goed af te kunnen stemmen op verschillen tussen kinderen.	-Oriënteren op digitale rekenmethode - training voor het verbeteren van de ICT vaardigheden en inzet in de groep. -aanschaf en implementatie van iPad in groep 1/2 -implementeren momentop als middel voor het beter af kunnen stemmen van het onderwijs aanbod. -implementeren digitale rekenmethode -borgen van de gemaakte afspraken rond de rekenmethode. -Door ontwikkelen van initiatieven die ontstaan zijn in het gebruik van ICT om beter af te kunnen stemmen op de verschillen tussen leerlingen.	2019-2020
			2020-2021
	B Er is voor iedere leerling een passend onderwijsaanbod op Sjaloom.	-schrijven en implementeren van een beleidsplan hoog- en meerbegaafdheid. -Implementeren van lesmateriaal voor meer- en hoogbegaafden. -oriëntatie op formatieve evaluatie. Wat is het en op welke wijze kunnen we het inzetten op Sjaloom om voor iedere leerling een passend onderwijsaanbod te realiseren die gericht is op verschillen tussen leerlingen. -uitvoeringsfase van de gemaakte plannen in het vorige schooljaar mbt formatief evalueren.	2021-2022
			2022-2023
C Ontdekkend leren is te zien in het dagelijks handelen en het leren van de leerlingen.	-Oriënteren en aanschaffen van een WO methode die past binnen de visie op ontdekkend leren die de creativiteit en originaliteit stimuleert en veel ruimte biedt voor eigen inbreng door de leerling -Implementeren van de WO methode.	2021-2022	
		2022-2023	

<p>3 Er is een intensieve samenwerking met de partners van het kindcentrum in Rутten.</p>	<p>A Er zijn initiatieven ontstaan die bijdragen aan ons doel als school en die bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen om ze helpen op te groeien tot zelfstandig denkende en handelende mensen.</p>	<p>-voorbereiding en afstemming op het werken en samenleven onder een dak. - oriëntatie op initiatieven die mogelijk zijn met de doelgroepen in het gebouw. - uitvoering van een aantal initiatieven die naar voren gekomen zijn.</p>	<p>2019-2020 2019-2020 2020-2023</p>
	<p>B We werken samen op die vlakken waar we elkaar als partners kunnen versterken.</p>	<p>-Oriëntatie op het uitbreiden van mogelijkheden tot samenwerking. Fasering en tijdspad maken. -Invoering van mogelijkheden volgens vastgestelde tijdspad.</p>	<p>2019-2020 2020-2023</p>
<p>4 De medewerkers sturen minder en begeleiden meer bij het vormgeven van het onderwijs.</p>	<p>A School en ouders hebben een educatief partnerschap. We werken aan wederzijdse gedragsverwachtingen om het pedagogisch klimaat voor de kinderen zo optimaal mogelijk te kunnen vullen.</p>	<p>- Implementatie van de parro app voor het vergroten van de ouderbetrokkenheid. -De gesprekken tussen ouders en leerkrachten zijn gelijkwaardig van inbreng, er is sprake van relatie opbouw en educatief partnerschap is het uitgangspunt. Invoering van omgekeerde 10 minutengesprekken en volgen van een training succesvol samenwerken met ouders. - tussenevaluatie van het tactische doel met ouders en leerkrachten. -verder oppakken van ontstane initiatieven en borgen van de gemaakte stappen.</p>	<p>2019-2020 2019-2020 2020-2021 2021-2023</p>
	<p>B kinderen hebben een actieve en participerende rol in het leerproces.</p>	<p>- oprichten van een leerlingenraad die tweemaal per jaar bij elkaar komt om te praten over veiligheid, leerproces en beleid. -Oriëntatie op mogelijkheden om kinderen een participerende en actievere rol te geven in hun eigen leerproces. -uitvoeren van de gemaakte plannen naar aanleiding van de oriëntatie uit het vorig schooljaar.</p>	<p>2019-2020 2021-2022 2022-2023</p>

