RKBS De Banier

Schoolplan 2019 - 2023

Directeur	Mw. M. Wielage
Adres	De Blokken 16
Plaats	Zwartemeer
Telefoon	0591 313193
E-Mail	monique.wielage@primenius.nl
Datum	29-4-2019

Inhoudsopgave

1. Samen: Strategisch plan Primenius 4
1.1. Samen het leven leren 4
1.2. Primenius en Tamariki 5
1.3. Katholiek sociaal denken 6
1.4. Programma 2019-2023 7
1.5. Identiteit 8
1.6. Ontwikkeling 9
1.7. Organisatie 11
1.8. Omgeving 12
2. Schoolplan 13
2.1. Voorwoord 13
2.2. De school in beeld 14
2.3. Analyse van de school 16
2.4. Kwaliteitsbewaking door het bestuur 18
2.5. Wettelijke opdrachten 18
Meerjarenplanning 23
We hebben een open en oprechte houding t.o.v. onze kinderen en ouders, iedereen voelt zich welkom en gezien bij ons op school ongeacht hun geloofsachtergrond, er is continu sprake van wederzijds respect en gelijkwaardigheid. 26
De Katholieke en Christelijke identiteit zijn n.a.v. de fusie met elkaar verweven er is sprake van verbondenheid in verscheidenheid, de identiteitscoördinator geeft hier samen met het team betekenis aan. 27
Wij bereiden onze kinderen voor op de wereld van morgen en willen ze laten opgroeien tot eerlijke, oprechte, zorgzame en verantwoordelijke wereldburgers. Op deze manier geven we onze kinderen een goede basis mee voor de toekomst. 28
Het is onze plicht als school om kinderen bewust te leren om aandacht te hebben voor duurzaamheid voor onze aarde, in alle groepen worden jaarlijks lessen, acties en of projecten aangeboden, samen dragen we ons steentje bij aan een betere wereld. 29
De identiteit van onze school sluit aan bij ons pedagogisch handelen, de medewerkers ontwikkelen hier voortdurend in en is dit zichtbaar in hun portfolio 30
We zijn de Vreedzame School en dragen deze visie uit, we leven dit voort. In 2022 van Vreedzame school naar Vreedzaam dorp, er voor elkaar zijn, zorgen voor en met elkaar. 31
Vanaf het schooljaar 19-20 gaan we door ontwikkelen m.b.t. de Challanges en Masterclasses, we hebben hierbij extra aandacht voor effectieve leertijd en zelfstandig werken. 32

Vanaf het schooljaar 20-21 gaan we schoolbreed meer projectmatig werken, er vinden minimaal vier grote projecten per jaar plaats waar cultuur, sport en muziek ook een belangrijke rol spelen. 33

Vanaf het schooljaar 19-20 hebben we een doorgaande ontwikkellijn van groep 1-8 voor Wetenschap en Techniek, hierbij onderzoeken we ook de samenwerking met andere scholen, bedrijven en het VO. 34

In 2023 bieden we op onze school voor alle vakken gepersonaliseerd leren in minimaal fase vier maar ons doel is fase vijf (notitie gepersonaliseerd leren), we richten ons op verfijning, verdieping en boring van het gepersonaliseerd leren passend bij onze 35

In het schooljaar 19-20 gaan we werken vanuit drie bouwen waar we het groepsdoorbrekend leren centraal stellen en talenten van leerkrachten meer gaan inzetten. 36

n het schooljaar 22-23 werken we met niveaugroepen, er is geen sprake meer van jaarklassen, de kinderen starten eindigen de dag in hun basisgroep en sluiten daarna aan bij hun niveaugroep. 37

De samenwerking met diverse VO scholen wordt de komende schooljaren verder ontwikkeld zodat er een doorgaande ontwikkellijn van 0-18 jaar ontstaat. We maken hierbij gebruik van wederzijdse expertise, kennis en gebouwen. 38

In het schooljaar 2019-2020 brengen alle medewerkers in beeld waar ze staan t.a.v. het gepersonaliseerd leren en hoe ze hierin verder kunnen ontwikkelen zodat in 2023 het didactisch handelen voor iedereen met een goed beoordeeld wordt. 39

In 2021 wordt de voorschool onderdeel van de school en wordt onderzocht of er samenwerking met de lokale kinderopvang binnen onze school mogelijk is. Hierdoor creëren we één pedagogische visie en ontwikkellijn voor alle kinderen va 0-12 jaar op onze sc.....40

In het schooljaar 19-20 staat er een zelfsturend team die in staat is cyclisch het onderwijsleerproces te evalueren, borgen en verbeteren en waar gedeeld leiderschap zichtbaar is. 41

Er heerst een professionele en veilige cultuur op school waarin men elkaar aanspreekt op het professioneel handelen waardoor er een lerende organisatie ontstaat.....42

Medewerkers ervaren professionele ruimte om verder te ontwikkelen en nemen hiervoor verantwoordelijkheid, we zetten de expertise van iedere medewerker in zowel groepsdoorbrekend als school overstijgend. 43

De komende jaren gaan we onze schoolorganisatie anders inrichten, we zetten vakleerkrachten en onderwijsassistenten in waar mogelijk. De leerkrachten ervaren hierdoor meer ondersteuning en tijd om het onderwijs kwalitatief goed inhoud te geven. 44

Ouders kiezen voor onze school vanwege onze identiteit, waarden en normen, de sfeer en ons onderscheidend vermogen. We zijn informeel en toegankelijk voor nieuwe ouders en kinderen, we laten ze beleven wie we zijn en wat we doen op onze school. 45

De school heeft en onderhoud een breed netwerk, we werken intensief samen met partners waar nodig, ten goede van de ontwikkeling van ieder kind. 46

1. Samen: Strategisch plan Primenius

1.1. Samen het leven leren

Onze organisatie levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van het kind van 0 tot 14 jaar. Dat kunnen we niet alleen, maar doen we in nauwe samenwerking met de ouders en andere betrokkenen in de leefomgeving van het kind. De grondbeginselen van het katholiek sociaal denken, waarin gelijkwaardigheid en de mens als persoon in zijn gemeenschap belangrijke pijlers zijn, vormen voor ons de basis van ons werk. Wij zijn een organisatie waar iedereen welkom is.

Voor ons betekent de bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen dat we ze het leven leren. We leren de kinderen te ontdekken wie ze zijn, wat voor hen het leven waardevol maakt en hoe ze van betekenis kunnen zijn voor de ander en de wereld. We noemen dat ook wel het delen van geestelijke rijkdom.

Wij werken op een moderne, innovatieve wijze, waarbij we ons richten op het welbevinden van het kind. We werken met persoonlijke ontwikkellijnen en bieden voor ieder kind maatwerk passend bij zijn ontwikkeling. We streven naar hoge betrokkenheid zowel van de kinderen als van onze medewerkers.

De aansluiting kinderopvang en onderwijs krijgt in de komende periode verder vorm en we willen deze uitbreiden in samenwerking met het voortgezet onderwijs in een ontwikkellijn tot 18 jaar.

De plannen voor de komende vier jaren zijn tot stand gekomen in samenwerking met onze medewerkers en stakeholders en zijn in dit plan verwoord. Met veel enthousiasme werken wij met elkaar aan de doorontwikkeling van onze organisatie.

College van Bestuur Primenius/Tamariki
Béjanne Hobert
John van Meekeren

Maart 2019

1.2. Primenius en Tamariki

Primenius en Tamariki
Het onderwijs van de stichting Primenius en de opvang van de stichting Tamariki zijn kwalitatief hoogwaardig, voelbaar en zichtbaar, persoonlijk en ontwikkelingsgericht. De scholen en de kinderopvang werken vanuit een gezamenlijke gedragen visie. Beide stichtingen zijn nauw met elkaar verbonden en vallen onder één bestuur. Hiermee worden school en opvang in de wijk samengebracht. Met deze combinatie wil Primenius/Tamariki de optimale omstandigheden voor een goede ontwikkeling van kinderen creëren.

Primenius
Primenius verzorgt onderwijs voor leerlingen in het primair onderwijs gebaseerd op de Katholieke identiteit. De stichting bestaat uit 34 basisscholen (27 katholieke, 2 katholiek protestant christelijk - waarvan één SBO, 1 katholiek openbaar en 4 algemeen bijzondere scholen) in Groningen en Drenthe. Meer dan 5000 leerlingen volgen hier onderwijs, verzorgd door ongeveer 500 medewerkers.

Tamariki
Tamariki is een sociaal maatschappelijke stichting en verzorgt kinderopvang voor alle kinderen van 0 tot 13 jaar in de vorm van voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en peuteropvang op 26 locaties in Drenthe en Groningen. Ongeveer 650 kinderen maken gebruik van deze opvang, verzorgd door ruim 40 medewerkers. De stichting is sterk groeiende.

Missie
Wij staan voor hoog gekwalificeerd, meetbaar en eigentijds onderwijs en opvoeding, sterk gericht op de katholieke identiteit, waarin organisatie en ouders vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid kinderen vormen in de volle breedte van het menszijn.

Visie
Bij ons staat het kind centraal door in het ontwikkelproces het kind ook daadwerkelijk te betrekken. Door middel van een positieve benadering heten we ieder kind welkom. Wij bieden een veilige, uitdagende, innoverende, gestructureerde en sfeervolle omgeving. Dit biedt kinderen een optimale mogelijkheid om op een prettige manier samen te leren en zich te ontwikkelen. Kinderen leren omgaan met onderlinge verschillen en ieder kind wordt gestimuleerd om met zijn of haar talenten het beste uit zichzelf te halen.

Kernwaarden
Onze kernwaarden zijn '*Gelijkwaardig*' en '*Geloofwaardig*'.

We benaderen iedereen vanuit zijn eigen waardigheid. Iedereen is bij ons gelijkwaardig.
Wij zorgen dat ieder kind gezien wordt en zich gewaardeerd voelt. Wij hebben aandacht voor verscheidenheid in maatschappij en religies. Wij staan voor wat we zeggen en spreken elkaar daar op aan: we zijn geloofwaardig. Wij beloven onderwijs en opvang te bieden van hoogwaardige kwaliteit gericht op de toekomst van het kind.

1.3. Katholiek sociaal denken

Katholiek sociaal denken
Voor Primenius geldt dat ons katholiek sociaal denken het fundament is en blijft van al ons handelen. Tamariki kent niet het katholieke fundament, maar sluit zich wel aan bij de volgende genoemde uitgangspunten.

Onze identiteit staat weliswaar in een rijke traditie, maar is levend en vernieuwend en komt tot stand in onze eigen tijd en cultuur in wisselwerking met onze omgeving.

Ons katholiek sociaal denken kent een aantal uitgangspunten[1]:
-Holistische benadering
-Gemeenschap
-Vertrouwen
-Solidariteit
-Verantwoordelijkheid

Holistische benadering
We gaan uit van de waardigheid van iedere persoon en dat maakt dat ons onderwijs zich richt op de ontwikkeling van heel de persoon. Wij zorgen ervoor dat kinderen groeien in alle dimensies van het menselijke bestaan. We ondersteunen kinderen in hun verstandelijke groei, maar ook hun emotionele, sociale, fysieke, spirituele en ethische; altijd in relatie met zichzelf, de ander, de wereld en met God.

Gemeenschap
Leven is altijd samenleven, leven in gemeenschap. Ieder mens binnen die gemeenschap is mede verantwoordelijk voor een goede en duurzame samenleving. Dit betekent dat onze school meer is dan een verzameling individuen. Wij vormen een gemeenschap en verwachten dat medewerkers, kinderen en ouders actief deelnemen aan deze gemeenschap. Wat wij doen draagt bij aan het welzijn van heel de samenleving.

Vertrouwen
Wij leven vanuit het vertrouwen dat ieder mens geliefd is en dat je je niet anders voor hoeft te doen dan dat je bent. Dit maakt een mens vrij van de druk om in alles te moeten slagen. Dit schept ruimte en vrijheid. We hebben er vertrouwen in dat je veel kan bereiken als je er in gelooft.

Solidariteit/naastenliefde
Ieder kind verdient warmte en aandacht voor wie hij is in zijn leven en leefomgeving. Wij zijn zichtbaar solidair met wie buiten de boot dreigt te vallen of wie in de samenleving als vreemdelingen gezien worden. Solidariteit met wie 'anders' is, nodigt uit om die ander ook te leren kennen. Dit is de basis voor interreligieuze en interculturele dialoog op school, waarbij we elkaar en anderen voorleven dat we oordeelvrij met elkaar omgaan.

Verantwoordelijkheid
Wij komen op voor de vrijheid, het initiatief en de verantwoordelijkheid van de gemeenschap, zowel binnen als buiten de organisatie. We nemen de betrokkenheid van anderen serieus. Verbinding maken met medewerkers, met ouders en andere betrokkenen is de basis van ons handelen. We dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

[1]Bron: ‘God is thuis op school’ - Onderwijsbrief Bisdom Groningen Leeuwarden 2012

1.4. Programma 2019-2023

Ons programma voor de komende vier jaren is gestoeld op de volgende programmalijnen:

1. Onze identiteit is het kloppend hart van de organisatie.
2. We hebben ambitieuze en innoverende plannen op het gebied van Ontwikkeling – zowel binnen Onderwijs als binnen de Opvang – , Organisatie en Omgeving; de vijf O's die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden.
3. Onze basiskwaliteit is vanzelfsprekend op orde.

1.5. Identiteit

Onze identiteit is het kloppend hart van onze organisatie

Hier staan we
In onze katholieke scholen geldt dat de katholiciteit dagelijks een levend onderdeel is van alles wat we doen. Binnen de gehele organisatie staan wij open voor en besteden wij aandacht aan andere overtuigingen en aan de maatschappelijke opdracht die in de wet verankerd is.

Dit zien we
De traditionele samenleving met haar vaste structuren verdwijnt steeds verder uit beeld. Enerzijds zien we een individualisering, anderzijds een verbondenheid door toenemende diversiteit in een interculturele samenleving. Tegelijkertijd neemt de behoefte aan zin- en betekenisgeving toe. Mensen zijn zoekende hoe op een respectvolle manier om te gaan met elkaar en met de samenleving.

Dit is ons doel
Kinderen krijgen binnen Primenius/Tamariki aandacht voor wie ze zijn in hun leven en leefomgeving. We zien de kinderen als personen binnen hun leefomgeving en werken van daaruit aan hun ontwikkeling. We leren kinderen ontdekken wat het leven waardevol maakt en wat ze kunnen betekenen voor de ander en de voor de wereld.

Doelstellingen
In 2023:
-ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel;
-is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang;
-is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers;
-is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde.

Wat betekent dit voor de school?

- We hebben een open en oprechte houding t.o.v. onze kinderen en ouders, iedereen voelt zich welkom en gezien bij ons op school ongeacht hun geloofsachtergrond, er is continu sprake van wederzijds respect en gelijkwaardigheid.
- De Katholieke en Christelijke identiteit zijn n.a.v. de fusie met elkaar verweven er is sprake van verbondenheid in verscheidenheid, de identiteitscoördinator geeft hier samen met het team betekenis aan.

-Wij bereiden onze kinderen voor op de wereld van morgen en willen ze laten opgroeien tot eerlijke, oprechte, zorgzame en verantwoordelijke wereldburgers. Op deze manier geven we onze kinderen een goede basis mee voor de toekomst.
- De identiteit van onze school sluit aan bij ons pedagogisch handelen, de medewerkers ontwikkelen hier voortdurend in en is dit zichtbaar in hun portfolio.
- Het is onze plicht als school om kinderen bewust te leren om aandacht te hebben voor duurzaamheid voor onze aarde, in alle groepen worden jaarlijks lessen, acties en of projecten aangeboden, samen dragen we ons steentje bij aan een betere wereld.

1.6. Ontwikkeling

Hier staan we
Bij ons wordt ieder kind in staat gesteld het maximale uit zichzelf te halen, passend bij zijn talenten. Dit betekent maatwerk voor ieder kind, passend bij zijn ontwikkeling. Dit is het uitgangspunt zowel in ons onderwijs als in onze kinderopvang. Aan de aansluiting opvang en onderwijs wordt nog verder inhoud gegeven. We streven daarbij naar een doorgaande ontwikkellijn van 0 tot 18 jaar.

Onderwijs
Wij werken in ons onderwijs vanuit de visie op gepersonaliseerd leren. Bij ons betekent dat dat leerlingen meer eigenaarschap over hun leerproces krijgen. Dit gebeurt door elk kind op zijn eigen niveau en in eigen tempo de leerstof te laten doorlopen. De rol van de leerkracht verandert daardoor van sturend naar coachend. De invoering hiervan is nog niet op alle scholen even ver ingevoerd.

Opvang
Wij verzorgen voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en peuteropvang en creëren in deze opvang de optimale omstandigheden voor de ontwikkeling van kinderen. Ook hier staat de ontwikkeling van het kind centraal. Door eenzelfde cultuur van opvang en scholen wordt structuur, veiligheid en rust geboden.

Dit zien we
Door informatisering en globalisering reikt de wereld verder dan onze eigen regio. Jezelf kunnen blijven ontwikkelen in deze veranderende wereld vraagt een kritische onderzoekende houding. Naast kennis worden vaardigheden zoals samenwerken, kritisch denken, communiceren en mediawijsheid steeds belangrijker.

Dit is ons doel
Kinderen krijgen bij ons de kans om zich in een veelzijdige ontdekkingsreis te ontwikkelen tot onderzoekende wereldburgers.
Kinderen zijn personen die, binnen een gemeenschap, onderweg zijn. Wij begeleiden ze op deze reis naar het wereldburgerschap. We bieden ze hierbij een eigentijdse persoonlijke ontwikkellijn, waarbij het kind gaandeweg steeds meer invloed heeft op en eigenaar is van zijn eigen ontwikkelproces en zelfreflecterend vermogen ontwikkelt.

Doelstellingen
In 2023:
-bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren');
-is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar;
-worden ons pedagogisch klimaat en ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld.

Wat betekent dit voor de school?

- In 2023 bieden we op onze school voor alle vakken gepersonaliseerd leren in minimaal fase vier maar ons doel is fase vijf (notitie gepersonaliseerd leren), we richten ons op verfijning, verdieping en borging van het gepersonaliseerd leren passend bij onze leerling populatie.

- In het schooljaar 19-20 gaan we werken vanuit drie bouwen waar we het groepsdoorbrekend leren centraal stellen en talenten van leerkrachten meer gaan inzetten.
- In het schooljaar 22-23 werken we met niveaugroepen, er is geen sprake meer van jaarklassen, de kinderen starten en eindigen de dag in hun basisgroep en sluiten daarna aan bij hun niveaugroep.
-Vanaf het schooljaar 20-21 gaan we schoolbreed meer projectmatig werken, er vinden minimaal vier grote projecten per jaar plaats waar cultuur, sport en muziek ook een belangrijke rol spelen.
- De samenwerking met diverse VO scholen wordt de komende schooljaren verder ontwikkeld zodat er een doorgaande ontwikkellijn van 0-18 jaar ontstaat. We maken hierbij gebruik van wederzijdse expertise, kennis en gebouwen.
- Vanaf het schooljaar 19-20 hebben we een doorgaande ontwikkellijn van groep 1-8 voor Wetenschap en Techniek, hierbij onderzoeken we ook de samenwerking met andere scholen, bedrijven en het VO.
- Vanaf het schooljaar 19-20 gaan we door ontwikkelen m.b.t. de Challenges en Masterclasses, we hebben hierbij extra aandacht voor effectieve leertijd en zelfstandig werken.
- In 2021 wordt de voorschool onderdeel van de school en wordt onderzocht of er samenwerking met de lokale kinderopvang binnen onze school mogelijk is. Hierdoor creëren we één pedagogische visie en ontwikkellijn voor alle kinderen va 0-12 jaar op onze school.
- In het schooljaar 2019-2020 brengen alle medewerkers in beeld waar ze staan t.a.v. het gepersonaliseerd leren en hoe ze hierin verder kunnen ontwikkelen zodat in 2023 het didactisch handelen voor iedereen met een goed beoordeeld wordt.
- We zijn de Vreedzame School en dragen deze visie uit, we leven dit voort. In 2022 van Vreedzame school naar Vreedzaam dorp, er voor elkaar zijn, zorgen voor en met elkaar.

1.7. Organisatie

Hier staan we
Wij hebben proactieve en bevlogen medewerkers, die trots zijn op de organisatie. We werken aan een professionele cultuur en een brede inzetbaarheid van ons personeel. De verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en de verantwoordelijkheid voor het onderwijs staan nog los van elkaar.

Dit zien we
Landelijk is er veel aandacht voor hoge werkdruk en het personeelskort. Door deze aandacht wordt het werken in ons werkveld niet aantrekkelijk gemaakt en kan het tekort verder oplopen. Wij willen een tegenwicht bieden door ons te profileren als een aantrekkelijke werkgever, die regionaal en landelijk werkt aan imagoverbetering van ons vak.

Dit is ons doel
Wij zijn een inspirerende werkgever waar mogelijkheden vanzelfsprekend zijn.
We zijn een lerende organisatie waarbinnen we een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben om de organisatie als geheel te laten groeien. We benutten elkaars kwaliteiten en medewerkers pakken hun professionele ruimte.

Doelstellingen
In 2023:
-is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang;
-zijn we een zichtbaar aantrekkelijke werkgever, waardoor we altijd voldoende mensen in dienst hebben;
-zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in;
-werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten;
-ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio;
-bieden we medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden.

Wat betekent dit voor de school?

- In het schooljaar 19-20 staat er een zelfsturend team die in staat is cyclisch het onderwijsleerproces te evalueren, borgen en verbeteren en waar gedeeld leiderschap zichtbaar is.
- De komende jaren gaan we onze schoolorganisatie anders inrichten, we zetten vakleerkrachten en onderwijsassistenten in waar mogelijk. De leerkrachten ervaren hierdoor meer ondersteuning en tijd om het onderwijs kwalitatief goed inhoud te geven.
- Er heerst een professionele en veilige cultuur op school waarin men elkaar aanspreekt op het professioneel handelen waardoor er een lerende organisatie ontstaat.
- Medewerkers ervaren professionele ruimte om verder te ontwikkelen en nemen hiervoor verantwoordelijkheid, we zetten de expertise van iedere medewerker in zowel groepsdoorbrekend als school overstijgend.

1.8. Omgeving

Hier staan we
Uit onderzoek dat recent is uitgevoerd[1]blijkt dat er veel contact is met de ouders. Uit datzelfde onderzoek blijkt dat de samenwerking in de regio versterkt kan worden, onder meer door het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen met het VO.
Zowel Primenius als Tamariki zijn de afgelopen jaren in omvang en ontwikkeling gegroeid.

Dit zien we
Wij zijn een organisatie die staat in een veranderende wereld, waarin flexibilisering en globalisering centraal staan. Tegelijkertijd zien we in onze regio een krimp ontstaan. Wij willen inspelen op die kleiner wordende regio in een groter wordende wereld door een vraag gestuurde organisatie te zijn die actief meewerkt aan een duurzame samenleving.

Dit is ons doel
Ons partnerschap kent geen grenzen.
Samenwerking met ouders, andere scholen en instellingen in de regio is voor ons een vanzelfsprekendheid. We gaan daarin verder door verbinding te zoeken over de grenzen heen. Grenzen in de breedste zin van het woord, zoals met betrekking tot doelgroep, regio, cultuur en openstelling. Waar we kansen zien om te groeien, zullen we die benutten.

Doelstellingen
In 2023:
-zijn onze openingstijden vraaggestuurd;
-is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven;
-hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid;
-hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten;
-is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar.

Wat betekent dit voor de school?

- Ouders kiezen voor onze school vanwege onze identiteit, waarden en normen, de sfeer en ons onderscheidend vermogen. We zijn informeel en toegankelijk voor nieuwe ouders en kinderen, we laten ze beleven wie we zijn en wat we doen op onze school.
- De school heeft en onderhoudt een breed netwerk, we werken intensief samen met partners waar nodig, ten goede aan de ontwikkeling van ieder kind.

2. Schoolplan

2.1. Voorwoord

Leren is reizen naar je toekomst!

Voor u ligt het schoolplan 2019-2023 van basisschool de Banier waar de voorschool en de basisschool een doorgaande lijn voor onderwijs en ontwikkeling voor alle kinderen bieden De Banier is één van de scholen ressorterend onder Stichting Primenius. De inhoud van dit plan is afgestemd op het Strategisch Ontwikkel Plan van Stichting Primenius/Tamariki en op de beleidsterreinen die wij relevant vinden binnen ons onderwijs.

Met veel trots presenteren we dit schoolplan, in de eerste plaats omdat het een mooi plan is geworden waarin dromen, ambities en doelstellingen worden beschreven. We zullen de komende vier jaren het beste van ons zelf geven om deze ambities te realiseren. Dat zal ieder met plezier doen, samen met de kinderen en ouders werken we voortdurend aan kwalitatief goed onderwijs passend bij ieder kind op onze school.

Veiligheid en vertrouwen vormen de basis voor het onderwijsleerproces. Vertrekpunt vormt het dagelijks leven van de leerling. Ons algemene doel is dat ieder kind zich welbevind zodat er ruimte is voor leren en ontwikkelen. Met een sterk team, werkend vanuit de relatie met kinderen kunnen we ieder kind cognitief en sociaal/emotioneel optimaal laten ontwikkelen.

Dit schoolplan is samengesteld door de directeur van de school in samenwerking met het team en de Medezeggenschapsraad.

Namens de RKBS de Banier
Monique Wielage
Directeur
Mei 2019

2.2. De school in beeld

Korte biografie (waar staat de school, waar komt de school vandaan)
De Banier is een katholieke basisschool gelegen in het dorp Zwartemeer, een hechte gemeenschap. Ons voedingsgebied bestaat voor het grootste deel uit kinderen van het dorp Zwartemeer en het nabijgelegen Klazienaveen en Barger Compascuum. Ook wonen er meerdere kinderen van onze school in Duitsland, in het grensgebied. De school telt op dit moment 145 leerlingen, per 01-08-2019 komen er vanuit de fusie met de Christelijke school in het dorp ongeveer 23 extra leerlingen bij.
Op onze school staan de kinderen centraal, het welbevinden van kinderen vinden we zeer belangrijk, ieder kind wordt gezien, leerkrachten hebben een goede relatie met de kinderen, de sfeer op school is goed en er heerst een sterk pedagogisch klimaat.
We zijn een innovatieve school, we zijn vernieuwend en steeds op zoek naar hoe we goed kunnen aansluiten bij de ontwikkelbehoeften van kinderen. Er werkt een jong en gedreven team op de Banier waar steeds meer sprake is van gedeeld leiderschap.

Missie van de school
" Leren is reizen naar je toekomst"
Wij zijn een katholieke school, waarin zowel kinderen als volwassenen onderwijs ontwikkelen met passie, levend in de wereld van vandaag en inspelend op de samenleving van de toekomst. We creëren voor iedereen een veilige omgeving, waarin mensen elkaar
respectvol ontmoeten, elkaar in hun waarde laten en vertrouwen hebben in elkaar.

Visie van de school
De Banier heeft een visie die is omschreven in een vijftal kernwaarden. Hiermee omschrijven wij waar de horizon van de Banier ligt. Wat we willen bereiken en waar we samen naar toe willen reizen.

Resultaatgericht
Wij zijn een lerende organisatie en hebben hoge verwachtingen van onszelf en de kinderen. Onze school houdt rekening met verschillen tussen kinderen. Wij stemmen ons onderwijs op verantwoorde wijze af binnen de mogelijkheden en de grenzen van het kind en de school. Op deze manier bereiken wij aantoonbaar goede, meetbare onderwijsresultaten. Door een sterke zorgstructuur, werken met doorgaande leerlijnen binnen de school, kunnen wij de resultaten van onze kinderen goed bewaken en hierop anticiperen.

Eigenaarschap van kinderen
Kinderen weten aan welke doelen zij willen en moeten werken (groeps- en individuele doelen) en hoe zij die doelen kunnen realiseren. Kinderen worden tijdens leergesprekken gestimuleerd en geleerd om te evalueren en te reflecteren op het leerproces. Middels een portfolio laten kinderen zien hoe zij zich ontwikkelen op school.

Van leerkrachten
Persoonlijke ontwikkeling start bij het bewustzijn van het (eigen) gedrag en het herkennen van kwaliteiten om vervolgens nieuwe inzichten, gedragingen en vaardigheden eigen te maken. We zijn een effectief en succesvol team omdat we wederzijds respect hebben en verantwoordelijkheid nemen over ons eigen functioneren. Door het nemen van persoonlijk leiderschap (eigenaarschap en discipline) wordt een klimaat gecreëerd waarin ruimte is voor optimale groei, samenwerking en beleving.

Veiligheid en vertrouwen
Onze school biedt een veilige omgeving en een prettig schoolklimaat, hier werken we dagelijks aan.

Kinderen gaan graag naar school en voelen zich geaccepteerd. In een ontspannen sfeer en een veilige leeromgeving kunnen kinderen optimaal presteren en is er alle ruimte voor ontwikkeling. De kinderen hebben een positief zelfbeeld, omdat we uitgaan van wat ze kunnen en het positieve gedrag van kinderen vooral zien en benoemen. Het vieren van het behalen van gestelde doelen draagt hier zeker aan bij.

Partnerschap
Ouders zijn belangrijke gesprekspartners van de school, zowel formeel als informeel. Ons doel is dat ouders en school elkaar wederzijds ondersteunen en hun bijdrage zoveel mogelijk op elkaar afstemmen, met als doel de ontwikkeling van de kinderen optimaal te bevorderen. De contacten en samenwerking met externe partners zijn belangrijk voor de school en worden intensief onderhouden.

Ontwikkeling
Op de Banier zijn wij ons bewust dat de maatschappij in een snel tempo verandert. De toekomst waarin onze kinderen zullen leven, leren en werken is zich voortdurend aan het ontwikkelen en vernieuwen. Dit vraagt om andere vaardigheden, 21st century skills. Goed onderwijs is gelinkt aan het gebruik van ICT en het werken met individuele leerlijnen.

Onze merkwaarden
• Wij zijn een Katholiek/Christelijke school
• Wij geven onderwijs in een prachtig nieuw gebouw
• Wij geven “ eigentijds “ onderwijs door een jong en dynamisch team
• Wij zijn vernieuwend en ontwikkelen voortdurend
• De sfeer in onze school is zeer goed
• De samenwerking met ouders en partners in het dorp is krachtig

2.3. Analyse van de school

Samenvatting evaluatie schoolplan 2015-2019;

De afgelopen vier jaren is de school positief ontwikkeld en gegroeid, we hebben een ambitieus plan geschreven in 2015 en hebben dit gerealiseerd. We hebben sterk ingezet op het verbeteren van het pedagogisch klimaat, we zijn gestart met de Vreedzame School (VS), we spreken allemaal dezelfde taal tegen de kinderen en ouders, we dragen de visie van de VS uit, we leven deze voor. Zowel kinderen, ouders als team ervaren dat we nu een sterk pedagogisch klimaat hebben op school. De sfeer is goed, kinderen voelen zich veilig en gezien, het welbevinden van de kinderen is goed, samen zijn we verantwoordelijk voor alle kinderen op onze school. Nieuwe ouders en leerkrachten onderschrijven de visie van de VS, dit is hoe we het doen bij ons op school.

We hebben in het schooljaar 15-16 de schooltijden aangepast, dit draagt ook bij aan een beter Pedagogisch klimaat. De Ipads zijn in dat zelfde jaar ook de school in gekomen. Het team heeft ondersteuning gehad in het werken vanuit doelen en leerlijnen voor rekenen en met taal zijn we gestart. We werken veel vaker projectmatig, laten kinderen zelf nadenken over wat en hoe ze iets willen leren. We werken groepsdoorbrekend waar het mogelijk is zodat de kinderen het aanbod krijgen welke past bij hun ontwikkeling. De rol van de leerkracht is veranderd van leraar naar coach, de leerkrachten laten de kinderen meer los, durven meer vrijheid te geven aan de kinderen, werken vanuit doelen, laten methoden los, kinderen kunnen zich inschrijven voor instructiemomenten. Er vinden leergesprekken plaats tussen de leerkrachten en kinderen, de ontwikkelgesprekken voeren we met het kind en ouders. Leerkrachten doen inspiratie op bij andere scholen, bij elkaar, er is veel meer sprake van een lerende organisatie.

Het imago van de school is verbeterd de afgelopen jaren, we hebben sterk ingezet op een goede relatie en samenwerking met de ouders, Brede School , de Parochie, het dorpsteam en lokale partners. Ook hebben we deze verbetering te danken aan onze huidige ouderpopulatie, zij spreken zeer positief over onze school. De school is proactief en helder in de communicatie naar ouders, we werken intensief samen met ouders zodat het kind optimaal kan ontwikkelen, samen zijn we verantwoordelijk.

Het team heeft zich ontwikkeld de afgelopen jaren, we hebben sterk ingezet op het leerkrachthandelen, de verandering van leerkracht naar coach. Er heeft scholing plaats gevonden, zowel op team als individueel niveau passend bij de schoolontwikkeling en passend bij talenten van leerkrachten. T.a.v. het doel een zelfsturend team die in staat is cyclisch het onderwijsleerproces te evalueren, borgen en verbeteren en waar gedeeld leiderschap zichtbaar is moeten we ons nog verder ontwikkelen.

Ontwikkelingen en trends;

Voor de school blijft het belangrijk om continu aandacht te houden voor het pedagogisch klimaat. Door wisselingen in het team zien we dat nieuwe leerkrachten scholing over de Vreedzame School nodig hebben zodat ze ook kunnen handelen en denken vanuit deze visie.

Op 01-08-2019 vindt er een fusie plaats met de christelijke school in het dorp, de teams van de beide scholen hebben samen nagedacht over de pedagogische en didactische uitgangspunten van beide scholen en over onze identiteit, dit zal worden meegenomen in het nieuwe schoolplan 19-23.

We hebben een goede ontwikkeling doorgemaakt richting het gepersonaliseerd leren, we geven hier vorm aan welke passend is bij onze schoolpopulatie, we maken hierin weloverwogen keuzes. Belangrijk is dat we blijven ontwikkelen en groeien t.a.v. gepersonaliseerd leren, meer de diepte in gaan, alle methoden loslaten en werken vanuit de leerlijnen voor alle vakgebieden.

2.4. Kwaliteitsbewaking door het bestuur

De programmalijnen van het strategische plan zijn opgesteld in samenwerking met medewerkers uit verschillende onderdelen van onze organisatie. We vinden het belangrijk dat iedereen die zich met Primenius verbindt, op de hoogte is van de koers die we varen. Dit moet meetbaar en merkbaar zijn in de hele organisatie.
Vanuit onze visie op leren en ontwikkelen vinden we het belangrijk dat een ieder eigenaarschap heeft over zijn eigen ontwikkeling. Vanuit dit eigenaarschap is het dan ook vanzelfsprekend dat je je verantwoordt vanuit trots.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg op de school. De school stelt een jaarplan op waarin zij het strategisch beleid van het bestuur vertaalt naar het eigen schoolplan. De school evalueert dit schoolplan jaarlijks middels een schooljaarverslag en bepaalt dan of de koers doorgezet of aangepast dient te worden. Het schoolbestuur monitort de voortgang en stuurt, waar nodig, bij. In het document Kwaliteitsmonitor staat beschreven hoe het bestuur zicht houdt op de onderdelen onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten en kwaliteitszorg en ambitie.

2.5. Wettelijke opdrachten

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

Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

We vinden het belangrijk dat onze school constant werkt aan ontwikkeling. We willen elke dag een beetje beter worden. Uiteraard willen we dan ook weten of de ontwikkeling het gewenste resultaat heeft opgeleverd. We hebben hiervoor meerdere ‘meters’ uitstaan.
In de kwaliteitsmap staat beschreven hoe we de verschillende onderdelen van de kwaliteitszorg bewaken. Daarnaast nemen we structureel tevredenheidspeilingen af bij onze medewerkers, bij ouders en bij de kinderen. Als hier signalen uit naar voren komen dan analyseren we waar dit vandaan komt en vervolgens verwerken we dit in onze plannen. Verder hebben we een adviescommissie van ouders, de School Advies Commissie (SAC) en een Leerling Advies Commissie (LAC). Beide worden regelmatig ingezet om ons beleid te toetsen en om advies in te winnen.

We volgen de resultaten van onze leerlingen met toetsen van het leerlingvolgsysteem. De volgende toetsen en observaties zet de school in om de kwaliteit te bewaken:

1. Visuele-motorische ontwikkeling, taal/denk ontwikkeling, de auditieve ontwikkeling en de ontwikkeling van de lees- en spellingsvoorwaarden, de ontwikkeling van de rekenvoorwaarden en de sociaal-emotionele ontwikkeling d.m.v. het ontwikkelingsvolgmodel BOSOS voor de groepen 1 en 2.
De observaties in groep 1 worden afgenomen wanneer leerlingen een bepaalde leeftijd hebben behaald (4 jaar en 3 maanden, 4 jaar en 6 maanden etc.);
De observaties in groep 2 worden afgenomen in oktober, januari en eind groep 2.

2. Sociaal-emotionele ontwikkeling via ZIEN! voor de groepen 1 t/m 8.
De leerkrachten van groep 1 t/m 8 vullen ZIEN! 2x per jaar in voor alle leerlingen.
De leerlingen van groep 5 t/m 8 vullen 1x per jaar ZIEN! in via de leerlingenvragenlijsten.

3. Signalering meer- en hoogbegaafde leerlingen.
1x per jaar vullen de leerkrachten van groep 1 t/m 8 een groepssignaleringslijst SiDi3 in voor alle leerlingen in hun groep. Bij een signaal volgt de leerkracht de stappen uit het protocol SiDi3.

4. Technisch lezen d.m.v. Cito DMT en AVI 2x per jaar voor de groepen 3 t/m 8.
Vanaf groep 6 worden deze toetsen alleen nog afgenomen bij leerlingen waarbij het technisch lezen nog niet voldoende op niveau is.
Leerlingen van groep 3 hebben daarnaast nog extra toets momenten zoals o.a. fonemendictee, lettertoets, leestekst, spellingtoets, nauwkeurig lezen en tempo lezen.

5. Spelling d.m.v. Cito Spelling 3.0 2x per jaar voor de groepen 3 t/m 8.
Groep 7 en 8 worden daarnaast getoetst met Cito Spelling werkwoorden 2x per jaar.

6. Begrijpend lezen d.m.v. Cito Begrijpend Lezen 3.0 1x per jaar in januari voor de groepen 5 t/m 8.
Bij groep 4 wordt de toets in juni afgenomen.

7. Rekenen d.m.v. Cito Rekenen 3.0 2x per jaar voor de groepen 3 t/m 8.

8. Studievaardigheden d.m.v. Cito studievaardigheden 1x per jaar in juni voor de groepen 5 t/m 8.

9. Leerlingen met een hulpplan zorgniveau 3 worden extra gevolgd via een tussenevaluatie in november en in april volgens de richtlijnen van de protocollen L&D en ERWD.

10. In groep 8 maken de leerlingen een eindtoets, de afgelopen jaren is voor Route 8 gekozen.

Naast bovenstaande observaties en toetsen worden de leerlingen gevolgd via de doelen die ze behalen, d.m.v. leergesprekken en door de observaties van de leerkracht t.a.v. het leerproces en de resultaten die de leerlingen laten zien tijdens de verschillende lessen.

Voor de eindtoets maken we gebruik van een door de overheid goedgekeurde eindtoets.
Vanuit het bestuur worden structureel schoolbezoeken afgelegd. De voorzitter college van bestuur bezoekt onze school minimaal twee keer per jaar om in gesprek te gaan over de ontwikkeling van de school. Daarnaast wordt onze school structureel bezocht door medewerkers van het stafbureau op het gebied van onderwijs en personeel.
Eens per drie jaar wordt de school bezocht door een intern auditteam. Aan de hand van het toezichtkader van de onderwijsinspectie en onze eigen kwaliteitsstandaarden wordt gekeken in hoeverre de school voldoet aan de kwaliteitseisen. Waar nodig wordt een verbeterplan opgenomen in de plannen van de school.

De inhoud van ons onderwijs

De school heeft een aanbod voor de wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden:
· dat voldoet aan de kerndoelen;
· dat in overeenstemming is met de referentieniveaus;
· dat in overeenstemming is met de wettelijke uitgangspunten en doelstellingen (artikel 8 WPO);
· dat we in een doorgaande lijn aanbieden tot en met het achtste leerjaar;
· dat geschikt is om af te stemmen op verschillen in ontwikkeling russen de kinderen.

De volgende leerlijnen en leermiddelen worden ingezet om ons aanbod te laten voldoen aan de kerndoelen:

Vakgebied	**Leerlijnen/leermiddelen**
Aanbod groep 1/2	Beredeneerd aanbod, Schatkist
Taal	Leerlijn DATplus, Taalzee
Spelling	Vrije teksten en Taal op Maat
Technisch Lezen	Estafette, leerijn Veilig Leren Lezen
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL
Rekenen/wiskunde	Leerlijn van de Wereld in Getallen, Gynzy, Rekentuin
Engels	Groove me
Wereldoriëntatie	Blink en Challenges
Wetenschap en techniek	Leerlijn techniekkast
Sociaal emotionele ontwikkeling	Leerlijn Vreedzame School
Verdiepingsaanbod	Verdieping binnen de leerlijn, Levelwerk, Acadin
Nt2	n.v.t.
Burgerschap	Leerlijn Vreedzame School / leerlijn kunst cultuuraanbod, Trefwoord

Tabel 2. Leerlijnen en leermiddelen

Door de leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leerlijnen en leermiddelen, de wijze waarop deze leerlijnen en leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhouden, voldoet de school aan de kerndoelen en wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs. Dit wordt verder beschreven in de schoolgids.

Zicht op leren en ontwikkelen

Visie op leren en ontwikkelen
We richten ons onderwijs zo in dat we gepersonaliseerd tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft. Vanuit onze visie op gepersonaliseerd onderwijs geloven wij dat alle kinderen tot ontwikkeling en tot leren komen als er tegemoetgekomen wordt aan de drie basisbehoeften:

Relatie: Ik hoor erbij
Competentie: Ik kan het
Autonomie: Ik kan het zelf

We doen dit door het kind te helpen om net dat stapje verder te zetten (competentie). We doen dat door het kind samen met anderen te laten leren (relatie) en we doen dit door samen met het kind te kijken wat het nodig heeft om de volgende stap te kunnen zetten (autonomie).

Veiligheid en pedagogisch klimaat
Om goed af te kunnen stemmen op wat elk kind nodig heeft vraagt dit van iedereen in de school dat we ons samen verantwoordelijk voelen voor de veiligheid en het pedagogisch klimaat in de school. De school heeft een veiligheidscoördinator aangesteld die verantwoordelijk is voor het beleid m.b.t. veiligheid en het tegengaan van pesten en is tevens het aanspreekpunt in de school. In de schoolgids staat beschreven wie de veiligheidscoördinator van de school is. Conform de gestelde wettelijke eisen meten we jaarlijks de veiligheidsbeleving van de kinderen. Waar nodig wordt actie gezet op de uitkomsten. Het beleid m.b.t. de veiligheid hebben we beschreven in het veiligheidsbeleid van de school.

Burgerschap
Leren vindt niet alleen plaats binnen de muren van de school maar ook daarbuiten. We willen onze kinderen bewust maken van hun rol in de maatschappij en ze te ontwikkelen tot kritische wereldburgers. Hoe we dat doen is terug te vinden in ons burgerschapsbeleid.

Basisondersteuning en extra ondersteuning
We volgen de ontwikkeling van elk kind met een portfolio. Het portfolio geeft zowel een beeld van het proces als waar het kind in zijn eigen ontwikkeling staat.
Als kinderen bij ons aangemeld worden gaan we kijken of er extra ondersteuning nodig is en hoe we dit vorm kunnen geven. Als er sprake is van extra ondersteuning wordt de orthopedagoog ingeschakeld om in beeld te brengen welke extra ondersteuning een kind nodig heeft. De school onderzoekt of zij die ondersteuning kan bieden.
Als blijkt dat een kind gaandeweg de schoolloopbaan extra ondersteuning nodig heeft, kijken we wat er nodig is en hoe dit vormgegeven gaat worden. We beschrijven de ondersteuning en laten dit in ons handelen zien.
De extra ondersteuning hebben we beschreven in ons schoolondersteuningsprofiel. Daarin beschrijven we wat onze basisondersteuning is en wat we kunnen bieden aan extra ondersteuning als de basisondersteuning niet voldoende blijkt te zijn. Hier is altijd ons ondersteuningsteam, bestaande uit orthopedagogen en specialisten, bij betrokken. Waar nodig wordt een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld.
Als we merken dat we een kind, ondanks alle extra ondersteuning, echt niet verder kunnen helpen in zijn ontwikkeling dan gaan we samen met ouders kijken waar en hoe dit wel kan.

Personeel
Om optimale ontwikkelkansen voor onze kinderen te creëren, stellen wij hoge eisen aan onze medewerkers. Op onze school zorgen we voor een permanente ontwikkeling van onze deskundigheid en professionaliteit.
We leren in- en van onze praktijk en voelen zijn ons samen verantwoordelijk voor de schoolontwikkeling. We richten onze school zo in dat we optimaal gebruik maken van de individuele talenten van onze medewerkers en zij uitgedaagd worden tot persoonlijke ontwikkeling.

We richten ons onderwijs zo in dat we gepersonaliseerd tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft.

Uitgangspunten van ons personeelsbeleid zijn:
· Van ieder medewerker is een bekwaamheidsdossier
· Frequent worden voortgangsgesprekken gevoerd met de medewerker
· Iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling waarbij de werkgever kan faciliteren
· Scholing is een vast onderdeel van het personeelsbeleid. Dit wordt jaarlijks vastgesteld en opgenomen in het jaarplan van de school.
Collegiale consultaties, coaching en klassenbezoeken door directie en intern begeleider zijn gericht op versterking van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten en dragen bij aan het versterken van de professionele cultuur.
We streven naar een evenredige verdeling van mannen en vrouwen in de schoolleiding. In het jaarplan van de stichting is opgenomen hoe deze verdeling per schooljaar is. Ook wordt daar, waar nodig, beschreven welke acties de stichting onderneemt om tot deze evenredige verdeling te komen.

Overige wettelijke eisen
Sponsorgelden
Hoe de school omgaat met sponsorgelden staat beschreven in ons beleidsdocument Sponsoring.

Meerjarenplanning

Projecten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Verbeteren: We hebben een open en oprechte houding t.o.v. onze kinderen en ouders, iedereen voelt zich welkom en gezien bij ons op school ongeacht hun geloofsachtergrond, er is continu sprake van wederzijds respect en gelijkwaardigheid.				
Ontwikkelen: De Katholieke en Christelijke identiteit zijn n.a.v. de fusie met elkaar verweven er is sprake van verbondenheid in verscheidenheid, de identiteitscoördinator geeft hier samen met het team betekenis aan.				
Verbeteren: Wij bereiden onze kinderen voor op de wereld van morgen en willen ze laten opgroeien tot eerlijke, oprechte, zorgzame en verantwoordelijke wereldburgers. Op deze manier geven we onze kinderen een goede basis mee voor de toekomst.				
Verbeteren: Het is onze plicht als school om kinderen bewust te leren om aandacht te hebben voor duurzaamheid voor onze aarde, in alle groepen worden jaarlijks lessen, acties en of projecten aangeboden, samen dragen we ons steentje bij aan een betere wereld.				
Implementeren: De identiteit van onze school sluit aan bij ons pedagogisch handelen, de medewerkers ontwikkelen hier voortdurend in en dit is zichtbaar in hun portfolio				
Implementeren: We zijn de Vreedzame School en dragen deze visie uit, we leven dit voort. In 2022 van Vreedzame school naar Vreedzaam dorp, er voor elkaar zijn, zorgen voor en met elkaar.				
Verbeteren: Vanaf het schooljaar 19-20 gaan we door ontwikkelen m.b.t. de Challenges en Masterclasses, we hebben hierbij extra aandacht voor effectieve leertijd en zelfstandig werken.				

Verbeteren: Vanaf het schooljaar 20-21 gaan we schoolbreed meer projectmatig werken, er vinden minimaal vier grote projecten per jaar plaats waar cultuur, sport en muziek ook een belangrijke rol spelen.				
Implementeren: Vanaf het schooljaar 19-20 hebben we een doorgaande ontwikkellijn van groep 1-8 voor Wetenschap en Techniek, hierbij onderzoeken we ook de samenwerking met andere scholen, bedrijven en het VO.				
Implementeren: In 2023 bieden we op onze school voor alle vakken gepersonaliseerd leren in minimaal fase vier maar ons doel is fase vijf (notitie gepersonaliseerd leren), we richten ons op verfijning, verdieping en borging van het gepersonaliseerd leren passend bij onze leerling populatie.				
Implementeren: In het schooljaar 19-20 gaan we werken vanuit drie bouwen waar we het groepsdoorbrekend leren centraal stellen en talenten van leerkrachten meer gaan inzetten.				
Implementeren: In het schooljaar 22-23 werken we met niveaugroepen, er is geen sprake meer van jaarklassen, de kinderen starten en eindigen de dag in hun basisgroep en sluiten daarna aan bij hun niveaugroep.				
Ontwikkelen: De samenwerking met diverse VO scholen wordt de komende schooljaren verder ontwikkeld zodat er een doorgaande ontwikkellijn van 0-18 jaar ontstaat. We maken hierbij gebruik van wederzijdse expertise, kennis en gebouwen.				
Verbeteren: In het schooljaar 2019-2020 brengen alle medewerkers in beeld waar ze staan t.a.v. het gepersonaliseerd leren en hoe ze hierin verder kunnen ontwikkelen zodat in 2023 het didactisch handelen voor iedereen met een goed beoordeeld wordt.				

Implementeren: In 2021 wordt de voorschool onderdeel van de school en wordt onderzocht of er samenwerking met de lokale kinderopvang binnen onze school mogelijk is. Hierdoor creëren we één pedagogische visie en ontwikkellijn voor alle kinderen va 0-12 jaar op onze school.				
Verbeteren: In het schooljaar 19-20 staat er een zelfsturend team die in staat is cyclisch het onderwijsleerproces te evalueren, borgen en verbeteren en waar gedeeld leiderschap zichtbaar is.				
Verbeteren: Er heerst een professionele en veilige cultuur op school waarin men elkaar aanspreekt op het professioneel handelen waardoor er een lerende organisatie ontstaat.				
Ontwikkelen: Medewerkers ervaren professionele ruimte om verder te ontwikkelen en nemen hiervoor verantwoordelijkheid, we zetten de expertise van iedere medewerker in zowel groepsdoorbrekend als school overstijgend.				
Verbeteren: De komende jaren gaan we onze schoolorganisatie anders inrichten, we zetten vakleerkrachten en onderwijsassistenten in waar mogelijk. De leerkrachten ervaren hierdoor meer ondersteuning en tijd om het onderwijs kwalitatief goed inhoud te geven.				
Verbeteren: Ouders kiezen voor onze school vanwege onze identiteit, waarden en normen, de sfeer en ons onderscheidend vermogen. We zijn informeel en toegankelijk voor nieuwe ouders en kinderen, we laten ze beleven wie we zijn en wat we doen op onze school.				
Verbeteren: De school heeft en onderhoudt een breed netwerk, we werken intensief samen met partners waar nodig, ten goede van de ontwikkeling van ieder kind.				

Identiteit

We hebben een open en oprechte houding t.o.v. onze kinderen en ouders, iedereen voelt zich welkom en gezien bij ons op school ongeacht hun geloofsachtergrond, er is continu sprake van wederzijds respect en gelijkwaardigheid.

Aanleiding voor dit project
Ouders en kinderen ervaren dat ze op onze school echt gezien, gehoord en gerespecteerd worden. Iedereen mag er zijn zoals hij/zij is en wordt hierin gekend als mens in zijn totaliteit.

Huidige situatie
Op onze school zien we kinderen en ouders echt, het kind wordt met name goed gezien en gehoord, we werken vanuit de relatie met kinderen en ontwikkelen hier voortdurend in door met elkaar te delen, kwetsbaar te zijn en samen te leren.

Uiteindelijk gewenste situatie
We hebben een open en oprechte houding t.o.v. onze kinderen en ouders, iedereen voelt zich welkom en gezien bij ons op school ongeacht hun geloofsachtergrond, er is continu sprake van wederzijds respect en gelijkwaardigheid.

Uren
Teambijeenkomsten

Budget
n.v.t.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Identiteit

De Katholieke en Christelijke identiteit zijn n.a.v. de fusie met elkaar verweven er is sprake van verbondenheid in verscheidenheid, de identiteitscoördinator geeft hier samen met het team betekenis aan.

Aanleiding voor dit project
Op 01-08-19 gaat de Banier fuseren met christelijke basisschool de Praom. We willen een Katholieke/Christelijke school zijn waar we levensbeschouwelijk leren als een reis, onderweg zijn samen.

Huidige situatie
Een katholieke school en een christelijke school apart

Uiteindelijk gewenste situatie
De katholieke en christelijke identiteit zijn n.a.v. de fusie met elkaar verweven er is sprake van verbondenheid in verscheidenheid. We werken vanuit gedeelde katholieke en christelijke bronnen, aandacht voor waarden en normen. Er is sprake van respect voor ieders opvattingen.

Uren
Jaarlijks bijeenkomsten met het team o.l.v. de identiteitscoördinator intern en extern.

Budget
n.v.t.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Identiteit

Wij bereiden onze kinderen voor op de wereld van morgen en willen ze laten opgroeien tot eerlijke, oprechte, zorgzame en verantwoordelijke wereldburgers. Op deze manier geven we onze kinderen een goede basis mee voor de toekomst.

Aanleiding voor dit project
Vanuit onze katholieke/christelijke identiteit vinden we het belangrijk om onze kinderen na te laten danken over wie ze zijn, waarom ze doen wat ze doen, welke keuzes ze kunnen maken, bewust worden van wie je bent.

Huidige situatie
We hebben aandacht voor dit thema middels Trefwoord, lessen van de Vreedzame School, burgerschap, projecten.

Uiteindelijk gewenste situatie
Wij bereiden onze kinderen voor op de wereld van morgen en willen ze laten opgroeien tot eerlijke, oprechte, zorgzame en verantwoordelijke wereldburgers. Op deze manier geven we onze kinderen een goede basis mee voor de toekomst.

Uren
Lessen en projecten

Budget
n.v.t.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Identiteit

Het is onze plicht als school om kinderen bewust te leren om aandacht te hebben voor duurzaamheid voor onze aarde, in alle groepen worden jaarlijks lessen, acties en of projecten aangeboden, samen dragen we ons steentje bij aan een betere wereld.

Aanleiding voor dit project
We willen aandacht hebben voor duurzaamheid voor de wereld en de mens binnen ons onderwijsprogramma.

Huidige situatie
Middels lessen en projecten hebben we het thema duurzaamheid regelmatig op ons programma staan. We kunnen hier nog bewuster van worden en voor kiezen.

Uiteindelijk gewenste situatie
Het is onze plicht als school om kinderen bewust te leren om aandacht te hebben voor duurzaamheid voor onze aarde, in alle groepen worden jaarlijks lessen, acties en of projecten aangeboden, samen dragen we ons steentje bij aan een betere wereld.

Uren
lessen, projecten, cultuur, excursies

Budget
500,00 per schooljaar

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Identiteit

De identiteit van onze school sluit aan bij ons pedagogisch handelen, de medewerkers ontwikkelen hier voortdurend in en is dit zichtbaar in hun portfolio

Aanleiding voor dit project
T.a.v. persoonlijke ontwikkeling van medewerkers willen we meer eigenaarschap creëren, de medewerker is zelfsturend en zelf verantwoordelijk voor zijn/haar persoonlijke ontwikkeling.

Huidige situatie
Medewerkers houden hun persoonlijke ontwikkeling bij in een portfolio.
De gesprekkencyclus wordt gestuurd door de directeur.

Uiteindelijk gewenste situatie
Medewerkers binnen de school laten middels het portfolio zien dat ze werken aan hun persoonlijke ontwikkeling.
Medewerkers nodigen leidinggevende zelf uit voor groepsbezoeken
Medewerkers presenteren portfolio aan leidinggevende, basis voor de gesprekkencyclus

Uren
Ontwikkelen Portfolio/ gesprekkencyclus (cluster P&O)

Budget
onbekend

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

We zijn de Vreedzame School en dragen deze visie uit, we leven dit voort. In 2022 van Vreedzame school naar Vreedzaam dorp, er voor elkaar zijn, zorgen voor en met elkaar.

Aanleiding voor dit project
De Banier is een Vreedzame School, hier staan we voor. Wanneer we in samenwerking met de andere school, kinderopvang, sportverenigingen in het dorp allemaal de visie van de Vreedzame School uit kunnen dragen maakt dat we in verbinding zijn samen. Het vreedzame dorp.

Huidige situatie
We ervaren soms frictie m.b.t. omgangsnormen tussen school en thuis waardoor kinderen in loyaliteitsconflicten kunnen komen. Op school leren ze hoe ze met een conflict om kunnen gaan zodat er geen ruzie ontstaat en thuis leren ze soms precies het tegenovergestelde. We zoeken naar meer aansluiting en verbinding tussen thuis, school en omgeving in het belang van de kinderen.

Uiteindelijk gewenste situatie
We zijn de Vreedzame School en dragen deze visie uit, we leven dit voort. Kinderen, werknemers en ouders onderschrijven deze visie. In 2022 van Vreedzame school naar Vreedzaam dorp, er voor elkaar zijn, zorgen voor en met elkaar.

Uren
Vreedzame School scholing nieuwe medewerkers en de voorschool.

Budget
Nader te bepalen

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

Vanaf het schooljaar 19-20 gaan we door ontwikkelen m.b.t. de Challenges en Masterclasses, we hebben hierbij extra aandacht voor effectieve leertijd en zelfstandig werken.

Aanleiding voor dit project
We willen kinderen meer eigenaarschap geven over hun eigen ontwikkeling en de kinderen werken 1 middag per week aan een Challange. Ze mogen zelf een onderwerp bedenken en hier onderzoeksvragen bij bedenken. De kinderen geven zelf aan wanneer ze klaar zijn en het willen presenteren, het team stelt in overleg met elkaar eisen aan het proces en product.

Huidige situatie
Sinds het schooljaar 18-19 werken we groepsdoorbrekend met Challenges, we evalueren, stellen bij maar zijn nog niet optimaal tevreden, met name effectieve leertijd, zelfstandig- en samenwerken zijn aandachtspunten voor verdere ontwikkeling. Dit schooljaar hebben we voor het eerst Masterclasses door ouders laten verzorgen, dit willen we jaarlijks terug laten komen.

Uiteindelijk gewenste situatie
Vanaf het schooljaar 19-20 gaan we door ontwikkelen m.b.t. de Challenges en Masterclasses, we hebben hierbij extra aandacht voor effectieve leertijd en zelfstandig werken. We zien dat kinderen in staat zijn om zelfstandig en effectief te werken aan hun onderzoeksvragen.

Uren
n.v.t.

Budget
Aanschaf informatieve boeken 500,-

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

Vanaf het schooljaar 20-21 gaan we schoolbreed meer projectmatig werken, er vinden minimaal vier grote projecten per jaar plaats waar cultuur, sport en muziek ook een belangrijke rol spelen.

Aanleiding voor dit project
Meer projectmatig werken, grotere projecten waar we de verschillende vakken integreren maar ook disciplines als muziek, sport en cultuur meer gaan inzetten.

Huidige situatie
We werken gemiddeld twee keer per jaar aan een project, op vaste momenten en gekaderd binnen een tijdspad. De onderbouw werkt het geheel jaar projectmatig en aan leerdoelen die vanuit het kind zelf komen.

Uiteindelijk gewenste situatie
Vanaf het schooljaar 20-21 gaan we schoolbreed meer projectmatig werken, er vinden minimaal vier grote projecten per jaar plaats waar cultuur, sport en muziek ook een belangrijke rol spelen. Presenteren aan elkaar en aan ouders wordt hier ook onderdeel van.

Uren
Projecten bedenken en uitwerken in bouwvergaderingen
Organisatie en voorbereiding door onderwijsassistenten, stagiaires en ouders.

Budget
Nader te bepalen;
kosten materialen projecten
kosten samenwerkende instanties

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

Vanaf het schooljaar 19-20 hebben we een doorgaande ontwikkellijn van groep 1-8 voor Wetenschap en Techniek, hierbij onderzoeken we ook de samenwerking met andere scholen, bedrijven en het VO.

Aanleiding voor dit project
Wetenschap en techniek op de basisschool is in 2020 een verplicht vak op de basisschool, het sluit aan bij onderzoekend en ontwerpend leren, iets waar we binnen onze school meer invulling aan willen geven. Maar ook hoe kunnen we wetenschap en techniek integreren in andere vakken.

Huidige situatie
Op school hebben we een coördinator Wetenschap en Techniek, de techniekkast wordt met regelmaat in een aantal groepen gebruikt, we hebben een 3D printer welke nu nog minimaal ingezet wordt. Op Stichtingsniveau is er een plan geschreven voor Robotica en zijn er materialen aangeschaft welke nu nog niet worden ingezet op de scholen.

Uiteindelijk gewenste situatie
Vanaf het schooljaar 19-20 hebben we een doorgaande ontwikkellijn van groep 1-8 voor Wetenschap en Techniek, hierbij onderzoeken we ook de samenwerking met andere scholen, bedrijven en het VO.

Uren
Doorgaande lijn ontwikkelen en presenteren in team

Budget
nog niet bekend

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

In 2023 bieden we op onze school voor alle vakken gepersonaliseerd leren in minimaal fase vier maar ons doel is fase vijf (notitie gepersonaliseerd leren), we richten ons op verfijning, verdieping en borging van het gepersonaliseerd leren passend bij onze leerlingpopulatie.

Aanleiding voor dit project
Wij werken in ons onderwijs vanuit de visie op gepersonaliseerd leren. Bij ons betekent dat dat leerlingen meer eigenaarschap over hun leerproces krijgen. Dit gebeurt door elk kind op zijn eigen niveau en in eigen tempo de leerstof te laten doorlopen.

Huidige situatie
Op onze school werken we t.a.v. gepersonaliseerd leren in fase 3-4 en soms in fase 5.
We zien verschillen per bouw en per medeweker, belangrijk om iedereen aan te laten sluiten in dit proces waarin samen en van elkaar leren.

Uiteindelijk gewenste situatie
In 2023 bieden we op onze school voor alle vakken gepersonaliseerd leren in minimaal fase vier maar ons doel is fase vijf (notitie gepersonaliseerd leren), we richten ons op verfijning, verdieping en borging van het gepersonaliseerd leren passend bij onze schoolpopulatie.

Uren
Vergaderingen
Teamscholing

Budget
Teamscholing jaarlijks ongeveer 2000,-

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

In het schooljaar 19-20 gaan we werken vanuit drie bouwen waar we het groepsdoorbrekend leren centraal stellen en talenten van leerkrachten meer gaan inzetten.

Aanleiding voor dit project
We willen meer gaan werken vanuit niveaugroepen i.p.v. het jaarstofklassensysteem. Op deze manier kunnen we alle kinderen op hun eigen niveau laten ontwikkelen. Daarbij kunnen we de talenten van leerkrachten beter inzetten waardoor de kwaliteit van het aanbod een impuls krijgt.

Huidige situatie
We werken sinds het schooljaar 18-19 op een aantal momenten groepsdoorbrekend, kinderen gaan voor instructie en verwerking een groep vooruit of achteruit. We kijken goed naar wat het kind nodig heeft om optimaal te ontwikkelen en stemmen dit met ouders af.

Uiteindelijk gewenste situatie
In het schooljaar 19-20 gaan we werken vanuit drie bouwen waar we het groepsdoorbrekend leren centraal stellen en talenten van leerkrachten meer gaan inzetten.
We werken niet alleen in de bouwen groepsdoorbrekend maar ook bouwoverstijgend.

Uren
Uitwerken tijdens bouw en teamvergaderingen.

Budget
n.v.t.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

In het schooljaar 22-23 werken we met niveaugroepen, er is geen sprake meer van jaarklassen, de kinderen starten eindigen de dag in hun basisgroep en sluiten daarna aan bij hun niveaugroep.

Aanleiding voor dit project
Vanuit het werken in bouwen naar niveaugroepen.

Huidige situatie
Op vaste momenten in de week werken we groepsdoorbrekend, vanaf het schooljaar 19-20 vanuit bouwen waarin we met elkaar verbinden tijdens vaste momenten per dag tijdens verschillende vakgebieden.

Uiteindelijk gewenste situatie
In het schooljaar 22-23 werken we met niveaugroepen, er is geen sprake meer van jaarklassen, de kinderen starten eindigen de dag in hun basisgroep en sluiten daarna aan bij hun niveaugroep.

Uren
Margedagen inzetten om dit uit te werken

Budget
n.v.t.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

De samenwerking met diverse VO scholen wordt de komende schooljaren verder ontwikkeld zodat er een doorgaande ontwikkellijn van 0-18 jaar ontstaat. We maken hierbij gebruik van wederzijdse expertise, kennis en gebouwen.

Aanleiding voor dit project
We willen een doorgaande ontwikkellijn voor kinderen van 0-18 jaar realiseren.

Huidige situatie
Binnen onze school hebben we een voorschool, deze valt nog onder stichting Peuterwerk. Wel werken we waar mogelijk samen maar nog niet vanuit één pedagogisch visie.
Sinds het schooljaar 18-19 werken we samen met een VO school waar een aanbod is voor groep 8 voor de vakken Duits, Wetenschap en Techniek en gym. Ook worden er door TTO studenten van een andere school Engels lessen op onze school aangeboden voor kinderen uit de groepen 6 en 7.

Uiteindelijk gewenste situatie
De samenwerking met diverse VO scholen wordt de komende schooljaren verder ontwikkeld zodat er een doorgaande ontwikkellijn van 0-18 jaar ontstaat. We maken hierbij gebruik van wederzijdse expertise, kennis en gebouwen.

Uren
n.v.t.

Budget
4200,- per jaar (formatie kosten)

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

In het schooljaar 2019-2020 brengen alle medewerkers in beeld waar ze staan t.a.v. het gepersonaliseerd leren en hoe ze hierin verder kunnen ontwikkelen zodat in 2023 het didactisch handelen voor iedereen met een goed beoordeeld wordt.

Aanleiding voor dit project
Alle medewerkers binnen de school zijn pedagogisch en didactisch sterk ontwikkeld, de kwaliteit van ons onderwijs is goed.

Huidige situatie
De afgelopen jaren zijn er mooie ontwikkelingen gerealiseerd richting gepersonaliseerd leren. De komende jaren willen we ons richten op verdieping, verfijning en effectieve leertijd t.o.v. gepersonaliseerd leren. Bij medewerkers zijn verschillen in het aanbod en uitvoering zichtbaar, dit is ook gepersonaliseerd. Echter willen we iedereen meenemen naar dezelfde level t.a.v. gepersonaliseerd leren en moeten we hier aandacht voor hebben in dit proces. We hebben veel aandacht (gehad) voor het pedagogische deel, nu gaan we ons ook intensiever richten op de didactische kant.

Uiteindelijk gewenste situatie
In het schooljaar 2019-2020 brengen alle medewerkers in beeld waar ze staan t.a.v. het gepersonaliseerd leren en hoe ze hierin verder kunnen ontwikkelen zodat in 2023 het didactisch handelen voor iedereen met een goed beoordeeld wordt.

Uren
Gesprekkencyclus

Budget
Eventuele scholing en of begeleiding van medewerkers.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Ontwikkeling

In 2021 wordt de voorschool onderdeel van de school en wordt onderzocht of er samenwerking met de lokale kinderopvang binnen onze school mogelijk is. Hierdoor creëren we één pedagogische visie en ontwikkellijn voor alle kinderen va 0-12 jaar op onze school.

Aanleiding voor dit project
De voorschool is gehuisvestigd binnen onze school maar valt nog onder stichting Peuterwerk. Dit is niet wenselijk, het is noodzakelijk dat er één pedagogische visie ontstaat waardoor er een effectieve samenwerking is en een doorgaande ontwikkellijn voor kinderen van 0-12 jaar en richting VO t/m 18 jaar.

Huidige situatie
De voorschool is onderdeel van onze school maar valt dit nog onder stichting Peuterwerk. De Kinderopvang en BSO staat vlakbij de school maar is geen onderdeel van de school.

Uiteindelijk gewenste situatie
In 2021 wordt de voorschool onderdeel van de school en wordt onderzocht of er samenwerking met de lokale kinderopvang binnen onze school mogelijk is. Hierdoor creëren we één pedagogische visie en ontwikkellijn voor alle kinderen va 0-12 jaar op onze school. In de samenwerking met het VO loopt dit door naar 18 jaar.

Uren
n.v.t.

Budget
Onbekend

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Organisatie

In het schooljaar 19-20 staat er een zelfsturend team die in staat is cyclisch het onderwijsleerproces te evalueren, borgen en verbeteren en waar gedeeld leiderschap zichtbaar is.

Aanleiding voor dit project
Het team kan verder ontwikkelen t.a.v. gedeeld leiderschap, de medewerkers leren om cyclisch te werken en meer diepgang te brengen in het onderwijsleerproces.

Huidige situatie
Er is een eerste stap gemaakt t.a.v. gedeeld leiderschap, er heerst een gevoel van samen verantwoordelijk. Dit kan verder ontwikkeld worden vanuit de expertise van medewerkers waar zij ruimte ervaren om voor dit deel het onderwijsproces aan te sturen, evalueren, verbeteren en te borgen.

Uiteindelijk gewenste situatie
In het schooljaar 20-21 staat er een zelfsturend team die in staat is cyclisch het onderwijsleerproces te evalueren, borgen en verbeteren en waar gedeeld leiderschap zichtbaar is.

Uren
n.v.t.

Budget
n.v.t.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Organisatie

Er heerst een professionele en veilige cultuur op school waarin men elkaar aanspreekt op het professioneel handelen waardoor er een lerende organisatie ontstaat.

Aanleiding voor dit project
Door kritisch te zijn en elkaar durven aanspreken op het professioneel handelen kunnen we groeien als team naar een lerende organisatie.

Huidige situatie
Elkaar aanspreken op het professioneel handelen is nog geen vanzelfsprekendheid binnen onze school, we kunnen hierin nog verder ontwikkelen zodat er meer diepgang en een lerende organisatie ontstaat. Er heerst een gevoel van samen verantwoordelijk en dat is een goede eerste stap.

Uiteindelijk gewenste situatie
Er heerst een professionele en veilige cultuur op school waarin men elkaar aanspreekt op het professioneel handelen waardoor er een lerende organisatie ontstaat.

Uren
n,v,t,

Budget
n.v.t.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Organisatie

Medewerkers ervaren professionele ruimte om verder te ontwikkelen en nemen hiervoor verantwoordelijkheid, we zetten de expertise van iedere medewerker in zowel groepsdoorbrekend als school overstijgend.

Uiteindelijk gewenste situatie
Medewerkers ervaren professionele ruimte om verder te ontwikkelen en nemen hiervoor verantwoordelijkheid, we zetten de expertise van iedere medewerker in zowel groepsdoorbrekend als school overstijgend. De medewerker toont hier eigenaarschap en weet welke expertise hij /zij heeft en waar dit in wil zetten. Door middel van het portfolio houden de medewerkers hun persoonlijke ontwikkeling bij.

Uren
n.v.t.

Budget
n.v.t.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Organisatie

De komende jaren gaan we onze schoolorganisatie anders inrichten, we zetten vakleerkrachten en onderwijsassistenten in waar mogelijk. De leerkrachten ervaren hierdoor meer ondersteuning en tijd om het onderwijs kwalitatief goed inhoud te geven.

Aanleiding voor dit project
Door het huidige lerarentekort is het noodzakelijk om te kijken naar mogelijkheden en kansen om de schoolorganisatie zo efficiënt mogelijk in te richten.

Huidige situatie
In de huidige situatie staat voor iedere groep een leerkracht en hebben we tijdelijk 2 onderwijsassistenten en een conciërge in de school. We hebben jaarlijks in iedere groep een stagiaire, we zijn een lerende school.

Uiteindelijk gewenste situatie
De komende jaren gaan we onze schoolorganisatie anders inrichten, we zetten vakleerkrachten en onderwijsassistenten in waar mogelijk. De leerkrachten ervaren hierdoor meer ondersteuning en tijd om het onderwijs kwalitatief goed inhoud te geven.

Uren
n.v.t.

Budget
passend binnen de formatie/begroting
Slobgelden effectief inzetten

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Omgeving

Ouders kiezen voor onze school vanwege onze identiteit, waarden en normen, de sfeer en ons onderscheidend vermogen. We zijn informeel en toegankelijk voor nieuwe ouders en kinderen, we laten ze beleven wie we zijn en wat we doen op onze school.

Aanleiding voor dit project
We zorgen de komende jaren voor een stabiel leerlingenaantal op onze school.

Huidige situatie
De afgelopen jaren hebben we een lichte krimp ervaren. Per 01-08-19 zal het leerlingenaantal toenemen i.v.m. de fusie met de christelijke school in het dorp. Vanaf 1 augustus staan er twee scholen in het dorp waardoor het leerlingenaantal zal toenemen/stabiliseren de komende jaren. Ouders kiezen bewust voor onze school vanwege de sfeer, identiteit, omdat we vernieuwend zijn en veel aandacht hebben voor het welbevinden en de ontwikkeling van ieder kind.

Uiteindelijk gewenste situatie
Ouders kiezen voor onze school vanwege onze identiteit, waarden en normen, de sfeer en ons onderscheidend vermogen. We zijn informeel en toegankelijk voor nieuwe ouders en kinderen, we laten ze beleven wie we zijn en wat we doen op onze school.

Uren
n.v.t.

Budget
n.v.t.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

Omgeving

De school heeft en onderhoudt een breed netwerk, we werken intensief samen met partners waar nodig, ten goede van de ontwikkeling van ieder kind.

Aanleiding voor dit project
Door een breed netwerk om de school heen te bouwen worden we krachtiger en kunnen we intensief samenwerken en gebruik maken van de expertise van derden wat ten goede komt aan het kind en of de school.

Huidige situatie
De school heeft een breed netwerk ontwikkeld de afgelopen jaren, zowel in het dorp met de Brede School, de dorpsraad en lokale ondernemers. Mede hierdoor is het imago van de school verbeterd. De school heeft ook een breed netwerk aan zorgpartners, we weten wie we voor welke situatie kunnen benaderen en werken intensief en vooral proactief samen. Dit komt ten goede aan de ontwikkeling van onze kinderen.

Uiteindelijk gewenste situatie
De school heeft en een breed netwerk, we werken intensief samen met partners waar nodig, ten goede aan de ontwikkeling van ieder kind.

Uren
n.v.t.

Budget
n.v.t.

Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023