



**VLINDERBOS**  
**BASISSCHOOL VOLGENS HET JENAPLAN**

# Schoolplan 2020-2024

Jenaplanbasisschool Vlinderbos

<b>Schoolplan 2020-2024</b>	<b>1</b>
<b>Jenaplanbasisschool Vlinderbos</b>	<b>1</b>
<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>Visie en missie op Vlinderbos</b>	<b>5</b>
We beloven:	5
We staan voor:	5
Dit leidt voor de leerlingen tot:	5
Dit leidt voor de teamleden tot:	6
Onze kernwaarden zijn:	6
Onze risico's zijn:	6
<b>Leerlingpopulatie</b>	<b>6</b>
Oudervertegenwoordiging	7
Educatief partnerschap	7
<b>Onderwijs in de praktijk</b>	<b>7</b>
Hoe werkt de school de uitgangspunten en de doelstelling uit in de praktijk?	7
<b>De eigen opdrachten voor het onderwijs op de school</b>	<b>8</b>
Leerkrachtvaardigheden	8
Rekenen	8
Lezen/Taal	9
Vakdocent lichamelijke oefening	9
Jenaplan	9
Cultuur	9
Aanbod	10
<b>Pedagogisch klimaat</b>	<b>10</b>
Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat	10
Zorg voor de veiligheid op school en eigen ambities op het gebied van veiligheid	10
Burgerschapsonderwijs	11
<b>Ondersteuning</b>	<b>11</b>
Reguliere en basisondersteuning.	11
Van groot naar klein, van groepsniveau tot een individueel kind.	12

<b>Personeelsbeleid</b>	<b>13</b>
Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden?	13
Personele maatregelen t.b.v. de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid	13
Hoe kunnen de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid?	14
Ambities voor leerlingenparticipatie	14
<b>Stelsel van kwaliteitszorg</b>	<b>14</b>
Het huidige stelsel:	14
De school wil uitwerken:	15
Er wordt gericht aan verbetering gewerkt; Welke maatregelen worden genomen?	15
Het bereiken van doelen meten en evalueren	15
Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?	16
<b>Sponsorbeleid</b>	<b>16</b>
Donaties	16
Sponsoring	16

## Inleiding

Dit schoolplan is geschreven in nauwe samenwerking met het gehele team. Op Vlinderbos wordt er sinds augustus 2019 gewerkt met ontwikkelteams (OT's). Deze zijn bedoeld om de leerkrachten formeel een rol te geven in de beleidsontwikkeling gericht op de onderwijsinhoud en -kwaliteit als ook het pedagogisch klimaat. Met de start van de ontwikkelteams is het oude MT komen te vervallen.

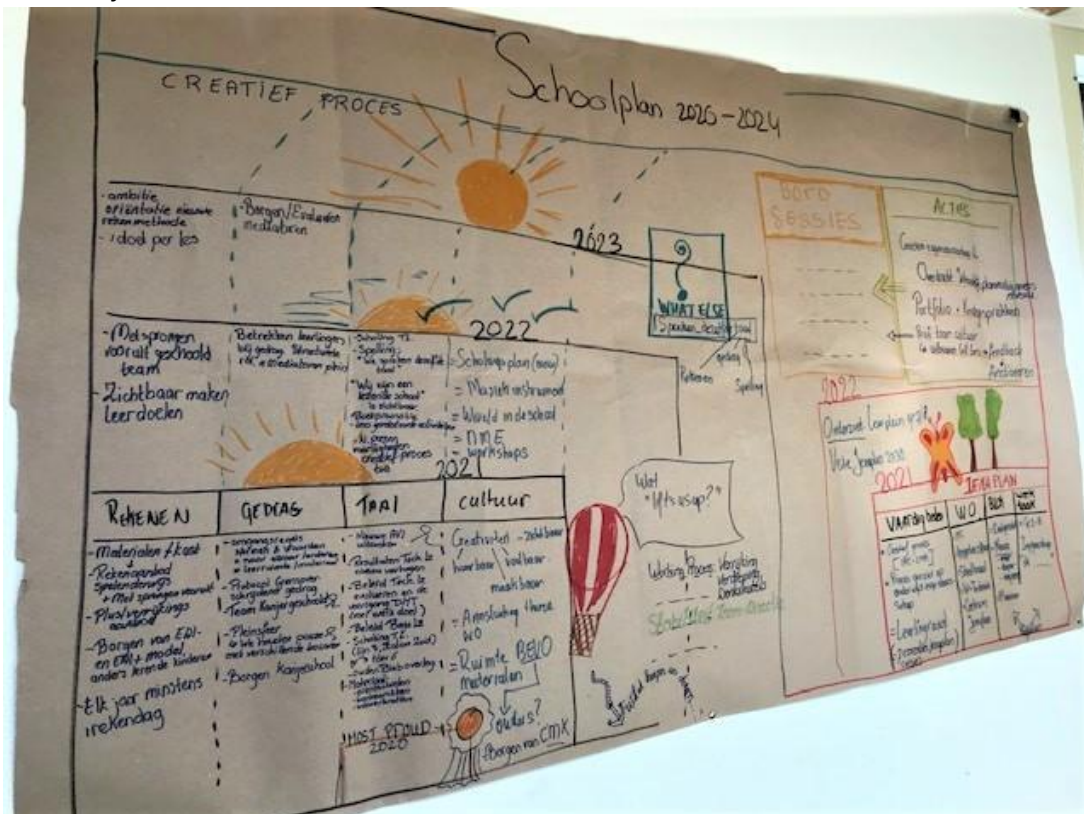
Vlinderbos werkt momenteel met vier ontwikkelteams, nl:

- Rekenen
- Taal/lezen
- Gedrag
- Cultuur

Naast de OT's zijn er andere aandachtsgebieden waar de directie en de intern begeleiders op sturen richting team en organisatie, nl:

- Jenaplanvisie
- Aanbod
- Personeelsbeleid
- Ondersteuningsstructuur
- Kwaliteitszorg
- Het gebouw

Foto 1: Resultaat van de groot stafvergadering waarin de input uit de diverse ontwikkelteam schematisch zijn verzameld.



Dit schoolplan is opgesteld vanuit de gedachte dat we eerst een doel formuleren en de realisatie hiervan plaatsten op een concreet moment in de toekomst. Vervolgens is er gekeken welke tussendoelen wanneer behaald moeten zijn om deze wens te verwezenlijken. Hierdoor zijn we ons

beter bewust dat de opdracht die er vandaag ligt en gerealiseerd dient te worden, een directe invloed heeft op het behalen van het gestelde doel verder weg in de toekomst.

In het schoolplan willen we antwoord geven op een aantal vragen:

- Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk?
- Welke ontwikkeldoelen en verbetermaatregelen horen daarbij? Deze worden schematisch weergegeven in de bijbehorende excel-sheet. Jaarlijks zal er op basis van dit schoolplan een jaarplan en -bord in meer detail worden geschreven. Hierin worden de maatregelen en doelen voor dat schooljaar schematisch en in tijd geplaatst.
- Hoe ziet dat eruit in de praktijk van alledag en wat mogen we verwachten van de professionals in de school?

## Visie en missie op Vlinderbos

Vlinderbos is een Jenaplanschool. Dit betekent dat we een gemeenschap vormen waarin we in gezamenlijkheid (ouders, kinderen, team) gericht zijn op de ontwikkeling van het totale kind. Op Vlinderbos vinden we dat ieder kind uniek is, met een eigen palet aan talenten en hulpvragen. Wij zetten ons in voor zowel de cognitieve ontwikkeling (het leren) als de ontwikkeling van talenten en het welbevinden van het kind, *zodat het de beste versie van zichzelf kan worden!*

We beloven:

- Een optimale ontwikkeling naar een passende uitstroom
- Focus op wat kinderen kunnen, willen en nodig hebben, hier en nu en voor de toekomst.
- Pedagogisch georiënteerd onderwijs
- Onderwijs vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid en binnen een democratische leef- en werkgemeenschap
- Uitdagende leef- en leersituaties door gemotiveerde leerkrachten
- Een breed aanbod
- Zelfbewuste en zelfstandige kinderen

We staan voor:

Kwaliteit en professionaliteit. We werken met elkaar vanuit gelijkwaardigheid, waarbij we ongelijkheid erkennen in kwaliteiten, deskundigheid en competenties, bij onszelf en bij de kinderen. Wij staan voor een professionele leergemeenschap, waarin we elkaar feedback geven, reflecteren op ons eigen handelen en effectiviteit, zodat we in toenemende mate zelfsturend zijn. Op Vlinderbos werken met gedeeld leiderschap.

## Dit leidt voor de leerlingen tot:

*Toekomstgericht onderwijs.* Leerlingen op Vlinderbos verlaten de school niet alleen met de benodigde kennis om de volgende stap naar het voortgezet onderwijs te kunnen maken, zij hebben zich ook ontwikkeld als mens. Acht jaar lang oefenen zij het ontwikkelen van vaardigheden (de Jenaplansenties) en is er ook veel ruimte in het rooster voor burgerschap en internationalisering.

*Eigenaarschap.* We leren het kind verantwoordelijk te zijn voor het eigen leerproces door inzicht te geven aan welk doel zij werken. Bewustwording van ‘wat je leert’ en ‘wat je doet’ is een belangrijke eerste stap tot eigenaarschap.

*Talentontwikkeling.* We zijn een Jenaplanschool en dat betekent op Vlinderbos dat we de ontwikkeling van het mens, de ontluiking van de persoonlijkheid, erg belangrijk vinden. Talenten liggen op verschillende gebieden, qua leren, musiceren, sporten of in kunstzinnig creëren. We faciliteren al deze verschillende talenten en streven naar een doorlopende lijn in de ontwikkeling.

### **Dit leidt voor de teamleden tot:**

*Toekomstgericht onderwijs.* We hebben een externe blik en voeren het gesprek over vaardigheden en kennis die onze leerlingen later nodig hebben. Op meerdere studiedagen zullen we als team vorm geven aan toekomstgericht Jenaplan onderwijs waarin de oude waarden blijven bewaard maar waarin we reageren op de praktijk anno 2020 en sterven naar een duurzame verandering die nog past in het jaar 2030.

*Eigenaarschap.* Als team werken we in de komende 4 jaar naar een werkwijze die gericht is op het verbeteren van de onze kwaliteit. Door collegiale consultaties, feedbackgesprekken en het werken binnen een OT, geven we hier inhoud aan. We zullen in onze communicatie een stap willen zetten naar openheid en transparantie zowel qua planning, structuur en meningsvorming. Zo werken we aan een opwaartse spiraal.

*Talentontwikkeling.* Een professioneel team kent specialisten op verschillende gebieden. Een professioneel team is ook een gemotiveerde groep mensen die in gezamenlijkheid werken aan een gedeeld doel. Vlinderbos streeft naar het faciliteren van een ieders talent zodat enthousiasme, commitment en een brede kennis, duidelijk zichtbaar zijn binnen ons team.

### **Onze kernwaarden zijn:**

- Eigenaarschap
- Verantwoordelijkheid
- Gelijkwaardigheid
- Betrokkenheid
- Saamhorigheid

### **Onze risico's zijn:**

- Positie als éénpitter
  - Inhoudelijk (kwaliteit onderwijs)
  - Bedrijfsmatig (langdurig zieken)
- Bestuurlijke continuïteit
- Noodzakelijke vernieuwing in relatie tot werkdruk
- Borging van de onderwijsvernieuwing
- Borging Jenaplanconcept

## **Leerlingpopulatie**

De ouders van onze leerlingen kiezen zeer bewust voor Vlinderbos, onderschrijven het Jenaplan concept en laten hierdoor een grote ouderbetrokkenheid zien. Zeer actieve ouders in de OR,

organisatie van sportdagen en kamp, als ook het aanbieden van hulp van welke klus dan ook in de school, zijn hiervan een zicht- en voelbaar resultaat.

Vlinderbos heeft een zeer diverse leerlingpopulatie, ouders komen uit verschillende sociaal economische groepen en met diverse culturele achtergronden. Wij omarmen diversiteit op school en zijn van mening dat een afspiegeling van de maatschappij binnen de schoolmuren, een klimaat creëert waarin de kinderen leren omgaan met verschillen.

De school heeft een regionale functie, naast een groep buurtkinderen, komen veel kinderen uit de omliggende dorpen zoals Waverveen, Mijdrecht en Vinkeveen.

Ouders vormen een belangrijke groep in een jenaplanschool. We zien ouders als eerstverantwoordelijke voor de opvoeding van hun kinderen. Zij vertrouwen de kinderen aan de school toe en verwachten van ons een professionele inbreng. Als pedagogische school kunnen wij nooit zonder ouders werken.

## **Oudervertegenwoordiging**

Ouders hebben een formele stem binnen het schoolbeleid door de vertegenwoordiging in de medezeggenschapsraad (MR). De schoolleider heeft regelmatig contact met de voorzitter. Tijdens deze informele ontmoetingen praten beide partijen elkaar bij en wordt er gespard over beleidszaken in de toekomst en/of visievorming over de diverse onderwerpen. Tevens heeft de schoolleider de wens uitgesproken 'de praat van het plein' te kanaliseren richting haar kantoor zodat er een reactie kan komen op opmerkingen, wensen of suggesties van ouders. De MR nodigt de ouders drie keer per jaar hiervoor uit op school.

De school is een éénpitter. Dit betekent dat het bestuur altijd uit ouders heeft bestaan. Na de risicoanalyse op 12 november 2018, uitgevoerd door de inspectie van onderwijs, is hier een verandering in gekomen. In het schooljaar 2020-2021 wordt de bestuurlijke wijziging een feit, dit betekent concreet dat er een directeur-bestuurder komt met een toezichhoudend bestuur. Hierin zijn de benoemingen gerelateerd aan specifieke kennis en ervaring. Dit is de reden dat er nu externe specialisten zitting hebben in het bestuur, naast een groep ouders.

## **Educatief partnerschap**

We geloven in de driehoek kinderen-ouders-school. Samen zijn we verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het kind, ieder met de eigen eindverantwoordelijkheid. We zijn blij met de ouderbetrokkenheid, als hulp en handen in de school, we streven echter naar educatief partnerschap. Hiermee bedoelen we dat de samenwerking wordt verbreed en waarin de cognitief gestelde doelen, vanuit de leerkracht, worden ondersteund in de thuissituatie.

## **Onderwijs in de praktijk**

Hoe werkt de school de uitgangspunten en de doelstelling uit in de praktijk?

Vlinderbos werkt met ontwikkelteams (OT's) waarin alle bouwen zijn vertegenwoordigd. Ieder lid communiceert met de eigen bouw zodat de inhoud altijd wordt afgestemd en informatie kan worden opgehaald. De voorzitters van de OT's komen samen in het groot staf-overleg, waarin ook de directie en IB is vertegenwoordigd. In gezamenlijkheid zijn de doelen vastgelegd in het schoolplan. In iedere

terugkomweek (laatste week van de zomervakantie) werken de leden van het groot staf de jaar-doelen uit tot op een jaar-bord. Dit wordt vertaald in een jaarplan.

Deze inhoudelijke jaarplanning is terug te zien in de invulling van de studiedagen, de onderwerpen die het team tijdens de bordsessies zullen agenderen, scholing en aansturing van de specialisten. Directie en IB zijn veelal ondersteunend en faciliterend en zijn de bewakers van het proces. Tevens zijn klassenbezoeken, uitgevoerd door directie en IB, een belangrijk instrument. Deze zijn altijd gericht op de gestelde doelen.

Tijdens de bordsessies worden gestelde doelen met betrekking tot didactiek, zicht op ontwikkeling en pedagogisch klimaat in clusters aan de orde gesteld. Leerkrachten zijn hierin in de lead, zij stellen samen de acties op. Een klassenbezoek met een feedbackgesprek maakt onderdeel uit van deze cyclus.

## De eigen opdrachten voor het onderwijs op de school

### Leerkrachtvaardigheden

Tijdens de herstelopdracht tussen november 2018 en oktober 2019, heeft het team hard gewerkt aan de kwaliteit van het eigen handelen door het opnieuw aanleren van het EDI-model. Stap voor stap is er door een externe onderwijspecialist plenaire studiedagen georganiseerd. Hierna zijn middels bordsessies de opeenvolgende stappen in het model, als leerdoel op het bord geplaatst en hebben leerkrachten het inge oefend en via collegiale consultatie elkaar feedback gegeven.

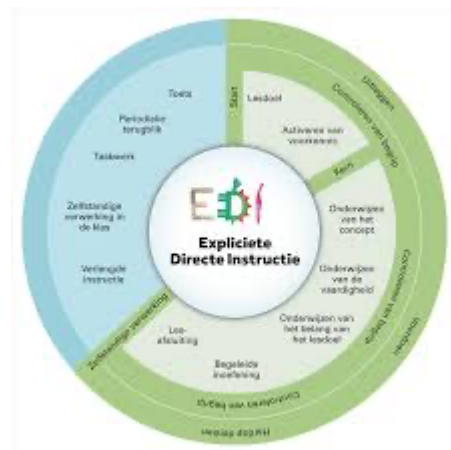
Om het team deze leerkrachtvaardigheden aan te leren, is het rekenonderwijs gebruikt. Aan het eind van het schooljaar is deze werkwijze (EDI plus-model) ook gebruikt bij de voorbereiding en uitvoering van de instructies in de andere vakken.

Het werken met een weekplanning, waarin de kindgerichte leerdoelen de basis vormen, is tevens datzelfde jaar geïntroduceerd.

Deze nieuwe manier van werken zal het team verder moeten borgen, het planmatige aspect hiervan en de opvatting dat OGW de basis vormt in het aansturen van je groep, heeft nog de nodige aansturing op individueel niveau van de directie en IB. Situationeel management is hierin passend.

### Rekenen

Het rekenonderwijs op Vlinderbos is de tool geweest waarlangs we de leerkrachtvaardigheden hebben verbeterd en het planmatige werken hebben geoefend. Het EDI-plus model, het gebruik van ParnasSys, weekplanningen met leerdoelen en bordgebruik met leerdoelen. De ambitie ligt in de eerste plaats in het borgen van deze werkwijze en het versterken van het rekenonderwijs. Het team heeft hierin de wens uitgesproken zich nog breder te bekwamen in de rekenmethode 'Met Sprongen Vooruit'. Ook zal er meer aandacht zijn voor het gebruik van rekenmaterialen.





## Lezen/Taal

Vlinderbos had geen methode voor zowel technisch lezen als begrijpend lezen. De inspectie heeft het ontbreken hiervan meegenomen in de onvoldoende voor de indicator 'Aanbod'. De resultaten voor technisch lezen (DMT AVI) zijn met name in de onder- en middenbouw niet op orde. Dit is meegenomen in de onvoldoende voor de indicator 'Resultaten'.

Afgelopen jaar is de methode Station Zuid geïntroduceerd bij de groepen 4-6. Nieuwsbegrip en Junior Einstein worden gebruikt voor begrijpend lezen. Het gebruik van de technische methode, de ondersteuning voor kinderen bij het aanvankelijk lezen en de keuze in RT op deze groep, zal voor de zomervakantie uitsluitel geven hoe het technisch leesonderwijs er komend schooljaar uit ziet.

Voor de komende jaren is technisch lezen een speerpunt van de school. De doelen en verbetermaatregelen zijn uitgebreid verwoord in de excel-sheet.

## Vakdocent lichamelijke oefening

De motorische ontwikkeling van de kinderen nemen we zeer serieus. Voor ons is het geen taal van een stamgroepleider, maar een vak dat gegeven dient te worden door een vakdocent. In het schooljaar 2019-2020 is de school een vakdocent toegevoegd aan de formatie. Al onze leerlingen, ook de stamgroepen 1-2 krijgen les van deze docent. Leerlijnen worden, conform de SLO-doelen motorische ontwikkeling, aangeboden en gevolgd per leerling.

## Jenaplan

Vanaf november 2018 is de focus van de school gericht geweest op planmatig werken, zowel in de ondersteuning als op het geven van ons onderwijs. Het denken en vormgeven aan het Jenaplanonderwijs heeft hierdoor op een zacht pitje gestaan.

In de jaren die komen zal de school zich gaan heroriënteren op haar visie aangaande het Jenaplanonderwijs. Dit proces noemen we Jenaplan 2030. In gezamenlijkheid moeten we kijken wat past bij het onderwijs anno 2020 en hoe we het willen inrichten kijkend naar de toekomst.

## Cultuur

Vlinderbos is 3 jaar geleden het CMK-traject ingegaan. Dit wordt in juli 2020 afgerond. CMK staat voor Cultuur Met Kwaliteit, het werken middels een creatief proces. Creatief proces = stappenplan van verbreden/oriënteren - onderzoeken - maken - evalueren. Vlinderbos kiest ervoor deze werkwijze te oefenen in het cultuuronderwijs en het later uit te rollen in de andere hoofdvakken, rekenen en taal.

Cultuuronderwijs hoort bij Jenaplanonderwijs. We erkennen het principe van de meervoudige intelligentie en staan voor een brede ontwikkeling van de kinderen. Onder cultuuronderwijs verstaat de school: leren kijken - leren maken - leren horen - leren zingen en de wereld leren kennen. We willen dan ook in de komende jaren dat onze kinderen een divers aanbod krijgen in de school waar het principe: 'We halen de wereld de school in' belangrijk is. Daarnaast versterkt deze keuze voor de cultuurmiddagen en de ambitie op het gebied van creatieve opdrachten, handvaardigheid.



## Aanbod

Het creatief proces is tevens een onderdeel van de nieuw gekozen methode voor wereldoriëntatie IPC. WO neemt een centrale plaats in binnen het Jenaplanonderwijs. Het starten met deze nieuwe methode versterkt de doelen die we hebben gesteld voor het creatief proces als ook het jenaplanonderwijs in de school. IPC bevat een leerlijn wetenschap en techniek als ook veel creatieve opdrachten. Ook dit ondersteunt het jenaplanonderwijs in de school en de ambities bij het cultuuronderwijs.

Het rechtstreeks werken met de SLO-doelen in Parnassys in de groepen 1-2 is fantastisch opgestart in het schooljaar 2019-2020. Het aanbod wordt door de leerkrachten zelf samengesteld en voorbereid in een themaplanning. Er wordt gewerkt in kleine instructiegroepen en kinderen leren in de hoeken. Deze manier van werken zal verder worden uitgebouwd in de komende twee schooljaren.

## Pedagogisch klimaat

### Pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat

Als jenaplanschool heeft het pedagogische klimaat een centrale positie, een kind moet blij zijn en goed in zijn vel zitten, het moet zich kunnen ontwikkelen tot de beste versie van zichzelf. De visie van de school beschreef deze ambitie. In 2019 zijn de opbrengsten toegevoegd aan deze visie, een kind is blij wanneer het zich ook competent voelt. Op dat moment is de kwaliteit van het didactisch



handelen gekoppeld aan het welzijn van de kinderen op Vlinderbos.

### Zorg voor de veiligheid op school en eigen ambities op het gebied van veiligheid

Vlinderbos werkt met de Kanjermethode, alle leerkrachten en directie zijn hierin geschoold. Dit impliceert dat iedereen de kinderen op één en dezelfde manier aanspreekt, zowel op de gang -als in de klas. De kanjermethode is ook daadwerkelijk een methode in sociale emotionele ontwikkeling en in burgerschap. Het geeft regels en handvatten om om te gaan met conflicten. In de kring worden veel kinderactiviteiten gedaan, kinderen denken na over zichzelf, benoemen wat ze leuk vinden aan een ander of discussiëren over grote vragen, afhankelijk van de leeftijd.

De school heeft ook een gedragspecialist, zij heeft hiervoor een opleiding gevolgd. In het geval van wrijving tussen leerlingen, moeite met sociaal gedrag of verstoring van het individuele leervermogen

door persoonlijke kenmerken, wordt zij gevraagd met deze kinderen aan de slag te gaan. Observatie, gesprekkencyclus en het oefenen van gedrag zijn hierbij belangrijke instrumenten.

De kinderen spreken zich jaarlijks uit over de veiligheid die zij ervaren op school. Vlinderbos neemt 2 vragenlijsten af per jaar, de eerste is de vanuit de inspectie verplichte lijst voor sociale veiligheid. De tweede is de vragenlijst van de kanjermethode. Beide onderzoeken zijn voor de kinderen vanaf groep 5. Met trots mag de school deze resultaten jaarlijks lezen. De ambitie is dan ook om het resultaat van dit onderzoek altijd op voldoende/goed (een groene uitkomst) te behouden.

Een actieve benadering op het plein gedrag door het aanbieden van gerichte spelmogelijkheden, het aanpassen van het fysieke plein en het besluit te gaan werken met mediators in de school en op het plein, moeten leiden tot een steviger pedagogisch klimaat.

## Burgerschapsonderwijs

Het burgerschap, leren om een wereldburger te zijn, begint in het klein, namelijk thuis en in de directe omgeving van het gezin (het eerste milieu). Op de basisschool leert het kind wat het betekent om deel uit te maken van een groep en met mensen om te gaan die niet hetzelfde zijn als zichzelf. Dit vormt de basis van ons onderwijs. De ambitie van de school ligt bij leerlingvaardigheden in de sociaal emotionele ontwikkeling. Binnen ons concept staat 'samen ontwikkelen' centraal, het staat voor leren samenleven, -vieren, -praten, -spelen en samenwerken. Dit is onze basis in de stamgroepen.

Burgerschapsonderwijs maakt verder deel uit van:

1. de Kanjermethode,
2. het komt terug in het cultuuronderwijs,
3. en maakt een belangrijk deel uit van ons aanbod WO, IPC.

De kanjermethode leert kinderen om te gaan met conflicten, respectvol te communiceren en verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, de ander en de eigen omgeving. Het cultuuronderwijs op Vlinderbos is er ook op gericht de wereld in de school te halen, aandacht voor cultureel erfgoed, de diverse kunsten en tijd waarin dit is gemaakt. Het nieuwe aanbod van International Primary Curriculum, IPC, geeft burgerschap in praktische zin inhoud.

*“Het streven van IPC is om kinderen te laten leren, zo effectief en leuk mogelijk, op basis van hoge verwachtingen. Leerlingen werken aan hun zelfvertrouwen en ontdekken volop hun eigen talenten. Het is daarbij onmisbaar dat kinderen ook begrip leren hebben voor elkaar. Ze leren zich verplaatsen in de belevingswereld van hun klasgenootjes en in die van andere mensen, dichtbij en ver weg. Leren over normen en waarden – waarde(n)vol leren is daarbij onmisbaar.”*  
<https://ipc-nederland.nl/ipc/wat-is-het-ipc>

## Ondersteuning

Welke ambities heeft de school in het kader van de reguliere ondersteuning (EDI plus-model), de basisondersteuning en de extra ondersteuning?

### Reguliere en basisondersteuning.

Op Vlinderbos gaan we ervan uit dat ieder kind uniek is! Deze uniciteit vinden we terug op drie vlakken. We erkennen we dat ieder kind zijn eigen talenten heeft zoals beschreven door Howard Gardner. Dit betekent dat er een verschil is in kinderen in het kunnen leren, vaardigheden en sociaal emotioneel gedrag, het zijn van een wereldburger.

Zowel het onderwijs op Vlinderbos als de ondersteuningsstructuur is hierop afgestemd (o.a. EDI plus-model, Kanjer, stamgroep onderwijs met veel 'leerkringen') door het kind als 'uniek' te beschouwen. Deze gedachte zet aan tot handelingsgericht werken (HGW), mede omdat HGW het onderwijs 'passend' voor elke leerling maakt. Vlinderbos betreft daarbij alle partijen: school, leerling, ouders(ervaringsdeskundigen) en externe adviseurs, precies zoals beschreven in de beginselen van het Jenaplanonderwijs. Op Vlinderbos is ook altijd ieder kind welkom geweest. De invoering van 'de wet op op Passend Onderwijs' zorgde intern dan ook niet tot een significante verandering in handelswijze. We hebben een traditie om ons onderwijs doelgericht af te stemmen op de individuele onderwijsbehoeften van de diverse leerlingen. Echter, werken vanuit een clustering van deze onderwijsbehoeften, bleek planmatig minder goed uitvoerbaar. Het groepsplan werd een clustering van individuele onderwijsbehoeften. Deze werkwijze zei iets over hoe wij omgaan met verschillen tussen leerlingen en leidde niet per se tot betere leeropbrengsten.

Het Jenaplanonderwijs van weleer heeft zich uiteraard aangepast aan de nieuwe eisen op de kwaliteit van het onderwijs in Nederland. Het volgen van de kinderen met een kindvolgsysteem als CITO, en de verwerking van alle andere gegevens in een allesomvattend systeem als ParnasSys, heeft ook zijn intrede gedaan op Vlinderbos. Werken vanuit deze structuur zet aan tot opbrengstgericht werken (OGW). Bij opbrengstgericht werken (OGW) werk je als leerkracht op basis van de verzamelde leeropbrengsten planmatig en resultaatgericht aan het verhogen van de opbrengsten waarbij vooraf een ambitie (leerstandaard) wordt vastgesteld. Deze manier van werken levert informatie op over het effect van de aanpak van de leerkracht. We leggen het accent nu meer op de leeropbrengsten op groeps- en schoolniveau en het onderwijskundig handelen van de leerkracht op basis van deze opbrengsten (datafeedback). We maken ook nu trendanalyses.

Van groot naar klein, van groepsniveau tot een individueel kind.



Het belangrijkste verschil is de ingang die je als leerkracht kiest bij het analyseren van de data. Met de ondersteuningsstructuur op Vlinderbos willen we recht doen aan de uniciteit van ieder kind en ervoor zorgen dat iedere leerling zich optimaal ontwikkelt en hiervoor de juiste extra ondersteuning krijgt, met als doel een passende opbrengst. Hiervoor geldt voor de organisatie in zijn geheel, de school, als doel een bovengemiddelde opbrengst zichtbaar bij de niet-methodegebonden toetsen (kindvolgsysteem) en de eindtoets groep 8 (Route 8).

Vlinderbos kiest om een koppeling te maken en om eerst te kijken naar het onderwijs dat wordt geboden aan de groep en daarna pas over individuele leerlingen te praten. Eerst OGW en dan HGW. We kijken eerst hoe de groep reageert op ons geboden onderwijs en vervolgens analyseren we op

welke elementen het onderwijsleerproces kan/moet. Deze aanpak wordt beschreven in onze weekplanning, op basis van het EDI plus-model.

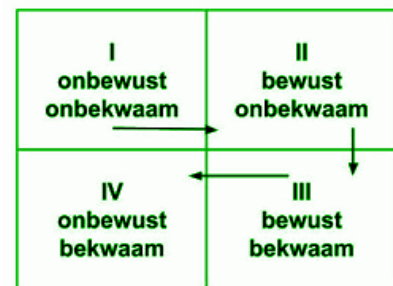
Vlinderbos kiest er bewust voor om doelen (standaarden) te stellen en elke periode te kijken hoe de school als geheel en de afzonderlijke groepen presteren ten opzichte van de landelijke normen. Landelijke standaarden zijn de meetlat voor de school om te kijken hoe effectief het onderwijs is.

Als belangrijke randvoorwaarde stellen we dat onze ondersteuningsstructuur ervoor zorgt dat alle leerlingen in beeld zijn, op cognitief gebied en ook hun sociaal en emotioneel functioneren, waardoor wij de leerlingen die ondersteuning kunnen bieden die nodig is. In dit plan staat beschreven hoe wij op onze school omgaan met het aanbod en ondersteuning voor al onze kinderen.

## Personeelsbeleid

Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden?

De kwaliteit in algemene zin valt of staat bij de kwaliteit van de individuele teamleden, evenals bij het team als geheel. De diverse talenten spelen hierbij een rol alsook de vier kwadranten van bewustheid en bekwaamheid.



De insteek van het personeelsbeleid is gericht op de PDCA-cyclus. De gesprekkencyclus maakt hier uiteraard een belangrijk onderdeel van uit, evenals de klassenbezoeken welke worden uitgevoerd door IB en directie. Gericht op diverse doelen zoals het proeven van de sfeer en het in kaart brengen van de zorgniveaus binnen een groep, het ondersteunen op specifieke hulpvragen, of de algehele kwaliteit van het leerkrachthandelen.

De individuele ontwikkeling van een teamlid, alsook van het gehele team, wordt bepaald door de mate van bekwaamheid die is vastgesteld door de Rijksoverheid (startbekwaam & vakbekwaam). Het bestuur formuleert zelfstandig het proces tot een L11 functie, een excellente leerkracht.

Beoordelingen in algemene zin (één keer in de 3 jaar) of bij tijdelijke contracten worden uitgevoerd middels klassenbezoeken met het daarbij behorende kijkwijzer.

## Personele maatregelen t.b.v. de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid

De teamcultuur speelt een grote rol in de kwaliteit op iedere school. Op Vlinderbos is er een mooi begin gemaakt in de transitie van een familiecultuur naar een professionele cultuur waarin iedere

vorm van gedrag wordt afgemeten aan de koers van de school. Vlinderbos heeft hierin nog stappen te zetten. Deze ontwikkeling wordt aangestuurd door de ontwikkelteams, zij formuleren samen met directie en IB de stip op de horizon en in gezamenlijkheid met het team wordt de route hiertoe bepaald (het jaarplan). De directie ziet toe op de voortgang. Naast de algemene bekwaamheid van een teamlid, geeft het einddoel van de ingezette veranderingen inhoud aan specifieke vaardigheden. Jaarlijks werken teamleden aan minimaal twee ontwikkelingsdoelen, welke zij vorm geven in het POP. Hiernaast wordt een veranderingsproces altijd ondersteund door teamscholing.

Komend schooljaar zullen we een leerkracht verder intern opleiden tot IB-er en zal er een nieuwe werkverdeling komen tussen haar en de bestaande IB-er. Dit proces wordt begeleid door een externe.

Remedial teaching heeft altijd veel aandacht gekregen op Vlinderbos. Een eigen RT-er en een leerkrachtondersteuner staan vast op de formatie. Met de pensionering van deze eigen RT-leerkracht zal Vlinderbos een teamlid intern opleiden. Kinderen met een extern budget zullen worden ondersteund door een externe specialist.

### Hoe kunnen de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid?

Vlinderbos wil met ingang van het schooljaar 2020-2021 de leerlingenraad oprichten. Deze raad zal een aantal keren per jaar vergaderen met diverse teamleden en de directie. Hierin is de school voornemens de MR te betrekken.

### Ambities voor leerlingenparticipatie

Leerlingparticipatie wordt op Vlinderbos vertaald naar eigenaarschap in het leren. Dit is een breed begrip wat vraagt om concretisering.

Leerlingparticipatie vinden we belangrijk in het leren zelf. Het betrekken van de kinderen in het leerproces wordt vorm gegeven met het vergroten van het eigenaarschap. Eind schooljaar 2019-2020 heeft het team een start gemaakt met het vormgeven van een nieuwe weektaak voor de leerlingen waarin zij meer keuzes kunnen maken qua planning en aanbod. Het reflecteren op het eigen werk qua resultaat en aanpak zal in de komende tijd steeds belangrijker worden.

Hiernaast werken we toe naar een situatie waar de kinderen leerkrachten structureel feedback geven op aanpak en duidelijkheid. Het aanbod op school wordt ook diverser, IPC en opdrachten in hoofdvakken waar het creatieve proces een belangrijke rol gaat spelen, zullen in samenspraak met de kinderen inhoud krijgen.

## Stelsel van kwaliteitszorg

In de afgelopen 1,5 jaar is er zeer hard gewerkt aan het stelsel van kwaliteitszorg, -cultuur en -verantwoording binnen de school. In november 2018 was deze indicator (KA1, KA2 & KA3) als onvoldoende gewaardeerd door de inspectie van onderwijs.

### Het huidige stelsel:

- Communicatie met ouders middels een wekelijkse nieuwsbrief waarin ouders juist over de onderwijsontwikkeling op Vlinderbos worden bericht
- Een 4-jarige cyclus waarin interne en externe audits elkaar afwisselen (Inspectie - intern - jenaplan - intern)
- Nauwe inhoudelijke samenwerking met MR en bestuur



- Professionalisering van het bestuur met benoemingen gericht op kennis en ervaring op diverse portefeuilles
- De bordsessies voortzetten en de collegiale consultaties het uitbreiden met gezamenlijke lesvoorbereidingen, werken aan een professionele teamcultuur
- Zicht op ontwikkeling; het EDI plus-model werken met hiatenschema, weekplanning, toetskalender
- Planmatige aanpak van de ondersteuning (werken binnen de ondersteuningspiramide, werken met IHP's en OPP, etc)
- Werken aan een rustig en veilig pedagogisch klimaat waarin Kanjer richting geeft
- Breed aanbod ter bevordering van het burgerschap en talentontwikkeling, conform de doorlopen teambrede cursus van 3 jaar, het CMK (Cultuur Met Kwaliteit)

### De school wil uitwerken:

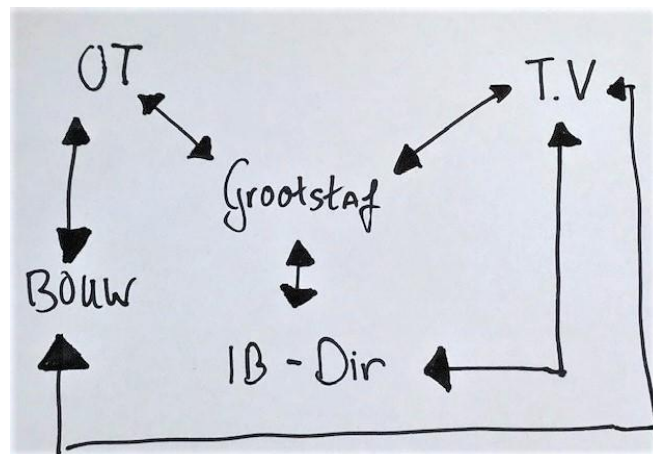
- Stappen maken in professionele communicatie, evaluatie en feedback geven
- Cyclus van interne en externe audit realiseren
- Verhogen resultaten Technisch Lezen
- Herijken visie Jenaplanonderwijs
- Functionele herinrichting van de lokalen
- Werken vanuit het creatieve proces
- Leerlingen krijgen een stem

### Er wordt gericht aan verbetering gewerkt; Welke maatregelen worden genomen?

In de komende jaren zijn we nog hard aan het werk met het borgen van het didactisch handelen van het team, het EDI plus-model vormt de basis. Gekoppeld aan het werken met ParnasSys geven we op deze manier inhoud aan 'zicht op ontwikkeling' en borgen we een stuk onderwijskwaliteit.

In het schooljaar 2020-2021 breiden we deze manier van werken verder uit met de herstructurering van het IB-werk op Vlinderbos, onder begeleiding van een externe. Dit traject zal één schooljaar duren.

Het Jenaplanonderwijs wordt versterkt door de invoering van de methode voor internationalisering en wereldoriëntatie IPC. De invoering geeft de komende twee jaar inhoud aan een groot deel van de studiedagen.



## Het bereiken van doelen meten en evalueren

In algemene zin is het jaarplan, uitgezet in tijd, over de maanden van het schooljaar, leidend. Het ontwikkelteam is verantwoordelijk voor het concretiseren van de de geformuleerde doelen in het schoolplan. Directie en IB verzorgen taken bij alle onderwerpen waar geen OT voor is. Door het stellen van tussendoelen, zijn er momenten ingebouwd om te meten waar we staan en om eventueel bij te sturen (PDCA-cyclus). Tijdens het groot staf, IB-directie overleg en de bordsessies wordt de voortgang en kwaliteit gemeten, besproken en nieuwe afspraken gemaakt.

*Foto 2: De communicatiestructuur binnen de school*

## Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?

Zowel directie als IB controleert of de leerkrachten de juiste formulieren gebruiken, het kunnen uitleggen waarom en hoe en het komt cyclisch terug als onderdeel op het bord. Klassenbezoeken, groeps- en leerlingbesprekingen maken ook een belangrijk deel uit van de ondersteuning in het proces. Telkens weer op dezelfde manier de vragen stellen.

De resultaten van de leerling zijn een graadmeter, de groei in vaardigheidsscores, trendanalyses en de schoolanalyse.

## Sponsorbeleid

### Donaties

Vlinderbos kende in het verleden vele donateurs. Echter, het ontvangen van giften door ouders en belangstellende maakt al jaren geen onderdeel meer uit van de geldstromen binnen de stichting.

Het streven is in eerste instantie altijd transparantie, enige vorm van het vermoeden van belangenverstengeling willen we hiermee tegengaan. Financiële transparantie wordt uiteraard gegeven door de openbaarheid van de financiële jaarstukken.

Donaties in materie vindt wel plaats binnen de school. Een ouder met een eigen bedrijf, die eenmalig en kosteloos onderwijsmateriaal vervaardigd of een buitenkraan aanlegt, wordt hiervoor altijd met naam en het benoemen van de gift bedankt in de nieuwsbrief.

### Sponsoring

Vlinderbos heeft geen geformuleerd sponsorbeleid, er wordt sporadisch een actie georganiseerd. Directie is voornemens hier structuur in aan te brengen en te onderzoeken welke mogelijkheden Vlinderbos heeft op dit gebied. De schoolleiding heeft de nadrukkelijke wens dat sponsoractiviteiten vanaf 2020-2021 bijdragen aan het verwezenlijken van geformuleerde doelen in de school.