

## Schoolplan 2020-2022



### De IJsselster

*'Op de IJsselster kun je samen met anderen  
schitteren.'*

# 1 Inleiding

Dit schoolplan beschrijft het beleid en de ambities van de IJsselster voor de periode 2020-2022. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. De belangrijkste boodschap van dit schoolplan is zichtbaar gemaakt in een poster die op school hangt en op de website te zien is. Jaarlijks werken we de speerpunten voor het volgende jaar uit in een jaarplan dat we aan het eind van het jaar evalueren in een jaarverslag.

## 1.1 Gegevens school en bestuur

School:	KBS De IJsselster
Brin:	05FA
Directeur:	Suzanne Roemeling
Adres:	Groenendael 227
Telefoon:	038-3319033
E-mailadres:	directie.ijsselster@catent.nl
Website:	www.kbsdeijsselster.nl
Bestuurskantoor nummer:	40888
Bestuur:	Stichting Catent
Bezoekadres:	Schrevenweg 6, 8024 HA Zwolle
Telefoon:	038-3031844

## 1.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van de IJsselster tot stand gekomen. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

- Analyse van beschikbare gegevens over de huidige kwaliteit
- Analyse van de omgeving
- Evaluatie van speerpunten uit schoolplan 2015-2019
- Formuleren visie/ ambities met het team
- Gezamenlijke ambities en speerpunten formuleren met het team
- Peiling bij ouders / leerlingen
- Bespreking in/met de SAC en MR
- Intervisie met collega directeuren, B&T, Catapult en het college van bestuur

## 1.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die Catent met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van De IJsselster. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen treft u de nodige

informatie aan over de wijze waarop De IJsselster voldoet aan de wettelijke eisen aan het schoolplan.

## 2 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van De IJsselster beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van Catent, het bestuur waar De IJsselster onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor De IJsselster: de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van De IJsselster weergegeven.

### 2.1 Kaders vanuit Catent

Het uitgangspunt van de toekomstvisie 2019-2021 van Catent is dat wat we willen dat kinderen leren, ervaren, ontdekken en ontwikkelen in school: ze gaan met plezier naar school, hebben vriendjes en vriendinnetjes in en buiten de school en ontwikkelen zich tot zelfstandige pubers die goed voorbereid hun verdere (school)loopbaan tegemoet gaan. Ze zijn en blijven nieuwsgierig naar de wereld om hen heen die steeds groter wordt, en ze ontdekken die wereld en zichzelf: ze ontdekken waar hun talenten liggen, waar ze goed en minder goed in zijn en beginnen hun eigen waarden en identiteit te ontwikkelen. De kinderen zoeken hun grenzen op, maken ruzie en leggen het weer bij, gaan graag naar school en soms ook even niet. Ze leren van en met elkaar en leren respectvol met de ander om te gaan, hoe anders die ander ook is. De kinderen van nu, de volwassenen van straks, kijken met plezier terug op hun basisschool.

Op de Catent-scholen zien we hier al een heleboel van in de praktijk. Soms zijn er belemmerende factoren die er voor zorgen dat 'plezier in leren' onder druk komt te staan. Centraal staat daarom voor ons de komende jaren (zie [www.catent.nl](http://www.catent.nl) voor verdere uitwerking):

<p><u>Plezier in leren</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals hebben (ook) plezier in leren</li> <li>- Scholen faciliteren leren bij professionals</li> <li>- Catent stimuleert actief ontwikkeling van professionals en maakt dat mogelijk</li> </ul>	<p><u>Vanuit nieuwsgierigheid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals stimuleren en behouden de nieuwsgierigheid bij kinderen</li> <li>- Scholen zijn lerende organisaties, gekenmerkt door een stimulerende leer (en werk) omgeving</li> <li>- Catent is nieuwsgierig naar, stimuleert innovaties én eigenheid bij scholen</li> </ul>
<p><u>Samen met anderen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals hebben een open, respectvolle houding naar elkaar, ouders (verzorgers), externen</li> <li>- Scholen als betrouwbare partner</li> <li>- Catent (onder)steunt scholen en professionals in contacten met ouders en externen.</li> </ul>	<p><u>Met een stevige basis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals beheersen de basis</li> <li>- Scholen organiseren cyclisch werken</li> <li>- Een kwaliteitszorgsysteem op Catent niveau én zorg voor voldoende professionals</li> </ul>



## 2.2 Analyses

Er zijn twee belangrijke analyses gebruikt, om tot speerpunten voor dit schoolplan te komen. We lopen ze langs:

### Interne analyse

De school heeft een duidelijke visie en kernwaarden geformuleerd.

Op de IJsselster kun je samen met anderen schitteren, de kernwaarden 'vertrouwen', 'respect', 'verantwoordelijkheid', 'gekend zijn' en 'verbinden' staan centraal. De basis voor het leren (sfeer, gezamenlijkheid, vertrouwen, gezien worden, zorgen voor elkaar) zijn in orde, zowel in de groepen als in het team (audit, 2018).

De professionele lerende organisatie mag nog worden versterkt om het team verder te ontwikkelen middels het geven en ontvangen van feedback aan en van elkaar (audit, 2018). Ook op pedagogisch-didactisch gebied is er iets te leren van elkaar en mag er een eenduidige lijn komen in het zelfstandig werken door de hele school (audit 2018).

De IJsselster staat bekend als een goede school met een fijne sfeer. De pedagogische kwaliteit is goed (Kanvas vragenlijsten leerkrachten en leerlingen, WMK sociale veiligheid vragenlijsten voor leerlingen, ouders en leerkrachten). De Kanjertraining vormt een goede basis voor het trainen van sociale vaardigheden.

De analyses van onze resultaten en van de eindtoets laten zien dat de basiskwaliteit op orde is (Trendanalyse 2019, Analyse eindtoets 2017, 2018 en 2019): aandachtspunten liggen er voor de school op het gebied van het technisch lezen in groep 3/4 en de doorgaande lijn van begrijpend lezen (trendanalyse). De school weet middels het tijdig inzetten van extra ondersteuning in de klas en door de inzet van de onderwijsassistent, goed tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van leerlingen. De leerkrachten werken met veel plezier op de IJsselster, ze ervaren een veilige school met een goed pedagogisch klimaat (WMK) waar middels de Kanjertraining op wordt ingezet. We missen expertise op het gebied van specifieke vakgebieden. Om nog meer uit ons onderwijs te halen

In alle groepen wordt voornamelijk klassikaal les gegeven: instructie aan de gehele groep, bij de verwerking wordt gedifferentieerd (drie niveaus). Daarbij vormt de methode het houvast voor de leerkracht.

De IJsselster heeft oog voor de talenten en capaciteiten van ieder kind en biedt adaptief onderwijs. In combinatiegroepen wordt er met en van elkaar geleerd, ook wordt er groepsdoorbroken gewerkt tijdens de creatieve vakken (creacarroussels). Op de IJsselster vinden we zelfstandigheid en betrokkenheid van belang. We willen kinderen leren om zelf eigenaar te zien over hun leerproces, door kinderen inzicht te geven in de doelen, opstellen van persoonlijke leerdoelen, werken met weektaken. We zien kansen in het verder ontwikkelen van het inloopkwartier, kindgesprekken,

periode taken en het werken met het portfolio. De uitwerking hiervan vergt nog verdere verdieping en aandacht, evenals de inzet van ICT-middelen (WMK) Het gerenoveerde, moderne, transparante schoolgebouw met een rustige indeling en een podium, biedt de optimale ruimte om het zelfstandig en samenwerkend te leren vorm te geven.

Een school om trots op te zijn, dit mag de IJsselster nog meer naar buiten uitstralen (audit, 2018).

We willen ons onderwijs meer betekenisvol maken. Door thematisch en onderzoekend te leren willen wij meer 21-eeuwse vaardigheden aanbieden en werken aan Wetenschap en Techniek onderwijs.

## Externe analyse

In de afgelopen jaren is het aantal kinderen in IJsselmuiden gedaald. De prognoses van de gemeente houden vast aan een gelijkblijvend tot dalend kindertal. De IJsselster heeft veel van de daling ondervonden en het leerlingaantal is de afgelopen jaren afgenomen (<https://allecijfers.nl>). Dit in tegenstelling tot de beide andere scholen (openbare en protestants-christelijke scholen) in de directe omgeving, die in leerlingaantal groeien of gelijk blijven. Een duidelijke regionale ontwikkelingen is dat wij in een gebied zitten waar het katholieke onderwijs weinig kans krijgt. Slechts 7% van de leerlingen uit de Gemeente Kampen gaat naar Katholiek onderwijs (<https://allecijfers.nl>).

Uit de analyse komt naar voren dat het imago van de school niet heel sterk is in de omgeving. Dit zagen we onder anderen in de vragenlijst van ouders (google form, wmk). De audit van 2018 gaf aan dat er vanuit de school explicieter uitgestraald worden waar de school goed in is. In navolging van de ouders en de leerlingen zijn leerkrachten de ambassadeurs naar buiten. De school heeft eind 2016 een andere locatie gekregen en een andere naam. De nieuwe positieve identiteit moet naar buiten toe worden gecommuniceerd, zodat de doelgroep de IJsselster kent, begrijpt wat de identiteit van de IJsselster is, en daar een positief beeld bij heeft. Met als uiteindelijke doel dat de IJsselster meer aanmeldingen voor het nieuwe schooljaar krijgt. Sinds schooljaar 2018-2019 werken we hard aan ons imago en werken wij met een communicatiekompas. Dit zullen wij planmatig voort blijven zetten de komende jaren.

De school werkt met veel verschillende partijen samen. Onze belangrijkste samenwerkingspartners zijn de ouders. Betrokken ouders betekent niet alleen dat ze helpen op school, maar dat ze geïnteresseerd zijn in het welzijn en de ontwikkeling van hun kind(eren) en ze daarbij goed mogelijk willen helpen/begeleiden.

De vraag vanuit ouders en leerlingen is dat ze graag willen dat de Leerling ouders betrekt in hun ontwikkeling. Wij willen doormiddel van het werken met portfolio's en het ouder-kind-leerkracht gesprek hierin groeien. We willen er in 2020 een start mee maken.

De kleinschaligheid is een groot pluspunt van onze school (google form, wmk). De kinderen worden gekend door alle leerkrachten. De school voelt als een hele warme plek en er heerst een goed pedagogisch klimaat. De individuele aandacht wordt gewaardeerd. Er wordt naar ons kind gekeken i.p.v. maar de cijfers. Het werken met portfolio's staat nog in de kinderschoenen. Dit moet de aankomende vier jaar aandacht krijgen.

Kinderen uit alle klassen worden bij elkaar betrokken, ze kijken naar elkaar om en leren van elkaar. Dit gebeurt nu vooral tijdens de creatieve lessen. Dit kan verder uitgebouwd worden door dit ook met de zaakvakken en taal/rekenen/begrijpend lezen te gaan doen. Ouders zien dit als een kans om nog meer aan te kunnen sluiten bij de onderwijsbehoeften van hun kinderen.

Daarnaast werken we samen met: Prokino Kinderopvang, andere basisscholen, het voortgezet onderwijs, Buurtsportcoach gemeente Kampen, hulpverleners (logopedie, fysiotherapie, etc), schoolmaatschappelijk werkster, jeugdverpleegkundige en de gemeente Kampen.

## 2.3 Ambitie: een stip op de horizon (maximaal +/- 150 woorden)

### Een professioneel en lerend team:

Omdat de teamleden van basisschool De IJsselster elkaars kwaliteiten kennen en maximaal inzetten, kan elk kind zich optimaal ontwikkelen en hebben onze leerlingen *plezier in leren*. Ons team blijft zich continu ontwikkelen door scholing en door het delen van kennis en ervaringen. Onze school is professioneel: we spreken ons uit, we spreken iets af en we spreken elkaar aan. Dit doen wij op een respectvolle manier, waarbij we van en met elkaar leren. We voelen ons ervoor verantwoordelijk dat elk kind een *stevige basis* krijgt voor een stralende toekomst.

### Ontwikkel je talent:

Elke leerling krijgt inzicht in zijn eigen mogelijkheden en talenten. De kinderen leren om in stappen en binnen kaders eigen keuzes te maken. Ook zijn ze medeverantwoordelijk voor hun eigen leerproces. Vanuit vertrouwen durven wij uitdagingen aan te gaan, fouten te maken en te leren. Het delen van leerervaringen neemt een belangrijke plek in op onze school.

### Samen schitteren:

De leerling heeft de mogelijkheid om te groeien, trots te zijn en zich competent te voelen. De leerling wordt gezien en voelt zich verbonden met de ander.

Ontdekkend leren biedt de leerling de ruimte om vanuit *nieuwsgierigheid, samen met anderen* te leren.

Met elkaar dragen wij de verantwoordelijkheid om leerlingen voor te bereiden op de samenleving. We stralen onze speerpunten uit naar buiten.

## 2.4 Begrotingsperspectief

Jaarlijks ontvangen we middelen van OC&W via het allocatiemodel van Catent (lumpsum bekostiging) en middelen vanuit het preventief budget Passend Onderwijs e.o.

De werkdrumiddelen geven extra ruimte voor de inzet van mensen en materialen, die enerzijds het werk makkelijker maken en anderzijds ruimte bieden voor onderwijsontwikkeling.

De posten 'ICT' en 'scholing' zullen groter worden. Bij ICT gaat het om de aanschaf van Chromebooks en software. Scholing heeft enerzijds betrekking op trainingen en cursussen, maar ook op het faciliteren in tijd van collegiale consultatie en samen onderwijs ontwikkelen.

Ook wordt er geld vrijgemaakt om een eventuele methode en materialen aan te schaffen om thematisch te kunnen gaan werken tijdens de wereld oriënterende vakken.



### 3 Speerpunten

In het vorige hoofdstuk is uit de doeken gedaan welke ambitie wij hebben als stip op de horizon. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke speerpunten we in lijn met deze ambitie willen realiseren in de komende vier jaar. Elk jaar werken we een of meer speerpunten verder uit in het jaarplan.

#### Een professioneel en lerend team:

- We hebben coördinatoren per vakgebied (sociaal-emotionele ontwikkeling, wo, taal/lees, rekenen, cultuur).
- De coördinator heeft een duidelijke taakbeschrijving.
- De leerkracht heeft kennis van leerlijnen en schoolt zich bij waar nodig.
- Momenten van delen, uitwisselen en evalueren staan gepland in de jaarplanning.
- We werken groepsoverstijgend op het gebied van creatieve vorming, taal/rekenen/spelling en WO.

#### Eigenaarschap:

- We voeren kind-ouder- leerkrachtgesprekken
- Iedere leerling heeft zijn eigen portfolio
- Iedere leerling kan in zijn presentatie van zijn portfolio terugkijken (reflectie) en vooruit kijken (nieuwe doelen stellen).
- Periodetaken zijn gekoppeld aan de leerstof in de klas.
- Er is een actieve leerlingenraad

#### Samen schitteren:

- We presenteren ons leerproces wekelijks in de klas en maandelijks op het leerplein.
- In de school zijn ruimtes en hoeken gecreëerd waar kinderen kunnen werken aan hun leerdoelen en periodetaken.
- De WO vakken worden thematisch aangeboden. Waarbij ontdekkend leren centraal staat.

## Bijlage 1 Onderwijskundig beleid

Op bestuursniveau is in een aantal documenten vastgelegd hoe er binnen de stichting zorg voor wordt gedragen dat er een goed onderwijskundig beleid is op de scholen<sup>1</sup>. Bestuursbeleid wordt binnen de gestelde kader op elke school zo uitgewerkt en aangevuld dat het zo goed mogelijk past bij en bijdraagt aan het onderwijskundig beleid. Voor onze school hebben we dat nader vastgelegd<sup>2</sup>. Deze documenten wordt jaarlijks geëvalueerd en tussentijds (waar nodig) bijgesteld en aangepast/aangevuld. Het zijn 'levende' document binnen de school. Dit houdt o.a. in dat het kort, bondig en praktisch van aard moet zijn.

In hoofdlijnen ziet ons onderwijskundig beleid er als volgt uit bij de verschillende kwaliteitsgebieden:

### Resultaten:

We streven ernaar dat iedere leerling zich ononderbroken kan ontwikkelen en ontplooien. Omdat we te maken hebben met verschillen, moet het onderwijsleerproces zo ingericht worden, dat dit ook mogelijk is. In de eerste plaats moeten de leraren daarom de leerlingen goed kennen (wat is hun niveau? Wat zijn de kenmerken van de leerlingenpopulatie?). Daarna moeten de leerlingen goed gevolgd worden: hoe verloopt het ontwikkelproces? Daar waar nodig volgt zorg en begeleiding. Deze zorg kan gericht zijn op leerlingen die wat minder kunnen, maar ook op leerlingen die wat meer kunnen. Om het ontwikkelproces te volgen, hanteren we het CITO-LVS. Leerlingen met een IV- of V-score, leerlingen die sterk terugvallen en leerlingen met een I-score komen in aanmerking voor extra ondersteuning. De centrale figuur bij zorg en begeleiding is de leraar. De intern begeleider heeft een coördinerende taak.

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. Alle leraren beschikken over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen. Op basis daarvan stellen de leraren twee keer per jaar een groepsplan op. In het groepsplan onderscheiden we de basisgroep, de verrijkingsgroep (verdiept arrangement) en de instructiegroep (intensief arrangement).

Onze kengetallen geven we jaarlijks weer in onze schoolgids. De laatste 3 jaar zijn de eindopbrengsten boven het landelijk gemiddelde. De tussenopbrengsten laten

---

<sup>1</sup> Veiligheidsbeleid, Meldcode, Kijkwijzer, ICT-beleid, Zorgdocument Passend Onderwijs, Werken met WMK.

<sup>2</sup> Trent analyse, Zorgbeleid Overdrachtsformulieren, Groepsplannen, Kwaliteitskaarten, Schoolondersteuningsprofiel (SOP), Veiligheidsbeleid, Kanvas, Kanjertraining, Schoolgids, Protocol po-vo en het Professioneel statuut van de IJsselster.

echter wisselende resultaten zien, met name op het gebied van begrijpend lezen. Dit heeft tot dusverre geleid tot schoolbrede afspraken t.a.v. taal/lezen en begrijpend lezen (kwaliteitskaarten).

Het aanbod:

Op onze school gebruiken we eigentijdse methodes die voldoen aan de kerndoelen. De methodes worden bij de hoofdvakken integraal gebruikt door de leraren en daar waar nodig aangevuld met extra stof. Voor de toetsing van de leerstof maken we gebruik van methode-onafhankelijke (Cito) en methode gebonden toetsen.

Zicht op ontwikkeling:

Op onze school werken we opbrengstgericht (doelgericht). Daarbij richten we ons op de gemiddelde vaardigheidsscore van de Cito-toetsen. Per Cito-toets is een doel (een norm) vastgesteld. In bepaalde gevallen is deze afgeleid van de inspectienormen en waar dat niet het geval is, hebben we zelf doelen (normen) vastgesteld. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door ons leerlingvolgsysteem Parnassys. Bij de bespreking van de groep (leerlingen) wordt de uitslag van de toets (de gehaalde gemiddelde vaardigheidsscore) vergeleken met de norm (de gewenste gemiddelde vaardigheidsscore). Als de gewenste score structureel onder de gewenste score is, worden er door de IB'er en de leraar interventies afgesproken.

Toetsing en afsluiting:

Op De IJsselster doen alle leerlingen eind groep 8 mee met de IEP toets. Deze toets wordt op papier afgenomen.

De adviezen die we geven zijn gebaseerd op de gegevens uit ons leerlingvolgsysteem, de observatie(s) van de leerkrachten en de mening van de leerling en zijn/haar ouders. Het advies voor het voortgezet onderwijs dat een leerling krijgt wordt vergeleken met de eerder vastgestelde verwachting eind groep 7 en november groep 8, voorafgaand aan de afname van de centrale eindtoets. Deze procedure hebben we vastgelegd in een protocol PO-VO.

Didactisch handelen:

Op de IJsselster geven de leerkrachten op een effectieve wijze gestalte aan gedifferentieerd onderwijs (werken met een groepsoverzicht/groepsplan). We differentiëren bij de instructie (DIM) en de verwerking (zowel naar inhoud als tempo). We hechten veel waarde aan het zelfstandig werken van leerlingen en aan samenwerking tussen leerlingen.

In de verschillende kwaliteitskaarten beschrijven we hoe het zelfstandig werken op vorm krijgt en hoe een didactisch goede les (DIM) eruit hoort te zien op de IJsselster (kijkwijzer).

Om het eigenaarschap van leerlingen te vergroten willen we dat doelen meer zichtbaar worden gemaakt en dat leerlingen de ruimte krijgen om aan eigen

gekozen leerdoelen te werken. De leerkracht stimuleert leerlingen om op verschillende manieren hun leerdoelen te behalen.

Ondersteuning en begeleiding:

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling dat zoveel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen. Wij realiseren ons dat we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven.

Veiligheid:

Het veiligheidsbeleid is beschreven op stichtingsniveau. Daarvan afgeleid hebben we op schoolniveau het 'Schoolveiligheidsplan' opgesteld. In dit plan staat beschreven welke incidenten wij onderscheiden, hoe we deze proberen te voorkomen, hoe we ze registreren en afhandelen. De klachtenregeling is opgenomen in de schoolgids. Op schoolniveau hebben we een contactpersoon en op stichtingsniveau een vertrouwenspersoon. Elke vier jaar bevragen we ouders, leerkrachten en kinderen over hun gevoel van veiligheid. De school heeft een leerlingvolgsysteem voor de sociaal-emotionele ontwikkeling (kanvas).

De school probeert incidenten te voorkomen. We werken schoolbreed vanuit de principes van de kanjertraining. De schoolregels- en afspraken en de kanjertaal zijn volledig geïntegreerd in ons dagelijks ritme. Deze methode zorgt voor bewustwording van eigen gedrag en het gedrag van de ander.

Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Incidenten worden in eerste instantie afgehandeld door de leerkracht. Als zaken niet opgelost kunnen worden, wordt de directeur en/of IB betrokken bij de afhandeling. Ook ouders worden betrokken bij de aanpak van incidenten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids en het schoolveiligheidsplan worden de ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over 4 BHV'ers.

## Bijlage 2 Personeelsbeleid

Op bestuursniveau is in een aantal documenten vastgelegd hoe er binnen de stichting zorg voor wordt gedragen dat er bevoegd en bekwaam personeel op de scholen werkzaam is, dat zij dit in een veilige omgeving kunnen doen, zich daarin verder kunnen ontwikkelen en voldoende inbreng hebben<sup>3</sup>. Bestuursbeleid wordt binnen de gestelde kader op elke school zo uitgewerkt en aangevuld dat het zo goed mogelijk past bij en bijdraagt aan het onderwijskundig beleid. Voor onze school hebben we dat nader vastgelegd<sup>4</sup>. In hoofdlijnen ziet dat er als volgt uit:

De IJsselster heeft een team die zich verder professioneel wil ontwikkelen. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 40,9 jaar (bron: scholenopdekaart.nl). Er is sprake van weinig verloop. Er werken 10 personeelsleden op de school.

Er werken verschillende specialisten binnen het team:

- Taal/lees specialist

De taal/lees specialist stimuleert en onderhoudt het taal/lees onderwijs bij ons op school. De specialist richt zich met name op het beschrijven van de doorgaande lijn m.b.t. de werkwijze van begrijpend luisteren, begrijpend lezen, spelling, technisch lezen, stelopdrachten, taalbeschouwing en woordenschat.

- Kanjercoördinator

De coördinator geeft de Kanjertraining structureel een plek in de school, biedt ondersteuning voor de leerkracht, blijft up to date m.b.t. de ontwikkelingen van de Kanjertraining, zorgt dat Kanjertraining structureel terug komt in de school, kent Kanvas, heeft de contacten met het Kanjerinstituut, ondersteunt collega's om de Kanjerlessen uit te voeren en werkt zowel preventief als curatief.

- ICT-coördinator

De taken zijn: Opstellen en jaarlijks bijwerken van het ICT – beleidsplan. In overleg met de directeur uitwerken van het ICT – beleid. Zorg dragen voor een regelmatige evaluatie van de gestelde doelen (2\* per jaar).

- Cultuurcoach

De cultuurcoördinator schrijft en bewaakt het cultuurbeleidsplan. Zij maakt een activiteitenplan voor de cultuurkaart. Zij heeft actuele, inhoudelijke kennis en van wat er op school gebeurt bij alle vakken ten aanzien van culturele activiteiten (dus ook de vakken waar cultureel erfgoed een rol speelt) Zij onderhoudt contacten met culturele instellingen in de regio.

- Opleider in de school

De opleider in de school begeleidt alle studenten op de IJsselster. Zij is voorzitter van de stageleergroep. Zij regelt alles m.b.t. studenten.

- Specialist (hoog)begaafdheid

De Specialist Hoogbegaafdheid heeft kennis en vaardigheden om het basisarrangement aan te kunnen bieden. Deze kennis en vaardigheden wordt

<sup>3</sup> IPB, Beleid startende leerkrachten, Code gedrag, Beloningsbeleid, Veiligheidsbeleid, Arbobeleid, Levensfase bewust PB, Benoemingsbeleid, Mobiliteitsbeleid. Beleid t.a.v. evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding is vanwege het actuele percentage vrouwen in de schoolleiding binnen ons bestuur niet geformuleerd.

<sup>4</sup> Professioneel statuut, Werkverdelingsplan, Besteding werkdrumiddelen, Afspraken over pedagogische en didactisch handelen, Overlegstructuur, Werkgroepen, Afspraken opleidingsschool, Beleid groepsbezoeken.

overgebracht naar collega's. Zij neemt een belangrijke kennis- en adviesrol in op klas- en schoolniveau.

Er wordt met werkgroepen gewerkt. De werkgroepen staan beschreven op SharePoint en worden tijdens de start vergadering verdeeld. Nieuwe werkgroepen komen alleen n.a.v. analyses of schoolplan tot stand. Ze komen tot stand door nieuwe innovaties (bijvoorbeeld de portfolio werkgroep).

Iedere maand is er een teamvergadering. Hierin worden onderwijskundige punten besproken. Werkgroepen en unit overleggen worden door de leerkrachten zelf gepland. Ook tijdens de studiedagen zijn er overleggen. Alle teamleden zijn dan aanwezig.

Zoals in het werkdrukverdelingsplan staat beschreven wordt scholing en professionalisering ten dienste van het onderwijsproces in het team vastgesteld. Middels een wensen-formulier maakt de directeur een voorlopige inventarisatie van de wensen van het team t.a.v. groepen, scholing, uitbreiding/vermindering van WTF, etc.

De mate van bekwaamheid van het team, de leerkrachten wordt bepaald door ons IBP en door ons eigen beleid groepsbezoeken. Onze school beschikt over een regeling beoordelingsgesprekken. De directie voert 1x per vier jaar met iedere medewerker een beoordelingsgesprek. Bij dit beoordelingsgesprek wordt ons competentieprofiel gebruikt. Daarnaast worden houding en gedrag ten opzichte van collegae en ouders en de doorgemaakte ontwikkeling in kennis en vaardigheden beoordeeld. Op basis van alle beoordelingen stelt de directie een teamfoto op. Na bespreking en analyse daarvan worden er school verbeterpunten vastgesteld.

Collega's komen bij elkaar in de klas om van elkaar te leren. Ook wordt op deze manier gekeken of de op gestelde ambities (c.q. de competenties en criteria) worden waargemaakt. In een teamvergadering wordt een rooster opgesteld voor deze consultaties. Per jaar wordt beslist welk vakgebied in ieder geval prioriteit krijgt en hoe vaak collegiale consultaties plaatsvinden.

## Bijlage 3 Kwaliteitsbeleid

Onze school onderscheidt kwaliteit en kwaliteitszorg. We streven kwaliteit na en we zorgen ervoor dat de kwaliteit op peil blijft: we beoordelen de ambities systematisch en op basis van de bevindingen verbeteren of borgen we onze kwaliteit. Van belang is ook dat onze kwaliteitszorg gekoppeld is aan het integraal personeelsbeleid. We streven ernaar dat onze medewerkers competenties ontwikkelen die gerelateerd zijn aan de beleidsterreinen die we belangrijk vinden. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt.

Wij laten de kwaliteit van onze school cyclisch beoordelen door ouders, leerlingen en leraren. Wij werken planmatig aan verbeteringen (vanuit de documenten: schoolplan, jaarplan en jaarverslag). Wij evalueren stelselmatig of onze verbeterplannen gerealiseerd zijn, borgen onze kwaliteit (o.a. door zaken op schrift vast te leggen), rapporteren aan belanghebbenden (inspectie, bevoegd gezag, GMR en ouders) en waarborgen de sociale veiligheid van medewerkers en leerlingen.

Middels de Quickscan en schooldiagnoses vanuit WMK beoordelen we cyclisch alle beleidsterreinen. Dit gebeurt conform een meerjarenplanning. De IJsselster wil ook in de schoolplan periode 2020-2022 gebruik blijven maken van het WMK systeem.

Op De IJsselster wordt, voor het volgen van de resultaten en de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen, het Cito- LOVS gebruikt. De resultaten worden geregistreerd in het digitale leerlingvolgsysteem van Cito-LOVS. Door het gebruik van deze landelijk genormeerde toetsen worden de opbrengsten van ons onderwijs in beeld gebracht en is het mogelijk om de opbrengsten objectief te beoordelen.

Twee keer per jaar maakt de IB-er een trendanalyse van deze opbrengsten: de resultaten van een groep zijn te vergelijken met de resultaten van het vorige toetsmoment maar ook met de resultaten in voorgaande jaren. Deze resultaten worden in een teamvergadering besproken. Daarnaast maken de groepsleerkrachten zelf een analyse van de opbrengsten van hun groep. Zij geven per vakgebied aan waar zij voldoen aan de vooraf gestelde criteria en waar zij verbetering in moeten aanbrengen en op welke manier.

Onze school legt systematisch verantwoording af aan de verschillende stakeholders. Onze leerlingen informeren we via de leerlingenraad. De ouders ontvangen maandelijks een nieuwsbrief en tevens geven we relevante informatie via de website van de school. Ook de schoolgids, klasbord, Facebook en kalender zijn belangrijke media om ouders op de hoogte te stellen van zaken die van belang zijn. Vanzelfsprekend informeren we de MR, de SAC en OR. Daarnaast voeren we tenminste 1 keer per jaar gesprekken met het College van Bestuur (IMR

managementrapportage). Centraal in onze rapportages staan o.a. de opbrengsten van de school (in de meest brede zin):

- Eindopbrengsten
- Tussenopbrengsten
- Sociale opbrengsten
- Realisatie verbeterdoelen

In het kader van "verantwoording afleggen" maken we ook gebruik van het Schoolvenster Scholen op de kaart (een product van Vensters voor Verantwoording). De directeur heeft de taak om de informatie daar waar noodzakelijk of gewenst te voorzien van school specifiek commentaar.

De IJsselster

FORMULIER "Instemming met schoolplan"

School: De IJsselster

Adres: Groenendael 227

Postcode/plaats: 8271 EM IJsselmuiden

---

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2020 t/m 2022 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

IJsselmuiden, januari 2020:

Naam en handtekening:

.....  
L. Dijkmeijer

.....  
Dijkmeijer  
Secretaris

n.y.g. net

.....  
NYG  
VZ





Formulier 'Vaststelling van schoolplan 2020-2022'

Brin: 05FA  
Schoolnaam: KBS De IJsselster  
Plaats: IJsselmuiden

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het van 2020 t/m 2022 geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

Naam: Jan Kroon  
Functie: lid CvB  
Plaats: Zwolle  
Datum: 07-02-2020

Handtekening:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jan Kroon', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.