

# SCHOOLPLAN 2022-2024

## IKC De Duinvlinder



De Duinvlinder

*Ontwikkel jezelf...*

Instemming MR **01-07-2022**

Vastgesteld



## **ALGEMEEN**

### **School**

IKC De Duinvlinder

Adres: Slowakijehof 1  
1362BD Almere  
Telefoon: 036 7676006  
Mail: info@deduinvlinder.nl

Website: <http://deduinvlinder.nl>

Directie: Alinda Veneboer & Michelle Petrus

### **Stichting**

Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO Flevoland en Veluwe)

College van bestuur: Maaike Huisman & Marc Kammeraad  
Adres: Meentweg 14  
8224 BP Lelystad  
Telefoon: 0320 225 040  
Mail: [secretariaat@skofv.nl](mailto:secretariaat@skofv.nl)

Website: [SKO – Ontwerpers van Onderwijs](#)

## Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van basisschool IKC De Duinvlinder. Onze school wil kinderen een veilige en uitdagende omgeving bieden, waar zij zich vrij voelen om zich te ontwikkelen tot een mens vol zelfvertrouwen, zelfkennis en zelfrespect en te bouwen aan de toekomst.

IKC De Duinvlinder maakt onderdeel uit van Scholengroep Katholiek Onderwijs (SKO). De SKO telt 28 katholieke basisscholen, verspreid over Flevoland en de Veluwe. SKO-scholen hebben hun eigen onderwijskundige identiteit, maar werken allemaal aan het realiseren van 'goed onderwijs'.

Dit schoolplan beschrijft waar wij als school voor staan en welke keuzes wij maken voor de nabije toekomst. Hoe richten wij ons onderwijs in, wat zijn speerpunten en welke doelen stellen we hierbij. Met dit plan willen we laten zien hoe we aan het werk zijn in de school. Dit schoolplan is vormgegeven in afstemming met het team van de school, de MR, directieteam en staf van SKO. Dit schoolplan is een leidraad voor de directie en het team, het geeft ons richting. Een document dat inspireert en ons helpt om onze schoolontwikkeling voortdurend te blijven plannen, uitvoeren, evalueren en daar waar nodig bij te stellen.

30 juni 2022

Alinda Veneboer

## **Inhoudsopgave**

<b>1. INLEIDING</b>	4
<b>2. WETTELIJKE OPDRACHT &amp; EIGEN AMBITIES</b>	5
<b>3. KWALITEITSZORG</b>	9
<b>4 JAARPLAN</b>	17

## 1. Inleiding

De inhoud van dit schoolplan is afgestemd op onze wettelijke opdracht, de strategische koers van de SKO én onze eigen ambities. De hoofdstukken zijn als volgt opgebouwd:

### Hoofdstuk 2 – Wettelijke opdracht & eigen Ambities

In hoofdstuk twee laten we zien hoe wij invulling geven aan een aantal wettelijke opdrachten en eigen ambities met betrekking tot ons onderwijs. Welke doelen hebben we en hoe geven we vorm aan het bereiken daarvan?

Ons schoolplan is een rompplan, daarom verwijzen we hier naar documenten waarin we ons beleid hebben beschreven. We staan stil bij ons onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid ten aanzien van aanvaarding van bepaalde materiele bijdragen.

### Hoofdstuk 3 – Monitoring & Verantwoording

Hebben we onze doelen behaald? Periodiek stellen we vast of we onze beoogde doelen behalen. Dit kunnen merkbare of meetbare doelen zijn. Hoofdstuk drie laat zien hoe we *de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs* monitoren. Deze monitoring biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender beschrijven we in welke cyclus we de doelen monitoren, zie hiervoor paragraaf 3.3.

Naast dat we onze doelen monitoren, hanteren we een interne en externe cyclus van verantwoording. In de kwaliteitskalender staat aan wie we intern over de bereikte inhoud, aanpak en resultaten verantwoorden. Extern verantwoorden we ons jaarlijks in het jaarverslag en de schoolgids over de bereikte doelen en de uitgevoerde verbeteringen.

### Hoofdstuk 4 - Ontwikkeling

Reflectie op basis van de monitoring en verantwoording kan leiden tot concrete ontwikkel- en/of verandermaatregelen die de kwaliteit van ons onderwijs dienen te versterken of verbeteren. In hoofdstuk vier laten we zien hoe wij werken aan versterking en vernieuwing van ons onderwijs. Passend binnen de bestuurlijke kaders en de visie en het meerjarenperspectief van de school.

Dit laatste hoofdstuk zal jaarlijks geactualiseerd worden. De uitkomsten van de monitoring en ontwikkelingen om ons heen vertalen we in jaarplannen. Per jaar maken we een jaarplan waarin we beschrijven welke doelen we hebben en op welke wijze we hieraan werken. Deze jaarplannen kunnen tussentijds worden bijgesteld indien nodig, ze hebben dan ook een 'levend karakter'.

#### 1.1 Functie van het schoolplan

Dit schoolplan fungeert als:

- basis voor de onderwijskundige beleidsplanning per schooljaar en de tweejaarlijkse cyclus;
- leidraad voor de richtinggevende ontwikkeling van onze school;
- verantwoordingsdocument voor bevoegd gezag en landelijke overheid.

#### 1.2 Procedure voor het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Op basis van de visie, een zelfevaluatie en de evaluatie van het jaarplan 2020-2022 heeft de directie van de school, in samenwerking met de verschillende werkgroepen binnen de school, de ambities voor deze schoolplan periode geformuleerd en uitgewerkt in een plan van aanpak. Het schoolplan is voor feedback en ter goedkeuring voorgelegd aan het bestuur en de medezeggenschapsraad.

## 2. Wettelijke opdracht & eigen Ambities

Veel van ons beleid staat in afzonderlijke documenten beschreven. In dit hoofdstuk bieden we een inventarisatie van, én verwijzing naar deze documenten. Het voordeel van deze werkwijze is dat er geen verschillende teksten over eenzelfde onderwerp in omloop zijn en dat de documenten een zelfstandige status blijven houden. Vanzelfsprekend dragen wij zorg voor de periodieke evaluatie en mogelijke herziening van ons beleid. Het is dan ook heel goed mogelijk dat er binnen deze schoolplanperiode een beleidsdocument wijzigt op basis van nieuwe ontwikkelingen. Doordat wij in dit schoolplan werken met 'linkjes', heeft iedereen altijd toegang tot het meest actuele document.

### A. Onderwijskundig beleid

Onderwerp & Documenten	Verwijzing	Vastgesteld/ Herzien op:
<p><b>1. Visie op leren en onderwijs</b></p> <p>A: Schoolgids <i>Onze schoolgids is bedoeld voor ouders, verzorgers en leerlingen, en bevat informatie over de visie, werkwijze en de resultaten van de school.</i></p> <p>B: Vorig schoolplan</p> <p>C: Beleid Oecumenische Identiteit</p>	<p>A: <a href="#">Schoolgids IKC De Duinvlinder</a></p> <p>B: <a href="#">Geëvalueerd schoolplan 2020-2022</a></p> <p>C: <a href="#">Curriculumplan</a></p>	<p>Juli 2022</p> <p>Juli 2022</p> <p>Sept 2022</p>
<p><b>2. Onderwijsaanbod</b></p> <p>A: Schoolgids <i>In onze schoolgids staat de onderwijstijd beschreven, evenals hoeveel uren wij aan ieder vakgebied besteden.</i></p> <p>B: Curriculumplan <i>In ons curriculumplan is het meest actuele overzicht van de methoden opgenomen en de wijze waarop wij de verschillende vakgebieden aanbieden. Ook staat hierin beschreven hoeveel uur per week wij aan welk vakgebied besteden.</i></p> <p>C: Cultuurbeleidsplan</p>	<p>A: <a href="#">Schoolgids IKC De Duinvlinder</a></p> <p>B: <a href="#">Curriculumplan</a></p> <p>C: <a href="#">Cultuurbeleidsplan</a></p>	<p>Juli 2022</p> <p>Sept 2022</p> <p>Juli 2022</p>
<p><b>3. Pedagogisch-Didactisch handelen</b></p> <p>A: Curriculumplan</p> <p>B: Handboek personeel</p> <p>C: SKO kwaliteitskader 'de basis op orde' <i>Dit kwaliteitskader geeft antwoord op de vraag hoe wij als SKO basiskwaliteit definiëren. Ieder kwaliteitsdoel kent een operationalisering; wat zien we dan op onze scholen?</i></p>	<p>A: <a href="#">Curriculumplan</a></p> <p>B: <a href="#">Handboek personeel</a></p> <p>C: <a href="#">SKO kwaliteitskader</a></p>	<p>Sept 2022</p> <p>Aug 2022</p> <p>Nov. 2020 vastgesteld, herzien 2022</p>
<p><b>4. Veiligheid</b></p> <p>A: Veiligheidsbeleidsplan <i>In het Veiligheidsbeleidsplan staat beschreven hoe wij de fysieke en sociale</i></p>	<p>A: <a href="#">Veiligheidsplan IKC De Duinvlinder</a></p>	<p>Juni 2021</p>

<p>veiligheid van leerlingen monitoren en waarborgen.</p> <p>B: Anti-pest protocol <i>Beschrijving van ons schoolbeleid gericht op het aanpakken en tegengaan van pesten (Wet Veiligheid op school).</i></p> <p>C: Social mediabeleid</p>	<p>B: <a href="#">Veiligheidsplan IKC De Duinvlinder</a></p> <p>C:</p>	<p>Juni 2021</p> <p>Gereed 2023</p>
<p><b>5. Extra ondersteuning</b></p> <p>A: Schoolondersteuningsprofiel <i>Doel van de wet Passend Onderwijs is dat alle leerlingen, dus ook leerlingen die extra ondersteuning in de klas nodig hebben, een passende onderwijsplek krijgen. Welke ondersteuning onze school kan bieden, aanvullend op de al geboden basisondersteuning, staat beschreven in het schoolondersteuningsprofiel.</i></p> <p>B: Ondersteuningsplan <i>In ons ondersteuningsplan staat beschreven hoe wij de leerlingenzorg op verschillende zorgniveaus vormgeven en wie daar bij betrokken zijn.</i></p>	<p>A: <a href="#">SOP IKC De Duinvlinder</a></p> <p>B:</p>	<p>Januari 2022</p> <p>Gereed Okt 2022</p>

## B. Personeelsbeleid

Onderwerp & Documenten	Verwijzing	Vastgesteld/ Herzien op:
<p><b>6. Bevoegdheden en bekwaamheden personeel</b></p> <p>A: Functieprofielen &amp; Bekwaamheidseisen <i>SKO Functiebouwwerk waarin de verschillende functieprofielen binnen onze organisatie staan beschreven. Per functiecategorie wordt inzichtelijk gemaakt welke specifieke bekwaamheidseisen geldend zijn.</i></p> <p>B: Professionalisering &amp; Scholingsbeleid <i>Als SKO zien wij de scholing als essentieel in het kader van goed personeelsbeleid, kwaliteitsbevordering en duurzame inzetbaarheid. Onze beleidsuitgangspunten staan in dit document beschreven.</i></p> <p>C. Samen opleiden en professionaliseren <i>In samenwerking met geselecteerde opleidingsbasischolen binnen onze stichting én de lerarenopleidingen Windesheim Almere en de KPZ, leiden we aspirant leerkrachten op en zetten we ons in voor de verdere professionalisering van leerkrachten.</i></p>	<p>A: <a href="#">SKO Functieprofielen en Bekwaamheidseisen</a></p> <p>B: <a href="#">SKO Professionalisering &amp; Scholingsbeleid</a></p> <p>C: <a href="#">Samen Opleiden &amp; Professionaliseren</a></p>	<p>Juni 2020, herzien 2022</p> <p>Juni 2020, herzien 2022</p> <p>Juni 2020, herzien 2022</p>

<p><b>7. Artikel 30: Document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding</b></p> <p>A: Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding  <i>SKO stelt ten behoeve van de directies van zijn scholen, indien aan het totaal van die scholen van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur onderscheidenlijk adjunct-directeur sprake is, eenmaal in de 4 jaar een document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding vast.</i></p>	<p>A: Niet van toepassing, zie jaarlijks <a href="#">bestuursverslag</a> voor de actuele cijfers (kopje 'verantwoording'):</p>	<p>Jaarlijks in mei</p>
<p><b>8. Maatregelen m.b.t. personeel t.a.v. ontwikkeling onderwijskundig beleid en pedagogisch/didactisch handelen</b></p> <p>A: Scholingsplan op schoolniveau: individuele personen en team  <i>Alle scholingsactiviteiten van teamleden en de directeur worden opgenomen in een scholingsplan. Het scholingsplan wordt jaarlijks door de directeur opgesteld en wordt aangeboden aan HR. De verschillende scholingsplannen op schoolniveau worden meegenomen in e bepaling van het overkoepelend scholingsaanbod in de Akke&amp;Demi.</i></p>	<p>A: <a href="#">Scholingsplan 2022-2023</a></p>	<p>12 juli 2022</p>

### C. Overig

Onderwerp	Documenten	Vastgesteld op: Herzien op:
<p><b>9. Beleid materiële of financiële bijdragen</b></p> <p>A: Beleid materiële of financiële bijdragen (sponsorbeleid)  <i>Het onderwijs aan Nederlandse basisscholen wordt bekostigd door de overheid. Daarnaast hebben scholen, binnen marges, de vrijheid andere financiële bronnen aan te boren. Een mogelijkheid is sponsoring. De wet op het primair onderwijs vraagt scholen zich in de schoolgids te verantwoorden over het beleid dat zij hanteren met betrekking tot sponsoring. Bovendien zijn met het Convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' aanvullende afspraken gemaakt over verantwoorde omgang met sponsoring. Deze beleidsnotitie geeft antwoord op het geldende beleid rondom materiële of financiële bijdragen (sponsorbeleid) voor alle SKO-scholen.</i></p>	<p>A: <a href="#">SKO beleid materiële of financiële bijdragen (sponsoring)</a></p>	<p>Juni 2020, herzien 2022</p>



<p><b>10. Professionele ruimte leerkrachten</b></p> <p>A: professioneel statuut  <i>Elk bevoegd gezag in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs en het mbo kent vanaf 1 augustus 2018 de verplichting om een professioneel statuut op te stellen. In dit professionele statuut staan afspraken beschreven over het respecteren van de professionele ruimte van de leraar.</i></p>	<p>A: <a href="#">Professioneel statuut</a></p>	<p>Juni 2020</p>
--	---	------------------

## 3. Kwaliteitszorg

### 3.1 Kwaliteitsbewustzijn

Als school beschikken we over heel veel data die ons iets vertellen over onze kwaliteit. Hierbij kan onderscheid worden gemaakt tussen kwantitatieve (meetbaar) en kwalitatieve gegevens (merkbaar). Kwantitatieve gegevens zijn bijvoorbeeld toetsresultaten, tevredenheidsscores en verzuimpercentages. Bij kwalitatieve gegevens kan onderscheid worden gemaakt tussen bewust verzamelde gegevens (bevindingen inspectiebezoek, eigen audits, geplande lesobservatie of formele overlegsituaties) en informeel verkregen informatie (leraren die elkaar aanspreken bij signalen, elkaar om raad vragen, informele gesprekken met medewerkers of ouders, etc). Uiteindelijk gaat het om de balans tussen deze kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en de professionele interpretatie. Dit leidt tot beter zicht op het wel/niet behalen van gestelde doelen én het komen tot onderbouwde keuzes en prioriteiten t.a.v. onze schoolontwikkeling.

Monitoring van de inhoud, de aanpak en de resultaten van ons onderwijs biedt ons de gelegenheid om te reflecteren op onderwijskundige processen en condities in de school. In de kwaliteitskalender hebben we beschreven in welke cyclus we onze doelen monitoren, welke instrumenten we hiervoor inzetten en wie hierbij betrokken zijn (zie paragraaf 3.2). Dit stelt ons in staat om de goede dingen te blijven doen en daar waar nodig op zoek te gaan naar verdere versterking of ontwikkeling van ons onderwijs.

Wanneer wij als school doelgericht werken aan de versterking of verdere ontwikkeling van ons onderwijs, dan doen we dit op basis van de volgende principes:

#### 1. Werken met een plan (plan)

Hierbij stellen we doelen en plannen we onze activiteiten. Vragen die hierbij een rol spelen zijn: *Wat is de uitgangssituatie, wat is de samenhang met andere doelstellingen, wat moet worden bereikt, op welke manier willen we onze doelen gaan bereiken, wat zijn de concrete acties, wie zijn bij de uitvoering betrokken, welke middelen worden ingezet?*

#### 2. Uitvoeren van de geplande activiteiten (do)

Verschillende mensen zijn deelverantwoordelijk voor het plan, iedereen ziet toe op de uitvoer van de verschillende geplande activiteiten.

#### 3. Nagaan in hoeverre de afgesproken doelen zijn gerealiseerd (check)

Tussentijds wordt op verschillende momenten nagegaan of de geplande activiteiten en doelen zijn gerealiseerd: *Welke voortgang wordt gemeten, hoe wordt de voortgang bewaakt?*

#### 4. Analyse van afwijkingen en aanpassing van het proces (act)

Mogelijk blijkt dat de voortgang afwijkt van de planning, dit kan leiden tot aanpassing van het proces. Hierbij gaat het om de analyse van de gegevens en de daaruit te trekken leerervaring; *wat moet anders en waar worden maatregelen genomen?*

De basis van deze aanpak is gebaseerd op zogenaamde PDCA-Cyclus. Deze cyclus geeft het principe weer van continue ontwikkeling en wordt gevormd door de facetten Plan-Do-Check-Act. Het cyclische karakter hiervan garandeert dat de organisatieontwikkeling continu onder de aandacht is. Deze aanpak hebben we vertaald naar de leidende elementen in ons jaarplan. Ons jaarplan brengt op een systematische wijze in beeld welke doelen we voor ogen hebben, hoe we hier aan werken en hoe we de ontwikkeling monitoren en eventueel bijstellen.



### 3.2 Kwaliteitskalender

De kwaliteitskalender helpt ons om op een systematische en cyclische wijze gegevens op te halen en hierop te reflecteren. Deze kwaliteitskalender gebruiken we als 'spoorboekje' voor onze evaluaties. Ieder ontwikkel- of verbeterproces begint met meten: de uitgangssituatie moet duidelijk zijn om eventuele ontwikkelingen en verbeteringen vast te kunnen stellen. Dit vraagt van ons dat we regelmatig onderzoeken, dit met behulp van adequate instrumenten. In onderstaande kwaliteitskalender staat gepland wanneer we onze doelen evalueren, op welke manier en wie hierbij betrokken zijn (intern en extern). Dit draagt bij aan ons eigen kwaliteitsbewustzijn en 'het goede gesprek'. Als school stimuleren we een open cultuur waarbij we een onderzoekende houding hebben, intrinsiek nieuwsgierig zijn naar de resultaten van ons handelen, er op gericht zijn onszelf te ontwikkelen en het onderwijs te verbeteren, betrokken zijn op de leerlingen, met elkaar samenwerken, elkaar om advies vragen en elkaar aanspreken. Goed onderwijs doet ertoe!

*De blauwe teksten zijn schoolspecifiek.*

Maand	Kwaliteitsdoel	Meetbaar of merkbaar	Instrument	Monitoring	Wie bij betrokken?
<b>Augustus</b>	De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk.	De website van de school is 'up to date' en relevante documenten zijn makkelijk terug te vinden.	Website	Interne monitoring & Bestuurlijke steekproef	Bestuurssecretaris
		De schoolgids voldoet aan de SKO-kwaliteitsnormen.	Schoolgids op de website	Interne monitoring & Bestuurlijke steekproef	Adviseur Onderwijskwaliteit
		Het jaarplan (schoolplan) is geëvalueerd en bijgesteld.	ISD	Bespreking lokaal netwerk, inhoudelijke feedback adviseur onderwijskwaliteit	Adviseur Onderwijskwaliteit
		Het schoolondersteuningsprofiel en het zorgplan/de ondersteuningsstructuur zijn up to date.	Website	Interne monitoring & Bestuurlijke steekproef	SKO Orthopedagoog
	De school realiseert voldoende onderwijstijd per vakgebied.	Per vakgebied en fase is een periodeplanning opgesteld, waarin staat vastgelegd welke doelen op welk moment worden aangeboden.	Periodeplanning & groepsroosters	Check door directie aan het begin van de periode	Mentoren & Directie
		Er is een rooster opgesteld dat voldoet aan de			

	<p>De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak.</p> <p>De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs.</p>	<p>richtlijnen voor de uren per vakgebied.</p> <p>Er is een individueel begeleidingsplan opgesteld voor startende en/of nieuwe medewerkers.</p> <p>Afspraken t.a.v. het pedagogisch en didactisch handelen zijn vastgelegd in curriculumplan.</p> <p>Overige schoolafspraken zijn vastgelegd in het handboek personeel.</p> <p>Afspraken op unitniveau zijn vastgelegd in het informatieboekje voor de betreffende unit.</p> <p>Het curriculumplan, handboek personeel en informatieboekje op unitniveau wordt geëvalueerd, bijgesteld en gedeeld met alle medewerkers.</p>	<p>Individueel begeleidingsplan in Bekwaamheidsdossier</p> <p>Curriculumplan</p> <p>Handboek personeel</p> <p>Informatieboekje op unitniveau</p>	<p>8-wekelijkse tussenevaluatie van voortgang</p> <p>3-jaarlijkse tussenevaluatie van voortgang</p> <p>Bespreking teamvergadering</p> <p>Bespreking teamvergadering</p> <p>Bespreking unitoverleg</p>	<p>Starterscoach &amp; directie</p> <p>Medewerker &amp; directie</p> <p>Stuurgroepleden, directie &amp; team</p> <p>Directie &amp; team</p> <p>Unitleider &amp; unitteam</p>
<b>September-Oktober</b>	<p>De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig.</p> <p>De leerlingen worden pedagogisch ondersteund en uitgedaagd.</p>	<p>De vertrouwenspersoon is voor iedereen bekend.</p> <p>Min. 75% van de leerkrachten draagt bij aan een veilig, ondersteunend</p>	<p>Nieuwsbrief Rondje langs de groepen Foto bij hoofdingang</p> <p>Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument</p>	<p>Vertrouwenspersoon</p> <p>Teamfoto/SOG</p>	<p>Vertrouwenspersoon &amp; directie</p> <p>Adviseur onderwijskwaliteit/SKO Orthopedagoog</p>

	<p>De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen.</p> <p>De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak.</p> <p>De partners zijn tevreden over de samenwerking.</p>	<p>en stimulerend pedagogisch klimaat.</p> <p>Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke onderwijsbehoefte van leerlingen.</p> <p>Iedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling.</p> <p>Er vinden doelstellingsgesprekken plaats met iedere medewerker.</p> <p>Er zijn afspraken gemaakt over de inzet van externe deskundigen.</p>	<p>Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument</p> <p>Bekwaamheidsdossiers &amp; scholingsplan</p> <p>Doelstellingsgespreksformulier</p> <p>Mediogesprek met Passend Onderwijs</p>	<p>Teamfoto/SOG</p> <p>Digitaal personeelsdossier &amp; steekproef scholingsplan</p> <p>Dir-IB overleg</p>	<p>Adviseur onderwijskwaliteit</p> <p>Adviseur HR</p> <p>Directie en alle medewerkers</p> <p>Intern begeleider, directie en 1<sup>e</sup> deskundige POA</p>
<b>November</b>	<p>De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs.</p> <p>De leerlingen volgen in het voortgezet onderwijs het advies dat de school gegeven heeft.</p>	<p>De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan.</p> <p>Er is een analyse gemaakt van de doorstroom tot VO3 in relatie tot de gegeven eindadviezen. Indien nodig, past school op basis van deze analyse haar adviesprocedure aan.</p>	<p>Collegiale consultatie lokaal netwerk: Tussenevaluatie jaarplan</p> <p>Nationaal Cohortonderzoek Vensters</p>	<p>Lokaal netwerk</p> <p>Dir-IB overleg</p>	<p>Adviseur onderwijskwaliteit</p> <p>Directie, intern begeleider en mentoren bovenbouw</p>
<b>December</b>	<p>De toetsing van leerlingen verloopt zorgvuldig.</p>	<p>Indien nodig wordt het toetsprotocol aangescherpt. Het toetsprotocol wordt onder mentoren verspreid.</p>	<p>Toetsprotocol</p>	<p>Dir-IB overleg</p>	<p>Intern begeleider</p>

<p><b>Januari</b></p>	<p>De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak.</p> <p>De partners zijn tevreden over de samenwerking.</p>	<p>Er vinden voortgangsgesprekken plaats met iedere medewerker.</p> <p>Er zijn afspraken gemaakt over de inzet van externe deskundigen.</p>	<p>Bekwaamheidsdossiers</p> <p>Mediogesprek met Passend Onderwijs</p>	<p>Digitaal personeelsdossier</p> <p>Dir-IB overleg</p>	<p>Directie en alle medewerkers</p> <p>Intern begeleider, directie en 1<sup>e</sup> deskundige POA</p>
<p><b>Februari</b></p>	<p>De leerlingen leren voldoende.</p> <p>De leerlingen krijgen goed les.</p> <p>De leerkrachten hebben goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen.</p>	<p>Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S. De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen.</p> <p>Er is vastgesteld welke leerlingen in aanmerking komen voor fase verlengen of versnellen.</p> <p>Min. 75% van de leerkrachten laten lessen zien die zich kenmerken door hun: goede structuur, duidelijke uitleg, differentiatie en betrokken leerlingen.</p> <p>Min. 75% van de leerkrachten laten tijdens hun lessen zien dat hun didactisch handelen is afgestemd op de specifieke</p>	<p>LOVS, Parnassys</p> <p>Leerlingbespreking</p> <p>Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument</p> <p>Zelfevaluatie a.d.h.v. SKO observatie instrument</p>	<p>Trendanalyse M-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingen Referentieniveaus 6,7 &amp; 8</p> <p>Dir-IB overleg</p> <p>Teamfoto/SOG</p> <p>Teamfoto/SOG</p>	<p>Adviseur Onderwijskwaliteit</p> <p>Mentoren &amp; IB</p> <p>Adviseur Onderwijskwaliteit</p> <p>Adviseur Onderwijskwaliteit</p>

		onderwijsbehoefte van leerlingen.			
<b>Maart</b>	De leerlingen leren voldoende.	Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S. De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen.	LOVS, Parnassys	Reflectiegesprekken opbrengsten & onderwijsleerproces; SOG	Adviseur Onderwijskwaliteit
<b>April</b>	De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig.  De medewerkers, leerlingen en ouders zijn tevreden over de school.  De partners zijn tevreden over de samenwerking.  De medewerkers zijn startbekwaam, basisbekwaam of vakbekwaam. De medewerkers ontwikkelen zich voortdurend in hun vak.  De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs.	Leerlingen en personeelsleden geven aan zich veilig te voelen.    Iedere medewerker heeft bekwaamheid die past bij haar/zijn ontwikkeling.  Er vinden functioneringsgesprekken plaats met iedere medewerker.  De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan.	Veiligheidsmeting leerlingen groep 6,7,8 & Panelgesprek leerlingen(raad)  1x per 2 jaar LTO & OTO 1x per 4 jaar RI&E & MTO  1x per 2 jaar peiling 'samenwerking' onder relevante partners  Bekwaamheidsdossiers & scholingsplan  Functionerings- of beoordelingsgespreksformulier  Collegiale consultatie lokaal beraad: evaluatie jaarplan & vooruitblik	Analyse van de uitkomsten 'veiligheidsmeting', incl. reflectie panelgesprek  School-en bestuursrapport  School-en bestuursrapport  Verslaglegging op schoolniveau, digitaal personeelsdossier  Lokaal netwerk	SKO orthopedagoog  SKO orthopedagoog HR & externe kerndeskundige  Adviseur HR  Directie en alle medewerkers  Adviseur Onderwijskwaliteit

<b>Mei</b>	De schoolleiding opereert transparant en integer, de school communiceert open en toegankelijk.  De school realiseert voldoende onderwijstijd.	De schoolgids voldoet aan de SKO-kwaliteitsnormen.  100% van de leerlingen krijgt gedurende 8 jaar minimaal 7520 uur les.	Collegiale consultatie/check schoolgids in lokaal beraad  Rekenmodel onderwijstijd	Lokaal netwerk  Verantwoording onderwijstijd	Adviseur Onderwijskwaliteit  Bestuurssecretaris
<b>Juni</b>	De leerlingen leren voldoende.  De financiële middelen worden volledig benut en doelmatig ingezet, de school is financieel gezond.  De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs.	Voldoende leerlingen halen referentieniveaus 1F en 2F/1S. De Tussenopbrengsten voldoen voor de verschillende vakken aan de SKO/school specifieke doelen.  De school hanteert een beleidsrijke begroting en er doen zich geen financiële risico's voor.  De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan.	LOVS, Parnassys  Begrotingsapp  Bespreken evaluatie huidig jaarplan en doelen nieuw jaarplan	Trendanalyse E-toets op schoolniveau, groepsniveau en vaardigheidsgroei groep en leerlingen. Reflectie op eindtoets, kloppen opbrengsten met verwachting o.b.v. aanloop referentieniveaus 6,7,8.  Begrotingsgesprek  Teamvergadering	Adviseur Onderwijskwaliteit  Controller  Directie, team & MR
<b>Juli</b>	De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs.	De school hanteert een cyclisch en doelgericht stelsel van kwaliteitszorg. Dit stelsel is herkenbaar binnen het schoolplan.	Schoolplan/tussentijdse evaluatie plaatsen op Sharepoint.	SharePoint Schoolontwikkeling	Adviseur Onderwijskwaliteit



<b>Continue</b>	De leerlingen en personeelsleden voelen zich veilig.  De school realiseert voldoende onderwijstijd.	Incidenten worden conform het veiligheidsbeleid geregistreerd en geëvalueerd. Het totaal aantal incidenten is toelaatbaar.  Verzuim wordt systematisch geregistreerd.	Incidentenregistratie  Incidentenevaluatie  Verzuimregistratie	Notities/Groepskaart in Parnassys  Teamvergadering (mei/juni)  Notities/Groepskaart in Parnassys	SKO orthopedagoog  Directie & MT  Leerplichtambtenaar Bestuurssecretaris
<b>Te plannen</b>	Het schoolgebouw is aantrekkelijk en wordt functioneel gebruikt.  De schoolleiding zorgt voor goed kwaliteitsbeleid van het onderwijs en een professionele kwaliteitscultuur.	De inrichting van de school sluit aan op de onderwijsvisie.  De school heeft 'de basis op orde'.	Schoolbezoek door CvB  1 x per 4 jaar integraal kwaliteitsonderzoek  1 x per 2 jaar collegiale visitatie	Auditrapport	CvB  Onderzoeksteam school & Auditor  Collega directeur of stafmedewerker

## 4 Jaarplan

Vanuit de beoogde doelen (hoofdstuk 2) en de resultaten van evaluaties (hoofdstuk 3) hebben wij onze ontwikkeldoelen vastgesteld. Deze ontwikkeldoelen vormen het onderwerp van ons jaarplan. Per onderwerp hebben we systematisch in beeld gebracht waar we als school aan werken, hoe we dat doen, wanneer we tevreden zijn en op welke manier we dit evalueren en uiteindelijk borgen. Deze plannen zijn 'levende werkdocumenten'. Zij geven ons houvast en richting. We evalueren de plannen tussentijds en zullen ze jaarlijks actualiseren.

Onderstaand vindt u onze jaarplannen voor de komende periode. De onderwerpen die deze periode centraal staan zijn:

	Ontwikkeldoelen
A	Doorontwikkeling fase-onderwijs
B	Zicht op ontwikkeling
C	Pedagogisch Klimaat en Sociale Veiligheid
D	Burgerschap
E	Doorontwikkeling rekenonderwijs
F	Doorontwikkeling taalonderwijs
G	Executieve vaardigheden van leerlingen
H	Vernieuwing LOVS

Naast bovenstaande ontwikkelactiviteiten zullen de komende twee schooljaren ook een aantal andere zaken worden opgepakt:

- Verhuizing naar een nieuw gebouwgebouw
- Doorgaande lijn opvang en onderwijs (directie, unitleider onderbouw en unitleider opvang)
- Actualiseren ICT-beleidsplan (ICT-Coördinator)
- Actualiseren curriculumplan (directie)

## Plan van Aanpak A: Doorontwikkeling fase-onderwijs

<b>Uitgangssituatie</b>	<p>Het werken met vakspecialisten heeft als gevolg dat de leerling als geheel niet goed in beeld is. Hierdoor wordt zorg t.a.v. de ontwikkeling van het kind pas laat gesignaleerd, waardoor ook pas laat kan worden geacteerd. Bovendien leidt het werken met vakspecialisten in combinatie met het fase-onderwijs ertoe dat in fase 7 t/m 16 slechts beperkte instructietijd voor de basisvakken gecreëerd kan worden, waardoor de mentoren beperkt de mogelijkheid hebben om hun handelen af te stemmen op de behoeften van de leerling. Dit is terug te zien in de opbrengsten.</p> <p>Daarnaast gaat, door het werken met vakspecialisten, veel tijd zitten in overleg om de leerling als geheel goed in beeld te krijgen. Dit leidt tot hoge werkdruk onder medewerkers en relatief veel uitstroom van personeel. Ook lijkt het werken met vakspecialisten het aantrekken van nieuw personeel te bemoeilijken. Zowel vertrekkende medewerkers als sollicitanten die uiteindelijk niet voor De Duinvlinder kiezen, geven aan graag breder les te willen geven en een 'eigen' groep te willen.</p> <p>Van maart t/m juli 2022 heeft het MT, onder begeleiding van een externe in overleg met het gehele team en met medeweten van het bestuur, onderzocht hoe de organisatie van De Duinvlinder zo ingericht zou kunnen worden, dat mentoren beter zicht krijgen op de volledige ontwikkeling van hun mentorkinderen, werkdruk verlaagd wordt en De Duinvlinder aantrekkelijker wordt voor nieuwe medewerkers. Uiteindelijk is besloten om het werken met vakspecialisten los te laten; vanaf schooljaar 22/23 gaan de mentoren van de onder- en middenbouw aan minder fases instructies geven voor alle basisvakken. Voor de bovenbouw is dit vanwege de leerlingaantallen en de personele bezetting pas mogelijk vanaf schooljaar 23/24.</p>
<b>Doelen</b>	<p>Doelen op schoolniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De onderwijstijd wordt effectief benut.</li> <li>- Er is een stijgende trend in de (tussen)opbrengsten voor de basisvakken.</li> <li>- Minder verloop in personeelsbestand.</li> <li>- De Duinvlinder wordt aantrekkelijker voor nieuwe medewerkers.</li> </ul> <p>Doelen op mentorniveau</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentoren kennen de leerlijnen en didactiek van de basisvakken voor de fase(s) waaraan zij lesgeven en stemmen hun handelen daarop af.*</li> <li>- Mentoren hebben de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van hun mentorleerlingen goed in beeld en stemmen hun handelen af op de behoeften van de leerling.*</li> <li>- Medewerkers ervaren minder werkdruk.</li> </ul> <p><i>*Deze doelen zijn gerelateerd aan de doelen van 'PvA B: Zicht op ontwikkeling'. Voor een verdere uitwerking, zie pagina 19 t/m 21.</i></p>
<b>Prestatie indicatoren/succescriteria</b>	<p>Juli 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In fase 7 t/m 10 is de instructietijd voor de basisvakken uitgebreid. Het rooster is bovendien zo vormgegeven dat er voldoende tijd is om tijdens de instructies voor de basisvakken zowel een basis- als verlengde instructie te geven.</li> <li>- Alle mentoren stellen aan het begin van een periode een planning op voor het leerstofaanbod en zorgen er gedurende de periode voor dat alle doelen per fase worden behandeld.</li> <li>- 85% van de mentoren in de onder- en bovenbouw weet wat de leerlingen moeten kennen en kunnen voor de basisvakken aan het einde van de fase waarin zij lesgeven.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 85% van de alle mentoren is in staat om zijn/haar mentorleerlingen in te delen in 5 ondersteuningsniveaus.</li> </ul> <p>Juli 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In fase 11 t/m 16 is de instructietijd voor de basisvakken uitgebreid. Het rooster is bovendien zo vormgegeven dat er voldoende tijd is om tijdens de instructies voor de basisvakken zowel een basis- als verlengde instructie te geven.</li> <li>- 85% van alle mentoren weet wat de leerlingen moeten kennen en kunnen voor de basisvakken aan het einde van de fase waarin zij lesgeven.</li> <li>- 85% van de mentoren zorgt in combinatiegroepen dat de instructie evenwichtig is verdeeld over de verschillende groepen.</li> <li>- 85% van de mentoren in de onder- en middenbouw geeft in zijn/haar functioneringsgesprek aan door de nieuwe manier van werken minder werkdruk te ervaren.</li> </ul> <p>Juli 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 85% van de mentoren in de bovenbouw geeft in zijn/haar functioneringsgesprek aan door de nieuwe manier van werken minder werkdruk te ervaren.</li> </ul>		
Implementatie	<b>Wat</b>	<b>Wie</b>	<b>Wanneer</b>
	Het onderwijs in de onder- en middenbouw inrichten volgens de nieuwe werkwijze.	Directie, unitleiders OB en MB	2022-2023
	Het onderwijs in de bovenbouw inrichten volgens de nieuwe werkwijze.	Directie, unitleider BB	2023-2024
	Workshops van vakspecialisten t.a.v. de leerlijnen en werkwijze op De Duinvlieder	Vakspecialisten	2022-2023 (OB/MB) 2023-2024 (BB)
	Feedback op elkaars periodeplanning en leerplannen	Vakspecialisten	2022-2023 (OB/MB) 2023-2024 (BB)
	Lesobservaties & feedbackgesprekken.	Vakspecialisten, IB en/of directie	2022-2023 (OB/MB) 2023-2024 (BB)
	Tussenevaluatie en bijstelling van de nieuwe werkwijze.	Unitleiders en mentoren	2022-2023 (OB/MB) 2023-2024 (BB) Maandelijks
	Terugkoppeling aan directie in directie-unitleider overleg.	Unitleider	
	Opstellen van een periodeplanning voor het leerstofaanbod.	Mentoren	(Half)jaarlijks, begin van een nieuwe periode
	Opstellen van richtlijnen m.b.t. het minimaal aantal lessen per vakgebied.	MT	2022-2023
	Maken van nieuwe afspraken m.b.t. de minimale instructietijd per vakgebied voor de basisvakken.	MT	2022-2023 (OB/MB) 2023-2024 (BB)
	Opstellen van roosters a.d.h.v. de gemaakte afspraken/richtlijnen.	Unitleiders en mentoren	Jaarlijks, start schooljaar
Roosters van de verschillende units t.a.v. de basisvakken zoveel mogelijk op elkaar afstemmen.	<i>Check door directie</i>		
Inzetten van studiedagen en werkmomenten tijdens piekperiodes, gericht op het voorbereiden/evalueren van de aankomende/afgelopen periode.	Directie	Jaarlijks	

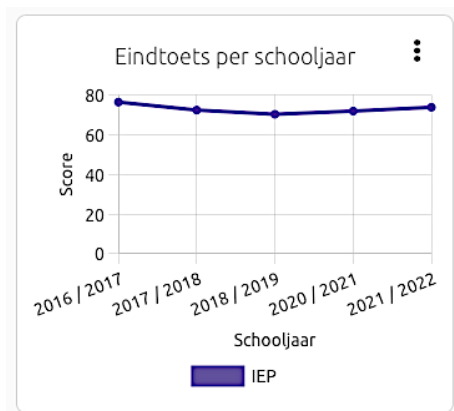
	Zorgvergaderingen m.b.t. de ondersteuningsstructuur en ondersteuningsniveaus.	Team	Jaarlijks, volgens jaarkalender
	Mentorgroepbesprekingen	IB en mentoren	Jaarlijks, volgens zorgkalender
	Voortgangsgesprekken met ouders	Mentoren, evt. met ondersteuning van IB	Jaarlijks, volgens jaarkalender
<b>Evaluatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tussenevaluaties in het MT (4 x p. jaar)</li> <li>- Tussenevaluaties met het team (2 x p. jaar)</li> <li>- Schoolontwikkelgesprekken (2 x p. jaar)</li> <li>- Formele gesprekkencyclus (functioneringsgesprekken)</li> <li>- Tevredenheidsonderzoek personeel (april '23 en april '24)</li> </ul>		
<b>Borging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afspraken vastleggen unitboekjes, interne schoolgids en curriculumplan.</li> <li>- Inwerken en begeleiden nieuwe medewerkers.</li> </ul>		
<b>Financiële investering</b>	NVT		

## Plan van Aanpak B: Zicht op ontwikkeling

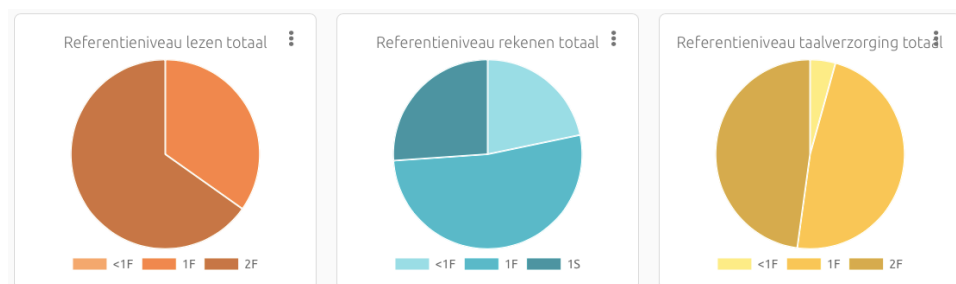
**Uitgangssituatie** Zicht op ontwikkeling was ook een thema in het vorige schoolplan. Een deel van de in 2020 gestelde doelen is behaald, een deel echter ook niet (zie evaluatie schoolplan 2020-2022). Daarom wordt er in de komende schoolplanperiode een vervolg gegeven aan dit ontwikkelthema.

### Opbrengsten

Aan de start van de vorige schoolplanperiode lieten de eindopbrengsten een dalende trend zien. Alhoewel de eindopbrengsten nog niet van een niveau zijn dat we op basis van de leerlingpopulatie zouden mogen verwachten, zien we sinds de start van de vorige schoolplan periode wel weer een stijgende trend in de eindopbrengsten (afbeelding 1). Dit komt met name doordat het team meer opbrengstgericht is gaan werken. Om deze trend de komende jaren door te zetten, is zicht op de ontwikkeling van de leerling voorwaardelijk.



Met name de rekenopbrengsten zijn onvoldoende; zowel het 1F als 2F/1S niveau wordt door te weinig kinderen behaald. Voor taalverzorging en lezen geldt dat het 1F niveau wel door voldoende kinderen wordt behaald, maar het 2F/1S niveau niet (afbeelding 2).



### Doelen

Doelen op schoolniveau:

- De sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van leerlingen wordt systematisch gevolgd.
- Voor de basisvakken worden per fase per periode groei ambities opgesteld.
- Er is een stijgende trend in de (tussen)opbrengsten voor de basisvakken.

Doelen op mentorniveau

- Mentoren hebben de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van hun mentorleerlingen goed in beeld.
- Mentoren stemmen de instructie en hun handelen af op de behoeften en kennis van de leerling.

### Prestatie indicatoren/

T.a.v. de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen:

- In juli 2023 is een erkend instrument geïmplementeerd waarmee de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen kan worden gevolgd.

## succescriteria

- De leerkracht brengt jaarlijks middels het observatie-instrument de sociaal-emotionele ontwikkeling van al zijn/haar leerlingen in beeld.
- De leerkracht **signaleert** leerlingen die opvallen en **registreert** dit volgens de schoolbrede afspraken.
- De leerkracht **plant interventies**, als de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen daar aanleiding toe geeft en **registreert** deze volgens de schoolbrede afspraken.  
De leerkracht **voert** de geplande interventies **uit**.
- De leerkracht **evalueert** of de uitgevoerde interventies succesvol zijn geweest.

Juli 2023: 75% van de leerkrachten behaald bovenstaande prestatie-indicatoren.

Juli 2024: 85% van de leerkrachten behaald bovenstaande prestatie-indicatoren.

### T.a.v. de cognitieve ontwikkeling van leerlingen:

- De leerkracht **stelt** aan het begin van de periode **per fase groeiambities op** voor de verschillende basisvakken.
- De leerkracht **signaleert leerlingen die uitvallen of voorlopen, of anderszins opvallen** (tijdens de les, n.a.v. de vaardigheidsscores in Gynzy of n.a.v. de controletaak).
- De leerkracht **registreert** in de leerplannen **waar leerlingen op uitvallen of in opvallen** (a.d.h.v. observaties tijdens de les en foutenanalyses van het werk en de controletaken).
- De leerkracht **analyseert** in de leerplannen **waarom leerlingen uitvallen**. De leerkracht benut verschillende bronnen om dit vast te stellen: leerling hardop laten denken, feedbackrondes, interactie met en tussen de leerlingen.
- De leerkracht **reflecteert op de** verzamelde gegevens aan de hand van de **didactische driehoek**: de leerling (kennis van hoe de leerling leert), de vakspecialist (reflectie op eigen handelen) en de leerstof (kenmerken van de vakinhoud en vakdidactiek).
- De leerkracht beschrijft in de leerplannen hoe de **pedagogische en didactische aanpak** op basis van de analyse voor individuele of groepjes leerlingen wordt aangepast:
  - De leerkracht benut informatie over de onderwijsbehoeften van de leerling;
  - De leerkracht gebruikt ondersteunende middelen;
  - De leerkracht maakt gebruik van alternatieve didactische strategieën voor leerlingen die de uitleg tijdens de groepsinstructie niet kunnen volgen;
  - De leerkracht zet een stap terug of vooruit in het leerproces of de leerlijn;
- De leerkracht **plant interventies** naar aanleiding van de analyse **en registreert** deze in de leerplannen.
  - De leerkracht differentieert in instructie- en verwerkingstijd;
  - De leerkracht geeft zwakke leerlingen extra leertijd (middels preteaching of remedial teaching);
- De leerkracht **voert** de geplande interventies **uit**.
- De leerkracht **evalueert** of de uitgevoerde interventies succesvol zijn geweest.

### \*Specifiek voor de onderbouw:

- De leerkracht registreert zijn observaties in Leerlijnen van ParnasSys.
- De leerkracht evalueert elke zes weken welke leerlingen de doelen hebben behaald en welke leerlingen nog ondersteuning nodig hebben.

Juli 2023: 75% van de leerkrachten behaald bovenstaande prestatie-indicatoren.

Juli 2024: 85% van de leerkrachten behaald bovenstaande prestatie-indicatoren.

Implementatie	Wat	Wie	Wanneer
	Oriëntatie op verschillende observatie-instrumenten waarmee de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen kan worden gevolgd.	IB & directie	2022-2023
	Opstellen implementatieplan voor observatie-instrument.	IB	2022-2023
	Teamtraining m.b.t. het gebruik van het observatieinstrument.	Team	2022-2023
	In kaart brengen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen.	Mentoren	Jaarlijks, oktober
	Ontwikkelen van een systeem waarmee de trends op de basisvakken per fase in beeld kunnen worden gebracht.	Directie	2022-2023
	Opstellen van groeiambities per fase, voor de basisvakken.	Mentoren & IB	(Half)jaarlijks, begin van een nieuwe periode
	Doorontwikkelen werkwijze leerplannen	IB	2022-2023
	Zorgvergaderingen m.b.t. het werken met leerplannen	IB & team	2022-2023
	Zorgvergaderingen m.b.t. het werken met ondersteuningsniveaus	IB & team	2022-2023
	Teambijeenkomsten gericht op het voorbereiden/evalueren van de aankomende/afgelopen periode.	Team	Jaarlijks, in september, februari en juni
	Bijeenkomst referentieniveaus	BB-mentoren, IB, Directie en adviseur onderwijs & kwaliteit	2022-2023
	Feedback op de leerplannen & korte cyclus.	IB	Jaarlijks, volgens zorgkalender
		Directie	Jaarlijks, gekoppeld aan gesprekken-cyclus
	Mentorgroepbesprekingen. - Hierin onderzoeken waar de individuele mentor op vastloopt: signaleren, analyseren, plannen van interventies, uitvoer, evalueren. Afspraken maken over ondersteuning/begeleiding van de individuele mentor.	IB en mentoren	Jaarlijks, volgens zorgkalender
	Feedback a.d.h.v. Iris Connect	Team	2022-2023 2023-2024
	Lesobservaties & feedbackgesprekken.	IB	Jaarlijks, volgens zorgkalender
		Directie	Jaarlijks, gekoppeld aan gesprekken-cyclus
	Scholingbijeenkomst ParnasSys leerlijnen	OB-mentoren	2022-2023
	Werkmomenten Parnassys leerlijnen	OB-mentoren	2022-2023 2023-2024



<b>Evaluatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tussenevaluaties in het dir-IB overleg (4 x p. jaar)</li> <li>- Tussenevaluaties met het team (2 x p. jaar)</li> <li>- Zicht op ontwikkeling is een vast onderwerp in de formele gesprekkencyclus (doelstelling- en functioneringsgesprekken)</li> </ul>
<b>Borging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observatiemomenten sociaal-emotionele ontwikkeling vastleggen in zorgkalender.</li> <li>- Afspraken m.b.t. het gebruik van het observatie-instrument en het volgen van de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen vastleggen in een kwaliteitskaart.</li> <li>- Afspraken m.b.t. het volgen van en afstemmen op de cognitieve ontwikkeling van individuele leerling vastleggen in protocol korte cyclus en protocol analyseren controletaken.</li> <li>- Afspraken m.b.t. het gebruik van ParnasSys leerlijnen en het volgen van en afstemmen op de ontwikkeling van het jonge kind vastleggen in een kwaliteitskaart.</li> <li>- IB en directie leggen een lesbezoek af bij alle mentoren (min. 2 x p. jaar).</li> <li>- Zicht op ontwikkeling is een vast onderwerp in de mentorgroepbesprekingen.</li> <li>- Inwerken en begeleiden nieuwe medewerkers.</li> </ul>
<b>Financiële investering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- €1000 Teamtraining observatieinstrument.</li> <li>- €750 Verdiepende scholing IB-er m.b.t. observatieinstrument.</li> <li>- €1000 voor materialen t.b.v. ondersteuningsbehoefte van leerlingen in verschillende ondersteuningsniveaus.</li> <li>- €17.000 voor extra facilitering van de IB-er voor één extra dag per week (NPO-subsidie).</li> </ul>

## Plan van Aanpak C: Pedagogisch klimaat en Sociale veiligheid

**Uitgangssituatie** Pedagogisch klimaat en Sociale veiligheid was ook een thema in het vorige schoolplan. Een deel van de in 2020 gestelde doelen is behaald, een deel echter ook niet (zie evaluatie schoolplan 2020-2022). Daarom wordt er in de komende schoolplanperiode een vervolg gegeven aan dit ontwikkelthema.

### Sociale veiligheid en beleid

Jaarlijks wordt de Monitor Sociale Veiligheid afgenomen in groep 6, 7 en 8. De afgelopen twee jaren is een dalende trend te zien in de uitkomsten van deze monitor. Bovendien liggen de uitkomsten onder het landelijk en bestuursgemiddelde.

Aspect	Score 2020-2021	Score 2021-2022
Welbevinden	6,9	6,1
Ervaren sociale veiligheid	7,8	6,9
Aantasting van de sociale veiligheid	8,6	8,6

*\*Een hoog cijfer betekent dat de kinderen het fijn vinden in de klas, zich veilig voelen en weinig of niet gepest worden.*

Tegelijkertijd zien we dat het aantal incidenten met grensoverschrijdend gedrag van leerlingen de afgelopen jaren is afgenomen. Dit blijkt onder andere uit het feit dat de afgelopen twee jaar minder officiële waarschuwingen, time-outs en schorsingen zijn opgelegd.

In 2021 heeft een van de collega's de opleiding tot contactpersoon ongewenste omgangsvormen gevolgd. Ook is het veiligheidsplan in 2021 afgestemd op de werkwijze van De Vreedzame School. Hierin staat o.a. beschreven hoe de school omgaat met grensoverschrijdend gedrag van leerlingen. Dit plan is bij alle medewerkers bekend. Desondanks wordt nog niet altijd gehandeld volgens de beschreven werkwijze.

### Pedagogisch klimaat

Sinds januari 2019 werkt De Duinvlinder met De Vreedzame School als programma voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen en het bevorderen van een prettig pedagogisch en sociaal klimaat. Het team heeft destijds een tweejarig scholingstraject gevolgd om zich het werken met dit programma eigen te maken. In 2022 is het aanbod van De Vreedzame School en bijbehorende leerkrachthandelen vastgelegd in het curriculumplan van de school. In de afgelopen jaren hebben echter een aantal wisselingen in de personeelsbezetting plaats gevonden, waardoor niet iedereen geschoold is in het werken met De Vreedzame School en bekend is met en handelt volgens de schoolafspraken.

### Doelen

- Op schoolniveau:
- Kinderen voelen zich veilig op school.
  - Er is stijgende trend in de resultaten op de Monitor Sociale Veiligheid.
  - De contactpersoon ongewenste omgangsvormen is bekend bij leerlingen en ouders.
- Op mentorniveau:
- Mentoren zorgen voor veiligheid.
  - Medewerkers handelen volgens het beleid van de school.

### Prestatie indicatoren/succescriteria

- Alle medewerkers vertonen bij de Vreedzame School passend leerkrachtgedrag, zoals beschreven in het curriculumplan.
- In juli 2024 zorgt 85% van de leerkrachten voor veiligheid.
- In juli 2024 maakt 85% van de mentoren de sfeer in de groep en de omgang met elkaar zonodig bespreekbaar.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In juli 2024 spreekt 85% van de mentoren leerlingen aan op ongewenst gedrag en stimuleert gewenst gedrag.</li> <li>- In juli 2024 verduidelijkt 85% van de mentoren regels en (omgangs)afspraken, maakt deze zichtbaar voor de leerlingen en verwijst daar naar.</li> <li>- In juli 2024 acteren alle medewerkers bij grensoverschrijdend gedrag volgens het protocol, zoals beschreven in het veiligheidsplan.</li> <li>- In juli 2024 grijpen alle medewerkers bij plagen en pesten in volgens de werkwijze van De Vreedzame School en zoals beschreven in het curriculumplan en veiligheidsplan.</li> <li>- De school scoort minimaal een 7,5 op welbevinden en ervaren sociale veiligheid in de Monitor Sociale Veiligheid. Op aantasting van de sociale veiligheid scoort de school minimaal een 8.</li> </ul>		
<b>Implementatie</b>	<b>Wat</b>	<b>Wie</b>	<b>Wanneer</b>
	Introductiebijeenkomst nieuwe medewerkers.	Stuurgroep DVS	Jaarlijks, start schooljaar
	Bespreken stappenplan (herhaaldelijk) grensoverschrijdend gedrag	Directie, met het team	Jaarlijks, start schooljaar
	Bespreken van aandachtspunten m.b.t. incidentenregistratie & evaluatie	Directie, met het team	Jaarlijks, start schooljaar
	Scholing 'De Vreedzame school voor nieuwe leerkrachten (po)' van CED-groep.	Nieuwe medewerkers	2022-2023 2023-2024
	Voorafgaand aan elk DVS-blok afspraken t.a.v. het leerkrachthandelen bespreken en na afloop van ieder blok evalueren.	Unitleiders	Jaarlijks, op maandelijkse unitoverleg
	Zichtbaar maken van de regels-, (omgangs)afspraken en doelen waaraan middels DVS wordt gewerkt.	Mentoren	Jaarlijks, aan de start van ieder blok
	Extra aandacht voor conflicthantering, middels lessen van DVS.	Mentoren MB	Jaarlijks
	Rondje door de klassen, bericht in nieuwsbrief, foto bij de ingang van de school.	Contactpersoon ongewenste omgangsvormen	Jaarlijks, start schooljaar
	Voeren van groeps- en individuele gesprekken als de Monitor Sociale Veiligheid daar aanleiding toe geeft, met als doel in beeld te brengen welke oorzaken ten grondslag liggen aan de uitkomsten.	Directie	Jaarlijks
Opstellen plan van aanpak n.a.v. Monitor Sociale Veiligheid, indien nodig.	Directie, unitleider BB, mentoren BB	Jaarlijks, oktober	
<b>Evaluatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Tussen)evaluatie met het MT (3 x p. jaar)</li> <li>- (Tussen)evaluaties met de stuurgroep Vreedzame School (2 x p. jaar)</li> <li>- Evaluatie met het team (1 x p. jaar)</li> <li>- Formele gesprekkencyclus (functioneringsgesprekken)</li> <li>- Jaarlijkse afname van de Monitor Sociale Veiligheid (oktober). Indien de resultaten in oktober daar aanleiding toe geven, wordt de Monitor Sociale Veiligheid in april opnieuw afgenomen, om de voortgang in beeld te brengen.</li> <li>- Incidentenregistratie en -analyse</li> <li>- Schoolontwikkelgesprekken (2 x p. jaar)</li> </ul>		
<b>Borging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jaarlijks bespreken van curriculumplan en veiligheidsplan aan de start van het schooljaar.</li> <li>- Inwerken en begeleiden nieuwe medewerkers.</li> <li>- Jaarlijkse collegiale consultatie door stuurgroep DVS.</li> <li>- Bijscholen nieuwe medewerkers (in hun tweede jaar op De Duinvliender).</li> </ul>		

Financiële  
investering

€395 per nieuwe medewerker, voor bijscholing in De Vreedzame school

## Plan van Aanpak D: Burgerschap

<b>Uitgangssituatie</b>	<p>Op 1 augustus 2021 is er een nieuwe wet burgerschapsonderwijs voor het primair en voortgezet onderwijs. Hierin is de burgerschapsopdracht voor scholen verduidelijkt.</p> <p>De beginsituatie van de school t.a.v. deze opdracht is in kaart gebracht door het bestuur. Hieruit is gebleken dat voor De Duinvlinder op bepaalde onderdelen nog ontwikkeling nodig is. Zie 'Analyse Bouwstenen Burgerschap'.</p> <p>De Duinvlinder geeft haar burgerschapsonderwijs momenteel vorm middels De Vreedzame School. Deze methode dekt echter niet alle burgerschapsdoelen.</p> <p>Uit de monitor Sociale Veiligheid en de incidentenregistratie en -evaluatie is gebleken dat mediawijsheid en seksuele vorming extra aandacht behoeven.</p>		
<b>Doelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De Duinvlinder heeft een visie op burgerschap.</li> <li>- De Duinvlinder heeft een doelgericht en samenhangend programma voor burgerschapsonderwijs, dat voldoet aan de wettelijke richtlijnen en heldere leerdoelen bevat. Mediawijsheid en seksuele vorming zijn tevens opgenomen in dit programma.</li> <li>- De Duinvlinder heeft zicht op de opbrengsten van het burgerschapsonderwijs en stemt hier het handelen navolgbaar en beredeneerd op af.</li> </ul>		
<b>Prestatie indicatoren/succescriteria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In juli 2023 is een visie op burgerschap geformuleerd, waarin de volgende drie elementen terugkomen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Visie op mens en maatschappij, op basis van de identiteit van de school.</li> <li>- Visie op wat de leerlingpopulatie van De Duinvlinder specifiek nodig heeft in hun sociale en maatschappelijke vorming.</li> <li>- De eisen die de overheid stelt aan de bevordering van burgerschap.</li> </ul> </li> <li>- In juli 2023 is in het curriculumplan vastgelegd aan welke leerdoelen (kennis, vaardigheden en attitude) wordt gewerkt en wat op welk moment wordt aangeboden om deze leerdoelen te bereiken. Dit plan dekt de 7 bouwstenen voor burgerschap, de leerlijn mediawijsheid en de leerlijn seksualiteit, zoals beschreven door SLO.</li> <li>- In juli 2024 is een dekkend aanbod gerealiseerd waarmee de doelen voor burgerschapsonderwijs kunnen worden bereikt.</li> <li>- In juli 2024 is een erkend instrument geïmplementeerd waarmee de ontwikkeling van leerlingen t.a.v. burgerschap kan worden gevolgd.</li> </ul>		
<b>Implementatie</b>	Wat	Wie	Wanneer
	Ontwikkelen van een visie op burgerschap	Stuurgroep DVS + Team	2022-2023
	Onderzoeken welke doelen t.a.v. burgerschapsonderwijs aan bod komen in het huidige aanbod van De Duinvlinder en voor welke doelen een aanvullend aanbod nodig is.	Directie	2022-2023
	Bepalen hoe invulling wordt gegeven aan het benodigde aanvullende aanbod.	Stuurgroep DVS	2022-2023
	Oriëntatie op verschillende instrumenten waarmee de opbrengsten van het burgerschapsonderwijs in beeld kunnen worden gebracht.	Stuurgroep DVS	2022-2023
	Opstellen van implementatieplan voor het aanvullende aanbod en het instrument	Stuurgroep DVS	2022-2023

	waarmee de opbrengsten van het burgerschapsonderwijs in beeld kunnen worden gebracht.		
	Implementatie van het aanvullende aanbod en het instrument waarmee de opbrengsten van het burgerschapsonderwijs in beeld kunnen worden gebracht.	Stuurgroep DVS	2023-2024
<b>Evaluatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Tussen)evaluaties met de stuurgroep DVS (2 x p. jaar)</li> <li>- Analyse van de opbrengsten van burgerschapsonderwijs</li> </ul>		
<b>Borging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visie, doelen en werkwijze beschrijven in schoolgids en curriculumplan.</li> <li>- Inwerken en begeleiden nieuwe medewerkers.</li> </ul>		
<b>Financiële investering</b>	Nader te bepalen		

## Plan van Aanpak E: Doorontwikkeling rekenonderwijs

<b>Uitgangssituatie</b>	<p>De doorontwikkeling van het rekenonderwijs was ook een thema in het vorige schoolplan. Een deel van de in 2020 gestelde doelen is behaald, een deel echter ook niet (zie evaluatie schoolplan 2020-2022). Daarom wordt er in de komende schoolplanperiode een vervolg gegeven aan dit ontwikkelthema.</p> <p>Afgelopen twee jaar is een schoolspecifieke leerlijn voor de fases 1 t/m 12 en fase 15 en 16 opgesteld. Daarbij tevens doelenboekjes ontwikkeld. Echter, ontbreekt de leerlijn voor fase 13 en 14 nog, evenals de bijbehorende doelenboekjes.</p> <p>Daarnaast is afgelopen twee jaar Met Sprongen Vooruit geïmplementeerd. In de zowel de onder- als middenbouw heeft een medewerker de bijbehorende basis cursus gevolgd. In de bovenbouw is dit nog niet het geval.</p>
<b>Doelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De onderwijstijd voor rekenen in fase 5 t/m 16 wordt uitgebreid.</li> <li>- Er is een doorgaande leerlijn voor alle fases.</li> <li>- In de onderbouw worden de in het thema centraal staande rekendoelen aangeboden in spel doormiddel van spelimpulsen van de leerkracht.</li> <li>- De afspraken die de afgelopen twee jaar zijn gemaakt, worden geborgd.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- De leerkracht leert de afgesproken rekenstrategieën aan.</li> <li>- De leerkracht zorgt voor een rekenrijke leeromgeving, passend bij de lesstof van dat moment.</li> <li>- De leerkracht zorgt voor handelingswijzers en strategiekaarten in de leeromgeving.</li> <li>- Er wordt extra onderwijstijd gecreëerd voor automatiseren.</li> </ul> </li> <li>- De leerkracht integreert het aanbod van Met Sprongen Vooruit in het rekenonderwijs.</li> <li>- Er worden doelenboekjes ontwikkeld voor leerroute 2 en 3.</li> </ul>
<b>Prestatie indicatoren/ succescriteria</b>	<p><u>2022-2023:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In september 2022 is voor fase 13 en 14 de leerlijn klaar en zijn de bijbehorende doelenboekjes gereed.</li> <li>- Vanaf oktober 2022 wordt in alle units gewerkt met de doelenboekjes voor rekenen.</li> <li>- In februari 2023 zijn in alle units handelingswijzers en strategiekaarten zichtbaar.</li> <li>- In februari 2023 zijn de doelenboekjes voor leerroute 2 ontwikkeld.</li> <li>- In juli 2023 is de onderwijstijd voor rekenen voor de fases 5 t/m 10 uitgebreid zodat er zowel basis- als verlengde instructie kan worden gegeven.</li> <li>- In juli 2023 leert 65% van de leerkrachten de leerlingen juiste rekenstrategieën aan (zie PVA A).</li> <li>- In juli 2023 creëert de rekenspecialist in de bovenbouw en 85% van de leerkrachten in de onder- en middenbouw een rekenrijke leeromgeving (zie PVA A).</li> <li>- In juli 2023 creëert 85% van de leerkrachten tijd voor automatiseren volgens afspraak.</li> <li>- In juli 2023 is de basis cursus MSV voor groep 1-2 en groep 7-8 gevolgd.</li> <li>- In juli 2023 zijn de doelenboekjes voor leerroute 3 ontwikkeld.</li> </ul> <p><u>2023-2024:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In oktober 2023 wordt er gewerkt met de doelenboekjes voor leerroute 2 en 3.</li> <li>- In oktober 2023 is de onderwijstijd voor rekenen voor de fases 11 t/m 16 uitgebreid zodat er zowel basis- als verlengde instructie kan worden gegeven.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In juli 2024 leert 85% van de leerkrachten de leerlingen juiste rekenstrategieën aan (zie PvA A).</li> <li>- In juli 2024 creëert 85% van alle leerkrachten een rekenrijke leeromgeving (zie PvA A).</li> <li>- In juli 2024 integreren alle leerkrachten MSV in het rekenonderwijs.</li> <li>- In juni 2024 kan 85% van de leerlingen tijdens de voortgangsgesprekken benoemen welke spellingdoelen wel/niet zijn behaald en aan welke doelen wordt gewerkt.</li> </ul>		
<b>Implementatie</b>	<b>Wat</b>	<b>Wie</b>	<b>Wanneer</b>
	Uitwisselen van ervaringen t.a.v. het werken met doelenboekjes	Vakgroep rekenen en vakgroep spelling	2022-2023
	Workshops rekenen	Vakgroep rekenen	2022-2023
	Lesbezoeken rekenspecialisten bij mentoren	Vakgroep rekenen	2022-2023 2023-2024
	Doelenboekjes fase 13 en 14	Vakspecialist rekenen bovenbouw	2022-2023
	Maken van (schoolbrede) afspraken t.a.v. het werken met doelenboekjes	Team	2022-2023
	Ophangen van strategiekaarten en handelingswijzers	Mentoren	2022-2023
	Scholing MSV gr. 1-2 en gr. 7-8	Vakspecialist rekenen onderbouw en bovenbouw	2022-2023
	Ontwikkelen doelenboekjes leerroute 2 en 3	Vakgroep rekenen/IB <i>Check door directie</i>	2022-2023
	Creëren van een rekenrijke omgeving	Mentoren	2022-2023
	Rekendoelen worden aangeboden in spel doormiddel van spelimpulsen van de leerkracht.	Onderbouwmentoren	2023-2024
	In gebruik name van doelenboekjes leerroute 2 en 3	Mentoren	2023-2024
	Lesobservaties & feedbackgesprekken	IB	Jaarlijks, volgens zorgkalender
<b>Evaluatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Tussen)Evaluatie vakgroep rekenen (2 x p. jaar)</li> <li>- Formele gesprekkencyclus (functioneringsgesprekken)</li> </ul>		
<b>Borging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afspraken vastleggen in interne schoolgids en curriculumplan.</li> <li>- IB en directie leggen een lesbezoek af bij alle mentoren (min. 2 x p. jaar).</li> </ul>		
<b>Financiële Investering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cursus MSV €1100,-</li> </ul>		



## Plan van Aanpak F: Doorontwikkeling taalonderwijs

<b>Uitgangssituatie</b>	<p>De doorontwikkeling van het taalonderwijs was ook een thema in het vorige schoolplan. Een deel van de in 2020 gestelde doelen is behaald, een deel echter ook niet (zie evaluatie schoolplan 2020-2022). Daarom wordt er in de komende schoolplanperiode een vervolg gegeven aan dit ontwikkelthema.</p> <p><b>Spelling</b> Afgelopen twee jaar zijn doelenboekjes ontwikkeld. De stuurgroep spelling is echter nog zoekende naar hoe in deze doelenboekjes aangegeven kan worden dat een doel bereikt is. Hierdoor worden de doelenboekjes nog niet ingezet.</p> <p><b>Begrijpend luisteren, lezen en woordenschat</b> Afgelopen twee jaar is de onderwijstijd voor begrijpend luisteren in de onderbouw en begrijpend lezen in fase 7 t/m 16 uitgebreid. Begrijpend luisteren/lezen heeft nog geen vaste plek in het onderwijsaanbod aan fase 5 en 6. In het aanbod van fase 7 t/m 16 heeft de basistekst van Nieuwsbegrip een vaste plek, evenals het woordenschatonderwijs. Andere tekstsoorten komen echter onvoldoende aan bod. De afgelopen twee jaar zijn verschillende afspraken gemaakt en interventies ingezet om het begrijpend luister- en leesonderwijs te verbeteren. Het is van belang om deze ontwikkelingen komende jaren vast te houden.</p>
<b>Doelen</b>	<p><b>Spelling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leerkrachten zetten doelenboekjes in om leerlingen inzicht te geven in en verantwoordelijk te maken voor hun eigen ontwikkeling.</li> </ul> <p><b>Begrijpend luisteren, lezen en woordenschat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De afspraken die de afgelopen twee jaar zijn gemaakt, worden geborgd.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- De leerkracht behandelt moeilijke woorden tijdens de instructie.</li> <li>- De leerkracht leert de leerlingen leesstrategieën aan.</li> <li>- De leerkracht zorgt voor een taalrijke leeromgeving, passend bij de lesstof van dat moment.</li> <li>- De leerkracht zorgt voor handelingswijzers en strategiekaarten in de leeromgeving.</li> </ul> </li> <li>- De leerkracht behandelt diverse teksten, passend bij het op dat moment centraal staande thema.</li> <li>- De onderwijstijd voor begrijpend luisteren/lezen in fase 5 en 6 wordt uitgebreid.</li> <li>- De leerkracht integreert woordenschatonderwijs in de schoolbrede thema's.</li> </ul>
<b>Prestatie indicatoren/succescriteria</b>	<p><b>Spelling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In januari 2023 zijn schoolbrede afspraken gemaakt t.a.v. het werken met doelenboekjes.</li> <li>- In juni 2023 zetten alle leerkrachten de doelenboekjes van spelling in.</li> <li>- In juni 2023 kan 85% van de leerlingen tijdens de voortgangsgesprekken benoemen welke spellingdoelen wel/niet zijn behaald en aan welke doelen wordt gewerkt.</li> </ul> <p><b>Begrijpend luisteren, lezen en woordenschat</b> <u>2022-2023:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vanaf oktober 2022 zijn in alle units handelingswijzers en strategiekaarten zichtbaar.</li> <li>- Vanaf oktober 2022 plant de leerkracht van fase 5/6 minimaal één keer per week een begrijpend luister of -leesles in.</li> </ul>

- In juli 2023 behandelt 85% van de leerkrachten in de onder- en middenbouw moeilijke woorden tijdens de instructie (zie PvA A).
- In juli 2023 leert 85% van de leerkrachten in de onder- en middenbouw de leerlingen leesstrategieën aan (zie PvA A).
- In juli 2023 behandelt 85% van de leerkrachten in de onder- en middenbouw verschillende type teksten (zie PvA A).
- In juli 2023 creëert 85% van de leerkrachten in de onder- en middenbouw een taalrijke leeromgeving (zie PvA A).

2023-2024:

- In juli 2024 behandelt 85% van alle leerkrachten moeilijke woorden tijdens de instructie. (zie PvA A).
- In juli 2024 leert 85% van alle leerkrachten de leerlingen leesstrategieën aan (zie PvA A).
- In juli 2024 behandelt 85% van alle leerkrachten verschillende type teksten (zie PvA A).
- In juli 2024 creëert 85% van alle leerkrachten een taalrijke leeromgeving (zie PvA A).
- In juli 2024 integreren alle leerkrachten woordenschatonderwijs in de schoolbrede thema's.

Implementatie	Wat	Wie	Wanneer
	<b>Spelling</b>		
	Uitwisselen van ervaringen t.a.v. het werken met doelenboekjes	Vakgroep rekenen en vakgroep spelling	2022-2023
	Maken van (schoolbrede) afspraken t.a.v. het werken met doelenboekjes.	Team	2022-2023
	Afspraken vastleggen in interne schoolgids.	Directie	2022-2023
	<b>Begrijpend luisteren, lezen</b>		
	Workshops begrijpend luisteren/lezen	Vakgroep begrijpend luisteren/lezen	2022-2023 (OB/MB) 2023-2024 (BB)
	Ophangen van strategiekaarten en handelingswijzers	Mentoren	2022-2023
	Ruimte creëren in het rooster voor minimaal één begrijpend luister- of leesles per week	Unitleider OB en mentor fase 5/6 <i>Check door directie</i>	2022-2023
	Creëren van een taalrijke leeromgeving	Mentoren	2022-2023
	Maken van afspraken over hoe vaak andere type teksten in de instructies moeten worden behandeld en welke type teksten dat zouden moeten zijn.	Vakgroep begrijpend luisteren/lezen	2022-2023
	Teamscholing effectief woordenschatonderwijs	Vakgroep begrijpend luisteren/lezen	2023-2024
	Onderzoeken hoe het woordenschatonderwijs verder geïntegreerd kan worden in het thematisch onderwijs	Vakgroep begrijpend luisteren/lezen	2023-2024
	Lesobservaties & feedbackgesprekken.	IB  Directie	Jaarlijks, volgens zorgkalender  Jaarlijks, gekoppeld aan gesprekken-cyclus

<b>Evaluatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vakgroep spelling/begrijpend luisteren en lezen (2 x p. jaar)</li> <li>- Formele gesprekkencyclus (functioneringsgesprekken)</li> </ul>
<b>Borging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afspraken vastleggen in interne schoolgids en curriculumplan.</li> <li>- IB en directie leggen een lesbezoek af bij alle mentoren (min. 2 x p. jaar).</li> </ul>
<b>Financiële investering</b>	NVT

## Plan van Aanpak G: Executieve vaardigheden van leerlingen

<b>Uitgangssituatie</b>	<p>Binnen het unit- en fase onderwijs wordt een zekere mate van zelfstandigheid van kinderen gevraagd, bijvoorbeeld tijdens het zelfstandig werken. Uit lesobservaties en gesprekken met het team is echter gebleken dat een deel van de kinderen moeite heeft met zelfstandig werken. Kinderen vinden het bijvoorbeeld lastig om hun werk te plannen of te bepalen hoe ze een taak het beste kunnen aanpakken. Ook zijn er kinderen die het lastig vinden om hulp te vragen op het moment dat ze vastlopen of kritisch naar hun werk te kijken.</p> <p>Daarnaast vinden wij het belangrijk dat kinderen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces. Wij stimuleren bijvoorbeeld dat kinderen op eigen initiatief aan het werk gaan met doelen die zij nog niet beheersen, maar zien dat kinderen hier moeilijk toe te motiveren zijn.</p> <p>Om het zelfstandig werken te stimuleren en het eigenaarschap van de leerlingen te vergroten is het van belang dat kinderen executieve vaardigheden ontwikkelen. Als school zijn wij zoekende naar hoe wij de ontwikkeling van deze vaardigheden en eigenaarschap bij onze leerlingen het beste kunnen stimuleren.</p> <p>De Duinvlinder krijgt ondersteuning van een interim leerkracht specialist (ILS-er) bij het ontwikkelen van een schoolspecifieke doorgaande leerlijn voor de ontwikkeling van executieve functies en het vergroten van eigenaarschap bij onze leerlingen, evenals een werkwijze om de doelen in deze leerlijn te bereiken.</p>		
<b>Doelen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De Duinvlinder heeft zicht op welke executieve functies kinderen nodig hebben binnen het fase- en unitonderwijs.</li> <li>- De Duinvlinder heeft een visie op eigenaarschap van leerlingen.</li> <li>- De Duinvlinder heeft een doelgerichte en samenhangende aanpak voor het volgen en stimuleren van de ontwikkeling van executieve functies en het vergroten van eigenaarschap bij de leerlingen.</li> </ul>		
<b>Prestatie indicatoren/succescriteria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In juli 2023 is een visie op eigenaarschap van leerlingen geformuleerd.</li> <li>- In juli 2023 is in het curriculumplan vastgelegd aan welke leerdoelen (kennis, vaardigheden en attitude) wordt gewerkt en wat wordt ingezet om deze leerdoelen te bereiken.</li> </ul>		
<b>Implementatie</b>	<b>Wat</b>	<b>Wie</b>	<b>Wanneer</b>
	In beeld brengen van de beginsituatie van de school.	ILS-er	2022-2023, sept-okt
	Opstellen plan van aanpak	ILS-er	2022-2023, okt-nov
	Uitvoeren plan van aanpak	ILS-er & team	2022-2023, nov-mei
	Evaluatie en vaststellen of de opdracht is afgerond of een vervolg nodig heeft	ILS-er & directie	2022-2023, mei-juni
<b>Evaluatie</b>	- 4 tot 6-wekelijkse tussenevaluaties directie/ILS-er		
<b>Borging</b>	- Afspraken vastleggen in interne schoolgids en curriculumplan.		
<b>Financiële investering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- €17.000 voor de facilitering van de ILS-er voor één extra dag per week (bovenschools bekostigd).</li> <li>- Verder nader te bepalen</li> </ul>		

## Plan van Aanpak H: Vernieuwing LOVS

<b>Uitgangssituatie</b>	De Duinvlinder werkt met CITO LOVS om de ontwikkeling van leerlingen op de basisvakken te volgen. Dit programma zal na schooljaar 2022-2023 echter niet meer beschikbaar zijn. Ook kunnen de materialen van CITO LOVS 3.0 na schooljaar 2022-2023 niet meer bijbesteld worden.		
<b>Doelen</b>	Doelen op schoolniveau: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er wordt een beredeneerde keuze gemaakt voor een leerlingvolgsysteem dat past bij de visie en leerlingpopulatie van De Duinvlinder.</li> <li>- De cognitieve ontwikkeling van leerlingen wordt systematisch gevolgd.</li> </ul> Doelen op mentorniveau <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mentoren hebben de cognitieve ontwikkeling van hun mentorleerlingen goed in beeld.</li> </ul>		
<b>Prestatie indicatoren/succescriteria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In juli 2024 is een nieuw leerlingvolgsysteem geïmplementeerd waarmee de ontwikkeling van de leerlingen op de basisvakken kan worden gevolgd.</li> <li>- Leerkrachten kunnen met behulp van het leerlingvolgsysteem de resultaten van de leerlingen in kaart brengen, om doelen te bepalen en aanbod af te stemmen.</li> </ul>		
<b>Implementatie</b>	Wat	Wie	Wanneer
	Oriëntatie op verschillende leerlingvolgsystemen	IB + MT	2022-2023
	Opstellen implementatieplan	IB + directie	2022-2023
	Implementatie van het nieuwe leerlingvolgsysteem	IB	2023-2024
	Scholingsbijeenkomsten m.b.t. het werken met het nieuwe leerlingvolgsysteem	Team	2023-2024
	Informerende van ouders over het nieuwe LOVS	Directie	2023-2024
<b>Evaluatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 6-wekelijkse tussenevaluaties directie/IB</li> <li>- (Tussen)evaluaties met het MT (2 x p. jaar)</li> </ul>		
<b>Borging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afspraken t.a.v. het werken met het nieuwe leerlingvolgsysteem vastleggen in een kwaliteitskaart en protocol analyseren controletaken.</li> <li>- Inwerken en begeleiden nieuwe medewerkers.</li> </ul>		
<b>Financiële investering</b>	Nader te bepalen		