

SCHOOLPLAN 2023-2027

CNS De Caleidoscoop

Vanuit veiligheid, vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid goed inclusief onderwijs geven.



Voorwoord

Vóór u ligt het Schoolplan van CNS De Caleidoscoop voor de periode 2023 – 2027. Onze school maakt deel uit van de Stichting CNS Ede. In het Koersplan '2023-2027' heeft CNS de strategische lijnen uitgezet voor de komende periode. In ons Schoolplan zoomen we vanuit onze specifieke context in op de doelen van Koersplan. Deze vormen belangrijke uitgangspunten voor onze eigen schooldoelen en -ambities.

Dit Schoolplan beschrijft waar we als school voor staan en welke keuzes we maken voor de ontwikkeling van ons onderwijs, voor onze professionalisering, voor onze teamontwikkeling en voor de samenwerking met ouders en andere partners. Het Schoolplan is ontwikkeld in interactie en in dialoog met verschillende geledingen: teamleden, kinderen, ouders en medezeggenschapsraad. Het was voor ons allen een mooie reis. Door het brede draagvlak kan dit Schoolplan de komende jaren fungeren als een krachtige leidraad voor de uitwerking van onze ambities.

Het Schoolplan hebben we bewust compact gehouden. Verdiepingen, uitwerkingen en relevante achtergrondinformatie vindt u in de vorm van bijlagen bij het Schoolplan.

Naast leidraad voor onze schoolontwikkeling is dit Schoolplan tevens ons verantwoordingsdocument in de richting naar ouders, inspectie en andere belanghebbenden. Het is vastgesteld door het schoolbestuur en de Medezeggenschapsraad.

1. Schoolbeschrijving De Caleidoscoop

Gegevens van de school	
Naam school	CNS De Caleidoscoop
Directeur	Lesanka van Beek-Donselaar
Adres + nr.	Hofbeeklaan 41
Postcode + plaats	6715 EA Ede
Telefoonnummer	0318-621113
E-mail adres	Directie.caleidoscoop@cnsede.nl
Website adres	https://www.decaleidoscoop.cnsede.nl/

Gegevens van de stichting CNS Ede	
Bestuurder	Dhr. R. Sakko MA
Adres en nr.	Willy Brandtlaan 81
Postcode + Plaats	6716 RJ
Telefoonnummer	0318 – 619 136
E-mail	info@cnsede.nl
Website	www.cnsede.nl

Onze school

De Caleidoscoop ontleent zijn naam aan een kijker. Wie een caleidoscoop in beweging brengt, ziet steeds nieuwe en veelkleurige beelden. Door te kijken vanuit verschillende invalshoeken, veranderen onze beelden. Hierdoor ontstaat een bredere blik en oog voor het perspectief van anderen. Nieuwe beelden, diversiteit en veelkleurigheid zijn een bron van inspiratie voor ons onderwijs 'omdat elk kind anders is'.

CNS De Caleidoscoop is gelegen in de wijk Veldhuizen-B in Ede. Naast De Caleidoscoop bevindt zich ook de CNS Prins Florisschool in deze wijk. In dit deel van de wijk zijn ook De Montessorischool (Prominent en directe burens) en De Groene Vallei (SKOVV) gevestigd.

De Caleidoscoop wordt bezocht door leerlingen (115) uit de directe omgeving van de school. Een klein aantal leerlingen komt uit de wijk Kernhem, gelegen aan de andere zijde van de N224. Ouders vanuit die wijk kiezen voor onze school vanwege de kleinschaligheid en de kleine groepen in de ochtend. Onze schoolweging is 34,31 en valt in de categorie 'hoog'. Dat wil zeggen dat een groot deel van de leerlingen die onze school bezoekt thuis belemmerende factoren heeft.

De school ligt aan één zijde in het groen. Naast een schoolplein wordt er gebruik gemaakt van het naastgelegen voetbal- en basketbalveld.

Kinderopvangorganisatie Kindrijk is in het gebouw gevestigd met de peuteropvang. Daarnaast bieden zij voor- en naschoolseopvang aan in ons gebouw.

Het Regionaal Instituut Dyslexie (RID) maakt wekelijks gebruik van een ruimte binnen onze school, wij zijn één van de behandellocaties.

Sterke kanten van de school	Zwakke kanten van de school
- Kleine overzichtelijke school - Kleine groepen - Ouderbetrokkenheid - Groepsdoorbrokenwerken - Samenwerking met externen - Heldere communicatie binnen het team, met ouders en leerlingen - Veel buitenruimte - Veel structuur - Bewegend leren	- Er ligt veel nadruk op de basisvakken, waardoor we minder aandacht hebben gehad voor de creatieve vakken - Een klein team is kwetsbaar, je moet alles met elkaar doen. Dit zorgt voor werkdruk - Zorgzwaarte is hoog, dit kan andere ouders afschrikken
Kansen	Bedreigingen
- Duidelijke afspraken over didactisch handelen zorgt voor een doorgaande lijn om nog beter af te stemmen op de leerlingen - Door het werken in PLG's wordt kennis gedeeld en breed gedragen - Het werken met De Kanjertraining biedt mogelijkheden voor een veilig schoolklimaat - Peutermomenten organiseren waarbij peuters mee kunnen draaien met kleuters - De afspraken rondom denkgewoonten/executieve functies/kind-coachgesprekken zijn niet bij elke collega een vaste gewoonte - Aandacht voor creatieve/culturele/wereldoriëntatie vakken	- Het gemotiveerde team wil vaak te veel - Team voelt als familie - Leerlingaantal (weinig groeimogelijkheden) - Lerarentekort - Met name zij-instromende leerlingen kloppen bij ons aan. Dit zijn veelal leerlingen welke op de huidige basisschool vastlopen

Parels van onze school:

- Samenwerking binnen ons team met ouders en externen
- Inclusief onderwijs waar dat passend is
- Maatwerk wordt geboden door groepsdoorbroken werken
- Een sterk didactisch model (EDI)
- Veiligheid en vertrouwen

2. Strategisch beleid Stichting CNS 2023-2027

Missie, visie en kernwaarden van CNS Ede

Missie

Het is onze missie om iedere leerling, die aan ons is toevertrouwd, vanuit onze gezamenlijke expertise te ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburgers. Zo kunnen zij nu en in de toekomst een waardevolle bijdrage leveren aan de maatschappij. Gevoed door onze christelijke waarden en vanuit onze visie op kwalitatief goed onderwijs leggen wij bij onze leerlingen hiervoor een stevig fundament.

Kernwaarden

CNS heeft vier kernwaarden: vertrouwen, verbinding, verantwoordelijkheid en vakmanschap. Deze kernwaarden zijn de basis voor onze manier van samenleven, samenwerken en samen leren. Deze is uitgewerkt in de *CNS Kwaliteitskaart Kernwaarden*.

Visie

"Wij willen een Lerende Organisatie zijn, waarbij vanuit een open Christelijke identiteit, op basis van vertrouwen, verbinding, vakmanschap en verantwoordelijkheid elke school vormgeeft aan het totale onderwijscurriculum waarbij professionele inzet van alle medewerkers voorwaardelijk is in de realisatie van onze stichtingsmissie"

Gemeenschappelijke beleidsuitgangspunten CNS 2023-2027

De basis van dit Schoolplan is het Koersplan van CNS-Ede.

Stichting CNS Ede verzorgt kwaliteitsonderwijs op twaalf reguliere basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs in Ede en Bennekom. De scholen zijn niet identiek en dat hoeft ook niet. We geloven in de kracht van 'eenheid in verscheidenheid, samen veelkleurig'. Daarin zoeken we nadrukkelijk verbinding en betrokkenheid op elkaar, we trekken samen op waar het kan. Zo kunnen we passend en zoveel mogelijk inclusief onderwijs bieden aan alle kinderen, vanuit welk referentiekader dan ook.

Dit koersplan biedt een kwaliteitskader op hoofdlijnen, gevoed door leidende principes. Principes die richtinggevend en ondersteunend zijn in de realisatie van onze missie en visie. Ze vormen de expeditie-onderliggers van onze totale organisatie.

Elke school van CNS Ede geeft in het daarvoor bestemde schoolplan, met instemming van de medezeggenschapsraad (MR), vorm aan eigen keuzes, passend bij de populatie en brede context in de wijk. Zo krijgt elke school van stichting CNS Ede haar 'eigen kleur'.

In het Koersplan zijn *constateringen* en *toekomstige vraagstukken* doorvertaald naar vier vitale routes die in de komende beleidsperiode centraal staan:

1. Kwalitatief goed onderwijs
2. De leerkracht doet ertoe!
3. Onderwijs is teamwork
4. Duurzaam verbonden

Met deze routes is CNS-Ede vertrouwd. We diepen ze verder uit, want ze dragen bij aan onze missie en visie. Aanvullend en onderliggend stelt CNS Ede de komende periode vitaliteit in de breedste zin van het woord centraal. Hoe blijven we vitaal met elkaar bij de realisatie van onze organisatiedoelstellingen? Hoe behoudt ons onderwijs vitaliteit in een sterk veranderende maatschappij? Hoe koesteren we de vitaliteit van onze medewerkers en leerlingen? Hoe borgen we de vitaliteit van onze schoolgebouwen en de inspirerende leeromgevingen van de leerlingen die aan de zorg van onze onderwijsinstelling zijn toevertrouwd? Dat zijn belangrijke vraagstukken. Vitaliteit loopt daarom als een rode draad door al onze routes en aandachtsgebieden heen.

3. Missie, kernwaarden en profiel van De Caleidoscoop

Onze missie

We willen ieder kind een veilige en positieve (leer-)omgeving bieden.

Wij bieden vanuit passie kwalitatief goed en uitdagend onderwijs, waarbij doelgericht leren centraal staat.

Het onderwijs dat wij aanbieden bereidt kinderen voor op een wereld waarin kennis, veerkracht en competenties (zoals samenwerken) belangrijk zijn voor een kansrijke toekomst.

Vanuit onze christelijke waarden bieden wij kleurrijk onderwijs op verschillende vlakken en leren kinderen zich in te leven in een ander.

Onze kernwaarden en slogan

Vanuit **veiligheid**, **vertrouwen** en **gedeelde verantwoordelijkheid** goed **inclusief onderwijs** geven.

Hoe wij met deze kernwaarden omgaan is te lezen in onze visie.

Onze visie

Wij willen een **veilige** school zijn voor leerlingen, medewerkers en ouders vanuit het gedachtengoed van De Kanjertraining. We denken aan veiligheid op alle gebieden:

- fysieke- en psychologische veiligheid;
- veiligheid om fouten te mogen maken;
- jezelf mogen zijn.

Samen hebben we een **gedeelde verantwoordelijkheid**. Zowel ouders, medewerkers, kinderen en andere betrokken creëren met elkaar een fijne schoolomgeving waar we tot leren en ontwikkeling kunnen komen. We trekken samen met ouders op en zien hen als partners. Waar nodig werken we samen met externen. Samen voelen wij ons verantwoordelijk en staan wij om het kind heen.

Dit doen wij vanuit **vertrouwen**: We willen te vertrouwen zijn, maar vragen ook vertrouwen. We gaan ervan uit dat een ander het niet verkeerd bedoelt en goede intenties heeft.

Wij willen onze leerlingen **goed inclusief onderwijs** bieden, waar dat binnen onze mogelijkheden past. Dat doen we door naar onze leerlingen te kijken en de relatie aan te gaan. Door het kind te kennen weten wij wat hen bezighoudt, hoe het met hen gaat. Zo stemmen wij af op wat het kind nodig heeft. We werken op verschillende niveaus in de groepen en waar mogelijk groepsdoorbroken. Dagelijks geven wij ons onderwijs zo vorm dat leerlingen weten wat er van hen verwacht wordt.

Als collega's hebben wij ook een **gedeelde verantwoordelijkheid**: Sturing geven aan wie je bent, wat je doet en hoe je je ontwikkelt binnen jouw rol professionele rol en betrokken teamlid.

Ons onderwijsconcept

Op De Caleidoscoop geven we les volgens het leerstofjaarklassensysteem. Leerlingen van dezelfde leeftijd zitten bij elkaar in de groep. Onze leerkrachten stemmen hun aanbod af op de basis- en onderwijsbehoeften van ieder kind. We stellen ons hierbij de vraag: 'Welke instructie, aanpak en ondersteuning heeft het kind nodig?' Dit geven we weer in onze groeps- en handelingsplannen.

Vanaf groep 3 worden de basisvakken rekenen, taal en lezen op dezelfde tijdstippen gegeven. Door de inzet van onderwijsassistenten volgen leerlingen in kleine groepen de basisvakken op het bij hen passende instructieniveau. Hierbij wordt, indien mogelijk, groepsdoorbroken gewerkt.

Onderzoeken tonen aan dat leerlingen op verschillende manieren leren. Wij zien dat onze leerlingen behoefte hebben aan een leerkracht als rolmodel. Wij maken daarom bij onze basisvakken gebruik van de EDI-methode. Daarnaast zien we dat onze leerlingen ook behoefte hebben om te leren door te doen. Wij zorgen er dan ook voor dat wij een deel van onze lessen door middel van bewegend leren aanbieden.

Executieve functies hebben een belangrijke plek in ons onderwijsaanbod. Het werken aan deze vaardigheden heeft een vaste plek in ons onderwijs en helpt onze kinderen zich te ontwikkelen in o.a. samenwerken, beslissingen nemen en kritisch denken. Daarnaast zorgt dit ervoor dat leerlingen zich bewust worden van eigen en andermans gevoelens. Dit past in onze visie op de sociaal- emotionele ontwikkeling.

De 'C' van CNS

Vanuit onze christelijke overtuiging zijn we een waardengedreven school, een school waar iedereen welkom is. We staan midden in de samenleving. We vertellen bijbelverhalen, zingen bijbelliederen en vieren samen christelijke feestdagen. Daarbij verliezen we niet uit het oog dat er ook kinderen met een andere geloofsovertuiging onze school bezoeken. We zoeken met elkaar naar de verbinding en luisteren naar elkaars verhalen.

Samenwerking met ouders

Samen met ouders hebben we een visie op ouderbetrokkenheid gemaakt. In deze visie komen onze kernwaarden, de uitgangspunten van de Kanjertraining, maar ook onze christelijke identiteit samen.

Op De Caleidoscoop werken ouders en team samen vanuit wederzijds *vertrouwen*. We vinden het belangrijk dat ieder kind zich *veilig* voelt en tot ontwikkeling kan komt. Daarbij respecteren we ieders *eigenheid*.

4. Doelen en resultaatgebieden

Het Koersplan 2023-2027 is toegespitst op vier centrale thema's die richting geven aan de doelen en ambities van de CNS-organisatie voor de periode 2023-2027. In alle vier de resultaatgebieden staat 'Vitaliteit' centraal.

1. Kwalitatief goed onderwijs

Zoals we in onze missie expliciet beloven, ondersteunen we iedere leerling die aan ons is toevertrouwd, in de persoonlijke ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburger. We doen dat vanuit onze gezamenlijke visie op kwalitatief goed onderwijs, dat voldoet aan alle kwalificaties waarop, enerzijds de leerling een appel op ons doet op onderwijskundig gebied en anderzijds de maatschappij in de maatschappelijke context. Dat vraagt van ons een gefundeerd onderwijs- en ontwikkelingsaanbod dat aan deze belofte en verwachting voldoet. Een veelkleurig onderwijslandschap waarin leerlingen zich gezien weten en voelen en daadwerkelijk een stevig fundament meekrijgen om een waardevolle bijdrage te leveren aan de maatschappij.

Gevoed, geïnspireerd en gedreven vanuit onze christelijke identiteit onderscheiden wij ons, in het licht van onze stichtingsmissie, als scholen van CNS Ede door een gevarieerd en zoveel mogelijk inclusief onderwijscurriculum.

Gevarieerd omdat we elk kind een passende vorm van onderwijs willen bieden dat aansluit bij de eigen talenten, mogelijkheden en behoeftes. Inclusief omdat we vinden dat ieder kind recht heeft op hetzelfde onderwijs en dezelfde mogelijkheden om tot optimale ontwikkeling te komen. We zetten in op een duurzame ontwikkeling op het gebied van levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs.

2. De leerkracht doet ertoe!

Het ondersteunen van individuele leerlingen in hun ontwikkeling tot zelfbewuste, veerkrachtige wereldburgers vraagt om vakmanschap. Het vraagt om intrinsiek gemotiveerde en professionele leerkrachten die begrijpen op welke fronten de leerlingen een appel doen op hun pedagogische- en didactische bekwaamheid. Er gebeurt iets bijzonders zodra leerkrachten ten diepste voelen en beseffen wat hun

specifieke bijdrage is in het realiseren van kwalitatief goed onderwijs, én de ontwikkeling van leerlingen richting hun eigen wereldburgerschap. Enerzijds voelt de zelfbewuste leerkracht eigenaarschap en mogelijkheden in het hanteren van de eigen 'klimmaterialen', om het beste uit zichzelf te halen vanuit zijn of haar eigen professionaliteit. Anderzijds staat de aanpak in de groep centraal. Daar heeft de leerkracht de opdracht pedagogisch en didactisch tot differentiatie te komen. Zo weet en voelt de individuele leerling zich gezien in het eigen persoonlijke leerproces. Er ontstaat een gezond groepsklimaat waarin elke leerling vanuit veiligheid tot ontwikkeling kan komen. Onze leerkrachten doen ertoe in hun vakmanschap!

3. Onderwijs is teamwork

'Goed teamwork leidt tot uitzonderlijke resultaten die individuen niet alleen hadden kunnen realiseren. Individen in een team leren meer en sneller dan dat ze zonder het team zouden doen.' Teamleren is één van de disciplines die centraal staat binnen CNS Ede als Lerende Organisatie. We zijn bewust gericht op het vergroten en met elkaar verbinden van het leervermogen van medewerkers, groepen en de organisatie als geheel. Werken en leren gaan hand in hand. Dat wordt versterkt wanneer dat in teamverband plaatsvindt. CNS Ede heeft zich de afgelopen jaren verder ontwikkeld vanuit de vijf disciplines van de Lerende Organisatie. Wij werken continue gewerkt aan de optimalisering van een professionele organisatiecultuur. Begrippen als professionele dialoog, reflectie, feedback en professionalisering zijn daarbij vanzelfsprekend. Professionele Leergemeenschappen binnen CNS Ede onderschrijven de waarde van teamwork.

4. Duurzaam verbonden

De gemeenschappelijk geformuleerde missie die ten grondslag ligt aan de totale organisatieontwikkeling van CNS Ede voor de komende vier jaar geeft aan dat we in een sterk veranderende maatschappij voortdurend inzetten op een passende vorm van onderwijs- en ontwikkelingsaanbod. Een aanbod dat recht doet aan de fase van ontwikkeling waarin de individuele leerling zich bevindt. Dat vraagt van CNS-Ede, en de scholen die daaronder ressorteren, een vorm van flexibiliteit, sensitiviteit en aanpassingsvermogen. Samenwerking en verbondenheid zijn van groot belang. Samenwerking in de breedste zin van het woord, extern gericht. Het geheel is immers meer dan de som der delen. Wanneer we inderdaad te kampen hebben met veranderingen in de maatschappij die van invloed zijn op ons onderwijsbestel, hebben we te investeren in duurzame relaties met educatieve partners.

Als De Caleidoscoop verbinden we ons aan deze kernthema's. In de volgende hoofdstukken van dit Schoolplan werken we ze verder uit en vertalen we ze naar onze schoolspecifieke situatie, ambities en actiepunten.

5. Kwalitatief goed onderwijs

5.1 Ambities en doelen van de CNS-organisatie

Persoonlijk meesterschap en teamleren, de twee fundamentele disciplines van CNS Ede als Lerende Organisatie, hebben ertoe geleid dat de kwaliteit van ons onderwijs op de diverse scholen een meetbaar positieve ontwikkeling laat zien in alle facetten die bijdragen aan het realiseren van onze missie. Onderliggende doelen die wij willen realiseren en die voorwaardelijk zijn hiervoor:

Ambitie 'Lerende Organisatie'

Gericht op de ontwikkeling van een professionele organisatiecultuur weten bestuur, bestuursbureau, directeuren, leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel te bouwen aan een Lerende Organisatie. Ze doen dat door afwisselend te handelen vanuit de vijf disciplines van De Lerende Organisatie (Bijlage 1 - Peter Senge).

Doel:

- Op de verschillende organisatieniveaus maken College van Bestuur (CvB), directeurenteam (DT) en schoolteams actieplannen en/of kwaliteitskaarten. Daarin leggen zij vast hoe de ontwikkeling van de Lerende Organisatie, binnen het een organisatieonderdeel vorm krijgt en welke ontwikkelstappen er te maken zijn.

Ambitie 'De basis op orde'

Op de scholen van CNS Ede is er een constante focus op kwaliteitsbouwstenen en proceselementen die het fundament, de basis, van de kwaliteit van de school onder alle omstandigheden zichtbaar maken. Dat betekent concreet dat er een aanbod is van doelgerichte lessen en activiteiten en kwalitatief goede instructie. Dat er hoge verwachtingen zijn ten aanzien van de opbrengsten van die lessen, en dat er sprake is van heldere onderwijsinhoudelijke doelen. Een eerste accent ligt op de hoofdvakken lezen, rekenen en taal. Daarin behalen we de referentieniveaus, passend bij de resultaatverplichting van de betreffende school, zoals vastgesteld in het Inspectiekader Primair Onderwijs.

Doelen:

- Binnen elke school van CNS Ede voldoen de onderwijsresultaten aan de inspectienorm en streven we vanuit hoge verwachtingen naar goede resultaten.
- Op elke school van CNS Ede is de functie van Intern Begeleider ontwikkeld naar die van kwaliteitscoördinator. Zoals dat beschreven is in het 'Kwaliteitskader intern begeleiding 2022'. Met vermelding van samenwerking in de tandem met de directie van de school.
- In de komende periode staat de borging van kwaliteit centraal door het werken met de gevalideerde kwaliteitskaarten van WMK(PO).

Ambitie 'Welbevinden en diversiteit'

Wij willen ons in de komende beleidsperiode verder ontwikkelen en positioneren met het bieden van een gevarieerd en inclusief onderwijscurriculum. Om daarin een optimaal leer- en ontwikkelingsrendement te realiseren, is het van groot belang dat leerlingen zich

sociaal veilig voelen en zich gezien weten. Dat zij een pedagogisch- en onderwijsinhoudelijk appèl op ons kunnen doen - vanuit hun eigen kunnen en zijn - én dat er rekening wordt gehouden met de maatschappelijke context waarin de individuele leerling zich ontwikkelt. Vanuit de diverse scholen streven wij naar thuisnabij onderwijs voor zoveel mogelijk leerlingen. Vanuit de beginsituatie van elke school en groep onderzoeken we of deze leerling met deze specifieke onderwijsbehoefte een plek binnen onze scholen kan vinden. Hierbij is blijvende professionalisering van leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel noodzakelijk. De maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van diversiteit en identiteit vragen om een herijking van onze protestants-christelijke identiteit.

Doelen:

- Elke school van CNS Ede vertaalt de observatie-instrumenten voor welbevinden cyclisch in een concreet plan van aanpak, gericht op groepsdynamiek in de klas.
- Elke leerkracht heeft de pedagogische vaardigheid om het individuele welbevinden van het kind te zien, kindgesprekken te voeren en te signaleren of extra ondersteuning en afstemming met ouders en/of interne begeleiding nodig is.
- Elke school van CNS Ede leidt een gedragsspecialist op.
- We herschrijven ons identiteitskader en vullen dit aan met het thema burgerschap.
- Elke school start onder begeleiding van Verus een traject waarin het team bepaalt hoe het nieuwe identiteitskader vorm krijgt. Dit leggen we vast in een kwaliteitskaart per school: Levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs.

Ambitie 'Eigentijds onderwijs'

In een sterk veranderende maatschappij hebben we als onderwijsorganisatie mee te bewegen. Zodat we blijvend tegemoet kunnen komen aan onze belofte om leerlingen op cognitief- en emotioneel niveau aansluiting te laten vinden bij die maatschappij, waar ze zelf een heel belangrijk onderdeel van zijn. Dat beïnvloedt voortdurend de wijze waarop wij ons onderwijs aanbieden en organiseren. Het geven van eigentijds en kwalitatief goed onderwijs, dat toekomstbestendig is, vraagt een voortdurende gerichtheid op de leer- en ontwikkelingsbehoeften van onze leerlingen. De actualiteit vraagt ons concreet dat we ons bezinnen op toekomstgerichte thema's. Hoe definiëren we dat? Wat vraagt dit van onze huidige methodes en aanbod? Hoe zien onze groepssamenstellingen eruit met het oog op het groeiende lerarentekort?

Wat zijn effectieve vormen van 'anders organiseren'? Hoe gaan we om met een veranderende samenstelling van onze leerling populatie wanneer we steeds inclusiever en meer thuisnabij werken? Wat betekent dat voor leerlingen die een meer gedifferentieerd aanbod nodig hebben? In de komende beleidsperiode buigen wij ons hoofd over deze vraagstukken, zodat ze effectief kleur krijgen in ons toekomstige landschap van CNS Ede.

Doelen:

- We kiezen in de komende beleidsperiode voor het anders organiseren van ons onderwijs. Speerpunten daarin zijn:
 - o Het maken van didactisch verantwoorde keuzes in het digitaliseringsaanbod.
 - o Het evalueren van het huidige onderwijscurriculum per school en het daaropvolgend herijken van het aanbod. Geleid door "evidenced informed/based" keuzes.

- o We geven verder vorm aan de inzet van professionals uit andere sectoren die een deel van ons onderwijscurriculum kunnen verzorgen. Dit resulteert per school in een concrete beschrijving van deze inzet.
- Het onderwijs in onze scholen richten we nog meer op de zogenaamde 21-eeuwse vaardigheden. Een essentieel onderdeel van deze vaardigheden kan gevonden worden in de Leerlijnen Digitale Geletterdheid. Deze zijn aan het eind van de planperiode geïntegreerd in ons onderwijsaanbod.
- We onderzoeken hoe formatieve en summatieve evaluatie beter vorm krijgt in de scholen. De onderwijswetenschappen bieden ons daarbij vanuit het huidige perspectief een andere blik op ontwikkel- en leerprocessen (Growth Mindset) en de plek van toetsen en beoordelen binnen ons onderwijssysteem.
- We onderzoeken of het naast onze huidige 'plusklas' nodig is een praktisch gerichte 'klusklas' een plek te geven binnen de organisatie.

Ambitie 'Vitaliteit'

Wij willen ons kwalitatief goed onderwijs vitaal houden. Aansluitend bij de leer- en ontwikkelingsbehoeftes van leerlingen in die snel veranderende maatschappelijke context. Dit doen we enerzijds door ons onderwijsaanbod actueel te houden. Anderzijds geeft samenwerken mogelijkheden om elkaars kwaliteiten goed in te zetten en te versterken. Goede samenwerking geeft energie en hierdoor worden taken goed verdeeld en op individueel niveau geminimaliseerd.

Doelen:

- Ieder schoolteam evalueert cyclisch of de methodes en aanpakken aansluiten bij de veranderende maatschappelijke context. Op basis hiervan stellen we keuzes bij.
- Binnen de gehele organisatie zijn taken, rollen en bevoegdheden duidelijk vastgesteld en beschreven. Dit geeft helderheid over het takenpakket van elke individuele medewerker.
- Samenwerkingsstructuren binnen de organisatie zijn duidelijk beschreven en vastgesteld. De doelen van de samenwerking evalueren en herijken we regelmatig.
- Vanuit de visie van de lerende organisatie krijgt samen leren en onderzoeken een structurele plek binnen CNS Ede. Er is een kader voor het werken met bovenschoolse professionele leergemeenschappen en deze krijgen een vaste plek binnen de organisatie. Vanuit gezamenlijke pedagogische en didactische ontwikkelvragen kunnen nieuwe professionele leergemeenschappen ontstaan.
- Binnen de stichting maken we, vanuit beschreven beleid, bewuste keuzes in wat we wel- of niet aanpakken. Alle schoolplannen volgen een vierjarenplanning. Daarin staat per schooljaar welke doelen centraal staan.
- We overwegen bij de keuze van activiteiten bewust of deze bijdragen aan een goede werk- en privébalans. Dit blijkt uit gesprekken, doelen en evaluaties.

5.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten De Caleidoscoop

Ambitie 'De Lerende organisatie' op De Caleidoscoop

1) Reflectie

De huidige schoolleider is sinds 3 jaar betrokken bij De Caleidoscoop. Het team is sinds 2 jaar stabiel qua formatie. In maart 2020 (tevens de start van de huidige schoolleider) hebben we twee coronajaren gehad, waardoor we bewuste keuzes hebben gemaakt in ons onderwijs in zowel ons onderwijsaanbod als onze onderwijsontwikkelingen. Hoewel we bij onze schoolontwikkeling altijd gekeken hebben naar onze leerlingpopulatie, hebben we voor dit nieuwe schoolplan gezamenlijk onze missie, visie en kernwaarden herijkt.

Teamleren is de onderligger van de wijze waarop wij van- en met elkaar leren als team. In de afgelopen schoolplanperiode heeft het team zich hier steeds verder in ontwikkeld. Dit is terug te zien in het kennisdelen, samen voorbereiden en de PLG's. Leren doen we niet alleen binnen onze eigen school, we zoeken ook andere (CNS) scholen op.

De afgelopen vier jaar heeft het team voor diverse vakken kwaliteitskaarten ontwikkeld. Hierin zijn de afspraken vastgelegd vanuit de visie. Hoewel de visie niet op grote lijnen is veranderd, nemen wij de komende jaren om de kwaliteitskaarten te borgen. Ook voor het Teamleren an sich is een kwaliteitskaart gemaakt. Hierin staat beschreven hoe wij als team samenwerken.

De frequentie voor Teamleren is over het algemeen 2x een langer Teamleren en 1x een bordsessie. Aansluitend worden er samen lessen voorbereid. Leerkrachten kijken regelmatig bij elkaar naar een onderwerp waarop zij zich verder willen ontwikkelen of op een onderwerp dat we gezamenlijk hebben afgesproken. Dit kan fysiek zijn of door middel van video-opname gericht op onze ontwikkeling.

We zijn ons steeds bewuster van onze eigen systemen en patronen (mentale modellen). Door deze bewustwording kunnen wij elkaar meer en betere feedback geven. Met name de saamhorigheid en de stabiliteit van het team kan ervoor zorgen dat we onze eigen blinde vlekken creëren. Dit schooljaar hebben meerdere studiedagen systemen en patronen als onderlegger gehad.

Leerkrachten zijn meer verantwoordelijk geworden voor het eigen leren. Zo hebben de POP-gesprekken niet enkel met de schoolleider plaatsgevonden, maar ook met collega's onderling.

Wat is er al geborgd?

- Een kwaliteitskaart 'Teamleren' met daarop de afspraken om op een veilige wijze met elkaar te kunnen samenwerken
- Een IPB-beleid dat wordt uitgevoerd
- Collegiale consultatie

2) Eigen ambities en doelen

- Het gezamenlijk voorbereiden van de lessen is nog in ontwikkeling. Hoe kunnen we tijdens zo'n voorbereiding de juiste accenten leggen om een hoog rendement te behalen?
- Teamleden voelen zich eigenaar van de eigen ontwikkeling en nemen daarin het voortouw rondom de gesprekscyclus en de daarbij behorende scholing.
- Het kijken bij en leren van elkaar heeft een vaste plek in de jaarplanning.

Ambitie 'De basis op orde' op De Caleidoscoop

1) Reflectie

In het schoolplan 2019-2023 zijn de volgende doelen beschreven:

- *Er wordt een samenwerking aangegaan met BMC en De Regenboog (CNS Ede) om een verbeterplan uit te voeren voor Begrijpend Lezen en Begrijpend Luisteren*
- *In de aanloop naar een keuzetraject voor een nieuwe methode rekenen/wiskunde specialiseert een leerkracht zich tot rekencoördinator*
- *Hoogbegaafdheid krijgt steeds meer aandacht*
- *Technisch lezen wordt de komende jaren tegen het licht gehouden om te komen tot een nieuwe methode hiervoor*
- *Onderwijs in wereldoriëntatie wordt geïntegreerd aangeboden en gekenmerkt door een onderzoekende en ontdekkende manier van leren.*

In de samenwerking met De Regenboog ontstond een verschil in verbeterplan. Waar wij ons hebben gericht op Begrijpend Lezen en Begrijpend Luisteren ontwikkelden zij zich op rekenen. Inmiddels hebben wij kwaliteitskaarten ontwikkeld voor Begrijpend Lezen en Begrijpend Luisteren. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over de wijze waarop wij deze lessen geven. De afgelopen jaren hebben leerkrachten samen lessen voorbereid tijdens het Teamleren. Er heeft collegiale consultatie plaatsgevonden.

Tijdens het teamleren is er aandacht voor strategieën voor het denken en leren om de betrokkenheid van de leerlingen te vergroten. Een hulpmiddel hierbij is het lesmodel van EDI. Dit heeft een vaste plek bij onze basisvakken en is vastgelegd in onze kwaliteitskaart EDI. We kunnen ons nog verder ontwikkelen in de variatie van strategieën.

CNS Ede heeft een Incompany-traject tot rekenspecialist aangeboden. Vanwege de vele personele wisselingen heeft hier niemand van onze school aan kunnen deelnemen. Wel is één van de teamleden verantwoordelijk geweest voor de PLG Rekenen. Inmiddels is er een nieuwe rekenmethode geïmplementeerd en geborgd.

Ons meer- en hoogbegaafdenbeleid is vastgesteld. Het team heeft een training gevolgd op dit gebied. Het structureel uitvoeren van dit beleid vraagt nog om aandacht en borging. Enkele leerlingen nemen deel aan de Bovenschoolse Plusklas van CNS Ede om met zogenoemde 'peers' in aanraking te komen.

Ondanks alle inzet bij ons op school gericht op het leesonderwijs zijn wij niet tevreden over de resultaten. Uiteindelijk stromen onze leerlingen goed uit, echter met name in de onder- en middenbouw vragen wij ons af of we de juiste dingen wel doen. Wij hebben het RID (Regionaal Instituut Dyslexie) gevraagd met ons mee te kijken. Samen met hen volgen wij momenteel een verbetertraject. Dit richt zich naast het technisch lezen ook op spelling. Met de uitkomsten van het onderzoek van het RID komen we met een uitspraak rondom het gebruik van een nieuwe

leesmethode. Daarnaast hebben wij de subsidie 'Basisvaardigheden 2023' toegekend gekregen. Deze financiële implus wordt grotendeels ingezet op ons taal-leesonderwijs. Een kleiner deel wordt ingezet op het thema 'Burgerschap'.

De afgelopen jaren is er gewerkt aan het versterken van het spelend en ontdekkend leren bij de kleuters. Mede door de scholing van een teamlid tot 'Specialist Jonge Kind' zijn we ons ook gaan ontwikkelen in een goede lijn tussen groep 2 en 3-(4). Er is een visie opgesteld. Aan de hand van de visie komen we tot concrete verbeteringen passend bij onze leerlingpopulatie.

De methode Blink is in het schooljaar 2020 aangeschaft. In de praktijk blijkt nu dat deze methode minder passend is dan gehoopt. We missen een goede doorgaande lijn tussen de lessen. Daarnaast merken we dat er veel aanpassingen gedaan moeten worden om de methode aan te laten sluiten bij onze leerlingpopulatie. In de nieuwe schoolplanperiode willen we onderzoeken of er een beter alternatief is. In de onderbouw is er ingezet op spelend- en ontdekkend leren waarin wereldoriëntatie een plek heeft gekregen.

Wat is er al geborgd?

- Een kwaliteitskaart Begrijpend Lezen en Begrijpend Luisteren
- Het lesmodel van EDI bij de basisvakken
- Een kwaliteitskaart Rekenen
- De ontwikkeling van een beleid gericht op Meer- en Hoogbegaafden
- Een visie op het leren en ontwikkelen van het jonge kind.

2) Eigen ambities en doelen

- De huidige kwaliteitskaarten worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld
- Leerkrachten hebben een 'gereedschapskist' met verschillende strategieën om de betrokkenheid van leerlingen te vergroten. Hierbij valt te denken aan coöperatieve strategieën, maar ook aan het werken met een dag- en weektaak.
- We borgen het Meer- en Hoogbegaafdenbeleid, zodat alle leerkrachten hier een goed aanbod voor kunnen vormgeven
- Uitvoering verbetertraject RID (Verbeterkr8). Met de uitkomsten van het onderzoek komen we met een uitspraak rondom een nieuwe leesmethode
- Het schrijven van een plan voor de subsidie 'Basisvaardigheden 2023' en vervolgens de uitvoering daarvan
- Een doorgaande lijn in het spelend- en ontdekkend leren in groep 1-4
- We onderzoeken of er een beter alternatief voor onze wereldoriëntatie methode is
- De vervangingstermijn van methodes wordt goed in kaart gebracht en meegenomen in de PLG's

Ambitie 'Welbevinden en diversiteit' op De Caleidoscoop

1) Reflectie

Veiligheid en welbevinden van leerlingen is, naast goed onderwijs geven, onze belangrijkste pijler in ons dagelijks handelen. Bij de aanstelling van de huidige schoolleider kwam naar voren dat ouders een kloof voelden tussen school en thuis. Daarnaast waren er nagenoeg elke pauze incidenten. Onze leerlingpopulatie vraagt om duidelijk en eenduidig handelen door teamleden, maar ook om vertrouwen en positieve uitstraling

van ouders over school naar hun kind toe.

Hoewel ouders en leerkrachten wilden samenwerken, merkten we dat er ook onderling wantrouwen was. Om die reden is het sociaal beleidsplan herschreven en heeft Ouderbetrokkenheid voorrang gekregen op de schoolontwikkelingen. Het vraagt om consequent handelen bij grensoverschrijdend gedrag en tijdig gesprekken voeren bij signalen van onveiligheid en het niet goed in het vel zitten.

Inmiddels krijgen we van ouders terug dat zij zich gezien en gehoord voelen, nemen leerkrachten tijdig initiatief om ouders te spreken en is er een open communicatie ontstaan. We zien nog kansen in het betrekken van onze niet-Nederlandse ouders bij ons onderwijs.

Een groot deel van onze leerlingen heeft thuis geen stabiele omgeving. Dit komt door verschillende oorzaken zoals vechtscheidingen, trauma door vluchten vanuit een onveilig land, werkeloosheid, psychische problematiek, e.d.. Een veilige schoolomgeving is essentieel. In het schooljaar 2022-2023 hebben wij het themacertificaat 'Welbevinden' van de Gezonde School aangevraagd. Deze is in juni 2023 toegekend.

Wat is er al geborgd?

- Een visie op Ouderbetrokkenheid in samenspraak met ouders
- Een sociaal beleidsplan dat regelmatig een plek op de agenda heeft
- Afspraken over het aanspreken en corrigeren van leerlingen
- Om het jaar wordt er In-Company een training van de Kanjertraining georganiseerd. Het even-jaar voor de B/C-licentie, het oneven-jaar voor de A-licentie

In het schoolplan 2019-2023 zijn de volgende doelen beschreven:

- *Medewerkers dragen identiteit zichtbaar uit*
- *De relatie tussen omgangsvormen en identiteit wordt overdacht*
- *Bevorderen van de gezamenlijkheid van ouders en school bij de geloofsopvoeding*

Voor de komst van de huidige schoolleider is er een identiteitscommissie opgericht. Door de komst van corona heeft dit enige tijd stilgelegen. Inmiddels in de commissie enkele keren bij elkaar gekomen. We merken dat het nog zoeken is naar de juiste invulling. Dit komt mede doordat er geen duidelijke visie is op het doel van deze commissie. In de nieuwe schoolplanperiode staat een traject met Verus gepland rondom Levensbeschouwelijk Burgerschap. Daarin worden ook ouders betrokken, zodat we met een vernieuwde visie met elkaar effectief in gesprek kunnen gaan.

Voordat corona zich aandiende werden ouders uitgenodigd bij de maandvieringen. Vanwege de onzekere periode rondom besmettingen daarna heeft dit geen vervolg gehad. We pakken dit de komende jaren weer op.

Wat is er al geborgd?

- Levensbeschouwelijk onderwijs heeft een vaste plaats in ons lesrooster
- De dag wordt gestart en geëindigd met een christelijk lied, gebed of gedicht
- Voor de lunch bidden wij met de leerlingen
- Groep 7-8 bezoekt een Moskee. Groep (5)-6 bezoekt een Synagoge.

In het schoolplan 2019-2023 is het volgende beschreven:

- *Het eigenaarschap bij leerlingen wordt vergroot door aandacht hiervoor tijdens de instructie, kind-coachgesprekken en het boeiender maken van ons onderwijs.*

Onze leerlingpopulatie vraagt dat wij steeds weer nadenken over de wijze waarop wij bij hen kunnen aansluiten. Door de vele wisselingen is het gedachtengoed van 'Boeiend Onderwijs' weggezakt. Een deel van de NPO-middelen zijn ingezet om de aspecten van 'Boeiend Onderwijs' en de 'Executieve functies' een vaste plek in ons onderwijs te geven.

Ons nieuwe leerlingvolgsysteem IEP (schooljaar 2022-2023) heeft naast het aspect 'hoofd' ook een onderdeel 'hart en handen'. Hierdoor kunnen we nog completer naar onze leerlingen kijken en met hen het gesprek aan gaan.

Wat is er al geborgd?

- Kind-coachgesprekken zijn opgenomen in de jaarlijkse zorgkalender en daardoor een vast onderdeel van ons onderwijs
- Lesactiviteiten om de executieve functies aan te spreken en te oefenen hebben een vaste plaats in ons lesrooster.
- Er is een planning welke executieve functie er op welk moment schoolbreed wordt uitgelicht.

In het schoolplan 2019-2023 is het volgende beschreven:

- *Strategieën voor denken en leren en actieve betrokkenheid van leerlingen worden teambreed ingezet*

Kind-coachgesprekken hebben een vaste plek in ons onderwijs. Deze worden ingeroosterd in onze zorgkalender. Onze leerlingpopulatie vraagt dat wij steeds weer nadenken over de wijze waarop wij bij hen aan kunnen sluiten. Door de vele wisselingen in het team was het gedachtengoed van 'Boeiend Onderwijs' weggezakt. Een deel van onze NPO-middelen zijn ingezet om de aspecten van 'Boeiend Onderwijs' en de 'Executieve Functies' een vaste plek in ons onderwijs te geven. De implementatiefase is afgerond. De komende schoolplanperiode onderzoeken wij of er verdere scholing nodig is en worden er afspraken gemaakt over de uitvoering.

Vier keer per schooljaar nemen we bewust de tijd om ons onderwijs te evalueren. Twee keer per jaar doen we dit op de Midden- en Eindtoetsen van het LVS en twee keer per jaar op de sociaal emotionele ontwikkeling. Daarnaast nemen we ook vragenlijsten af op het gebied van 'Leeraanpak' en 'Creatief vermogen' van IEP. In de groepen is aandacht voor het welbevinden van de leerlingen door middel van de Kanjertraining, het monitoren van de leerlingen en het zichtbaar maken. Ouders hebben daarnaast een les kunnen volgen van de Kanjertraining. We hebben nog geen afspraken gemaakt hoe we ouders op andere momenten betrekken bij de sociale aspecten van ons onderwijs. Hier ligt een kans aangezien ouders aangeven dat zij dit allemaal van groot belang vinden.

In het schoolplan 2019-2023 is het volgende beschreven:

- *Het opstellen van OPP's, ook voor leerlingen die geen extra ondersteuning nodig hebben gaan we ontwikkelen*

OPP's hebben voor onze zorgleerlingen een vaste plek. Vanwege de zorgzwaarte op onze school zijn wij dit nog niet gaan doen voor onze niet-zorgleerlingen.

2) Eigen ambities en doelen

- We volgen een traject met Verus gericht op Levensbeschouwelijk Burgerschap

- Wij onderzoeken of er scholing rondom de inzet van Boeiend Onderwijs / Executieve Functies nodig is. Dit wordt bepaald na een 0-meting
- We onderzoeken of een OPP voor *alle* leerlingen toegevoegde waarde heeft
- We maken afspraken over de wijze waarop ouders betrokken worden bij de sociale aspecten van ons onderwijs
- Ouders worden uitgenodigd bij de viering van de groep van hun kind

Ambitie 'Eigentijds onderwijs' op De Caleidoscoop

1) Reflectie

Wekelijks is het onderwijs wel in het nieuws. Er komt veel op ons af. Eigentijds onderwijs vraagt niet alleen meegaan met nieuwe veranderingen, maar ook kritisch kijken naar de meerwaarde hiervan passend bij onze leerlingpopulatie. Onze nadruk ligt op het goed lesgeven in rekenen en taal in een veilige schoolomgeving. Daarnaast willen we onze leerlingen voldoende 'bagage' meegeven zodat zij zich straks goed staande kunnen houden in de veranderende maatschappij. Dit vraagt continue keuzes maken op basis van evident en informed based informatie.

De afgelopen jaren hebben we de Executieve Functies (Denkgewoonten), bewegend leren en ICT meer een plek in ons onderwijs gegeven. In de schoolplanperiode die voor ons ligt gaan we dit verder vanuit onze visie implementeren en vervolgens borgen.

Onze school heeft 'anders organiseren' zoals beschreven in het Koersplan al eigen gemaakt door 's ochtends extra ondersteuning in te zetten. We merken echter dat dit valt en staat met een ingevulde formatie. Cruciaal hiervoor zijn de gelden die hiervoor beschikbaar zijn.

In het schoolplan 2019-2023 is het volgende beschreven:

- *Boeiend onderwijs en eigenaarschap zijn kenmerkend voor De Caleidoscoop*
- *Alle medewerkers beschikken over de noodzakelijke ICT-vaardigheden*
- *Teamleden werken vanuit de mindset van De Kanjertraining*

Wat is er al geborgd?

- Er is een kwaliteitskaart m.b.t. de Executieve functies (Boeiend Onderwijs) waarin cyclisch een Denkgewoonte centraal staat
- De ICT'ers worden meer beleidskundig ICT'er. Leerkrachten zijn vaardiger geworden. Leerkrachten hebben persoonlijke doelen gesteld om leerdoelen vanuit de leerlijn 'Digitale Geletterdheid' van de SLO in te zetten. Afspraken staan op de kwaliteitskaart ICT.
- Leerkrachten zijn geschoold in De Kanjertraining. We bereiden samen lessen voor. Ouders worden uitgenodigd bij de lessen van De Kanjertraining

2) Eigen ambities en doelen

- We ontwikkelen een visie op ICT en maken afspraken over de uitvoering van de leerlijn 'Digitale Geletterdheid'
- We onderzoeken welke mogelijkheden er zijn op het gebied van vakleerkrachten en/of professionals van andere sectoren om een brede basis aan onze leerlingen mee te geven
- We verdiepen ons verder in de 'leerkuil' en groeitaal, om onze leerlingen veerkrachtiger en mentaal sterker te maken

- We sluiten ons aan bij de wens vanuit het Koersplan om te onderzoeken of een praktische verrijkkingsklas meerwaarde heeft voor onze PRO-leerlingen
- We onderzoeken of een groep 2-3 passend is bij onze visie op het jonge kind en onze populatie
- We zorgen voor een up-to-date overzicht van methode-afschrijvingen

Ambitie 'Vitaliteit' op De Caleidoscoop

1) Reflectie

Op De Caleidoscoop proberen we er alles aan te doen om ons onderwijs kwalitatief goed en vitaal te houden. Dat valt en staat bij gezonde medewerkers die energie van hun vak krijgen. Vitaliteit ontstaat bij duidelijkheid en structuren die houvast bieden en daarnaast ruimte om het onderwijs op een 'eigen' manier vorm te mogen geven.

De afgelopen schoolplanperiode heeft De Caleidoscoop te maken gehad met veel personeelwisselingen. Daarnaast is er een nieuwe schoolleider gekomen. Na een roerige start met corona is er nu meer rust en stabiliteit binnen het team. Het team heeft een groei doorgemaakt in teamontwikkeling. Dit zorgt ervoor dat zij zelf een grote rol hebben in de wijze waarop we ons onderwijs vormgeven. De PLG's zijn hier een duidelijk voorbeeld van. Daarin leert het team van en met elkaar. We zien dat hier wel een verdieping op mag komen, zodat keuzes niet alleen informed based worden gemaakt, maar ook evidend based. Steeds meer teamleden pakken dit op. Een aantal collega's neemt deel aan de bovenschoolse CNS-PLG's.

Afspraken en kwaliteitskaarten worden geëvalueerd. Dit kan nog sterker door vooraf deze momenten in te plannen. Het team heeft samen afspraken gemaakt over de wijze waarop we samenwerken.

In het schoolplan 2019-2023 is het volgende beschreven:

- *We zoeken CNS scholen op om met en van elkaar te leren*

Wat is er al geborgd?

- Een kwaliteitskaart Teamleren
- Deelname aan een PLG in het team en waar mogelijk CNS-breed
- Samenwerken met andere (maatjes-) scholen om kennis te halen en te brengen
- POP- en functioneringsgesprekken waarbij welbevinden een vaste plaats heeft

2) Eigen ambities en doelen

- Verschillende taken en rollen binnen de school worden beschreven
- We ontwikkelen een vast format waar een kwaliteitskaart aan moet voldoen
- De inzet van Good Habitz en E-wise zorgt ervoor dat we zowel op persoonlijk vlak en professioneel vlak laagdrempelig kunnen leren. Teamleden maken hier zelf een plan voor

- Eén van de teamleden volgt een Master Leren en Innoveren. We komen tot een duidelijke rol- en taakverdeling binnen de PLG
- Evaluatie van methodes en kwaliteitskaarten hebben een vaste plaats in ons onderwijs

6. De leerkracht doet ertoe!

6.1 Ambities en doelen van de CNS-organisatie

Vanuit een sterke professionele identiteit geeft de leerkracht sturing aan zijn het eigen leerproces en is daardoor in staat om verschil te maken als onderwijsprofessional. Binnen schoolteams staan, vanuit de visie van de Lerende Organisatie, teamleren en persoonlijk meesterschap centraal. Het eigenaarschap van elke leerkracht binnen CNS Ede bestaat uit het voortdurend bereid zijn tot leren en aanpassen aan nieuwe maatschappelijke en "evidence based/informed" onderwijskundige ontwikkelingen.

Ambitie 'Vakbekwaamheid'

Onze leerkrachten zijn basisbekwaam en worden begeleid en/of gecoacht tot pedagogisch en didactisch vakbekwaam, overeenkomstig de kwaliteitsindicatoren die we daarvoor binnen CNS Ede hebben vastgesteld. Datzelfde geldt voor organisatorische vaardigheden die van belang zijn in de aansturing en begeleiding van een groep, of van (geclusterde groepjes) individuele leerlingen. Er wordt geïnvesteerd in hun brede professionele zicht op de ontwikkeling van leerlingen, waardoor de leerkracht steeds meer regie kan voeren op de handelingsgerichte aanpak, eventueel ondersteund door Intern Begeleider en vakspecialisten.

Doelen:

- In het eerste jaar van de planperiode bespreken alle scholen de functiereeks Leraren Primair onderwijs (september 2018) en zij maken afspraken over taken, verantwoordelijkheden en persoonlijke doelen.
- Alle scholen van CNS Ede hebben de basisondersteuning op orde. De leerkrachten werken dagelijks doel- en ontwikkelingsgericht vanuit een handelinggerichte cyclus.
- In de IPB-gesprekken leggen schoolleider en leerkracht jaarlijks processtappen vast. Daarbij streven zij, in samenhang met het schoolplan, naar groei in pedagogische en didactische bekwaamheden. Deze gesprekken hebben een waarderend en controlerend karakter. Van startbekwaam, naar vakbekwaam, naar excellent.
- De intern begeleider, ontwikkeld tot kwaliteitscoördinator binnen de school, heeft vanuit de tandem een coachende rol in de pedagogische en didactische ontwikkeling van leerkrachten gericht op het leren van de leerling in elke groep.
- Vanuit de tandem heeft de directeur integrale eindverantwoordelijkheid. Met zicht op het functioneren van elke leerkracht en de opbrengsten van de betreffende groep. Dit gaat om zachte en harde data.

- Elke school van CNS Ede heeft beleid vastgelegd voor een jaarlijkse cyclus van 'van en met elkaar leren'. Met bijvoorbeeld professionele leergemeenschappen, collegiale consultaties, co-teaching of lessonstudy.

Ambitie 'Professionalisering en samenwerking'

Organisatiefactoren en omgevingsfactoren zijn aan verandering onderhevig. Dat is van invloed op de leerlingen en op de cultuur en structuur binnen de eigen organisatie. Daar heb je je als vakbekwaam leerkracht constant op een juiste wijze toe te verhouden. Dat vraagt te investeren in vakmanschap. Binnen de organisatie is professionalisering een speerpunt.

De leerkracht doet ertoe! Maar ook in samenwerkende zin. 'It takes a village to raise a child' refereert aan het feit dat meerdere professionals, allen vanuit de eigen expertise, alleen met elkaar in staat zijn om optimaal te zijn in het aanbod en de ondersteuning die van belang is voor de ontwikkeling van onze leerlingen.

Doelen:

- CNS Ede stelt een beleidskader voor professionalisering en professionaliseringsaanbod vast. De visie van de lerende organisatie, waarin begrippen als teamleren en persoonlijk meesterschap centraal staan, is hier een belangrijke grondlegger in. De scholen maken keuzes gericht op specifieke ontwikkelingen waarvoor teamscholing noodzakelijk is.
- Voor het werken binnen schooloverstijgende professionele leergemeenschappen is een beleidskader vastgesteld. Binnen CNS Ede vindt voortdurende verdere professionalisering van specialisten plaats door het van en met elkaar leren in professionele leergemeenschappen.
- Medewerkers van CNS Ede zijn vaardig in het reflecteren op hun eigen professionele rol en voeren onderling de professionele dialoog om deze reflecties te vertalen in individuele of gezamenlijke leerprocessen. Hiervoor is op teambijeenkomsten binnen elke school tijd.
- Directeuren binnen CNS Ede zijn vaardig in het aangaan van verander- en leerprocessen op teamniveau. Zij kennen theorieën over teamcoaching en coachend leiderschap en weten deze te vertalen in praktisch handelen en procesinterventies. Zij doen dit wisselend vanuit leiders-, management-, en coachingsperspectief.
- Elke school heeft vanuit de visie op handelingsgericht werken, vastgelegd hoe de samenwerking met ouders vorm krijgt. Vanuit de essentiële rol die ouders in dit perspectief spelen, evalueert elke medezeggenschapsraad de vastgelegde aanpak en stelt waar nodig bij.
- Samenwerking met ketenpartners, ook uit andere sectoren, is duurzaam en gericht op leerlingen, teams of organisatie. Samenwerkingsrelaties binnen de stichting evalueren we jaarlijks. Ook vragen we onze ketenpartners jaarlijks feedback op onze rol in de samenwerkingspraktijk.

Ambitie 'Vitaliteit'

De leerkrachten maken het verschil in ons onderwijs. Zij doen ertoe in hun vakmanschap en professionaliteit. De leerkrachten zijn

essentieel in hun relationele verbinding met de leerlingen die aan ons zijn toevertrouwd. Dat 'kapitaal' dient vitaal te blijven. De leerkrachten zijn de ruggengraat van onze organisatie. Het is essentieel deze vitaliteit in ieder schoolteam te bewaken. Dat vraagt in eerste instantie om goed werkgeverschap en eigenaarschap van elke individuele medewerker. Goed werkgeverschap draagt bij aan het succes van de organisatie en, niet in de laatste plaats, aan veerkrachtige medewerkers.

Doelen:

- Het HRM-beleid binnen de stichting wordt grondig geëvalueerd en waar nodig herijkt tot een nieuw te vormen strategisch HRM-beleidsplan. Speerpunten in zijn essentiële zaken als:
 - helderheid op taken en rollen
 - duurzame inzetbaarheid en vitaliteit
 - passende salariëring
 - een eenduidig ziekte- en verzuimbeleid
 - een systeem van kwaliteitsgesprekken waarin functionering en beoordeling een plek hebben.
 - creëren van 'kweekvijvers'
 - beleid op zij-instromers
 - leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - professionaliseringsbeleid
 - begeleiding en coaching
- CNS Ede legt vitaliteitsbeleid vast. Onder andere gericht op een veilige en optimale werkomgeving en prioritering van taken en verantwoordelijkheden met het oog op werkdruk en ziekteverzuim.

6.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten De Caleidoscoop

De schoolorganisatie valt en staat met een evenwichtig en veerkrachtig team. Evenwichtig in de zin van een mix qua leeftijd en ervaring, maar ook persoonlijkheden. Veerkrachtig door om te kunnen gaan met de piek-belasting waar ons beroep mee te maken heeft, de zorg rondom leerlingen, de toenemende eisen van ouders en werk dat nooit echt klaar is. Door het lerarentekort zien we dat vacatures moeilijk ingevuld kunnen worden. Op een kleine school kan dit grote gevolgen hebben voor de kwaliteit en borging van het onderwijs.

De onderstaande ambities zijn een uitwerking van het Koersplan van CNS Ede met een vertaalslag naar onze school.

Ambitie 'Vakbekwaamheid' op De Caleidoscoop

Om de leerkracht en het ondersteunend personeel in zijn/haar kracht te zetten is het belangrijk om te weten wat er van je wordt verwacht. Daarnaast is er binnen ons onderwijs sprake van erkende ongelijkheid. Echter, leerlingen hebben recht op goed onderwijs. We verwachten van alle medewerkers naar ervaring en onderwijsjaren een basisniveau van functioneren. Dit geldt niet alleen voor het pedagogisch en didactisch handelen, maar ook voor de organisatorische vaardigheden die nodig zijn om ons onderwijs handelings- en doelgericht vorm te geven. Waar nodig is er ondersteuning mogelijk vanuit de intern begeleider en/of vakspecialisten.

Eigen ambities en doelen:

- In het schooljaar 2023-2024 bespreken we de functiereeks Leraren Primair onderwijs (september 2018) en maken afspraken over taken, verantwoordelijkheden en persoonlijke doelen
- De basisondersteuning is en blijft op orde. Dit doen we door dagelijks doel- en ontwikkelingsgericht te werken vanuit een handelingsgerichte cyclus. Dit vraagt Teamleren.
- Jaarlijks voeren teamleden met de schoolleider IPB-gesprekken. De stappen in de groei van dit proces worden vastgelegd. Hierbij kijken we, in samenhang met de schoolorganisatie, naar pedagogische en didactische bekwaamheden. De gesprekken hebben een waarderend en controlerend karakter. Van startbekwaam, naar vakbekwaam, naar excellent.
- Leerkrachten voeren zelf een POP-gesprek met één van de collega's. Hierbij kiest men voor een collega die 'anders is' dan jijzelf. Zo voorkom je dat je een 'blinde vlek' creëert.
- Wanneer blijkt dat een medewerker moeite heeft om te voldoen aan de functiereeks stelt hij/zij samen met de schoolleider een plan op. De medewerker is verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan. De schoolleider faciliteert waar nodig.
- Schoolleider en intern begeleider (kwaliteitscoördinator) werken regelmatig in een klas om laagdrempelig te monitoren. De tandem komt structureel bij elkaar voor overleg en observaties. Er worden gesprekken gevoerd met het zicht op het functioneren van elke leerkracht en de opbrengsten van de betreffende groep. Dit gaat om harde en zachte data. De schoolleider is integraal eindverantwoordelijk.
- We versterken onze kwaliteitskaart Teamleren met een jaarlijkse cyclus van 'van en met elkaar leren'. Collegiale consultaties, co-teaching, samen voorbereiden en/of lessonstudy heeft een vaste plek in ons werk.
- De PLG's worden, met de kennis van een collega welke de master 'Leren en Innoveren' gaat volgen, versterkt tot een onderzoekend gremium.

Ambitie 'Professionalisering en samenwerking' op De Caleidoscoop

Binnen ons beroep, tijdens onze dagelijkse werkzaamheden zijn we afhankelijk van verschillende factoren. Organisatiefactoren en omgevingsfactoren zijn aan verandering onderhevig. Dit heeft direct invloed op onze leerlingen en op de cultuur en structuur binnen onze eigen organisatie. Als (vakbekwaam) leerkracht heb je je hier op de juiste wijze toe te verhouden. Om die reden investeren we in het vakmanschap. Professionalisering is een speerpunt binnen CNS Ede en onze school. In samenwerking met ouders en externe partners, ieder vanuit de eigen expertise, zijn we in staat om een optimaal aanbod en ondersteuning te bieden die van belang is voor de ontwikkeling van onze leerlingen.

Eigen doelen en ambities:

- Onderzoeksresultaten en nieuwe inzichten die in de PLG's naar voren komen worden met het team gedeeld

- Jaarlijks wordt er een professionaliseringsplan opgesteld. Deze omvat zowel de teambrede scholing als de individuele scholing
- Hoewel we een kleine school zijn proberen wij zoveel mogelijk deel te nemen aan de schooloverstijgende PLG's. Hierin verplichten wij onszelf om deze informatie op te halen.
- Tijdens het Teamleren is er tijd om het gesprek met elkaar te voeren en te reflecteren op ons handelen. Deze vertalen we naar persoonlijke of team leerprocessen.
- De schoolleider heeft verschillende rollen binnen de school. Leerkrachten zijn bekend met deze rollen.
- We borgen ons visiedocument 'Ouderbetrokkenheid 3.0' en onderzoeken hoe we ook de anderstalige ouders meer bij ons onderwijs kunnen betrekken. Conclusies uit dit onderzoek vertalen we naar een praktische uitvoering. De afspraken rondom de communicatie in lijn met het handelingsgericht werken worden hieraan toegevoegd.
- We maken een overzicht van onze ketenpartners en vragen hen feedback op onze rol in de samenwerking

Ambitie 'Vitaliteit' op De Caleidoscoop

De leerlingen die De Caleidoscoop bezoeken hebben veelal extra behoefte aan een leerkracht die in staat is om een sterke relationele verbinding aan te gaan, om het kind achter het gedrag te zien. Daarnaast hebben onze leerlingen een didactische sterke leerkracht nodig. De verhalen van onze kinderen laten ons vaak niet los. Dat vraagt van onze teamleden dat zij vakmanschap en professionaliteit in huis hebben. Zonder deze leerkrachten kan onze school niet draaien. Het is dan ook essentieel om de vitaliteit in het schoolteam te bewaken. Dit vraagt om goed werkgeverschap en eigenaarschap van elke individuele medewerker.

Eigen doelen en ambities:

- Het HRM-beleid wordt uitgevoerd zoals is afgesproken binnen CNS Ede
- Jaarlijks maken leerkrachten een plan over de wijze waarop zij de duurzame inzetbaarheidsuren in willen zetten
- Er wordt zorggedragen voor een veilige en optimale werkomgeving en prioritering van taken en verantwoordelijkheden met het oog op werkdruk en ziekteverzuim
- Teamleden hebben de mogelijkheid om laagdrempelig met de bedrijfsarts te spreken en/of coaching te ontvangen.
- CNS Ede heeft het programma van Good Habitz aangeschaft. Teamleden worden in relatie tot de POP-gesprekken geadviseerd op dit platform.
- We leggen de visie en keuze op het inzetten van de kleine groepen in de ochtend vast
- Wanneer er financiële middelen beschikbaar zijn organiseren we tijd voor specialisten (teamleden die zijn gespecialiseerd in bijvoorbeeld gedrag, ICT, coaching, etc.) en administratie

7. Onderwijs is teamwork

7.1 Ambities en doelen van de CNS-organisatie

CNS Ede wordt gekarakteriseerd door interne en externe vormen van samenwerken en samen leren in alle lagen van het systeem, waarin teamleden en teams elkaar onderling tot ontwikkeling brengen. Dit is te alle tijden gericht op het versterken van de leerprocessen in de

groep ten behoeve van het individuele kind. In de komende vier jaar bouwen we de vijf disciplines van De lerende organisatie verder uit en we borgen ze binnen de scholen. Daardoor ontwikkelt het werken vanuit deze disciplines steeds verder en het teamleren wordt vanzelfsprekend.

Doelen:

- Het teamleren binnen de organisatie en de scholen vindt altijd plaats vanuit de missie/visie en kernwaarden van CNS Ede en de individuele school.
- Onze teams kennen de vijf disciplines van de lerende organisatie en zetten deze in om de structuur van het teamleren te verbeteren.
- Onze teams oefenen voortdurend in het aangaan van de professionele dialoog. Zij reflecteren, evalueren, geven onderlinge feedback en spreken verwachtingen uit.
- We zetten kennis en kwaliteiten in en delen vanuit het perspectief van erkende ongelijkheid. Dat erkent en beloont verschillen in het team en versterkt het geheel.
- Onze teams zijn zich bewust van hun eigen, interne kennis en kunde, delen die en zetten deze in. Waar nodig is het belangrijk deze aan te vullen met kennis van externe partijen of specialisten.
- We bouwen het werken met professionele leergemeenschappen verder uit door gedragscoördinatoren, leescoördinatoren en ICT-coördinatoren (verder) op te leiden en samen te laten werken en leren.
- We onderzoeken kansen rond de samenwerking in stichtingsbrede professionele leergemeenschappen. Voorbeelden van samenwerken en leren kunnen gericht zijn op bijvoorbeeld leerkrachten van groep 3 of leerkrachten van groep 8.
- We realiseren in het eerste jaar van de beleidsperiode een kader van een heldere onderliggende organisatiestructuur voor professionele leergemeenschappen. Want dat is voorwaardelijk voor teamleren binnen CNS Ede.

Ambitie 'Vitaliteit'

De medewerkerstevredenheidsspeilingen van 2022, laten binnen de hele organisatie zien dat medewerkers de werkdruk als zeer hoog ervaren. Het is van groot belang dat binnen de teams een open en transparant gesprek hierover gevoerd kan worden. Vanuit deze reflecties worden bewuste keuzes en afspraken gemaakt over wat onze wezenlijke kerntaak is. Dit zodat ook het gesprek plaats kan vinden wat teams 'los zouden kunnen laten'.

Doelen:

- In de komende planperiode wordt door ieder team bewust gereflecteerd op de huidige activiteiten, administratiesystemen en invulling van taken en rollen. Wat is, vanuit onze missie/visie en kernwaarden essentieel voor het primaire leerproces en welke keuze maken wij als team hierin?
- De RI&E is een verplichte basis voor veiligheid en welbevinden in de scholen. Deze wordt cyclisch afgenomen en volgens de juiste procedures, vanuit het bestuursbureau, besproken onder andere met als doel het welbevinden van medewerkers te vergroten.

7.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten De Caleidoscoop

Ambitie 'Onderwijs is teamwork' op De Caleidoscoop

De afgelopen jaren heeft het samenwerken en het samen leren een vastere vorm in onze schoolorganisatie gekregen. We denken dan aan het samen leren op teamniveau, maar ook buiten de school. Hierbij valt te denken aan samenwerking met andere scholen. Dit kan zijn aan de hand van een concrete vraag, maar ook door middel van informeel leren. Zo stemmen we af met Het Startpunt (CNS), De Groene Vallei (SKOVV) en De Schakel (Nieuwkomersschool) vanwege de leerlingpopulatie. Met de Prins Floris werken we veel samen vanwege de ligging in de wijk Veldhuizen.

Op teamniveau heeft het samen leren een vaste plek. In een cyclus van drie weken is er twee keer een bijeenkomst Teamleren en één keer een bordsessie. Beide vormen richten zich in het tweede deel op het samen voorbereiden van lessen. De PLG heeft een leidende rol bij het Teamleren.

Eigen doelen en ambities:

- We borgen onze kwaliteitskaart Teamleren en passen deze, waar nodig, aan met de herijkte visie en missie
- De vijf disciplines van de Lerende Organisatie worden bij ieder Teamleren en studiedag zichtbaar gemaakt. Zo weet ieder teamlid aan welke pijler we op dat moment werken
- Het voeren van de professionele dialoog blijven we oefenen. Op dit moment opereert het team in een overgangsfase van M2 naar M3. Aan het einde van deze schoolplanperiode opereert het team van fase M3 naar M4.
- We brengen in kaart welke expertise er bij ons in huis is en onderzoeken welke kennis wij missen en elders moeten halen
- Op schoolniveau neemt elk teamlid deel aan een PLG. Op stichtingsniveau streven we ernaar dat er in elke PLG een teamlid is vertegenwoordigd.
- In samenwerking met de collega welke de Master MLI gaat volgen ontwerpen we een duidelijke structuur voor de PLG's binnen onze school in verbinding met de PLG's op CNS niveau.

Ambitie 'Vitaliteit' op De Caleidoscoop

De medewerkerstevredenheidsspeiling van 2022 laten zien dat medewerkers de werkdruk als zeer hoog ervaren. De Caleidoscoop heeft een toelage van twee jaar toegekend gekregen om medewerkers te binden op een school met deze leerlingpopulatie. Deze toelage zal lopen tot einde schooljaar 2022-2023.

We blijven zoeken naar mogelijkheden om werkdruk te verminderen. Denk hierbij aan het inzetten van KeK-dagen om administratie te kunnen doen. Op studiedagen wordt tijd ingeruimd om werkzaamheden voor de groep te doen.

Eigen doelen en ambities:

- We reflecteren bewust op onze activiteiten, administratiesystemen en invulling van taken en rollen. Wat is essentieel voor ons primaire leerproces en welke keuzes maken we hier als team in? Waar kunnen we ouders betrekken?

8. Duurzaam verbonden

8.1 Ambities en doelen van de CNS-organisatie

CNS Ede is een duurzame onderwijsorganisatie, en dat uit zich expliciet in samenwerkingsrelaties, schoolomgeving en -milieu en schoolgebouwen.

Ambitie 'Samenwerkingsrelaties'

Ervan uitgaande dat we onze scholen anno 2023 kunnen bestemmen als 'mini-samenlevingen', vraagt dat ook om effectieve investering in verduurzaming van samenwerkingsrelaties met organisaties om ons heen. Zo creëren wij binnen onze eigen samenleving een reële afspiegeling van wat zich buiten de organisatie, in de grote samenleving, ook afspeelt.

Doelen:

- Verregaande bestaande samenwerking met scholen voor voortgezet onderwijs breiden we in de komende planperiode uit. We borgen dit ook. Dit heeft tot doel de onderwijsontwikkelingslijn van primair en voortgezet onderwijs te optimaliseren. We onderzoeken of het passend is vanuit deze samenwerking een 10-14 lijn te realiseren.
- De samenwerking met hogescholen in de regio verbeteren we. In die samenwerking realiseren we dat de opleidingsmogelijkheden voor onze toekomstige onderwijsprofessionals zo optimaal mogelijk zijn en aansluiten bij de onderwijspraktijk. Het is in ons gezamenlijk belang hen te boeien en te binden voor de toekomst.
- Burgerschap, inclusiviteit en kansgelijkheid zijn thema's die vanuit onze maatschappelijke opdracht een duurzame plek verdienen in zowel ons onderwijsaanbod als in de concrete alledaagse praktijk van de samenwerkingsrelaties. In alle samenwerkingsrelaties binnen de stichting zijn democratische waarden leidend om deze samenwerking te versterken.
- De ambities die wij stellen rondom externe samenwerkingsrelaties met bestaande en toekomstige partners leggen we vast in een strategische samenwerkingsagenda.

Ambitie 'Gebouw en omgeving'

Los van het feit dat teamwork een belangrijke duurzame succesfactor is in het licht van onze stichtingsmissie, is duurzaamheid van onze schoolgebouwen natuurlijk ook een belangrijk aandachtspunt voor ons. Per slot van rekening gaat het hier om de optimale leeromgeving van zowel de leerlingen als de professionele medewerkers.

Doelen:

- De formele kaders voor energie-neutraliteit, CO2 uitstoot, ventilatie en effectieve leerruimtes benutten we optimaal ten bate van onze schoolgebouwen, en daarmee de leeromgeving.
- Het eigen scholenlandschap optimaliseren we met de laatste investeringen in groene schoolpleinen.

Ambitie 'Vitaliteit'

De kwetsbaarheid in de vitaliteit van zaken, waaronder deze vormen van duurzaamheid in gebouwen, omgeving, onderwijs en

samenwerkingsrelaties zit vaak in het feit dat er enerzijds veel gedroomd, verkend en gevisualiseerd wordt. Terwijl anderzijds de praktische uitvoering helaas vaak achterwege blijft. Daarmee staat de toekomstbestendigheid die je wilt realiseren erg wankel. Met alle gevolgen van dien.

Doelen:

- We toetsen inhoudelijke onderzoeken in deze beleidsperiode aan realistische uitvoerbaarheid. Daarbij houden we rekening met de grenzen van krachten en mogelijkheden binnen de eigen organisatie. En we borgen de uitvoerbaarheid door een strategische agenda te formuleren waarin ook duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is.

8.2 Uitgangssituatie, ambities en ontwikkelpunten De Caleidoscoop

De Caleidoscoop wil een duurzame school zijn in samenwerkingsrelaties, de omgeving rondom de school, het milieu en het gebouw waarin wij verblijven.

Ambitie 'Samenwerkingsrelaties' op De Caleidoscoop

De afgelopen jaren hebben we de samenwerking met Kindrijk steeds verder verstevigd. Kindrijk is een kinderopvangorganisatie welke Peuteropvang en voor- en naschoolse opvang organiseert in onze school. Samen met Kindrijk is er een subsidie bij de gemeente Ede aangevraagd om een betere start en overdracht vorm te geven. De specialist Jonge Kind en de intern begeleider participeren hierin. Tevens hebben wij in noodgevallen een medewerker van Kindrijk kunnen detacheren in onze school.

Op CNS-niveau participeert onze school in een werkgroep waarbij we samenwerken met Het Streek. Het doel van deze werkgroep is om samen het onderwijs zo vorm te geven dat we een goede doorgaande lijn en een zachte landing voor onze leerlingen naar het VO-ontwikkelen. Eén van de uitkomsten is het organiseren van een VO-week waarbij docenten les hebben gegeven bij ons op school, leerlingen hebben een bezoek aan het Streek gebracht en er zijn brieven met vragen uitgewisseld.

Wij zijn behandellocatie voor het RID (Regionaal Instituut Dyslexie). Voordelen hiervan zijn dan dat onze leerlingen en ouders binnen de eigen school de dyslexiebehandeling kunnen volgen en we laagdrempelig overleg met elkaar hebben. Ook andere leerlingen van omliggende scholen hebben de mogelijkheid om dicht bij huis de behandelingen te kunnen volgen.

De afgelopen jaren zijn we intensiever gaan samenwerken met de Prins Florisschool. Ook met name de Groene Vallei is een prettige gesprekspartner.

Diverse externe instanties zijn betrokken bij onze school. Zo komt de fysiotherapeut voor behandeling naar onze school, werken we zeer intensief samen met het Samenwerkingsverband Rijn en Gelderse Vallei en is De Trauma (care) Company bij verschillende leerlingen betrokken. Het Centrum Jeugd en Gezin (CJG) is zeer regelmatig bij onze school betrokken. Daarnaast werken we samen met onderzoeksinstanties die komen observeren en adviseren en met het Maatjesproject (huiswerkbegeleiding) van Netwerk Dien Je Stad.

We investeren in onze relatie met de buurt en de omgeving. Denk hierbij aan een attentie rond Kerst en Pasen, maar ook aan een bezoek bij het verzorgingstehuis bij ons in de wijk.

Het inzetten van projectweken rondom afval en het niet meer innemen van plastic afval heeft eraan bijgedragen dat we minder afval hebben. Wanneer een leerling bij ons op school start ontvangt hij/zij een drinkfles. Zo dragen we bij aan het verminderen van de drinkverpakkingen die kinderen meenemen. Dit kan echter verder uitgediept worden. Daarnaast is er nog een slag te slaan als we spreken over energiekosten e.d.

Eigen doelen en ambities:

- We gaan in gesprek met Malkander om te bespreken of wij meer voor elkaar kunnen betekenen in naschoolse activiteiten
- We gaan bewuster om met energie (deuren dicht, lampen uit, digibord standby) als wij niet in de lokalen zijn in- en uitlopen.
- Burgerschap, inclusiviteit en kansengelijkheid krijgen een duurzame plek in ons onderwijsaanbod en in de dagelijkse praktijk.
- We versterken de samenwerking met Het Streek om een zo'n goed mogelijke start te creëren na de basisschool.

Ambitie 'Gebouw en omgeving' op De Caleidoscoop

De Caleidoscoop ligt voor een deel (westzijde) in een groene schoolomgeving. Hierdoor valt het niet op dat ons schoolplein niet zo groen is. Nu we steeds meer buitenlessen geven en bewegend leren is het goed om te onderzoeken of wij ons schoolplein daarin kunnen vergroenen. Inmiddels is de school van een nieuw ventilatiesysteem voorzien. In de klassen is het mogelijk om de temperatuur tot drie graden te verwarmen of te koelen.

Het speellokaal is voorzien van nieuwe LED-verlichting.

Op moment van schrijven loopt er vanuit de gemeente een aanbesteding voor het plaatsen van zonnepanelen op ons schooldak.

In de zomer van 2023 worden de hallen van de school voorzien van nieuwe plafondplaten en LED-verlichting.

Ook de lokalen krijgen allemaal LED-verlichting.

Eigen doelen en ambities:

- We onderzoeken of we ons schoolplein kunnen vergroenen, passend bij onze visie op buitenlessen en bewegend leren
- Alle lokalen worden in het schooljaar 2023-2024 van LED-verlichting voorzien
- Het schilderwerk binnen wordt (vanaf 2023) gefaseerd uitgevoerd; de meerjarenbegroting van CNS Ede is hiervoor leidend.

Ambitie 'Vitaliteit' op De Caleidoscoop

Alle leslokalen zijn voorzien van nieuwe ventilatiesystemen, toch merken we dat de lokalen aan de oost-zijde bij temperaturen boven de 20 graden warm worden. Dit zorgt voor leerkrachten en leerlingen die in warme lokalen moeten werken. We onderzoeken in overleg met de afdeling 'gebouw en beheer' of er mogelijkheden zijn om dit terug te dringen.

Eigen doelen en ambities

- We onderzoeken in overleg met de afdeling 'gebouw en beheer' welke mogelijkheden er zijn om bij hoge temperaturen een werkzaam klimaat in het lokaal te behouden.

9. Kwaliteitszorg

Systematisch en cyclisch werken we aan de verbetering van ons onderwijs. 'Onderlegger' hiervoor is het model van kwaliteitsverbetering volgens de Deming-cyclus (zie bijlage).

1) Reflectie

De afgelopen periode hebben wij gewerkt met het Doelenbord (bordsessiebord). Deze geven echter niet inzichtelijk waar wij in de schoolontwikkeling staan. Er is een vergaderplanning die ervoor zorgt dat onze schoolontwikkelpunten regelmatig terugkeren op de agenda. Er zijn kwaliteitskaarten ontwikkeld voor diverse onderwerpen, welke terug te lezen zijn in dit schoolplan en in de evaluatie van het jaarplan 2022-2023.

In het schoolplan 2019-2023 werd het volgende beschreven:

- Leraren zo positioneren dat zij op grond van hun specialisme inzetbaar zijn bij specifieke actieplannen
- Kwaliteitszorg: Naast verbetering van onze kwaliteit dienstbaar maken aan verminderen werkdruk
- Ieder jaar wordt een jaarplan opgesteld waarin de concrete acties vanuit de geformuleerde doelen en ambities worden opgenomen

Wat is er al geborgd?

- Na vele personele wisselingen en een coronapandemie is vanaf het tweede deel schooljaar 2021-2022 intensief ingezet op specialismes van teamleden. Daarnaast is CNS Ede gestart met het opzetten van bovenschoolse PLG's en Incompany trainingen op rekenen, gedrag en het jonge kind. Wij hebben geen rekenspecialist. Wel is er een Specialist Jonge Kind en start een collega met de opleiding Specialist Gedrag.
- Met het team is het onderwerp vitaliteit en werkdruk veelvuldig besproken. Het team heeft een arbeidsmarkttoelage ontvangen i.v.m. de leerlingpopulatie. Deze toelage verloopt in augustus 2023.
- Ieder jaar wordt er een jaarplan opgesteld en geëvalueerd.

2) Sterkte- en zwakteanalyse kwaliteitszorg

Sterke kanten van de school	Zwakke kanten van de school
- Het volgen van leerlingen met Kijk! (groep 1-2) - Een nieuw LVS (IEP) passend bij onze populatie - Onderwijs op maat door groepsdoorbroken werken - Samenwerking met externen - Methodegeboden toetsen die monitoren of leerlingen de stof voldoende beheersen - Vignet 'Welbevinden' van de Gezonde School - Sterk sociaal beleidsplan - Goede samenwerking tandem IB-DT-(MT)	- Methodetoetsen zijn niet op niveau (adaptief), LVS wel - Houvast aan summatieve toetsing - OPP's en handelingsplannen consequent volgen, invullen en uitvoeren in 'de waan van de dag'

- CNS Plusklas - Duidelijke zorgkalender - Goed zicht op leerlingpopulatie en leerlingkenmerken	
Kansen	Bedreigingen
- Formatief toetsen - Opzet praktische verrijkkingsklas - Kritisch kijken naar koppeling groepsplannen naar dagelijkse praktijk	- Niet elke collega is consequent en/of vaardig in het tussentijds evalueren en bijstellen van de groeps- en handelingsplannen - Hoeveelheid zorgleerlingen - Administratieve druk i.c.m. zorgzwaarte - Leerlingen die voor een vak een andere leerlijn volgen maken ook deze methode toets. Dit vraagt om alertheid bij de resultaten

3) Uitvoering van de Kwaliteitszorg

Op De Caleidoscoop stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Wij werken handelingsgericht (HGW) doormiddel van de cyclus van Deming; Vanuit onze data stellen wij doelen op **(plan)**. Dit zijn halfjaarlijkse doelen in onze groepsplannen. Vervolgens voeren wij de gestelde doelen uit **(do)**. De tussentijdse informatie die we verzamelen (denk aan observaties tijdens de lessen, tussentijdse toetsen, gesprekken met ouders, leerlingen en eventuele hulpverlening) vraagt soms dat wij tussentijds de doelen naar boven of beneden moeten bijstellen. Ook leerlingbehoeften kunnen van invloed zijn **(check)**. Twee keer per jaar evalueren we de eerder gestelde doelen en nemen we mee wat gewerkt heeft. Daarnaast bekijken we of de eerdere doelen behaald zijn en bespreken we waarom dit wel of niet gelukt is **(act)**.

Alle leerkrachten hebben de belemmerende- en stimulerende factoren en onderwijsbehoeften 2F van hun leerlingen in beeld. Samen met de informatie vanuit observaties en toetsen worden er twee keer per jaar groepsplannen opgesteld. In het groepsplan onderscheiden wij een 1* (extra intensief aanbod), 2* (basisgroep) en 3* (verdiepingsgroep) groep. Enkele leerlingen werken voor een enkel vak op een eigen niveaulijn. Zij volgen die lessen in een andere groep.

De leerkrachten stemmen hun instructie, het aanbod en de lestijd af op de kenmerken en het niveau van de leerlingen in de groep. Wij geven les aan de hand van het EDI-model. Dit model heeft een aantal duidelijke stappen; het activeren van voorkennis en het lesdoel, instructie d.m.v. modellering (ik-wij), de begeleide inoefening (jullie) en kleine lesafsluiting, de verwerking (jij), verlengde instructie en lesafsluiting.

In het zorgplan (zie bijlage) wordt beschreven hoe wij streven naar een ononderbroken ontwikkeling van onze leerlingen. In principe werken wij met een leerstofjaarklassensysteem, maar ondanks dat de leerlingen van verschillende leeftijden bij elkaar zitten hebben wij te maken met verschillen. Daarom is ons onderwijs zo ingericht dat het mogelijk om hierin af te stemmen. Dat doen wij door middel van het groepsdoorbroken werken en de inzet van onderwijsassistenten in de ochtenden bij de basisvakken.

In onze visie staat dat wij goed inclusief onderwijs willen bieden vanuit vertrouwen en relatie. Naast het relationele 'kennen' volgen wij onze leerlingen met behulp van ons leerlingvolgsysteem. Dat doen wij methode gebonden (gekoppeld aan Parnassys) en methode ongebonden (IEP). Vanuit IEP volgen wij onze leerlingen ook met 'Hart' en 'Handen'. Daarnaast zijn de sociale lijsten van De Kanjertraining en de Kind-Coachgesprekken van belang om onze leerlingen goed te leren kennen en volgen in hun sociaal emotionele ontwikkeling. Bij de kleuters gebruiken wij het kindvolgsysteem KIJK!.

Ouders worden tijdens de rapportgesprekken geïnformeerd over de resultaten van hun kind. Tussentijds kunnen zij via het ouderportaal van Parnassys meekijken naar de resultaten. Naast de rapportgesprekken voeren wij aan het begin van het schooljaar een Startgesprek (verplicht), is er twee keer per jaar mogelijkheid om in te schrijven voor een facultatief gesprek, zijn er in mei zorggesprekken en waar nodig Ondersteuning Team-gesprekken.

Wij streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten voor taal (ook lezen en spelling), rekenen en sociaal emotionele ontwikkeling die passend zijn bij onze leerlingen. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen presteren naar hun mogelijkheden.

Wij streven naar een uitstroomprofiel aan het einde van groep 8 minimaal op het streefniveau 2F of 1S voor taal en rekenen. Voor sommige leerlingen is dit onvoldoende passend. Voor hen is het referentieniveau 1F waar we naartoe werken. Ook zijn er leerlingen die op een hoger niveau 2F kunnen uitstromen. Onze werkwijze is vastgelegd in het document 'Zorgstructuur'.

Tijdens de groepsbesprekingen worden de leeropbrengsten besproken en geëvalueerd. Twee keer per jaar presenteren teamleden de resultaten aan het team. Zij geven aan welke interventies gewerkt hebben, welke niet en wat de volgende stappen worden. Dit doen wij ook twee keer per jaar gericht op de sociaal emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

Net als in groep 3 tot en met 8 werken wij bij de kleuters handelingsgericht. Ook hier werken we met de cyclus van Deming. Om goed aan te kunnen sluiten bij onze leerlingen wordt er gebruik gemaakt van de module 'Beredeneerd aanbod'.

4) Eigen doelen en ambities

- Als IB-DT tandem vaste momenten plannen in de jaarplanning
- Teamlid welke master MLI gaat volgen en teamlid welke IB-opleiding gaat volgen regelmatig bij overlegmomenten betrekken om te voorkomen dat er een 'blinde vlek' wordt ontwikkeld. Dit vanwege dezelfde zienswijze op leerlingenzorg van IB'er en schoolleider
- Het team opnieuw meenemen in de wijze waarop groepsplannen, handelingsplannen, gesprekverslagen e.d. wordt genoteerd, zodat dit een objectieve weergave is en de doelen SMART geformuleerd zijn
- Samen met het team de koppeling van groepsplannen maken naar de dagelijkse praktijk. Een deel van het team kan zich hier nog in ontwikkelen

De uitwerking van deze doelen en ambities zijn te lezen in het jaarplan.

Wettelijke eisen aan het Schoolplan

Naast de eigen geformuleerde doelen en ambities moet het Schoolplan voldoen aan een aantal wettelijke eisen.

Wanneer het onderstaand wettelijk minimum niet in het bovenstaande gedeelte beschreven is óf in een bijlage is toegevoegd, beschrijf in dit

gedeelte nog de ontbrekende items.

Bijlage 2: Uitwerking van de onderdelen van het schoolplan

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
1	Geen corresponderende standaarden	Is beschreven hoe de school omgaat met sponsorgelden?	-
2a	OP 1 Aanbod OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (ook schoolondersteuningsprofiel) OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties	Is beschreven: - hoe de school een doorlopende leerlijn mogelijk maakt? - hoe het burgerschapsonderwijs is ingericht? - wat de school aanbiedt qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? - hoe de school de leerlingen volgt? - welke onderwijstijd de school hanteert? - hoe de school omgaat met taalachterstanden? - welke vakken de school aanbiedt? - hoe de school omgaat met kerndoelen en referentieniveaus? - bij andere voertaal dan Nederlands: hoe de school daarmee omgaat?	-
2b	OP 3 Didactisch handelen Elementen uit 2a voor zover het gaat om zaken die de wettelijke voorschriften ontstijgen	-	Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?
2c	SK 2 Pedagogisch klimaat	Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?
2d	SK 1 Veiligheid	Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van de veiligheid?
3a	KA2 Kwaliteitscultuur	Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?	-
3b	Geen corresponderende standaarden	-	Hoe zet men het personeelsbeleid in om de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?
3c	SK 2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen	Is beschreven wat de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren verwacht?	Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?
3d	Geen corresponderende standaarden	Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven?	-

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
3e	KA3 (Alleen (v)so en vo!)	Is beschreven hoe de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid?	Welke eigen ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?
4a	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	
4b	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?	

Toevoeging op bovenstaande uitwerking van het schoolplan welke niet zijn toegevoegd eerder in dit schoolplan:

Lid	Toelichting	Locatie
1	De school houdt zich aan de bovenschoolse afspraken t.a.v. sponsoring die door CNS Ede zijn opgesteld.	
2A	De doorlopende leerlijn is te vinden in het digitale borgingsboek. Documenten worden daar cyclisch geborgd.	Sharepoint-Caleidoscoop OP- Afspraken en protocollen
	Burgerschapsonderwijs gebeurt d.m.v. ons programma vanuit de Kanjertraining, de methode Trefwoord, projectweken. Het visiestuk is in ontwikkeling	Dagelijks lesprogramma Planning Kanjertraining Sharepoint-Caleidoscoop OP- Afspraken en protocollen
	Het aanbod extra ondersteuning is te lezen in ons zorgplan en het POS (juli 2023)	Sharepoint-Caleidoscoop OP-Zorg-zorgafspraken
	Leerlingen worden zowel individueel en als groep gevolgd door observaties, methodetoetsen, sociaal emotionele lijsten (Kanvas) en IEP LVS. De school maakt twee keer per schooljaar groeps- en handelingsplannen welke tussentijds worden bijgesteld	Sharepoint-Caleidoscoop OP-Zorg-zorgafspraken

	De school evalueert de resultaten van oud-leerlingen d.m.v. de gegevens in Vensters. Leidraad is ons protocol 'Advisering PO-VO'	Sharepoint-Caleidoscoop OP- Afspraken en protocollen
	Het hanteren van de onderwijstijd is te lezen in het werkverdelingsplan. In Cupella en de schoolgids is een overzicht van de lessentabel te vinden.	Caleidoscoop-Beleid- Onderwijstijd Schoolgids is te vinden op de website en scholenopdekaart.nl
	Onze school kent meerdere leerlingen met taalachterstanden. Wij werken samen met de peuterspeelzaal, het samenwerkingsverband en logopedie. Ons beleid hierop is te vinden in ons zorgdocument	Sharepoint-Caleidoscoop OP-Zorg-zorgafspraken
	De vakken die worden aangeboden zijn te lezen in onze schoolgids	Schoolgids is te vinden op de website en scholenopdekaart.nl
	Het omgaan met kerndoelen en referentieniveaus staat beschreven in ons borgingsboek	Sharepoint-Caleidoscoop OP- Afspraken en protocollen
	Nederlands is onze voertaal. Onze school wordt ook bezocht door anderstalige ouders. Waar mogelijk spreken wij dan Engels. Wanneer dit niet lukt, bijvoorbeeld bij het Eritrees, proberen wij samen met ouders een tolk te regelen. Het vertalen door leerlingen is niet wenselijk, echter soms niet te voorkomen. Dit is echter nooit bij zorggesprekken. Formele brieven (individueel) worden eventueel vertaald.	Sharepoint-Caleidoscoop-OP-Afspraken en Protocollen-Oudercommunicatie
2B	OP 3: Didactisch handelen Elementen uit 2A voor zover het gaat om zaken die wettelijke voorschriften ontstijgen.	De school heeft eigen ambitienormen opgesteld voor de basisvakken. Deze zijn te vinden in onze opbrengstenrapportage
2C	SK 2: Pedagogisch klimaat Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en schoolklimaat beschreven?	De school werkt met De Kanjertraining. In het Sociaal-Beleidsplan staat beschreven hoe wij hiermee omgaan. In de schoolgids staat beschreven hoe wij een veilig schoolklimaat stimuleren. Samen met ouders is een visie op ouderbetrokkenheid opgesteld waarbij ook

		de communicatie onderling is afgesproken. Wij doen mee aan ‘ de gouden weken’, ‘ de zilveren weken’, de week van de kindermishandeling. Wij werken met groepjes gericht op faalangst en welbevinden. Wij hebben het themacertificaat ‘Welbevinden’ van De Gezonde School toegekend gekregen.
2D	SK 1: Veiligheid Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	De veiligheid staat beschreven in ons sociaal veiligheidsbeleid en in het beleid zorgafspraken. Monitoring is opgenomen in de zorgkalender. Resultaten worden besproken met het team.
3A	KA2: Kwaliteitscultuur Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?	Beschreven in het document kwaliteitskaders CNS Ede en Personeelsbeleid.
3B	Geen corresponderende standaarden	Inzet personeelsbeleid t.b.v. het ontwikkelen van onderwijskundige ambities – voorbeelden: Kapablo, IPB, PLG’s, inzet specialisten, PMR
3C	SK2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen Is beschreven wat de school op pedagogisch en didactisch vlak van leraren verwacht?	Sharepoint-Caleidoscoop OP- Afspraken en protocollen- sociaal beleidsplan
3D	Geen corresponderende standaarden Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven	Via CNS bestuursbureau P&O
4A	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OR 1 Resultaten	Dit is te vinden in verschillende documenten:

	OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	- Sharepoint-Caleidoscoop OP-Zorg-zorgafspraken - Schoolgids - Zorgkalender - Opbrengstrapportage - SOP / POS - Beleid doubleren en versnellen
4B	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?	Verbetermaatregelen vaststellen gebeurt n.a.v. evaluaties van activiteitenplannen/opbrengstvergaderingen n.a.v. de M- en E. De resultaten hiervan zijn terug te vinden in opbrengsten analyse en jaarplannen.

Bijlage 1

(Vrij uit P.M.Senge (1990). De vijfde discipline. De kunst en praktijk van de lerende organisatie)

Lerende organisaties onderscheiden zich fundamenteel van traditionele, beheersmatige organisaties door het integreren van onderstaande vijf elementaire 'disciplines'.

Systeem denken

Aan de basis van een lerende organisatie ligt een andere manier van zien en denken. CNS ziet zichzelf niet meer losstaand van de wereld, maar is ermee verbonden. Problemen worden niet meer veroorzaakt door iemand anders of 'iets' daarbuiten. De problemen die men ervaart, worden gecreëerd door eigen daden. Porcessen worden beschouwd vanuit een systeemtheoretisch kader. CNS wil een lerende organisatie zijn waar men elkaar voortdurend wil helpen om te ontdekken hoe de gecreëerde werkelijkheid kan worden beïnvloed en veranderd.

Persoonlijk meesterschap

Persoonlijk meesterschap is een principieel fundament van onze organisatie. Persoonlijk meesterschap geldt voor die medewerkers die kunnen reflecteren op hun visie, deze weten bij te stellen en te verdiepen. Ze zijn in staat zich blijvend in te spannen, geduld te ontwikkelen en een objectieve kijk te houden op de werkelijkheid. Het gaat over 'vakmanschap is meesterschap' en niet over heer en meester zijn. Van alle medewerkers van CNS wordt verwacht, dat zij zelf eigenaar zijn van hun proces om 'levenslang' te leren. In dit licht is dit meesterschap niet een bezit, maar een vrucht van het leerproces.

Mentale modellen

Mentale modellen dwingen ons kritisch te kijken naar onze eigen denkbeelden, ons hiervan bewust te worden en deze kritisch te onderzoeken. Het is belangrijk om met elkaar onze beelden uit te wisselen, zodat wij ons bewust worden hoe deze beelden zijn ontstaan en hoe (on)waar ze zijn. Werknemers hebben individueel en als team de moed onze mentale modellen bij te stellen.

Een gemeenschappelijke visie bouwen

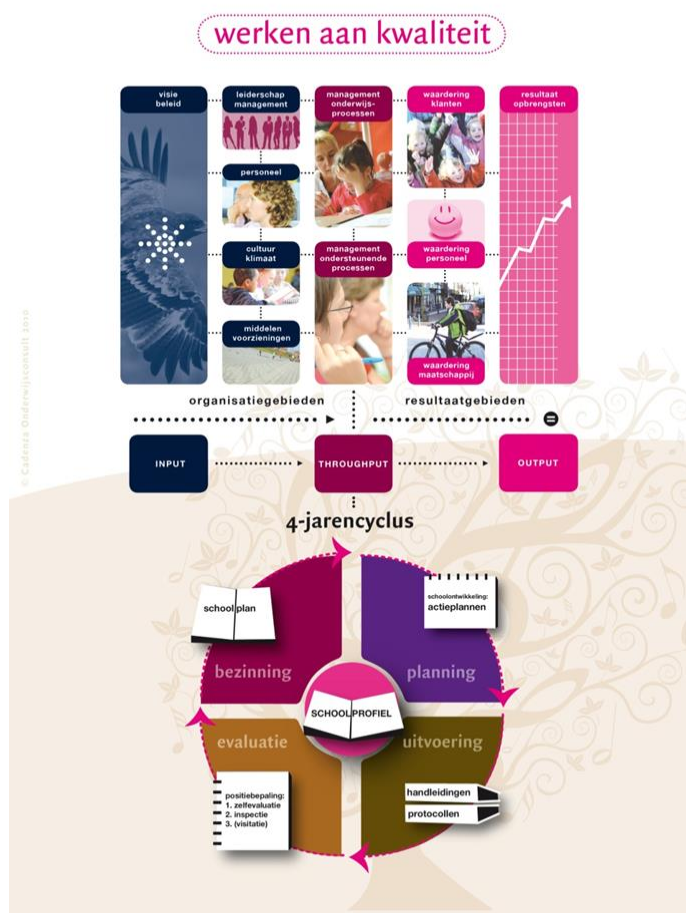
CNS wil dat een gemeenschappelijke visie medewerkers uitdaagt om gemeenschappelijke 'toekomstbeelden' te creëren. Dat maakt dat medewerkers zich betrokken voelen en zich inzetten voor hun werk. Wanneer dit wordt bereikt, dan presteren en leren zij niet uit volgzzaamheid, maar vanuit een intrinsieke motivatie.

Teamleren

De dialoog is voor Senge een belangrijk kenmerk van een lerende organisatie. Door dialoog leren de leden van een team 'samen te denken' en hun vooroordelen (mentale modellen) los te laten. Middels dialoog leert het team de interactiepatronen herkennen die het leerproces ondermijnen. CNS wil in het werken met teams bewustwording op gang brengen ten aanzien van interactiepatronen.

CNS wil teamleren versterken op school- en bovenschools niveau.

Bijlage 2



Teamontwikkelingsfasen (naar Tuckmann)			
Fase	Kenmerken team	Gedrag Leidinggevende	Te ontwikkelen samenwerkingscompetenties
M1 Forming "zuigeling"	Los zand, bundeling individuen, extrinsieke motivatie, afhankelijkheid van de LG/coach	Directe aansturing op inhoud en op individu, risico van 'postbode', oplossingsgericht	Luisteren Communiceren Resultaatgerichtheid
Taakvolwassenheid	Gericht op eigen taak		
M2 Storming "puber"	Subgroepjes, uitzoeken van 'zo zijn onze manieren', conflicten	Aansturing op inhoud, druk doende met aansluitingen	Feedback (Relationele sensitiviteit) Onderhandelen Conflicthantering Samenwerken
Taakvolwassenheid	Afstemming van taken gebeurt in subgroepjes		
M3 norming "volwassene"	Gesloten team, met helderheid in normen: "wij zijn 't leukste team"; afzetten tegen de rest. Feedback gebeurt, conflicten worden opgelost	Druk doende met aansluiting met andere teams/verbinding naar buiten; tijd voor individuen (Loopbaan)	Organisatiebewustzijn Verantwoordelijkheid voor het groter geheel
Taakvolwassenheid	Resultaatverantwoordelijk voor het eigen systeem		
M4 Performing "partner"	Open team	Leidersrol bij toerbeurt Men coacht elkaar	Visionair zijn Innoveren Ondernemerschap
Taakvolwassenheid	Resultaatverantwoordelijk en zelfsturend		

Bron: © Roy de Brabander • advies, coaching & training

Bijlage: CNS Uitwerking wettelijke eisen

De beschrijving van het personeelsbeleid omvat in ieder geval:

- a. het voldoen aan de eisen van de bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden
- b. het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in art. 30 WPO
- c. de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid
- d. het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

Ad a)

Bevoegde leraren

Bij de selectie van leraren voor Stichting CNS Ede wordt streng gecontroleerd op het bezit van een bevoegdheid voor het geven van onderwijs. Wanneer er (in een enkel geval) niet aan deze vereiste kan worden voldaan, worden concrete afspraken gemaakt over de termijn waarbinnen deze bevoegdheid alsnog behaald wordt. In het geval een Leraar in Opleiding in dienst komt, maar nog geen PABO-diploma heeft, wordt tijdelijk uitgeweken naar de functie van Onderwijsassistent totdat het diploma is uitgereikt.

Het beleid op zij-instromers is te vinden in het beleidsplan 'zij-instromers'.

Bekwaamheidsniveaus

CNS hanteert de niveaus van bekwaamheden en de gedragsindicatoren zoals die in de cao PO worden gehanteerd. Het personeelsbeleid is erop gericht dat alle leraren *vakbekwaam* zijn of daar naar toe ontwikkelen.

Startende leraren worden de eerste drie jaar van hun loopbaan binnen CNS-Ede begeleid door een starterscoach tot basisbekwaam leraar. De werkwijze is beschreven in het beleidsplan starterscoaching.

De leraar die *basisbekwaam* is, is in staat is een veilig en stimulerend leerklimaat te verzorgen, structuur, orde en duidelijkheid biedt in de les en de leerlingen actief mee laat doen aan de les, waardoor er sprake is van echte interactie. De leraar die *vakbekwaam* is, heeft daarnaast oog en oor voor de behoeften en mogelijkheden van elke individuele leerling en is in staat om elke leerling die aandacht en begeleiding te geven die past bij de leerling. Deze leraar geeft de groep en de individuele leerlinggerichte aandacht en begeleiding.

Alle CNS-basisscholen vormen een onderwijsgemeenschap waarin de leraar samen met zijn collega's werkt op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze. Leraren worden individueel en als team geschoold op vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheden.

Gesprekkencyclus (IPB)

Binnen de stichting is er een gesprekscyclus IPB voor functioneren en beoordelen. Hierin wordt het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van alle medewerkers in relatie tot inhoudelijke en organisatorische ontwikkeling van de school en de stichting besproken. Hierdoor is er systematisch aandacht voor het functioneren, de evaluatie van resultaten, ontwikkeling en het uitspreken van verwachtingen. Als blijkt dat er sprake is van minder goed functioneren, wordt een verbeterplan afgesproken. In de komende planperiode wordt de gesprekkencyclus geëvalueerd.

Bekwaamheidsdossiers

De bekwaamheden worden bijgehouden in een digitaal bekwaamheidsdossier. Elke CNS-basisschool kan aantonen dat de leerkrachten die lesgeven, daartoe bekwaam zijn en dat ze de mogelijkheid krijgen om hun bekwaamheid te onderhouden. In het bekwaamheidsdossier staan de afspraken die de directeur en de leraar hebben gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling van de leraar.

Kapablo: lesobservatie instrument

CNS Ede gebruikt een instrument (Kapablo) om de onderwijskwaliteit te observeren op negen domeinen. Directeuren en auditoren zijn getraind om te observeren en feedback te geven. In 2023 is dit instrument geëvalueerd.

Directeuren kunnen met de gegevens uit alle observaties analyses maken die bijdragen aan het collectieve leren. Rapportages maken inzichtelijk waar de kracht van een schoolteam ligt als het gaat om instructiegedrag en waar nog ontwikkeling mogelijk is. De bestuurder kan op organisatieniveau analyses maken. Die vormen een invalshoek voor een ontwikkelgesprek met directeuren. Daarnaast krijgt de bestuurder voortgangsinformatie en inzicht in de beoordelaars-subjectiviteit.

Ad b

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

CNS Ede hanteert de voorschriften als het gaat om evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding. Dit is verwoord in het beleid evenredige vertegenwoordiging, dat in 2023 is vastgesteld.

Ad c en d)

Zie doelen, gesteld in het Koersplan.

Sponsoring

CNS Ede hanteert de voorschriften als het gaat om sponsoring. Dit is verwoord in het sponsorbeleid dat in 2023 is vastgesteld.

Bijlage 5:

Bijlage Ondertekening MR



Formulier Instemming schoolplan

Brin: 11CT
Naam: CNS De Caleidoscoop
Adres: Hofbeeklaan 41
Postcode: 6715 EA
Plaats: Ede

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het 'Schoolplan 2023-2027 van CNS De Caleidoscoop'.

Namens de MR:

Naam : Mieke Hof
Functie : Ouderlid
Plaats : Ede
Datum : 12-9-23
Handtekening : 

Namens de MR:

Naam : Claudia Leerink-Derksen
Functie : Oudeelid MR
Plaats : Ede
Datum : 12-9-2023
Handtekening : 

