

SCHOOLPLAN

2019-2023



SAMEN
ONTDEKKEN
WIJ DE
TOEKOMST

INLEIDING

Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke ambities we voor de schoolplanperiode 2019-2023 op onze school hebben vastgesteld.

Het is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van ons bestuur. Dit beleid is kort samengevat in hoofdstuk 2. Onze visie past goed bij de uitgangspunten van dit beleidsplan. In dit schoolplan hebben wij zowel onze visie als de koers van OOO omgezet in de eerdere aangegeven ambities. Dit plan bestaat uit twee delen. Het eerste deel is de beschrijving van de school en de wettelijke kaders. Het tweede deel beschrijft de ambities en de beleidsvoorstellen. Dit tweede deel wordt jaarlijks geconcretiseerd in het jaarplan van de school.

Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op onze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

Totstandkoming

Dit schoolplan is met het hele schoolteam opgesteld. Daarbij hebben ook ouders input kunnen geven. Uiteraard zijn ook de leden van de medezeggenschapsraad nadrukkelijk betrokken bij het tot stand komen van het schoolplan.

Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school op het moment van schrijven, innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is onder andere gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- ✓ De evaluatie van het schoolplan 2015-2019.
- ✓ De meest recente inspectierapporten.
- ✓ Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- ✓ Analyse van de leerresultaten op basis van methodeonafhankelijke toetsen.
- ✓ Evaluaties vanuit de werkgroepen

De analyse van deze gegevens, afgezet tegen de geformuleerde visie heeft geresulteerd in een aantal strategische keuzes, die naar het oordeel van het team leidend en richtinggevend zijn. Het schoolteam stelt zich verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Vaststelling

Het schoolplan is vastgesteld d.d. 26-06-2019 te Zwolle



Dhr. M. Sangers
Directeur



Dhr. E. Nieuwburg
Voorzitter MR



INHOUD

INLEIDING	1
1. DE SCHOOL, HAAR KENMERKEN & HAAR OMGEVING	4
1.1 Wie zijn wij?	4
1.2 Omgeving van de school.....	4
1.3 Ontwikkelingen van de afgelopen jaren in de school.....	6
1.4 Sterkte-zwakte analyse.....	7
1.5 Openbaar onderwijs.....	7
2. UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR	8
2.1 Strategisch beleid OOOZ.....	8
Doeldomeinen van onderwijs.....	8
Relatie.....	8
Eigenaarschap	9
Maatwerk	9
2.2 Personeelsbeleid	9
2.3 Kwaliteitszorg.....	10
2.4 Verantwoording en dialoog	10
Governance.....	10
Medezeggenschap.....	11
Klachten	11
Sponsoring.....	12
Financiën	13
Consequenties voor schoolbeleid.....	13
3. SCHOOLCONCEPT PARKSCHOOL	14
3.1 Visie op onderwijs	14
3.2 Aanbod	15
3.3 Bewaken doorlopende leerlijn	15
3.4 Zicht op ontwikkeling.....	16
3.5 Didactisch handelen.....	16
3.6 Pedagogisch klimaat.....	17
3.7 Passend onderwijs.....	18
3.8 Sociale veiligheid	19
3.9 Professionele cultuur	19
3.10 Onderwijskwaliteit.....	20



4	SCHOOLORGANISATIE	21
4.1	Organisatie van het onderwijs	21
4.2	Onderwijstijd	21
4.3	Professionalisering	21
4.4	Opleiden in de school	22
5	AMBITIES EN MEERJARENBELEID	23
5.1	Ambities Parkschool	23
	Ambitie 1: Binnen de school heerst een veilig en prettige sfeer.	23
	Ambitie 2: Focus op motivatie en betrokkenheid.	25
	Ambitie 3: Leerkrachten maken het verschil.	27
	Ambitie 4: Samen bereik je meer dan alleen.	29
	Bijlage 1: visievragen	31
	Bijlage 2: Relevante documenten	32

1. DE SCHOOL, HAAR KENMERKEN & HAAR OMGEVING

1.1 Wie zijn wij?

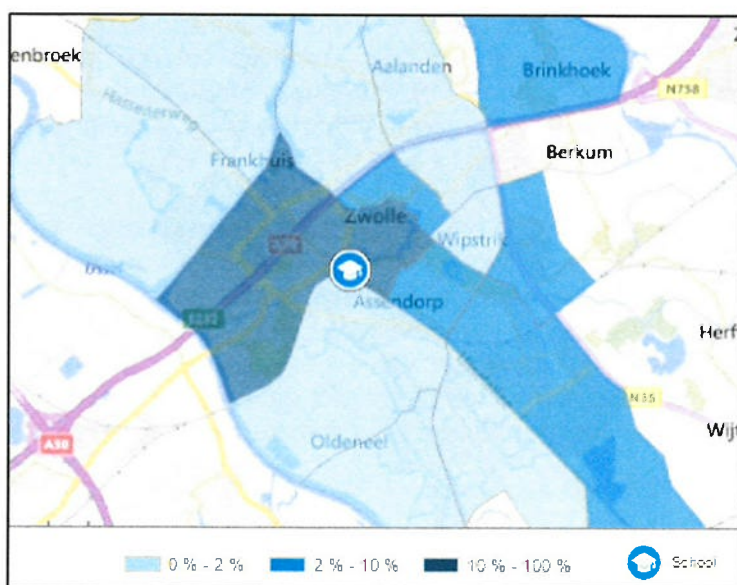
Onze school is een openbare basisschool voor leerlingen van 4 t/m 13 jaar. De school werkt volgens het leerstofjaarklassensysteem. Afhankelijk van de leerlingaantallen in een bepaald leerjaar werken wij met homogene of combinatieklassen. Deze klassen worden zoveel mogelijk gedurende de schoolloopbaan gecontinueerd. De school kent een lange geschiedenis. Daarbij heeft een traditionele manier van lesgeven lang overheerst. De cognitieve opbrengsten (en dan met name taal en rekenen) stonden daarbij centraal en dit alles werd op een frontaal klassikale wijze vormgegeven in de groepen. In de huidige tijd past een dergelijke werkwijze echter niet meer. Onze hedendaagse leerlingen vragen sowieso om meer eigenaarschap en meer afwisseling. De school heeft in het schooljaar 2017-2018 haar visie opnieuw vastgesteld. Wij willen de intrinsieke motivatie van onze leerlingen beter aanspreken en dat vraagt ook de aankomende tijd nog aanpassingen in ons pedagogisch en didactisch handelen.

In de laatste 2 jaren is deze verschuiving al goed merkbaar. Van ouders krijgen wij als school dezelfde geluiden. Wij zullen dit in de aankomende 4 jaar verder vorm en inhoud geven, waardoor dit verder zal worden ingebed in het beleid en cultuur van de school.

1.2 Omgeving van de school

De Parkschool is de oudste basisschool van Zwolle. Onze school bestaat uit twee gebouwen in de stationsbuurt. Het hoofdgebouw wordt grotendeels gebruikt door de school. Kinderopvang DOOMIJN maakt daarnaast ook gebruik van enkelen ruimten. In het Marnixgebouw is de hoofdgebruiker het gymnasium Coleanum (een VO-school van onze stichting). In dit gebouw is tevens de bovenschoolse hoogbegaafdenklas (Cnopius) gesitueerd.

Als school hebben wij een goede samenwerking met DOOMIJN. Er is eerder wel eens gesproken over IKC-vorming, maar het gebouw en met name beschikbare ruimte, geeft hiertoe onvoldoende mogelijkheden. Wel hebben wij met DOOMIJN afspraken om ouders zo min mogelijk te confronteren met wachtlijsten of onbeschikbaarheid van BSO op bepaalde dagen.

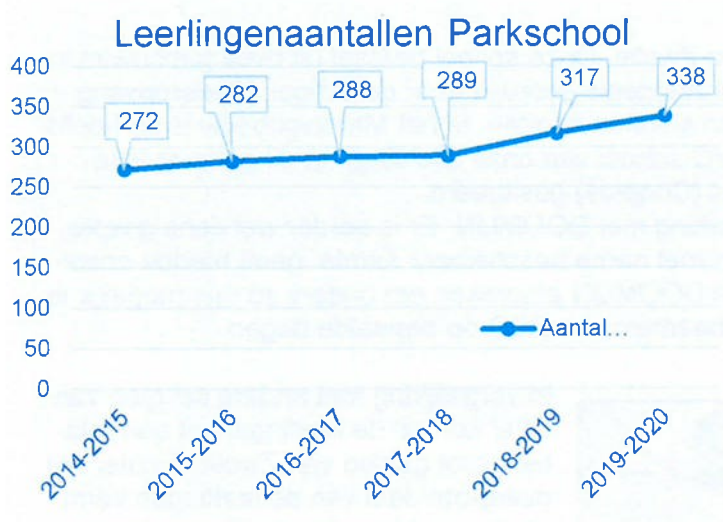


In vergelijking met andere scholen van OOO komen de leerlingen uit een relatief groot gebied van Zwolle. Echter het overgrote deel van de leerlingen komt uit de wijk Veerallee en Kamperpoort. Voor deze wijken zijn wij ook de dichtstbijzijnde school. Ook het aandeel van de wijken binnenstad en Assendorp neemt steeds meer toe. De Jenaplein school is daar onze directe concurrent en deze school kent een wachtlijst. Dat maakt dat meer ouders kiezen voor onze school, wat bij rondleidingen ook meermaals ter sprake komt. Tenslotte is op het overzichtskaartje hiernaast te zien dat wij een substantieel percentage van de leerlingen uit enkele verder gelegen wijken trekken, bijvoorbeeld de

Brinkhoek. Deze wijk kent niet veel kinderen in de basisschoolleeftijd. En van oudsher zaten er relatief veel leerlingen van deze wijk bij ons op school.

Binnen de school is de instroom met onderwijsachterstanden relatief laag. Een groot deel van de ouders heeft een hoog opleidingsniveau. Enerzijds heeft dit te maken met de geschiedenis en het bestaande beeld van de school. Anderzijds heeft dit te maken met het grootste voedingsgebied van de school te weten wijk Veerallee. In de berekening volgens de leerlinggewichten vallen wij al jaren rond de 3%. Ook bij de nieuwe normen per 1 augustus 2019 zal daar geen verandering in te verwachten zijn. De nieuwe maat houdt rekening met het opleidingsniveau van de ouders, het gemiddelde opleidingsniveau van de moeders, het land van herkomst van de ouders, de verblijfsduur in Nederland van de moeder en eventuele schuldsanering van het gezin. Deze wijk kent weinig van deze aspecten.

De school staat tegenover het station. Dit levert veel verkeersdrukte op. Veel ouders en leerlingen komen natuurlijk met eigen vervoer. Dit vraagt van ons bewust aandacht voor de verkeerssituatie. Vooral het parkeren levert dan problemen op. Inmiddels hebben wij met CITY-post afspraken gemaakt zodat dit voor ons de parkeerdruk verlicht en daarmee de verkeersveiligheid verder vergroot. Ook het openen van de nieuwe busbrug zal zorgen voor een verdere verbetering in verkeersveiligheid. De verkeersdruk zal waarschijnlijk sterk afnemen. En we zijn met de gemeente in gesprek om de straat opnieuw in te richten.



Naar verwachting zal de school op 1 oktober 2019 rond de 340 leerlingen hebben. De laatste jaren is dit aantal steeds verder toegenomen. De verwachting is dat dit verder zal toenemen, mede door de oplevering van de wijk Prinsenpoort en Weezenlanden. Dit vraagt een goede afstemming met het Ceeleum. Tot dusver hebben wij onze groei kunnen opvangen door ruimtes van hun over te nemen. Inmiddels lijken we daar wel een grens in te hebben bereikt. Daarom zijn er huisvestigingsgesprekken gestart met Cnopius en Ceeleum om te kijken welke mogelijkheden er zijn op de lange termijn.

De Parkschool is onderdeel van Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (OOZ). Een stichting van 37 scholen in primair, voortgezet en speciaal onderwijs in Zwolle en regio. Samen met de basisscholen de Wieden (AA-landen), de Werkschuit (AA-landen), Oosterenk (Wipstrik) en de Springplank (Diezerpoort) vormt de Parkschool netwerk centrum. De aansturing vanuit OOZ wordt vooral vanuit deze netwerken vormgegeven. OOZ profileert zich als een netwerkorganisatie. Op dit moment liggen in het netwerk centrum vooral managementtaken op tafel. De aankomende jaren willen we kijken of hier ook een onderwijsinhoudelijke functie in kan worden belegd.

1.3 Ontwikkelingen van de afgelopen jaren in de school

De afgelopen jaren zijn er vele ontwikkelingen in gang gezet binnen de school. De school kende van oudsher een klassieke onderwijsvisie. In haar 150-jarige bestaan heeft de school altijd de kenniscomponent hoog in het vaandel gehad. De school was een voorbereidingsschool voor het hogere voortgezet onderwijs. Dit alles resulteerde in een leerkrachtenteam, die voornamelijk via frontaal klassikaal onderwijs de verschillende groepen aanspraken. Zij liepen daarin wel meteen tegen de grenzen aan, aangezien zij onvoldoende in staat waren om onderwijs op maat te geven. Ook de veiligheidsbeleving van leerlingen stond onder druk. In diverse vragenlijsten kwam bij leerlingen naar voren dat zij zich niet altijd gezien voelen en in sommige vallen zelfs gevoelens van onveiligheid hebben.

Ook was de school voor ouders weinig toegankelijk. Veel ouders gaven aan dat de school niet als een gesprekspartner werd gezien. Wanneer ouders hun inbreng wilden geven werd dit snel defensief gepareerd.

Drie jaar geleden is een andere koers ingezet. Daarin zijn de bestaande structuren overboord gezet en is het team als geheel meegenomen in een nieuwe koers. Aangezien er in de ogen van de directie op bepaalde punten direct acties moesten worden ondernomen, zijn deze ontwikkelingen vrij top-down in de school weggezet. Daarbij is bij de start direct aangegeven dat er op termijn zal worden bepaald of ontwikkelingen wellicht bijgestuurd zouden moeten worden, maar bij de start stond dat niet ter discussie.

De belangrijkste focuspunten bij die start waren:

- Focus op effecten van je onderwijs
 - Analyse van toetsen
 - Zicht op leerlingen
 - Afspraken omtrent differentiëren in de groep
- Veiligheidsbeleving en betrokkenheid van leerlingen
 - Focus op sociaal emotionele ontwikkeling
 - Eigenaarschap van leerlingen
- Gezamenlijke verantwoordelijkheid en gedeeld leiderschap
 - Werken vanuit werkgroepen
 - Focus op eigenaarschap van leerkrachten
 - Herschrijven van de schoolvisie
- Ouderbetrokkenheid
 - Heldere oudercommunicatie
 - Open houding naar ouders
- Investerings in school
 - Nieuwe huisstijl en logo
 - Opknappen van de uitstraling van de school
 - ICTmogelijkheden op basisniveau realiseren, waaronder instellen WIFI.

Op dit moment zijn deze punten goed zichtbaar in de school. Zowel vanuit de school zelf als van ouders wordt een enorme groei aangegeven op deze punten. De aankomende periode is ook een tijd om deze ontwikkelingen verder te borgen in de school. Daarnaast is het cruciaal dat het team zelf echt de verantwoordelijkheid oppakt om het onderwijs in gezamenlijkheid vorm te geven en verder aan te scherpen vanuit de geformuleerde visie.

De aankomende schoolplan periode zal dus deels een kwestie zijn van het borgen en aanscherpen van dit beleid. Ook is de aankomende schoolplanperiode de eerste waarin het team zelf een duidelijk stem krijgt in de ontwikkelingen. In het tweede deel staan deze verder uitgewerkt.

1.4 Sterkte-zwakte analyse

Het doel van deze SWOT-analyse is een zo compleet mogelijk beeld van de organisatie te krijgen, zodat daar voor de toekomst rekening mee kan worden gehouden.

Sterke aspecten van de school		Zwakke aspecten van de school	
<i>Opbrengsten op orde</i> <i>Goede naam school</i> <i>Kwaliteitscultuur binnen de school</i> <i>Ouderbetrokkenheid</i> <i>Heldere visie</i> <i>Aanwezigheid vakspecialisten</i> <i>Moderne methodes (kerndoeldekkend).</i> <i>Zicht op leerlingen</i>		<i>Traditioneel imago van de school</i> <i>Verouderd gebouw</i> <i>Uitstraling van gebouw</i> <i>Hygiëne (verouderde wc's)</i> <i>Borging van ingezette ontwikkelingen</i> <i>Klassenmanagement</i> <i>Betrokkenheid/eigenaarschap leerlingen</i> <i>Differentiatie op leerling niveau</i>	
Kansen voor de school		Bedreigingen voor de school	
<i>Groei school (relatief veel nieuwbouw)</i> <i>Herinrichting spoorzone</i> <i>Werkdruk gelden overheid</i> <i>Verdiepend aanbod (grote groep leerlingen)</i> <i>Subsidie voor WO</i> <i>Beschikbaarheid van ICT</i> <i>Nieuwe opzet managementstructuur</i> <i>Inzet collegiale consultatie</i> <i>Samenwerking PABO</i> <i>Inrichting schoolplein</i>		<i>Vervangingsproblematiek</i> <i>Grenzen van de fysieke ruimte m.b.t. groei</i> <i>Beschikbare ruimtes voor overleg /leerlingbegeleiding</i> <i>Groei aantal leerlingen per groep</i>	

1.5 Openbaar onderwijs

Onze school is een openbare school. Dat betekent dat ieder kind, iedere ouder en iedere leerkracht welkom is, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. De openbare school leert kinderen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. De openbare school heeft aandacht voor én biedt ruimte aan ieder kind én iedere leerkracht. Niet apart, maar samen. Als school onderschrijven wij de kernwaarden zoals deze voor het openbaar onderwijs zijn vastgesteld.

Iedereen welkom De openbare school staat open voor alle kinderen, ongeacht hun levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.	Waarden en normen De openbare school besteedt actief aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke waarden.
Iedereen benoembaar Benoembaarheid op de openbare school staat open voor iedereen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.	Van en voor de samenleving De openbare school is van en voor de samenleving en betreft leerlingen, ouders en personeelsleden actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden en stemt af met externe betrokkenen en belanghebbenden.
Wederzijds respect De openbare school houdt rekening met en gaat uit van wederzijds respect voor de levensbeschouwing of godsdienst van alle leerlingen, ouders en personeelsleden.	Levensbeschouwing en godsdienst De openbare school biedt de gelegenheid om levensbeschouwelijk vormings- of godsdienstonderwijs te volgen.

Figuur 1: Kernwaarden VOSABB

2 UITGANGSPUNTEN SCHOOLBESTUUR

2.1 Strategisch beleid OOO

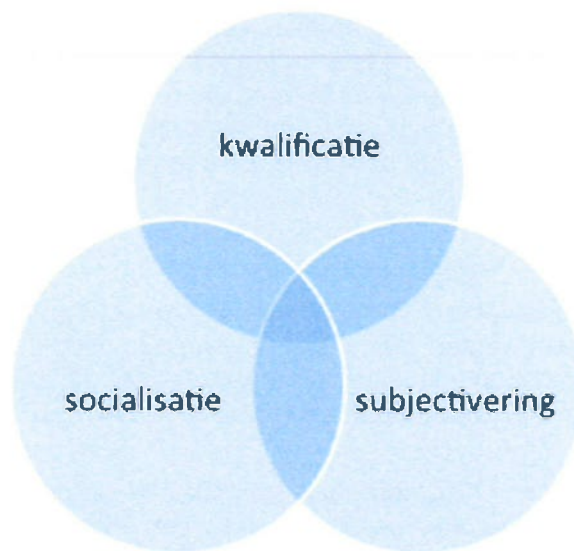
Doeldomeinen van onderwijs

OOO staat voor goed onderwijs. Onze leerlingen, hun ouders of verzorgers, onze maatschappelijke partners, de maatschappij: ze verwachten van ons dat we de leerlingen zover brengen dat ze hun plaats in de wereld in kunnen nemen. We onderscheiden drie domeinen, drie velden waarin we doelen kunnen stellen aan ons onderwijs:

Het eerste domein is dat van de kwalificatie. Daarbij gaat het om het verwerven van kennis, vaardigheden, waarden en houdingen. Het behalen van een diploma is voor veel van onze leerlingen daarbij een belangrijk doel.

Socialisatie is het tweede domein. Hier gaat het erom dat we door het onderwijs deel worden van bestaande tradities en praktijken, van manieren van doen en manieren van zijn. Anders gezegd: leerlingen worden erop voorbereid om deel uit te maken van de samenleving.

Het derde domein is dat van de subjectivering. Hier gaat het over persoonsvorming: over emancipatie, over vrijheid en verantwoordelijkheid, over de vraag hoe het kind zich ontwikkelt in relatie tot de hem omringende wereld. Deze drie domeinen sluiten elkaar niet uit; bij goed onderwijs komen deze domeinen voortdurend terug, in interactie met elkaar. Een OOO-school is een school waarin deze drie domeinen van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming zichtbaar, voelbaar, merkbaar, en – als het kan – meetbaar zijn.



De grote ontwikkelingen waaraan we de komende jaren gaan werken, ons strategische beleid, brengen we onder in drie pijlers: relatie, eigenaarschap en maatwerk. Deze pijlers geven richting aan de beleidsontwikkeling van OOO als geheel en van alle scholen.

Relatie

Een goede relatie tussen de leraar of docent en de leerling brengt kinderen tot leren en ontwikkelen. Die basisregel van de pedagogiek kenmerkt OOO als organisatie: we doen het samen, vanuit relatie. Zo leren en ontwikkelen we. Die gezamenlijkheid geldt ook voor onze visie op de positie van het openbaar onderwijs in de samenleving: we zijn van de samenleving en we zijn er voor de samenleving. In die zin hebben we als openbaar onderwijs een bijzondere opdracht. Niet alleen is het openbaar onderwijs er voor alle leerlingen, ongeacht hun sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Ook is het onze opdracht om onze leerlingen te leren dat ze onderdeel zijn van een groter geheel, van een samenleving, van een traditie. Dat is, in essentie, de socialiserende functie van het onderwijs. Relatie is een kernbegrip in de visie van OOO op de wereld om ons heen. We gaan relaties aan, op alle niveaus, omdat we de kracht vinden in de samenwerking. We zijn daarin een betrouwbare partner. Voor collega-besturen in het passend onderwijs, voor het bedrijfsleven in de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt en voor onze partners in het sociaal domein in de zorg voor kinderen die in de knel komen.



Eigenaarschap

Eigenaarschap is een kernbegrip in onze organisatie. Eigenaarschap binnen OOO betekent dat we verantwoordelijkheid nemen: voor onszelf en voor elkaar. Het betekent ook dat we ons bewust zijn van onze rollen, in ons team, in onze scholen, in onze samenleving. In dit begrip vinden we ruimte en energie om te innoveren en te experimenteren. Eigenaarschap is ruimte geven en faciliteren als mensen kansen willen pakken. Maar eigenaarschap betekent ook dat we aanspreekbaar zijn op onze rollen en verantwoordelijkheden. We geloven dat we door die balans tussen ruimte en rekenschap onze leraren en leidinggevendenden in positie brengen om goed onderwijs te verzorgen.

Maatwerk

Elke leerling op een OOO-school krijgt een onderwijsaanbod waarmee hij het beste tot zijn recht komt. Dat is onze ambitie. Dat betekent niet dat elk kind een unieke, persoonlijke leerroute heeft; de socialiserende functie van het onderwijs betekent juist dat onze leerlingen samen leren en groeien. Wel leveren we maatwerk. We zorgen dat het onderwijs aansluit bij de talenten en ambities van onze leerlingen, terwijl we daarbij de balans houden met de kwalificerende functie van het onderwijs. Leerlingen vinden hun plek bij OOO.

2.2 Personeelsbeleid

Medewerkers van OOO hebben een bestuursaanstelling en zij worden afhankelijk van waar zij gaan werken, aangesteld overeenkomstig de CAO PO. Het proces van werving en selectie is erop gericht de juiste medewerker voor de school te selecteren. Scholen worden hierbij ondersteund door de adviseurs van de afdeling HR.

Binnen OOO wordt gewerkt met een gesprekkencyclus. Op de Parkschool is er voor gekozen om dit te laten plaatsvinden tussen leidinggevende en medewerker, maar ook in het team als geheel. Binnen OOO valt dit onder het zogenaamde mixscenario. De school kende een gesprekkencyclus die alleen tussen leidinggevende en medewerker plaatsvond. Dit is dus ook echt een ontwikkelpunt voor de school. Als school denken wij dat deze laatste vorm wel de meest overheersende zal blijven, maar eigenlijk willen wij zoveel mogelijk onderdelen ook in het team bespreekbaar maken. Een voorbeeld zijn bijvoorbeeld de inzetgesprekken. Deze vinden in teamverband plaats. Het team maakt de professionele afwegingen van de bezetting van de groepen. Dit is voor het eerst ingezet bij de voorbereiding van het schooljaar 2018-2019. Voor het aankomende schooljaar is dit teambreed weggezet. Hierbij kwam vervolgens ook het werkverdelingsplan. Dit is echt vanuit het team vormgegeven.

Scholen worden bij de ontwikkeling van de nieuwe gesprekkencyclus ondersteund door de afdeling HR. OOO voldoet aan de Arbowetgeving. Volgens een vastgestelde cyclus wordt bij de scholen een RI&E uitgevoerd. Afhankelijk van de uitkomsten wordt planmatig een verbeterplan uitgevoerd.



2.3 Kwaliteitszorg

Het bestuur heeft een stelsel van kwaliteitszorg ingericht. Met dit stelsel bewaakt en bevordert het bestuur de kwaliteit van het onderwijsleerproces en de onderwijsresultaten.

In het proces 'Tussenevaluatie' monitort de school de tussenopbrengsten. Deze opbrengsten worden gegenereerd uit de M-toetsen en worden afgezet tegen de gestelde doelen. Indien nodig worden verbeteringen in het onderwijsleerproces doorgevoerd. Daarnaast monitort de school school-specifieke thema's. De uitkomsten van deze evaluatie worden verantwoord aan het bestuur en desgewenst vindt er een gesprek plaats. De verantwoording wordt als input gebruikt voor de managementrapportage van het bestuur. In het proces 'Eindevaluatie' voert de school aan de eind van het schooljaar een uitgebreide evaluatie uit op basis van onderstaande thema's:

- Realisatie en voortgang schoolplan, aangezien het schoolplan de context en het ambitieniveau van de school beschrijven. In deze evaluatie kan ook aandacht besteed worden aan professionaliteit/professionalisering.
- Onderwijsresultaten zoals die door de inspectie zijn vastgesteld.
- Eigen indicatoren voor onderwijskwaliteit.
- Pedagogisch en didactisch handelen.
- Functioneren van het kwaliteitsmanagementsysteem zoals beschreven in het schoolplan.
- Voortgang verbetertrajecten.
- HR aspecten, zoals bijvoorbeeld verzuim.

De eindevaluatie wordt besproken in een waarderend resultaatgesprek tussen de directeur en het bestuur. De waarderende gesprekken zijn ingericht volgens de principes van Appreciative Inquiry, waarbij je samen met anderen op een open en onderzoekende manier een thema, onderwerp of situatie onderzoekt. Daarbij focus je op wat werkt, wat mensen belangrijk vinden en wat door hen wordt gewaardeerd. Je ontwikkelt een toekomstvisie waarin groei, verandering en verbetering besloten liggen en formuleert acties om deze toekomstvisie te realiseren (Masse-link&IJBema, 2017).

Met scholen die een verbeteropdracht uitvoeren worden monitoring afspraken gemaakt, passend bij het verbetertraject. Verbeteringen worden planmatig gerealiseerd.

2.4 Verantwoording en dialoog

Governance

Onze school is onderdeel van de Stichting Openbaar Onderwijs Zwolle en regio (OOZ). De directie van de school legt verantwoording af aan het college van bestuur van OOZ. Daarbij betreft de directie gegevens uit de eigen kwaliteitszorg van de school, waaronder de leeropbrengsten, maar ook de mening van ouders en leerlingen over de school. OOZ hanteert daarbij een werkwijze die de balans houdt tussen richting en ruimte geven enerzijds en rekenschap vragen anderzijds. De basisscholen van OOZ werken samen in netwerken, waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld. Zo stimuleren we een open cultuur waarin transparantie,

Het bevoegd gezag van OOZ berust bij het college van bestuur dat sinds april 2018 wordt gevormd door dhr. C.J. Elsinga (voorzitter) en dhr. A. de Wit (lid). Het college van bestuur legt op zijn beurt ook verantwoording af. Intern doet hij dat aan de raad van toezicht en aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraden, extern aan onder meer de rijksoverheid, de gemeenten en de belangrijkste maatschappelijke partners. Het jaarverslag is daarbij het belangrijkste instrument. Het college van bestuur houdt zich aan de code Goed Bestuur in het primair onderwijs.



Medezeggenschap

Onze school heeft een medezeggenschapsraad, die bestaat uit ouders en personeelsleden. Zij hebben inspraak in het beleid van de school. De directeur van de school overlegt regelmatig met de MR en zijn voorzitter.

Op bovenschool-niveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad primair onderwijs (GMR-PO). Ook daarin zitten ouders en personeelsleden. Zij overleggen met het college van bestuur over het beleid van OOZ, als dat bovenschool wordt geregeld.

Het werk van de MR en de GMR is geregeld in de Wet medezeggenschap scholen. In die wet staan de onderwerpen vermeld waarover de (G)MR informatie-, advies- of instemmingsrecht heeft. OOZ vindt het belangrijk dat de stem van ouders en personeelsleden gehoord wordt.

Daarom stimuleren we een open en constructieve dialoog met ouders en collega's, ook buiten de formele kanalen van de medezeggenschap om.

Klachten

Het kan voorkomen dat ouders, leerlingen of personeelsleden niet tevreden zijn over de gang van zaken op school. Veelal kunnen klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school in goed overleg tussen betrokkenen worden opgelost. Daarvoor zijn de directie van de school, de contactpersonen op school en de externe vertrouwenspersonen altijd bereid tot nader overleg. Klachten die op school niet naar tevredenheid kunnen worden opgelost, kunnen schriftelijk worden voorgelegd aan het college van bestuur, de (onafhankelijke) klachten- of bezwarencommissies van OOZ, of de Landelijke Klachtencommissie, waar OOZ bij is aangesloten. De klachtenprocedures, klokkenluidersregeling en de adressen van de externe vertrouwenspersonen zijn te raadplegen op ooz.nl/verantwoording.



Sponsoring

Door sponsoring kunnen scholen financiële speelruimte creëren die zowel ten goede komt aan het onderwijs als aan nevenactiviteiten. Met dat sponsorgeld kunnen extraatjes worden gedaan. Omdat wij op een verantwoorde en zorgvuldige manier met sponsoring willen omgaan moet de sponsoring aan een de volgende voorwaarden voldoen:

Sponsoring in het onderwijs moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Er mag geen schade worden berokkend aan de geestelijke of lichamelijke gesteldheid en ontwikkeling van leerlingen. Partijen zullen bevorderen dat scholen en bedrijven bij het afsluiten van sponsorovereenkomsten een gezonde leefstijl van kinderen mogelijk, gemakkelijk en aantrekkelijk maken. Het bevorderen van gezond gedrag is immers een van de kerndoelen van het onderwijs. Sponsoring moet in overeenstemming zijn met de goede smaak en het fatsoen. Zo mag sponsoring niet appelleren aan gevoelens van angst of bijgelovigheid of misleidend zijn. De sponsor mag geen voordeel trekken uit onkunde of goedgelovigheid van leerlingen.

Sponsoring mag niet de objectiviteit, de geloofwaardigheid, de betrouwbaarheid en de onafhankelijkheid van het onderwijs, de scholen en de daarbij betrokkenen in gevaar brengen.

Sponsoring mag niet de onderwijsinhoud beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de door de school en het schoolbestuur aan het onderwijs gestelde kwalitatieve eisen. Zo mag in lesmaterialen en leermiddelen geen (impliciete) reclame voorkomen en mag daarin geen sprake zijn van onvolledige of subjectieve informatie. Indien er op een andere wijze in schoolverband reclame wordt gemaakt, mag dit de leerlingen niet stimuleren tot een ongezonde leefstijl of gevaarlijke activiteiten.

De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen. Het uitvoeren van de aan de school wettelijk opgedragen activiteiten mag niet afhankelijk worden van sponsormiddelen. In dit verband wordt opgemerkt dat de overheid zorgt voor de reguliere bekostiging van de scholen, waarmee scholen in staat worden gesteld te voldoen aan de wettelijke verplichtingen.

Bovengenoemde punten vinden hun basis in het convenant sponsoring, dat de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en alle landelijke onderwijsorganisaties van besturen, personeel, ouders en leerlingen en een aantal andere organisaties hebben ondertekend. Formeel is de looptijd van dit convenant per 1-1-2019 geëindigd en wordt op basis van een uitgebreide evaluatie een nieuw convenant opgesteld. Totdat een nieuw convenant is opgesteld, baseren wij ons op bovenstaande voorwaarden.

Het convenant ligt op school ter inzage en is te vinden op de site van www.ooz.nl.

Voor alle sponsoractiviteiten die de school onderneemt dient binnen de schoolorganisatie en tussen de school en de bij de school betrokkenen draagvlak te zijn.

Ouders die een klacht hebben over sponsoring, uitingsvormen van sponsoring en/of niet akkoord gaan met de weder prestatie die aan de sponsoring verbonden is, kunnen overeenkomstig onze klachtenprocedure een klacht indienen.



Financiën

Het financiële kader waarbinnen de school werkt komt in grote mate voort uit het beleid dat door OOZ wordt gevoerd. In de planning & control cyclus wordt jaarlijks een kaderbrief opgesteld op basis waarvan financiële keuzes in de begroting worden uitgewerkt. Een vast kader betreft de verplichting om in een vijfjaren perspectief een begroting met als resultaat van € nihil in te brengen om voor de stichting als geheel de continuïteit te kunnen waarborgen. Ten aanzien van de personele inzet geldt dat deze door de directeurs PO in nauw contact wordt overeen gekomen door een commissie op OOZ niveau. In deze commissie heeft een aantal directeurs zitting als ook de adviseurs HR en financiën.

Naast de reguliere bekostigingsstromen vanuit de rijksoverheid is een tweede belangrijke geldstroom de budgetten voor Passend Onderwijs. In het PO worden deze middelen deels bovenscholen ingezet (door middel van Dienstencentrum de Stroming) en deels rechtstreeks toebedeeld aan de scholen (bijvoorbeeld voor IB uren etc.). Jaarlijks vindt een inhoudelijke verantwoording van de besteding van deze middelen plaats aan de diverse samenwerkingsverbanden waar OOZ geld van ontvangt.

In de halfjaarlijkse gesprekken die de directeur voert met het college van bestuur wordt verantwoording afgelegd over de resultaten van deze keuzes. Onderdeel van dit gesprek vormt altijd de onderwijskundige resultaten die worden nagestreefd waarbij de inzet van de financiën een middel is om het onderwijskundige doel te behalen. Een doelmatige besteding van middelen wordt hierbij nagestreefd.

Consequenties voor schoolbeleid

De hierboven geschetste kaders van OOZ passen perfect bij de reeds ingezette koers van de school. De vernieuwde visie relateert direct aan de doeldomeinen van onderwijs zoals Biesta deze aangeeft. Vooral het aspect socialisatie zal een belangrijk focuspunt zijn in de komende schoolontwikkelingen. Overigens geeft Biesta in zijn stukken ook het belang van de professionaliteit van de leerkracht. Hij heeft het in dit kader over de oordeelsvorming. Voor de Parkschool is dit de ontwikkeling waar wij nu middenin zitten. Het creëren van gezamenlijke verantwoordelijkheid en het optimaliseren van een professionele cultuur zijn juist de ontwikkelingen, die wij verder willen uitbouwen. Binnen de school wordt gewerkt in werkgroepen. Daar waar deze eerst vanuit de directie werden ingevuld, worden deze nu door de leerkrachten ingevuld en wordt door hun het beleid gevormd.

De drie pijlers van OOZ (relatie, eigenaarschap en maatwerk) zijn direct te herkennen in de door het team opgestelde ambities voor de aankomende 4 jaar. Daarbij staan relatie en eigenaarschap ook genoemd in de visie van de Parkschool.

3. SCHOOLCONCEPT PARKSCHOOL

3.1 Visie op onderwijs

In verbinding met elkaar!

De school is een samenleving in het klein. Wij willen dat leerlingen, leerkrachten en ouders zichzelf kunnen zijn met respect voor de ander. Je leert jezelf pas echt ontdekken in relatie tot een ander. Wij willen een school zijn waar iedereen plezier heeft in het samen zijn en het leren & ontwikkelen.

Weten wie je bent en wat je kan!

Onderwijs gaat over verwondering en plezier in het ontdekken van de wereld. Wij helpen elk kind te ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en waar talenten liggen. Ontdekken doet de leerling zelf. Wij willen de omgeving creëren waarin dit optimaal kan.

Energie voor leren & ontwikkelen

Onderwijs moet bruisen. Dat vraagt een actieve houding van de leerling zelf. Wij stimuleren die houding en geven daarin zelf het goede voorbeeld. Wij creëren een omgeving waarin dit kan. Het onderwijs wordt zoveel mogelijk afgestemd op de groep en op elke leerling.



Energie en verbinding met de wereld

De Parkschool wil leerlingen voorbereiden op hun toekomst. Hoe die toekomst eruit ziet, is nu nog niet duidelijk. Van ons vraagt dat bewuste aandacht voor het ontwikkelen van het leren. Het gaat niet alleen om de inhoud van het leren, maar ook om hoe je leert en wat je leert. Wij willen bewust onze leerinhouden toetsen aan hun toekomstbestendigheid. Tegelijkertijd willen wij samenwerken met andere instanties, zodat ons eigen beeld ook up-to-date blijft.

Binnen ons onderwijs willen wij tegemoet komen aan drie psychologische basisbehoeften: relatie, competentie en autonomie (Deci & Ryan, 1985). Onder de basisbehoefte **relatie** wordt verstaan dat iedereen zich geaccepteerd voelt, erbij wil horen en zich welkom en veilig voelt. Leerlingen voelen zich verbonden met hun omgeving. Bij **competentie** gaat het om het vertrouwen in eigen kunnen. Ten slotte gaat **autonomie** in op de behoefte om invloed te hebben op wat je doet en de vrijheid te hebben om activiteiten naar eigen inzicht te kunnen uitvoeren. Door in te spelen op deze basisbehoeften willen we de intrinsieke motivatie bij leerlingen verhogen. Daarmee hebben deze drie aspecten een grote invloed op ons pedagogisch klimaat in de school. Alle leerkrachten stemmen hun gedrag af op deze basisbehoeften.

3.2 Aanbod

Wij geven ons onderwijsaanbod vorm middels het gebruik van onderstaande methoden en leermiddelen. Door de wijze waarop de leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoen wij aan de kerndoelen en aan de wettelijke eisen zoals deze zijn verwoord in artikel 9 van de Wet op Primair onderwijs.

Kennisgebied	Leermiddelen/methodes	Bijzonderheden
Zintuiglijke en lichamelijke ontwikkeling	Vakwerkplan Sportservice Zwolle	
Nederlandse taal	Onderbouwd Veilig leren lezen Estafette Staal Nieuwsbegrip Pennenstreken Blits (studievaardigheden)	Deels via Snappet
Rekenen en wiskunde	Wereld in getallen	Deels via Snappet
Engels	My name is Tom Take it Easy	
Wereldoriëntatie: • Aardrijkskunde • Geschiedenis • Natuur & Techniek • Maatschappelijke verhoudingen, staatsinrichting • Geestelijke stromingen	Wijzer door... (de wereld, de tijd, de natuur en de techniek)	We werken met schoolbrede thema's. De doelen zijn gekoppeld aan de kerndoelen.
Expressie	Leerlijn tule; Eigenwijs	Herschrijven in komende planperiode
Sociale redzaamheid • Verkeer	Op voeten en fietsen Jeugdverkeerskrant	
Bevorderen gezond gedrag	Wijzer door de natuur	
Schoolveiligheid	Kanjertraining	
Actief burgerschap	Aan jou de keus	

3.3 Bewaken doorlopende leerlijn

Doorgaande ontwikkelingslijnen spelen een belangrijke rol in de kansen die ieder kind krijgt om zich optimaal te ontwikkelen.

De verschillende peuterspeelzalen vormen een belangrijke partner bij het bewaken van het instroomniveau van leerlingen. Wij spelen daar een actieve rol in en nodigen de PSZ ook uit voor overleg en overdracht. In de komende planperiode willen wij dit verder uitbreiden.

Wij werken daarnaast binnen het Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio aan doorgaande lijnen van basisschool naar voortgezet onderwijs.



3.4 Zicht op ontwikkeling

Om de ontwikkeling van de kinderen te volgen maken wij op school gebruik van CITO-toetsen. Inmiddels hebben wij daarvan de meest recente versies binnen de school.

De CITO-toetsen die afgenomen worden zijn:

- AVI;
- Drie-minuten-toets (DMT);
- Spelling;
- Rekenen en Wiskunde;
- Begrijpend Lezen;

Vanaf het schooljaar 2019-2020 maken we geen gebruik meer van de Cito toetsen voor kleuters. We starten volgend schooljaar met een nieuw signaleringssysteem, Parnassys leerlijnen voor kleuters.

Wij hebben gekozen om de CITO Eindtoets af te nemen in groep 8. Tot nu toe bevalt deze toets ons prima. Wij hebben voorlopig niet de behoefte om daarin andere keuzes te maken. Digitale afname zou echter wel een rol kunnen spelen bij de keuze voor de toets.

Verder wordt gebruik gemaakt van:

- NIO groep 8;
- Kanvas (signalering sociaal emotionele ontwikkeling groep 1 t/m 8);
- Methodegebonden toetsen;
- Fonemisch bewustzijn controletaak groep 2 en eind groep 1.

3.5 Didactisch handelen

De ingezette ontwikkeling om meer leerling gestuurd in plaats van leraar gestuurd onderwijs aan te bieden, is zichtbaar tijdens de lesobservaties. Deze heeft nog wel verdere verdieping en aanscherping van de leerkracht- en leerling vaardigheden. De onderwijs inspectie heeft ons in 2017 bezocht en heeft dit in het nagesprek ook benadrukt. Inmiddels zijn er meerdere werkvormen zichtbaar in de school. Leerkrachten zijn beter in staat om te differentiëren en steeds meer wordt de betrokkenheid van leerlingen aangesproken of wordt daar in iedere geval door een leerkracht naar gezocht. In de aankomende planperiode zal dit verder worden verkend en vormt het een belangrijke pijler van dit schoolplan.



3.6 Pedagogisch klimaat

Het schoolklimaat ondersteunt onze doelen die we met kinderen willen behalen (competentie); we geloven in een positief leerklimaat, waarin warmte, respect en plezier belangrijk zijn. Door kinderen intrinsiek te motiveren, halen we het beste uit ieder kind.

Een goede leerkracht-leerling relatie levert een belangrijke bijdrage aan het werkplezier en welbevinden van zowel leerling als leerkracht. Wat ons betreft een cruciale voorwaarde om te leren.

We vinden het belangrijk, dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen kunnen omgaan en samenwerken (goed burgerschap). Leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Verbondenheid in de klas is daar onderdeel van. We nodigen kinderen graag uit “moedige” stappen te zetten, initiatieven te ontplooiën, hun mening te uiten, elkaar te (willen) begrijpen en elkaar hulp te vragen en te geven.

Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leerkracht, een begeleider die ervoor zorgt, dat de leerlingen het werk zelfstandig (autonomie) kunnen doen. Daartoe hanteren we duidelijke regels en afspraken:

- De leraren zorgen voor veiligheid.
- De leraren gaan positief en belangstellend met de leerlingen om.
- De leraren zorgen voor een functionele en uitdagende leeromgeving.
- De leraren zorgen voor interactie met en tussen de leerlingen.
- De leraren bieden de leerlingen structuur.
- De leraren hanteren de afgesproken regels en afspraken.
- De leraren laten de leerlingen zelfstandig (samen) werken.
- De leraren zorgen voor een ordelijke klas.

Zorg dragen voor een veilige omgeving is een vanzelfsprekend onderdeel van het schoolbeleid.

Veiligheid wordt gekenschetst als het totaal van het pedagogisch klimaat in en rond de school. De school creëert een omgeving waarin leerlingen, medewerkers en ouders zich veilig voelen en samenwerken. Dit vertaalt zich in betrokkenheid op elkaar in een omgeving waar iedereen binnen de gestelde normen zichzelf durft en kan zijn en daarin de vrijheid voelt. Een leeromgeving zoals omschreven is voor onze school de basis en het fundament voor sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling. Veiligheid is verbonden aan het sterke pedagogisch klimaat van de school en hiermee wordt geïnvesteerd in de betrokkenheid bij en het stimuleren van de ontwikkeling van de leerlingen.

3.7 Passend onderwijs

Het team is deskundig in het begeleiden van leerlingen met extra onderwijsbehoeften en beschikt over didactische en pedagogische competenties. Leerkrachten zijn goed in staat om het groepsplan op basis van onderwijsbehoeften van de leerlingen op te stellen en uit te voeren. In de klassen wordt gewerkt met convergente differentiatie en maken daarbij gebruik van Snappet en laptops. Leerkrachten werken opbrengst, handelings- en oplossingsgericht aan vastgestelde doelen. De school werkt aan het continu vergroten van deskundigheid en de teamleden staan open voor reflectie en ondersteuning.

De Parkschool heeft een effectieve zorgstructuur waarin alle specialisten deelnemen. Ze ondersteunen leerkrachten in het professioneel handelen en ondersteunen de leerkrachten om elk kind te geven wat hij/zij nodig heeft en leren waartoe zijn in staat zijn. Wanneer leerlingen een extra steuntje nodig hebben, kunnen we gebruik maken van twee onderwijsassistenten die de remedial teaching, eigen leerlijn en de Plusklassen voor hun rekening nemen. Wanneer een leerling een achterstand heeft van 10 of meer maanden krijgt hij een OPP. In dat OPP staan de doelen beschreven en het uitstroomniveau.

De leerlingen krijgen een eigen leerlijn op het gebied waarop ze een achterstand hebben opgelopen, dit alles gaat in overleg met de orthopedagoog. Ook ligt er vaak een WISCIII aan ten grondslag. Deze leerlingen met een eigen leerlijn krijgen minimaal een keer per week extra instructie buiten de groep van de Passend onderwijs leerkracht. De verwerking van de stof vindt in de klas plaats. De leerkracht zorgt voor verlengde instructie, wanneer de leerlingen er niet uit komen. Op de Parkschool creëren we een aanbod voor leerlingen die begaafd, meer- of hoogbegaafd zijn. De voorzieningen zijn:

- Uitdagende activiteiten in kleine groepen kleuters en uitdagende hoeken.
- Uitdagend materiaal en activiteiten binnen de groepen 3 t/m 8 op het gebied van rekenen, taal en spelling.
- Interne plusklas
- Kangoeroe, een bovenschoolse lesvoorziening voor de groepen 3 en 4
- Cnopus, een bovenschoolse lesvoorziening voor de groepen 5 t/m 8

Dit aanbod kan slechts gedaan worden, als de reguliere leerstof verkleind wordt (compacten).

Passend Onderwijs is niet per definitie inclusief onderwijs. Wij zijn als school niet in staat om alle leerlingen met diverse ondersteuningsbehoeften op te vangen. Het SWV ondersteunt de school indien nodig bij het vinden van een juiste setting buiten de school.

De ondersteuningsmogelijkheden van de school kunnen begrensd worden door interne of externe oorzaken. Daarbij spelen de volgende criteria een rol:

- De complexiteit of meervoudigheid van de problematiek bij de individuele leerling
- Veiligheid van medeleerlingen en leerkracht
- Mate van zelfredzaamheid
- Mate van fysieke en/of medische verzorging
- Kwaliteit en kwantiteit van het onderwijs dat mogelijk en nodig is
- Benodigde materiële ondersteuning van hulpmiddelen
- Groepsgrootte

In het kader van passend onderwijs geven scholen aan op welk gebied zij specifieke expertise kunnen inzetten om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de ontwikkelingsbehoeften van kinderen. Het volledige schoolondersteuningsprofiel is opgenomen in de beleidsdocumenten van de school.



3.8 Sociale veiligheid

Een veilige omgeving voor kinderen en onderwijspersoneel houdt in dat er een prettige sfeer op school is. En het voorkomen van incidenten zoals ongepast gedrag, intimidatie, diefstal, agressie en geweld. Dat kan door op tijd te signaleren en hier gericht tegen op te treden. Dit geldt ook voor het bestrijden van pestgedrag.

Veiligheidsplan en pestprotocol

Op onze school is een veiligheidsplan aanwezig en we beschikken over een actueel pestprotocol dat we jaarlijks herzien. In het pestprotocol staat wat de school onder pesten verstaat. En hoe wij pesten proberen te voorkomen en hiertegen optreden. In de schoolgids staat de anti-pest coördinator aangegeven.

Verklaring Omtrent het Gedrag voor onderwijspersoneel

Wij zijn verplicht om aan onderwijspersoneel een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) te vragen voordat zij in dienst treden. Deze verplichting geldt voor het basisonderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet onderwijs en mbo. Uit de VOG blijkt of er belemmeringen zijn om in de nieuwe functie aan de slag te gaan.

3.9 Professionele cultuur

Als team zijn wij gelijkwaardig, maar tussen professionals zijn er grote verschillen in talenten en kwaliteiten. Binnen het team is er daarin sprake van ongelijkheid tussen professionals. In de professionele cultuur willen wij uitgaan van deze verschillen en dat die verschillen ook erkend worden. Overigens verwachten wij natuurlijk dat elke leerkracht voldoet aan de bekwaamheidseisen. De verschillen zitten meer op het gebied van interesses of bijvoorbeeld verdieping in bepaalde vakgebieden of pedagogisch handelen.

Wij vinden het als school belangrijk dat het gewoon wordt dat mensen worden aangesproken op wat ze kunnen en dat ze openlijk met elkaar kunnen bespreken wat ze niet kunnen. Kwaliteit heeft dan een belangrijke stem in een professionele cultuur. Kwaliteit doet er weer toe. Dat betekent dat wij het idee hebben, dat iedereen over alles moet meepraten. Wij willen mobiliseren op kwaliteit en op affiniteit. Voor een bepaald onderwerp moeten dus die leraren bij elkaar komen, die verstand hebben van de zaak en die geïnteresseerd zijn. En vanuit die gedachte over kwaliteit moeten ook beslissingen genomen worden. Hierbij moeten zij wel de andere teamleden meenemen. En zij moeten tegelijkertijd bedenken hoe andere teamleden zich toch ook betrokken blijven voelen op het onderwerp. Cruciaal is dat er draagvlak is bij beslissingen. De inhoudelijke beslissing is belegd bij de werkgroep, maar het team als geheel heeft ook een stem in het daadwerkelijk doorzetten van ideeën.

De afgelopen jaren hebben wij hier als school grote stappen in gemaakt. Het werken met werkgroepen heeft dit verder versterkt. Voor de nieuwe planperiode zijn de werkgroepen opnieuw vastgesteld en aangepast aan de ambities van de school. Teamleden mochten vervolgens zelf bepalen welke onderwerpen het best bij hun passen.

Veelal zullen veranderingen eerst worden vormgegeven in soort proeftuintjes en experimenten. Werkgroepen ondernemen actie. Op grond van opgedane ervaringen worden vervolgens beslissingen genomen. In de school wordt dan gesproken over een TWO'tje (tijdelijk werkbare overeenkomst). Een TWO voorkomt dat iedereen eerst overal iets van moet vinden en dat eigenlijk elk idee al weer wordt 'doodgeargumenteerd'.

Als het idee echt meer in de school wordt ingebed, dan wordt het vastgelegd in een document. Daarbij is de werkgroep ook verantwoordelijk voor de borging van deze processen. In het jaarplan zal hier aan worden gerefereerd. Ook heeft de school een borgingsdocument, zodat iedereen afspraken na kan lezen. Dit document zou dan eigenlijk een bevestiging moeten zijn van wat er in de school daadwerkelijk wordt geïmplementeerd. Natuurlijk is het bij personele wisselingen een belangrijk document om nieuwe medewerkers mee te nemen in de schoolcultuur.



Vanuit het inspectierapport 2017 is het goed om mee te nemen welke rol de intern begeleider speelt binnen het team als geheel. De inspectie gaf daarbij aan dat de rol van de intern begeleider een duidelijker positionering vraagt. Zij is immer de bewaker van de kwaliteit van de vroege signalering, de kwalitatieve analyse, de planmatige uitvoering van de zorg en de evaluatie ervan. Deze rol onderschrijven wij als school. Toch hebben wij in de school meerdere inhoudelijke experts. Denk bijvoorbeeld aan de gedrag- of rekenspecialist. Een verdere aanscherping van de professionele cultuur is ook te lezen in het professioneel statuut van de school

3.10 Onderwijskwaliteit

Een belangrijke voorwaarde voor schoolontwikkeling is de aanwezigheid van de hiervoor beschreven professionele cultuur. Om deze professionele cultuur te stimuleren, stuurt de schoolleiding expliciet op vergroting van vakmanschap, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en op kwaliteitsverbetering gerichte samenwerking. Jaarlijks worden activiteiten met dit doel ingepland. Dit is zichtbaar in onze jaarplannen. Een klimaat waarin alle belanghebbenden zich positief betrokken tonen op elkaar is in sterke mate van invloed op het verandervermogen van de school.

Om schoolontwikkeling te realiseren werken we met een systeem voor kwaliteitszorg. Kwaliteitszorg is een (leer)proces, waarbij de school zelf, volgens een beargumenteerde planning, systematisch, de kwaliteit van het onderwijs bespreekt, beschrijft, realiseert, beoordeelt (of laat beoordelen) en vervolgens evalueert, gericht op het borgen en verbeteren. Bij kwaliteit gaat het dan om zowel de eisen die de overheid hier aan stelt (basiskwaliteit) als om onze schooleigen ambities. Een goed kwaliteitszorgsysteem helpt ons bij het (steeds weer) beantwoorden van belangrijke kwaliteitszorgvragen rondom de volgende vier aspecten: de processen binnen de school, het handelen van de medewerkers, de opbrengsten van de leerlingen en de ontwikkelcapaciteit van de organisatie. De uitwerking van deze aspecten hebben we opgenomen in ons kwaliteitszorgdocument.

Voor het systeem van kwaliteitszorg gebruiken we op de Parkschool WMKPO. Binnen dit systeem worden de verschillende beleidsterreinen in een periode van 4 jaar doorlopen in het team. Vanuit de verschillende vragenlijsten worden analyses gemaakt en wordt gekeken er aanpassingen/aanscherpingen nodig zijn op het schoolbeleid. Veelal omvatten dit geen grootse veranderingen. Mocht dat wel het geval zijn, dan is de vraag of dit ontwikkelpunt direct wordt opgepakt of dat het wordt geparkeerd voor de volgende jaar- of schoolplanperiode.

OOZ heeft een stelsel van kwaliteitszorg ingericht. Doel is om de kwaliteit van het onderwijs als geheel te bewaken en bevorderen. De verantwoording wordt als input gebruikt voor de managementrapportage van het bestuur.

Jaarlijks voert de school aan de eind van het schooljaar een uitgebreide evaluatie uit. Dit gebeurt teambreed. De verschillende werkgroepen zijn daarin leidend. Binnen dit gremium zijn immers de ambities vanuit het schoolplan weggezet. De volgende thema's worden meegenomen in de evaluatie en vormen tegelijk de input voor het nieuwe jaarplan.

- Realisatie en voortgang schoolplan, aangezien het schoolplan de context en het ambitieniveau van de school beschrijven. In deze evaluatie kan ook aandacht besteed worden aan professionaliteit/ professionalisering.
- Onderwijsresultaten zoals die door de inspectie zijn vastgesteld.
- Toezichtskader als geheel (Inspectie)
- Eigen indicatoren voor onderwijskwaliteit.
- Pedagogisch en didactisch handelen.
- Voortgang verbetertrajecten.

4 SCHOOLORGANISATIE

4.1 Organisatie van het onderwijs

Een veilig pedagogisch klimaat is de basis voor goed onderwijs. Gedrag van kinderen en de werkhouding van kinderen zal daarom ook de komende vier jaar prioriteit nummer 1 zijn in ons werken.

Handelingsgericht werken (HGW) Binnen onze school wordt er gewerkt met groepsplannen. Deze worden in groep 1/2 voor de ontwikkelingsgebieden rekenen, taal en sociale competenties/gedrag gemaakt. Vanaf groep 3 zal hier het groepsplan taal / spelling en lezen aan worden toegevoegd. In principe wordt er bij iedere les gewerkt in drie niveaus.

In de school werken we in principe met homogene groepen. Afhankelijk van de leerlingenaantallen van de verschillende leerjaren kunnen er ook combinatiegroepen worden geformeerd. Toch kennen wij ook bij deze organisatievorm nog de indeling volgens het leerstofjaarklassenstelsel.

4.2 Onderwijstijd

Op school hebben wij een continuurooster. Alle leerlingen blijven tussen de middag op school. Voor de tussenschoolse opvang wordt naast de inzet van eigen teamleden ook gebruik gemaakt van externen. Dit wordt geregeld door DOOMIJN. Voor deze voorziening vragen wij aan ouders een vrijwillige bijdrage.

De school kent een klassieke woensdagmiddag. Dat betekent dat alle leerlingen 's middags vrij zijn. Dit levert het team een lessenvrij moment op, waarin vaak overlegmomenten worden gepland. Hetzelfde geldt voor de onderbouw voor de vrijdagmiddag.

	Groep 1 t/m 4	Groep 5 t/m 8
Maandag	8.30 uur – 14.45 uur	8.30 uur – 14.45 uur
Dinsdag	8.30 uur – 14.45 uur	8.30 uur – 14.45 uur
Woensdag	8.30 uur – 12.00 uur	8.30 uur – 12.00 uur
Donderdag	8.30 uur – 14.45 uur	8.30 uur – 14.45 uur
Vrijdag	8.30 uur – 12.00 uur	8.30 uur – 14.45 uur

Elk jaar bepalen we in overleg met MR en team onze teambrede studiedagen. Per jaar proberen we 8 van dergelijke momenten te plannen. Dit is natuurlijk afhankelijk van de beschikbare tijd. Wij dragen er zorg voor dat elke leerling daarbij de wettelijk voorgeschreven onderwijstijd bieden. De urenverantwoordings tabel per vakgebied wordt jaarlijks opgenomen bij de lestabelen binnen ParnasSys.

4.3 Professionalisering

Iedere medewerker is in staat nieuwe ontwikkelingen in te voeren in de dagelijkse praktijk. Daarnaast is iedere medewerker ook in staat om te reflecteren op eigen handelen en het handelen van de school als geheel. Daartoe is het belangrijk dat alle medewerkers zich kunnen verantwoorden voor hun ontwikkeling.

Professionalisering is meer dan alleen het volgen van workshops of volgen van formele studietrajecten. Als Parkschoon willen wij nu juist de onderlinge samenhang van schoolcollega's en OOO-collega's stimuleren. Dit houdt in dat wij binnen de school het creëren van leernetwerken stimuleren. Een concreet voorbeeld daarvan zijn de werkgroepen. Maar tegelijkertijd willen wij ook vanuit de collegiale consultatie het professionele gesprek binnen het team stimuleren. Tenslotte vormt het opleiden in de school een goede ingang om medewerkers te laten nadenken over hun eigen handelen en daar meteen het gesprek over aan te kunnen gaan.

Natuurlijk kunnen medewerkers tegelijk ook de formele wijze van professionaliseren kiezen. Ook dit zullen wij stimuleren en zoveel mogelijk ondersteunen.

Iedereen is verantwoordelijk voor zijn eigen professionalisering. De leidinggevende is hierin steeds gesprekspartner en borgt de groei van ons team naar excellente leerkrachten.



4.4 Opleiden in de school

Als school werken we nauw samen met PABO Windesheim. Binnen deze samenwerking zijn wij een convenantschool. Binnen de school hebben wij meerdere door Windesheim opgeleide coaches. Het streven is dat alle leerkrachten zoveel mogelijk daarvoor opgeleid zijn.

Ook werken we samen met het MBO (Deltion en Landstede). Hierbij gaat het om stages voor klassenassistent of onderwijsassistent.

Samen opleiden zien wij niet alleen als onze maatschappelijke opdracht, zeker in het licht van de aankomende tekorten, maar ook als een kwaliteitsimpuls voor onze school. Via de contacten vanuit het samen opleiden blijf je als school op de hoogte van actuele ontwikkelingen, creëer je reflectie mogelijkheden op je eigen onderwijs en stimuleer je elkaar om kritisch te blijven kijken naar je eigen onderwijs in de klas.

5 AMBITIES EN MEERJARENBELEID

Als school hebben wij de afgelopen jaren een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Wij hebben onze visie opnieuw vastgesteld en vanuit deze visie hebben wij gekeken welke ontwikkelingen wij als team voor ogen hebben voor de aankomende planperiode (4 jaar). Deze ontwikkelingen hebben wij geformuleerd in ambities.

5.1 Ambities Parkschool

Vanuit de vorige hoofdstukken en de analyse in voorgaande paragraaf zijn wij als school gekomen tot 4 ambities voor de aankomende 4 schooljaren.

- Ambitie 1: Binnen de school heerst een veilig en prettige sfeer*
- Ambitie 2: Focus op motivatie en betrokkenheid.*
- Ambitie 3: Leerkrachten maken het verschil.*
- Ambitie 4: Samen bereik je meer dan alleen.*

Ambitie 1: Binnen de school heerst een veilig en prettige sfeer.

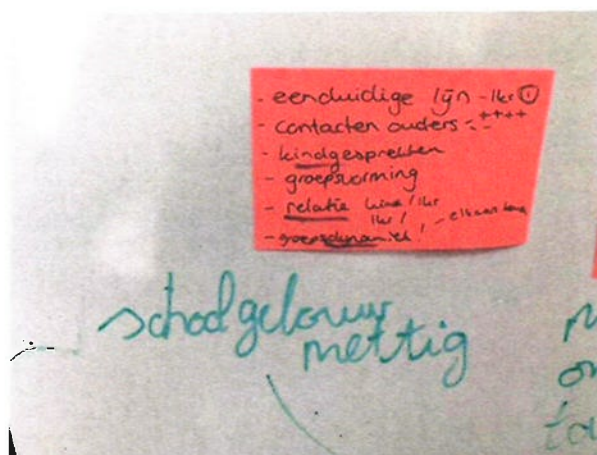
Een eerste vereiste van elke school is om een veilig en positief klimaat te scheppen. Dit moet op elke school en iedere school zal het ook ergens hebben beschreven en willen uitdragen. Net als bij ons in de visie staat; we hebben respect voor de ander. En je leert jezelf pas echt ontdekken in relatie tot een ander. Hierdoor zal het plezier van leerlingen maar ook collega's vergroten. Wij willen hier de aankomende 4 jaar toch bewust vorm aangeven. Wij hebben als team handvatten nodig, zodat we ons pedagogisch handelen kunnen versterken. Dit handelen wordt vormgegeven vanuit de begrippen relatie, competentie en autonomie.

Iedereen in de school heeft oog voor de relatie tussen leerlingen (bijvoorbeeld door goede groepsvorming) en de relatie tussen leerling en leerkracht. Een goede leerkracht-leerling relatie levert een belangrijke bijdrage aan het werkplezier en welbevinden van zowel leerling als leerkracht. Wat ons betreft is dit een cruciale voorwaarde voor kinderen om tot leren te komen.

Ouders spelen hierin tevens een grote rol. De school is ook voor hun een veilige plaats. Zij voelen zich net als hun kinderen welkom en gewaardeerd. Onze methode voor sociaal emotionele ontwikkeling dient dit te ondersteunen. Iedereen geeft invulling aan ons gemeenschappelijk pedagogisch handelen, zonder dat de eigenheid van de leerkracht hierbij verloren gaat.

Het schoolklimaat ondersteunt onze doelen die we met kinderen willen behalen. We spreken positieve verwachtingen uit. We geloven in een positief leerklimaat, waarin warmte, respect en plezier belangrijk zijn. Het lesgeven is de kern van ons werk. Daarin laten wij ons persoonlijk meesterschap zien. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich erkend voelt. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking.

Als laatste is ook de fysieke omgeving van invloed op de sfeer in en om de school. Ook hier willen wij veiligheid en geborgenheid uitstralen.





Beleidsvoornemens:

- Verbeteren van de groepsdynamiek als lijn door de school.
- Invoeren structurele kindgesprekken (kennen leerling, relatie leerling-leerkracht).
- Lokalen, school en schoolplein zien er aantrekkelijk en uitdagend uit.
- Ontwikkelen van educatief partnerschap.
- Als school hebben we een uniform concept voor het pedagogisch handelen
- Elke leerkracht geeft les op een autonomie ondersteunende manier.
- De school heeft een eigen methode voor sociaal-emotionele ontwikkeling.

Teambeelden:

- Eenduidige lijn leerkrachten betreft schoolregels en omgangsnormen, omgaan met relatie/respect, kind voelt zich erkent.
- Ouders zijn en voelen zich welkom op school.
- Oudercontacten en betrokkenheid vergroten, zie ook educatief partnerschap (4).
- We houden kindgesprekken om te weten wat er bij het kind speelt en om de relatie met het kind te vergroten.
- Groepsdynamiek in kaart brengen en zorgen voor een doorlopende groepsvorming
- Update schoolgebouw en plan voor netheid.

Ambitie 2: Focus op motivatie en betrokkenheid.

Als school willen wij er alles aan doen om leerlingen te motiveren voor school. Als leerlingen persoonlijke betekenis en zin kunnen geven aan wat ze leren of doen, als ze geloven dat het nieuwe een positief verschil in hun leven kan maken, als ze verwachten dat het leren of participeren er op een of andere manier toe doet, als ze doelen van het onderwijs tot hun doelen maken, dan zullen ze geneigd zijn om meer energie te investeren in deze activiteiten.

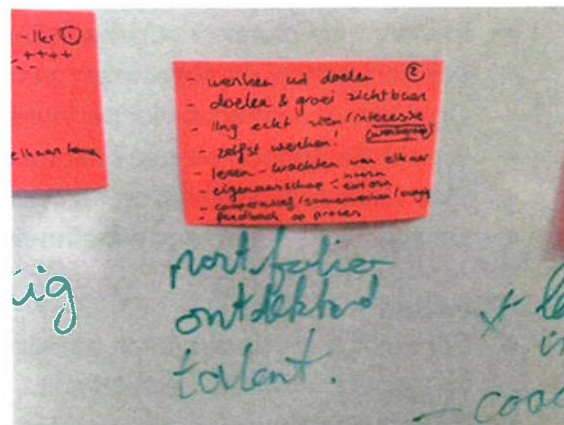
Om betekenis te kunnen geven aan iets, moet je daarover een bepaalde zeggenschap hebben. Leerlingen moeten dus invloed hebben op hun onderwijs. Zij moeten verantwoordelijkheid hebben en voelen over hun eigen ontwikkeling.

Kinderen leren wie ze zijn en wat ze kunnen. Ze kunnen zich verder ontwikkelen of talenten ontdekken, die ze nog niet van zichzelf wisten. Dit zal energie geven om dieper te leren. Het zet leerlingen in hun kracht. Leerlingen moeten hierin begeleid worden. Het is van belang dat leerlingen zelfregulerend vermogen ontwikkelen. Mensen worden in de huidige samenleving steeds meer aangesproken als individu en moeten steeds weer reageren op veranderingen.

Willen wij hier meer op in spelen, dan dienen wij ook kritisch te kijken naar de leeromgeving.

Los van het feit dat deze ook motiverend hoort te zijn, dient deze gelijk ook rijk en realistisch te zijn. Dergelijke metacognitieve vaardigheden kunnen alleen geoefend worden in een dergelijke context. Wij halen de wereld binnen onze school, kijken in breed perspectief naar de inhoud van ons curriculum en laten leerlingen werkelijk ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen.

Ons onderwijs moet energie aanspreken. Daarbij gaat het om energie van leerlingen, maar ook leraren, ouders en andere betrokkenen. Wij moeten ons afvragen hoeveel van die energie wordt omgezet in leren en ontwikkeling, en hoeveel in andere dingen zoals frustratie, faalervaringen, onderpresteren of wellicht zelfs verzuim. Energie, die leerlingen investeren in activiteiten, moet leiden tot succesvol leren. Dit levert dan weer nieuwe energie voor verdere ontwikkeling. Op socio-emotioneel vlak moet ons leren het zelfvertrouwen en welbevinden van leerlingen bevorderen. Daarbij spelen de basisbehoeften uit onze visie weer een centrale rol. Het leren motiveert leerlingen om nieuwe inspanningen te leveren en om vervolgens verder te leren. Als mensen aan de slag zijn met activiteiten die zij zinvol vinden en waarbij er nieuwe dingen worden geleerd, dan zullen zij in de toekomst ook sneller participeren in soortgelijke activiteiten. Vanuit cognitief oogpunt is leren een springplank voor verder leren: alle kennis, vaardigheden en attitudes die leerlingen verwerven, kunnen ze inzetten om met nieuwe uitdagingen, nieuwe ideeën en nieuwe meningen om te gaan. Cognitief gaat dus echt verder dan kennis, wij hebben ook aandacht voor vaardigheden en attitudes.



Beleidsvoornemens

- De leerlingen zijn meer betrokken en verantwoordelijk over hun eigen leerproces.
- De leerkrachten houden rekening met de verschillen tussen leerlingen en zetten in op de interesses en talenten.
- Het thematisch werken is een speerpunt binnen onze school en voldoet aan de drie basisbehoeften.
- Leerlingen hebben inspraak en zicht op hun eigen ontwikkeling.
- De leerkracht neemt een coachende rol aan en geeft les op een autonomie ondersteunende manier.



Teambeelden:

Zelfstandig werken, waarbinnen leerlingen zelf keuzes kunnen maken is binnen de school duidelijk aanwezig.

Leerlingen werken daadwerkelijk samen.

Leerkrachten geven leerlingen feedback op het proces

We sluiten meer aan bij interesses en talenten van kinderen.

De leerlingen hebben inzicht in hun leerproces.

Leerlingen hebben een rol tijdens de oudergesprekken.

We maken gebruik van de kans die de omgeving ons biedt.

Ambitie 3: Leerkrachten maken het verschil.

Onderwijskwaliteit hangt direct samen met de leerkracht. Leerkrachten bevinden zich in een afzonderlijke positie om de energie-leren-cyclus van elke leerling draaiende te houden. Leerkrachten kunnen leerlingen motiveren om energie te investeren in betekenisvolle activiteiten. Ze kunnen gerichte feedback geven en ondersteuning die is ingericht op elke groep of individuele leerling. Een leerkracht kan een leerling helpen stappen te maken in hogere cognitieve vaardigheden en wellicht wetenschappelijk redeneren. Ze geven excellente directe instructie of geven leerlingen het juiste voorbeeld. Ze luisteren en zijn begaan met hun leerlingen. Leerkrachten helpen leerlingen het te

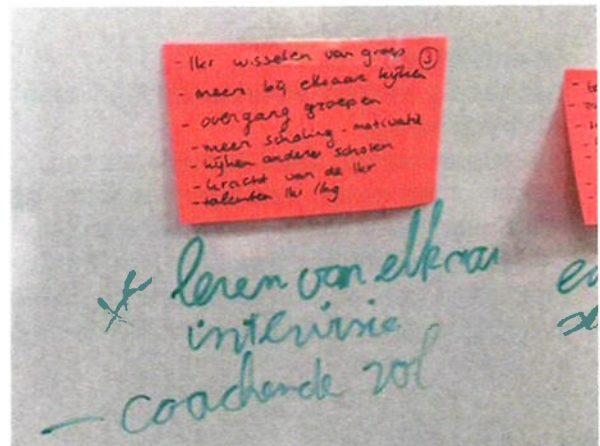
kunnen. Ze hebben een immense impact op het leven van hun leerlingen. Voorwaardelijk daarvoor is een goede relatie. Daarom hebben wij hier onze eerste ambitie op beschreven en relateren wij onze visie aan de drie basisbehoeftes (relatie, competentie en autonomie). Maar vervolgens vereist dat van een leerkracht een breed repertoire aan werkvormen en onderwijsstrategieën. Leerkrachten moeten vanuit hun ervaring, kennis en gevoel elke dag keuzes maken en oordelen vormen om het onderwijsleerproces zo optimaal mogelijk vorm te geven. Daarbij wordt de coachende rol steeds belangrijker.

Onderwijs geven wordt door velen als een talent gezien, maar uitstekend onderwijs geven - het soort onderwijs dat energie omzet in leren bij elke leerling in de klas - is een expert-competentie. Het vereist bijvoorbeeld een breed repertoire van werkvormen, vakkennis, adequaat observeren van je leerlingen en de diepgang van de leerprocessen die zich afspelen analyseren, een hoge mate van flexibiliteit, openheid en vaardigheid om ondersteuning aan te passen aan de onmiddellijke en toekomstige behoeften van leerlingen, en sterk ontwikkelde sociale vaardigheden om met leerlingen van verschillende achtergronden en karakters rijke verbindingen van cognitieve, sociale en socio-emotionele aard tot stand te brengen. Wij willen als team uitstekende leerkrachten zijn.

Uitstekende leerkrachten brengen het beste naar boven in hun leerlingen: hun beslissingen in de klas zijn geen toevalstreffers, maar het resultaat van een uitgekiend samenspel van expertkennis, expert-vaardigheden, en de attitudes van mensen met een groot hart.

Leerkrachten zijn dus ook leerders. Ook voor leerkrachten is het van belang dat ze hun professionele motivatie en toewijding, hun voorkennis en deskundigheid kunnen omzetten in leren en professionalisering. Voor leerkrachten is het cruciaal dat de energie-voor-onderwijs die zij hebben, niet uitgeput geraakt. Leerkrachten moeten daarom hun beroep in optimale omstandigheden kunnen uitoefenen. Om hun ontwikkeling te bevorderen moeten zij kansen krijgen om te overleggen en samen te werken met hun collega's, om nascholingen en coaching-op-de-vloer te volgen, om samen beleid te voeren, om te reflecteren - bij voorkeur samen met teamleden - op wat ze doen in de klas in een poging om de impact van hun onderwijs op het leren van hun leerlingen te maximaliseren. Hierbij gaat het om de professionele ruimte van leerkrachten en team. Wij zien ons team daarbij als een professionele leergemeenschap.

Dat houdt onder andere in dat de energie en expertise van de verschillende leden van het team wordt gezien en gebruikt. Teamleden wisselen ideeën uit, ze bereiden samen lessen voor, analyseren samen de vooruitgang van leerlingen en zoeken samen naar manieren om hun impact op die vooruitgang te verhogen.





Beleidsvoornemens:

- Leerkrachten hebben een kritische houding en staan open voor nieuwe inzichten.
- De leerkracht professionaliseert zich en is zich meer bewust van eigen handelen.
- De invulling van het onderwijs is meer leerling-gestuurd en hierdoor neemt de leerkrachten een ondersteunende rol aan.
- De talenten en krachten van leerkrachten worden schoolbreed benut en ingezet.
- De leerkrachten voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk, o.a. middels de werkgroepen voor de onderwijsontwikkelingen binnen de school.

Teambeelden:

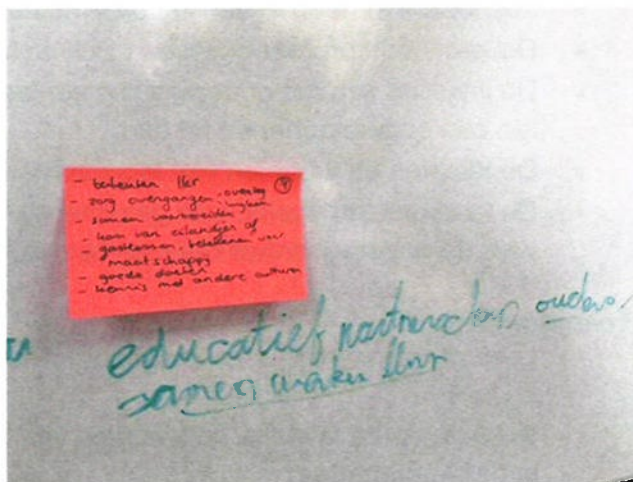
- Leerkrachten leren van elkaar door intervisie en didactische coaching (bezoeken aan elkaar)
- We kennen de talenten en krachten van leerkrachten en zetten binnen de school in, o.a. in de werkgroepen.
- De leerkracht neemt een coachende rol aan waarin het motiveren van de leerling voorop staat.
- De leerkracht kijkt naar zichzelf en reflecteert op zichzelf en met elkaar om sterker te worden
- De leerkrachten geven elkaar feedback op elkaars handelen

Ambitie 4: Samen bereik je meer dan alleen.

Samenwerken hoort tot de belangrijke vaardigheden van de 21^{ste} eeuw. We werken in de 21^{ste} eeuw zelden meer alleen, we werken vooral in teams. Teams krijgen anderzootige relaties. Werk wordt gespecialiseerd, om tot een geheel te komen moet je samenwerken. De kennis die we moeten beheersen wordt steeds groter, dat kunnen we niet meer alleen. Er ontstaat verdere verdeling van deskundigheid, specialisatie, dat vereist samenwerking met anderen, met deskundigen op andere gebieden. Kennisontwikkeling is steeds belangrijker en dat doen we veel beter samen. Daarom vinden wij de motivatie voor leren zo belangrijk.

Maar tegelijkertijd dienen wij aandacht te hebben voor samenwerkend leren.

Leerlingen die samen leren, werken op een gestructureerde manier samen in kleine, veelal heterogeen samengestelde groepen (sterkere en zwakkere leerlingen). De gedachte is dat kinderen niet alleen leren van de interactie met de leerkracht, maar ook van de interactie met elkaar. Door samen te werken wordt sociaal inzicht groter en ook persoonsvorming is erbij gebaat. Dit samenwerken houdt natuurlijk niet op bij de interactie en werkvormen in de klas. De school als geheel dient samen te werken. Daarbij denken wij aan allereerst aan het educatief partnerschap. Wij willen vanuit een respectvolle relatie met onze ouders samen vorm geven aan de ontwikkeling van onze leerlingen. Ouders zijn geen leerkrachten. Als van ouders verwacht wordt dat ze dezelfde dingen doen als leerkrachten op school, dan worden gelijke onderwijskansen bedreigd. Wat aan ouders gevraagd kan worden, zijn dingen die ALLE ouders kunnen doen. Er moet vooral ook naar ouders geluisterd worden: ze moeten evenwaardige gesprekspartners zijn en mee de schoolcarrière van hun kind kunnen plannen, zij moeten volop de kans krijgen om hun ideeën, zorgen en gevoelens omtrent het welbevinden, de groei, talenten en de beperkingen van hun kind te uiten. Ouders en schoolteams zijn partners in het gezamenlijk project dat erop gericht is om de energie-leren-cyclus van 'hun' kinderen volop draaiende te houden. Als partners zijn zij bovendien erg complementair: ouders zien en weten dingen over het kind die leerkrachten niet weten. En vice versa. Echte dialoog en uitwisseling tussen ouders en schoolteamleden kunnen daarom een groot verschil maken voor de kinderen. En ouders op een gelijk niveau laten deelnemen aan die dialoog kan een groot verschil maken voor de ouders. Qua onderwijsinhouden willen wij als Parkschool de samenwerking versterken met onze ketenpartners. Dat betekent dat wij actief de samenwerking zoeken met voorschoolse voorzieningen en dat wij onze leerlingen blijven volgen in het voortgezet onderwijs. Daar waar nodig zullen wij ons curriculum aanpassen, zodat deze beter aansluit. Daarbij worden natuurlijk geen concessies gedaan ten aanzien van onze eigen visie.





Beleidsvoornemens

- Het educatief partnerschap met ouders is een vaste waarde op school.
- Er is sprake van een structurele samenwerking met ketenpartners, zoals Doomijn, peuterspeelzaal, v.o. scholen en andere externe partners binnen en buiten de school.
- De samenwerking tussen leerlingen is meer doelgericht.
- De leerkrachten krijgen energie door samenwerking en leren met en van elkaar.
- De werkgroep overgang 2 naar 3 werken gezamenlijk aan goed doorlopende ontwikkel-
lijn tussen beide groepen.

Teambeelden:

- Het educatief partnerschap met ouders is een vaste waarde op school
- Talenten, kennis van ouders worden ingezet binnen ons onderwijs
- We maken gebruik van de mogelijkheden en de verschillende culturen in de omgeving van de school.
- De leerkracht is breed inzetbaar voor de school
- Samenwerken en samen doelen opstellen tussen leerkrachten, gemengde commissies van onderbouw, middenbouw en bovenbouw
- Samenwerking met andere scholen binnen OOO
- Samenwerking met kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en buitenschoolse opvang.
- Samenwerking met de Stadkamer.
- Leerlingen werken en leren samen met andere leerlingen



Bijlage 1: visievragen

Ontwikkelingen binnen de school en de werkgroepen worden getoetst aan onderstaande vragen. Alle ontwikkelingen willen wij zoveel mogelijk laten aansluiten bij onze visie. Deze vragen bieden daar een houvast voor.

Visievragen:

Draagt dit bij aan het bewust aangaan van relaties?
Draagt dit bij aan het zichtbaar maken van normen en waarden van de school, maar ook van onze samenleving?
Vraagt dit een echt actieve houding van leerlingen?
Heeft de leerling ook inbreng binnen deze ontwikkeling?
Geeft dit een betere afstemming op de verschillende groepen of individuele leerling?
Bereidt dit voor op de toekomst (de maatschappij waar de leerling in zal werken)?
Laat dit leerlingen de "echte" wereld zien?
Creëert dit een breder netwerk voor de school? Zodat ons onderwijs daar verder mee kan worden verrijkt?

Pedagogische klimaat¹:

Relatie:

Voelt iedereen in mijn klas zich geaccepteerd?
Voelt iedereen in mijn klas zich welkom?
Voelt iedereen in mijn klas zich veilig?
Zie ik elke leerling in mijn klas? (student voice)

Competentie:

Laat ik elke leerling in mijn klas groeien?
Heb ik aandacht voor ieders talent?
Krijgt elke leerling in mijn klas energie van mij en van school?
Hebben mijn leerlingen vertrouwen in eigen kunnen?

Autonomie:

Leer je je leerlingen om het zelf te kunnen?
Mogen leerlingen zelf eigen keuzes maken?
Heeft iedere leerling invloed op het onderwijs?
Hoor je de mening en behoefte van de leerling? en doe je daar iets mee?

¹ Deze vragen zijn geschreven op jouw rol als leerkracht. Maar ze zijn ook te vertalen naar jou als teamlid en ons team als geheel.



Bijlage 2: Relevante documenten

- Strategisch beleidsplan OOZ “Verder met leren”
- Professioneel statuut
- Zorgplan
- Ondersteuningsprofiel
- Veiligheidsplan

Overige documenten (*in de vierjaren cyclus*)

- RI&E / Arbomeester
- Uitkomsten WMKPO kwaliteitszorg
- Uitkomsten tevredenheidsonderzoeken
- Vragenlijsten sociale veiligheid
- Ouderconvenant
- Jaarplan en jaarverslag
- Schoolgids
- Zichtdocument Parkschool (borgingsinstrument)

**SAMEN
ONTDEKKEN
WIJ DE
TOEKOMST**



Westerlaan 22, 8011 CC Zwolle
T 038 - 421 18 83
info-parkschool@ooz.nl
www.parkschoolzwolle.nl

onze school is
onderdeel van

