

Schoolplan van RKBS De Rietvink



RKBS De Rietvink
P.A. van Meverstraat 3
1507 XE Zaandam
T: 075-6167719
E: info@de-rietvink.nl

Inhoudsopgave

Schoolplan van RKBS De Rietvink	1
Voorwoord.....	3
Identiteit	4
Succes	9
Waar moeten we rekening mee houden?	9
Wat gaan we in onze cultuur versterken?	9
Wat laten we achter ons?.....	10
Resultaat	10
Leerlingen en ouders	10
Medewerkers	11
Maatschappij en omgeving.....	12
Bestuur en financiën.....	12
Acties	13
Leiderschap	13
Onderwijsproces.....	14
kwaliteitsbeleid van de school	14
Medewerkers	16
Maatschappij en omgeving.....	17
Middelen	18

VOORWOORD

Dit schoolplan beschrijft de hoofdlijnen van ons beleid, onder andere op het gebied van de kwaliteit van het onderwijs op onze school

In dit schoolplan is onze ambitie voor de periode 2015-2019 beschreven.

Samen met alle medewerkers willen wij goed onderwijs voor de kinderen op onze school realiseren. Oftewel:

Waar staan we nu als school in 2015 en hoe en waar willen we staan in 2019.

Het schoolplan geldt voor een periode van vier jaar.

Het is een levend document wat wil zeggen dat de doelen, die per jaar omschreven zijn jaarlijks door het team geëvalueerd worden en daar waar nodig bijgesteld worden.

Dit schoolplan is gebaseerd op de behaalde doelen die in de afgelopen vier jaar grotendeels verwezenlijkt zijn. Onze visie op de toekomst staat beschreven in dit plan en worden ondersteund door een aantal bijlagen.

Bij goed kwaliteitsbeleid is er sprake van een streven naar een continue verbetering en ook van het afleggen van verantwoording hierover aan het Bestuur, de Medezeggenschapsraad, ouders en de Inspectie.

Zaandam, 1 september 2015

Marjan Tromp, directeur RKBS De Rietvink.

Identiteit

1. Waar staan wij voor als school?

De Rietvink is een school met een katholieke levensbeschouwing, waar kinderen naast de basisvakken hun talenten kunnen ontwikkelen in een veilige, positieve omgeving. Het ontwikkelen van persoonlijkheid en talenten zet kinderen in hun kracht en dit helpt hen om zich goed voor te bereiden op de toekomst. Vanuit onze levensovertuiging gaan we respectvol om met andere godsdiensten.

2. Wat is ons beeld van leerlingen en ouders?

Ieder kind is uniek én maakt deel uit van de groep. Binnen de groep en de school hebben zij de verantwoordelijkheid om te zorgen voor een goed leefklimaat. Onze kinderen hebben duidelijkheid, structuur en veiligheid nodig om zich optimaal te kunnen ontwikkelen.

Ouders zijn onze partners bij de ontwikkeling van het kind. Ieder heeft een eigen rol. We luisteren naar elkaar en we werken samen op basis van wederzijds vertrouwen. We dragen samen de verantwoordelijkheid voor een positief leer- en leefklimaat.

3. Wat beloven we onze leerlingen en ouders?

Leerlingen	Ouders
<ul style="list-style-type: none"> • Het bieden van kwalitatief goed onderwijs en leerkrachten die goede instructies geven • Om iedereen optimaal te begeleiden door rekening te houden met de mogelijkheden • Leerkrachten die oog hebben voor ieder kind • De mogelijkheid om hun talent te ontdekken of verder te ontwikkelen • Een fijne sfeer en een veilige omgeving, waar ieders mening telt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Een professioneel team dat open staat voor samenwerking • Een plek waar ouders zich gezien en gehoord voelen • Een open manier van communiceren • Een school die kinderen voorbereidt op de toekomst

4. Wat is onze unieke kracht?

Wij zijn goed in:

- Het bieden van een gestructureerde en gevarieerde leeromgeving
- Ouders te betrekken bij de ontwikkeling van hun kind
- Herkennen van en ruimte geven aan talent.
- het inzetten van Techniek en Wetenschap

Wij zijn heel goed in:

- Reflecteren op eigen handelen
- Het werken vanuit een positieve benadering
- Het inzetten van de 21ste eeuwse vaardigheden
- Vieren van feesten en successen.
- Het werken met thema's
- Het uitdragen van de principes van de Vreedzame School
- Het her- en erkennen van kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong en het bieden van een passend aanbod
- Het bieden van extra ondersteuning daar waar gewenst is

Wij zijn leidend in:

- De deskundigheid van het team met specialisten voor o.a. rekenen, taal, gedrag, jonge kind, techniek, hoogbegaafdheid en Vreedzame School
- Samenwerken met elkaar d.m.v. Leerteams en datateams
- Goede en duidelijke informatievoorziening naar de ouders via de website, nieuwsbrief en Digiduif
- Het bieden van een goed pedagogische klimaat

5. Wat zijn onze kernwaarden

Ouders en kinderen kunnen bij ons op basis van wederzijds respect in een betrokken/ warme school terecht komen, waar een kind zich erkend voelt bij bevlogen leerkrachten waarbij humor/gezelligheid en het bieden van kwalitatief goed onderwijs belangrijke waarden zijn.

Onze kernwaarden zijn:

- **Bevlogenheid**
- **Ondernemend zijn**
- **Humor**
- **Kwaliteitsgericht:**
- **Respectvol:**
- **Aandacht**
- **Veiligheid: .**

Samengevat:

Alle betrokkenen voelen zich verantwoordelijk voor een open sfeer waarin iedereen zich veilig voelt waardoor de kansen om te ontwikkelen optimaal zijn.

Dit draagt bij aan de toekomst van het kind.

6. Wanneer hebben we onze belofte ingelost?

We hebben onze beloften ingelost als:

- Kinderen met plezier terugkijken op hun basisschoolperiode
- Kinderen als zelfstandige, autonome en verantwoordelijke mensen in de wereld staan
- De school onderdeel is van de wijk en waar iedereen zich welkom voelt. De school is daarbij een centrum voor onderwijs, opvang en activiteiten voor jong en oud.

Wat moeten we dan doen:

- Eigenaarschap leidend maken
- Een passend aanbod bieden waarbij we goed kijken wat kinderen echt nodig hebben om zich optimaal te ontwikkelen en daarnaar handelen
- zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat

Wat zien we:

Leerlingen	Ouders
<ul style="list-style-type: none">• Bevlogen leerkrachten (je ziet leerkrachten die plezier uitstralen, energiek zijn)• Betrokken leerkrachten (je ziet leerkrachten gesprekken voeren met kinderen, geïnteresseerd zijn, je ziet kinderen die naar de leerkracht toekomen om iets te vragen/vertellen).• Afwisselende werkvormen (kinderen die samenwerken / groepsvergaderingen, zelfstandig werken, werken in groepen).• Talentontwikkeling (aandacht voor sport, techniek, creativiteit)• Basisvakken met basiskennis, en waar mogelijk extra ondersteuning en verdieping (groepsplannen, plusgroep, extra instructie binnen/buiten de groep, huiswerk op maat, weektaak)• Een goede sfeer (vrolijke kinderen, blijde leerkrachten, kinderen en leerkrachten durven dingen tegen elkaar te zeggen / elkaar aan te spreken op een respectvolle manier)	<ul style="list-style-type: none">• Ouders die betrokken zijn bij de ontwikkeling van hun kind• Ouders vertrouwen hebben in de school• Ouders die goed geïnformeerd worden(d.m.v. digiduif, website en tam-tam)• Ouders die de school een veilige omgeving voor hun kind vinden

succes

Waar moeten we rekening mee houden?

1. Opbrengstgericht werken:

Goede resultaten zijn belangrijk. Daarbij worden meetbare doelen gesteld, en wordt het proces, de weg erheen goed gevolgd en de resultaten worden geanalyseerd. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat we oog hebben voor talenten van kinderen. De talentontwikkeling draagt bij aan het totale vorming van ieder kind, waardoor ieder kind zich competent voelt.

2. Passend onderwijs:

In augustus 2014 is de wet op passend onderwijs ingevoerd. Ieder kind heeft recht op goed onderwijs. Hierbij is het belangrijk dat we ouders als educatief partner zien.

3. Brede school:

Wij zijn een Integraal Kind Centrum in wording. We werken hierin samen met Cbs Het Baken en kinderopvang Tinteltuin.

4. Ouders:

Ouderbetrokkenheid is belangrijk. We zien ouders als educatief partner en betrekken hen bij het schoolproces. We zien ook dat steeds meer ouders werken en daardoor minder tijd voor de school hebben.

5. Instroom nieuwe leerlingen

We hebben te maken met concurrentie binnen de wijk en een verminderd aantal 4-jarigen.

Wat gaan we in onze cultuur versterken?

- De onderzoekende houding bij leerkrachten zal zich verder ontwikkelen door te leren met en van elkaar binnen de leerteams.
- Het eigenaarschap bij leerlingen en leerkrachten bevorderen.
- Professionele cultuur (een sterk team, verantwoordelijkheid nemen, feedback geven.)

- Ouders als educatieve partners zien en transparant zijn in de communicatie
- Balans tussen cognitieve vakken en de brede vorming (Bildung).

Wat laten we achter ons?

- Afhankelijke en soms afwachtende houding van leerkrachten.
- Interpretieren van afspraken op eigen manier.
- Vermijden om feedback te geven aan elkaar
- Verantwoordelijkheid elders neerleggen
- Alleen richten op cognitieve vakken en daarbij talenten vergeten

resultaat

Leerlingen en ouders

Een van de belangrijkste indicatoren om te zorgen dat een kind tot maximale ontplooiing komt, is het werken vanuit de educatieve driehoek (leerling leerkracht, ouders). Om deze indicator goed te monitoren nemen we tweejaarlijks een tevredenheidsonderzoek af bij leerlingen, ouders en leerkrachten.

(zie bijlage tevredenheidsonderzoek 2014)

De volgende ambities willen we de komende vier jaar bereiken:

Breed

- We zijn een integraal kindcentrum (IKC) waarbij we via ons gemaakte beleid gebruik maken van de doorgaande lijn peuters-kleuters

Passend

- Het team herkent kleuters met een ontwikkelingsvoorsprong en kinderen met meerbegaafdheid en biedt hen een uitdagend onderwijsaanbod. Hierbij wordt gewerkt met het Digitale Handelingsprotocol Hoogbegaafdheid en het beleid voor meerbegaafden.

- Voor elk kind wordt een passend onderwijsaanbod gerealiseerd. De school zal door te werken aan het bieden van Passend onderwijs steeds meer expertise opbouwen om kinderen de ondersteuning te kunnen geven die zij nodig hebben.
- De conclusies en aanbevelingen van het schoolondersteuningsprofiel (SOP) worden besproken en opgevolgd en jaarlijks geactualiseerd
- We werken met een nieuwe visie op het onderwijs aan kleuters waarbij het spel centraal staat.
- Zien (groep 3-8) is het leerlingvolgsysteem voor de sociaal emotionele ontwikkeling , Kijk is het leerlingvolgsysteem voor kleuters.
- We maken gebruik van een groepsplan voor gedrag
- We zien ouders als educatief partner en we werken samen met ouders aan de optimale ontwikkeling van ieder kind.
- De ouders zijn betrokken bij de ontwikkeling van hun kind en de school.

Opbrengstgericht werken

- De leerteams taal/lezen, rekenen, passend onderwijs en Bildung; zij bepalen mede het beleid van de school
- We behalen bij alle vakken en toetsen de inspectienorm
- Ons onderwijs kenmerkt zich door het gebruik van de PDSA cyclus
- De talenten van ieder kind zijn herkend en dit talent is ingezet om ieder kind zich competent te laten voelen

Brede vorming

- We werken volgens de principes van de Vreedzame school en de daaruit voortvloeiend acties.
- Thematisch werken heeft een vaste plek in ons onderwijs in een 3 jaren cyclus
- We hebben een belevingsplein gerealiseerd
- Iedere kind kan tijdens het talentencircuit of de naschoolse activiteiten zijn/haar talent ontdekken en uitbouwen.

Bijlagen

- [2015 Ambities en Jaardoelen 2015-2019](#)

Medewerkers

De managementstructuur is duidelijk en ligt vast. We hebben een duidelijke taakomschrijving waarin de verschillende taken beschreven worden. We

gebruiken elkaars kwaliteiten en leren van en met elkaar. Dit doen we o.a in leerteams, datateams en bij het samen voorbereiden van de lessen. Er wordt per jaar een formatiebeleidsplan gemaakt waarin Agorabreed en schoolspecifiek het beleid voor dat jaar wordt opgesteld. Alle leerkrachten zijn geregistreerd bij het lerarenregister Alle leerkrachten geven basisondersteuning binnen de groep en ze zijn vakbekwaam. Elke leerkracht ontwikkelt zich in een specialisme dat op schoolniveau en op bestuursniveau inzetbaar is.

Bijlagen

- [20130212 Gesprekkencyclus AGORA](#)

Maatschappij en omgeving

We bereiden kinderen voor op de steeds veranderende maatschappij. De partners zijn hierbij een verlengstuk van de school.

We zullen kinderen, door de uitgangspunten van de Vreedzame School, leren om op een positieve manier in de wereld te staan. We geven hen waarden en normen mee om dit te kunnen realiseren en zorgen ervoor dat er binnen de muren van de school sprake is van een goed pedagogisch klimaat.

Bijlagen

- [2015 Kwaliteitszorg -Schoolpopulatie 2015 aangepast def](#)

Bestuur en financiën

Ons bestuur Agora, heeft een duidelijke visie en missie. Steeds meer zaken worden bovenschools aangestuurd zodat er een duidelijke richting is voor alle scholen en er sprake kan zijn van een efficiënte bedrijfsvoering. Agora is financieel gezien een gezonde organisatie.

Er zijn duidelijke richtlijnen voor het opstellen van de schoolbegroting , de directeur is hiervoor integraal verantwoordelijk. Vanuit de vastgestelde begroting dienen wij kwalitatief goed en passend onderwijs te verzorgen voor onze leerlingen en streven we er naar onze beloftes naar kinderen en hun ouders waar te maken.

Voor personeelsbeleid en financiën zijn grotendeels bestuursbreed afspraken gemaakt. Er is bovenschools personeel in Agora Support dat ingehuurd kan

worden voor verschillende scholen. Te denken valt aan de invalpool, specialisten voor passend onderwijs, conciërges en ICT personeel. Deze personeelsleden werken in de zgn. flexibele schil.

Twee keer per jaar heeft de directie van school een management rapportage gesprek met het College van Bestuur waarbij deze aspecten worden besproken en verantwoording wordt afgelegd over de bedrijfsvoering op schoolniveau. Een beoordelingsgesprek is onderdeel van de gesprekkencyclus, waarbij een 360 graden feedbackscan leidend is (hiervoor worden verschillende partijen gevraagd om de vragenlijst in te vullen).

De Rietvink is een financieel gezonde school. Er is sprake van een reserve, waardoor eventuele onvoorziene zaken opgevangen kunnen worden en keuzes die de school wil maken gezien de toenemende concurrentie,

De horizontale verantwoording van het beleid en de financiën vindt plaats via het jaarverslag, dat op de website wordt gepubliceerd

Bijlagen

- [2015jaarverslag school 2014](#)

Acties

Leiderschap

Directie en management

De afgelopen jaren is gewerkt aan een gedeeld leiderschap, door verantwoordelijkheden lager in de organisatie te leggen. De directeur is eindverantwoordelijk voor alle zaken die zich op school afspelen. De mening en deskundigheid van teamleden wordt serieus genomen. Door het gedeeld leiderschap wordt het beleid breed gedragen.

De directeur wordt ondersteund door een adjunct directeur die grotendeels een groepsverantwoordelijkheid heeft. Daarnaast wordt er gewerkt met een managementteam dat bestaat uit: de directie, 3 bouwcoördinatoren, die ieder hun bouw vertegenwoordigen en op afroep de zorgcoördinator.

Leerteams

Op De Rietvink werken we met **leerteams**. Deze kleine teams (3 à 4 teamleden) werken ieder aan één van de beleidsterreinen van de school. Zij dragen, i.s.m. de rest van het team bij aan de ontwikkeling, onderzoek en uitvoering van het

opgestelde beleid. Dit betekent dat alle collega's voor een deel mede verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van de school. De directeur blijft te allen tijde eindverantwoordelijk voor dit beleid

Datateams

Om de opbrengsten te analyseren, werken de datateams volgens de P-D-S-A cyclus. Dat wil zeggen dat zij de opbrengsten van het onderwijs analyseren, de good practices bespreken en vastleggen en borgen en bijstellen daar waar nodig. Dit gebeurt in de bouwen en met parallelcollega's.

De directeur bespreekt de beleidsvoornemens met de Medezeggenschapsraad waarin een afvaardiging van personeel en ouders is vertegenwoordigd. Eén van de personeelsleden vertegenwoordigt de school in de Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

De leerkracht is leidinggevende in zijn/haar groep en betreft de leerlingen bij het proces (eigenaarschap). Zij hebben medezeggenschap als het gaat om groepsregels en afspraken. Ook kunnen leerlingen leiding geven aan een groepsopdracht of gesprek.

Alle vergadermomenten staan gepland in de jaarplanner, die jaarlijks opgesteld en vastgesteld wordt.

Alle vergaderdata en inhoud van de gemeenschappelijke vergaderingen staan gepland in de managementagenda. (bewijzen in monitor goed onderwijs).

Bijlagen

- [2014 Managementstructuur september](#)

Onderwijsproces

De meerjarendoelen zijn bijgevoegd in de bijlage: meerjarendoelen 2015-2019.

De methodes die gebruikt worden staan in de bijlage vermeld.

Kwaliteitsbeleid van de school

Overzicht van de onderdelen die worden gemeten:

1. De toetsen, deze zijn verzameld in de toetskalender en zijn terug te vinden in de jaarplanning

2. De tevredenheidsmetingen

3. Zelfevaluatie en zelfonderzoek

- Elke twee jaar vindt er een tevredenheidsonderzoek plaats onder leerlingen, ouders en personeel. Het laatste onderzoek is van november 2014

(zie bijlage).

4. Overige data

Leerlingdossiers bestaande uit:

- toets/ signalerings resultaten van KIIK en Zien, LOVS cito (gr 1 t/m 8)

- ontwikkeling kind, onderwijsbehoeften en extra begeleiding, kind en oudergesprekken, observaties, inzet externen, arrangementen

en besprekingen in het Ondersteuningsteam (zowel intern als extern

- rapportage

- OPP en individuele handelingsplannen

De Rietvink verstaat onder het onderwijsleerproces de volgende aspecten:

- 1. De opbrengsten liggen op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerlingpopulatie verwacht mag worden (jaarlijks vastgelegd in de analyse van de populatie van de school) en wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

- 2. Het leerstofaanbod: De aangeboden leerstofinhouden die leerlingen voorbereidt op vervolgonderwijs en samenleving.

- 3. De leertijd; de school geeft de leerlingen voldoende tijd om zich het leerstofaanbod eigen te maken.

- 4. Het schoolklimaat wordt gekenmerkt door veiligheid en respectvolle omgangsvormen.

- 5. Het didactisch handelen: De leraren leggen duidelijk uit, organiseren de onderwijsactiviteit efficiënt en houden de leerlingen taakbetrokken
- 6. Afstemming: de leraren stemmen aanbod, instructie, verwerking en onderwijstijd af op verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen.
- 7. Leerlingbegeleiding: De leraren volgen systematisch de vorderingen van de leerlingen.
- 8. Leerlingenzorg: resultaat: de leerlingen die dat nodig hebben, krijgen extra ondersteuning.
- 9. Kwaliteitszorg: resultaat: de school heeft een systeem voor kwaliteitszorg.

Belangrijk om te noemen is hierbij de ouderbetrokkenheid. We betrekken de ouders daar waar mogelijk bij de ontwikkeling van hun kind, door in gesprek te gaan over de sociale en emotionele ontwikkeling, de opbrengsten, de talenten die bijdragen om een kind tot ontplooiing te laten komen. De 21 ste eeuws vaardigheden worden ingezet om een kind zich als voorwaardig burger te bewegen in een snel veranderende maatschappij.

Bijlagen

- [2014 Tevredenheidsmeting ouders-leerkrachten en leerlingen 0122014](#)
- [2015-2016Toetskalender en afspraken](#)
- [actieplan opbrengstanalyse 2014-2015 \(2\)](#)
- [urenverdeling vakken - kwaliteit 2015-2016](#)
- [We werken met de volgende methoden en materialen](#)

Medewerkers

Personeelsbeleid:

We volgen de bovenschools afgesproken gesprekkencyclus voor het personeel. Zie bijlage personeelsbeleid.

Professionalisering:

We vinden het belangrijk dat leerkrachten zich blijven ontwikkelen; A life long learning.

Leerkrachten zijn vanaf 2017 verplicht zich te registreren bij het lerarenregister. De professionalisering zal hierdoor een duidelijke vorm krijgen.

Agora zal via de PLG's zorgen voor professionalisering tijdens de studiedagen.

Het met en van elkaar leren vindt ook plaats op de school zelf. De verschillende Leerteams zullen hier hun eigen inbreng in hebben. Het werken volgens de PDSA cyclus zal steeds verder vorm krijgen; op individueel niveau, groepsniveau, bouwniveau (datateams) en schoolniveau.

Op De Rietvink is het streven om iedere leerkracht, naar belangstelling of de noodzaak vanuit de school, een specialisme te laten ontwikkelen.

Actiepunten:

- openstaan voor feedback in het kader van leren met en van elkaar.
- ouders als partner en specialist te zien
- het implementeren van de nieuwe CAO

Maatschappij en omgeving

-Er wordt samengewerkt met Tinteltuyn, een organisatie voor opvang. Er is sprake van gedeelde ruimtes binnen het gebouw van Rietvink en Baken. Er is vooralsnog sprake van 2 organisaties voor onderwijs en opvang, die stappen maken om naar elkaar toe te groeien als het gaat om pedagogische afstemming. Omdat er sprake is van 2 leidinggevende partijen zal dit nog de nodige tijd in beslag nemen voordat er sprake zal zijn van een Integraal Kindcentrum. Er zal gestreefd worden naar doorlopende leerlijnen vanaf de peuterleeftijd.

- Het aanbod vanuit de Brede school zal een vast plek krijgen en daar waar mogelijk, aanvullend zijn op het onderwijsaanbod. Talenten van kinderen zullen zowel binnen als buiten schooltijd aangesproken worden en verder ontwikkeld.

- Er zal gewerkt gaan worden met doorgaande leerlijnen, waardoor de ontwikkeling van kinderen van jongs af op dezelfde wijze wordt benaderd

- Er zal gewerkt worden naar een onderwijsconcept dat aan ieder kind tegemoet komt.

- Het principe van de Brede School zal een plek hebben in de wijk en er zal binnen als buiten schooltijd samengewerkt worden met de lokale verenigingen. Het schoolgebouw is een gebouw waar gebruik van gemaakt kan worden door de wijk en ook een buurtfunctie krijgen.

- Ouders kunnen terecht voor opvoedkundige zaken (i.s.m. Centrum Jong)

- Talenten van kinderen worden (verder) ontwikkeld en maken dat een kind zich optimaal ontwikkelt

- Waarden en normen vinden wij belangrijk voor goed burgerschap voor nu en voor de toekomst

Het doel van de samenwerking met andere partijen als kinderopvang is:

- een natuurlijke overgang creëren voor kinderen tussen 0 en 13 jaar doorlopende leerlijnen te creëren.

Dit kan gerealiseerd worden door:

-Een doorlopende leerlijn De Vreedzame School (sociaal emotionele ontwikkeling, burgerschap)

-Een doorlopende leerlijn taalontwikkeling/ woordenschat

-KIJK; een registratie- en observatiesysteem voor het volgen van de ontwikkeling van het kind.(van peuter - kleuter)

Ten slotte is er ook een samenwerking met de parochie St. Jozef.

De school is verbonden met de parochie en houdt jaarlijks haar Paasviering in de kerk. Ook worden in het kader van levensbeschouwelijk onderwijs meerdere gebedshuizen bezocht om nader kennis te maken met de cultuur en tradities.

Middelen

Gebouw - huisvesting.

De Rietvink kampt al jaren met een te krappe huisvesting. Dit heeft geleid tot het werken op twee locaties, tijdelijke lokalen op het plein, doorschuiven in het gebouw van de naastgelegen school.

Ruimte is voorwaarde om op een goede manier Passend onderwijs te bieden. Op het gebied van onderhoud zal een beslissing genomen moeten worden over de renovatie van het gebouw, om het doelmatig in te kunnen zetten in de komende jaren. Daarnaast speelt dat er op termijn een nieuwe school gebouw zal gaan worden in de Westerwatering.

In het kader van Passend onderwijs zal een renovatie van het schoolplein plaats gaan vinden.

Het schoolplein zal een natuurlijk karakter krijgen van een zgn. belevingsplein, waar kinderen als arrangement op het plein kunnen 'werken'. Dit zal gebeuren door fondswerving, investering MJB en met hulp van de oudervereniging. De start zal zijn schooljaar 2015-2016 en de jaren erna.

Leermiddelen

De school zal het aantal tablets jaarlijks uitbreiden, zodat er in alle groepen optimaal gebruik gemaakt kan worden van de digitale ondersteuning bij de verschillende vakgebieden.

2015-2016:

- Oriëntatie op een nieuwe methode voor het aanvankelijk lezen
- Verdere invoering van de methode voor Engels: Take it Easy voor de groepen 1/2 en 6

2016-2017:

- Voor taal/spelling zal een werkgroep zich bezig gaan houden met de oriëntatie op een nieuwe taal/spellingmethode
- Verdere invoering van de methode voor Engels; Take it Easy voor de groepen 3,4,5
- Aanschaf van een Methode voor verkeerseducatie voor groep 1 -8

2017-2018:

- Oriëntatie op een methode voor de zaakvakken

Ten slotte:

Het schoolplan is een levend document en daarmee ook een document dat onderhevig is aan veranderingen.

