



**De Regenboog**

# **Schoolplan 2015-2019**

*“Basisschool De Regenboog, bijzonder goed”*

Vaststelling bestuur *H.P. van Aal*

Datum: *3 juli 2015*

Handtekening:



Instemming medezeggenschapsraad

Datum: *14 juli 2015*

Handtekening:



## Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2015-2019 van basisschool De Regenboog in Bergeijk. Dit schoolplan is het beleidsdocument, waarin we aangeven welke keuzen we voor de komende vier jaar voor het onderwijs op De Regenboog hebben gemaakt. Deze doelen zijn uiteraard gerelateerd aan de missie en de visie van basisschool De Regenboog.

We beschrijven hoe we ons onderwijs verder in willen richten en hoe we dat organiseren. We geven aan hoe we de kwaliteit van ons onderwijs bewaken en welke verbeteringen we op grond van analyse willen aanbrengen in de nabije toekomst. Het schoolplan geeft aan bestuur, team en ouders duidelijkheid over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm geven. Het stuk is geschreven als een intern beleidsstuk, maar zeker ook bedoeld voor belangstellenden in onze omgeving.

Voorafgaand aan het huidige schooljaar ligt het startpunt van dit schoolplan. Samen met het team en ouders is onder andere een SWOT analyse gemaakt en is de visie van De Regenboog herijkt. Vanuit de diverse sterke en zwakke punten, kansen en bedreigingen zijn de unique sellings points in kaart gebracht en ambities uitgesproken. Deze doelen geven weer waar de Regenboog de komende jaren naar toe gaat werken. Dit alles in het kader van goed onderwijs dat optimaal aansluit bij alle mogelijkheden van de leerlingen die De Regenboog bezoeken.

Het schoolplan beschrijft tevens hoe er tactisch en operationeel gehandeld gaat worden op het gebied van onderwijsinnovatie, personeelsbeleid en communicatie. Daarbij zullen uiteraard de resultaten de belangrijkste factor zijn bij de evaluatie. De doelen die gesteld zijn, zullen in deel C per schooljaar aangestipt worden weergegeven. Vervolgens vindt een uitgebreidere beschrijving plaats in het jaarlijkse Schoolontwikkelplan.

In het schoolplan wordt tevens beschreven hoe we met elkaar, basisschool De Regenboog en het bestuur van RBOB De Kempen, het proces zullen monitoren en daar waar nodig bijsturen.

Juli 2015

*Els van de Kam - van Gerwen*

Locatiedirecteur Basisschool De Regenboog, Bergeijk

*Paul Meessen*

Clusterdirecteur RBOB De Kempen

## Inhoud Schoolplan 2015-2019

<b>Inleiding</b>	2
<b>Deel A Strategisch deel</b>	
A1 RBOB De Kempen	4
A2 Missie	4
A3 Visie	5
A4 Identiteit	6
A5 Imago	6
<b>Deel B Tactisch deel</b>	
B1 Kinderen: talent time op De Regenboog	8
B2 Onderwijs: degelijk	8
B2.1 Kerndoelen	8
B2.2 Passend onderwijs	8
B2.3 Doelen	11
B3 Ouders: betrokken	11
B4 Medewerkers: professioneel en bevlogen	11
B4.1 Personeelsbeleid	11
B4.2 Formatie	11
B4.3 Nascholing	12
B4.4 Arbo	12
B4.5 Doelen	12
B5 Geld: verantwoord en doelgericht	12
B6 Gebouwen: goed toeven	12
B7 Onderwijsmiddelen: kwaliteit verhogend	13
B8 Kwaliteitszorgcyclus RBOB (bovenschools)	13
B9 Communicatie	13
B9.1 Doelgroep	13
B9.2 Boodschap	14
B9.3 Plan	14
<b>Deel C Operationeel deel</b>	
C1 Vierjarenplanning op alle beleidsterreinen	15
<b>Bijlagen</b>	
Bijlage 1: Hoofdpijnen personeelsbeleid RBOB De Kempen	25
Bijlage 2: Sturen op kwaliteit RBOB De Kempen	26
Bijlage 3: Koersplan RBOB De Kempen 2015-2019	32
Bijlage 4: Overzicht lesmethoden BS De Regenboog	39
Bijlage 5: Onderwijstijd BS De Regenboog	39

## Deel A Strategisch deel

### A1 RBOB De Kempen

Stichting De Kempen is een organisatie voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs (kortweg RBOB De Kempen). Onderwijs wordt verzorgd op 14 basisscholen in 11 gemeenten in de Kempen en Limburg. Allen scholen met een openbare identiteit of algemeen toegankelijk onderwijs als de beste basis voor een leven lang leren!

Basisschool De Regenboog is onderdeel van RBOB De Kempen en voorziet als enige school in de behoefte aan algemeen toegankelijk basisonderwijs in de gemeente Bergeijk.

RBOB De Kempen wil een professionele dynamische organisatie zijn, die met respect en actieve tolerantie zorgt voor optimale ontplooiing van de kinderen in een inspirerende en uitdagende werkomgeving.

RBOB meent te mogen stellen dat het zich onderscheidt ten opzichte van andere organisaties in de sector op het gebied van professionele cultuur en de uitwerking daarbij. Deze cultuur is herkenbaar in scholen door gedrag in samenwerking, eigenaarschap en verantwoordelijk handelen, in leiderschapsstijlen en eigen inbreng van medewerkers.

Vanuit de identiteit van het openbaar & algemeen toegankelijk onderwijs zijn alle kinderen welkom, ongeacht afkomst of religie. We leren kinderen dat iedereen zichzelf mag blijven en dat er zoveel verschillen als mensen zijn. Deze actieve tolerantie is een van de belangrijkste kernwaarden binnen de school en bepaalt onze grondhouding.

De missie en visie van ons bestuur staan beschreven in het Koersplan 2015-2019 van RBOB De Kempen (zie bijlage 3).

### A2 Missie

#### **“Basisschool De Regenboog, bijzonder goed!”**

Op basisschool De Regenboog streven we dagelijks naar een optimale ontwikkeling voor elk kind, ongeacht religie, nationaliteit en cultuur. Hiermee bedoelen wij, dat voor elk kind de eigen kwaliteiten en talenten herkend, erkend, ontwikkeld én benut worden. Elk kind ontwikkelt zich op een dusdanige wijze dat hij of zij vaardig is om deel te nemen aan een maatschappij die continu verandert. Basisschool De Regenboog gaat voor een transparante en gestructureerde omgeving waarin kinderen en teamleden het beste uit zichzelf halen en resultaten die we vooraf uitspreken worden behaald. Ouders zijn echt welkom, diverse vormen van actief partnerschap zijn zichtbaar. Basisschool De Regenboog heeft een eigen plek in de gemeente Bergeijk. Met een eigen gezicht, maar met de deur open voor samenwerking met diverse instellingen en organisaties op basis van gelijkwaardige partners. Actief burgerschap waarbij de kinderen zich bewust worden van de mogelijkheden en hun eigen rol in de maatschappij.

Onze uitgangspunten:

- Onze leerlingen voelen zich veilig en uitgedaagd; de voorwaarden zijn aanwezig om je te kunnen ontwikkelen.
- Mensen die zich uitgedaagd voelen, kunnen zich ontwikkelen.
- Resultaatgericht werken zorgt voor kwaliteitsontwikkeling; Presteren met passie en plezier, groeien met de juiste ambitie.
- Een breed en rijk aanbod is belangrijk om zoveel als mogelijk tegemoet te komen aan de verschillende ontwikkelbehoeften bij kinderen.
- De maatschappij verandert continu, wij spelen daarop in.

### A3 Visie van De Regenboog



Van een stabiele basis gaan we voor een omgeving waarbinnen onze leerlingen kunnen excelleren. De Regenboog kiest voor een gedegen voorbereiding op de toekomst van ieder kind. Wat precies maakt ons 'Bijzonder goed'?

#### Uitstekende resultaten met hoofd, hart en handen

Leerkrachten en directie zijn trots op hun leerlingen en hun school en gaan alleen voor het allerbeste: 'presteren met plezier' is ons motto. Wij vinden het belangrijk om de intrinsieke motivatie van de leerlingen te stimuleren. Wij zijn aanspreekbaar op de resultaten van ons onderwijs. Graag verantwoorden we ons voor deze resultaten, op papier en in gesprek. Onze leerlingen leren, creëren en inspireren met behulp van ons goed doordachte programma voor cultuureducatie en beeldende vorming.

#### Een optimale ontwikkeling voor elk kind

Onze professionals zijn in staat om elke leerling te bieden waar hij of zij behoefte aan heeft. Door ons rijke en brede aanbod hebben we voor iedereen een passend aanbod: voor onze meer- en hoogbegaafde leerlingen, onze leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben bij lezen of rekenen en onze leerlingen die een ander steuntje in de rug nodig hebben. Kinderen die wat extra's nodig hebben, floreren op onze school.

#### Ondernemerschap bij leerlingen

Onze leerlingen blinken uit in zelfstandigheid, kunnen zich uitstekend presenteren, hebben lef en een ondernemende houding. Onze leerlingen hebben zelfvertrouwen, want zij kennen en benutten hun talenten én zij werken samen vanuit respect.

#### Vorbereiden op de maatschappij van morgen

Zelfkennis in relatie met de wereld om je heen is cruciaal voor de toekomst. Onze leerlingen leren door middel actuele onderwerpen en projecten over hun eigen mogelijkheden, sterktes en valkuilen. Ze leren samenwerken en problemen oplossen, zodat ze goed zijn voorbereid op de wereld van morgen. Respect is bij ons geen leeg begrip, maar het is zichtbaar in ons gedrag: open, eerlijk, behulpzaam en confronterend waar het

nodig is. Dit is het gedrag waar onze samenleving anno 2015 en in de toekomst om vraagt. Onze leerlingen vinden hun weg in de informatiemaatschappij: zij gaan op een effectieve, gezonde en veilige manier om met de moderne media. Zij leren dat deze media een middel zijn en geen doel.

#### Pedagogische visie

Een goed pedagogisch klimaat is de basis voor een goede ontwikkeling op alle ontwikkelingsgebieden. Kinderen komen tot leren in een omgeving waar zij zich veilig en geborgen voelen. Een plek waar kinderen zichzelf kunnen zijn. We hechten op onze school daarom veel waarde aan een goed leef- en werkklimaat. Een sfeer waarin alle betrokkenen: kinderen, personeel en ouders, met respect voor elkaar en de ander, en met respect voor de geldende normen en waarden, zich veilig en aanvaard voelen.

Leerkrachten stimuleren het zelfvertrouwen van alle leerlingen en bevorderen ondernemerschap, zelfstandigheid en het nemen van verantwoordelijkheid. Leerkrachten bevorderen zelfkennis en zelfinzicht bij alle leerlingen. Zij stimuleren de ontwikkeling van sociale vaardigheden en een respectvolle houding bij de leerlingen.

Leerkrachten zijn deel van het schoolteam en handelen daarnaar. Kinderen leren om te handelen- en keuzes te maken vanuit kennis en inzicht over eigen mogelijkheden en beperkingen, en ontwikkelpunten. Leerkrachten zijn zich bij dit alles constant bewust van de eigen voorbeeldrol.

#### Samen rondom het kind

Ouders zijn partners met wie het fijn en (l)eerzaam is om samen te werken. Ouders denken op vele fronten mee en zijn nauw betrokken bij de ontwikkeling op school van onze leerlingen.

### **A4 Identiteit**

Basisschool De Regenboog heeft een algemeen bijzondere identiteit, maar voelt zich thuis bij een openbare identiteit. De Regenboog dankt haar ontstaan aan een persoonlijk initiatief van enkele ouders. In augustus 1988 gingen de deuren van De Regenboog voor het eerst open. Begonnen als jenaplanschool, heeft de school gedurende de afgelopen jaren gewerkt aan een betere balans tussen pedagogische uitgangspunten en onderwijskundige doelen.

Naast het streven naar kwalitatief goed reken- en taalonderwijs, zijn in het huidige onderwijs van De Regenboog nog altijd kwaliteiten uit het jenaplanonderwijs terug te zien. Denk daarbij aan de aandacht voor de sociale vaardigheden van leerlingen, creatieve keuzeateliers, heterogene groepen, weekafsluitingen met groep 1 t/m 8 en activiteiten waarbij kinderen leren organiseren en presenteren. Kortom, er is cultuur, ondernemerschap en de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerling. Daarnaast zijn in het huidige onderwijs op De Regenboog andere keuzes gemaakt waarbij profilering zich vooral richt op de kwaliteit van de diverse (basis)vakken en de leerkracht als professional in zijn of haar vak.

### **A5 Imago**

Met heel veel trots kunnen we aangeven dat vanuit de ouderpeiling in schooljaar 2014-2015, De Regenboog door de ouders wordt gewaardeerd met een rapportcijfer van 7,9. Dit is boven het landelijke gemiddelde van 7,6. Hier is in de afgelopen jaren hard aan gewerkt. Door te werken aan de kwaliteit van het onderwijs, het verbeteren van de communicatie, rust en sfeer kunnen we concluderen dat De Regenboog is de juiste flow zit en daarmee klaar is voor de toekomst.

De positieve ontwikkeling is tevens merkbaar in de leerlingaantallen. In tegenstelling tot de prognoses van de gemeente waarbij een daling van leerlingenaantallen te verwachten is, zien we op De Regenboog een lichte groei van het aantal leerlingen. Leerlingen die uit de gehele gemeente Bergeijk komen, De Regenboog beperkt zich niet tot de wijk rondom

de school. Ouders kiezen met andere woorden bewust voor de school.

In iedere groep werken twee leerjaren samen in heterogene groepen. Het is een kracht van De Regenboog om deze heterogeniteit bewust in te zetten. Het ene jaar ben je de jongste en het andere jaar de oudste, het vraagt verschillende vaardigheden die maken dat de leerling zich als een sociale en rijke persoon ontwikkelt.

Binnen de leerjaren werkt de leerkracht met onderwijsarrangementen en beschrijft hij het gehele onderwijsleerproces. Het omvat alle elementen uit het waarderingskader van de onderwijsinspectie. Het basisarrangement wordt door alle leerlingen gevolgd. Voor leerlingen die meer aankunnen dan het basisarrangement wordt een talentarrangement onderscheiden. Voor leerlingen die intensivering nodig hebben van het onderwijs zijn er '(zeer) intensieve' arrangementen te onderscheiden.

Elk kind stroomt vervolgens uit naar het niveau in het voortgezet onderwijs dat het best aansluit bij de persoonlijke ontwikkeling.



## Deel B Tactisch deel

### B1 Kinderen: talent time op De Regenboog

Ieder kind krijgt het onderwijs en de ondersteuning die het nodig heeft. Zoveel mogelijk thuisnabij. Kinderen verschillen van elkaar, in talenten, in mogelijkheden en in de aanpak die zij nodig hebben die talenten te ontwikkelen. Soms hebben ze extra ondersteuning nodig. Talenten worden optimaal benut. Er wordt vooral gekeken naar wat een kind wel kan en minder naar waar het (ten opzichte van anderen) niet zo goed in is.

### B2 Onderwijs: degelijk

De scholen werken opbrengst- en ontwikkelingsgericht. Zij bewaken daarin de doorgaande lijn, ook die van voor en na de basisschoolperiode. Er is niet alleen aandacht voor de gemiddelde leerling, maar alle kinderen krijgen een passend aanbod. Daarbij is nadrukkelijk aandacht voor excellente leerlingen, opdat ook zij uitgedaagd blijven worden. Het onderwijs is van deze tijd, betekenisvol en duurzaam. Kinderen ontwikkelen zich in kennis, vaardigheden, gedrag.

#### B2.1 Kerndoelen

De Regenboog werkt vanuit de uitgangspunten en doelstellingen zoals die in de Wet op Primair onderwijs zijn verwoord. De Regenboog wil kwalitatief hoogstaand onderwijs bieden dat 'van deze tijd' is en met plezier wordt gegeven en genoten. Tevens wil de Regenboog het beste uit elk kind halen. Dit betekent dat de leerling de basisschool verlaat met ten minste het niveau dat bij zijn ontwikkelingsperspectief past en daarbij zoveel mogelijk talenten heeft kunnen ontwikkelen. De schoolstandaard die behaald moet worden sluit hierop aan. De schoolstandaard kent een ambitieuze, realistische norm die hoger ligt dan de landelijke norm die gehanteerd wordt door de onderwijsinspectie. De lesmethoden die gehanteerd worden op De Regenboog naast het projectonderwijs, zijn opgenomen in bijlage 4 'Overzicht lesmethoden BS De Regenboog'.

#### B2.2 Passend onderwijs

Op 1 augustus 2014 is de Wet Passend Onderwijs ingegaan. Deze wet is een vervolg op "Weer samen naar school" en houdt in dat elk kind recht heeft op goed onderwijs op de eigen school eventueel met extra ondersteuning in de klas, op een andere reguliere school in de regio of in het speciaal onderwijs (SO) of speciaal basis onderwijs (SBO).

Om aan alle kinderen daadwerkelijk een goede onderwijsplek te kunnen bieden, vormen reguliere en speciale scholen samen regionale samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs (SWV PO). De scholen in het samenwerkingsverband maken afspraken over de ondersteuning aan leerlingen en de bekostiging daarvan. BS De Regenboog maakt deel uit van het samenwerkingsverband SWV PO3009 De Kempen. Het samenwerkingsverband werkt samen met verschillende partners. Zoals de scholen vanuit cluster 1 en cluster 2, de gemeentes, het voortgezet onderwijs en andere organisaties die een rol vervullen bij passend onderwijs.

Het uiteindelijke doel is om voor iedere leerling een passend, thuisnabij, integraal en handelingsgericht onderwijsondersteunings- en zorgaanbod te realiseren.

#### Passend

Regulier waar het kan, speciaal waar het moet. De gezamenlijke schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor een dekkend aanbod. Een aanbod waardoor voor alle leerlingen de gewenste ondersteuning beschikbaar is.

#### Thuisnabij (school, wijk, dorp, gemeente en SWV)

De uitgangspunten voor thuisnabij zijn als volgt:

- Er is sprake van opschaling, zoals hierboven genoemd, als de gewenste ondersteuning niet kan worden geboden.
- De ondersteuning/oplossing gaat zoveel mogelijk naar het kind in plaats van het kind naar de ondersteuning/oplossing.

### Integraal

Een kind, een gezin, een plan. Hierover worden, mede in het kader van de transitie jeugdzorg, afspraken gemaakt met onder andere de gemeente. Het gaat dan om onderwijs overstijgende problemen.

### Handelingsgericht

Wat heeft dit kind met deze ondersteuningsbehoefte, met deze ouders, met deze leerkracht en met deze klas nodig? Belangrijk is dat veel activiteiten zich richten op de leerkracht in de groep. Bij passend onderwijs is de leerkracht een belangrijke schakel.

### Onderwijs ondersteunings- en zorgaanbod

De gezamenlijke besturen van het SWV dragen zorg voor het ondersteunings- en zorgaanbod waarbij het belang van het kind centraal staat. Het onderwijs- en ondersteuningsaanbod moet zo preventief, licht, kort en thuisnabij mogelijk zijn, oftewel een zo effectief mogelijk aanbod op de meest efficiënte plek.

Een van de belangrijke aspecten van Passend Onderwijs is de (wettelijke) plicht om voor elke leerling een passend ondersteuningsaanbod te hebben binnen het SWV. Dit betekent dat er aantoonbaar een dekkend netwerk van arrangementen moet zijn.

Bij de ondersteuning van de leerlingen worden diverse vormen onderscheiden:

### Basisondersteuning

Basisondersteuning wordt door het samenwerkingsverband omschreven als het afgesproken geheel van preventieve en lichte curatieve interventies die binnen de onderwijs-ondersteuningsstructuur van de school planmatig en op een overeengekomen kwaliteitsniveau, eventueel in samenwerking met ketenpartners, worden uitgevoerd. De afspraken over de invulling van de basisondersteuning worden op het niveau van het SWV vastgesteld en gelden voor alle scholen.

Binnen het samenwerkingsverband is ervoor gekozen om te investeren in de basisondersteuning en het geleidelijk aan omhoog brengen van het niveau van deze ondersteuning. Een hoog niveau van basisondersteuning laat onverlet dat een deel van de kinderen extra ondersteuning en/ of jeugdzorg nodig heeft. Zij kunnen gebruik maken van onderwijs-, ondersteunings- en zorgarrangementen. Voor alle vormen van onderwijs-ondersteuning, die de basisondersteuning overstijgen, wordt het begrip 'extra ondersteuning' gehanteerd.

Voor De Regenboog kunnen we concluderen dat er in de afgelopen jaren flink is geïnvesteerd in opbrengstgericht werken vanuit 4D (data-duiden-doelen-doen) waarbij zorg & begeleiding goed in de steigers staan. Daarmee voorzien we als school al grotendeels in de juiste basisondersteuning, ook in de komende vier jaar gaan we voor een ontwikkeling waarbij een passende werkwijze en aanbod wordt gerealiseerd nabij bijna ieder kind. We zien het als uitdaging om de puntjes op de i te zetten in het afstemmen op de betere leerling, stimuleren van het hogere denken vinden we zeer belangrijk voor deze doelgroep. Voor de leerlingen met extra/intensieve ondersteuningsbehoefte beschrijven we het groeidocument en daarmee het ontwikkelingsperspectief. Het dyscalculiebeleid wordt vormgegeven en uitgevoerd. Bij de evaluatie van de (leerlingen)zorg kijken we niet alleen naar de leerresultaten, maar stellen we onszelf ook keer op keer de vraag welke vaardigheden en kennis we als team nodig hebben om nog beter tegemoet te komen aan de behoeftes van leerlingen.

Het referentiekader Passend Onderwijs onderscheidt vier aspecten van basisondersteuning:

### Preventieve en licht curatieve interventies

Onder preventie wordt de basisondersteuning voor alle leerlingen verstaan die er op is gericht om tijdig leerproblemen en opgroei- en opvoedproblemen te signaleren. Licht curatieve interventies zijn bijvoorbeeld een aanbod voor leerlingen met dyslexie of dyscalculie, specifieke onderwijsprogramma's en leerlijnen en fysieke toegankelijkheid van

schoolgebouwen. Deze interventies zijn structureel beschikbaar voor en/of binnen de school en moeten de continuïteit in de schoolloopbaan van een leerling ondersteunen.

Het onderwijsaanbod op De Regenboog wordt aangeboden binnen drie arrangementen: talenten, basis, intensief. Waar nodig wordt een zeer intensief traject gestart, dit betreft leerlingen met een eigen leerlijn. Het dyslexieprotocol wordt gevolgd vanaf groep 1/2. In groep 1/2 wordt gestart met het observatiesysteem KIJK! om leerlingen vanaf de start bij de schoolloopbaan goed te kunnen monitoren. Vervolgens sluit ZIEN! en CITO LOVS hierop aan. Het gebouw van De Regenboog is zeer toegankelijk en beschikt over een speciaal invalide toilet met douche.

#### Onderwijsondersteuningsstructuur

Het tweede aspect is de inrichting van de ondersteuningsstructuur. Hiervoor is per school een schoolondersteuningsprofiel (SOP) opgesteld. Hierin is o.a. opgenomen welke expertise (deskundigheid en voorzieningen) de school kan bieden, hoe de inzet van deze expertise op de school wordt georganiseerd en hoe de specifieke expertise van samenwerkende scholen wordt benut. Ook op De Regenboog wordt gebouwd aan mini kennisteamen waarbij expertise van leerkrachten vergroot wordt. Door samenwerking aan te gaan met collega scholen maken we deze expertise zo rijk mogelijk.

#### Planmatig werken

Het derde aspect is planmatig werken. De indicatoren 'zorg' en 'begeleiding', zoals die door de onderwijsinspectie in het toezichtkader voor het primair onderwijs zijn vastgelegd, vormen hiervoor het uitgangspunt. In aanvulling op de standaarden uit het toezichtkader van de inspectie is een aantal standaarden voor handelingsgericht werken maatgevend.

#### Kwaliteit van de basisondersteuning

Kwaliteit is het vierde aspect van basisondersteuning. Het criterium hiervoor is het landelijk vastgestelde toezichtkader van de onderwijsinspectie waarin een minimumnorm voor basiskwaliteit wordt genoemd: de leerprestaties en opbrengsten van de school zijn ten minste voldoende en daarnaast voldoen het 'onderwijsleerproces' en de 'zorg' en 'begeleiding' aan de gestelde norm.

De Regenboog kiest voor een ambitieuze, maar haalbare doelstelling. We vinden het een vanzelfsprekendheid om de hoge scores in de onderbouw gedurende de gehele schoolloopbaan te behouden. Dit is terug te zien in de schoolstandaard die De Regenboog gesteld heeft. De leerkrachten zijn zich bewust van deze standaard en richten het onderwijs hierop in, de leerkracht neemt de leerling hierin mee. De vertaling van de beschrijving in het groepsplan naar de praktijk van alle dag krijgt hierin extra aandacht. Van leerkrachten wordt daarbij verwacht dat zij de leerlijnen kennen. Niet alleen van de eigen leerjaren, maar door de gehele school.

#### Extra ondersteuning

Het is mogelijk dat op een bepaald moment de leerkracht of de ouder signaleert dat meer ondersteuning nodig is dan de school op dat moment kan bieden. Er is dan sprake van 'extra ondersteuning'. Deze extra ondersteuning wordt verdeeld in 'licht (extra) ondersteuning' en 'zware (extra) ondersteuning' en wordt georganiseerd in de vorm van arrangementen. Met arrangeren wordt het proces bedoeld waarin de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van het kind (en de leerkracht) worden gematcht met een daarbij passend onderwijs- en ondersteuningsaanbod. Een arrangement is de aanpak die de school en de ouders (en het kind) samen hebben afgesproken en vastgelegd.

De extra ondersteuning beschrijft de ondersteuningsmogelijkheden die verder gaan dan de afspraken die gemaakt zijn over de basisondersteuning en kan binnen de school plaatsvinden dan wel leiden tot plaatsing in het SO/BSO.

De onderwijsbehoeften van een leerling zijn in kaart gebracht in de vorm van een groeidocument waarvan het ontwikkelingsperspectief een onderdeel vormt.

Voor elke vorm van extra ondersteuning dient vooraf een ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld te worden als onderdeel van het groeidocument. Bij plaatsing op een school voor SO / SBO dient (tevens) een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) aangevraagd te worden bij het samenwerkingsverband.

### B2.3 Doelen

- We stemmen ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van kinderen, op niveau en manier van leren (arrangementen: intensief, basis, talent). Dit alles staat beschreven in de groepsplannen, het schooljaar wordt hierbij verdeeld in twee periodes.
- We evalueren twee keer per jaar de resultaten van leerlingen. Dit doen we n.a.v. de tussen- en eindtoetsen en leggen we vast in de halfjaarlijkse management rapportage van maart en september middels een trendanalyse. De trendanalyse beschrijft de effecten van de zorg.
- De resultaten van de leerlingen aan het eind van de basisschool liggen minstens op het niveau dat op grond van de kenmerken van de leerling-populatie mag worden verwacht. De schoolstandaard is voor iedere groep hier leidend in.
- Opbrengstgericht werken wordt aangepakt door de stappen van data, duiden, doelen en doen te doorlopen in een herkenbare cyclus.
- Sociale competenties en vaardigheden hebben we hoog in het vaandel. Voortgang wordt gemonitord door zowel KIJK! als ZIEN!
- ICT wordt beredeneerd ingezet om de onderwijsdoelen te behalen en meer specifiek en onze leeromgeving nog rijker te maken.

### B3 Ouders: betrokken

Ouders zijn primair verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen. Zij zijn ook bij uitstek de ervaringsdeskundigen en (van nature) betrokken bij de ontwikkeling van hun kind.

Ouders zijn partner van de school in deze ontwikkeling. De school neemt hen daarbij serieus en verwacht dat ook andersom. Ieder heeft zijn eigen rol in de opvoeding en (onderwijskundige) ontwikkeling. Wederzijdse verwachtingen zijn helder.

### B4 Medewerkers: professioneel en bevolgen

De medewerkers van RBOB werken in optimale omstandigheden, zijn deskundig dan wel excellent in het pedagogisch en didactisch handelen, voelen zich verantwoordelijk en onafhankelijk en leggen als professional verantwoording af. Dit vereist ook goed onderwijskundig leiderschap.

#### B4.1 Personeelsbeleid

In bijlage 1 “Hoofdlijnen personeelsbeleid RBOB De Kempen” is opgenomen hoe binnen onze stichting de komende jaren gestuurd wordt op het gebied van personeelsbeleid. In onderstaande paragrafen leest u over de specifieke zaken binnen BS De Regenboog.

#### B4.2 Formatie

De formatieruimte van de school wordt jaarlijks vastgelegd in het bestuur formatieplan, gebaseerd op de rijksbekostiging. Op basis hiervan stelt de schooldirectie een plan van inzet op, waarin keuzen worden gemaakt met betrekking tot de inzet van personeel. Uitgangspunt bij de inzet is dat met de beschikbare middelen een zo hoog mogelijk kwaliteitsniveau van onderwijs tot stand wordt gebracht.

Hoewel dat er sprake is van een dalend geboortecijfer in de gemeente Bergeijk is er op BS De Regenboog een zichtbare groei. Naast instroom in vooral de middenbouwgroepen, zien we vooral een toename van aanmelding van vierjarige leerlingen. De school streeft er naar om het huidig marktaandeel van 9,08% te behouden en verder te verhogen. De groei wordt gemonitord en indien groei significant toeneemt, worden maatregelen binnen formatie hierin genomen worden. In de komende vier jaar is natuurlijke afvloeiing te verwachten.

Op De Regenboog starten we in het schooljaar 2015-2016 met een team van 9 medewerkers. Hiervan werkt één leerkracht fulltime. Één leerkracht heeft de taak van intern begeleider. 'Zorg & begeleiding' richt zich in hoofdzaak op de uitvoering zoals in het kwaliteitszorgplan beschreven. Door deze invulling van de formatie kan de kwaliteit van onderwijs geborgd blijven en verder verhoogd worden.

Binnen RBOB De Kempen is gestart met de invoering van de functiemix. Momenteel zijn er nog geen teamleden van BS De Regenboog benoemd in een LB-schaal. Gezien de huidige scholing die door individuele leerkrachten wordt opgepakt zullen in de komende jaren teamleden hiervoor in aanmerking komen. PROP-, voortgangs-, en beoordelingsgesprekken zijn hier een onderdeel van.

#### B4.3 Nascholing

Ieder teamlid beschrijft in een Professioneel Ontwikkelings Plan (PrOP) de doelen waarin een vooraf beschreven periode aan gewerkt wordt. Ieder PrOP heeft een relatie met de ontwikkelingen die voor de school beschreven zijn.

Scholing vindt zowel schoolbreed als individueel plaats. In schooljaar 2015-2016 worden de individuele scholingen van de rekenspecialist en taalspecialist afgerond. De scholing wordt georganiseerd door RBOB De Kempen i.s.m. Pabo De Kempel in Helmond. Daarnaast is er een leerkracht die haar masteropleiding Leren en innoveren af gaat ronden.

#### B4.4 Arbo

Vrijwel alle zaken die te maken hebben met veiligheid liggen vastgelegd in het schoolveiligheidsplan. Dit plan wordt in schooljaar 2015-2016 herzien en opnieuw goedgekeurd door MR en geïmplementeerd in het team.

Eenmaal per vier jaar wordt op school een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Op basis van deze RI&E, waarin veiligheid, gezondheid en welzijn centraal staan, stelt de school een plan van aanpak op met concrete doelen en activiteiten. De uitvoering van dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd. De volgende RI&E vindt plaats in het najaar van 2015. Tevens stuurt de locatiedirecteur op beheersing van het ziekteverzuim conform het verzuimbeleid.

#### B4.5 Doelen

In de komende vier jaar richt scholing en begeleiding zich op het verankeren van opbrengstgerichtwerken vanuit 4D. De kwaliteitszorgkalender beschrijft de reguliere cyclus hierin. Daarnaast is coaching on the job met klassenbezoeken een belangrijke spil. Teamleden kunnen zo op een adequate manier invulling geven aan passend onderwijs voor vele leerlingen.

Van de reken- en taalexpert wordt verwacht dat zij een zichtbare plek krijgen in de school. Meedenken in ontwikkelingen, coaching/collegiale consultatie met als optimale resultaat het voldoen aan de schoolstandaard voor het betreffende vakgebied. Daarnaast worden er in de komende vier jaar meer vormen van specialisme zichtbaar en/of verder verankerd. Denk hierbij aan ICT, (meer)begaafdheid, cultuur en sport/gezond gedrag. De ontwikkeling van de professionele cultuur binnen het team wordt doorgezet.

#### B5 Geld: verantwoord en doelgericht

Kwalitatief goed en degelijk onderwijs door professionele medewerkers in optimale huisvesting en omstandigheden kost geld. De scholen en het schoolbestuur hebben de opdracht om middelen doelmatig te besteden. Een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering is nodig om zoveel mogelijk middelen ter beschikking te kunnen stellen aan het primaire proces van de onderwijsorganisatie.

#### B6 Gebouwen: goed toeven

Ons gebouwen en terreinen is gezond, veilig, duurzaam, schoon, opgeruimd en goed onderhouden. Zij bieden de mogelijkheid van een flexibele inrichting, rekening houdend met het onderwijsconcept van de school. RBOB streeft naar een optimale aansluiting van het onderwijs bij kinderopvang, liefst in de vorm van integrale kindcentra met de eigen

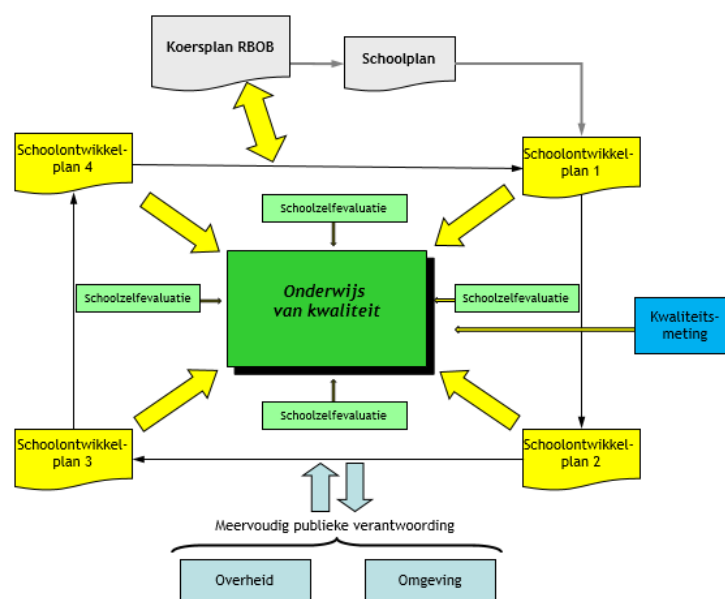
kinderopvangorganisatie *ikOOK!*. Dit vraagt om het creëren van mogelijkheden daarvoor. Voor De Regenboog worden aan de start van deze vier jaar onderzocht hoe het gebouw een frissere uitstraling kan krijgen, passend bij de huidige visie en profilering als zelfstandige school in de gemeente Bergeijk. De mogelijkheden tot samenwerking met *ikOOK!* worden hierbij tevens verkend.

### B7 Onderwijsmiddelen: kwaliteit verhogend

Goed materiaal is het halve werk. Voor scholen gaat het dan vooral om lesmateriaal, inventaris en digitale hulpmiddelen. Lesmethodes zijn van deze tijd en voldoen in hoge mate aan de gestelde kwaliteitseisen. De school is goed ingericht. Het digitale ‘wagenvak’ is met onder andere computers, touchscreens en tablets op orde.

### B8 Kwaliteitszorgcyclus RBOB

De Regenboog borgt de kwaliteit van het onderwijs volgens de kaders van RBOB De Kempen. Zie hiervoor bijlage 2, ‘Sturen op kwaliteit RBOB De Kempen’.



### B9 Communicatie

Communicatie is de spil van iedere ontmoeting en samenwerking. Van het team wordt te allen tijde een professionele communicatie verwacht naar elkaar, leerlingen, ouders en externen. Een open communicatie waarin we elkaar steunen, maar ook oprecht reflecteren en elkaar feedback geven.

#### B9.1 Doelgroep

Als doelgroep zien wij als BS De Regenboog;

- De leerlingen van de school, huidige en nieuwe ouders, buurtbewoners.
- Binnen de school wordt samengewerkt met ouders binnen de ouderraad, medezeggenschapsraad en partnerschapsteam.
- Als externen zien wij de inspectie, gemeente Bergeijk, ketenpartners als peuterspeelzaal, buitenschoolse opvang (BSO) en bibliotheek.
- Binnen ons bestuur RBOB De Kempen zijn er collega scholen waarin samenwerking gezocht wordt, in het bijzonder binnen het eigen cluster Midden.

## B9.2 Boodschap

Na het gezamenlijk herijken van de visie is het nu tijd deze actief uit te dragen buiten de school. Een eerste begin is gemaakt, maar we realiseren ons dat de groei van de school geen vanzelfsprekendheid is. De missie wordt gecommuniceerd met de slogan: “Basisschool De Regenboog, bijzonder goed!”

## B9.3 Plan

Jaarlijks kent de Regenboog een communicatiecyclus. Waarbij de volgende communicatiemiddelen in diverse frequenties ingezet worden:

- Per de eerste van iedere maand gedurende het schooljaar is er een digitale nieuwsbrief voor ouders. Deze nieuwsbrief wordt per email verstuurd naar ouders, waarbij er de gelegenheid is voor beide ouders de mail te ontvangen. Daarnaast wordt email ingezet om informatie van een betreffende groep te delen.
  - Jaarlijks wordt een aansprekende schoolgids opgesteld met praktische informatie.
  - De website heeft zowel een informatief als belevend en profilerend karakter.
  - Facebook geeft beelden van diverse activiteiten.
  - Iedere leerling en ouder is dagelijks vanaf 8.15 uur welkom in school, een contactmoment vooraf aan de start van de lesdag om 8.30 uur. Na de lestijd komen leerkrachten mee naar buiten met de kinderen en zijn zo daadwerkelijk laagdrempelig voor ouders.
  - Tweemaal per jaar is er voor geïnteresseerde nieuwe ouders een inloopdag, daarnaast is er de mogelijkheid om het gehele jaar een afspraak te maken voor een rondleiding als oriëntatie op De Regenboog.
  - Na rapport 1 en 2 worden alle ouders verwacht op het oudergesprek, daarnaast vinden er gedurende het gehele jaar gesprekken plaats op verzoek van ouder(s) en/of leerkracht.
- Rapportage via een ‘geschreven’ rapport vindt op drie momenten per jaar plaats.
- Een keer per vier jaar vindt een oudertevredenheidspeiling plaats.
  - Halfjaarlijks is er een managementrapportage.
  - RI&E rapportage een keer per vier jaar.
  - Schoolplan wordt voor een periode van vier jaar beschreven, jaarlijks worden acties vertaald in een schoolontwikkelingsplan.

## **Deel C Operationeel deel**

In deel B zijn de doelen van de school benoemd. Tweemaal per schooljaar rapporteren we in een halfjaarlijkse management-rapportage aan het bestuur over de voortgang van het proces en het behalen van de resultaten. In het schoolontwikkelingsplannen (per schooljaar) zullen we de doelen verder verfijnen en daar waar nodig bijstellen. Het SOP vervult daarmee ook de functie van schoolzelfevaluatierapport. Onze acties komen voort uit een gedegen analyse van het functioneren en de resultaten van de school.

## Vierjarenplanning: kernacties

### 1.1 Onderwijs

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
<b>ONDERWIJS ALGEMEEN</b>				
Schoolplan 2015-2019	Uitvoering, evalueren en bijstellen	Uitvoering, evalueren en bijstellen	Uitvoering, evalueren en bijstellen	Schoolplan 2019-2023
Basisondersteuning	Uitvoeren van actiepunten uit het school-ondersteuningsprofiel	Uitvoeren van actiepunten uit het school-ondersteuningsprofiel	Uitvoeren van actiepunten uit het school-ondersteuningsprofiel	Basisondersteuning op niveau.
Meer- en hoogbegaafdheid	Arrangement talenten in de aanwezige groepsplannen.  Expert benoemen naast IB'er; eerste inventarisatie en opzet naar doorgaande lijn in de gehele school voor aanpak.	Inventarisatie aanpak meer- en hoogbegaafdheid. Opstellen actiepunten en plan van aanpak schrijven per vakgebied door kennisteam.	Uitvoeren plan van aanpak	Evaluatie plan van aanpak
MPV*	Zie onderstaand schema			
<b>VAKDOMEINEN</b>				
Technisch en aanvankelijk lezen	Interventies per groep indien nodig vanuit analyse data.	Interventies per groep indien nodig vanuit analyse data.	Evalueren leesmethodes technisch en aanvankelijk lezen.	Uitvoeren actiepunten kwaliteitsmeting en evaluatie leesmethodes.
Leesbevordering	Beschrijven en implementeren leesplan vanuit bibliotheek in de school; teamniveau.	Evaluatie bibliotheek in de school.  Externe kwaliteitsmeting.	Uitvoeren evt. acties uit evaluatie.  Uitvoeren actiepunten kwaliteitsmeting.	
Taal	Taalbeleidsplan wordt afgerond en geïntroduceerd door taalexpert. Vervolgens jaarlijks bijstellen en actiepunten toevoegen aan	Oriëntatie nieuwe taal methode.  Evaluatie door externe kwaliteitsmeting en plan	Invoering nieuwe taalmethode.  Uitvoeren acties n.a.v. plan van aanpak externe	Evaluatie invoering taalmethode, uitvoeren acties n.a.v. plan van aanpak externe meting.



	SOP.	van aanpak opstellen.	meting.	
<b>Spelling</b>	Uitvoeren volgens afspraken beschreven in kwaliteitskaart.	Uitvoeren volgens afspraken beschreven in kwaliteitskaart.  Evaluatie door externe kwaliteitsmeting en plan van aanpak opstellen.	Uitvoeren volgens afspraken beschreven in kwaliteitskaart.  Uitvoeren acties n.a.v. plan van aanpak externe meting.	Evaluatie lesmethode en werkwijze.  Uitvoeren acties n.a.v. plan van aanpak externe meting.
<b>Woordenschat</b>	Teksten begrijpend lezen inzetten; leerjaarniveau. Voortgang volgens afgesproken werkwijze.	Evaluatie aanbod en lesmaterialen, beschrijven kwaliteitskaart; teamniveau. Samen laten lopen met oriëntatie nieuwe taalmethode.  Kwaliteitsmeting.	Invoering nieuwe taalmethode, uitvoeren volgens afspraken beschreven in kwaliteitskaart.  PVA kwaliteitsmeting.	Uitvoeren volgens afspraken beschreven in kwaliteitskaart.  PVA kwaliteitsmeting.
<b>Begrijpend Lezen</b>	Evalueren nieuwsbegrip XL, kwaliteitskaart opstellen; teamniveau. Zowel richten op kennis vergroten didactiek als onderwijsinhoudelijk (leerlijnen, methode doelen en LOVS).	Borging kwaliteitskaart.  Evaluatie door externe kwaliteitsmeting en plan van aanpak opstellen.	Uitvoeren volgens afspraken beschreven in kwaliteitskaart.  Uitvoeren acties n.a.v. plan van aanpak externe meting.	Uitvoeren volgens afspraken beschreven in kwaliteitskaart.  Uitvoeren acties n.a.v. plan van aanpak externe meting.
<b>Stellen, schrijven van teksten</b>	Aandacht voor spelling(strategieën) integreren; leerjaarniveau. Voortgang volgens afgesproken werkwijze.	Evaluatie aanbod en lesmaterialen, beschrijven kwaliteitskaart; teamniveau. Samen laten lopen met oriëntatie nieuwe taalmethode.	Invoering nieuwe taalmethode, uitvoeren volgens afspraken beschreven in kwaliteitskaart.	Uitvoeren volgens afspraken beschreven in kwaliteitskaart.
<b>Spreken-luisteren</b>	Voortgang volgens afgesproken werkwijze; leerjaarniveau.	Evaluatie aanbod en lesmaterialen, beschrijven kwaliteitskaart; teamniveau. Samen laten lopen met oriëntatie nieuwe taalmethode.	Invoering nieuwe taalmethode, uitvoeren volgens afspraken beschreven in kwaliteitskaart.	
<b>Rekenen-wiskunde</b>	Zowel richten op kennis vergroten didactiek als	Uitvoeren volgens afspraken beschreven in	Uitvoeren volgens afspraken beschreven in	Uitvoeren volgens afspraken beschreven in

	<p>onderwijsinhoudelijk (leerlijnen, methode doelen en LOVS). Rekenexpert; kwaliteitskaart beschrijven.</p>	<p>kwaliteitskaart.</p> <p>Opstellen beleid dyscalculie.</p>	<p>kwaliteitskaart. Evaluatie aanpak en werkwijze (lesmethode).</p> <p>Uitvoeren beleid dyscalculie.</p>	<p>kwaliteitskaart.</p>
<b>Beredeneerd aanbod groep 1-2</b>	<p>Invoering observatiesystemen 'KJK!'.</p> <p>Voortgang volgens afgesproken werkwijze, jaarlijks evalueren en indien nodig bijstellen.</p>	<p>Voortgang volgens afgesproken werkwijze, jaarlijks evalueren en indien nodig bijstellen.</p>	<p>Voortgang volgens afgesproken werkwijze, jaarlijks evalueren en indien nodig bijstellen.</p>	<p>Voortgang volgens afgesproken werkwijze, jaarlijks evalueren en indien nodig bijstellen.</p>
<b>Schrijven</b>			<p>Evaluatie lesmethode en didactiek.</p>	
<b>Soc.- emo. ontwikkeling</b>	<p>'ZIEN' vast onderdeel van toetskalender; Voortgang volgens afgesproken werkwijze.</p> <p>Structurele lesmethode kiezen en implementeren. Oriëntatie a.d.h.v. wettelijke kaders (gecertificeerd pestprogramma); keuze maken en indien noodzakelijk implementeren.</p>	<p>Voortgang volgens afgesproken werkwijze.</p>	<p>Evaluatie ZIEN!; kennis methode en handelswijze/afspraken.</p>	
<b>Wereldoriëntatie</b>	<p>Implementatie werkwijze en nieuwe W.O. methode. → koppeling aan ICT; leerkracht- en leerlingvaardigheden mogelijkheden verder uitbouwen. → koppeling master leren &amp;</p>	<p>Voortgang volgens afgesproken werkwijze.</p>	<p>Voortgang volgens afgesproken werkwijze.</p>	<p>Voortgang volgens afgesproken werkwijze.</p>

	innoveren van Karin; ondernemerschap lln. en lkr.			
Engels		Oriëntatie werkwijze en methode voor groep 1 t/m 8 (profilering?)	Invoering methode voor Engels voor gekozen groepen, vervanging huidige methode groep 7/8.	
Cultuur	<p>Voortzetting cultuureducatie met kwaliteit; insteek scholing leerkrachten, verdieping/borging cultuur in alle facetten. Voortzetten samenwerking lokale kunstenaars. → koppeling master Karin; ondernemerschap lln. en lkr. → koppeling leerlijn 'leren leren'.</p> <p>Jaarlijks muziekavond, naast weekafsluitingen.</p>			
Natuur en techniek	<p>Zie wereldoriëntatie</p> <p>→ Hoe gaan we verder met techniek coach?</p>			
Beweging en gezondheid	<p>Voortzetten sportcoach; 2 uur per week gymles (1x vakdocent).</p> <p>Oriëntatie op mogelijkheden vignet 'gezonde school', komen tot plan van aanpak.</p>	Plan van aanpak uitvoeren.	Plan van aanpak uitvoeren.	Plan van aanpak uitvoeren.
<b>PEDAGOGISCH EN DIDACTISCH ALGEMEEN</b>				

Taalexpert	Een leerkracht studeert af als taalexpert.	Meerjarenplanning (taalbeleidsplan) borgen goed taalonderwijs	De taalexpert levert een actieve bijdrage aan de kwaliteitsbewaking en -ondersteuning van het taalonderwijs.	De taalexpert levert een actieve bijdrage aan de kwaliteitsbewaking en -ondersteuning van het taalonderwijs.
Rekenexpert	Een leerkracht studeert af als rekenexpert.  Protocol ERWD ontwikkelen.	Implementatie en uitvoering ERWD-beleid	De rekenexpert levert een actieve bijdrage aan de kwaliteitsbewaking en -ondersteuning van het rekenonderwijs.	De rekenexpert levert een actieve bijdrage aan de kwaliteitsbewaking en -ondersteuning van het rekenonderwijs.
<b>ZORG EN BEGELEIDING/PASSEND ONDERWIJS</b>				
Passend onderwijs	Actiepunten uit schoolondersteuningsprofiel (document Q 3-groep) Werken met groeidossier Inzetten van lichte zorgmiddelen	Actiepunten uit Schoolondersteuningsprofiel	Actiepunten uit Schoolondersteuningsprofiel	Basisondersteuning op orde
Leerlingenzorg	Ontwikkelen interne expertise, voortkomend uit ambitie in schoolondersteuningsprofiel  Kwaliteitszorgkalender implementeren	Ontwikkelen interne expertise, voortkomend uit ambitie in schoolondersteuningsprofiel	Ontwikkelen interne expertise, voortkomend uit ambitie in schoolondersteuningsprofiel	Ontwikkelen interne expertise, voortkomend uit ambitie in schoolondersteuningsprofiel

**\* Meervoudige publieke verantwoording (MPV)**

OTP Om de vier jaar	EOP Jaarlijks	Schoolplan Om de vier jaar	SOP jaarlijks	OP jaarlijks	Schoolgids jaarlijks	RI&E om het jaar	actieve relaties jaarlijks	actief ouderschap jaarlijks
MR ouders  (Laatste meting OTP: najaar 2014)	MR website schoolgids inspectie	MR inspectie ter inzage op school voor ouders website	MR schoolgids nieuwsbrief inspectie	MR	MR website inspectie	MR	Peuterwerk, kinderopvang, VO, Gemeente, Buurt(instellingen), PABO en MBO, JGZ, politie, sport-/cultuurverenigingen, collega-scholen binnen/buiten RBOB, leveranciers.	Partnerschapsteam, ouderraad, klassenouder, diverse activiteiten, bibliotheek.

**1.2 Personeel**

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
Incompany training taalexpert	Beleid ontwikkelen	Beleid implementeren	Beleid borgen en bijstellen	
Incompany training rekenexpert	Beleid ontwikkelen	Beleid implementeren	Beleid borgen en bijstellen	
Gedragsspecialist				
Versterken van de professionele cultuur en de professionele communicatie.	Vergroten kennis basisvakken/leerlijnen, professionele houding, versterken communicatie.  Een leerkracht master 'leren en innoveren'.	Monitoring door meting a.d.h.v. kenmerken culturen Alex van Emst.	Vervolg acties vanuit meting.	Vervolg acties vanuit meting.
Implementeren nieuwe CAO	Overlegmodel implementeren	Overlegmodel evalueren	Einde schooljaar (vooraf 2018-2019) keuze voor overlegmodel aan PMR en personeel voorleggen.	
Teamontwikkeling (indien van toepassing)	Coaching on the job voor leerkrachten door IB, LD en experts. Verankering van 4D als			

	<p>doorlopende cyclus.</p> <p>Teamleden koppelen aan kennisteam (kartrekker); naast rekenen, taal, ICT, IB, ook (meer)getalenteerde leerling.</p>			
--	---	--	--	--

### 1.3 ICT

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
<p><b>ICT-beleidsplan</b></p> <p>Zie verder apart ICT beleidsplan RBOB De Kempen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inzet digitale borden en tablets in alle groepen als middel</li> <li>- Software passend binnen berekend aanbod basisvakken</li> <li>- Software als inzet differentiatie, gericht op (meer)begaaftde leerlingen</li> <li>- Leerkrachten bekend maken met de inhoud van het ICT plan.</li> </ul> <p>Uitvoeren eerste fase</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doorgaande lijn en afspraken m.b.t. inzet digitale borden en tablets in alle groepen als middel</li> <li>- Indien nodig implementatie software</li> <li>- Mogelijkheden ICT binnen WO verder onderzoeken en verder uitbouwen</li> </ul>		

### 1.4 Huisvesting en terrein

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
Speerpunten gebouw	Oriëntatie op oprissen gebouw; zichtbare plek in Bergeijk			
Speerpunten schoolterrein				

## 1.5 PR & communicatie

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
<b>Speerpunten na.v. oudertevredenheidspeiling (Scholen met succes)</b>	Uitvoeren verbeterpunten: -Communicatie evalueren met team en partnerschapsteam; -Uitstraling gebouw binnen en buiten voortdurend onder de aandacht; -Zie 1.2 personeel, 'professionele cultuur' - Versteving PrOP cyclus als een vanzelfsprekendheid	Evaluatie uitstraling gebouw (binnen en buiten)  2 keer per jaar wordt Prop geëvalueerd en herzien	2 keer per jaar wordt Prop geëvalueerd en herzien	OTP in 2018  2 keer per jaar wordt Prop geëvalueerd en herzien
<b>Actief ouderschap; partnerschapsteam (gevormd door ouders en teamleden)</b>	4 keer per jaar bijeenkomst; bespreekpunt o.a. communicatie van o.a. visie uitdragen; website, kansen benutten gericht op groei lln. aantal, open dagen.	4 keer per jaar bijeenkomst	4 keer per jaar bijeenkomst	4 keer per jaar bijeenkomst
<b>Professionele schoolgids en schoolkalender [schoolafhankelijk en indien nodig]</b>	Informatie aan nieuwe ouders up-to-date maken.			

## 1.6 Kwaliteitszorg

	Schooljaar 2015-2016	Schooljaar 2016-2017	Schooljaar 2017-2018	Schooljaar 2018-2019
<b>Oudertevredenheidspeiling</b>	Uitvoeren verbeterpunten	Uitvoeren verbeterpunten	Uitvoeren verbeterpunten	OTP in 2018
<b>Medewerkertevredenheidspeiling</b>	Uitvoeren verbeterpunten	Uitvoeren verbeterpunten	Uitvoeren verbeterpunten	PTP in 2018

<b>Leerlingtevredenheidspeiling</b>	Leerlingenraad als vast onderdeel van de jaarplanning; jaarlijks wordt nieuwe leerlingenraad gekozen (veiligheid, pauzes, goede doel vaste gespreksonderwerpen, daarnaast inbreng leerlingen)			
<b>Inspectie</b>		Inspectiebezoek verwacht		



## **Bijlagen**

- Bijlage 1: Hoofdpijnen personeelsbeleid RBOB De Kempen
- Bijlage 2: Sturen op kwaliteit RBOB De Kempen
- Bijlage 3: Koersplan RBOB De Kempen 2015-2019
- Bijlage 4: Overzicht lesmethoden BS De Regenboog
- Bijlage 5: Onderwijstijd BS De Regenboog

### Literatuurlijst:

- Schoolveiligheidsplan
- SOP SWV PO3009

## Bijlage 1: Hoofdpijnen personeelsbeleid RBOB De Kempen

De ontwikkeling van ons personeel

RBOB De Kempen wil als goede, moderne en aantrekkelijke werkgever investeren in medewerkers die professioneel en bevoegen zijn, toegerust op hun taak. Om zijn organisatiedoelen te bereiken, wil RBOB De Kempen goed en genoeg personeel. Kwaliteit en continuïteit zijn daarbij van belang. RBOB wil dit o.a. waarborgen door goed werkgeverschap en daarbij behorend personeelsbeleid. RBOB rekent op zijn mensen; dat mag ook andersom verwacht worden.

Hieronder volgt een beschrijving van de volgende onderdelen van het personeelsbeleid van RBOB De Kempen:

1. De ontwikkelingsgerichte beoordelingscyclus
2. Introductiebeleid nieuwe medewerkers
3. Formatiebeleid
4. Arbeidsomstandighedenbeleid

### 1. De ontwikkelingsgerichte beoordelingscyclus

Elk personeelslid is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling. De eigen ontwikkeling wordt altijd afgestemd op de individuele behoefte van de medewerker in relatie tot de behoefte van de school of de organisatie. Deze ontwikkeling wordt vervolgens vastgelegd in een Professioneel Ontwikkelplan (PrOP). In het PrOP wordt altijd de relatie gelegd met de ontwikkeling van de school. De ontwikkeling van de school staat beschreven in het 'Schoolontwikkelplan'.

Het functioneren en de ontwikkeling van de medewerkers wordt begeleid en beoordeeld in een cyclus van drie jaren: de 'ontwikkelingsgerichte beoordelingscyclus'. Op de volgende pagina is deze cyclus schematisch weergegeven en toegelicht. Aan het begeleiden en beoordelen van medewerkers liggen competenties ten grondslag, die zijn uitgewerkt in concrete criteria. Voor leidinggevenden en leerkrachten gelden de competenties, zoals hieronder weergegeven.

Competenties leidinggevenden (bron: NSA 2012)

1. Visiegericht werken
2. In relatie staan tot de omgeving
3. Vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid
4. Strategieën hanteren tbv samenwerking, leren en onderzoeken op alle niveaus
5. Hogere orde denken

Bij assessments van (potentieel) leidinggevenden wordt daarnaast getoetst op eigenschappen als sturen, motiveren van anderen, flexibiliteit, stressbestendigheid, plannen & organiseren, besluitvaardigheid, overtuigingskracht, realisatie van doelen.

Competenties leerkrachten (Bron: Competenties leerkrachten RBOB De Kempen)

1. vakmatige beheersing
2. gebruik leertijd
3. pedagogisch handelen
4. didactisch handelen
5. zorg voor de leerlingen
6. opbrengstgerichtheid
7. kwaliteitsgerichtheid
8. professionele instelling
9. communicatie

## Bijlage 2: Sturen op kwaliteit RBOB De Kempen



### RBOB De Kempen

Provincialeweg 74, 5503 HJ Veldhoven  
tel. 040 2301560, fax 040 2301559, e-mail: info@rbobdekempen.nl

#### **Invloedsfeer**

In zijn boek 'Wat werkt op school' (2007, een meta-analyse van 35 jaar onderwijsresearch) beschrijft Marzano welke factoren het meest invloed hebben op de ontwikkeling van het kind.

Hij komt tot de conclusie dat er drie hoofdfactoren zijn, onderverdeeld in meerdere subfactoren.

De drie hoofdfactoren zijn: a. de thuissituatie ; b. de school als organisatie; c. de leerkracht.

Twee van deze factoren, te weten de school als organisatie en de leerkracht, liggen direct binnen de invloedsfeer van de totale organisatie. Op de thuissituatie heeft de school, en dus de organisatie, geen directe sturingsmogelijkheden.

Als de bestuurder van RBOB De Kempen geïnformeerd wordt over de (kern)indicatoren die de factoren beïnvloeden, kan de bestuurder zijn verantwoordelijkheid in het tijdig sturen waarmaken.

De bestuurder mag daarbij niet alleen afhankelijk zijn van de informatie die hij krijgt, maar moet in staat zijn resultaten van de indicatoren direct in te zien. Zo is ook een check van de ontvangen informatie mogelijk.

Hieronder worden de kernindicatoren weergegeven.

#### **Leeropbrengsten en leertijd**

Gemiddelde leeropbrengsten worden in het toetsingskader vastgesteld door de inspectie (jaarlijks). Hierin staan duidelijke resultaten beschreven die gehaald moeten worden. Op de onderdelen in het toetsingskader mag geen enkele tussenopbrengst onder door de inspectie vastgestelde norm zitten. De eindopbrengsten van een school mogen nooit meer dan drie achtereenvolgende jaren onder het landelijk gemiddelde komen. Een combinatie van de resultaten kan resulteren in de kwalificatie zwakke school. Deze kwalificatie mag aan geen van de scholen worden toegekend.

#### **Beredeneerd aanbod**

Alle indicatoren voldoen aan de einddoelen basisonderwijs (het onderwijsaanbod is dekkend). Dit betekent dat voor elk verplicht vakgebied duidelijke einddoelen en tussendoelen beschreven zijn. In de praktijk biedt een actuele methode deze dekkende inhoud. Wijkt een school af van het aanbod van een methode, dan moet dat wat in het aanbod uitgesloten wordt, beschreven zijn in het schoolplan (als de afwijking plaatsvindt na het vaststellen van het schoolplan, dient dit in een aanvulling beschreven te worden). Elk schoolplan en wijziging daarvan moet ter instemming aan de MR worden voorgelegd. De bestuurder stelt het schoolplan vast.

#### **Leiderschap**

Alle competenties scoren voldoende. Deze worden gemeten m.b.v. onder andere 360<sup>0</sup> feedback en beoordelingsgesprekken. Driejaarlijks wordt elke werknemer door een leidinggevende beoordeeld. In die beoordeling worden verplichte ontwikkelpunten aangegeven die vervolgens (afhankelijk van de urgentie) binnen bepaalde termijnen behaald zijn. Verslaglegging en resultaten worden centraal vastgelegd.

#### **Professionele ontwikkeling leerkrachten**

Leerkrachten worden driejaarlijks (als er geen bijzonderheden zijn m.b.t. het functioneren) beoordeeld. Deze beoordeling wordt voorafgegaan door jaarlijkse gesprekken die een professioneel ontwikkelplan tot resultaat hebben. De professionele ontwikkeling ligt altijd in relatie met de

ontwikkeling van de school/organisatie. De bestuurder heeft inzage in de planning van deze gesprekken en wordt in de rapportage altijd geïnformeerd over een afwijking in de normale procedure van beoordelen.

### **Oudertevredenheid**

Op bestuursniveau wordt vierjaarlijks een oudertevredenheidspeiling uitgevoerd. De resultaten worden behalve op schoolniveau ook gerapporteerd op bestuursniveau. De totale oudertevredenheid in de meting 'scholen met succes' is minimaal score 7.

### **Professionele cultuur**

Hier wordt gebruik gemaakt van bijvoorbeeld een cultuurscan die door LD en CD wordt ingevuld. Dit gebeurt onafhankelijk van elkaar. Nadat de beoordeling van de cultuur is vastgesteld, wordt deze aan het team voorgelegd. Eventuele acties worden daarna afgestemd en opgesteld. Resultaten hiervan zijn opgenomen in de rapportage over het onderwijs (concept dec2009).

### **Rapportage**

De rapportage van de bovenstaande indicatoren worden twee keer per jaar aangeleverd door de CD aan de bestuurder. Hierin worden per school de resultaten toegelicht. De bestuurder heeft altijd inzage op de onderdelen waarop deze rapportage gebaseerd is (check).

In de rapportage komen eveneens aan bod:

- De wijze waarop omgegaan wordt met: a. signaleren; b. analyse; c. diagnose; conclusies.
- De wijze waarop acties uitgevoerd zijn en wat hier de (tussen)resultaten van zijn.
- De wijze waarop anderszins bijgestuurd is .

Daarnaast wordt inhoudelijk besproken:

- Schoolontwikkelplan
- Actieplan personeel
- Beschrijving professionele cultuur
- Ontwikkeling CT
- PrOP CD
- Financiën
- Huisvesting

Het totaal aan informatie stelt de bestuurder in staat antwoord te geven op de volgende vragen.

### **Wat is het ontwikkelvermogen van de scholen?**

Deze vraag is door de bestuurder te beantwoorden door een oordeel te geven over de wijze waarop de school omgegaan is met gegevens uit de totale rapportage. In de schoolontwikkelplannen is aangegeven welke ontwikkelpunten de school opgepakt heeft. Deze punten moeten in lijn liggen met eventuele trends die uit opbrengsten te lezen zijn of uit een te beperkt huidig resultaat van de gemeten opbrengsten. Dit geldt voor alle indicatoren (zie schema).

Elk ontwikkelpunt in het schoolontwikkelplan wordt SMART omschreven en geeft duidelijk de aanleiding, de prioriteit, de urgentie en de tussentijdse stappen aan in heldere planning. Zichtbare resultaten moeten in de evaluatie worden benoemd. Is minder dan 80% van de gestelde doelen gerealiseerd, dan beschikt de school over onvoldoende ontwikkelvermogen.

### **Wat is de invloed van de school op de ontwikkeling van het kind?**

Met ingang van 2010 wordt, waar zinvol, de intelligentietest van het CITO bij schoolverlaters afgenomen. Dit geeft de bestuurder zicht op de indicator 'leeropbrengsten liggen in de lijn van de verwachtingen'. In een totaaloverzicht per school brengt de toets in beeld of de leerlingen boven, op of onder de verwachte eindopbrengst scores. Hiermee wordt niet als doel gesteld dat alle scholen boven een bepaalde eindopbrengst moeten scoren, maar wordt in beeld gebracht of de school voldoende 'uit de leerling' heeft gehaald.

Het onderdeel 'pedagogisch klimaat' uit de oudertevredenheidspeiling is een indicator waarop de bestuurder kan oordelen of het sociaal-emotionele resultaat voldoende aansluit bij de investeringen van de school. Vinden ouders dat hun kinderen graag naar school gaan, is hierbij de belangrijkste vraag. Deze score mag niet ver van de 100% afzitten.

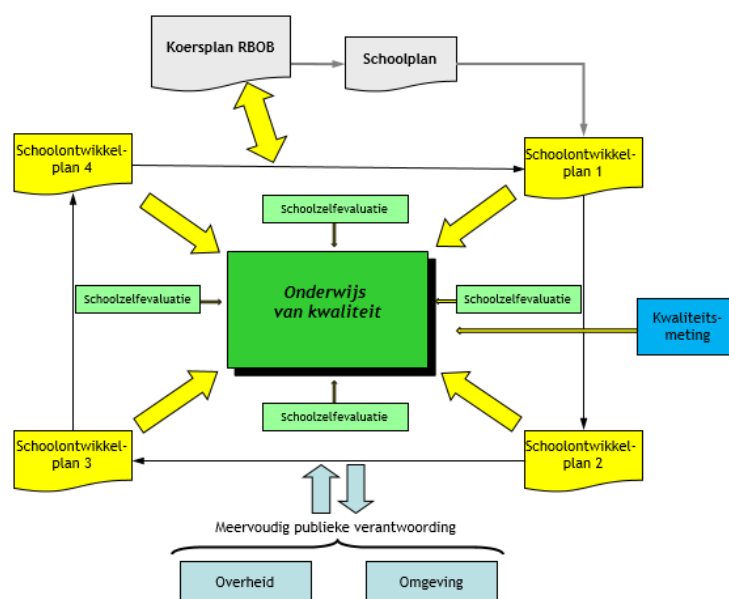
Door in het leerlingvolgsysteem de ontwikkelingen van de groepen te volgen en deze over verschillende jaren en vakgebieden te vergelijken, is het bij twijfel zelfs mogelijk de invloed van de

individuele leerkracht te bepalen. Laten de groepsresultaten frequent bij één bepaalde leerkracht een ‘dip’ zien, dan moet in het Professionele Ontwikkelplan van die leerkracht een passage te vinden zijn hierover. Is dit niet het geval, dan kan de school op deze vraag geen voldoende scoren.

### Schoolzelfevaluatie van het onderwijsleerproces

RBOB De Kempen hanteert de volgende cyclus van meten en verbeteren ten behoeve van de borging van de kwaliteit van het onderwijsleerproces:

- In de regel vindt op elke school één keer per 4 schooljaren een externe meting van de kwaliteit van het onderwijsleerproces plaats. ‘Extern’ betekent in principe door een expert (bv. op het gebied van taal- of rekendidactiek) van een collega-school binnen RBOB.
- De externe kwaliteitsmeting vindt plaats met behulp van kijkwijzers didactisch handelen (identiek voor alle scholen).
- Op grond van de resultaten van de externe kwaliteitsmeting formuleert de school verbeterdoelen en -activiteiten. Deze worden in het schoolplan en in het schoolontwikkelplan opgenomen en zijn gericht op zowel de langere (4 jaren) als de kortere (1 jaar) termijn.
- Op grond van de verbeterdoelen- en activiteiten formuleert elke leerkracht in het PrOP ook zijn/haar eigen professionele ontwikkeldoelen. Met behulp van de kijkwijzers didactisch handelen wordt jaarlijks bij elke leerkracht en in lijn met de verbeterdoelen van de school geobserveerd in welke mate sprake is van professioneel didactisch handelen.
- De resultaten van de leerkrachtobservaties worden jaarlijks door de locatie- en clusterdirecteur geanalyseerd en vertaald in conclusies en verbeteracties op schoolniveau. Deze conclusies en verbeteracties worden samen met de resultaten van de andere periodieke metingen (zoals de eind- en tussentoeetsen van Cito) opgenomen in de trendanalyse en het SOP en vormen een (in inspectiejargon:) *jaarlijkse schoolzelfevaluatie*.



Bij het monitoren van de kwaliteit van het onderwijs wordt op alle scholen binnen RBOB gebruik gemaakt van observatie instrumenten. Het is van belang dat deze monitor ligt in het verlengde van de wet en regelgeving betreffende de deskundigheid van leerkrachten enerzijds en de visie op onderwijs van de school anderzijds.

Binnen RBOB wordt van de volgende instrumenten gebruik gemaakt:

Competentieprofiel (9 competenties - landelijk zal er nog een toelichting moeten komen wanneer er sprake is van startbekwaamheid, vakbekwaamheid dan wel excellentie)

Het competentieprofiel is vastgesteld en RBOB breed van kracht.

Gesprekscyclus bestaande uit Prop-gesprek, voortgangsgesprek en beoordelingsgesprek.

De formulieren die hiervoor gebruikt worden zijn een afspiegeling van het competentieprofiel en ook RBOB breed toegepast.

Elke school vertaalt de gewenste kwaliteit van het onderwijs in een document: de kwaliteitskaart, dat eventueel uitgewerkt kan worden in een observatie instrument: de kijkwijzer. De kijkwijzer kan een bijlage zijn bij de kwaliteitskaart.

Elke school is vrij in de vormgeving van de kwaliteitskaart dan wel de kijkwijzer. Alle onderwijsgebieden dienen echter wel in 2018 onderbouwd te zijn met een kwaliteitskaart. Jaarlijks wordt de kwaliteit van het onderwijs geëvalueerd aan de hand van de opbrengsten. Indien noodzakelijk worden er interventies gepleegd. In een cyclus van 4 jaar dient elk onderwijsgebied c.q. kwaliteitskaart geëvalueerd te worden en eventueel worden bijgesteld en vervolgens worden vastgesteld. De planning van deze cyclus is opgenomen in het schoolplan (deel c).

Hoofdindicator(en)	Subindicator(en)	(Meet)instrument	Frequentie	Inzage (moment)	Rapportageresultaat	Acties en rapportage
LEEROPBRENGSTEN EN ONDERWIJSTIJD Alle indicatoren voldoen aan de jaarlijks vastgestelde normen van de inspectie (toetsingskader)	Tussenopbrengsten Taal/Rekenen Entreetoets Entreetoets groep 7 CITO Eindtoets Intelligentietest Sociaal-em. ontw Jaarplanner van de school (in schoolgids)	CITO - LVS  Entreetoets CITO Eindtoets CITO CITO Verplicht instrument  Kwaliteitsmeting didactisch handelen taal-rekenen	2 X per jaar  Jaarlijks Jaarlijks Gekoppeld met eindt Afhankelijk toets	Leerkracht Locatiedirecteur Clusterdirecteur Algemeen Directeur (Dagelijks)	Stand van zaken Trends Niveau: • Leerling • Groep • School	<p>Op alle hoofdindicatoren:</p> <p>Signaleren Analyse Diagnose Conclusies</p> <p>Acties / Bijsturen</p> <p>2 keer per jaar terugkoppeling aan algemeen directeur door clusterdirecteur met daarin:</p> <p>Schoolontwikkelplan Actieplan personeel Beschrijving professionele cultuur Ontwikkeling CT PrOP CD Financiën Huisvesting</p>
LEERLINGEN MET SPECIALE BEHOEFTE	Aantal leerlingen die een afwijkende leerlijn volgen Aantal leerlingen die naar verwachting niet het eindniveau behalen	Rapportage leerlingenzorg  Rapportage leerlingenzorg  Kwaliteitsmeting didactisch handelen taal-rekenen	2 X per jaar	Leerkrachten Interne Begeleider Locatiedirecteur Clusterdirecteur Algemeen directeur	Aantal leerlingen met afwijkende leerlijn en aantal leerlingen die de verwachte progressie hebben doorgemaakt	
BEREDENEERD AANBOD Alle indicatoren voldoen aan de einddoelen basisonderwijs, het onderwijsaanbod is dekkend)	Leerlijn Tussendoelen Einddoelen	Schoolplan  Kwaliteitsmeting didactisch handelen taal-rekenen	4-jaarlijks	Ouder Leerkracht Locatiedirecteur Cluster Directeur Algemeen Directeur (Dagelijks)	Context Analyse Diagnose Conclusie Meerjarenplanning	
LEIDERSCHAP Alle competenties scoren voldoende, deze worden gemeten m.b.v. 360 <sup>o</sup> feedback, het format beoordelingsgesprekken en het dashboard	NSA competenties leidinggevenden in het onderwijs (2005)	PrOP gesprek  Beoordelingsgesprek	Jaarlijks  3-jaarlijks	Locatiedirecteur Clusterdirecteur Algemeen Directeur (Dagelijks)	Ontwikkelbehoefte Ontwikkelactie Ontwikkelresultaat Functioneringsniveau Interventieniveau en resultaat	
PERSONELE ONTWIKKELING	Competenties en kenmerken leerkrachten wet BIO (2006)	PrOP gesprek  Beoordelingsgesprek	Jaarlijks  3-jaarlijks  Planning van PrOP's CD AD (jaarlijks)	Leerkracht Locatiedirecteur (Dagelijks) Clusterdirecteur Algemeen directeur (op aanvraag) (dagelijks)	Ontwikkelbehoefte Ontwikkelactie Ontwikkelresultaat Functioneringsniveau  Interventieniveau en resultaat (indien van toepassing)	
OUDETEVREDENHEID De totale oudertevredenheid in de meting 'scholen met succes' is min. score 7.	Betrekken van ouders bij het onderwijsproces Tevredenheid Communicatie	Schoolgids  O.T.P  Nieuwsbrieven	Jaarlijks  4-jaarlijks  Schoolafhankelijk	Ouder Leerkracht Locatiedirecteur Clusterdirecteur Algemeen Directeur (dagelijks)	Globale resultaten en planning schooljaar  Oudertevredenheid bestuursrapportage Monitoren via website	

Hoofdindicator(en)	Subindicator(en)	(Meet)instrument	Frequentie	Inzage (moment)	Rapportageresultaat	Acties en rapportage
PROFESSIONELE CULTUUR Hier wordt gebruik gemaakt van een cultuurscan die door LD en CD wordt ingevuld	Professionele cultuur versus politiek ambtelijke cultuur	Instrument 'van Emst', de cultuurscan	Jaarlijks	Ouder Leerkracht Locatiedirecteur Clusterdirecteur Algemeen Directeur (dagelijks)	Inzichtelijk maken niveau professionele cultuur	



## Bijlage 3: Koersplan 2015-2019 RBOB De Kempen



### RBOB De Kempen Koersplan 2015-2019

*investeren in de toekomst en presteren met plezier*

Veldhoven 24.11.2014

#### Koersplan RBOB De Kempen 2015-2019

---

##### Vooraf

In het Koersplan 2015-2019 beschrijft Stichting De Kempen, organisatie voor openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs (kortweg: RBOB De Kempen) wat de beoogde koers naar het eind van dit decennium is. Er wordt daarbij vooral de richting beschreven. Zodanig, dat deze voldoende ruimte laat voor de scholen voor eigen uitwerkingen om de gewenste resultaten te bereiken.

De vorige koersplanperiode is bijna afgerond. Veel is gerealiseerd. Hierdoor kunnen weer nieuwe zaken opgepakt worden. Een enkel punt behoeft nog een vervolg, omdat nog geen afronding heeft plaatsgevonden. Sommige zijn zo goed bevallen, dat ze smaken naar meer.

De bedoeling is dat het koersplan als een toegankelijk stuk ervaren wordt. Geen dik pak papier, maar een verhaal op hoofdlijnen, dat door betrokkenen makkelijk opgepikt kan worden en dat kan bekijken.

Bij de totstandkoming van dit document is gebruik gemaakt van de input van vele betrokkenen: leraren, raad van toezicht, GMR/ouders, wethouders, directies, kinderen, (staf)ondersteuners en bestuur.

Het plan bestaat uit een beknopte beschrijving van RBOB, schetst de context om vervolgens per hoofdonderwerp de doelen weer te geven.

##### RBOB De Kempen

RBOB De Kempen is een organisatie met 14 basisscholen, verdeeld in drie clusters, ongeveer 3100 leerlingen en zo'n 270 medewerkers. De scholen bevinden zich in 14 plaatsen in 11 gemeentes in de Kempen en midden Limburg. Het budget van de organisatie is ongeveer € 15 miljoen per jaar. Aan RBOB is kinderopvangorganisatie Stichting *ikOOK!* gelieerd.

RBOB De Kempen heeft als primair doel het in stand houden van openbare en algemeen toegankelijke scholen in de regio de Kempen en omstreken, het geven van onderwijs en daarin 'gaan voor kwaliteit'. Het draait daarbij om de ontwikkelingsperspectieven van het kind.

RBOB De Kempen wil een professionele dynamische organisatie zijn, die met respect en actieve tolerantie zorgt voor optimale ontplooiing van de kinderen in een inspirerende en uitdagende werkomgeving.

De organisatie van RBOB De Kempen is zodanig ingericht dat deze in staat is flexibel in te spelen op veranderingen van de omgeving. Betrokkenheid van alle geledingen, ieder in zijn eigen verantwoordelijkheid en rol, is daarvoor onontbeerlijk.

Er wordt gezorgd voor inhoudelijke en organisatorische afstemming en voldoende (ontwikkeling van) deskundigheid, opdat de gestelde doelen verwezenlijkt kunnen worden.

RBOB meent te mogen stellen dat het zich onderscheidt ten opzichte van andere organisaties in de sector op het gebied van professionele cultuur en de uitwerking daarbij.

Deze cultuur is herkenbaar in scholen door gedrag in samenwerking, eigenaarschap en verantwoordelijk handelen, in leiderschapsstijlen en eigen inbreng van medewerkers, waardoor er minder afhankelijkheid is van ondersteuning door leidinggevend en stafmedewerkers.

Medewerkers krijgen verantwoordelijkheid en nemen die ook. Zij leggen vervolgens ook verantwoording af, op alle niveaus en ieder in zijn eigen rol. Daarbij ligt de focus niet zo zeer op systemen, modellen en management, maar vooral op professioneel gedrag, leiderschap en mensen.

## Context

Met onderwijs bouwen we aan bestaanszekerheid, welvaart en welzijn, innovatie en vooruitgang, maar ook aan actief burgerschap en brede maatschappelijke participatie. Je kunt gerust stellen dat onderwijs ertoe doet. Sterker nog: onderwijs is het fundament onder onze samenleving, niet in het minst het funderend onderwijs.

In het (basis)onderwijs verandert veel. De maatschappij wordt steeds complexer. De digitalisering neemt toe. Er komen meer vragen op het onderwijs af, de verwachtingen worden steeds hoger.

De omstandigheden voor de ontwikkeling van kinderen zijn anders dan vroeger; veel is vluchtiger, sneller. Daarbij verandert de rol van de ouders.

In het 'gewone' leven ontstaan meer onzekerheden. Veilige ankers als werk, sociale zekerheid, pensioen en relaties liggen niet meer zo vast.

We zoeken naar nieuwe vormen van werken en (samen)leven, in verschillende gezinssamenstellingen. Technologie en media worden in toenemende mate belangrijke factoren. Mede hierdoor ontstaat een meer radicale transparantie: we zien en weten meer; we moeten ook meer laten zien en weten. De wereld is lang niet zo groot en overzichtelijk meer als voorheen.

Er wordt houvast gezocht. Als politiek en bedrijven hiervoor te weinig vertrouwen geven, creëren de mensen hun eigen toekomst en wereld. Ieder zijn eigen zorg. Er is steeds meer oog voor milieu en duurzaamheid, al dan niet ingegeven door ervaren klimaatveranderingen.

Diverse regio's in ons land hebben te maken met vergrijzing en ontgroening: er is daar sprake van krimp van leerlingenaanwas. Dit geldt ook voor onze regio. Er wordt de komende jaren een schaarste aan leraren verwacht. Daarnaast zal de samenstelling van het personeel wijzigen, bijvoorbeeld met begeleiders en ondersteuners in het kader van passend onderwijs. Dit vergt verandering van houding en capaciteiten van onze leraren en schoolleiders.

De leerlingenpopulatie wordt dus kleiner, maar ook heterogener. Leerlingen leren op een andere manier. Steeds vaker krijgen zij voorschoolse educatie. Daarbij hebben ouders hoge verwachtingen van de scholen; de samenleving stelt ook hoge eisen aan ouders. En dat doet de samenleving ook aan de scholen. Hierdoor ontstaat het gevaar dat het accent eenzijdig op 'harde' resultaten, en dan met name bij taal en rekenen, gelegd wordt.

Het beleid van de overheid is nogal eens een onzekere factor. Op dit moment lijkt onderwijs weer wat prominenter op de politieke agenda te staan. Aandachtspunt daarbij is dat die overheid zich vooral moet bemoeien met het 'wat' en niet doorschiet in het ook nog bepalen van het 'hoe'. Overigens kan een bezuiniging zo maar weer op de loer liggen.

Voor de scholen is het zaak te anticiperen op de verwachte daling van het leerlingenaantal en de vergrijzing in de samenleving: minder kinderen en ouder personeel. Daar waar afgelopen jaren een sterke ontwikkeling is doorgemaakt in opbrengstgerichtheid en taal en rekenen, moet gewaakt worden voor een onbalans. Immers, onderwijs is meer dan dat alleen.

Het passend onderwijs staat in de kinderschoenen en zal de komende jaren de nodige aandacht vragen. Het vergt soms bijzondere vaardigheden, individueel dan wel in teamverband.

De ontwikkelingen bieden kansen. Door een grotere diversiteit kan meer dynamiek ontstaan. Dat begint al bij werving en selectie en de mogelijkheden voor opleiding van personeel. Er kan meer

gebruik gemaakt worden van de uitgebreide expertise op de scholen. Het zal de mobiliteit van medewerkers ook positief beïnvloeden.

Voor RBOB is dit alles een uitdaging, die met vertrouwen opgepakt wordt vanuit de wetenschap dat in de afgelopen jaren goede prestaties zijn neergezet, dat het onderwijskundig beleid staat en infrastructurele voorwaarden als financiën, gebouwen, ICT en dergelijke goed op orde zijn. Maar ook omdat de scholen de gelegenheid hebben vanuit hun eigenheid hierin zelf keuzes te maken. Dat maakt het voor onze medewerkers aantrekkelijk om vanuit hun betrokkenheid met de kinderen er uit te halen wat erin zit.

## Kinderen: talent time bij RBOB-scholen

Ieder kind krijgt het onderwijs en de ondersteuning die het nodig heeft. Zoveel mogelijk thuisnabij. Kinderen verschillen van elkaar, in talenten, in mogelijkheden en in de aanpak die zij nodig hebben die talenten te ontwikkelen. Soms hebben ze extra ondersteuning nodig. Talenten worden optimaal benut. Er wordt vooral gekeken naar wat een kind wel kan en minder naar waar het (ten opzichte van anderen) niet zo goed in is. En...., alle kinderen zijn speciaal.

Kinderen hebben een veilig en geborgen gevoel. Zij zitten lekker in hun vel.

Voor de kinderen wordt een omgeving gecreëerd die veilig en gezond is. Maar ook inspirerend, uitdagend, passend en toekomstgericht. Kinderen presteren met plezier.

Er wordt kinderen structuur geboden, houvast. Zij leren niet alleen voor en door zichzelf, maar werken ook samen en leren delen. De kinderen krijgen en tonen respect. Zij ontwikkelen zich naar meer zelfstandigheid en leren kiezen.

Het lijken allemaal open deuren, maar het bovenstaande is niet altijd vanzelfsprekend en komt er ook niet van zelf. Er is kwalitatief hoogstaand onderwijs voor nodig, uitgevoerd door goed en genoeg personeel. Dit, in samenspraak met de ouders en in een uitstekende infrastructuur.

## Onderwijs: degelijk

De afgelopen jaren zijn forse stappen gezet om de lat hoger te leggen. Geen zwakke scholen bij RBOB. Er is hard gewerkt aan de leeropbrengsten van taal en rekenen. Maar er is natuurlijk meer dan dat.

In ieder geval werken de scholen opbrengst- en ontwikkelingsgericht. Zij bewaken daarin de doorgaande lijn, ook die van voor en na de basisschoolperiode. Er is niet alleen aandacht voor de gemiddelde leerling, maar alle kinderen krijgen een passend aanbod. Daarbij is nadrukkelijk aandacht voor excellente leerlingen, opdat ook zij uitgedaagd blijven worden. Ouders worden bij dit proces betrokken.

Het onderwijs bij RBOB is van deze tijd, betekenisvol en duurzaam. Kinderen ontwikkelen zich in kennis, vaardigheden, gedrag. Maar ook is er voldoende aandacht voor sport en cultuur, Engels, techniek, ICT, social media en burgerschap.

Er wordt gezorgd voor een optimaal pedagogisch klimaat. Daar waar mogelijk is, creëert RBOB dagarrangementen in integrale kindcentra met de eigen kinderopvang *ikOOK!*.

Scholen stellen heldere doelen voor alle leerlingen m.b.t. hun leerprestaties. De basisvakken taal en rekenen scheppen voorwaarden voor bredere ontwikkeling: wereldoriëntatie, cultuur, bewegen, sociale vaardigheden en emotionele ontwikkeling nodig voor burgerschapsvorming. Alle kinderen van 4-12, of liefst vanaf 2,5 jaar, leren met elkaar, werken samen en leven samen.

In dit licht zorgt RBOB voor het volgende:

- ▶ Er zijn geen RBOB-scholen die onderpresteren.
- ▶ Alle scholen hanteren een opbrengstgerichte aanpak. Zij formuleren meetbare doelstellingen voor taal en rekenen.
- ▶ Het registreren van gegevens over de ontwikkeling van kinderen is geen bureaucratisch doel, maar een middel tot verbetering van de leerling.
- ▶ Er wordt een uitdagend aanbod voor cognitief talentvolle kinderen in een ambitieuze leer- en ontwikkelcultuur gecreëerd.
- ▶ Zo mogelijk is op elke RBOB-school (eigen) peuterwerk aanwezig en stellen de scholen doelen voor opbrengstgerichte vroegschoolse educatie.
- ▶ Mede in het kader van gezondheid en een bredere ontwikkeling krijgen de kinderen op de RBOB-scholen minimaal twee en waar mogelijk drie lessen bewegingsonderwijs per week.

- ▶ Het ICT-programma RBOB Online wordt verder verdiept, met name op het gebied van de inzet van digitaal leermateriaal.
- ▶ Alle scholen betrekken de ouders actief bij de ontwikkeling en leerprestaties van hun kinderen: er is sprake van pedagogisch partnerschap.
- ▶ Binnen dagarrangementen is sprake van pedagogische samenhang. Er is aansluiting bij de omgeving, o.a. ook op gebied van sport en cultuur. Er wordt een aantrekkelijke voorziening gecreëerd voor ouders en kinderen. Kortom: degelijk onderwijs en uitgebalanceerde dagprogramma's, combinaties van leren, spelen en ontspannen. Waar mogelijk en wenselijk is, investeert RBOB in de kwaliteit van de aansluiting tussen onderwijs en kinderopvang.

## Ouders: betrokken

Ouders zijn primair verantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen. Zij zijn ook bij uitstek de ervaringsdeskundigen en (van nature) betrokken bij de ontwikkeling van hun kind.

Ouders zijn partner van de school in deze ontwikkeling. De school neemt hen daarbij serieus en verwacht dat ook andersom. Ieder heeft zijn eigen rol in de opvoeding en (onderwijskundige) ontwikkeling. Wederzijdse verwachtingen zijn helder. Goede communicatie is daarbij van belang. Met tevreden ouders heeft de school de beste ambassadeurs die hij zich maar kan wensen.

RBOB streeft bij het zorgen voor kwalitatief hoogstaand onderwijs naar een grote betrokkenheid van de ouders. RBOB wil dit bereiken door het volgende:

- ▶ Het ontwikkelen en bevorderen van Actief Ouderschap. Elke school werkt hier planmatig aan.
- ▶ Periodieke peilingen van de oudertevredenheid en planmatige uitvoering van de verbeterpunten.
- ▶ Bij de beleidsontwikkeling maken de scholen gebruik van ouderpanels c.q. klankbordgroepen.
- ▶ Mede in het kader van meervoudige publieke verantwoording worden ouders adequaat geïnformeerd.

## Medewerkers: professioneel en bevlogen

Om ervoor te zorgen dat de kinderen op de scholen 'het goed doen', is goed en genoeg personeel nodig. Daar valt en staat het mee. De medewerkers zijn dus van kapitaal belang, niet in het minst degene die het voor de klas mag doen: de leraar.

Het beroep van leraar staat volop in de belangstelling. Vaak gaat het over lerarentekorten, de taal- en rekenvaardigheid van leraren, maar ook over hun professionele ruimte en autonomie. Aan de andere kant worden schoolleiders, besturen en raden van toezicht door de overheid en inspectie aangesproken op de kwaliteit van het onderwijs en zien zij het als hun taak om leraren aan te spreken en te controleren op onderwijsopbrengsten. Kortom: toezicht, controle en 'bestuurlijke borging'. Dit wordt nog al eens als een (te) zware administratieve last ervaren.

Leraren worden in hun klas geconfronteerd met verschillen tussen leerlingen, verschillen zowel qua niveau, sociaal culturele achtergrond, leerstijl, etc.. Tegelijk is er steeds meer aandacht voor de ontwikkeling van eenduidige referentiekaders die als norm voor alle leerlingen gelden en steeds minder ruimte laten in te spelen op individuele kenmerken of voorkeuren van leerlingen. Het passend onderwijs vraagt evenwel een grote mate van adaptiviteit van de leraar om actief in te spelen op de verschillen tussen kinderen.

In een samenleving waarin individualisering en risico's van intolerantie aanwezig zijn, is het van belang te sturen op sociale cohesie. Je kunt je afvragen welke rol de school en de leraar daarin moeten spelen. Brede-schoolontwikkelingen en aandacht voor burgerschap benadrukken in ieder geval een rol voor de leraar. Tegelijk is er een roep de school vooral te laten focussen op zijn kerntaak: het aanleren van basiskennis en vaardigheden, met name op het terrein van rekenen en taal.

De bekwaamheid van leraren zal afgestemd moeten zijn op verschillen binnen de klas, evenals die met betrekking tot opbrengstgericht werken. Nog niet zo ervaren leraren zullen hier extra in begeleid moeten worden.

Bij RBOB De Kempen werken leraren en andere medewerkers met plezier, krijgen en nemen zij kansen zich te ontwikkelen.

Zij werken in optimale omstandigheden, zijn deskundig dan wel excellent in het pedagogisch en didactisch handelen, voelen zich verantwoordelijk en onafhankelijk en leggen als professional verantwoording af. Dit vereist ook goed onderwijskundig leiderschap.

Om zijn organisatiedoelen te bereiken, wil RBOB De Kempen goed en genoeg personeel. Kwaliteit en continuïteit zijn daarbij van belang. RBOB wil dit o.a. waarborgen door goed werkgeverschap. RBOB rekent op zijn mensen; dat mag ook andersom verwacht worden. RBOB realiseert dit door het volgende:

- ▶ Bij RBOB werken bekwame medewerkers, zowel individueel als in onderlinge samenhang.
- ▶ Er is sprake van integraal en adequaat personeelsbeleid: afstemming organisatiedoelen met individuele doelen, verantwoordelijkheid ontwikkeling bij medewerker en duurzaamheid.
- ▶ Binnen het integraal personeelsbeleid wordt gezorgd voor het creëren van ontwikkelkansen, met o.a. coaching on the job en leeftijdsfasebewust personeelsbeleid.
- ▶ Leraren krijgen de mogelijkheid zich te ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam en vakbekwaam. Beginnende leraren krijgen extra ondersteuning.
- ▶ Het delen van expertise en leren van elkaar wordt gestimuleerd. Er is ruimte voor onderzoek en leraren met onderzoeksvaardigheden. Onderzoek doen levert leraren winst op. Behalve kennis en onderzoeksvaardigheden, nemen zowel bewustwording als intentie tot anders handelen in de klas toe. Professionele ontwikkeling wordt verdiept door interactie met collega's.
- ▶ RBOB geeft vorm aan een eigen kennis- en expertisenetwerk (KEN RBOB) met verschillende kenniskringen. Hierin ontmoeten medewerkers met diverse specialistische achtergronden elkaar en wordt de basis geschapen voor ondersteuning van leraren bij de uitwerking van het passend onderwijs, o.a. door orthopedagogen. Hierin is ook voldoende kennis en expertise voor leerlingen met extra leerbehoeften ondergebracht.
- ▶ Het pedagogisch en didactisch handelen van leraren is een belangrijke sleutel voor succes in de ontwikkeling van kinderen. Dit is bij de RBOB-leraren op orde.
- ▶ Dat vraagt om sterk onderwijskundig leiderschap: directeuren van RBOB zijn vooral persoonlijk leiders, gericht op (de kwaliteit van het) onderwijs en het professioneel gedrag van mensen.
- ▶ Leraren werken samen (ook met ouders en kinderen), zij zijn representatief en stellen zich op als ambassadeur van de school.
- ▶ Medewerkers investeren in zichzelf en de organisatie. De organisatie investeert ook in hen. In de Prop-gesprekken is continu aandacht voor scholing en professionele ontwikkeling.

## Geld: verantwoord en doelgericht

Kwalitatief goed en degelijk onderwijs door professionele medewerkers in optimale huisvesting en omstandigheden kost geld. Er zullen voldoende financiële middelen beschikbaar moeten zijn, zowel voor de korte als de langere termijn. Immers, niet alleen de kinderen van nu, maar ook die over bijvoorbeeld acht jaar moeten hierop kunnen rekenen.

Eenzijds is het de verantwoordelijkheid van de overheid te zorgen voor een afdoende bekostiging. Door de scholen en het schoolbestuur moet evenwel gezorgd worden voor het doelmatig besteden van de middelen. Een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering is nodig om zoveel mogelijk middelen ter beschikking te kunnen stellen aan het primaire proces van de onderwijsorganisatie.

RBOB De Kempen wil zorgen voor:

- ▶ Een gezonde financiële positie als waarborg voor kwaliteit en continuïteit. Deze positie moet sterk zijn. Echter, het geld moet natuurlijk worden besteed waarvoor het bedoeld is.
- ▶ Een optimale bedrijfsvoering in relatie tot de beleidscyclus planning & control en de administratieve organisatie.
- ▶ Bedrijfseconomisch bewustzijn op de diverse niveaus. RBOB wil de prestaties t.a.v. de bedrijfsvoering stimuleren, meten en monitoren.
- ▶ Aandacht voor een goede balans tussen risico's en de hoogte van het weerstandvermogen. Er is een cyclus van evaluatie en aanpassing van de risicoanalyse.

## Gebouwen: goed toeven

RBOB De Kempen wil kwalitatief hoogstaand onderwijs bieden dat 'van deze tijd' is en met plezier wordt gegeven en genoten. Kinderen hebben recht op daarbij behorende gebouwen en terreinen met inventaris en andere middelen van deze tijd, aansluitend bij hun belevingswereld. Nieuwe onderwijskundige ontwikkelingen betekenen dat de huisvestingseisen aangepast dienen te worden. Er worden ook steeds meer kwaliteitseisen gesteld, onder meer op het gebied van veiligheid, duurzaamheid en hygiëne.

Schoolgebouwen zijn tegenwoordig minder traditioneel ingedeeld dan voorheen. Er wordt meer flexibiliteit verwacht. Naast de 'gewone' klaslokalen is er bijvoorbeeld behoefte aan ruimte voor differentiatie in groepen en voor begeleiding van individuele leerlingen. RBOB streeft naar een optimale aansluiting van het onderwijs bij kinderopvang, liefst in de vorm van integrale kindcentra met de eigen kinderopvangorganisatie *ikOOK!*. Dit vraagt om het creëren van mogelijkheden daarvoor.

De schoolgebouwen worden adequaat onderhouden. Aan het begin van de komende koersplanperiode zijn de schoolbesturen niet alleen meer verantwoordelijk voor het onderhoud van de binnenkant van de gebouwen, maar krijgen zij die ook voor de buitenkant ervan. Middelen hiervoor worden toegevoegd aan de lumpsum.

RBOB De Kempen wil de kinderen onderwijs aanbieden in moderne en adequate huisvesting door het volgende:

- ▶ Capaciteit: Bij een enkele school groeit het leerlingenaantal nog. Hierdoor ontstaat daar behoefte aan uitbreiding. RBOB streeft naar zoveel mogelijk volwaardige eigen permanente voorzieningen. Afhankelijk van de plaatselijke situaties wordt met collega scholen samengewerkt in multifunctionele accommodaties (MFA's). In dit laatste geval wordt balans gezocht in het eigen en het gezamenlijk gebruik van het gebouw. Daarbij is een richtlijn dat de betreffende school ten minste zijn eigen verantwoordelijkheid waar moet kunnen maken. Daar waar sprake is van een daling van het aantal kinderen, geeft dit mogelijkheden voor het creëren van een integraal kindcentrum.
- ▶ Gezonde, veilige en duurzame gebouwen: Periodiek wordt een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Dit leidt tot plannen van aanpak die in samenspraak met de medezeggenschapsraden worden uitgevoerd. Naast het veiligheidsaspect, krijgt het binnenmilieu daarbij aandacht.
- ▶ Exploitatie: Bouwkundige keuzes worden weloverwogen gemaakt, waarbij rekening wordt gehouden met de consequenties t.a.v. de exploitatie.
- ▶ Leren over duurzaamheid is belangrijk voor de bewustwording en de betrokkenheid van de kinderen van nu. De school biedt bij uitstek gelegenheid om het 'schoolse' leren te combineren met het zelf ervaren en doen. Zo sluit de verantwoordelijkheid die je leerlingen geeft in het duurzaamheidsonderwijs, ook goed aan bij doelstellingen voor talentontwikkeling, burgerschap en sociale competenties (bijvoorbeeld verantwoordelijkheid geven en samenwerken). Ook kun je duurzaamheid binnen taal en rekenen aan bod laten komen. Veel RBOB-scholen besteden al aandacht aan duurzaamheid, o.a. aan het onderdeel energie. Dat gebeurt zowel in het onderwijs zelf als in het voorbereiden van plannen voor energiebesparing, milieubewustzijn, kostenvermindering, schone energie en minder CO<sub>2</sub>-uitstoot.
- ▶ Ook voor de inrichting van de buitenruimte is voldoende aandacht.
- ▶ De gebouwen en hun ruimtes stralen rust uit, zijn opgeruimd en schoon.

## Onderwijsmiddelen: kwaliteit verhogend

Goed materiaal is het halve werk. Voor scholen gaat het dan vooral om lesmateriaal, inventaris en digitale hulpmiddelen.

Lesmethodes zijn van deze tijd en voldoen in hoge mate aan de gestelde kwaliteitseisen. De school is goed ingericht.

Het digitale 'wagenpark' is met onder andere computers, touchscreens en tablets op orde.

RBOB De Kempen ziet ICT als onmisbaar als het o.a. gaat om effectief klassenmanagement, ook met het oog op de toekomst met een grotere diversiteit bij het passend onderwijs.

De leerkracht heeft daarvoor de juiste tools nodig waarmee hij of zij de lessen snel en effectief kan afstemmen op de leerbehoeften van kinderen. Daarvoor is technologie beschikbaar, o.a. in de vorm van touchscreens al dan niet in combinatie met het gebruik van tablets.

Digitale leermiddelen maken het mogelijk beter aan te sluiten bij de behoefte van de individuele leerling. Dit geldt bijvoorbeeld voor leerlingen met een leerachterstand, voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, maar ook voor leerlingen die juist meer uitdaging nodig hebben.

RBOB wil dat alle scholen adequaat gefaciliteerd zijn, dat zij goed zijn voorzien. Dit vraagt ook om een optimaal gebruik van de aanwezige middelen. RBOB wil daarvoor het volgende:

- ▶ Het reeds ingezette beleid met investeringsplannen voor meer jaren, waarin o.a. ICT, wordt voortgezet. Daarbij wordt extra aandacht besteed aan het rendement, het verhogen van de prestaties en het omgaan met de middelen.

- ▶ Scholen zijn adequaat en ingericht met inventaris en apparatuur van deze tijd. Deze inrichting heeft stijl en uitstraling. Het bevordert ook de veiligheid en gezondheid van kinderen en de medewerkers.
- ▶ De sfeer van de inrichting sluit aan bij het degelijke onderwijs dat beoogd wordt. Deze biedt structuur en is verzorgd en opgeruimd. Net zoals het onderwijs.

## Organisatie: bijzonder openbaar

Sinds de oprichting in 1998 heeft RBOB De Kempen zich ontwikkeld als een serieuze maatschappelijke speler (binnen het primair onderwijs) in de Kempen e.o.. Hierbij opereert RBOB zowel zelfstandig als in samenwerking met ketenpartners, bijvoorbeeld op het terrein van passend onderwijs.

RBOB wil omstandigheden creëren die het leveren van kwaliteit bevorderen. Om dat te bereiken, is gekozen voor een organisatie met clusters van scholen. Deze organisatievorm is een instrument waarmee RBOB flexibel kan inspelen op zowel landelijke als regionale ontwikkelingen, een grotere waarborg kan geven voor continuïteit en samenwerking en waarmee ‘het gaan voor kwaliteit’ wordt bevorderd.

Belangrijk is dat RBOB De Kempen een volwaardige partij blijft, maar beter nog dat het zijn positie in de regio nog verder versterkt.

RBOB De Kempen wil dit bereiken door het volgende:

- Ook al heeft RBOB te maken met krimp van de leerlingenaantallen in de regio, het marktaandeel van de scholen hoeft niet te dalen. Behoud of zelfs vergroting ervan gebeurt voor een belangrijk deel door het leveren van kwaliteit en profilering ter versterking van het imago. Naast de kwaliteit op de scholen profileert RBOB zich met de professionele cultuur, de openbare en algemeen toegankelijke identiteit (met name m.b.t. het actief omgaan met tolerantie), goed onderwijsbestuur met meervoudige publieke verantwoording en een constructieve medezeggenschap. Tot slot onderscheidt RBOB zich door het ontwikkelen van integrale kindcentra, samen met de eigen kinderopvangorganisatie *ikOOK!*.
- Bestuurlijke netwerken: Het koersplan is geschreven binnen een maatschappelijke context; op een aantal gebieden maakt RBOB deel uit van een keten. Te denken valt daarbij aan passend onderwijs, dagarrangementen en huisvesting. Dit vergt communicatie, overleg en eventueel samenwerking met ketenpartners als gemeentes, opleidingsinstituten als Pabo en ROC en collega schoolbesturen.
- Zoals in het begin van het koersplan is beschreven, onderscheidt RBOB zich op het gebied van bepaalde cultuurkenmerken. Professioneel gedrag, reflectie, structuur, verantwoordelijkheid en eigenaarschap, gerichtheid op sociale cohesie zijn er zo een paar. RBOB bewaakt deze kenmerken.

## Tot slot

Bij de opstelling van dit koersplan zijn alle geledingen binnen RBOB De Kempen betrokken. Dit is in het resultaat terug te vinden. Het plan geeft richting en ruimte voor de scholen. Het toont de ambitie van onze organisatie.

Het koersplan is verwoord in een aantal items op hoofdlijnen. Na vaststelling van dit plan vindt verdere uitwerking plaats, mede met behulp van de jaarlijks vast te stellen actieplannen. Hierin zal specifiek aandacht besteed worden aan wat in de desbetreffende periode uit het koersplan voorbereid, uitgewerkt, gerealiseerd of geïmplementeerd wordt. Tevens wordt daarbij aangegeven in welke fase van de ontwikkeling een bepaald item zich bevindt.

## Bijlage 4: Overzicht lesmethoden BS De Regenboog

Vakgebieden	Methoden	Groep(en)
Diverse thema's	Schatkist	1 & 2
Taal	Taal in beeld	4 t/m 8
Spelling	Dagelijks inzet van dictees Spelling langs de lijn	3 t/m 8 4 t/m 8
Aanvankelijk lezen / taal en voortgezet lezen	Veilig leren lezen Leeslijn, Lekker lezen en diverse leesactiviteiten	3 4 t/m 8
Rekenen	Alles telt	3 t/m 8
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip XL	4 t/m 8
Wereldoriëntatie	Oriëntatie op methode loopt	1 t/m 8
Schrijven (motorisch)	Schrijfatelier Novoscript	1/2 3 t/m 8
Verkeer	Verkeerskranten VVN	3 t/m 8
Muziek, drama, dans, tekenen en handvaardigheid	- Moet je doen (als bronnenboek) - Basislessen bewegingsonderwijs	1 t/m 8
Engels	The team	7 & 8

## Bijlage 5: Onderwijstijd BS De Regenboog

### Lestijden:

Groepen		Uren 1-2	Uren 3-8
Maandag	8.30 -14.45 uur	5,50	5,50
Dinsdag	8.30 -14.45 uur	5,50	5,50
Woensdag	8.30 -12.15 uur	3,75	3,75
Donderdag	8.30 -14.45 uur	5,50	5,50
Vrijdag	8.30 -12.00 uur / 8.30 -14.45 uur	3,50	5,50
<b>Totaal</b>		<b>23,75</b>	<b>25,75</b>

### Urenberekening:

Groepen	1-2	3-8
Aantal uren per week	23,75	25,75
aantal uren per jaar (x52)	1235,00	1339,00
Totaal aantal uren op jaarbasis	1240,50	1344,50
AF: verplicht aantal uren per jaar (in 8 jaar 7520u urennorm)	880,00	1000,00
Te besteden voor vakantie en vrije dagen	360,50	344,50