
SBO DE KANS
Kinderen Allemaal Haar School

Schoolplan
SBO De Kans

Inhoudsopgave

Koersplan 2023-2027 4
Doel 4
Inhoud koersplan 4
Kenmerken leerlingpopulatie 5
Waar staan we nu? 6
Bronnen voor interne en externe analyse 6
Interne analyse > belangrijkste inzichten 7
Externe analyse > belangrijkste inzichten 8
Personele middelen 8
Huisvesting en voorzieningen 8
Wie zijn wij? Waar staan wij voor? 11
Onze missie 11
Onze visie op onderwijs 9
Sleutelwoorden in onze visie 9
Wat we willen bereiken 12
Onze aanpak 15
Halfjaarlijks kiezen: met welke doelen gaan we aan de slag 15
Aan de slag maar ook … samen bewaken dat we bij dit succes komen 15
De eigen kwaliteit meten en laten weten 15
Welke schoolnormen koppelen we aan onze ambities? 15

Schoolplan 2023-2027

Doel

1. Het schoolplan geeft inzicht in en richting aan de keuzes die in de nieuwe beleidsperiode gemaakt worden. Jaarplannen en beleidsinitiatieven van de school maken inzichtelijk hoe dit beleid wordt gerealiseerd.
2. Het schoolplan geeft richting aan onze zelfevaluatie en verantwoording.

Inhoud schoolplan

Dit plan beschrijft achtereenvolgens:

a) Kenmerken leerling populatie	Beschrijving kenmerken leerlingen en wat zij nodig hebben
b) Beginsituatie	Beschrijving van de sterke en zwakke punten van de school op basis van interne en externe evaluatie
c) De bedoeling van ons onderwijs	Beschrijving visie, missie en wat we voor komende jaren zien als “de bedoeling” van alles waarop we op inzetten
d) Van bedoeling naar wat we willen bereiken	Wat betekent onze visie voor ons onderwijs, het pedagogisch klimaat, de samenwerking met ouders, onze eigen teamontwikkeling en voor de aansturing.
e) Wat we gaan doen om dit succes te bereiken	Vertaling van het succes dat we voor ons zien naar speerpunten, streefbeelden en acties
f) Hoe we dit aanpakken	Hoe werken we vanuit vertrouwen doelgericht aan dit succes?
g) Wat dit betekent voor onze kwaliteitszorg	Wat we doen om de basiskwaliteit te bewaken. Wat we doen om onze ontwikkeling zichtbaar te maken.
h) Wat betekent dit voor ons personeelsbeleid	
i) Hoe we door onze ambities bijdragen aan het bovenschools beleid	(Optioneel) Korte verantwoording die de relatie aangeeft tussen de eigen ambitie en de boven schoolse ambitie.
j) De wettelijke opdracht	In de groepen 3,4,5 en 6 wordt de leerstof aan de hele klas tegelijk aangeboden maar wordt er wel in de les gedifferentieerd. In de groepen 7 en 8 wordt er gedifferentieerd gewerkt volgens het uitstroomprofiel. Daarnaast wordt er eenmaal per jaar een groepsplan opgesteld door de groepsleerkracht. Dit wordt meerdere malen per jaar geëvalueerd. Door te werken met een OPP (ontwikkelingsperspectief) werken we doelgericht aan de ontwikkeling van de kinderen. Tweemaal per jaar worden de kinderen getoetst waarbij er wordt gekeken of de ontwikkeling volgens verwachting verloopt.

	Om deze doelen te kunnen volgen is er een schoolstandaard opgesteld voor de vakken lezen, rekenen, begrijpend lezen en spelling. Daar kunnen we niet alleen naar de individuele resultaten van leerlingen maar ook naar de groep als geheel.
k) De leerling ondersteuning	Er vindt ondersteuning plaats op gebied van de didactische vakken maar ook op sociaal emotioneel gebied. Op de didactische vakken gebeurt dat door leerlingen lesstof te geven op hun eigen niveau en meer uitleg en tijd. Op sociaal emotioneel vlak door de methode Leefstijl, sociale vaardigheidstraining of individuele ondersteuning vanuit SJSO.
l) Sponsorgelden	

Kenmerken leerling populatie

SBO De Kans is een school met ± 195 leerlingen. Wij werken met jaarklassen die zijn onderverdeeld in de onderbouw, middenbouw en bovenbouw. De groepen van SBO De Kans zijn wat leeftijd betreft te vergelijken met de indeling van de basisschool (groep 1 t/m 8). De school telt 15 groepen waarvan de grootte varieert van 10 tot 16 leerlingen. In samenwerking met het SWV Amsterdam Diemen kunnen kinderen onderwijs volgen waarbij men aantoonbaar een cognitief lager leeraanbod nodig heeft.

SBO De Kans staat in Amsterdam Nieuw-West. Onze leerlingen komen merendeel uit Nieuw-West, uit laag sociaal/economische gezinnen. Veel van onze ouders zijn de Nederlands taal niet of nauwelijks machtig. Dat maakt dat veel gezinnen op sociaal en economisch gebied ondersteuning nodig hebben.
Om dit te bereiken werken we met een aantal partners samen zoals de gemeente Amsterdam, GGD, De Gezonde School, OBA, Vesper, Fibbe enz.

Waar staan we nu?

Bronnen voor interne en externe analyse

- Uitkomsten vragenlijsten als MDO, Arbo RIE, kwaliteitsinstrument Succes!Spiegel > welke lering kunnen we daaruit trekken
- Strategisch beleidsplan Stichting Westelijke Tuinsteden
- Leeropbrengsten: welke leeropbrengsten … rekenen net voldoende en begrijpend lezen blijft zwak

Uitkomsten vanuit documenten

Kwaliteitsbeleid Stichting Westelijke Tuinsteden

" Belangrijk om mee te nemen"

Wat is onze maatschappelijke opdracht?

1. Samenwerking
   Actief op zoek gaan naar samenwerkingspartners die welbevinden en welzijn samen vormgeven. Bijv. door de samenwerking met Karibu en Stichting Zichtbaar voor de naschoolse activiteiten.
2. Duurzaamheid
   Hoe geven we ons personeel en kinderen mee dat we zorg voor de wereld moeten dragen. Samen leren leven en zorg dragen voor elkaar.
3. Professionaliteit
   Medewerkers de ruimte geven om eigenaar te zijn van professionele ontwikkeling door ruimte voor scholing, overleg (D-middagen) en de verschillende routes.
4. Gelijkwaardigheid
   Leren omgaan met verschillen en dialoog aan gaan. Dit middels het traject voor burgerschap en cultuur.
5. Onderwijskwaliteit
   Hoe geven we ons onderwijs zo vorm dat het niet alleen gaat om wat het oplevert maar ook de kwaliteit voor het welbevinden van leerlingen en personeel.

Rapportage QuickScan Welzijn personeel

Aandachtspunten die hieruit naar voren komen:

<u>Relatie leidinggevende en personeelsbeleid</u>

Oog voor welzijn en samenwerking vanuit leidinggevende.
Kwaliteit gesprekken met leidinggevende.
Interne informatievoorziening, met name over beleid.
Kwaliteit van werkoverleg (mate waarin dit als zinvol wordt ervaren).
Elkaar aanspreken, taakvolwassenheid.

<u>Werkdruk</u>

Tijdige signalering van werkdruk en overbelasting vanuit leidinggevende.
Eerlijke taakverdeling.
Realistische verwachtingen van de werknemer

Belastende factoren
Werk buiten overeengekomen les- en taakuren.
Taakvolwassenheid
Onderlinge verhoudingen tussen collega's.
Sfeer binnen de school.

Resultaten Succes!Spiegel
Uit de personeelsvragenlijst komen de volgende thema's als aandachtspunten.

- De cultuur binnen de school: teamsfeer en ontwikkeling tot lerende organisatie.
- Leiderschap
- Werken vanuit een gezamenlijke visie.

Uit de leerling vragenlijst Veiligheid en Welbevinden komen de volgende thema's naar voren als aandachtspunt:

- Het groepsklimaat: de inspanningen van de school hebben nog onvoldoende als effect dat kinderen aardig gedrag en behulpzaam gedrag naar elkaar tonen. Dat beïnvloedt de groepssfeer en het welbevinden in de groep negatief. De schoolblijft proactief om het gedrag om te buigen.
- Het toezicht op het plein

Ter nuancering: tijdens audits (bijv. van Beekveld & Terpstra) wordt het pedagogisch klimaat als kracht gezien van de school. Dit hangt met name samen met de structuur die leerkrachten kinderen weten te bieden. Leerkrachten benutten deze kracht nog onvoldoende om kinderen vervolgens ook daadwerkelijk vaardigheden te leren die hun "zelfkracht" vergroten. De indicatoren "aardig gedrag" en "behulpzaam gedrag" zijn voor de school daarom belangrijke graadmeters als het gaat over de vraag in hoeverre de school zich hierin ontwikkelt.

Ontwikkeling leeropbrengsten
De school hanteert eigen normen, passend bij de doelgroep. Jaarlijks worden de leeropbrengsten afgewogen ten opzichte van deze normen. Hieruit komt naar voren dat rekenen en begrijpend lezen nadrukkelijk aandacht behoeven. Rekenen is gemiddeld "net voldoende", begrijpend lezen is niet voldoende.

Interne analyse > belangrijkste inzichten

	
Betrokken collega's	Het borgen van ingezette veranderingen.
Veel geïnvesteerd in kwaliteit didactiek, o.a. met invoering nieuwe rekenmethode, nieuwe spellingmethode en afspraken rond convergent/divergent werken	Focus houden in schoolontwikkeling
Aanbod verlengde schooldag	Ontwikkeling als lerend team
Positieve reacties op ons pedagogisch klimaat	

De kwaliteit van de ondersteuning	Zoektocht naar identiteit: hoe ben je met elkaar openbare school en antwoord op de vragen die vanuit samenleving de school binnenkomen?
De overlegstructuur: de verschillende routes op de woensdagen	De balans vinden tussen ‘gezonde controle’ en ‘aansturing’ en professionele ruimte
	De rol daarin vanuit de schoolleiding
	Rekenen en begrijpend lezen vragen aandacht

Externe analyse > belangrijkste inzichten

	
Goede financiële positie	Verdichting van ondersteuningsvragen: complexiteit neemt toe, verschuiving vanuit Cluster 3-4 naar ons
	Onze rol in het proces van inclusief onderwijs
Ambities zijn maatschappelijke druk	Realistische doelen stellen

Personele middelen

Welke stimulerende / belemmerende factoren?

	
Relatief jong team	Naast je werk nog een studie doen? Wordt als lastig ervaren.
Grote diversiteit	Diversiteit zorgt ook voor spanning rond waarden en normen. Hoe vind je elkaar met behoud van elkaars identiteit, zo dat het bijdraagt aan goed openbaar onderwijs.
Hoge betrokkenheid op de doelgroep	Personeelsverloop, worsteling om bevoegde mensen voor de groepen te krijgen
Ruimte voor gevarieerd functiegebouw	Ruimte scheppen voor ontmoeting en dialoog als middel tot professionele ontwikkeling.
Staan open voor veranderend onderwijs a.g.v. veranderende samenleving	
Commitment hoog, zichtbaar in laag kort ziekteverzuim	

Huisvesting en voorzieningen

Welke stimulerende / belemmerende factoren?

	

Staat en uitstraling van het gebouw.	Hoge energieprijs is grote zorg
Mogelijkheden die het gebouw biedt.	

Wat betekent dit voor de keuzes die we maken voor de komende vier jaar?

Zie hiervoor het hoofdstuk “Wat willen we bereiken”. In het kort:

Betekenis voor:

Onderwijs:

- We verbeteren doorgaande lijnen.
- We zorgen voor borgen rond de implementatie van rekenen, spelling, taal en in bredere zin voor de instructiekwaliteit.
- We verbeteren het werken vanuit hoge verwachtingen, zichtbaar in het stellen van ontwikkelprognoses.
- We bekwamen ons in de vaardigheid om per vak een individueel passend aanbod te maken, vanuit die hoge verwachtingen.

Aanbod:

- We zorgen dat we ons aanbod verrijken zodat we de ontwikkeling van kinderen op zowel kwalificatie, socialisatie als subjectificatie beredeneerd bevorderen.

Pedagogisch klimaat:

- We zorgen niet alleen voor een veilig klimaat, maar we werken nadrukkelijk ook aan een klimaat dat de zelfkracht van kinderen ondersteunt. We bevorderen dat in elke klas een cultuur merkbaar is waarin respect, gelijkwaardigheid, openheid naar elkaar en het bespreekbaar maken van gevoelige onderwerpen gewoonte is.

Teamontwikkeling

- We blijven bouwen aan een professionele leergemeenschap.

Aansturing

- We versterken de aansturing zodat elke medewerker zich gezien, ondersteund en uitgedaagd voelt.
- De aansturing draagt bij aan visiegericht werken, een goede sfeer en aan goede samenwerking.

Bij elk domein staan concrete succesmaten. Dit helpt teamleden om (half)jaarlijks bewuste keuzes te maken. Het helpt team en schoolleiding om samen de groei zichtbaar te maken.

Wie zijn wij? Waar staan wij voor?

Onze missie

Onderwijs bieden dat elk kind de vaardigheden leert om zelfredzaam en met een open houding in de samenleving te staan.

Ons onderwijs in drie Sleutelbegrippen

Kansrijk	Kleurrijk	Krachtig
Wij zien het als onze opdracht om elk kind succes te laten ervaren bij het leren en in hun sociaal-emotionele ontwikkeling. Zo willen wij elke dag bijdragen aan vergroting van het zelfvertrouwen van elk kind. Daarom denken wij vanuit kansen in plaats vanuit beperkingen. Daarom stellen wij ons steeds de vraag: “Wat heeft dit kind nodig om succes te ervaren?” Daarom werken wij vanuit de overtuiging dat elk kind tot leren kan komen (lees: hoge verwachtingen). Daarom laten wij kinderen vaak nadenken over hun groei in het leren en in hun sociaal-emotionele ontwikkeling. We bevorderen daarbij nadrukkelijk de zelfredzaamheid van de kinderen. Daarom voeren wij onderling het gesprek over hoge verwachtingen en wat dat betekent voor ons handelen.	Omgaan met verschillen heeft een belangrijke plek heeft in ons onderwijs. Want als openbare school staan wij voor gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. Dat betekent dat we blij worden van verschillen tussen mensen en culturen. Daarom zorgen wij er in de eerste plaats voor dat iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Daarom bevorderen wij elke dag een respectvolle omgang met elkaar. Daarom leren wij kinderen om aandacht en interesse voor anderen te tonen. Daarom stellen wij verschillen tussen mensen en culturen actief aan de orde. Daarom leren wij kinderen om vanuit een open houding de dialoog aan te gaan over die verschillen. Daarom versterken wij de eigenheid van kinderen door bewust te maken van de eigen kwaliteiten en talenten.	We doen er alles aan om ervoor te zorgen dat kinderen die onze school verlaten stevig in hun schoenen staan. Ze ontwikkelen kennis over zichzelf en kunnen zichzelf aansturen: Wat zie ik, wat voel ik? Wat ga ik doen? Hoe ga ik het doen? Ik ga het doen! Hoe ging het? Wat kan beter? Daarom leren wij kinderen actief nadenken over hun handelen. Daarom is er veel aandacht voor het ontwikkelen van vaardigheden, de groep is voor ons “oefenplek” in het aan leren van bijv. sociale vaardigheden, maar ook bijv. vaardigheden over ‘leren leren’.

Wat we willen bereiken

Wat hieronder staat in tweede kolom is richtinggevend voor komende vier jaar. Onder “aanpak: lees je een voorstel hoe je daar samen halfjaarlijks keuzes maakt.

Betekenis voor	Doelen nieuwe schoolplanperiode	Realisatie
1. Onderwijskwaliteit	✓ We zorgen voor borgen: er zijn duidelijke afspraken over hoe we dat doen bij de nieuwe methoden voor rekenen en spelling. En in algemenere zin over het toepassen van het IGDI-model dat we gebruiken en over de afspraken die er zijn rond convergent en divergent werken. We weten hoe we die afspraken ook samen bewaken. ✓ We hebben een gezamenlijke visie op hoe we begrijpend lezen vorm en inhoud willen geven. We weten hoe we dat zo doen dat dit bijdraagt aan de ontwikkeling van de woordenschat en het leesplezier. ✓ We zorgen voor een goede implementatie van de taalmethode. ✓ We zijn steeds beter in staat om per vak een individueel passend aanbod te maken. Waarbij we ons laten leiden door hoge verwachtingen en niet bijv. alleen door het IQ. Dat is zichtbaar in het stellen van ontwikkelprognoses (bijv. rekenen 50% en Begrijpend lezen 75%) ✓ Merkbaar is dat leerkrachten het gebruik van methoden vanuit hoge verwachtingen afstemmen op de onderwijsbehoeften van kinderen.	☆ ☆ ☆ ☆ ☆
2. Aanbod	✓ Een rijke leeromgeving ondersteunt het leren van kinderen (woordmuur, spel, thema’s). ✓ We maken spelend leren belangrijk in het werken met jonge kinderen. ✓ We zorgen voor afwisseling tussen ‘handelend’ leren en het meer schoolse leren om nog beter af te stemmen op onderwijsbehoeften. ✓ We hebben met elkaar doordacht hoe we in onze lessen nog beter aan kunnen sluiten bij de belevingswereld van kinderen, bijvoorbeeld door een thematische aanpak. ✓ Er is een doordacht aanbod kunst-cultuur-sport. ✓ We hebben met elkaar overeenstemming over een goede balans tussen de basisvakken en de overige vormingsgebieden (bijv. de creatieve vakken), met als doel dat we bewuster de talentontwikkeling van kinderen bevorderen.	☆ ☆ ☆ ☆ ☆
3. Pedagogisch klimaat	✓ We zorgen voor borgen: we houden Leefstijl levend,	☆ ☆ ☆ ☆ ☆

	we verbeteren de afspraken rond “Time in/time out” en “achterwacht” om symptoombestrijding te voorkomen en gaan regelmatig na of wat we doen bijdraagt aan een herkenbaar pedagogisch klimaat. ✓ We zorgen voor een levend PHP waar de leerkracht eigenaar van is, waaruit spreekt dat goed gekeken is naar wat de kinderen uit de groep nodig hebben en waarin waar van toepassing ook de relatie ligt met bijv. het SJSO. ✓ Er zijn duidelijke afspraken over de inzet van DKJL. Leerkrachten zetten DJKL bewust in om in hun groep te bouwen aan een cultuur waarin respect, gelijkwaardigheid, openheid naar elkaar en het bespreekbaar maken van gevoelige onderwerpen gewoonte is. ✓ We zorgen voor een sociaal veilig klimaat en gebruiken informatie over het veiligheidsgevoel van kinderen minimaal jaarlijks om maatregelen te nemen om dit gevoel van veiligheid te verbeteren. ✓ We hebben een doorgaande lijn ontwikkeld in hoe we emotieregulatie en zelfregulatie bij kinderen bevorderen. ✓ We zorgen dat kennis over traumasensitief onderwijs bijdraagt aan een klimaat dat niet gericht is op straffen maar op helpen. We hanteren daarin een school brede aanpak.	
4. Samenwerking met ouders	✓ We gaan door met wat we hierin al doen: bijv. lentelunch, koffieochtend en kijkmiddag. ✓ We betrekken ouders actiever tijdens bijvoorbeeld uitjes en (sport)activiteiten. ✓ De schoolleiding bespreekt jaarlijks met ouders hoe ze de samenwerking met ouders verder kunnen verbeteren.	☆ ☆ ☆ ☆ ☆
5. Teamontwikkeling	✓ Elke medewerker toont voorbeeldgedrag in open, respectvolle communicatie richting medecollega’s. Dat is merkbaar in een goede luisterhouding, in het stellen van vragen vanuit nieuwsgierigheid, in vragen hoe iets wat je zegt bij de ander overkomt, in het teruggeven van je gevoel hoe iets bij je overkomt. Door hoe we communiceren, merkt de ander dus: jij bent oké en ik ben dat voor jou ook. ✓ Elke medewerker laat zich aanspreken op zijn of haar gedrag hierin. ✓ We zorgen dat we elkaars kennis en expertise zien, waarderen en gebruiken. Daarvoor organiseren we	☆ ☆ ☆ ☆ ☆

	jaarlijks doelgericht activiteiten (bijv. meekijkweken) ✓ We zetten verschillen bewust in om van en met elkaar te leren. ✓ Het leren van en met elkaar staat centraal in onze overlegmomenten. Daar wordt heel bewust ruimte voor gecreëerd. ✓ We gebruiken 'storingen' in de onderlinge communicatie om dit leren van en met elkaar te verdiepen.	
6. Aansturing	✓ De schoolleiding voert jaarlijks functioneringsgesprekken waarin open communicatie binnen het team en de eigen rol hierin expliciet aandacht krijgt. De schoolleiding vraagt medewerkers daarbij om aan te geven welke ontwikkeling zij doormaken ten aanzien van de hierboven genoemde streefdoelen. ✓ De schoolleiding evalueert samen met bijv. bouwcoördinatoren minstens vier keer per jaar: o De kwaliteit van de onderlinge samenwerking tussen collega's; o De openheid tijdens overlegmomenten; o De mate waarin collega's groeien in de hierboven geschetste teamontwikkeling; ✓ De schoolleiding houdt lopende het schooljaar voeling met hoe de schoolontwikkeling verloopt en bewaakt dat die niet ondersneeuwt door 'waan van de dag'. Als dat zo is, dan neemt de schoolleiding initiatief tot verbetering daarin. ✓ De schoolleiding zorgt in samenwerking met de collega's voor een overlegstructuur waarin ruimte wordt gemaakt voor delen, ontmoeten, leren van en met elkaar. ✓ De schoolleiding toont voorbeeldgedrag in het signaleren en aan de orde stellen van storingen in de onderlinge samenwerking/communicatie, bijvoorbeeld door tijdens de Flits expliciet te vragen naar wat goed loopt hierin en waar zich 'storing' voordoet.	☆ ☆ ☆ ☆ ☆

Onze aanpak

Jaarlijks kiezen: met welke doelen gaan we aan de slag

Het schoolteam gebruikt het overzicht “Wat willen we bereiken”.

Zij bedenken:

- met welke doelen gaan we komend jaar aan de slag (in onze afdeling / bouw / unit)?
- wanneer spreken we over succes: wat is dan merkbaar anders? We evalueren elk half jaar en stellen waar nodig onze doelen bij.

Let op: zorg ervoor dat het onderdeel “teamontwikkeling” elk jaar aandacht krijgt!

Zij checken:

- ervaren we het als inspirerend om hieraan te werken?
- Is het realistisch: minder is meer!
- is het haalbaar? Wat zou in de weg kunnen staan en hoe gaan we daar dan mee om?

Zij bepalen:

- wat kunnen we daarvoor concreet doen?
- wat/wie hebben we daarvoor nodig?
- Wat gaat dit voor kinderen en/of voor onze eigen ontwikkeling betekenen?

Aan de slag maar ook … samen bewaken dat we bij dit succes komen

Tijdens A-middagen reflecteren we standaard op de voortgang van onze plannen. Dat is tegelijk ook delen, ontmoeten, uit de waan van de dag stappen en leren van en met elkaar. Vragen die je bijvoorbeeld met elkaar kunt bespreken:

a. wat doen we?
b. hoe lukt dat?
c. wat zien we ontstaan bij kinderen?
d. wat betekent dit voor onze eigen ontwikkeling?
e. wat zien we dus als succesjes?
f. wat kunnen we leren van deze succesjes?
g. wat is onze volgende stap?

Na elke bijeenkomst is duidelijk welke succesjes we gehaald hebben. Want ook wij gunnen onszelf dat we werken vanuit een groeigerichte benadering. Dit draagt bij aan een goede samenwerking en aan het gevoel van team-zijn.

De eigen kwaliteit meten en laten weten

Welke schoolnormen koppelen we aan onze ambities?

Onderdeel	Normen	Meten we met/door

Leren de kinderen voldoende?	**Tussentijdse opbrengsten**	Halfjaarlijks per leerling op basis van Niet-methode gebonden-toetsen bepalen of op basis van de gestelde ontwikkelprognose: - doelen bijgesteld moeten worden - aanvullende maatregelen nodig zijn om alsnog op het gewenste beheersingsniveau te komen
Voelen de kinderen zich veilig?	% leerlingen dat aangeeft graag naar school te gaan (score 4) > 90% % leerlingen dat aangeeft zich veilig te voelen in groep/gang/plein > 95% % leerlingen dat aangeeft te maken te hebben met veiligheidsincidenten < 2%	Vragenlijst sociale veiligheid binnen Succes!Spiegel. We kijken alleen naar de scores waaruit overtuiging spreekt.
Krijgen de kinderen goed les?	Bijv. de kijkwijzer die binnen Westelijke Tuinsteden hierin gebruikt wordt. Belangrijke aspecten: - doel van de les tot leven laten komen - activeren voorkennis - toepassing controle van begrip - verhouding spreektijd medewerker-leerling ca 20%-80% - tenminste 80% van de leerlingen doet mee op betrokkenheidsniveau 4 of hoger - leerlingen verwoorden waar zij staan ten opzichte van het doel - medewerkers reageren tijdens lessen op signalen van welbevinden - medewerkers geven kinderen feedback die hun zelfverantwoordelijkheid ondersteunt - ….	Beoordeling door onderwijs coördinatoren op basis van flitsbezoeken in november en februari
Ervaren kinderen het aanbod als motiverend?	% leerlingen dat aangeeft rekenen, taallessen, begrijpend lezen, lezen leuk te vinden > score “Hoog” binnen Succes!Spiegel > 60%	Te meten via Succes!Spiegel
Verlaten kinderen de school met voldoende sociale en maatschappelijke vaardigheden?	% leerlingen dat aan het eind van hun schoolloopbaan op onze school de volgende vaardigheden laat zien: - kunnen op positieve wijze ruimte voor zichzelf vragen (blijkt uit contact maken met anderen, zichzelf presenteren, spreekvrijmoedigheid, hulp vragen)	Kan via een Leerling portfolio, via school, observaties medewerkers, etc.

	- kunnen op positieve wijze ruimte geven aan de ander (blijkt uit luisteren, uit laten praten, doorvragen, samenvatten, meegaan in wat de ander voorstelt, hulp bieden)	
Is leren binnen ons team aan de orde van dag?	% medewerkers dat op vragen hierover vanuit overtuiging antwoordt (bij Succes!Spiegel 8 of hoger)	Jaarlijks via Succes!Spiegel
Draagt het leiderschap positief bij aan een kwaliteitscultuur?	% medewerkers dat op vragen hierover vanuit overtuiging antwoordt (bijv. 10-puntschaal 8 of hoger)	idem
Optimale samenwerking ouders	% ouders dat met een 9 of hoger (op een 10-puntschaal) aangeeft de school aan te bevelen aan andere ouders (NPS-vraag)	idem

Afsluiting

Er is met veel plezier aan dit schoolplan gewerkt in samenwerking met het team en Hans van Rijn. Dit plan geeft richting hoe wij de komende 4 jaar vorm willen geven aan het onderwijs en de maatschappelijke opdracht op De Kans.