



pcbs

rehoboth



Ik mag zijn wie ik ben met talenten  
die ik heb en ken en die ik gebruik om  
open en nieuwsgierig samen te leren  
te ontdekken  
en te groeien

# Schoolplan 2020-2024

## Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van de PCBS Rehoboth. In dit plan beschrijven we op welke wijze er in de periode van 2020 t/m 2024 vormgegeven wordt aan het onderwijs. Het schoolplan is opgesteld binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van VPCBO Ichthus. Op basis daarvan zijn de visie, missie en specifieke doelen voor onze school bepaald. Het schoolplan geeft u inzicht in de ontwikkeling van ons onderwijs en is tevens een leidraad voor directie en team. Dit plan is tevens een verantwoording naar directeur- bestuurders en toezichthouders van de schoolvereniging en sluit aan bij visie en missie zoals verwoord in het strategisch beleidsplan.

We leven in een lerende cultuur, waarbij het belangrijk is ruimte te geven aan talenten. Het ontwikkelen van 21e eeuwse vaardigheden is onlosmakelijk verbonden met de inhoud en organisatie van het onderwijs. Een pro-actieve houding, verantwoordelijkheid nemen en eigenaarschap vormen uitgangspunten bij het uitzetten van beleid.

Met ons motto "ruimte om te groeien" geven wij kleuring aan onze visie en missie:

**"Ik wil de ander inspireren en nieuwsgierig maken door zelf enthousiast te zijn. Daarom ga ik bewust op zoek naar het talent van de ander en bied hem/haar ruimte om deze in te zetten, met als doel een ieder te laten (op)groeien tot zelfbewust, zelfstandig en verantwoordelijk deelnemer aan de maatschappij".**



# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1. Procedure voor het opstellen en vaststellen van het plan.....	6
1.2. Overzicht belangrijkste documenten op bestuurs- en schoolniveau.....	6
1.3. Mijlpalen schoolplan “In vogelvlucht” 2015-2019.....	6
<b>2. Algemene gegevens</b>	<b>9</b>
2.1. School en bevoegd gezag .....	9
2.2. Personeelsgegevens.....	9
2.3. Overzicht leeftijdscategorieën 2019-2020 .....	10
2.4. Doorstroom voortgezet onderwijs .....	10
2.5. Kerngetallen leerlingen.....	10
2.6. Eindtoetsopbrengsten .....	10
2.7. In- en uitstroomgegevens.....	10
2.8. Onderwijstijd .....	11
2.9. Organogram VPCBO Ichthus .....	11
2.10. Omgangsregels en protocollen .....	12
2.11. Klachtenregeling .....	12
2.12. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) .....	12
2.13. Verklaring tot instemming schoolplan MR en bestuur .....	13
<b>3. De school en haar omgeving</b>	<b>14</b>
3.1. Historie, situering school en leerlingen populatie.....	14
3.2. School- en klassenorganisatie.....	14
<b>4. Missie en Visie</b>	<b>15</b>
4.1. Missie Ichthus.....	15
4.2. Visie Ichthus .....	15
4.3. Visie en missie PCBS Rehoboth .....	16
<b>5 Identiteit</b>	<b>19</b>
5.1. Visie christelijke identiteit Ichthus.....	19
5.2. Onze ambities op de Rehoboth .....	20
<b>6 Onderwijsaanpak</b>	<b>21</b>
6.1. Onze ambities op de Rehoboth .....	21
6.2. Ons onderwijs en pedagogisch klimaat .....	22
6.3. Taakspel .....	25
6.4. Sociaal emotioneel functioneren.....	25
6.5. Sociale vaardigheden .....	25
6.6. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid .....	26
6.7. Zelfstandigheid .....	27
6.8. Samenwerken.....	27
6.9. Reflecteren .....	28
6.10. Vak geïntegreerd onderwijs.....	28
6.11. Makerspace/Ateliers .....	28
6.12. Onderwijs en Organisatie.....	29
6.13. Onderwijsinhoud.....	29

6.14.	Leertijd .....	30
6.15.	Lesuitval .....	30
6.16.	Handelingsgericht werken .....	31
6.17.	Leerlingenzorg .....	32
6.18.	ICT op de Rehobothschool.....	33
6.19.	21e eeuwse vaardigheden .....	34
6.20.	Mediawijsheid.....	34
<b>7</b>	<b>Personeelsbeleid.....</b>	<b>35</b>
7.1.	Onze ambities op de Rehoboth, over vier jaar .....	35
7.2.	Aanname personeel .....	35
7.3.	Professionele ontwikkeling.....	36
7.4.	Gesprekkencyclus.....	37
7.5.	Startende leerkrachten.....	37
7.6.	Arbobeleid.....	37
7.7.	Opleidingschool .....	38
<b>8.</b>	<b>Partnerschap .....</b>	<b>39</b>
8.1.	Onze ambities op de Rehoboth: over vier jaar .....	39
8.2.	Educatief partnerschap.....	39
8.3.	Wijk en gemeente .....	40
8.4.	Voortgezet onderwijs.....	41
8.5.	Samenwerkingsverband.....	41
8.6.	Pabo Marnixacademie en CHE .....	41
8.7.	FysioHolland Kids.....	41
8.8.	RID (Regionaal instituut voor Dyslexie).....	41
8.9.	Peuterspeelzaal SKH.....	42
8.10.	Alternatieve vervanging.....	42
<b>9.</b>	<b>Organisatieontwikkeling, opbrengsten en kwaliteitszorg .....</b>	<b>43</b>
9.1.	Onze ambities: over vier jaar.....	43
9.2.	Kwaliteitszorg .....	44
9.3.	PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) kwaliteitsinstrumenten en borging .....	44
9.4.	Kwaliteitscultuur .....	45
<b>10.</b>	<b>Marketing en communicatie .....</b>	<b>46</b>
10.1.	Onze ambities, over 4 jaar.....	46
10.2.	Toelichting over nu en straks .....	46
<b>11.</b>	<b>Financiën, huisvesting en beheer .....</b>	<b>49</b>
11.1.	Focus van de school.....	49
11.2.	Ambities school: over vier jaar.....	49
11.3.	Acties om de ambities te verwezenlijken.....	49
11.4.	Financieel beleid .....	49
<b>12.</b>	<b>Meerjarenplanning .....</b>	<b>51</b>

# 1. Inleiding

Dit schoolplan is tot stand gekomen met behulp van teamleden, ouders en kinderen.

Ook de MR heeft een bijdrage aan dit plan geleverd door kritisch mee te lezen.

In dit plan zijn de speerpunten voor de komende beleidsperiode vertaald naar concrete doelstellingen. De ambities hebben betrekking op de domeinen onderwijs, identiteit, personeelsbeleid, professionalisering, partnerschap en ICT.

Het Schoolplan als kompas:

- Het schoolplan-jaarplan wordt jaarlijks geëvalueerd met het team.
- De plannen en activiteiten die voortkomen uit het schoolplan zijn opgenomen in de jaarplanning.
- De uitvoering van het schoolplan-jaarplan is leidend voor de kwaliteitsgesprekken met de directeur-bestuurders. De evaluatie van de jaarplannen dienen ook als jaarverslagen.
- De kern van het schoolplan is ook verwoord in de schoolgids.

## Doelen en functie van het schoolplan:

In het schoolplan 2020-2024 beschrijft iedere school op welke wijze ze de strategische doelen van Vereniging Ichthus naar de praktijk vertaalt, in het licht van de eigen identiteit, context en profilering. Strategische doelen voor de verschillende domeinen worden in het jaarplan uitgewerkt in meetbare resultaten (indicatoren) op schoolniveau, waaraan concrete acties en een tijdpad zijn gekoppeld.

Samengevat heeft het schoolplan de volgende functies:

- Het meerjarenbeleid van de school vaststellen (door directie, team en medezeggenschapsraad) voor een aantal met elkaar samenhangende domeinen.
- Het inzichtelijk maken van voorgenomen schoolontwikkeling om vastgestelde ambities waar te maken.
- Kwaliteit borgen in de cyclus van kwaliteitsbeleid.
- Het verantwoorden van de schooleigen beleidskeuzes aan derden.

Het strategisch beleidsplan 2019-2023 van Vereniging Ichthus en de jaarplannen en evaluaties sinds januari 2013 zijn gebruikt als input voor dit schoolplan. We laten in dit schoolplan zien op welke wijze wij cyclisch, planmatig en op basis van evaluatie tot schoolontwikkeling komen. Er bestaat een nauwe relatie tussen ons schoolplan en de jaarplannen.

Dit schoolplan is opgesteld voor een beleidsperiode van vier schooljaren. In aanvulling op dit schoolplan zal er jaarlijks een jaarplan worden ontwikkeld, waarin de school de beleidsvoornemens vertaalt en uitwerkt voor het desbetreffende schooljaar. Elk schooljaar zullen de beleidsvoornemens in teamverband worden geëvalueerd en verantwoord in het jaarverslag van de school. Dit zal gebeuren in samenspraak met de MR. Wanneer er tussentijdse aanpassingen en/of aanvullingen worden doorgevoerd in dit plan dan zal dit altijd gebeuren na instemming van de MR.

Het planmatig werken in school aan schoolverbetering en -ontwikkeling is gevat in een cyclus. Binnen de kwaliteitscyclus neemt het schoolplan een centrale positie in. Het is een belangrijk kwaliteitsdocument, dat het kwaliteitsbeleid van de school zichtbaar maakt:

- intern: voor team, directie, bestuur, MR;
- extern: voor ouders, onderwijstoezicht, overheid en samenleving.

De organisatiestructuur van DBB (De betere basisschool) biedt houvast om een lerende cultuur te waarborgen, gericht op verbetering en ontwikkeling.

Het schoolplan bouwt voort op de ontwikkelingen die op PCBS Rehoboth in de afgelopen jaren zijn ingezet.

Het team heeft mede richting gegeven aan het strategisch beleidsplan van de vereniging, de actualisering van de toekomstvisie en het beleid van de school. Daarbij is gekozen voor het nieuwe pedagogisch concept "The Leader in me" dat richting zal geven aan dit beleid.

## 1.1. Procedure voor het opstellen en vaststellen van het plan

Het schoolplan kwam tot stand gedurende het cursusjaar 2019-2020 (proces en product). Input voor het plan is gehaald uit het strategisch beleidsplan van VPCBO Ichthus, de jaarplannen, teambijeenkomsten, overleg met (P)MR, bijeenkomsten nieuwbouw en richtinggevende uitspraken. In dit schoolplan laten wij zien op welke wijze wij cyclisch, planmatig en op basis van evaluatie komen tot schoolontwikkeling. Er bestaat dan ook een nauwe relatie tussen ons schoolplan en de jaarplannen. De directie heeft als eindverantwoordelijke alle strategische uitspraken en ambities gebundeld en samengebracht in dit schoolplan.

## 1.2. Overzicht belangrijkste documenten op bestuurs- en schoolniveau

Op de site van Ichthus c.q. de school vindt u de volgende documenten:

- Strategisch beleidsplan 2019-2023 Vereniging Ichthus
- Bestuur formatieplan 2018-2019
- Identiteitsnotitie
- Statuten en reglementen (G)MR
- HRM gesprekkencyclus
- Veiligheid en Schoolzwemmen
- Bekwaamheidsdossier
- Cultuurplan
- Coöperatief leren
- Klassenmanagement
- Thematisch werken
- The leader in me
- Forming, storming, norming, performing fasen



## 1.3. Mijlpalen schoolplan "In vogelvlucht" 2015-2019

Elke visie begint met een toekomstdroom. Een visie is richtinggevend en bepalend voor de manier waarop het onderwijs wordt ingericht. Aan het eind van zo'n periode blikken we terug op onze plannen uit "In vogelvlucht" en zien dat veel doelstellingen van dit schoolplan uit 2015-2019 en onderwijsontwikkelingen zijn gerealiseerd.

### The leader in me

Het team heeft na oriëntatie gekozen voor een nieuw pedagogisch concept. Aanleiding voor het onderzoek naar een verantwoorde pedagogische leerlijn: vergroten van motivatie en eigenaarschap. Het driejarig scholingstraject (2018-2021) wordt uitgevoerd in samenwerking met het CPS (Christelijk Pedagogisch Studiecentrum).

De school werkt met drie basisgedragsregels en de zeven gewoonten (Covey) als uitgangspunt.

### **Visie en motto**

Visie en motto zijn gevat in duidelijke taal, geheel naar de lijn van de zeven gewoonten (Covey) van het pedagogisch concept. Directie en team leven als rolmodel de zeven gewoonten voor. In de school is het concept zichtbaar. Hierbij verwijzen we naar pagina 16.

### **Professionele cultuur**

Samen zijn wij verantwoordelijk voor de schoolontwikkeling. Leerteams zetten lijnen uit die bijdragen aan vernieuwing en ontwikkeling. Leerkrachten zijn geschoold in het aanspreken van elkaar en het geven van feedback.

Door de inzet van onderwijsassistenten, schoolassistenten en leraar-ondersteuners is gewerkt aan werkdrukverlichting. Vergadermomenten en contacten met ouders staan op de dag gepland en zo min mogelijk in de avond.

Het ontwikkelen van de samenwerking tussen primair en voortgezet onderwijs is in gang gezet door een speciaal daarvoor aangestelde contactpersoon.

### **Ouderparticipatie**

De communicatie met ouders heeft structuur en eenduidigheid gekregen. Via de wekelijkse nieuwsbrief krijgen ouders informatie van de leerkracht over de doelen en activiteiten voor de komende periode. De directie informeert de ouders maandelijks via de nieuwsbrief.

Er liggen afspraken vast over het gebruik van Parro, een communicatie app van Parnassys, een snelle en effectieve manier van communiceren met ouders. Elk schooljaar starten we met kennismakingsgesprekken met ouders.

### **Klassenmanagement**

De gezamenlijke afspraken met betrekking tot klassenmanagement en zelfstandig werken liggen vast in een document. Er is een doorgaande lijn in werkwijze en gebruik van hulpmiddelen.

### **Coöperatief leren**

Het hele team is geschoold in de opzet van coöperatief leren, heeft geoefend met allerlei werkvormen en werkt volgens plan aan samenwerkende leervormen.

### **Wereld oriëntatie**

Met Blink wereld wordt thematisch en vak geïntegreerd gewerkt. Basis van de methode is onderzoekend en ontdekkend leren. Het aanbod vraagt om het toepassen van 21e eeuwse vaardigheden, zelfstandig werken en eigenaarschap. Onderzoeksvragen bieden ruimte om eigen onderzoek te doen en initiatief te vergroten.

### **Cultuur**

Het cultuuronderwijs in de school is vastgelegd in het cultuurbeleidsplan. De cultuur coördinator initieert projecten en bewaakt het beleidsplan. Ieder jaar staat een discipline centraal. Er is jaarlijks aandacht voor erfgoed (historie van Huizen, monumenten, omgevingsfactoren e.a.).

### **Aanvankelijk lezen**

De nieuwe methode aanvankelijk lezen geeft ruimte voor differentiatie en adaptief onderwijs. Deze is geïmplementeerd in 2019.

### **Schrijven en typevaardigheid**

De methode Pennenstreken is gekozen bij het gebruik van Veilig leren lezen. In 2019-2020 wordt in alle groepen de overgang gemaakt van verbonden naar blokschrift. Daarnaast krijgt de bovenbouw vanaf groep 6 typvaardigheidslessen aangeboden.

### **Slim leren**

Met het programma slim leren, geïmplementeerd in 2019 is zowel in-oefening als huiswerk adaptief afgestemd.

### **Opbrengsten**

Er wordt planmatig en cyclisch gekeken naar opbrengsten. Analyse en interventies worden met het team besproken. Wat werkt? Wat heeft gewerkt? Wat kan beter?

### **Engels**

Alle groepen krijgen les in de Engels taal.

### **Organisatiestructuur**

De interne organisatiestructuur binnen de vereniging is opnieuw gewijzigd en vastgelegd.





## 2. Algemene gegevens

### 2.1. School en bevoegd gezag

Naam school	PCBS Rehoboth
Brinnummer	11 RH
Directie	Mevr. E.A.M. Kok
Locatieleider	Mevr. N.T. Schaap
Adres	Studiostraat 45 1276NA Huizen
Contactgegevens	telefoon: 035 5252982 rehoboth@ichthushuizen.nl www.rehobothhuizen.nl
Bevoegd gezag	VPCBO Ichthus Directeur bestuurders: Mevr. H.W. Molenaar, Mevr. E.A.M. Kok
Adres bevoegd gezag	VPCBO Ichthus de Ruyterstraat 7 1271 SR Huizen www.ichthushuizen.nl info@ichthushuizen.nl

### 2.2. Personeelsgegevens

<b>FUNCTIE</b>	<b>AANTAL</b>
Directeur	1
Locatieleider	1
Groepsleerkrachten	12
Vakleerkrachten	1
Zorgdeskundigen (IB/RT)	2
Leraar ondersteuner	2
Onderwijsassistenten	2
Schoolassistenten	1
Administratief personeel	1



## 2.3. Overzicht leeftijds categorieën 2019-2020

PER	DIRECTIE	OP	OOP
Ouder dan 50 jaar	2	8	1
Tussen 40 en 50		3	1
Tussen 30 en 40		5	1
Tussen 20 en 30		2	
Jonger dan 20 jaar			
<b>TOTAAL</b>	2	18	3

## 2.4. Doorstroom voortgezet onderwijs

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
VWO	7	6	4	10	14
HAVO	15	16	9	8	12
VMBO TL	4	14	6	11	4
VMBO GL	3				
VMBO BL	2				
VMBO KL		2	2	4	
VMBO K lwoo				2	
VMBO B lwoo					
Praktijkonderwijs		1			
<b>TOTAAL</b>	31	39	21	35	30

## 2.5. Kerngetallen leerlingen

Aantal leerlingen per 1 oktober 2019	186
Aantal leerlingen met een gewicht van 0,30	5
Aantal leerlingen met een gewicht van 1,20	2
Aantal leerlingen zonder gewicht	179
<b>Totaal gewicht</b>	<b>3,8 %</b>

## 2.6. Eindtoetsopbrengsten

Voor informatie over de schoolopbrengsten verwijzen naar [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl)

## 2.7. In- en uitstroomgegevens

Voor in- en uitstroomgegevens van de afgelopen 4 schooljaren verwijzen wij naar de site van [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl).

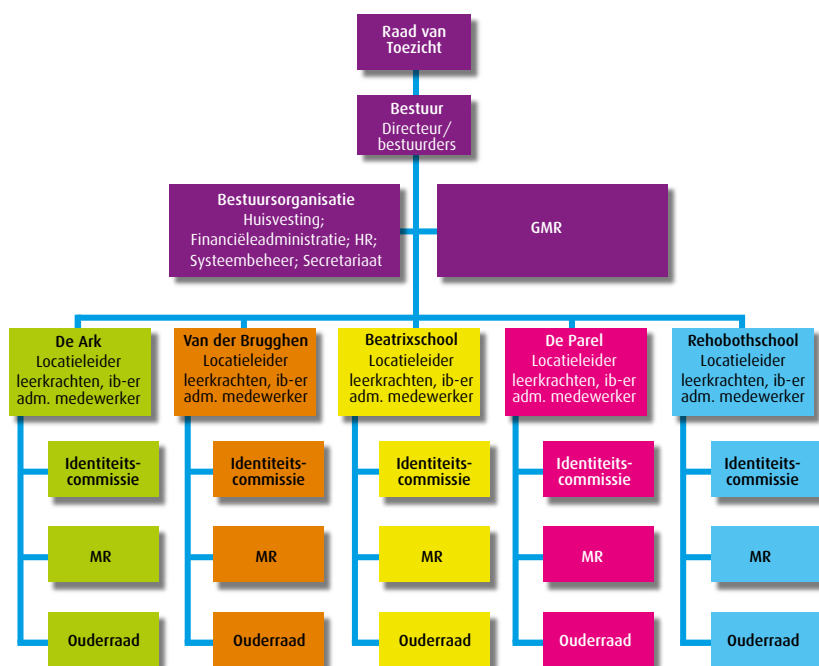
## 2.8. Onderwijstijd

Alle kinderen krijgen gedurende hun schoolloopbaan minimaal 7520 uur les. Op PCBS Rehoboth gaan alle kinderen vijf dagen per week van 8.30 uur tot 14.00 uur naar school. Tussen de middag lunchen de groepsleerkrachten met de kinderen. Op deze manier zorgen wij voor rust en continuïteit gedurende de dag. Op PCBS Rehoboth wordt op een effectieve wijze met leertijd omgegaan. Als uitgangspunt voor de verdeling van de lessen gebruiken wij de methodes, aangepast met de normen die het CPS adviseert voor het lees- en rekenonderwijs. Zo besteden we voldoende tijd aan de verschillende vakgebieden om de tussendoelen en kerndoelen per vakgebied te halen. Wij gaan op een kritische en flexibele wijze om met deze lestijden. Door o.a. alle beschikbare gegevens te analyseren, nemen we trends waar die per (jaar)groep kunnen resulteren in het bijstellen van deze urenverdeling. Onze urenverdeling wordt jaarlijks kritisch bekeken en opnieuw vastgesteld.

Vak	Leerjaar 3	Leerjaar 4	Leerjaar 5	Leerjaar 6	Leerjaar 7	Leerjaar 8
Lezen	5	5.30	6.30	6.30	6.30	6.30
Taal	4.30	4.30	6	6	5.30	5.30
Rekenen	6	6	5	5	5	5
Wiskunde						
Wereld oriëntatie	2.30	2.30	2	2	2	2
Kunstzinnige vorming	1.30	1.30	1.30	1.30	2	2
Bewegingsonderwijs	2	2	1.30	1.30	1.30	1.30
Godsdienst	2	2	2	2	2	2
Levensbeschouwing						
Engels	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30	0.30
Sociale redzaamheid	1	1.30	0.30	0.30	0.30	0.30

De invulling van het weekrooster is een schatting en kan verschillen per week en per periode.

## 2.9. Organogram VPCBO Ichthus



## 2.10. Omgangsregels en protocollen

Omgangsregels geven kinderen, ouders en medewerkers duidelijkheid over gewenst gedrag op school. Wij zien de regels als leidraad waaraan wij ons gedrag kunnen toetsen. Op school werken we met de volgende documenten:

- Veiligheid en Schoolzwemmen
- Anti pestprotocol
- Luizenprotocol
- Protocol hoogbegaafdheid
- Kleuterverlenging/Groep 3 protocol
- Meer/hoogbegaafden protocol
- Omgaan met gescheiden ouders
- Dyscalculie protocol
- Dyslexie protocol
- Rouwverwerking
- Mediawijsheid

## 2.11. Klachtenregeling

De school gebruikt de door het bestuur vastgestelde klachtenregeling en is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie van Verus. De klachtenregeling is alleen van toepassing wanneer men met zijn klacht nergens anders terecht kan. De meeste klachten worden immers in goed overleg tussen de betrokkenen opgelost. Leidt dit niet tot het gewenste resultaat, dan kan men een beroep doen op de klachtencommissie. Dit loopt via de contactpersoon van de school (een daartoe geschoolde leerkracht) of via de vertrouwenspersonen van het bestuur:

Mw. H. Koren, te bereiken op 035-5446463

Dhr. H. de Looper; te bereiken op 06-42602176

Contact gegevens Klachten-, beroeps-, bezwaren- en geschillencommissies (GCBO protestants-christelijk onderwijs)

Postbus 82324

2508 EH Den Haag

Tel: 070-3861697

Fax: 070-3020836

[info@kringenrechtspraak.org](mailto:info@kringenrechtspraak.org)

[www.GCBO.nl](http://www.GCBO.nl)

## 2.12. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) die per 25 mei 2018 geldt, heeft Vereniging Ichthus de volgende documenten uitgewerkt:

- Privacy verklaring
- Privacy statement

## 2.13. Verklaring tot instemming schoolplan MR en bestuur

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van PCBS Rehoboth in te stemmen met het schoolplan 2020-2024.



Voorzitter

Naam: H.A. Jongerden

Huizen, 27-02-2020



Secretaris

Naam: N. Honing-Vreeswijk

Huizen, 27-02-2020

## 3. De school en haar omgeving

### 3.1. Historie, situering school en leerlingen populatie

PCBS Rehoboth maakt samen met vier andere scholen deel uit van Ichthus, de vereniging voor Protestants Christelijk Basis Onderwijs In Huizen.

De school is gehuisvest in een wijk die ontstaan is in de jaren zestig, een plek die herinnert aan de meentweiden en de zendmasten van radio Phohi die hier hebben gestaan. De wijk waarin de school staat veroudert. Dit betekent dat er minder jonge kinderen in de wijk wonen. Het aantal schoolverlaters is in verhouding groter dan de nieuwe aanwas. De school telt 10 lokalen en een gemeenschappelijke ruimte, waarin groepen, peuterspeelzaal en bso gehuisvest zijn. Ook is er een ruimte beschikbaar voor een oefentherapeut en dyslexie specialist (RID).

Op dit moment liggen er plannen voor nieuwbouw van de school. Mogelijk zal de realisatie daarvan binnen de duur van dit schoolplan plaatsvinden.

### 3.2. School- en klassenorganisatie

Centraal aanspreekpunt in de school is de locatieleider. Overkoepelend werken twee directeur-bestuurders, die elk twee resp. drie scholen onder hun hoede hebben.

De Rehobothschool werkt met homogene groepen. In de kleutergroepen wordt ook wel gekozen voor het formeren van een gecombineerde groep 1/2.

Instructie wordt op meerdere niveaus gegeven en er wordt gebruik gemaakt van diverse didactische werkvormen en coöperatief leren.

Binnen de groepen is de leerkracht aanspreekpunt. Leraarondersteuners, onderwijsassistenten en schoolassistenten werken verdeeld over de groepen als ondersteuner bij het onderwijsleerproces.

De intern begeleider (IB) geeft leiding aan het systeem van kwaliteitszorg. Zij zorgt voor de terugkoppeling aan de directie door middel van structureel overleg. Tweemaal per jaar, in februari en juni, evalueert zij met het team de opbrengsten. De school biedt mogelijkheden voor kinderen om deel te nemen aan Remedial teaching en Leeskliniek.



## 4. Missie en Visie

### 4.1. Missie Ichthus

VPCBO Ichthus is een professionele organisatie die vanuit een protestants-christelijke identiteit basis-onderwijs verzorgt van hoog niveau. We brengen kinderen kennis en vaardigheden bij die hen in staat stellen zich te ontplooien tot harmonieuze mensen. Ichthus wil het protestants-christelijke onderwijs in Huizen verder ontwikkelen en waarborgen voor de toekomst.

### 4.2. Visie Ichthus

Onze missie vertaalt zich in een visie met enkele belangrijke uitgangspunten die bepalend zijn voor ons beleid en handelen.

#### **Kwalitatief hoogwaardig onderwijs en uitstekende begeleiding**

- Ieder kind is uniek en dient de mogelijkheid te krijgen zijn talenten te ontplooien. Wij houden rekening met verschillen en spelen daar actief op in.
- Wij bieden onderwijs dat bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen tot verantwoordelijke en zelfstandige mensen.
- Wij bieden onderwijs dat leerlingen stimuleert om zelf in toenemende mate verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces.
- Wij bieden gedegen onderwijs, met veel aandacht voor de basisvaardigheden (taal, lezen, rekenen). We vinden het cruciaal dat onze leerlingen de (cognitieve) kennis en vaardigheden opdoen die zij nodig hebben om zich later prima te kunnen redden in de maatschappij.
- Wij vinden aandacht voor de sociale, emotionele en creatieve ontwikkeling van de kinderen erg belangrijk.

#### **Een respectvolle en veilige omgeving**

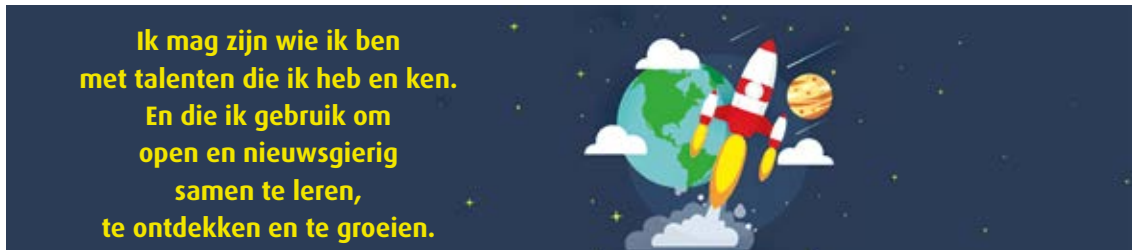
- Wij willen leerlingen respect bijbrengen voor de leefwijze en opvattingen van anderen en respectvol leren omgaan met de omgeving/natuur.
- Wij creëren een veilige en sfeervolle werk- en leeromgeving, waarin structuur geboden wordt en leerlingen gestimuleerd worden om zich te ontwikkelen.

#### **Een professionele, efficiënt ingerichte en verantwoordelijke organisatie**

- Wij bieden een uitdagende leeromgeving en stellen onze leerkrachten faciliteiten ter beschikking om zich te professionaliseren.
- Onze medewerkers hebben een actieve leerhouding en zijn aanspreekbaar op hun werk voor de leerlingen, hun bijdrage aan de school en aan Ichthus als organisatie.
- De leidinggevenden in de organisatie stellen zich dienstbaar op ten opzichte van het primaire proces van de scholen van Ichthus.
- Wij willen met onze scholen midden in de samenleving staan en stellen ons open voor nieuwe ontwikkelingen.
- De relatie met ouders/verzorgers van leerlingen kenmerkt zich door samenwerking en door afstemming van verwachtingen over en weer.
- Wij bevorderen de betrokkenheid en participatie van ouders, omdat onderwijs en opvoeding op school en in het gezin in elkaars verlengde liggen.
- Wij willen de beschikbare middelen op een transparante en doelmatige wijze inzetten, waarbij incidentele risico's op schoolniveau worden opgevangen op verenigingsniveau.

Uit deze missie en visie vloeit voort dat wij tot doel hebben de kinderen optimaal voor te bereiden op het leven als volwassenen en – op kortere termijn – op de goede overgang naar het voortgezet onderwijs. Voor leerlingen biedt Ichthus de basis voor het leven.

### 4.3. Visie en missie PCBS Rehoboth



**Missie:**

Onze missie hebben wij als volgt verwoord:



In deze missie geven wij uiting aan datgene waar de Rehoboth voor staat. Vanuit het pedagogisch concept “The leader in me” (naar Stephen Covey) geven wij vorm en inhoud aan deze missie. Met deze leerlijn leren wij leerlingen vaardigheden aan die bijdragen aan de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap. Het gaat hierbij niet om hiërarchisch leiderschap, maar om leidinggeven aan jezelf, inzicht in jezelf en je relatie met de ander en zicht krijgen op je eigen aandeel en je verantwoordelijkheid in allerlei (sociale) situaties.

De rol van de leerkracht verandert meer naar begeleider die leidt waar nodig is. Daarnaast zijn we ons bewust van onze maatschappelijke toegevoegde waarde en het feit dat wij vandaar uit de verantwoordelijkheid en de verplichting hebben om onze leerlingen de komende jaren te begeleiden in het ontwikkelen van nieuwe competenties en vaardigheden die hun kansen op een goede zelfstandige startpositie in de maatschappij vergroten (21 century skills).

**“The Leader in Me” werkt met 7 gewoontes als basisvaardigheden (metafoor van de boom):**

**Begin bij jezelf**

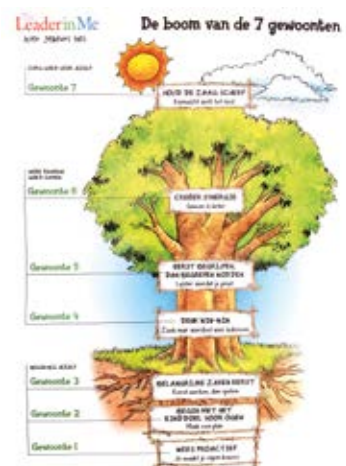
- Gewoonte 1: Wees pro-actief: jij bent de baas over je eigen leven!
- Gewoonte 2: Begin met het einde voor ogen: maak een plan!
- Gewoonte 3: Belangrijke zaken eerst: eerst werken, dan spelen!

**Werk daarna goed samen**

- Gewoonte 4: Denk win-win: iedereen heeft talenten!
- Gewoonte 5: Eerst begrijpen, dan begrepen worden: luister voordat je praat!
- Gewoonte 6: Synergie: Samen is beter!

**Zorg goed voor je zelf**

- Gewoonte 7: Evenwicht: Houd de zaag scherp: Als ik goed voor mezelf zorg, ben ik tot veel in staat!







De groepen 1 t/m 4 maken kennis met de gewoonten aan de hand van het prentenboek “Happy kids”. Het boek is gebaseerd op de klassieker van Covey en vertaald naar de wereld van het kind.

De eerste 3 gewoonten gaan over jezelf: werken aan jezelf, overwinningen op jezelf. De stam staat symbool voor jou en je relaties met anderen. Vanuit jezelf, de wortels, bewandel je de weg naar de ander, naar ‘samen’ en samenwerking.

De gewoonten 4, 5 en 6 gaan over relaties met anderen. Kinderen leren win-win denken, zodat de ander ook ruimte krijgt. Ze leren te luisteren met hun oren én hun hart en zoeken de samenwerking, waarbij twee losse ideeën misschien wel tot een derde, nóg beter idee leiden (synergie).

Bij de kruin tenslotte komt de boom tot volle bloei en groei! En dat kan alleen als je ‘de zaag scherp houdt!

Door het leren toepassen van de 7 gewoonten zijn leerlingen, maar ook leraren meer gemotiveerd en betrokken, zelfredzaam en nemen meer verantwoordelijkheid voor hun taak. De zeven gewoonten vormen een stevige basis om effectiever en evenwichtiger te worden.

### Visie:

Deze geformuleerde uitspraken vertolken onze visie:

- Wij geloven dat ieder kind uniek is, liefde en aandacht nodig heeft, beschikt over talenten en daarin ruimte nodig heeft om te groeien tot zelfstandig, verantwoordelijk deelnemer aan de maatschappij.
- De school biedt een veilig klimaat, een goede basis van rust, vertrouwen, resultaat en werkt aan samenwerking en goede doorstroming naar het voortgezet onderwijs.
- De PCBS Rehoboth werkt met een professioneel team dat zorgt voor een warme, veilige en uitdagende leeromgeving.
- De kerntaak van onze school is dat alle leerlingen zich zo optimaal mogelijk ontwikkelen, zowel sociaal-emotioneel als cognitief. Het is daarbij onze uitdaging om een zo hoog mogelijk leerrendement op beide terreinen te behalen.

### “Christelijk onderwijs, een basis voor het leven”

- Christelijke waarden en normen vormen ons uitgangspunt. We zien om naar elkaar, denken in kansen en mogelijkheden, zijn op zoek naar talenten en bieden ruimte om deze talenten te laten groeien. Zo bouwen we aan een stevig fundament voor het leven.
- Onze pedagogische visie sluit aan bij het door ons gebruikte concept “The Leader in Me”. We leren onze kinderen dat ze pro-actief moeten zijn. Onze kinderen weten dat ze zich gehoord en gezien voelen en een stem krijgen.
- Kinderen leren wat het betekent om een ‘democratische burger’ te zijn, open te staan voor verschillen, een bijdrage te leveren, verantwoordelijk te zijn en deel uit te maken van de gemeenschap.
- Door samen te werken, versterk je elkaar en bereik je een win-win-situatie. Daarmee bieden we kinderen perspectief en hoop op een goede toekomst.

## “Ken je talenten en neem je verantwoordelijkheid”

Dit betekent in de praktijk dat wij:

- Inspelen op de verschillen tussen kinderen. Wij richten ons niet alleen op het lesgeven, maar ook op het welzijn van kinderen. De ontwikkeling van elk kind wordt bijgehouden in het leerlingvolgsysteem en er wordt zoveel mogelijk maatwerk geleverd. Ieder kind verdient uitdaging op het eigen niveau, om zich optimaal te kunnen ontwikkelen.
- Een vertrouwde omgeving bieden van geborgenheid, rust, structuur en saamhorigheid. Binnen en buiten de school gelden een aantal duidelijke leefregels. Wanneer blijkt dat kinderen die niet kunnen naleven, wordt er een grens gesteld.
- Leerlingen persoonlijke aandacht geven en stimuleren zich te ontwikkelen tot een zelfstandig en positief kritisch denkend mens.
- De leerlingen stimuleren zich te verdiepen in de multiculturele samenleving en te ontdekken welke bijdrage zij daaraan kunnen leveren. Dit is een onderdeel van burgerschapskunde, een verplicht onderdeel binnen het basisonderwijs.
- Een open en transparante relatie met de ouders van onze leerlingen onderhouden.

## “Leren doe je van binnenuit”

### Onze visie op leren

Leren en ontwikkelen staan centraal. Kennis, vaardigheden en attitudes helpen het kind vooruit. De zeven gewoonten helpen de kinderen vaardigheden te ontwikkelen die bijdragen aan het leren kennen van zichzelf, begrijpen van de ander en als autonoom, zelfbewust, zelfstandig en verantwoordelijk mens deel te nemen aan de maatschappij. Het gaat daarbij niet alleen om cognitieve vaardigheden, maar om je gehele persoonlijke ontwikkeling.

## “Een veilige basis geeft rust en vertrouwen”

### Kernwaarden

Respect, veiligheid, vertrouwen, zelfstandig, verantwoordelijkheid.



## 5 Identiteit

### Strategische uitspraak VPCBO Ichthus

Wij geloven dat de christelijke waarden en normen een grote meerwaarde hebben voor het samenleven van mensen en het omgaan met de wereld om ons heen. De identiteit van Ichthus wordt levend gehouden in de organisatie. Zo zal de identiteitsnotitie uit 2008 worden geactualiseerd. Dit gebeurt in een proces, waarin het bestuur van de vereniging zoveel mogelijk de leden van de vereniging en de raad van toezicht, de medewerkers, de ouders en andere belanghebbenden zal betrekken. Uitgangspunt hierbij is wat is vastgelegd in de statuten van de vereniging. De actualisering zal zich richten op alle facetten van het onderwijs en de scholen. Tegelijkertijd moet deze ook ruimte laten voor een eigen invulling door de afzonderlijke scholen en de medewerkers weten te inspireren in hun dagelijkse handelen. De afstemming tussen verenigings- en schoolniveau steekt nauw. Daarom luisteren we goed naar elkaar en zoeken we steeds naar gemeenschappelijkheid.

De scholen laten zien dat er “eenheid in verscheidenheid is”

### 5.1. Visie christelijke identiteit Ichthus

- Wij willen onze leerlingen vertrouwd maken met de Bijbel als Gods woord en de daarop gebaseerde christelijke waarden en normen.
- Wij laten ons in ons denken en handelen inspireren door Jezus Christus. Het gesprek over identiteit wordt met regelmaat gevoerd binnen de gehele organisatie.
- Wij verwelkomen ouders/verzorgers en leerlingen die zich thuis voelen bij onze manier van werken en leven.

Onze intenties rondom identiteit zijn verweven met de strategische uitspraken van VPCBO Ichthus. Wij geloven dat ieder kind door God geliefd is. De Bijbel is onze inspiratiebron, vandaar uit vertellen wij, leven waarden en normen voor en vragen van leerlingen en ouders dat zij de christelijke identiteit en daarbij horende uitingsvormen respecteren. Jezus is onze inspirator, in hem zien wij ons voorbeeld. Wij leren kinderen om als mensen zo goed mogelijk met elkaar samen te leven en samen te leren. De waarden die wij daarin meegeven zijn geloof, hoop, liefde, vertrouwen, verantwoordelijkheid, aandacht en geborgenheid.

Elk kind is uniek en heeft eigen gaven en talenten. Met het concept “The leader in me” helpen wij kinderen zichzelf te leren kennen om zo ook een stap naar de ander te kunnen doen. De zeven gewoonten vormen de basis voor vaardigheden die zij kunnen toepassen. Zo ontwikkelen wij persoonlijk leiderschap bij kinderen, zodat zij zelfstandig en verantwoordelijk keuzes kunnen maken en samen met anderen verantwoording durven nemen.

Naast de zichtbare uitingsvormen willen we vooral dat onze identiteit herkenbaar is door de manier waarop we omgaan met elkaar en met de wereld om ons heen. Vanuit de christelijke waarden en normen werken we met elkaar aan een prettig leef- en werkklimaat, waarin een ieder zich veilig en vertrouwd voelt.

Iedereen is welkom, voor elk kind is aandacht en liefde. We geven kinderen een religieuze basis mee, waarbij ze een bewuste keuze kunnen maken over wie ze willen zijn en met welke waarden en normen zij in dit leven willen staan. We kennen, vieren en beleven de belangrijkste christelijke feest-

dagen uit onze samenleving en begrijpen de achterliggende betekenis. Daarbij hebben we aandacht voor andere religies.

De liefde van God laten wij in ons dagelijks handelen zien door het vertellen van verhalen uit de Bijbel, bidden, zingen van liederen en aandacht voor elkaar. In de samenkomsten "Geef om elkaar" krijgt ook de liefde voor de ander aandacht. Tijdens deze samenkomsten leren kinderen dat iets doen voor de ander waardevol en van betekenis is. Door zelf actief te zijn en leiderschap te tonen, draag je bij aan kansen en mogelijkheden voor de ander en creëer je samen een win- win situatie.

Jaarlijks wordt er ook een projectweek gehouden waarin school en kerk samenwerken aan een centraal thema.

## Ieder kind geliefd, uniek en talentrijk

### 5.2. Onze ambities op de Rehoboth

Over vier jaar:

- Ligt er vast hoe wij dagelijks invulling geven aan onze christelijke identiteit met daarin ruimte voor eigenheid.
- Is het nieuwe schoolconcept geworteld in de school, waardoor verantwoordelijk zijn om samen verantwoording te kunnen nemen onze kinderen tot leiders van de toekomst maakt. Leiders die waardengedreven en respectvol handelen.
- Organiseren wij samenkomsten rondom het thema "Geef om elkaar" en stellen een project voor het goede doel centraal.
- Staan alle christelijke vieringen op de kaart en krijgen vorm en inhoud.
- Reflecteren leerlingen op eigen gedrag en dat van anderen aan de hand van de zeven gewoonten.
- Wordt ieder kind gezien, enthousiast gemaakt om talenten in te zetten en anderen te inspireren.
- Draagt ons onderwijs bij aan een stevige basis in persoonlijke ontwikkeling, waardoor kinderen zelfstandig en verantwoordelijk in het leven staan en keuzes kunnen maken.
- Werken wij met een nieuwe methode voor Bijbels onderwijs.
- Werkt de identiteitscommissie samen met directie en team aan de invulling van identiteit en het richting geven aan identiteit in het onderwijs.

## 6 Onderwijsaanpak

### Strategische uitspraken Vereniging Ichthus

Ons onderwijs heeft de taak om te zorgen dat een kind een zelfstandige, nieuwsgierige, zelf denkende, kritische en verantwoordelijke persoon wordt. We geven betekenisvol onderwijs door de zaakvakken geïntegreerd aan te bieden en de kinderen de 21e eeuwse vaardigheden te leren. De kinderen worden uitgedaagd door het pedagogisch concept op de scholen om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces en een onderzoekende houding te ontwikkelen.

De kinderen ontvangen een breed onderwijsaanbod o.a. door creatieve, culturele en muzikale vorming.

De scholen bieden een goede zorgstructuur en zoeken naar de inzet van flexibele onderwijsvormen. ICT is een belangrijk hulpmiddel. De scholen realiseren een warme overdracht naar het voortgezet onderwijs.

### 6.1. Onze ambities op de Rehoboth

**“Eerst maken we onze gewoonten, dan maken onze gewoonten ons.”**

Met de vaardigheden van de zeven gewoonten leggen wij de basis voor sterk persoonlijk zelf-leiderschap en voor effectieve samenwerking. Daarmee is het fundament gelegd om onder optimale omstandigheden te kunnen leren. Op deze basis bouwen wij verder aan kwalitatief goed onderwijs, waarbij geïnvesteerd wordt in moderne lesmethoden en werkwijzen die gepersonaliseerd leren en adaptief onderwijs mogelijk maken. Ons doel voor ogen is om een hoge opbrengst van de onderwijskwaliteit, onder sterke randvoorwaarden, neer te zetten.

Over vier jaar:

- Is onze visie en missie, gebaseerd op de metafoer van de 7 gewoonten, fundament voor alle beslissingen die wij nemen in leren en ontwikkelen en aan onderwijsvernieuwing en kwaliteit.
- Zijn onze leerlingen zelfbewust.
- Werken onze leerlingen zelfstandig, nemen verantwoordelijkheid, dragen verantwoording en werken op een effectieve manier samen, vanuit de zeven gewoonten.
- Leren kinderen vanuit een pro-actieve houding keuzes maken, hoofd- en bijzaken scheiden en te zoeken naar een win-win situatie in het samenwerken.
- Werken onze leerlingen aan leerdoelen en maken een plan en kunnen reflecteren op hun handelen.
- Werken leerlingen vanuit intrinsieke motivatie en eigenaarschap.
- Worden kinderen uitgedaagd om het beste uit zich zelf te halen en dat te laten zien.
- Biedt ons onderwijs differentiatie en mogelijkheden om gepersonaliseerd te leren.
- Is het thematisch onderwijs en onderzoekend leren ingebed in de school.
- Kunnen leerlingen vanuit een onderzoekende houding onderzoeksvragen beantwoorden, gebruiken daarbij digitale middelen voor het ophalen en verwerken van informatie.
- Zetten leerlingen talenten in en tonen leiderschap.
- Krijgen leerlingen meer ruimte om eigen talenten te ontwikkelen, ontwerpend en ontdekkend te leren in ateliers en makerspace.
- Is de Rehoboth een kindcentrum waar verschillende ondersteunende en aanvullende vormen van opvang in de school aanwezig zijn.

- Heeft ons onderwijs een goede kwaliteit conform de normen van de inspectie en streven we eigen kwaliteitsmerken en doelen na.
- Is het nieuwe gebouw en de inrichting daarvan afgestemd op onze visie op onderwijs en organisatie.

## 6.2. Ons onderwijs en pedagogisch klimaat

Op de Rehoboth stimuleren we het persoonlijk leiderschap en een goede samenwerking om synergie te verkrijgen. We streven er naar dat iedereen tot leren komt. Samen ben je verantwoordelijk voor de groep en het groepsklimaat, daarom:

- Heeft iedere groep een eigen mission statement opgesteld, waar iedereen zich aan conformeert.
- Is er respect voor elkaar en voor de leerkracht.
- Worden problemen open en eerlijk besproken.
- Werken leerlingen op verschillende manieren samen.
- Zijn er afspraken gemaakt over gedragingen en het nemen van beslissingen.

Bij de start van het schooljaar wordt er gewerkt aan groepsvorming. Dit gebeurt in vier stappen, die er op gericht zijn dat: ieder kind erbij wil horen, invloed wil uitoefenen en behoefte heeft aan persoonlijk contact.

Om die groepsvorming te stimuleren start elk schooljaar met het werken aan het plan van 'forming, storming, norming, performing.'

1. Forming: kennismaking, situatie verkennen: wie is wie? Wat en hoe?
2. Storming: zoeken naar invloed: ontstaan van machtsverhoudingen.
3. Norming: ontstaan van informele groepsregels: wat mag en wat moet?
4. Performing: productieve periode.

Binnen elke groep verloopt dit proces verschillend. De leerkracht zorgt voor een veilig klimaat, op basis van vertrouwen en betrokkenheid.

Dit doet de leerkracht door:

- Vertrouwen te geven.
- Een positieve houding uit te stralen, veel complimenten te geven.
- Hoge verwachtingen te hebben van de kinderen.
- Elk kind persoonlijk te begroeten bij binnenkomst en bij het naar huis gaan.
- Modelgedrag te vertonen.
- Consequent en voorspelbaar leerkrachtgedrag te tonen.
- Plezier en welbevinden een belangrijke plaats te geven in de groep.
- Elk kind te zien en feedback te geven.
- Kinderen te laten samenwerken, evalueren en reflecteren.
- Kinderen leiderschapsrollen te laten kiezen, waarin ze talenten kunnen laten zien.

De metafoer van de boom vormt de basis van ons handelen. Ons onderwijs en pedagogisch klimaat baseren we op de uitspraak van Covey:

**“Effectieve mensen hebben 7 gewoonten die de basis zijn voor hun succes en iedereen kan die gewoonten bij zichzelf (verder) ontwikkelen.”**

De gewoonten zijn universeel en overal toepasbaar.

Het 'waarom' van het Leader in Me proces is zichtbaar in de vijf meest belangrijke paradigma's. De manier waarop we naar onszelf en de wereld om ons heen kijken draagt bij aan ons succes. Ons paradigma

(SEE) heeft invloed op ons gedrag (DO). Ons gedrag heeft invloed op welke resultaten we bereiken (GET). In ons onderwijs en pedagogisch handelen zijn deze paradigma's bepalend.

#### See:

- Leiderschap is een keuze.
- Iedereen heeft talent.
- Ik ben de verandering.
- De leerling is leidend.
- Focus op de leerling.

#### Do:

We leren kinderen aan de hand van de zeven gewoonten:

- Zinnvolle vragen stellen op zoek naar kennis en inzicht.
- Met open mindset luisteren om te begrijpen.
- Kritisch en met compassie te denken en gebruik te maken van vaardigheden, kennis en creativiteit.
- Hun gevoelens, meningen en ideeën op verschillende manieren effectief tot uiting te brengen.
- Oplossingen voor problemen te vinden.
- Na te denken over hun eigen leerstijlen en heldere beslissingen te nemen over hun manier van leren.

#### De zeven gewoonten

##### Gewoonte 1: Wees pro-actief - Je maakt je eigen keuzes

Hoewel we niet kunnen bepalen wat er allemaal op ons afkomt, kunnen we wel kiezen hoe we daarmee omgaan.

'Wees pro-actief' gaat over de vraag: neem je die keuzevrijheid ook serieus? Als iets fout dreigt te gaan, hoe kun je daar dan zelf iets aan doen in plaats van iemand anders de schuld te geven?

Als leraar leren we kinderen initiatief te nemen en keuzes te maken door ze hun eigen verantwoordelijkheid en leiderschapstaken te geven. Zo krijgen ze steeds meer regie over hun eigen leven.

##### Gewoonte 2: Begin met het einddoel voor ogen - Maak een plan

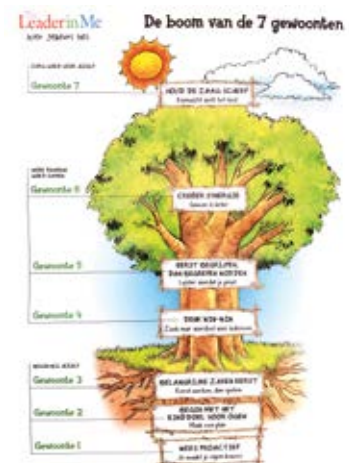
Het is belangrijk dat leerlingen leren om niet zomaar ergens aan te beginnen, maar doelen leren stellen en het stappenplan kunnen bedenken hoe ze dat kunnen bereiken. Hier zit "het nut ervan" voor leerlingen. Leerlingen leren zo gestructureerd en volgens een plan te werken en daarmee zelfstandig aan de slag te gaan.

##### Gewoonte 3: Belangrijke zaken eerst - Eerst werken, dan spelen

Dit geldt ook na schooltijd. Leerlingen leren de gewoonte aan dat belangrijke zaken gepland moeten worden. Het werken met een duidelijke dag- en weekplanning geeft rust (het brein houdt van regelmaat) en zorgt ervoor dat de belangrijke dingen ook daadwerkelijk gebeuren. Het gaat dan niet alleen om huiswerk, maar ook om sporten, het verzorgen van huisdieren etc. Het aanleren van plannen is niet moeilijk. De mindset die erbij hoort is wat lastiger: omarm dat jij regie hebt op de dag in plaats van andersom.

##### Gewoonte 4: Denk win-win - Zoeken naar voordeel voor iedereen

Dat klinkt volwassen, win-win, maar ook kinderen kunnen hier heel goed mee leren omgaan. Als je ruzie hebt, of een verschil van mening, moet de oplossing voor beide partijen goed zijn, anders gaat het niet werken. Deze gewoonte gaat over denken vanuit overvloed, samen succesvol zijn: welke oplossing werkt voor iedereen? Denk hierbij aan het voorkomen of oplossen van pestgedrag.



### Gewoonte 5: Eerst begrijpen, dan begrepen worden - Luister voordat je praat

Praten met, of praten tegen de leerling, dat is het verschil. Als volwassenen zijn we nogal eens geneigd om bij leerlingen die problemen hebben de oplossing direct te willen aandragen. We zijn immers volwassen en ervaren, hebben zaken zelf meegemaakt of gezien. Het effect is echter dat leerlingen reactief gedrag vertonen en geen eigenaar zijn van de oplossing, met als resultaat... geen (blijvend) resultaat. Ook vanuit de leerling gezien: bij het samenwerken (denk aan groepswork, presentaties) zien we dat leerlingen vooral vanuit hun eigen beelden de samenwerking aangaan, met alle gevolgen van dien. De vaardigheid van het empathisch luisteren vergt veel training, maar is voor iedereen ontzettend belangrijk voor goede relaties met anderen.

### Gewoonte 6: Synergie - Samen is beter

Synergie draait om samenwerken. De goede dingen van een ander zien en gebruiken. Het gaat hier niet alleen over de samenwerking in schoolverband, maar bijvoorbeeld ook om sporten in een team. Het lijkt op win-win, maar win-win gaat over jouw manier van denken: welke oplossing is goed voor iedereen? Synergie gaat over hoe je samen tot de beste oplossing komt. Bij het leren samenwerken helpt het volgende stappenplan:

1. Benoem het dilemma.
2. Wat is jouw idee?
3. Wat is mijn idee?
4. Wat zijn andere ideeën die we kunnen bedenken?
5. Welk idee kiezen we?

Als je het standpunt van de ander echt probeert te begrijpen en eigen standpunten los kunt laten, dan ontstaat er ruimte voor nieuwe – en betere – oplossingen.

De gewoontes 4, 5 en 6 staan sterk met elkaar in relatie: de mindset van habit 4, de vaardigheid van habit 5 en het doel/resultaat van habit 6. Het aanleren van de basiscompetentie samenwerken is van groot belang bij het toepassen van de 21e eeuwse vaardigheden.

### Gewoonte 7: Houd de zaag scherp - Evenwicht voelt het best

Zorgen voor jezelf. Het klinkt zo logisch, maar doe je het ook? Hobby's, spelen, sporten, even helemaal niets doen... je hebt het nodig om bij te tanken. Bij ieder kind hoort ook experimenteren en je af en toe te buiten gaan aan ongezonde dingen. Hoe zorg je goed voor jezelf, voor je lichaam en weet je wat goed is? Daag je jezelf uit om creatief te zijn? Hoe ga je goed om met de ander? Hoe laat je je inspireren?

In de eerste acht weken van het schooljaar introduceert de leerkracht de 7 gewoonten (op)nieuw. Volgens wordt er drie maal 7 weken aan een follow up plan gewerkt. In het totale plan staat beschreven welke gewoonten en sleutelbegrippen worden geoefend, welke activiteiten daaraan gekoppeld zijn en welke materialen ingezet worden.

#### GET:

Leerlingen die:

- Verantwoording geven en nemen.
- Creatief problemen kunnen oplossen.
- Stevig staan als persoon en in relatie met anderen: weten wie je bent, je verantwoordelijk voelen en eigenaar zijn.
- Goed kunnen samenwerken, door empathisch te luisteren en win-win situaties te herkennen.
- In evenwicht zijn door goed voor zichzelf te zorgen, gezond te leven en inspiratie te zoeken.



Door op de Rehobothschool met de zeven gewoonten te werken (Steven Covey) is het fundament gelegd voor persoonlijk leiderschap en zijn onze leerlingen vaardig en in staat om met vertrouwen en optimisme deel te nemen aan de maatschappij van vandaag en morgen.

### 6.3. Taakspel

Om eigenaarschap, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid te versterken wordt in de groepen, wanneer dit bijdraagt aan efficiëntie en taakgerichtheid, taakspel ingezet. Leerkrachten zijn geschoold en kunnen het spel actief inzetten. Het geven van complimenten en ongewenst gedrag negeren, bevorderen structuur en een goed klassenklimaat.

Leerlingen spelen Taakspel in teams tijdens de reguliere lessen of activiteiten. De leerkracht en de leerlingen bespreken welke klassenregels er tijdens Taakspel gelden. De teams krijgen punten. Wanneer ze voldoende punten overhouden, komen ze in aanmerking voor de, vooraf besproken, beloning. De leerlingen stimuleren elkaar om zich aan de regels te houden. Taakspel heeft een bewezen gunstig effect op anti-pestgedrag en taakgerichtheid.

### 6.4. Sociaal emotioneel functioneren

Om het sociaal-emotioneel functioneren van leerlingen in kaart te brengen gebruiken we het instrument "Zien".

"Zien" stelt concrete doelen op, geeft handelingsuggesties weer en verwijst naar veel sova-methoden en -materialen. Dit door observaties goed te analyseren.

Het "Zien" systeem hanteert zeven dimensies, waarvan twee dimensies informatie geven over het welbevinden en de betrokkenheid van de leerling (signaaldimensies). De overige vijf dimensies gaan in op de ontwikkelbehoeften van een leerling op sociaal-emotioneel gebied (vaardigheidsdimensies).

Met "Zien" wordt het hele proces van handelingsgericht werken doorlopen: van signaleren tot handelen. Op die manier wordt de leerkracht geholpen bij het opstellen van een aanpak, zowel voor de groep als voor de leerling.

Betrokkenheid en welbevinden zijn twee graadmeters die aangeven of het kind in staat is om te profiteren van het onderwijsaanbod. Beide graadmeters hebben een waardevolle signaalfunctie voor motivatie, zelfvertrouwen, innerlijke gemoedstoestand en cognitief functioneren.

Lijkt een leerling of een groep minder betrokken of signaleert de leerkracht een lager welbevinden, dan maakt "Zien" gebruik van doorvragen. Dit geeft zicht op mogelijke oorzaken en leert gedrag begrijpen.

### 6.5. Sociale vaardigheden

Met "Zien" brengen we sociale vaardigheden in beeld en leggen de focus vooral op het ontwikkelen en aanleren van vaardigheden die nodig zijn in het aansturen van eigen invloed op het aandeel in relaties en leerproces.

Onze kinderen hebben de volgende vaardigheden in voldoende mate nodig om sociaal-emotioneel goed te kunnen functioneren:

- Sociaal initiatief
- Sociale flexibiliteit
- Sociale autonomie
- Impulsbeheersing
- Inlevingsvermogen

Toetsen geven inzicht in mogelijke oorzaken van een lagere betrokkenheid en/of welbevinden en op de sociaal-emotionele ontwikkelbehoeften van een kind of groep.

De categorieën binnen “Zien” zijn onderverdeeld in ruimtenemende vaardigheden en ruimtegevende vaardigheden. Een leerling moet in sociale situaties zowel ruimte in kunnen nemen voor zichzelf (Sociaal initiatief en Sociale autonomie) als ruimte geven aan de ander (Sociale flexibiliteit, Impulsbeheersing en Inlevingsvermogen).

Het CPS past de terminologie van Zien aan op de zeven gewoonten, waardoor “Zien” en “The leader in me” elkaar zullen versterken.

In onze maatschappij zien we steeds meer nieuwe, nu nog niet bestaande banen verschijnen. Er komen nieuwe vormen van samenwerking. Er komen tal van nieuwe technologische ontwikkelingen. Voor ons onderwijs betekent dit dat we leerlingen kennis en vaardigheden zullen moeten aanleren waarmee ze optimaal kunnen functioneren in de (digitale) maatschappij.

Een goed ontwikkeld zelfsturend vermogen zorgt voor een verbetering van het sociale gedrag in de klas en voor betere resultaten bij de verschillende vakgebieden. Het kind leert zelf doelen stellen, initiatief en verantwoordelijkheid nemen voor het eigen leerproces. Zelfregulering is daarmee het vermogen om een taak doelgericht te kunnen doen en verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen handelen. Daarom richten we ons onderwijs op: eigenaarschap, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerken en reflecteren, het leggen van verbanden en onderzoek doen.

## 6.6. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid

Vanuit het paradigma “de leerling is leidend” is onze ambitie vooral gericht op het beïnvloeden van persoonlijke ontwikkeling, motivatie en eigenaarschap.

Toekomstbestendig onderwijs vraagt het nemen van verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, autonomie en zelfsturing. Startpunt voor het eigen leren is motivatie en betrokkenheid, zelfbeeld, eigen overtuigingen en zelfregulatie.

Door zelfbewust te zijn, talenten en ideeën in te brengen, toont de leerling leiderschap en vergroot de kans op het succes van leren. De leerkracht is degene die vooral inspireert en begeleidt.



Zelfsturing ontstaat als een leerling weet wat zijn beginsituatie is en hoe hij naar de gewenste situatie kan komen. De basis voor zelfsturing vormt de executieve functies. Executieve functies kunnen worden gezien als de 'dirigent' van de cognitieve vaardigheden, een verzameling processen die te maken heeft met het beheren van jezelf en de bronnen die nodig zijn om een doel te bereiken.

In de praktijk zien we dan:

- Werken vanuit een pro-actieve houding.
- Nadenken over eigen leerdoelen.
- Zelf kiezen en een plan maken met een einddoel voor ogen.
- Een eigen werkplek kiezen.
- Zelf hulpmiddelen kiezen.
- De keuze om alleen of samen te werken.
- Evalueren op product en proces.
- Reflecteren op behaalde doel en proces.
- Portfolio samenstellen.
- Presenteren van eigen proces en product.
- Keuzes maken in leiderschapsrollen.

## 6.7. Zelfstandigheid

Uitgangspunt bij zelfstandigheid is dat de leerling zo onafhankelijk mogelijk werkt. Het kind is actief, kan omgaan met uitgestelde aandacht en weet zelf problemen op te lossen. Het leert creatief te denken en te handelen.

Tijdens het zelfstandig werken gelden de afgesproken regels en routines.

De leerling haalt de instructie, vooral "vraag" gestuurd, op vastgestelde tijden. De leerkracht coacht de leerlingen en voert gesprekken over het bepalen van leerdoelen en aanpak en ondersteunt en begeleidt de leerling tijdens de uitvoering van de taken.

## 6.8. Samenwerken

Verschillen tussen leerlingen kun je benutten doordat je ze laat samenwerken. Leerlingen leren elkaar helpen en uitleg aan elkaar te geven. Door naar elkaar te luisteren, leer je de ander begrijpen om zelf ook begrepen te worden en zo bereik je een win-winsituatie.

Op die manier worden kinderen voorbereid op de toekomstige maatschappij waarin samenwerken en samen leren steeds meer leidend is.

Op verschillende momenten van de dag of week zet de leerkracht coöperatieve werkvormen in die zorgen voor afwisseling en betrokken interactie tijdens de les.

Bij het geïntegreerd zaakvakonderwijs werken leerlingen samen aan projecten en presentaties. Samenwerken gebeurt ook tijdens rekenen, taal of andere vakgebieden.

Op gezette tijden wordt ook groeps-doorbrekend samengewerkt. Leerlingen van groep 8 lezen voor in de kleutergroep of ondersteunen in groep 4 bij een taalinstructie of geven een presentatie in een andere groep. Door op deze manier samen te werken, leren de leerlingen elkaar kennen, waarderen en begrijpen.

## 6.9. Reflecteren

Reflecteren is het terugblikken op je eigen handelen en ervaringen, daarover nadenken en van daaruit nieuwe keuzes maken. Reflectie is de motor van ontwikkeling, want als je niet terugkijkt wat anders en beter kan, zie je ook geen ontwikkelpunten. Reflecteren is niet alleen belangrijk voor de leerkracht, maar ook voor de leerlingen. Het is nodig dat een leerkracht zijn leerlingen leert om te reflecteren. Daardoor krijgen de leerlingen meer grip op het leerproces en kunnen ze zelfstandiger leren.

De zeven gewoonten vormen het kader voor reflectie, zowel voor het gedrag van de leerkracht als dat van de leerling. We kijken kritisch naar onszelf en naar elkaar.

Daarbij verwachten we van elkaar:

- Vertrouwen.
- Respect.
- Aandacht en zorg.
- Openheid en transparantie.
- Eigenaarschap en verantwoordelijkheid.
- Een pro-actieve houding.
- Een nieuwsgierige en onderzoekende houding.
- Leren van elkaar door samen te werken.
- Ontwikkelingsgerichte feedback.
- Verantwoordelijkheid.

De drie gedragsregels en de zeven gewoonte zijn zichtbaar in de school voor iedereen. We spreken elkaar aan op en conform deze regels en gewoonten.

## 6.10. Vak geïntegreerd onderwijs

De vakgebieden aardrijkskunde, geschiedenis, natuur, wetenschap en techniek worden geïntegreerd aangeboden. De methode Blink Wereld maakt dit mogelijk. In Blink Wereld gaan de kinderen zelf onderzoeken en ontdekken. Op basis van verkenning, een onderzoeksvraag, onderzoeken, input, delen en presenteren komen de leerlingen al zoekend tot vaardigheden, inzichten en kennis.

De methode van Blink Wereld werkt met een onderzoekscyclus. Deze cyclus bestaat uit acht stappen, die in elke les of elk thema gedeeltelijk of helemaal worden gevolgd. Per onderdeel van het onderzoekende proces komen één of meerdere van de 21st century skills aan bod.

Naar onze visie vinden wij het belangrijk dat kinderen leren in samenhang.

## 6.11. Makerspace/Ateliers

Onze ambitie is om het onderzoekend leren verder uit breiden met het programma Steam, waar kinderen op basis van het proces denken, doen, delen, onderzoeken en leren in een Makerspace. Een plek waar leerlingen ideeën delen en iedereen met verschillende materialen, op eigen niveau en door samen te werken kan ontwerpen en creëren. Om daaraan uitvoering te geven zal een van de lokalen ingericht worden als leer- en ontdek ruimte.

Naast het onderzoekend leren krijgen disciplines als muziek, drama, dans en beeldende vorming e.a. de aandacht in de verschillende ateliers.

## 6.12. Onderwijs en Organisatie

Onze droom is een nieuw gebouwde school, waarin ruimtes zijn voor stamgroepen. Elke groep start de dag in de stamgroep. Leerlingen krijgen vraag-gestuurde instructie en kiezen om alleen of in groepen te werken. Een leerplein biedt mogelijkheden om zelfstandig te werken. Er is een ruimte voor presentatie, projectie en viering, waar volgens rooster gebruik van gemaakt kan worden. Het atelier biedt ruimte aan uitingen van kunst, cultuur en wetenschap, kokkerellen en er is een makerspace voor onderzoekend en ontdekkend leren.

## 6.13. Onderwijsinhoud

De keuze van de leerstof is er op gericht dat ieder kind optimale ontwikkelingskansen krijgt naar talenten en mogelijkheden en eigen leerstijl.

### Vak en vormingsgebieden

Een overzicht van de vak- en vormingsgebieden en de gebruikte methoden. Naast de methoden worden verschillende (digitale) bronnen gebruikt die niet in het overzicht zijn opgenomen.

VAKGEBIED	METHODE	TOELICHTING
Godsdienstonderwijs	Startpunt	Sluit aan bij de identiteit. Op dit moment onderzoek naar nieuwe methode
Nederlandse taal en spelling	Taal actief (vanaf groep 4)	Soms ondersteund door klankgebaren Josée Schraven
Technisch lezen	Estafette oude versie	Op dit moment wordt dit bekeken door Taal coördinator op doelmatigheid en effectiviteit
Aanvankelijk lezen	Veilig leren lezen nieuw	Ondersteund door klankgebaren van José Schraven
Schrijven	Pennenstreken	Aanvullend Pica type cursus vanaf groep 6 (digitaal)
Begrijpend lezen	Leeslink plus	
Engels	Take it easy	Vanaf groep 6 met digitale toetsen
Rekenen/wiskunde	WIG 5 digitaal	Groep 8 werkt tot en met schooljaar 2019/2020 met WIG 4
Wereld oriëntatie (vak geïntegreerd)	Blink Wereld	Uitbreiding met STEAM in ateliers van 2020/2021
Sociale redzaamheid (verkeer)	De wereld van het verkeer, Kinderen en hun sociale talenten (SEO)	t/m groep 7, materiaal Veilig verkeer
Expressievakken	Dat moet je doen	Aangevuld door cultuurbeleidsplan
Lichamelijke opvoeding	Speellokaal/Gymzaal/Methode	Door vakleerkracht en eigen leerkracht

VAKGEBIED	METHODE	TOELICHTING
Slim leren	Adaptief programma voor extra in- oefening en uitdaging	Vanaf groep 6
Mediawijsheid	Eigen lessen	Vanaf groep 6
Steam	Science en technology	Alle groepen

Naast de bovenstaande methodes maken we gebruik van:

- Educatief lesmateriaal, programma's
- Leskisten
- Projectmaterialen (kleuteruniversiteit)
- Verrijkende materialen
- Gastlessen
- Kunst- en cultuuraanbieders
- Erfgoed in de omgeving

T.a.v. burgerschap voldoen wij op dit gebied aan de kerndoelen die verwerkt zijn in de methode wereld oriëntatie en sociaal emotionele ontwikkeling.

Het cultuurbeleid is samengevat in een beleidsplan. Het is geschreven door twee opgeleide cultuur coördinatoren. Zij coördineren de uitvoering van het plan en de inzet van cultuuraanbieders. Het culturele aanbod is ook terug te vinden in de ateliers.

Elk schooljaar brengen alle groepen een bezoek aan een culturele instelling en besteden aandacht aan erfgoed.

## 6.14. Leertijd

Op dit moment wordt vooral groeps-gebonden, maar wel gedifferentieerd gewerkt. Het rekenonderwijs op chromebooks is gepersonaliseerd. Leerlingen werken met de methode "Wereld in getallen" aan eigen leerdoelen. Onze intentie is om het gepersonaliseerd leren naar steeds meer andere vakgebieden uit te breiden.

Binnen de geboden leertijd werken leerlingen aan zelfstandige en/of adaptieve programma's, zoals uit het aanbod van Slimleren. Ook verschillende huiswerkopdrachten komen uit dit adaptieve programma. Coöperatieve leervormen maken interactief leren en samenwerken mogelijk.

De groepen 1 t/m 8 gaan 940 uur per jaar naar school. Alle kinderen krijgen gedurende hun schoolloopbaan minimaal 7.520 uur les.

Elke dag gaan de kinderen naar school van 8.30 uur tot 14.00 uur. In alle groepen zijn de lessen gelijk.

## 6.15. Lesuitval

Bij afwezigheid van de leerkrachten wordt voor vervanging gezorgd, zodat de lessen zoveel mogelijk doorgang kunnen vinden. De school maakt gebruik van de vervangingspool van IPPON. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om leraarondersteuners en onderwijsassistenten in te zetten. In tijden van schaarste worden ook ambulante medewerkers en cultuuraanbieders, zoals Globe of Kek ingezet. Wanneer dit alles niet lukt wordt de groep verdeeld over andere groepen. In uiterste nood gaan de kinderen naar huis om thuis opgevangen te worden.

Het verzuim van leerlingen wordt dagelijks geregistreerd. Wanneer leerlingen niet zijn afgemeld, wordt geïnformeerd naar de reden van afwezigheid. Ongeoorloofde afwezigheid staat geregistreerd in Parnassys. Bij regelmatig ongeoorloofde afwezigheid krijgen ouders een uitnodiging voor een gesprek. Blijft een leerling te laat komen of is toch regelmatig ongeoorloofd afwezig dan doet de school melding bij de leerplichtambtenaar. Ouders worden hier van tevoren over ingelicht.

## 6.16. Handelingsgericht werken

Op de Rehobothschool werken we volgens de uitgangspunten en de cyclus van Handelingsgericht werken. De zeven uitgangspunten van HGW zijn:

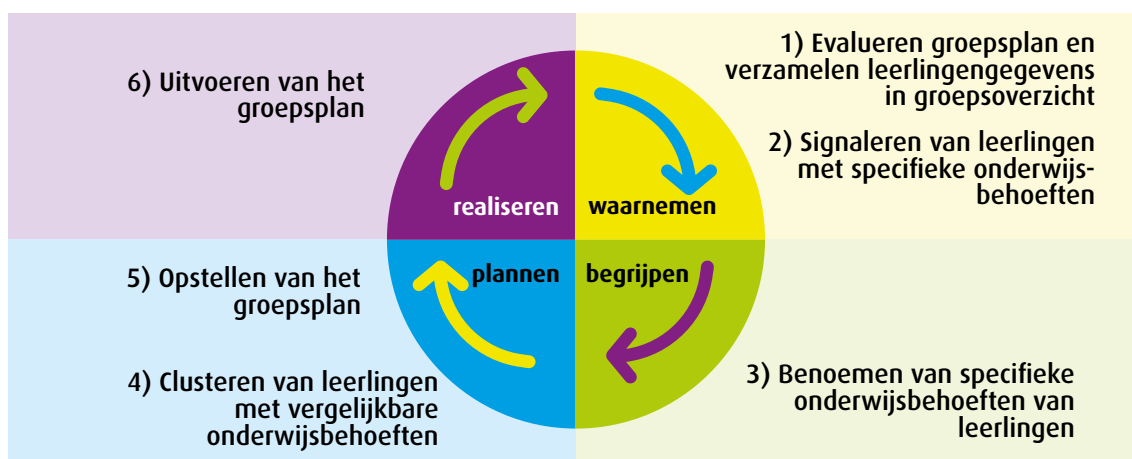
- De onderwijsbehoeften van leerlingen staan centraal.
- Het gaat om afstemming en wisselwerking tussen kind, ouders en leerkracht.
- De leerkracht neemt verantwoordelijkheid en heeft een onderzoekende en experimenterende houding en reflecteert op zijn/haar gedrag.
- Positieve aspecten van het kind en zijn omgeving zijn van groot belang.
- We werken als kind, ouders en leerkracht constructief samen en hebben ieder onze eigen rol en verantwoordelijkheid in het proces.
- Het handelen van de leerkracht, ouders en kind is doelgericht.



HGW werkt volgens een vaste cyclus:

- Waarnemen: observeren en evalueren van groepsplannen.
- Begrijpen: invullen van pedagogisch didactisch groepsoverzicht.
- Plannen: het opstellen van groepsplannen.
- Realiseren uitvoeren van groepsplannen.

### HANDELSGERICHT WERKEN



Doordat we op onze school handelingsgericht werken profiteren meer kinderen van het onderwijsaanbod. Leerlingen met een specifieke onderwijsbehoefte, voor wie het reguliere aanbod niet voldoende toereikend is, krijgen een apart aanbod. Het aanbod en de doelen voor deze kinderen worden in een ontwikkelingsperspectief beschreven.

Kinderen met specifieke onderwijsbehoeften die speciale zorg en begeleiding nodig hebben, werken in de groep.

Wanneer mogelijk werkt een kind ook aan een eigen leerlijn. Daarbij is het uitgangspunt dat dit tot twee verschillende vakgebieden haalbaar is binnen onze reguliere setting.

Bij dyslexie en dyscalculie werken de leerlingen volgens gemaakte afspraken die zijn vastgelegd op een specifieke leerlingenkaart.

In ons school-ondersteuningsprofiel hebben wij onze grenzen vastgesteld en kijken toe op een zorgvuldige handhaving. Een en ander vraagt regelmatig evaluatie en zo nodig bijstelling.

## 6.17. Leerlingenzorg

### Visie op zorg en begeleiding:

Vanuit de onderwijskundige visie en het schoolprofiel hebben we onze visie op zorg vastgesteld. Het onderwijs op onze school is afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Ons doel is om ieder kind optimaal te begeleiden en uitdagend onderwijs te bieden. Dit doen wij door leeropbrengsten en onderwijsbehoeften zo goed mogelijk in kaart te brengen.

We bieden een veilig klimaat, waar kinderen uitgedaagd worden om kansen en talenten te benutten. Het gedachtegoed van "The leader in me" maakt leerlingen zelfbewust en gericht op eigenaarschap. De ontwikkeling van ieder kind wordt in de kleutergroepen, via observaties (naar leerlijnen) gevolgd. Deze staan opgeslagen in Parnassys.

De leerkrachten observeren, controleren en registreren dagelijks het werk van de leerlingen. Op basis daarvan kan gericht begeleiding geboden worden.

Bij de overgang vindt een zorgvuldige digitale en mondelinge overdracht plaats en wordt het plan van aanpak besproken met de volgende leerkracht(en).

De sociaal-emotionele vaardigheden zijn te volgen via "Zien."

Via methodetoetsen en het CITO leerlingvolgsysteem volgen wij de resultaten en stemmen ons onderwijs daarop planmatig af.

In groep 7 en 8 wordt gebruik gemaakt van de AMN toets.

Een aantal keer per jaar voeren de leerlingen ambitiegesprekken met de ouders en leerkrachten. De gesprekken worden door het kind of door het kind samen met de ouders voorbereid aan de hand van een gespreksformulier.

Voor alle leerjaren is er een toetskalender, die terug te vinden is in het ondersteuningsplan.

Om een inschatting te maken van de noodzakelijke zorg informeert de leerkracht bij de ouders en/of peuteropvang vooraf naar de ondersteuningbehoefte. Indien nodig zorgt de IB-er vooraf voor de benodigde informatie.

De gegevens worden ingevoerd in het digitaal dossier in Parnassys.

Bij tussentijdse instroom vraagt de intern begeleider informatie op bij de school van herkomst.

In het schoolondersteuningsplan staat beschreven wat wij bieden voor kinderen met specifieke onderwijsbehoefte.

Wanneer een leerling op grond van systematisch verzamelde informatie aantoonbaar onvoldoende profiteert van het onderwijsaanbod spreken we van extra ondersteuningsbehoefte. Dit vraagt van de leerkracht didactische en/of pedagogische afstemming, zodat het kind weer optimaal kan leren om de gestelde doelen te bereiken.

### Criteria zorgleerling:

- Leerling heeft een SBO indicatie.
- Leerling werkt met aangepast programma of eigen leerlijn binnen de groep.
- Leerling heeft specifieke gedragsproblemen die belemmerend zijn voor het functioneren in de groep of is gediagnostiseerd op bijv. autisme, ADHD, ASS.



- Leerling heeft een dyslexieverklaring of er is sprake van dyscalculie.
- De verbreding van de leerlingenzorg op school speelt zich af op verschillende niveaus, de eerste twee zijn gericht zijn op het interne zorgtraject en de derde op het externe zorgtraject.
- De zorg op groepsniveau: hierbij is sprake van zorg voor de individuele leerling en zorg voor de groep door de groepsleerkracht. De onderwijsbehoeften van de leerling zijn duidelijk, het onderwijsaanbod kan worden aangepast. De groepsleerkracht kan zelfstandig handelen. Op dit niveau wordt de intern begeleider ingeschakeld en pleegt de leerkracht interventies in overleg met de intern begeleider en/of collega.
- Als de onderwijsbehoeften van de leerling niet duidelijk zijn en het aanbod niet goed kan worden afgesteld en de oorzaak is niet duidelijk vast te stellen, dan stelt de leerkracht een hulpvraag. De intern begeleider schakelt in samenwerking met de groepsleerkracht externe instanties in om advies of hulp te vragen.
- De onderwijsbehoeften van de leerling zijn niet duidelijk, het aanbod is niet goed af te stemmen en de oorzaak is moeilijk te achterhalen of er is sprake van stagnatie, dan raadpleegt de intern begeleider in samenwerking en overleg met ouders externe instanties (samenwerkingsverband Unita). Indien noodzakelijk wordt een MDO opgestart en een OPP gemaakt.

## 6.18. ICT op de Rehobothschool

De leeromgeving voor ICT wordt steeds rijker, de ontwikkelingen gaan razendsnel. Dit betekent dat de voorspelbaarheid in ontwikkeling steeds kleiner is. Het gebruik van sociale media is niet meer weg te denken uit de maatschappij. De digitale techniek wordt steeds geavanceerder.

Om in de toekomst een zelfstandig bestaan op te kunnen bouwen, moeten kinderen voorbereid worden op nieuwe technologieën en met nieuwe technieken. Zij hebben hulp nodig om zich te handhaven in een wereld waarin we steeds meer digitaal leven, leren en werken en waarin een veelheid aan data over ons leven, leerproces en werk aanwezig is. Die data zijn weer voedsel voor lerende software in intelligente machines als robots, zelfrijdende auto's en machines van insectformaat op en in ons lichaam en omgeving. Dit ecosysteem vereist een infrastructuur voor onderlinge communicatie (netwerk), opslag van data en software (cloud) en interactie met machines en elkaar (devices).

We kunnen er niet om heen in te spelen op talent, te differentiëren in het aanbod en te personaliseren. Kennis en toepassing van allerlei technologieën is noodzakelijk.

Nieuwe technologieën stellen ons in staat om op een compleet andere wijze les te geven. Nieuwe technieken zullen ingezet worden om het onderzoekend, ontwerpnd en gepersonaliseerd leren mogelijk te maken.

### Huidige situatie

Op onze school werken leerlingen dagelijks met diverse devices. Steeds meer worden chromebooks ingezet die de plaats innemen van vaste computers. Het WIFI netwerk is daarvoor geschikt gemaakt en aangepast. Voor de kleutergroepen zijn vier iPads beschikbaar. De leerlingen werken met educatieve software van methodes, via momento en basispoort en online software. Leerkrachten maken gebruik van digiborden, vaste computers, chromebooks en tablets.

Met een enkele methode is het mogelijk om gepersonaliseerd te werken. Steeds meer boeken verdwijnen en maken plaats voor digitale methoden. Bij het onderzoekend leren werken de leerlingen op chromebooks met de methode Blink. Surfen op internet is hier onlosmakelijk mee verbonden.

De ontwikkeling van digitaal materiaal gaat snel. Onze visie beschrijft dat wij kinderen zoveel mogelijke zelfstandig en verantwoordelijk willen maken. Daarom zoeken we steeds meer naar digitale lesmethoden die een zelfstandige, adaptieve en gepersonaliseerde lesomgeving mogelijk maken en die passend zijn bij de visie van de school.

## ICT ambities

We zien dat kinderen steeds meer samenwerken achter de computer. Daarbij worden 21e eeuwse vaardigheden gebruikt. Onze ICT middelen zijn daarvoor geschikt. Leerlingen kunnen opdrachten verwerken op eigen niveau en tempo, daarbij geholpen door slimme adaptieve methoden. Het onderzoekend en ontwerpend leren vraagt om kennis te nemen van mediawijsheid om op een veilige manier te kunnen surfen op het internet.

Onze ambities:

- Leerlingen werken zoveel mogelijk adaptief/gepersonaliseerd.
- Iedere leerling kan dagelijks gebruik maken van chromebook of ipad.
- ICT wordt ingezet om onderwijs op maat mogelijk te maken.
- Er zijn schoolbrede afspraken over het gebruik maken van ICT materialen en internet.
- Leerkrachten zijn mediawijs en geven les in mediawijsheid.
- Er is een doorgaande lijn programmeren opgezet.
- Leerlingen ontdekken en ontwerpen in een makerspace.

## 6.19. 21e eeuwse vaardigheden

Vaak wordt van 21e eeuwse vaardigheden gesproken in de context van digitalisering, globalisering en individualisering. Deze vaardigheden moeten leerlingen uitrusten voor een toekomst die nog niet goed te voorzien is, maar die naar verwachting steeds sneller zal veranderen en die in een steeds hoger tempo aanpassing van mensen verwacht. Het gaat om elf competenties die een kind nodig heeft in de maatschappij van de toekomst. Deze vaardigheden zijn ook toepasbaar in het ICT onderwijs op de Rehoboth.



## 6.20. Mediawijsheid

De invloed van alle nieuwe media is groot. Om kinderen ook bekend te maken met de gevaren van het gebruik van digitale middelen en het internet, geven we lessen over het veilig en slim inzetten van alle beschikbare media – digitaal en analoog – om zo de eigen kwaliteit van leven te vergroten én ervoor te zorgen dat leerlingen optimaal kunt deelnemen aan de wereld om zich heen.

Mediawijsheid, vaak gebruikt als containerbegrip, omvat alles wat te maken heeft met nieuwe media, sociale media, internet, smartphones, tablets en het omgaan daarmee.

Met ons contract, waarin wij regels voor veilig gebruik van internet beschrijven, hopen we excessen te voorkomen.

## 7 Personeelsbeleid

### Strategische uitspraak Vereniging Ichthus

Door het versterken van het 'samen leren', stimuleert, motiveert en faciliteert Ichthus alle medewerkers om te blijven leren en zich verder te ontwikkelen binnen een uitnodigend en professioneel werkklimaat.

#### Wij investeren in ons personeel door:

- systematisch gebruik te maken van de gesprekscyclus en van een periodieke 'vlootstouw';
- duurzaam personeelsbeleid: scholing van medewerkers en begeleiding van startende leerkrachten.
- bevorderen van de mobiliteit van medewerkers.
- goed werkgeverschap.

### 7.1. Onze ambities op de Rehoboth, over vier jaar

- Sluit de professionele ontwikkeling, zowel individueel als op teamniveau, aan bij de ontwikkelingsplannen van de school.
- Hebben wij meerdere specialisten op school.
- Is het veiligheidsplan geïmplementeerd.
- Werken we met collegiale consultatie en visitatie, ook buiten schoolverband.
- Bezoeken wij The leader in me inspiratiedagen.
- Leggen collega's uit leerteams ook klassenbezoeken af, bijvoorbeeld rondom de implementatie van onderdelen uit het concept The leader in me.
- Is er een inwerkplan geschreven, waarin staat beschreven hoe we nieuwe collega's inwerken op de Rehoboth.
- Heeft er collectieve professionalisering plaatsgevonden (voor het team of bepaalde groepen) bijvoorbeeld op het gebied The leader in me, identiteit, onderwijs en organisatie, onderzoekend en ontwerpend leren, technisch en begrijpend lezen, programmeren en BHV.

### 7.2. Aanname personeel

Het beleid rond werving en selectie maakt deel uit van het personeelsbeleid van Ichthus. Iedere functie wordt beschreven in een functiebeschrijving. Selectiecriteria zijn afgeleid uit de functieomschrijving van de functie waarvoor de vacature is ontstaan. Naast deze criteria zijn de volgende punten van belang:

- De nieuwe medewerker past in het team.
- De nieuwe medewerker past bij de identiteit van de school.
- De nieuwe medewerker heeft affiniteit met The leader in me onderzoekend en ontwerpend leren.
- Een evenwichtige leeftijdsopbouw van het team.
- Een deeltijdbetrekking moet passend zijn binnen de te realiseren 1,000 wtf per groep.

Op de Rehoboth werken op dit moment 23 medewerkers, waaronder 1 man en de rest vrouw is. We kunnen het team verdelen in de volgende leeftijdscategorieën:

	60+	50 – 60	40 – 50	30 – 40	20 – 30
aantal	4	5	5	5	4

Om het lerarentekort zoveel mogelijk op te vangen, staat werving van personeel voortdurend centraal, neemt het bestuur deel aan professionele platforms en worden scholen gestimuleerd andere organisatievormen te ontwikkelen, waarbij inzet van lerarenondersteuners en onderwijsassistenten mogelijk is. De komst van zij-instromers wordt gezien als een welkome verrijking van de gezamenlijke professionele kennis. Zij krijgen deskundige begeleiding die wordt aangestuurd door het staffbureau. Vanuit het bestuur wordt d.m.v. “denktank lerarentekort”, waarin ouders, leerkrachten en leidinggevende een rol hebben, meegedacht over mogelijke oplossingen.

Personeel en directie werken vanaf het tweede kwartaal 2019 met een werkverdelingsplan voor alle werkzaamheden in het schooljaar 19/20. Zo ontstaat er een goed beeld van de te verrichten werkzaamheden en hoe deze verdeeld worden. Naast de werkdrukverlagingsmiddelen is dit een manier om werkdruk in beeld te brengen en bespreekbaar te maken.

De werkdrukverlagingsmiddelen worden op de Rehoboth gebruikt voor de inzet van schoolassistenten, onderwijsassistenten en leraarondersteuners. Extra handen in de school, die de werkdruk zichtbaar verlichten voor iedereen. Ieder jaar vindt evaluatie plaats en wordt de inzet opnieuw bekeken. Onze wens is deze medewerkers meer in te zetten op een leerplein, waar groepen leerlingen dan onder begeleiding zelfstandig kunnen werken.

### 7.3. Professionele ontwikkeling

De Rehoboth als lerende organisatie, vraagt elke medewerker zich te professionaliseren. Ieder jaar worden scholingswensen geïnventariseerd en waar mogelijk gehonoreerd. Het is van belang dat de scholing past bij de onderwijsontwikkelingen binnen de school of de vereniging. Naar aanleiding van de studiedag in oktober 2019 zal, vanuit de projectgroep “leren centraal”, een workshop aanbod voor het schooljaar vorm krijgen in de Ichthusacademie.

In de doelstellingengesprekken wordt met de medewerker gekeken naar sterke punten, kansen en mogelijkheden. De gesprekken zijn vooral ontwikkelingsgericht. Door lesbezoeken en flitsbezoeken van locatieleider en IB is er zicht op ontwikkelingsmogelijkheden en het versterken van competenties. Drie keer per jaar wordt er in de groepen gekeken met een kijkwijzer, dat kan op competenties, maar ook op specifieke gebieden als klassenmanagement, coöperatief leren, instructie en differentiatie of andere gebieden.

Ook collega's uit een leerteam kunnen een klassenbezoek afleggen. Het bezoek is dan gericht op een item uit het didactisch of pedagogisch handelen. Collega's kunnen gebruik maken van collegiale consultatie. Dit gebeurt soms ook op advies, gericht op good practice, feedback of op een gerichte vraag. Zo leren we van elkaar.

Nieuwe medewerkers mogen zich scholen in The leader in me en leren in de praktijk van elkaar, maar ook door zich in te lezen in de documenten, vaste afspraken over bijv. klassenmanagement, coöperatief leren en andere vakgebieden die beschreven staan. Een andere manier van teamleren zien we terug in de onderwijskundige vergaderingen waar leerteams de uitvoering van hun opdracht presenteren of modellen vanuit de praktijk.

## 7.4. Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus wordt ingezet als middel om onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken. Eigen ambities van de medewerker, functioneren en loopbaanontwikkeling zijn jaarlijks uitgangspunt tijdens het gesprek dat wordt gevoerd.

Vanuit het paradigma van The leader in me verwachten we van de leerkracht een pro-actieve houding, het stellen van doelen en planmatig werken. Passend hierbij zijn eigenaarschap, feedback kunnen geven en ontvangen en kunnen reflecteren op eigen handelen. Voorafgaand aan het gesprek heeft de medewerker zijn gespreksformulier en eventueel de kijkwijzer ingevuld en ingeleverd bij de leidinggevende.

Er wordt gewerkt met de volgende cyclus:

- September/oktober: klassenbezoek en doelstellingengesprek
- Januari/februari: voortgangsgesprek (indien wenselijk), eventueel klassenbezoek of flitsbezoek
- Juni/juli: klassenbezoek en beoordelingsgesprek

Iedere medewerker draagt zelf zorg voor actualisering van het bekwaamheidsdossier. Het gedigitaliseerde personeelsdossier wordt ook bijgehouden op het centrale kantoor.

Voor de doelstellingen- en beoordelingsgesprekken wordt gebruikgemaakt van de bovenschols vastgestelde procedures en formulieren.

Twee keer per jaar is de vlootschouw aanleiding voor het gesprek met de directie over de inzet van de medewerkers, ontwikkeling en samenstelling van de teams. Zo krijgen we een beeld over de inzet van medewerkers op de verschillende scholen en kan er verenigingsbreed gestuurd worden op personele bezetting. De vlootschouw kan waar nodig ook individueel worden besproken met de medewerkers.

## 7.5. Startende leerkrachten

Voor startende leraren is er een begeleidingstraject dat is afgestemd op de ontwikkelingsbehoeften van de betreffende professional (starter, zij-instromer, diploma academische pabo). Hierdoor kan de startende leraar zich ontwikkelen tot basis- c.q. vakbekwaam. De starterscoach vanuit Ichthus speelt hierin een belangrijke rol.

Nieuwe groepsleerkrachten zijn gedurende het eerste jaar vrijgesteld van taakbeleid. Iedere nieuwe groepsleerkracht wordt ingewerkt door zijn/haar duo of krijgt een maatje. Dit is het eerste aanspreekpunt. De nieuwe leerkracht stelt zelf zijn/haar hulpvraag en voert met zijn duo of maatje het gesprek. Een hulpvraag kan ook aanleiding geven voor coaching of een begeleidingstraject. Daarin zal de locatieleider adviserend zijn en waar nodig actie ondernemen.

Nieuwe leerkrachten kunnen informatie vinden in verschillende documenten, zoals de schoolgids, het kwaliteitshandboek en de klassenmappen.

We streven er naar binnen afzienbare tijd alle belangrijke zaken duidelijk beschreven te hebben.

## 7.6. Arbobeleid

Met betrekking tot Arbobeleid verwijzen we naar het Arbobeleidsplan voor de scholen van Ichthus en het Ziekteverzuimprocedure, onderdeel van het Arbobeleidsplan.

Iedere vier jaar wordt er een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitgevoerd.

Een veilige school is een plek waar leerlingen, medewerkers en ouders zich prettig en veilig voelen. Scholen zijn verplicht een plan op te stellen voor veiligheid, gezondheid en milieu. Het veiligheidsplan richt zich op leerlingen, medewerkers en ouders/bezoekers van de school. Zij vormen de doelgroep. Het doel van dit veiligheidsplan is tweeledig:

- Het voorkomen van incidenten rondom agressie en geweld.
- Het waarborgen van een veilige leeromgeving voor de kinderen en een veilige werkomgeving voor de medewerkers.

In dit plan zijn de fysieke en sociale veiligheid beschreven. Fysieke veiligheid gaat onder andere om veilige speeltoestellen, brandveiligheid en gebreken aan het schoolgebouw. Bij sociale veiligheid valt te denken aan het voorkomen van pesten, seksuele intimidatie, agressie en discriminatie.

De school beschikt over een vertrouwenspersoon, voldoende opgeleide bedrijfshulpverleners en een preventiemedewerker/coördinator BHV.

## 7.7. Opleidingsschool

Binnen onze lerende organisatie bieden we een rijke leeromgeving voor studenten. Hier investeren we ook in. We besteden veel tijd en aandacht aan de studenten. Wij vinden dat goed opgeleid personeel de basis is voor de kwaliteit van ons onderwijs. We investeren in toekomstig personeel.

Dit betekent dat we studenten willen enthousiasmeren voor een baan bij Ichthus. Studenten worden begeleid door mentoren en een Interne Coördinator Opleiden (ICO). De mentoren en de ICO zijn/worden geschoold. Er is een structureel ICO-overleg, waarin alle opleidingscholen participeren onder leiding van een bovenscholse opleidingscoördinator. In schooljaar 2019-2020 is dat nog in samenwerking met Proceon in Hilversum. De ambitie is om binnen Ichthus een bovenscholse opleidingscoördinator te hebben.

Er wordt met elke student een intake-/sollicitatiegesprek gehouden om er zeker van te zijn dat de identiteit van onze school wordt gewaarborgd.



## 8. Partnerschap

### Strategische uitspraak Vereniging Ichthus

We werken goed samen met de overheid, maatschappelijke instellingen en samenwerkingspartners. Onze insteek is dat we professioneel samenwerken met de ouders; we zijn elkaars bondgenoot in de opvoeding.

#### Wij verdiepen en intensiveren de relatie met ouders door:

- ouders meer te betrekken bij onderwijskundige ontwikkelingen.
- ouders uit te nodigen om bij te dragen aan het onderwijs.
- moderne communicatiemiddelen goed in te zetten.
- een alternatief voor de tienminutengesprekken te ontwikkelen.

### 8.1. Onze ambities op de Rehoboth: over vier jaar

- Zijn ouders nog actiever betrokken bij de ontwikkeling van hun kind en de school.
- Is het proces van The leader in me in de school zichtbaar geïmplementeerd en passen ook ouders de zeven gewoonten, waar mogelijk, thuis toe.
- Werken wij met portfolio's, waarin leerlingen zelf vorderingen bijhouden.
- Presenteren leerlingen hun portfolio twee keer per jaar aan hun ouders en bespreken product en proces, waar nodig in samenwerking met de leerkracht.
- Is de gespreksvoering met ouders herzien en de rol van de leerling als eigenaar van zijn leerproces groter en actiever.
- Voeren leerlingen in samenwerking met ouders en leerkracht het gesprek.
- Zijn ouders betrokken bij het onderzoekend en ontwerpnd leren en bij de ateliers.
- Is er een partnerschap met diverse VO-scholen om leerlingen uit groep 8 meer gericht kansen en mogelijkheden te bieden.
- Zijn wij een steeds verder ontwikkelende opleidingsschool voor de zowel Marnixacademie als de CHE waar pabostudenten opgeleid en gecoacht worden.
- Is de begeleiding van pabo-studenten geborgd en worden nieuwe medewerkers getraind om een deskundige mentor te zijn.
- Is er een betrokken medezeggenschapsraad die nog steeds meedenkt in het schoolbeleid.
- Is er een actieve OR, die nog steeds zorgdraagt voor activiteiten in de school.
- Is de samenwerking tussen de verschillende partners versterkt.

### 8.2. Educatief partnerschap

Op de Rehoboth worden ouders steeds meer gezien als samenwerkingspartners van de school in het opvoeden en het leerproces van de leerlingen. Die relatie is wederzijds, ouders en school moeten beide initiatief tonen. Elkaar informeren over schoolwerk en ontwikkeling bevordert de betrokkenheid op elkaar. Zo kunnen wij samen optrekken in het belang van de ontwikkeling van het kind. In het huidige model starten we met kennismakingsgesprekken over verwachtingen van het kind en elkaar. Ouders en kind bereiden zich voor op het gesprek aan de hand van een vragenformulier.

In november krijgen de leerlingen een voorloper op het rapport, waarin vooral het sociaal welbevinden centraal staat. Ouders krijgen de gelegenheid om tijdens een tien minutengesprek hierover van gedachten te wisselen.

Daarna is er nog twee keer een uitgave van het rapport in februari en juli en kunnen ouders en leerkrachten, soms met het kind samen, hierover in gesprek gaan tijdens het tien minutengesprek. Onze inzet is om leerlingen hier een steeds actievere rol te laten spelen. Zo willen we gaan werken met portfolio's, waarin leerlingen zelf hun ontwikkelingen kunnen bijhouden en presenteren aan hun ouders.

### Ouderbetrokkenheid in het onderwijsleerproces

De rol van de leerling wordt in het onderwijsleerproces steeds groter. De leerling ontwikkelt steeds meer initiatieven om leiderschapsrollen op zich te nemen en zal ook meer ingezet worden om ouders uit te nodigen en te informeren. Zo dragen wij bij aan het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap en eigenaarschap en maken leerlingen zelfbewust en verantwoordelijk.

Dit betekent dat leerlingen ook actief ouders betrekken door ze uit te nodigen hun bijdrage te leveren aan:

- Begeleiden van excursies.
- Gastlessen geven over onderwerpen met betrekking tot onderzoekend en ontwerpnd leren, techniek, wetenschap, passie, hobby of kennis van een vreemde taal.
- Mee te helpen in de ateliers.
- Aanwezig te zijn bij presentaties van portfolio, onderzoeksopdracht of afsluiting van een thema.

### Medezeggenschapsraad (MR)

De MR heeft een wettelijke status en bestaat uit een oudergeleding en een teamgeleding. Bij deze taak hoort een verplichte scholing.

De taken en bevoegdheden zijn omschreven in het MR-reglement, dat is vastgelegd op Ichthusniveau. De MR is een schakel tussen ouders, schoolleiding en bestuur.

Onderwerpen waar de MR over meedenkt of meebeslist zijn bijvoorbeeld de hoogte en de besteding van de ouderbijdrage, het schoolplan, de doelstellingen, ouderparticipatie, de vakanties, formatie, sollicitatieprocedures, identiteit en de kwaliteit van onderwijs of zorg.

### Ouderraad (OR)

De Rehoboth heeft een actieve ouderraad die betrokken is bij het organiseren van diverse activiteiten op school, zoals Sinterklaas, Kerst, Pasen en diverse sportactiviteiten, themaweken. Een van de leerkrachten maakt deel uit van deze OR en vormt de schakel tussen het team en de participerende ouders van de OR.

De OR is verantwoordelijk voor het innen van de ouderbijdrage. De hoogte van de ouderbijdrage wordt jaarlijks vastgesteld. Deze bijdrage wordt door de penningmeester van de OR geïnd.

### Identiteitscommissie

De identiteitscommissie bewaakt de intenties rondom identiteit in de school en neemt ook actief deel aan onderdelen waarin identiteit een rol speelt. Dat kan bijvoorbeeld zijn in het proces van de keuze voor een nieuwe methode, of bij activiteiten zoals Kerstvieringen en Paasvieringen.

## 8.3. Wijk en gemeente

De Rehoboth is lid van BPV Zenderwijk. Hierin wordt nauw samengewerkt met winkeliers, buurtbewoners en de wijkagent onder andere op het gebied van vandalisme en de leefbaarheid van de wijk.



## 8.4. Voortgezet onderwijs

Ichthus heeft een partnerschap met het Erfgooiers College. Leerlingen uit groep 8, die scoren op VWO-niveau, krijgen gedurende acht weken een dag in de week les op het Erfgooiers College. Op deze manier krijgen zij meer uitdaging dan wij in de klas kunnen bieden en bereiden wij ze voor op de overgang naar de middelbare school. De bedoeling is om dit project uit te breiden voor leerlingen met een MAVO of HAVO-niveau.

Tegelijkertijd wordt er ook partnerschap gezocht met een VMBO-school om ook deze kinderen kansen te bieden die zij op de basisschool niet krijgen. Denk hierbij aan de meer praktijkgerichte vakken.

## 8.5. Samenwerkingsverband

Wij zijn aangesloten bij Unita, het samenwerkingsverband Passend Onderwijs in de regio Gooi en Vechtstreek. Unita hanteert als werkwijze de uitgangspunten van Handelingsgericht Werken en het Multidisciplinair Overleg (MDO). Als een kind specifieke onderwijsbehoeften heeft en extra ondersteuning nodig is, kan die worden aangevraagd bij Unita.

[www.swvunita.nl](http://www.swvunita.nl)

## 8.6. Pabo Marnixacademie en CHE

De Rehoboth is een door de CHE erkende opleidingsschool. De studenten worden begeleid door de ICO-er. Wij streven ernaar de samenwerking uit te breiden met de Marnixacademie. Samen dragen we de verantwoordelijkheid voor het opleiden en begeleiden van studenten. Dit partnerschap leidt tot kwaliteitsverbetering van het huidige en van het toekomstige personeel.

Leerkrachten zijn getraind om de studenten te begeleiden en coachen. De teamleden van de Rehoboth weten wat zij moeten doen om het verschil in de klas maken. Dit dragen zij uit en delen zij met toekomstige collega's. Leren leren en eigenaarschap zie je op alle niveaus in de school terug. Studenten werken aan hun onderzoek/co-maker, ontwikkelen zich daardoor en dragen zodoende ook bij aan de ontwikkeling van de school. De onderzoeken zijn gekoppeld aan de schoolontwikkeling.

## 8.7. FysioHolland Kids

Iedere week is op de Rehoboth een medewerker van FysioHolland Kids aanwezig. Kinderen die dat nodig hebben kunnen hier terecht bij een kinderoefentherapeut. Dit gebeurt altijd in overleg met de ouders, leerkracht en IB-er. Er is een doorverwijzing van de huisarts nodig. De kinderen worden onder schooltijd behandeld.

Voor de leerkrachten is het mogelijk om observaties of advies van de therapeut te vragen.

[www.fysioholland.nl/kids](http://www.fysioholland.nl/kids)

## 8.8. RID (Regionaal instituut voor Dyslexie)

Eens per week is het RID een ochtend aanwezig in de school. Dit biedt mogelijkheden om leerlingen die daarvoor in aanmerking binnen de school een behandeling te bieden.

Het RID staat voor de beste diagnostiek en behandeling van dyslexie en dyscalculie, door heel Nederland.

Goede zorg leveren aan kinderen met lees-, spelling- en rekenproblemen, is waar het om draait. Het doel is om middels effectieve behandeling de beste kansen te bieden voor iedereen.

## 8.9. Peuterspeelzaal SKH

Sinds 2019 is peuteropvang op de Rehobothschool mogelijk. De SKH heeft hier een vestiging geopend en zorgt voor de opvang van peuters op deze locatie. Er is een goede samenwerking, waarbij ook het concept van de school meedoet in de opvang.

## 8.10. Alternatieve vervanging

Deze tijd van lerarentekorten vraagt om een creatieve houding ten opzichte van het vervangen van klassen. Daarom heeft Ichthus diverse samenwerkingsovereenkomsten met aanbieders van alternatieve vervanging. Het gaat hierbij om:

- CreTechn0 – [www.cretechno.nl](http://www.cretechno.nl)
- Science4Kids – <https://science4kids.nl>
- KEK via IPPON – [www.ippon-personeelsdiensten.nl](http://www.ippon-personeelsdiensten.nl)
- sportadviesgroep – [www.sportadviesgroep.nl](http://www.sportadviesgroep.nl)
- Globe – [www.globeckc.nl](http://www.globeckc.nl)

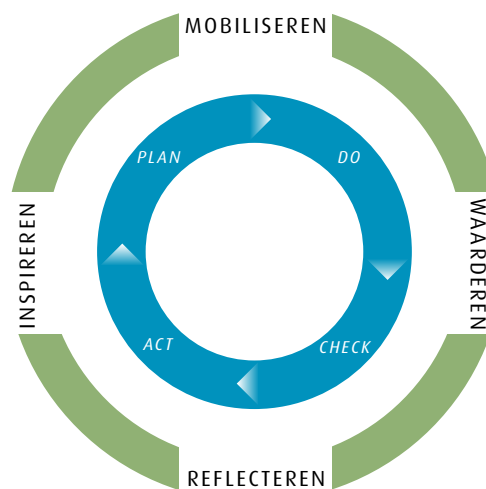


## 9. Organisatieontwikkeling, opbrengsten en kwaliteitszorg

### Strategische uitspraak Vereniging Ichthus

De ontwikkeling van de kwaliteit van onderwijs is binnen Ichthus een continu proces. In onze organisatieontwikkeling heeft leren een centrale plek op alle niveaus, zowel in de organisatiestructuur als in de -cultuur. Op schoolniveau en op verenigingsniveau gaan we de verbinding aan, leren we van en met elkaar en werken we samen aan kwaliteitsverbetering.

Kwaliteitsontwikkeling vindt plaats vanuit een planmatig en doelgericht beleidskader. Het onderzoeken van en reflecteren op de eigen onderwijskwaliteit staat op alle niveaus centraal. We gebruiken hiervoor de kwaliteitscyclus ten behoeve van de onderwijsverbetering en innovatie. We streven naar een bewuste kwaliteitscultuur waarbij we de volgende middelen inzetten:



- Een kwaliteitscyclus waarin de scholen twee keer per jaar een kwaliteitsdialog voeren.
- Een bovenschoolse rapportage. De voornamelijk kwalitatieve rapportage van het bestuur wordt aangevuld met relevante kwantitatieve gegevens. Voor het grootste deel zijn dit gegevens die de voortgang en prestaties in beeld brengen.
- De raad van toezicht ontwikkelt i.s.m het bestuur een Kader en Kompas t.b.v. het intern toezichtskader.

### 9.1. Onze ambities: over vier jaar...

- Is organisatieontwikkeling een continu proces, waarbij de directie het onderzoeksmatige vermogen van het team en zichzelf vergroot.
- Heeft leren een centrale plek, we leren van en met elkaar en werken effectief samen aan kwaliteitsverbetering.
- Vindt kwaliteitsontwikkeling planmatig en doelgericht plaats.
- De werkwijze volgens de PDCA-cyclus (plan, do, check, act) en de IMWR cyclus (inspireren, motiveren, waarden en reflecteren) is verder uitgewerkt en verdiept: gericht op reflectie, onderzoek en ontwikkeling.
- Bestaat er een nauwe samenhang tussen het planmatig werken aan kwaliteitszorg en zorgdragen voor een goede kwaliteitscultuur. Dit vraagt een actieve onderzoekende houding.
- Stellen wij aan de hand van schoolweging en behaalde resultaten concrete schooldoelen afgestemd op de populatie van de school.
- Zijn vergaderingen gefaciliteerd, planmatig en doelmatig en zijn gericht op gezamenlijke ontwikkeling en leren van en met elkaar. De reflectieve dialoog staat hierbij centraal. Afspraken, regels en beleid worden vastgelegd en geborgd. Hoe wij omgaan met elkaar, wordt onder meer bepaald door de afspraken die zijn geformuleerd over ons professioneel schoolwerkklimaat.
- Is er in de school sprake van gedeelde verantwoordelijkheid. Er is ruimte voor professionele ontwikkeling op school- en individueel niveau, voor experimenten en voor proeftuintjes. Deze expertise wordt waar mogelijk gedeeld binnen de vereniging.

- Naast de kwaliteitsstandaarden van de Inspectie voor het Onderwijs, hebben wij eigen aspecten van kwaliteit opgesteld. Deze worden jaarlijks, door het team geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

De gestelde doelen zijn ambitieus en realistisch en sluiten aan bij de visie van de school. We hebben onze schoolpopulatie in beeld en stemmen ons onderwijs daarop af.

## 9.2. Kwaliteitszorg

Op PCBS Rehoboth werken wij toe naar een organisatie waarin wij het onderwijs stelselmatig evalueren. Het doel is om een ononderbroken ontwikkelingslijn voor kinderen te realiseren en het maximale leerresultaat te realiseren. De motor achter kwaliteitsontwikkeling is een continu proces van evaluatie. De school verbetert het onderwijs, gebruikmakend van de onderwijsresultaten en van wetenschappelijk onderzoek. We analyseren bij tekortschieten en stellen verbeterplannen op.

De doelen die de school nastreeft zijn ambitieus, maar realistisch en hebben altijd het uitgangspunt om het maximale voor de leerlingen te doen. De doelen voor de leerlingen worden verwoord in de plannen die de leerkracht maakt. De schooldoelen worden geformuleerd in het jaarplan. De school heeft een duidelijke visie waarin het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs leidend is. Het is hierbij uiteraard van belang dat iedereen in de school weet wat dit precies betekent en wat hierin van hen wordt verwacht.

De teamleden kenmerken zich als kritische, gedreven en betrokken professionals. Zij hebben niet alleen een kritische en reflectieve houding met betrekking tot het eigen handelen, maar ook ten opzichte van elkaars handelen. De leraren zijn mede-eigenaar van de kwaliteitsontwikkeling in de school.

## 9.3. PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) kwaliteitsinstrumenten en borging

Op de Rehoboth werken we volgens het concept “De betere basisschool”/de PDCA-cyclus, die jaarlijks twee keer wordt bijgesteld. Ook de kwalitatieve cyclus m.b.t. de cultuur nemen wij als uitgangspunt. Het jaarplan is gerelateerd aan het schoolplan en het strategisch beleidsplan van het bestuur. Door evaluatie van het jaarplan wordt duidelijk wat het resultaat is van de continue kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Hiervoor wordt samengewerkt met een aantal externe experts van het Marnixcollege en/of de CHE op het gebied van rekenen/taal en The leader in me.

Door evaluatie van het onderwijsproces en door dit vast te leggen in tussenevaluaties, worden maatregelen ter verbetering van het onderwijs inzichtelijk. Deze verslagen dienen tevens als managementrapportage voor het bestuur. We werken onderzoeksmatig aan ons onderwijs en hierbij zetten we kwaliteitsinstrumenten in zoals:

- De BMC kijkwijzer t.b.v. klassenbezoeken.
- De gesprekkencyclus.
- Er zijn mogelijk ook andere kijkwijzers die gebruikt worden n.a.v. het beleid van stuurgroepen. The leader in me/Begrijpend lezen kijkwijzer.
- Er worden twee keer per jaar trend- en groepsanalyses gemaakt van de resultaten.

In het ondersteuningsplan is beschreven op welke manier wij onze leerlingen systematisch volgen. Onze visie op kwalitatief goed onderwijs is beschreven in het kwaliteitshandboek. Tevens worden de afspraken per vakgebied hierin geborgd.

De school heeft een begeleidingsstructuur die gericht is op het voorkomen van stagnatie en het waarborgen van de doorgaande lijn in ontwikkeling. Met het leerlingvolgsysteem Parnassys en Cito brengen

we de voortgang en de resultaten cyclisch in beeld. Bij het onderzoek naar achterliggende oorzaken van stagnatie wordt gekeken vanuit een breed perspectief en de context van de leerling. Dit gebeurt tijdens groepsbesprekingen, leerlingenbesprekingen en overleg tussen directie en IB.

De kwaliteit van het onderwijs (doel, aanbod, pedagogiek en didactiek) wordt gemonitord door regelmatige klassenbezoeken op basis van een kijkwijzer. Dit wordt vastgelegd in een 'overzicht pedagogisch-didactisch handelen' van alle leerkrachten en maakt deel uit van de IPB- (integraal personeelsbeleid)cyclus.

De vlootshow maakt het potentieel van de medewerkers inzichtelijk.

## 9.4. Kwaliteitscultuur

We streven naar een integere en transparante kwaliteitscultuur. Het team en de schoolleiding werken gezamenlijk aan de schoolontwikkeling.

Hierbij speelt de visie op gespreid leiderschap een grote rol. Er wordt gewerkt en geleerd in diverse leerteams:

- Didactisch handelen
- Pedagogisch handelen
- Zorg

Deze leerteams koppelen regelmatig terug aan het team op studiedagen of onderwijskundige vergaderingen.

De leerlingresultaten zijn het vertrekpunt voor de professionele ontwikkeling van de teamleden.

De dialoog in deze groepen en in de samenwerkingsoverleggen hebben een onderzoekend karakter waarbij de teamleden op een informele manier van elkaar leren.

Het formele leren vindt plaats tijdens de teamscholingen.

Nieuwe medewerkers krijgen een aantal opleidingen of worden bij de start ingewerkt in de volgende ontwikkelgebieden:

- De The Leader In Me
- De mentoren training

Na de eerste fase wordt het volgen van opleidingen, passend bij de ontwikkeling van de school, gestimuleerd.

Draagvlak voor de visie en de ambities van de school staat hoog in het vaandel. In bijeenkomsten met teamleden en ouders organiseren wij de professionele dialoog over de kwaliteit en de behaalde resultaten waarbij we oog hebben voor de context van het kind en van de organisatie.

# 10. Marketing en communicatie

## Strategische uitspraak Vereniging Ichthus

De activiteiten op het gebied van marketing en communicatie zijn gericht op het zichtbaar maken van de kwaliteit van onze scholen. Dat het duidelijk is waar Ichthusscholen voor staan, is zowel belangrijk voor ouders waarvan de kinderen op een Ichthusschool zitten als voor de werving van nieuwe leerlingen.

Om de toekomst sterk tegemoet te treden en kinderen kwalitatief goed onderwijs te bieden, is het van essentieel belang dat Ichthus zich inhoudelijk blijft ontwikkelen, maar ook dat zij voldoende leerkrachten heeft en behoudt. Samen groeien we en staan we sterk.

Een goede relatie met ouders is van belang om kinderen maximaal te ondersteunen in hun ontwikkeling, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid.

## 10.1. Onze ambities, over 4 jaar...

- Zetten we de goede relatie met ouders en andere betrokkenen voort vanuit het gezamenlijke belang om kinderen maximaal te ondersteunen in hun ontwikkeling.
- Is de Rehoboth een duidelijk zichtbare The leader in me school in de wijk.
- Is de school zowel binnen als buiten voorzien van gevelborden.
- Heeft de school een nieuwe flyer, gebaseerd op "The leader in me" die verspreid zal worden in de wijk en op andere geschikte locaties.
- Is het, zowel voor huidige ouders als voor nieuwe ouders in ons voedingsgebied, zichtbaar waar de Rehoboth voor staat.
- Is er een helder beleid voor leerlingenzorg die ook met ouders op een transparante wijze zichtbaar en gecommuniceerd is.
- Communiceren wij met ouders en leerlingen in de lijn van de zeven gewoonten.
- Is er een leerlingenraad opgericht en actief ingezet.
- Zijn de kinderen en het team de enthousiaste ambassadeurs van de school.
- Is er een oudergroep die als ambassadeur een actief wervende functie heeft.
- Is PARRO geheel geïmplementeerd en het belangrijkste communicatieplatform voor en door ouders
- Leren en delen teamleden belangrijke zaken in bordsessies, zowel over het vastleggen van gezamenlijke afspraken als inhoudelijke onderwijskundige zaken.
- Zijn teamleden eigenaar van onderwijsinhoudelijke teamprocessen, leren van elkaar en geven elkaar op een professionele manier feedback.
- Is het team een professionele leergemeenschap waar leren centraal staat.
- Is er naar aanleiding van het dalend aantal leerlingen een PR plan opgezet en uitgevoerd in samenwerking met de MR en OR.

## 10.2. Toelichting over nu en straks

Wij stellen ons ten doel leerlingen op te leiden tot zelfstandige en verantwoordelijke deelnemers aan de maatschappij van heden en toekomst. Inspiratie, motivatie, jezelf en je talent leren kennen en gebruiken en op een goede wijze leren samenwerken, liggen daaraan ten grondslag. Als leerling ben je mede-eigenaar van je eigen leerproces. Als wij dit van kinderen vragen, dan zijn we daarin zelf rolmodel en dus ook mede-eigenaar van het onderwijsleerproces voor onze leerlingen.

Om dit te bewerkstelligen is een goede communicatie met ouders en leerlingen een voorwaarde voor

succes. Communicatie is dus een blijvend aandachtspunt. Voor een goed pedagogisch en didactisch schoolklimaat hebben wij elkaar nodig om onze gestelde doelen te bereiken

Op de website van de school staat een link naar de schoolgids.



### **Kinderen als ambassadeur**

Kinderen zijn de leiders van de toekomst. “Sterk geworteld zijn” is de basis voor persoonlijk leiderschap. Leerlingen kunnen in hun leiderschap ook ambassadeur zijn voor de school.

Bij de keuze voor deze leiderschapsrol mag je meedenken in de leerlingenraad over belangrijke afspraken en zaken in de school. Dat betekent dat je ook naar buiten kunt treden en in de communicatie een belangrijke rol mag spelen naar ouders of directie. Dit kan ook via onze social media, weliswaar volgens de geldende afspraken.

### **Interne communicatie**

Wij vinden het belangrijk om zaken met elkaar te delen. Dit maakt ons betrokken op elkaar. Uitgangspunt daarbij is dat wij niet praten over elkaar, maar spreken met elkaar.

Leerkrachten worden iedere week via de interne memo geïnformeerd en geïnspireerd over belangrijke (onderwijskundige) zaken. De locatieleider draagt hier zorg voor.

De locatieleider ontvangt belangrijke informatie van de directie o.a. via de BOI memo.

De communicatie met ouders verloopt zoveel mogelijk via PARRO, of via de mail.

Blijvend aandachtspunt in de communicatie met en naar elkaar is het geven van professionele feedback en het reflecteren op jezelf. Daarin proberen we elkaar als collega's scherp te houden en aan te scherpen.

### **Overlegmomenten**

Iedere ochtend zien de collega's elkaar voor een informeel moment in de teamkamer waar, voordat de deuren opengaan, een kopje koffie wordt gedronken. Mochten er bijzonderheden zijn voor die dag, dan worden die op dat moment meegedeeld. Vanaf 14.00 uur is er ook weer een informeel samenzijn, dit is meteen een stukje pauze voor de collega's. De afspraak is dat vergaderingen en gesprekken niet eerder starten dan 14.30 uur.

Het huidige bouwoverleg wordt vervangen door bordsessies, waarbij leerkrachten bij elkaar komen om successen in plus/delta te delen en belangrijke acties, afspraken en soms ook onderwijskundige zaken met elkaar te bespreken. Dit gebeurt op dinsdagen en donderdagen afwisselend.

Elk jaar zijn er 10 onderwijskundige vergaderingen, waarbij alle teamleden bij elkaar komen. Visie, doelen en onderwijskundige zaken betreffende schoolontwikkeling worden hier met elkaar afgestemd. Duur van de vergadering is ongeveer twee uur.

Zo mogelijk worden er drie studiedagen in de planning opgenomen. Daardoor kunnen enkele onderwijskundige vergaderingen komen te vervallen.

Het MT vergadert eens per week. De directie sluit hier zo mogelijk bij aan.

De vergaderstructuur is opgebouwd naar het schema van De Betere Basisschool. Ontwikkelingen vanuit de leerteams worden opgenomen in de faseplanning en volgens de planning ingebracht in het overleg.

### Externe communicatie

We proberen goed zichtbaar te zijn door ouders elke morgen te begroeten op het plein. Zo mogelijk is de locatieleider ook aanwezig op het plein en aanspreekbaar voor ouders.

De kleuters en hun ouders worden dagelijks vanaf 8.20 uur in de groep welkom geheten door de leerkracht. Op dinsdag zijn ouders van de groepen 3 en 4 met hun kind ook welkom in de groep.

Elke leerkracht groet de leerlingen volgens de afgesproken begroeting (keuze uit vier).

Een leerling uit groep 6 heeft als leiderschapsrol het welkom heten van gasten, of nieuwe ouders.

In elke groep zijn leerlingen die in hun leiderschapsrol actief deelnemen aan het communiceren op ouderavonden of bij andere gelegenheden.

Aan het begin van het schooljaar wordt een activiteitenkalender voor het hele nieuwe schooljaar meegegeven. Via een maandelijkse (digitale) nieuwsbrief en via PARRO worden de ouders op de hoogte gehouden van de wetenswaardigheden van de maand.

Zakelijke brieven van bijvoorbeeld de directie, locatieleider of IB-er gaan via de mail of PARRO.

Elke week informeren de groepsleerkrachten ouders over specifieke informatie van de groep via een weeknieuwsbrief of plaatsen foto's van excursies en andere activiteiten.

Ouders kunnen via PARRO een gesprek starten met de leerkracht van de groep. We hebben met elkaar afgesproken dat de leerkrachten bij instellingen zelf aangeven dat zij in het weekend en 's avonds geen meldingen van PARRO ontvangen. Dit is bekend bij ouders.

In de schoolgids is beschreven waar de school voor staat, hoe de zorg aan de kinderen gestalte krijgt en hoe alles is georganiseerd. Ook staat erin beschreven waar ouders met klachten terecht kunnen.

Bij de start van het schooljaar krijgen ouders via de groepsleerkracht een informatieboekje met praktische en inhoudelijke zaken die voor de groep van toepassing zijn. Ouders van kinderen die later instromen, krijgen deze op het moment van instroom.

Gedurende het schooljaar zijn er vaste contactmomenten tussen leerkracht en ouders. Minimaal twee keer per jaar zijn er kind-oudergesprekken naar aanleiding van de vorderingen of het portfolio. Vanaf groep 1 zijn de kinderen bij deze gesprekken aanwezig. Ouders kunnen daarnaast altijd een afspraak maken met de leerkrachten voor een gesprek.

Ook is er actief contact met ouders van de medezeggenschapsraad en de ouderraad. Door het oudertevredenheidsonderzoek, dat eens per twee jaar wordt afgenomen binnen Ichthus, wil de school verbeteringen realiseren om blijvend te werken aan een goede participatie met de ouders.

### Nieuw personeel/studenten

PCBS Rehoboth onderhoudt via de ICO-er goede contacten met PABO'S, om nieuwe studenten zo vroeg mogelijk te werven en te binden aan Ichthus. Het werven en verbinden van nieuwe leerkrachten aan Ichthus is een constant punt van aandacht. Hierover communiceren wij met teamleden en ouders.



# 11. Financiën, huisvesting en beheer

## Strategische uitspraak Ichthus

Vereniging Ichthus voert een gezond en duurzaam financieel beleid om nu en in de toekomst kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen verzorgen voor alle kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd. Doordat de organisatie financieel onder controle is, kunnen we focussen op een beleidsmatige inzet van gelden op onze inhoudelijke ambities. Onze aandacht gaat uit naar de volgende beleidsterreinen:

- Identiteit
- Doorontwikkeling pedagogisch concepten
- Ontwikkelen flexibele onderwijsvormen
- Professionalisering/Ichthus academie
- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Warme overdracht naar Voortgezet Onderwijs.

Onderhoud, nieuwbouw en inrichting van onze gebouwen en een goede ICT-infrastructuur zijn ontwikkelpunten. Ichthus streeft naar een nieuw schoolgebouw voor de Rehobothschool in deze beleidsperiode.

## 11.1. Focus van de school

Wij blijven financieel gezond en zetten het reguliere budget en extra middelen in om onze onderwijskundige en personele doelen te verwezenlijken. Een deel van het budget wordt beheerd door de locatieleider, het gaat dan om leermiddelen en een deel van het onderhoudsbudget. De overige budgetten worden centraal geregeld.

## 11.2. Ambities school: over vier jaar...

- is de school (nog steeds) financieel gezond;
- zijn investeringen, extra middelen en financiële impulsen, binnen de daartoe gegeven kaders, ingezet om werkdruk te verlagen, om het gebouw en het plein zodanig aan te passen dat wij onderwijskundige doelen kunnen realiseren, om expertise in te kopen en om het arsenaal aan hedendaagse leermiddelen (inclusief ICT) te verbeteren/uit te breiden.

## 11.3. Acties om de ambities te verwezenlijken

Voor de concretisering van deze ambities verwijzen wij naar hoofdstuk 12 (meerjarenplan). De acties liggen voor een groot deel bij de locatieleider. In overleg met de directeur-bestuurder worden de investeringen vastgesteld. De begroting van de vereniging wordt ter instemming voorgelegd aan de RvT.

## 11.4. Financieel beleid

### Stand van zaken

Er is de afgelopen 4 jaar geïnvesteerd in een nieuw logo en een nieuwe huisstijl, meubilair, materialen voor wereldoriëntatie, wifi, laptops en tablets. Ook is een aantal methoden vervangen.

### **Impulsen en incidentele bekostiging**

De werkdrukmiddelen worden vooral ingezet voor meer handen in de school:

De vakleerkracht bewegingsonderwijs heeft uitbreiding gekregen en de groepsleerkrachten zijn vrijgesteld tijdens de gymlessen.

### **Ouderbijdrage**

De MR stelt jaarlijks de hoogte vast van de vrijwillige ouderbijdrage, momenteel ongeveer € 40, - Daarnaast wordt ouders gevraagd ongeveer € 12,50 in de onderbouw en € 27,50 in de bovenbouw voor de schoolreis te betalen. Ook wordt apart, een jaarlijks vast te stellen bedrag, geïnd voor de schoolkampen van groep 8.

De school int de bedragen. Als ouders de schoolreis of het kamp niet kunnen betalen, dan kan in overleg vrijstelling of gespreide betaling worden verleend.

De Ouderraad stelt jaarlijks een begroting op waarna de MR instemt. Jaarlijks legt de OR verantwoording af aan alle ouders over de inzet van het budget.

## 12. Meerjarenplanning

De ambities uit de voorgaande hoofdstukken zijn in onderstaand schema vertaald in een meerjarenplanning. Op basis van dit meerjarenplan wordt elk jaar een specifiek jaarplan opgesteld. Voortschrijdend inzicht, beschikbaarheid van financiële impulsen, personele aangelegenheden of onvoorziene invloeden, kunnen maken dat het onderstaande moet worden bijgesteld.

### Identiteit

Ambities	Acties en planning	Eigenaar en financiën
Er is een nieuwe methode godsdienstonderwijs.	<b>2019-2020</b> Onderzoek naar nieuwe methode is afgerond.	Identiteitscommissie en een aantal leerkrachten
Er is beleid geschreven m.b.t. het dagelijkse onderwijs.	De rol van de identiteitscommissie is helder omschreven en de IC draagt bij aan structureel overleg op school en neemt deel aan bovenschools overleg.	Regulier budget
We hanteren de identiteitsprincipes en -waarden t.b.v. reflectie op alle niveaus.	<b>2019-2021</b> Beleid opstellen m.b.t. invulling van de lessen godsdienst, nieuwe methode. <b>2019-2023</b> Jaarlijks evalueren, de dialoog voeren en zo nodig verbeteracties opstellen. Identiteits- commissie en een aantal leerkracht.	

### Onderwijsaanpak

Ambities	Acties en planning	Eigenaar en financiën
De onderwijs implementatietrajecten van onderzoekend leren en vak geïntegreerd onderwijs en taal/lezen/begrijpend lezen zijn zichtbaar in het leerkracht handelen.	<b>2019-2020</b> Leerkrachten volgen scholing onderzoekend en ontwerpend leren en ontwikkelen activiteiten die de doorgaande lijn realiseren. <b>2019-2021</b> Er wordt een verbeterd planningsdocument ontwikkeld voor spelend leren in de groepen 1 en 2. <b>2019-2023</b> Lesbezoeken, collegiale visitaties, evaluaties, feedbackgesprekken, input vanuit de leerteams, inzet van deskundigen en gezamenlijke studiemomenten dragen bij aan de naleving en eventuele bijstelling van het beleid.	Directie  Leerteams Didactisch handelen  Taal coördinator  Regulier budget

## Vervolg onderwijsaanpak

Ambities	Acties en planning	Eigenaar en financiën
Het technisch en begrijpend leesonderwijs is geëvalueerd en verbeteracties/onderzoek naar alternatieven is uitgevoerd t.b.v. het verbeteren van de leesopbrengsten.	<p><b>2019-2020</b> Evaluatie huidige methodes en daarop gebaseerd onderzoek naar geïntegreerde lees (technisch en begrijpend) methodes wordt afgerond. Lesbezoeken en teamscholing door taal/lees coördinator evaluatie, plan opstellen en inzetten verbeteracties.</p> <p><b>2020-2021</b> Lesbezoeken en zelfevaluatie gericht op het verbeteren en integreren van het technisch en begrijpend leesonderwijs.</p> <p><b>2021-2023</b> Evalueren van de bijgestelde praktijk en het beleid bijstellen.</p>	<p>Directie</p> <p>Leerteam didactisch handelen</p> <p>Taal/Lees coördinator</p> <p>Regulier en scholingsbudget</p>
Het rekenonderwijs is geëvalueerd en het beleid is bijgesteld.	<p><b>2019-2020</b> Implementatie en evaluatie van WIG 5.</p> <p><b>2020-2022</b> Aanpassingen WIG 5, gepersonaliseerd rekenonderwijs.</p> <p><b>2022-2023</b> Evalueren en borgen.</p>	<p>IB en directie</p> <p>Regulier en investeringsbudget</p>
Onderzoek naar de mogelijkheden van de huidige methode Engels, implementatie in alle groepen en evt. keuze alternatieve methode.	<p><b>2019-2020</b> Leerteam didactisch handelen onderzoekt of de huidige methode voldoet en adviseert over mogelijke alternatieven.</p> <p><b>2020-2022</b> Beleid wordt opgesteld, vastgesteld en geëvalueerd.</p>	<p>Directie en leerteam didactisch handelen</p> <p>Regulier en investeringsbudget</p>
Het aanbod voor leerlingen die meer uitdaging nodig hebben is verbreed en het beleid vastgesteld. Ook kansen voor de "klusgroep" zijn verbreed en vastgesteld. Er is een makerspace gerealiseerd waar op basis van denken doen en delen wordt geëxperimenteerd.	<p><b>2019-2021</b> We scholen en bekwamen ons in het opzetten van plus en klus onderzoeksmogelijkheden in een makerspace en werken t.b.v. verbreding van het aanbod samen met docenten van EGC en de Brink (POVO).</p> <p><b>2021-2023</b> We herschrijven het beleid en stellen dat vast.</p>	<p>Directie en IB POVO en Smarties</p> <p>Regulier budget</p>

## Vervolg onderwijsaanpak

Ambities	Acties en planning	Eigenaar en financiën
Opzet organisatievorm Atelier onderwijs.	<b>2019-2020</b> Experimenteren met vier maal per jaar een tweeweeks atelier. <b>2020-2023</b> Ontwikkelen organisatievorm atelier-onderwijs	Team  Regulier budget
Er is een nieuwe aanpak pedagogisch handelen geïmplementeerd en geborgd.	<b>2019-2021</b> Implementatie van The leader in me. <b>2021-2023</b> Nieuwe collega's trainen. De aanpak evalueren met het team, ouders en leerlingen en zo nodig acties inzetten.	CPS in samenwerking met LHT (LightHouse Team)  Investeringsbudget
Er is beleid vastgesteld op gedrag. Regels en sancties zijn op heldere wijze geformuleerd.	<b>2019-2020</b> Plan maken met LHT. <b>2020-2021</b> Implementeren. <b>2021-2022</b> Evalueren en borgen.	Directie  LHT  Regulier budget

## Personeelsbeleid

Ambities	Acties en planning	Eigenaar en financiën
Start- bekwame leerkrachten zijn gecoacht conform HRM beleid.	<b>2019-2020</b> Een aantal leerkrachten volgt een coaching. <b>2019-2024</b> Startbekwame collega's worden jaarlijks gecoacht conform vastgesteld beleid.	Directie  Regulier en scholingsbudget
Leerkrachten hebben de vaardigheden om het onderwijskundige beleid uit te voeren.	<b>2019-2023</b> Jaarlijkse teamscholing tijdens studiemomenten. Lesbezoeken en feedbackgesprekken volgens HRM. Collegiale visitaties door en bij collega's. Samen plannen en ontwikkelen. Professionele leergemeenschappen. Individuele coaching en/of scholing op maat.	Directie  Netwerken en Team  Regulier en scholingsbudget

## Vervolg personeelbeleid

Ambities	Acties en planning	Eigenaar en financiën
Er is onderzoek gedaan naar en geëxperimenteerd met een nieuwe organisatievorm die past bij de hedendaagse eisen.	<b>2020-2023</b> Onderzoek naar verschillende organisatievormen. Experimenteren en evalueren van alternatieve organisatievormen. Opstellen en vaststellen van het beleid.	Directie  Team
De werkdruk is verminderd en er is een professionele cultuur.	<b>2019-2020</b> Evalueren en mogelijke aanpassingen van de administratieve handelingen en onderzoek naar taakbeleid en inzet werkdruk-middelen. <b>2020-2021</b> Aanpassingen doorvoeren. <b>2019-2023</b> Jaarlijks evalueren en acties ondernemen t.b.v. een gezonde professionele cultuur.	Team (PMR)  Werkdrukgeld en regulier budget

## Partnerschap

Ambities	Acties en planning	Eigenaar en financiën
Ouders zijn goed geïnformeerd over de voortgang van hun kind.	<b>2019-2020</b> Onderzoek naar portfolioaanpak. Nieuw format gespreksformulier. Ouder- en kindgesprekken wordt ingezet. <b>2020-2021</b> We maken de overstap van rapport naar het werken met een portfolio. Gesprekkencyclus met ouders bijstellen. <b>2021-2023</b> Het leerteam zet het onderwerp portfolio en informatievoorziening aan ouders elk jaar op de agenda om de praktijk te borgen en te evalueren.	Directie  LHT  Team
Er is een nauwe samenwerking met de omgeving t.b.v. betekenisvol leren.	<b>2019-2021</b> We brengen in beeld waar op locatie kan worden geleerd en welke gastsprekers of experts op school kunnen lesgeven.	Leerteam didactisch handelen

## Kwaliteit en ontwikkeling

Ambities	Acties en planning	Eigenaar en financiën
Herijking HRM: gesprekken worden gevoerd volgens het nieuwe kader.	<b>2019-2021</b> Uitvoering HRM volgens afgesproken lijn. <b>2021-2023</b> Evalueren en reflecteren, bijstellen.	Directie  Locatieleider  Team  Regulier en investeringsbudget
Leerkrachten zijn bekwaam in het evalueren, feedback geven en ontvangen en het reflecteren.	<b>2019-2021</b> Feedback en reflectie in gesprekken en teamoverleg. <b>2021-2023</b> Toepassen, evalueren en continueren.	Directie  Team  Regulier en scholingsbudget

## Marketing, communicatie en financiën

Ambities	Acties en planning	Eigenaar en financiën
De communicatie is eenduidig en bijgewerkt.	<b>2019-2023</b> De interne en externe communicatie wordt tweejaarlijks geëvalueerd en acties zo nodig ingezet. De media van de school wordt met regelmaat bijgewerkt.	Directie en MR
De begroting en school-reserves zijn gezond.	<b>2019-2023</b> De begroting wordt jaarlijks opgesteld. De Begroting wordt gedeeld met MR.	Directie
PR Marketing plan.	<b>2019-2020</b> Schrijven van een PR plan in samenwerking met MR. <b>2020-2023</b> Uitvoering en bijstelling van het plan.	Directie en MR



pcbs  
**rehoboth**

Studiosstraat 45 • 035 - 5252982

[www.rehobothhuizen.nl](http://www.rehobothhuizen.nl)

[rehoboth@ichthushuizen.nl](mailto:rehoboth@ichthushuizen.nl)