



In De Manne

Schoolplan 2019 - 2023

<b>Directeur</b>	Dhr. A. Otten
<b>Adres</b>	Steenstraat 30
<b>Plaats</b>	Veendam
<b>E-Mail</b>	<a href="mailto:info@indemanne.nl">info@indemanne.nl</a>
<b>Datum</b>	24-9-2019

## Inhoudsopgave

1. Samen: Strategisch plan Primenius .....	4
1.1. Samen het leven leren.....	4
1.2. Primenius en Tamariki .....	5
1.3. Katholiek sociaal denken .....	6
1.4. Programma 2019-2023.....	8
1.5. Identiteit .....	9
1.6. Ontwikkeling.....	10
1.7. Organisatie .....	12
1.8. Omgeving.....	14
2. Schoolplan .....	16
2.1. Voorwoord.....	16
2.2. De school in beeld .....	17
2.3. Analyse van de school .....	18
2.4. Kwaliteitsbewaking door het bestuur .....	21
2.5. Wettelijke opdrachten.....	22
Meerjarenplanning.....	26
In 2023 ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel .....	29
In 2023 is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde .....	30
In 2023 is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang .....	31
In 2023 is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers.....	32
Pedagogisch klimaat en didactisch handelen goed.....	33
In 2023 bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'gepersonaliseerd leren' .....	34
In 2023 is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 t/m 18 jaar .....	35
In 2023 bieden we medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden .....	36
In 2023 werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten .....	37
In 2023 ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio.....	38
In 2023 zijn we een zichtbaar aantrekkelijke werkgever, waardoor we altijd voldoende mensen in dienst hebben.....	39

In 2023 is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang .....	40
In 2023 zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in .....	41
In 2023 hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten .....	42
In 2023 hebben onze locaties een maatwerk KC, afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid.....	43
In 2023 is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven.....	44
In 2023 is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar .....	45

# 1. Samen: Strategisch plan Primenius

## 1.1. Samen het leven leren

Onze organisatie levert een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van het kind van 0 tot 14 jaar. Dat kunnen we niet alleen, maar doen we in nauwe samenwerking met de ouders en andere betrokkenen in de leefomgeving van het kind. De grondbeginselen van het katholiek sociaal denken, waarin gelijkwaardigheid en de mens als persoon in zijn gemeenschap belangrijke pijlers zijn, vormen voor ons de basis van ons werk. Wij zijn een organisatie waar iedereen welkom is.

Voor ons betekent de bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen dat we ze het leven leren. We leren de kinderen te ontdekken wie ze zijn, wat voor hen het leven waardevol maakt en hoe ze van betekenis kunnen zijn voor de ander en de wereld. We noemen dat ook wel het delen van geestelijke rijkdom.

Wij werken op een moderne, innovatieve wijze, waarbij we ons richten op het welbevinden van het kind. We werken met persoonlijke ontwikkellijnen en bieden voor ieder kind maatwerk passend bij zijn ontwikkeling. We streven naar hoge betrokkenheid zowel van de kinderen als van onze medewerkers.

De aansluitingkinderopvang en onderwijs krijgt in de komende periode verder vorm en we willen deze uitbreiden in samenwerking met het voortgezet onderwijs in een ontwikkellijn tot 18 jaar.

De plannen voor de komende vier jaren zijn tot stand gekomen in samenwerking met onze medewerkers en stakeholders en zijn in dit plan verwoord. Met veel enthousiasme werken wij met elkaar aan de doorontwikkeling van onze organisatie.

College van Bestuur Primenius/Tamariki  
Béjanne Hobert  
John van Meekeren

Maart 2019

## 1.2. Primenius en Tamariki

### **Primenius en Tamariki**

Het onderwijs van de stichting Primenius en de opvang van de stichting Tamariki zijn kwalitatief hoogwaardig, voelbaar en zichtbaar, persoonlijk en ontwikkelingsgericht. De scholen en de kinderopvang werken vanuit een gezamenlijke gedragen visie. Beide stichtingen zijn nauw met elkaar verbonden en vallen onder één bestuur. Hiermee worden school en opvang in de wijk samengebracht. Met deze combinatie wil Primenius/Tamariki de optimale omstandigheden voor een goede ontwikkeling van kinderen creëren.

### **Primenius**

Primenius verzorgt onderwijs voor leerlingen in het primair onderwijs gebaseerd op de Katholieke identiteit. De stichting bestaat uit 34 basisscholen (27 katholieke, 2 katholiek protestant christelijk - waarvan één SBO, 1 katholiek openbaar en 4 algemeen bijzondere scholen) in Groningen en Drenthe. Meer dan 5000 leerlingen volgen hier onderwijs, verzorgd door ongeveer 500 medewerkers.

### **Tamariki**

Tamariki is een sociaal maatschappelijke stichting en verzorgt kinderopvang voor alle kinderen van 0 tot 13 jaar in de vorm van voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en peuteropvang op 26 locaties in Drenthe en Groningen. Ongeveer 650 kinderen maken gebruik van deze opvang, verzorgd door ruim 40 medewerkers. De stichting is sterk groeiende.

### **Missie**

Wij staan voor hoog gekwalificeerd, meetbaar en eigentijds onderwijs en opvoeding, sterk gericht op de katholieke identiteit, waarin organisatie en ouders vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid kinderen vormen in de volle breedte van het menszijn.

### **Visie**

Bij ons staat het kind centraal door in het ontwikkelproces het kind ook daadwerkelijk te betrekken. Door middel van een positieve benadering heten we ieder kind welkom. Wij bieden een veilige, uitdagende, innoverende, gestructureerde en sfeervolle omgeving. Dit biedt kinderen een optimale mogelijkheid om op een prettige manier samen te leren en zich te ontwikkelen. Kinderen leren omgaan met onderlinge verschillen en ieder kind wordt gestimuleerd om met zijn of haar talenten het beste uit zichzelf te halen.

### **Kernwaarden**

Onze kernwaarden zijn *'Gelijkwaardig'* en *'Geloofwaardig'*.

We benaderen iedereen vanuit zijn eigen waardigheid. Iedereen is bij ons gelijkwaardig.

Wij zorgen dat ieder kind gezien wordt en zich gewaardeerd voelt. Wij hebben aandacht voor verscheidenheid in maatschappij en religies.

Wij staan voor wat we zeggen en spreken elkaar daar op aan: we zijn geloofwaardig.

Wij beloven onderwijs en opvang te bieden van hoogwaardige kwaliteit gericht op de toekomst van het kind.

## 1.3. Katholiek sociaal denken

### **Katholiek sociaal denken**

Voor Primenius geldt dat ons katholiek sociaal denken het fundament is en blijft van al ons handelen. Tamariki kent niet het katholieke fundament, maar sluit zich wel aan bij de volgende genoemde uitgangspunten.

Onze identiteit staat weliswaar in een rijke traditie, maar is levend en vernieuwend en komt tot stand in onze eigen tijd en cultuur in wisselwerking met onze omgeving.

Ons katholiek sociaal denken kent een aantal uitgangspunten[1]:

- Holistische benadering
- Gemeenschap
- Vertrouwen
- Solidariteit
- Verantwoordelijkheid

### **Holistische benadering**

We gaan uit van de waardigheid van iedere persoon en dat maakt dat ons onderwijs zich richt op de ontwikkeling van heel de persoon. Wij zorgen ervoor dat kinderen groeien in alle dimensies van het menselijke bestaan. We ondersteunen kinderen in hun verstandelijke groei, maar ook hun emotionele, sociale, fysieke, spirituele en ethische; altijd in relatie met zichzelf, de ander, de wereld en met God.

### **Gemeenschap**

Leven is altijd samenleven, leven in gemeenschap. Ieder mens binnen die gemeenschap is mede verantwoordelijk voor een goede en duurzame samenleving. Dit betekent dat onze school meer is dan een verzameling individuen. Wij vormen een gemeenschap en verwachten dat medewerkers, kinderen en ouders actief deelnemen aan deze gemeenschap. Wat wij doen draagt bij aan het welzijn van heel de samenleving.

### **Vertrouwen**

Wij leven vanuit het vertrouwen dat ieder mens geliefd is en dat je je niet anders voor hoeft te doen dan dat je bent. Dit maakt een mens vrij van de druk om in alles te moeten slagen. Dit schept ruimte en vrijheid. We hebben er vertrouwen in dat je veel kan bereiken als je er in gelooft.

### **Solidariteit/naasteliefde**

Ieder kind verdient warmte en aandacht voor wie hij is in zijn leven en leefomgeving. Wij zijn zichtbaar solidair met wie buiten de boot dreigt te vallen of wie in de samenleving als vreemdelingen gezien worden. Solidariteit met wie 'anders' is, nodigt uit om die ander ook te leren kennen. Dit is de basis voor interreligieuze en interculturele dialoog op school, waarbij we elkaar en anderen voorleven dat we oordeelvrij met elkaar omgaan.

### **Verantwoordelijkheid**

Wij komen op voor de vrijheid, het initiatief en de verantwoordelijkheid van de gemeenschap, zowel binnen als buiten de organisatie. We nemen de betrokkenheid van anderen serieus. Verbinding maken met medewerkers, met ouders en andere betrokkenen is de basis van ons handelen. We dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

[1]Bron: 'God is thuis op school' - Onderwijsbrief Bisdom Groningen Leeuwarden 2012



## 1.4. Programma 2019-2023

Ons programma voor de komende vier jaren is gestoeld op de volgende programmalijnen:

1. Onze identiteit is het kloppend hart van de organisatie.
2. We hebben ambitieuze en innoverende plannen op het gebied van Ontwikkeling – zowel binnen Onderwijs als binnen de Opvang – , Organisatie en Omgeving; de vijf O's die onlosmakelijk met elkaar zijn verbonden.
3. Onze basiskwaliteit is vanzelfsprekend op orde.



## 1.5. Identiteit

Onze identiteit is het kloppend hart van onze organisatie

### **Hier staan we**

In onze katholieke scholen geldt dat de katholiciteit dagelijks een levend onderdeel is van alles wat we doen. Binnen de gehele organisatie staan wij open voor en besteden wij aandacht aan andere overtuigingen en aan de maatschappelijke opdracht die in de wet verankerd is.

### **Dit zien we**

De traditionele samenleving met haar vaste structuren verdwijnt steeds verder uit beeld. Enerzijds zien we een individualisering, anderzijds een verbondenheid door toenemende diversiteit in een interculturele samenleving. Tegelijkertijd neemt de behoefte aan zin- en betekenisgeving toe. Mensen zijn zoekende hoe op een respectvolle manier om te gaan met elkaar en met de samenleving.

### **Dit is ons doel**

Kinderen krijgen binnen Primenius/Tamariki aandacht voor wie ze zijn in hun leven en leefomgeving. We zien de kinderen als personen binnen hun leefomgeving en werken van daaruit aan hun ontwikkeling. We leren kinderen ontdekken wat het leven waardevol maakt en wat ze kunnen betekenen voor de ander en de voor de wereld.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel;
- is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang;
- is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers;
- is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde.

*We hebben de afgelopen jaren veel ingezet op welbevinden en betrokkenheid, we zijn op studiereis geweest naar Leuven en we hebben pedagogisch tact gevolgd. Toch denken we dat het altijd beter kan, 'professionals doen het morgen beter'. We willen nog meer inzetten op een professionele cultuur, werken met portfolio's voor stamgroepleiders, een growth en open mind set naar kinderen, ouders en collega's, iedereen voelt zich welkom bij ons op school. Uiteindelijk zal het reflecterend vermogen terug te zien zijn in de school, stamgroepleiders zijn zich bewust van wie ze zijn en wat hun toegevoegde waarde is op onze school of in het onderwijs.*

*Onze jenaplanidentiteit is zichtbaar in de normen en waarden die we nastreven als school, in ons pedagogisch klimaat en in de aandacht die we als school hebben voor de maatschappij waarin we leven.*

*Duurzaamheid is een breed begrip, maar komt er in het kort op neer dat in een duurzame wereld mens, milieu en economie met elkaar in evenwicht zijn, zodat we de aarde niet uitputten.*

*Duurzaamheid is de aarde zo gebruiken dat de toekomstige generatie er ook nog plezier van kan hebben. De kinderen die we in onze groepen hebben moeten kunnen blijven leven op een mooi stukje aarde. Dit kan alleen maar als je de denkwijze verandert en insteekt op een duurzame benadering in de breedste zin van het woord en kinderen bewust te leren omgaan met en aandacht te hebben voor duurzaamheid.*

*Wat betekent dit voor de school? Beschrijf dat hier.*

## 1.6. Ontwikkeling

### **Hier staan we**

Bij ons wordt ieder kind in staat gesteld het maximale uit zichzelf te halen, passend bij zijn talenten. Dit betekent maatwerk voor ieder kind, passend bij zijn ontwikkeling. Dit is het uitgangspunt zowel in ons onderwijs als in onze kinderopvang. Aan de aansluiting opvang en onderwijs wordt nog verder inhoud gegeven. We streven daarbij naar een doorgaande ontwikkellijn van 0 tot 18 jaar.

### **Onderwijs**

Wij werken in ons onderwijs vanuit de visie op gepersonaliseerd leren. Bij ons betekent dat dat leerlingen meer eigenaarschap over hun leerproces krijgen. Dit gebeurt door elk kind op zijn eigen niveau en in eigen tempo de leerstof te laten doorlopen. De rol van de leerkracht verandert daardoor van sturend naar coachend. De invoering hiervan is nog niet op alle scholen even ver ingevoerd.

### **Opvang**

Wij verzorgen voorschoolse opvang, naschoolse opvang, kinderdagopvang en peuteropvang en creëren in deze opvang de optimale omstandigheden voor de ontwikkeling van kinderen. Ook hier staat de ontwikkeling van het kind centraal. Door eenzelfde cultuur van opvang en scholen wordt structuur, veiligheid en rust geboden.

### **Dit zien we**

Door informatisering en globalisering reikt de wereld verder dan onze eigen regio. Jezelf kunnen blijven ontwikkelen in deze veranderende wereld vraagt een kritische onderzoekende houding. Naast kennis worden vaardigheden zoals samenwerken, kritisch denken, communiceren en mediawijsheid steeds belangrijker.

### **Dit is ons doel**

Kinderen krijgen bij ons de kans om zich in een veelzijdige ontdekkingsreis te ontwikkelen tot onderzoekende wereldburgers.

Kinderen zijn personen die, binnen een gemeenschap, onderweg zijn. Wij begeleiden ze op deze reis naar het wereldburgerschap. We bieden ze hierbij een eigentijdse persoonlijke ontwikkellijn, waarbij het kind gaandeweg steeds meer invloed heeft op en eigenaar is van zijn eigen ontwikkelproces en zelfreflecterend vermogen ontwikkelt.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'Gepersonaliseerd Leren');
- is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kindereen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 tot 18 jaar;
- worden ons pedagogisch klimaat en ons didactisch handelen binnen ons eigen kwaliteitszorgsysteem met een goed beoordeeld.

Wat betekent dit voor Jenaplanschool In de manne?

We zien op onze school dat de verschillen tussen kinderen steeds groter worden. We kunnen niet langer volhouden, dat kinderen van dezelfde leeftijd hetzelfde kunnen en moeten leren op dezelfde manier. De afgelopen jaren zijn we volop voor deze ontwikkeling gegaan en op dit moment bevinden wij ons voor een groot deel in fase 4. De komende jaren moeten we deze fase 'wortelen' in de school zodat we in 2023 ons bevinden in fase 5.

Ons pedagogisch handelen is sterk, ons didactisch handelen kan, met name op het gebied van

rekenen, steviger neergezet worden.

De samenwerking met het VO wordt de komende schooljaren verder ontwikkeld zodat er een doorgaande ontwikkelijn van 0-18 jaar ontstaat. We maken hierbij gebruik van wederzijdse expertise, kennis en gebouwen. We willen de meest optimale en goede ontwikkeling voor onze kinderen.

## 1.7. Organisatie

### **Hier staan we**

Wij hebben proactieve en bevolgen medewerkers, die trots zijn op de organisatie. We werken aan een professionele cultuur en een brede inzetbaarheid van ons personeel. De verantwoordelijkheid voor de kinderopvang en de verantwoordelijkheid voor het onderwijs staan nog los van elkaar.

### **Dit zien we**

Landelijk is er veel aandacht voor hoge werkdruk en het personeelskort. Door deze aandacht wordt het werken in ons werkveld niet aantrekkelijk gemaakt en kan het tekort verder oplopen. Wij willen een tegenwicht bieden door ons te profileren als een aantrekkelijke werkgever, die regionaal en landelijk werkt aan imagoverbetering van ons vak.

### **Dit is ons doel**

Wij zijn een inspirerende werkgever waar mogelijkheden vanzelfsprekend zijn.

We zijn een lerende organisatie waarbinnen we een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben om de organisatie als geheel te laten groeien. We benutten elkaars kwaliteiten en medewerkers pakken hun professionele ruimte.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang;
- zijn we een zichtbaar aantrekkelijke werkgever, waardoor we altijd voldoende mensen in dienst hebben;
- zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in;
- werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten;
- ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio;
- bieden we medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden.

Wat betekent dit voor Jenaplanschool In de manne?

Bij ons in het team kan je zien dat wij veel insteken op ontwikkeling van de stamgroepleiders. Met verschillende aangeboden opleidingen zorgen we ervoor dat het team en de individuele stamgroepleider inhoudelijk pedagogischer en didactischere stamgroepleiders worden. Binnen de school kan de ervaring die opgedaan wordt in deze opleidingen beter ingezet worden in de school, maar ook in de samenwerking binnen de jenaplanscholen. We kunnen meer gebruik maken van elkaars kwaliteiten door voor, tijdens en na de opleidingen en trainingen de verwachtingen goed af te stemmen. Wat betekent dit voor jou, voor de school en voor onze samenwerking binnen de jenaplanscholen?

Om ons nog verder te versterken willen we meer gebruik maken van vakdocenten. Momenteel hebben we een vakdocent bewegingsonderwijs en wat ons betreft stopt het daar niet. We willen niet alleen vakdocenten, maar ook de expertise van het bedrijfsleven inzetten om op deze manier samen het onderwijs vorm te geven. Een leven lang leren, niet alleen zinvol voor de duurzame inzetbaarheid, maar door ons op deze manier als bovenstaand te gaan profileren zorgen we ervoor dat we een aantrekkelijke werkgever zijn waar stamgroepleiders graag werken.

We gaan als school nog meer insteken op het verbeteren van onze professionele cultuur. Dit gaat ervoor zorgen dat de stamgroepleiders pro-actief zijn en hun verantwoordelijkheid gaan dragen bij hun eigen ontwikkeling. We willen dit vormgeven door middel van portfolio's die we gepersonaliseerd toepassen.



## 1.8. Omgeving

### **Hier staan we**

Uit onderzoek dat recent is uitgevoerd<sup>[1]</sup> blijkt dat er veel contact is met de ouders. Uit datzelfde onderzoek blijkt dat de samenwerking in de regio versterkt kan worden, onder meer door het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen met het VO.

Zowel Primenius als Tamariki zijn de afgelopen jaren in omvang en ontwikkeling gegroeid.

### **Dit zien we**

Wij zijn een organisatie die staat in een veranderende wereld, waarin flexibilisering en globalisering centraal staan. Tegelijkertijd zien we in onze regio een krimp ontstaan. Wij willen inspelen op die kleiner wordende regio in een groter wordende wereld door een vraag gestuurde organisatie te zijn die actief meewerkt aan een duurzame samenleving.

### **Dit is ons doel**

Ons partnerschap kent geen grenzen.

Samenwerking met ouders, andere scholen en instellingen in de regio is voor ons een vanzelfsprekendheid. We gaan daarin verder door verbinding te zoeken over de grenzen heen. Grenzen in de breedste zin van het woord, zoals met betrekking tot doelgroep, regio, cultuur en openstelling. Waar we kansen zien om te groeien, zullen we die benutten.

### **Doelstellingen**

In 2023:

- zijn onze openingstijden vraaggestuurd;
- is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven;
- hebben onze locaties een maatwerk KC (KindCentrum) afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid;
- hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten;
- is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar.

Wat betekent dit voor Jenaplanschool In de manne?

In Nederland zijn wij uniek, we zijn het enige bestuur met zoveel jenaplanscholen. Als jenaplanscholen werken we nauw samen en zijn we betrokken bij elkaars scholen. Dit willen we verder ontwikkelen naar een samenwerkend duurzaam team van leidinggevendenden, intern begeleiders, stamgroepleiders. Daar willen we andere samenwerkingspartners bij betrekken. Afstand is dan geen issue, intrinsieke motivatie wel.

Onze school is de afgelopen jaren gegroeid naar een kleine 200 kinderen, dit willen we minimaal behouden maar ons streven is doorgroeien naar ruim 200 kinderen zodat we kunnen werken met drie stamgroepen per bouw. Zo kunnen we nog beter de kinderen de ontwikkeling bieden die we vanuit onze visie beloven.

We zijn een aantal jaren geleden gestart met de VSO en BSO in onze school. Tamariki en Peuterwerk hebben dit opgepakt. Daardoor zijn we al langere tijd bezig met visievorming en ontwikkeling van een IKC. Echter kan deze samenwerking beter gestalte krijgen. We willen meer een rode draad door de hele school. Ook willen we verkennen om de openingstijden vraaggestuurd te maken. We denken dat als we dit bewerkstelligen dat het leerlingenaantal niet alleen gelijk blijft maar zelfs gaat stijgen. Een goed lopende IKC is een uitnodiging om meer te ondernemen met partners in de regio. Denk aan sportclubs maar ook specialisten uit het bedrijfsleven die mee kunnen werken met het vormen van onderwijs. Wel valt en staat alles bij het huisvestingsprobleem waar onze school mee te maken kan krijgen.

We moeten zeker een verbetering maken wat betreft duurzaamheid. De kinderen die we in de groepen hebben moeten kunnen blijven leven op een mooi stukje aarde. Dit kan alleen maar als je de denkwijze verandert en insteekt op een duurzame benadering in het breedste zin van het woord. Een schone taak voor onze school, maar wel één die wat ons betreft noodzakelijk is.

## 2. Schoolplan

### 2.1. Voorwoord

*Het schoolplan van Jenaplanschool In de Manne te Veendam geeft de voorgestelde ontwikkeling voor de schooljaren 2019 t/m 2023. Het geeft aan waar we eind 2023 staan en waar we naar toe willen in de komende beleidsperiode van vier jaar. Het schoolondernemingsplan is een koersdocument, waarin onderwijsontwikkeling en onderwijsverbetering worden geformuleerd en vastgesteld. Het is een onmisbaar document voor onze school. Het biedt in toenemende mate duidelijkheid aan alle betrokken geledingen. Het functioneert als planningsdocument en reflectie-instrument voor de schoolontwikkeling en de schoolkeuzes met als einddoel onderwijs aan te bieden dat prestatiegericht is en tevens meer rekening houdt met verschillen. We kiezen er bewust voor om in het proces ruimte te houden, zodat we bij kunnen sturen of aan kunnen passen als de ontwikkeling dit vraagt. Daarom zult u ook geen uitgebreide routebeschrijving zien van elk doel.*

*We zijn trots op de ambities die we hebben als school waarbij 'een leven lang leren' centraal staat. Of 'levend leren' centraal staat, want dat is de onderlegger van ons onderwijs. Wij willen onderwijs bieden wat de kinderen voorbereid op het echte leven, in samenhang en vanuit welbevinden en betrokkenheid.*

*Jenaplanschool In de Manne  
Hendrika Rispens (teamleider)  
Alex Otten (directie)  
17-06-2019*



## 2.2. De school in beeld

### **Korte biografie (waar staat de school, waar komt de school vandaan)**

De school vindt zijn vestiging in de plaats Veendam. De school zit sinds drie jaar in een nieuw gebouw aan de Steenstraat 30. In het gebouw bevindt zich de peuteropvang vanuit Stichting Peuterwerk. Daarnaast wordt door Tamariki de VSO en BSO georganiseerd en zien we hierin een goede ontwikkeling van betreft het delen van een gezamenlijke pedagogische visie. In de fase van het gepersonaliseerd leren loopt de school voorop binnen de stichting. De afgelopen jaren is er veel gebouwd en is er ieder jaar kritisch gekeken naar deze ontwikkeling. Gezamenlijk met het team wordt ieder jaar de koers bepaald en wordt er hard gewerkt aan het verbeteren van onze moderne jenaplanschool. De school telt zo'n 180 leerlingen en zal de komende jaren daarom heen blijven schommelen. Op dit moment draaien we met acht stamgroepen. Drie kleutergroepen (0-1-2), drie middenbouwgroepen (3-4-5) en twee bovenbouwgroepen (6-7-8).

### **Missie van de school**

Wij, Jenaplanschool In de Manne, willen zo goed en uitdagend mogelijk modern jenaplanonderwijs bieden voor alle kinderen in de omgeving van Veendam e.o.

### **Visie van de school**

Wij zijn een **moderne jenaplan** school. Het fundament van de school vindt zichzelf terug binnen de visie van jenaplan en freinet onderwijs. Vanuit de gedachte om kinderen **samen het leven te leren leven**, proberen we kinderen dagelijks uitdagend en eigentijds te laten leren. Vanuit **vertrouwen** werken we samen met kinderen aan hun eigen ontwikkeling binnen alle vakgebieden. Door middel van het toepassen van ons thematisch onderwijs, **stamgroepwerk**. Onze moderne jenaplanschool werkt sociaal emotioneel vanuit twee basisbegrippen, **welbevinden en betrokkenheid**. Wanneer kinderen zich welbevinden, komen ze optimaal tot leren. Daarnaast is het van belang dat kinderen in hoge mate betrokken zijn bij hun eigen leren en daardoor tot diepgaand leren komen. Binnen onze school vinden we het belangrijk dat kinderen dus ook **eigenaarschap** tonen. Ze zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling en er wordt m.b.v. leergesprekken gezamenlijk met de stamgroepleider koers bepaald voor de komende periode. Dit alles is te volgen in het eigen portfolio van het kind. Als laatste is het daarin van belang **dat ieder kind uniek is**. Ieder kind moet optimaal tot zijn recht komen en wij kijken per individu wat het kind nodig heeft. Daarbij hoort ook dat kinderen leren omgaan met verschillen in de groep en het normaal vinden dat verschillen tussen mensen er mogen zijn.

### **Kernwaarden van de school**

Samen het leven leren

Vertrouwen

Welbevinden

Betrokkenheid

Ieder kind is uniek

Eigenaarschap

## 2.3. Analyse van de school

### **Samenvatting evaluatie schoolplan 2015-2019**

#### *Leerkrachten zijn eigenaar van de (digitale) doorgaande leerlijnen*

De afgelopen vier jaar is er een enorme ontwikkeling geweest wat betreft het eigenaarschap van de leerkracht. We hebben een nieuwe manier van werken geïntroduceerd en zijn gaan werken met een eigen ontwikkellijn voor ieder kind. Dit vraagt van de leerkrachten dat ze weten waar kinderen zitten in de leerlijn en ook weten wat de volgende stap is. Inmiddels is er in juni 2019 een inspectiebezoek geweest, waarbij er voldoende is op bijvoorbeeld didactisch handelen. Een bevestiging van de ingezette lijn op basis van dit onderdeel.

#### *De leerlingondersteuning / klasse management is afgestemd op de individuele leerbehoeften van de kinderen*

Ook hierbij kunnen we zeggen dat er een goede ondersteuning is in de groepen en dat het klasse management van de stamgroepleiders zo is ingericht dat er wordt ingespeeld op de individuele behoeften van de kinderen. Het inspectiebezoek in juni heeft dit bevestigd. Er is voldoende gescoord op didactisch handelen van de stamgroepleider. Cursussen/instructies vinden plaats op maat en dus ook basis van de individuele behoeften van kinderen.

#### *Kinderen zijn eigenaar van hun eigen leerproces*

We gebruiken sinds de herfstvakantie van 2018 het portfolio. Daarvoor hebben we twee jaar lang gewerkt met het voeren van leergesprekken met de kinderen. Een leergesprek in de brede zin, dus waar mogelijk op diverse vakgebieden. Kinderen denken mee over de werkdoelen voor de komende periode en hebben hier een overzicht van. Per kind wordt gekeken wat er nodig is om de doelen te bereiken. Het portfolio is daarvoor nu het middel om leergesprekken in te zetten en om kinderen te laten bewijzen of ze het doel gehaald hebben of om te reflecteren op het proces. Het werken met het portfolio zorgt in het proces nog voor nieuwe ontwikkelingen en daar zullen we ook zeker kritisch naar blijven kijken.

#### *Leerkrachten werken met de leerlijnen vanuit het Levend Taalonderwijs*

We hebben de leerlijnen van de dikke dat(DAT plus) ingevoerd. Dit is stapsgewijs gebeurd, door alle leerlijnen vooraf te bespreken in de vergaderingen. Daarna zijn we er als team/bouw/groep mee aan de slag gegaan. De leerlijnen worden vooral gekoppeld aan het stamgroepwerk. Daarnaast worden veel van deze leerlijnen ook gedurende de dag behandeld met de kinderen, bijvoorbeeld tijdens de kringen. Het aanbod wordt goed bijgehouden per groep en inmiddels wordt er per leerlijn geëvalueerd, waar er precies aan is gewerkt.

#### *We werken met leergesprekken i.c.m. portfolio's*

Sinds de herfstvakantie van 2018 hebben we hier de laatste stap in gezet. Portfolio's worden nu gebruikt om leergesprekken in te zetten, zodat kinderen gezamenlijk met ouders en stamgroepleider het proces kan volgen. De komende jaren zullen we kritisch blijven kijken naar de werking van het portfolio i.c.m. de leergesprekken.

*Elk personeelslid heeft een goed bijgewerkt bekwaamheidsdossier vanuit Coo7 en heeft een nieuw competentieonderzoek afgerond. Hij of zij is eigenaar van zijn eigen ontwikkelproces.*

.....

*Alle leerkrachten beheersen het werken met doorgaande leerlijnen i.c.m. met het werken met de IPAD*

### *in de groep*

We hebben hier veel energie in gestoken en we zien dat dit nu steeds beter gaat. We zijn als school wel kritisch, als het gaat om het gebruik van bepaalde leerlijnen of methodes op de iPad. Niet alles past bij onze vorm van onderwijs en daarom kijken we goed naar wat wel het beste aansluit. Dit heeft er toe geleid dat we ook nieuwe methodes zijn gaan gebruiken. Iedere keer zorgen we ervoor dat 1 of 2 leerkrachten zich verdiepen in de werking van de methode om vervolgens de anderen daarin mee te nemen en te ondersteunen. Dit werkt meestal goed.

### *Alle leerkrachten zijn BHV gecertificeerd*

Door ontwikkelingen binnen de stichting is dit doel niet tot zijn recht gekomen. Vanuit de stichting is het niet van belang dat alle mensen opgeleid BHV'er zijn. Bij ons lopen er drie gecertificeerde mensen rond. Volgend schooljaar neemt de stichting het BHV gebeuren onder de loep en zullen we kijken wat hier uitkomt.

### *Er is een nieuwe algemene folder Jenaplan*

We zien dat de tijd en de digitalisering van het onderwijs ons hierin heeft ingehaald. Inmiddels werken we met Social Schools en hebben we een vernieuwde website. Deze beide systemen gelden als communicatiemiddel. Social Schools voor de interne communicatie en de website voor de externe communicatie. Tijdens intake gesprekken horen we vaak dat ouders via onze website bij onze school terecht komen en al het één en ander hebben gelezen over onze school.

### *Er is een nieuwe website i.c.m. een schoolapp. ontwikkeld*

Zie bovenstaande toelichting. Zowel de website als social schools heeft er voor gezorgd dat de communicatie makkelijker is geworden. We kunnen als stamgroepleider, directie en/of school gemakkelijk communiceren met ouders via Social Schools. Ouders zijn hierdoor snel op de hoogte, maar krijgen ook mee wat er zo al op een dag gebeurt op school.

### *We scoren op de volgende LTP en OTP minimaal een 8.3.*

Op de laatste peiling, april 2019, scoort de LTP een 8,1 en de OTP een 7,3. Hiermee is dit doel niet bereikt, maar zijn we als nog tevreden met de huidige scores.

### *Oriëntatie op techniekonderwijs*

Inmiddels werken we samen met het project Tech4Fun. Dit is een project waarbij kinderen vanaf 10 jaar vier maal per jaar een techniekles volgens op het Winkler Prins in Veendam. De kinderen ervaren dit als erg uitdagend en leerzaam. We hebben ons verder niet georiënteerd op techniekonderwijs. Wel zien we dat ons stamgroepwerk beter ontwikkeld is, waardoor er onderwijs in samenhang gegeven wordt. Ook techniekonderwijs maakt af en toe deel uit van een bepaald thema of onderwerp.

### *We hebben een goede leerlijn techniek ontwikkeld*

Door alle ontwikkelingen op het gebied van ons jenaplanonderwijs en het gepersonaliseerd leren is deze ontwikkeling stil gevallen. Goed om te kijken of we hier in de toekomst als nog mee aan de slag willen gaan of dat we dit meer willen integreren in ons stamgroepwerk (thematisch onderwijs).

## **Ontwikkelingen en trends**

Regionale ontwikkelingen en trends:

- Laag geboortecijfer in 2017;
- Krimp
- Binnen gemeente Veendam alle scholen gezamenlijk met peuteropvang en VSO/BSO

Landelijke ontwikkelingen en trends:

- Lerarentekort
- Opkomst IKC
- Opkomst van vernieuwingsonderwijs
- Digitalisering van onze maatschappij

## 2.4. Kwaliteitsbewaking door het bestuur

De programmalijnen van het strategische plan zijn opgesteld in samenwerking met medewerkers uit verschillende onderdelen van onze organisatie. We vinden het belangrijk dat iedereen die zich met Primenius verbindt, op de hoogte is van de koers die we varen. Dit moet meetbaar en merkbaar zijn in de hele organisatie.

Vanuit onze visie op leren en ontwikkelen vinden we het belangrijk dat een ieder eigenaarschap heeft over zijn eigen ontwikkeling. Vanuit dit eigenaarschap is het dan ook vanzelfsprekend dat je je verantwoordt vanuit trots.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg op de school. De school stelt een jaarplan op waarin zij het strategisch beleid van het bestuur vertaalt naar het eigen schoolplan. De school evalueert dit schoolplan jaarlijks middels een schooljaarverslag en bepaalt dan of de koers doorgezet of aangepast dient te worden. Het schoolbestuur monitort de voortgang en stuurt, waar nodig, bij. In het document Kwaliteitsmonitor staat beschreven hoe het bestuur zicht houdt op de onderdelen onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten en kwaliteitszorg en ambitie.

## 2.5. Wettelijke opdrachten

De overheid stelt aan alle basisscholen een aantal wettelijke eisen ten aanzien van de kwaliteit en de inrichting van het onderwijs. In dit hoofdstuk wordt voor de onderwerpen kwaliteitszorg, inhoud van het onderwijs en de leerlingondersteuning, personeelsbeleid en overige wettelijke bepalingen aangegeven hoe de school hieraan voldoet.

### Kwaliteit en kwaliteitsbewaking

We vinden het belangrijk dat onze school constant werkt aan ontwikkeling. We willen elke dag een beetje beter worden. Uiteraard willen we dan ook weten of de ontwikkeling het gewenste resultaat heeft opgeleverd. We hebben hiervoor meerdere 'meters' uitstaan.

In de kwaliteitsmap staat beschreven hoe we de verschillende onderdelen van de kwaliteitszorg bewaken. Daarnaast nemen we structureel tevredenheidspeilingen af bij onze medewerkers, bij ouders en bij de kinderen. Als hier signalen uit naar voren komen dan analyseren we waar dit vandaan komt en vervolgens verwerken we dit in onze plannen. Verder hebben we een adviescommissie van ouders, de School Advies Commissie (SAC) en een Leerling Advies Commissie (LAC). Beide worden regelmatig ingezet om ons beleid te toetsen en om advies in te winnen. We volgen de resultaten van onze leerlingen met toetsen van het leerlingvolgsysteem. De volgende toetsen en observaties zet de school in om de kwaliteit te bewaken:

Vakgebied

Tabel 1. Toetsen en observatie-instrumenten

Vakgebied	Leerjaren
sociaal emotioneel - Looqin	1-8
IEP LVS (rekenen, lezen, taal en spelling)	3-8
KIVA - sociale veiligheid	3-8
IEP eindtoets	8
DMT - zelfredzaamheidslezen	3-4
lees- schrijfproef	1-2
Scholen met succes - tevredenheidspeilingen	6-7-8


*Tabel 1. Toetsen en observatie-instrumenten*

Voor de eindtoets maken we gebruik van een door de overheid goedgekeurde eindtoets. Vanuit het bestuur worden structureel schoolbezoeken afgelegd. De voorzitter college van bestuur bezoekt onze school minimaal twee keer per jaar om in gesprek te gaan over de ontwikkeling van de school. Daarnaast wordt onze school structureel bezocht door medewerkers van het stafbureau op het gebied van onderwijs en personeel.

Eens per drie jaar wordt de school bezocht door een intern auditteam. Aan de hand van het toezichtkader van de onderwijsinspectie en onze eigen kwaliteitsstandaarden wordt gekeken in hoeverre de school voldoet aan de kwaliteitseisen. Waar nodig wordt een verbeterplan opgenomen in de plannen van de school.

### **De inhoud van ons onderwijs**

De school heeft een aanbod voor de wettelijk voorgeschreven leer- en vormingsgebieden:

- Dat voldoet aan de kerndoelen;
- dat in overeenstemming is met de referentieniveaus;
- dat in overeenstemming is met de wettelijke uitgangspunten en doelstellingen (artikel 8 WPO);
- dat we in een doorgaande lijn aanbieden tot en met het achtste leerjaar;
- dat geschikt is om af te stemmen op verschillen in ontwikkeling tussen de kinderen.

De volgende leerlijnen en leermiddelen worden ingezet om ons aanbod te laten voldoen aan de kerndoelen:

Vakgebied Leerlijnen/leermiddelen

Taal Dikke Dat (DAT plus)

Spelling Vrije teksten, spellingscategorieën CITO, taalzee

Technisch Lezen Vrije teksten, levend leren lezen, slo doelen

Begrijpend lezen Nieuwsbegrip XL en Vrije teksten, slo doelen

Rekenen/wiskunde Rekenprof, rekentuin

Engels Vrije teksten/ Groove Me

Wereldoriëntatie Stamgroepwerk

Wetenschap en techniek Stamgroepwerk

Sociaal emotionele ontwikkeling KIVA,

Verdiepingsaanbod

Nt2

Burgerschap dat geeft de burger moed

Door deze leerstof aan te bieden middels het gebruik van genoemde leerlijnen en leermiddelen, de wijze waarop deze leerlijnen en leermiddelen worden ingezet en de leertijd die wordt gereserveerd voor deze inhoud, voldoet de school aan de kerndoelen en wettelijke eisen zoals verwoord in artikel 9 van de Wet Primair Onderwijs. Dit wordt verder beschreven in de schoolgids.

## **Zicht op leren en ontwikkelen**

### **Visie op leren en ontwikkelen**

We richten ons onderwijs zo in dat we gepersonaliseerd tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft. Vanuit onze visie op gepersonaliseerd onderwijs geloven wij dat alle kinderen tot ontwikkeling en tot leren komen als er tegemoetgekomen wordt aan de drie basisbehoeften:

Relatie: Ik hoor erbij

Competentie: Ik kan het

Autonomie: Ik kan het zelf

We doen dit door het kind te helpen om net dat stapje verder te zetten (competentie). We doen dat door het kind samen met anderen te laten leren (relatie) en we doen dit door samen met het kind te kijken wat het nodig heeft om de volgende stap te kunnen zetten (autonomie).

### **Veiligheid en pedagogisch klimaat**

Om goed af te kunnen stemmen op wat elk kind nodig heeft vraagt dit van iedereen in de school dat we ons samen verantwoordelijk voelen voor de veiligheid en het pedagogisch klimaat in de school. De school heeft een veiligheidscoördinator aangesteld die verantwoordelijk is voor het beleid m.b.t. veiligheid en het tegengaan van pesten en is tevens het aanspreekpunt in de school. In de schoolgids staat beschreven wie de veiligheidscoördinator van de school is. Conform de gestelde wettelijke eisen meten we jaarlijks de veiligheidsbeleving van de kinderen. Waar nodig wordt actie gezet op de uitkomsten. Het beleid m.b.t. de veiligheid hebben we beschreven in het veiligheidsbeleid van de school.

### **Burgerschap**

Leren vindt niet alleen plaats binnen de muren van de school maar ook daarbuiten. We willen onze kinderen bewust maken van hun rol in de maatschappij en ze te ontwikkelen tot kritische wereldburgers. Hoe we dat doen is terug te vinden in ons burgerschapsbeleid.

### **Basisondersteuning en extra ondersteuning**

We volgen de ontwikkeling van elk kind met een portfolio. Het portfolio geeft zowel een beeld van het proces als waar het kind in zijn eigen ontwikkeling staat.

Als kinderen bij ons aangemeld worden gaan we kijken of er extra ondersteuning nodig is en hoe we dit vorm kunnen geven. Als er sprake is van extra ondersteuning wordt de orthopedagoog ingeschakeld om in beeld te brengen welke extra ondersteuning een kind nodig heeft. De school onderzoekt of zij die ondersteuning kunnen bieden.

Als blijkt dat een kind gaandeweg de schoolloopbaan extra ondersteuning nodig heeft, kijken we wat er nodig is en hoe dit vormgegeven gaat worden. We beschrijven de ondersteuning en laten dit in ons handelen zien.

De extra ondersteuning hebben we beschreven in ons schoolondersteuningsprofiel. Daarin beschrijven we wat onze basisondersteuning is en wat we kunnen bieden aan extra ondersteuning als de basisondersteuning niet voldoende blijkt te zijn. Hier is altijd ons ondersteuningsteam, bestaande uit orthopedagogen en specialisten, bij betrokken. Waar nodig wordt een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) opgesteld.

Als we merken dat we een kind, ondanks alle extra ondersteuning, echt niet verder kunnen helpen in zijn ontwikkeling dan gaan we samen met ouders kijken waar en hoe dit wel kan.

### **Personeel**

Om optimale ontwikkelkansen voor onze kinderen te creëren, stellen wij hoge eisen aan onze



medewerkers. Op onze school zorgen we voor een permanente ontwikkeling van onze deskundigheid en professionaliteit. We leren in- en van onze praktijk en voelen zijn onssamen verantwoordelijk voor de schoolontwikkeling. We richten onze school zo in dat we optimaal gebruik maken van de individuele talenten van onze medewerkers en zij uitgedaagd worden tot persoonlijke ontwikkeling.

We richten ons onderwijs zo in dat we gepersonaliseerd tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft.

Uitgangspunten van ons personeelsbeleid zijn:

- Van ieder medewerker is een bekwaamheidsdossier
- Frequent worden voortgangsgesprekken gevoerd met de medewerker
- Iedere medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling waarbij de werkgever kan faciliteren
- Scholing is een vast onderdeel van het personeelsbeleid. Dit wordt jaarlijks vastgesteld en opgenomen in het jaarplan van de school.

Collegiale consultaties, coaching en klassenbezoeken door directie en intern begeleider zijn gericht op versterking van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten en dragen bij aan het versterken van de professionele cultuur.

We streven naar een evenredige verdeling van mannen en vrouwen in de schoolleiding. In het jaarplan van de stichting is opgenomen hoe deze verdeling per schooljaar is. Ook wordt daar, waar nodig, beschreven welke acties de stichting onderneemt om tot deze evenredige verdeling te komen.

### **Overige wettelijke eisen**

#### **Sponsorgelden**

Hoe de school omgaat met sponsorgelden staat beschreven in ons beleidsdocument Sponsoring.

## Meerjarenplanning

Projecten	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023
Verbeteren: In 2023 ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel				
Ontwikkelen: In 2023 is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde				
Verbeteren: In 2023 is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang				
Implementeren: In 2023 is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers				
Implementeren: Pedagogisch klimaat en didactisch handelen goed				
Verbeteren: In 2023 bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'gepersonaliseerd leren')				
Ontwikkelen: In 2023 is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 t/m 18 jaar				
Verbeteren: In 2023 bieden we medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden				
Ontwikkelen: In 2023 werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten				
Implementeren: In 2023 ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio				
Verbeteren: In 2023 zijn we een zichtbaar aantrekkelijke werkgever, waardoor we altijd voldoende mensen in dienst hebben				
Implementeren: In 2023 is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang				
Ontwikkelen: In 2023 zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in				

Verbeteren: In 2023 hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten				
Implementeren: In 2023 hebben onze locaties een maatwerk KC, afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid				
Verbeteren: In 2023 is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven				
Verbeteren: In 2023 is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar				



## *Identiteit*

In 2023 ervaren ouders ons als een organisatie waar aandacht is voor de mens als geheel

### **Aanleiding voor dit project**

Op onze school is er aandacht voor de mens als geheel, toch merken we dat de openheid (zonder oordeel kijken) beter kan.

### **Huidige situatie**

We hebben de afgelopen jaren ingezet op pedagogisch tact en gewerkt met de pijlers welbevinden betrokkenheid.

Toch kijken we soms nog te veel vanuit aannames naar kinderen, ouders en collega's.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

Aan het eind van dit schooljaar zijn er vanuit gelijkwaardigheid gesprekken met een open en growth mindset.

Het educatief partnerschap zien we terug in de driehoek ouder-kind-school.

In de samenwerking met collega's onderling zien we een professionele cultuur waarbij men elkaar op persoonlijke titel op gedrag aanspreekt.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Identiteit

In 2023 is in het onderwijs en in de opvang aantoonbaar aandacht voor duurzaamheid, zowel voor de mens als voor onze aarde

### **Aanleiding voor dit project**

Duurzaamheid is een breed begrip, maar het komt er in het kort op neer dat in een duurzame wereld mens, milieu en economie met elkaar in evenwicht zijn, zodat we de aarde niet uitputten. Duurzaamheid is de aarde zo gebruiken dat de toekomstige generatie er ook nog plezier van kan hebben. We willen onze kinderen bewustmaken van deze duurzaamheid.

### **Huidige situatie**

We hebben op de school zonnepanelen en we gaan duurzaam om met het verbruik van energie. We zien dat we te maken hebben met de 'action-generatie' waardoor er veel verspilling is van materialen.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

We willen dat er structureel aandacht is voor duurzaamheid en dus verspilling van materialen. We gaan actief inzetten op het scheiden van afval en het gebruik van wegwerpmaterialen in de school.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Identiteit

In 2023 is de aandacht voor (verschillen in) identiteit geborgd in de brede vorming in het onderwijs en de opvang

### Aanleiding voor dit project

We willen graag de jenaplan identiteit in stand houden. Vanuit onze visie willen we dat de normen en waarden, maar vooral het respectvol omgaan met elkaar en elkaars spullen een nadrukkelijker plek krijgen binnen onze school. Daarnaast willen we ruimte bieden voor andere identiteiten.

### Huidige situatie

Stichting Primenius heeft als fundament het katholieke geloof. Wij zijn een neutrale jenaplanschool. Op onze school ben je welkom ongeacht welke identiteit je hebt. Wel wordt je geacht om te participeren in gebruiken en werkwijze die te maken hebben met het jenaplanonderwijs en de normen en waarden die passen bij de stichting.

### Uiteindelijk gewenste situatie

In onze jenaplanschool is iedereen welkom en maken wij gebruik van de verschillen in identiteit. Kinderen leren de wereld om zich heen kennen door te leren van en met elkaar over de verschillende geloofsovertuigingen. Iedereen is weer KIVA -geschoold en in het team zijn afspraken gemaakt over de inzet van KIVA in combinatie met normen en waarden en respectvol handelen.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Identiteit

In 2023 is de aandacht voor identiteit zichtbaar in de portfolio's van onze medewerkers

### Aanleiding voor dit project

We willen dat stamgroepleiders hun zelfreflecterend vermogen koppelen aan hun identiteit, wie ben jij als individu, als stamgroepleider, als professional en wat maakt jou als toegevoegde waarde voor onze school/het onderwijs.

### Huidige situatie

Stamgroepleiders delen en verantwoorden aan het begin van het jaar waarin zij zich willen ontwikkelen.

Dit doen zij middels een portfolio waarin zij reflecteren op zichzelf.

Tussentijds presenteren zij de stand van zaken en het uiteindelijk behaalde doel.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Tijdens de reflectiemomenten zoals hierboven genoemd reflecteren stamgroepleiders op hun identiteit, wie zijn zij en wat is hun toegevoegde waarde voor onze school/het onderwijs.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023



## Ontwikkeling

# Pedagogisch klimaat en didactisch handelen goed

### Aanleiding voor dit project

We willen dat ons pedagogisch en didactisch handelen goed is volgens ons eigen beoordelingssysteem en volgens het beoordelingssysteem van Primenius.

### Huidige situatie

De huidige situatie binnen In de Manne is dat zowel het didactisch handelen als het pedagogisch klimaat voldoende zijn beoordeeld door de inspectie.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Het pedagogisch en didactisch handelen is goed in onze school. Je ziet dit terug in de beoordelingssystemen maar ook vooral in kinderen, ouders en stamgroepleiders waarbij het welbevinden goed is en de betrokkenheid hoog.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Ontwikkeling

In 2023 bieden alle scholen gepersonaliseerd leren aan in minimaal fase 4 (zoals beschreven in de notitie 'gepersonaliseerd leren')

### Aanleiding voor dit project

We zien dat de verschillen tussen kinderen steeds groter worden. We kunnen niet langer volhouden, dat kinderen van dezelfde leeftijd hetzelfde kunnen en moeten leren op dezelfde manier. Vanuit onze visie willen we de kinderen gepersonaliseerd leren aanbieden en streven we naar fase 4.

### Huidige situatie

Vanuit de notitie gepersonaliseerd leren zien we dat we ons voornamelijk bevinden in fase 3 tot 4. Het eerste jaar moeten we gaan kijken in welke fase we precies per domein zitten samen met de groepsleerkrachten.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Alle domeinen bevinden zich in fase 4 van het fasemodel, tenzij er vanuit visie bepaald is om in fase 3 te blijven zitten.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Ontwikkeling

In 2023 is er onder andere in samenwerking met het VO voor alle kinderen een doorgaande ontwikkellijn voor 0 t/m 18 jaar

### Aanleiding voor dit project

De samenwerking tussen het PO en het VO is te summier. Willen de kinderen echt verder helpen in hun ontwikkeling dan moeten we ervoor zorgen dat deze samenwerking veel beter wordt neergezet.

### Huidige situatie

Er vindt nu 3 x per jaar een moment plaats waarbij onze school/stamgroepelers overleg hebben met het VO. Dit gebeurt tijdens een warme overdracht aan het einde van het schooljaar, tijdens een overleg rond oktober met betrekking tot de voortgang en een informatieavond voor de ouders. Daarnaast worden de leerlingen uitgenodigd voor proeflessen op het VO. Inhoudelijk wordt er niet of nauwelijks gesproken over de kinderen. Wij ervaren dat het VO vooral nieuwsgierig is naar de toetsresultaten en naar het gedrag. En dan ook vooral naar de verwijzing, want daar wordt het VO op aferekend wanneer er sprake is van afstroming.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Er is een samenwerking met het VO waarin er een overleg is in het laatste leerjaar van de basisschool en de brugklasjaar op het VO. Stamgroepelers en leerkrachten versterken elkaar doordat ze de kinderen beide goed kennen en daardoor de kinderen veel gericht kunnen ondersteunen in hun ontwikkeling. Er is beleid gemaakt op een doorgaande lijn PO-VO.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Organisatie

In 2023 bieden we medewerkers een passend begeleidingstraject aan en opleidingsmogelijkheden

### **Aanleiding voor dit project**

We willen dat stamgroepleiders de ervaringen/kwaliteiten die ze hebben opgedaan in de opleiding meer in gaan zetten in de school en het cluster jenaplan.

### **Huidige situatie**

Stamgroepleiders worden gefaciliteerd om opleiding/training te volgen. De opgedane kennis wordt niet breed genoeg ingezet.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

Stamgroepleiders reflecteren op hun ontwikkeling/gevolgde opleiding en weten hoe de school hiervan kan profiteren en gaan hier actief mee aan de slag.  
Bij nieuwe opleidingen/trainingen worden vooraf de verwachtingen inzichtelijk gemaakt waardoor duidelijk wordt hoe de expertise ingezet wordt in de school.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Organisatie

# In 2023 werken we met een diversiteit aan vakdocenten en specialisten

### Aanleiding voor dit project

We willen vakdocenten en specialisten van lokale partners (en ver daarbuiten) zoals het bedrijfsleven in de school halen.

Er is daar veel specialisme aanwezig welke we in onze school willen halen.

### Huidige situatie

Stamgroepleiders reflecteren op hun ontwikkeling/gevolgde opleiding en weten hoe de school hiervan kan profiteren en zijn hier actief mee aan de slag.

Bij nieuwe opleidingen/trainingen zijn vooraf de verwachtingen inzichtelijk gemaakt en is de expertise ingezet in de school. (gewenste situatie 2019/2020 , passend begeleidingstraject en opleidingsmogelijkheden)

Het gaat hier met name om interne mensen.

Het bedrijfsleven en externe vakdocenten en specialisten zijn nauwelijks tot niet betrokken bij de school.

De kennis van ambachten die deze kring met zich meebrengt gebruiken wij als school te weinig.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Externe vakdocenten en specialisten vanuit het bedrijfsleven zijn wekelijks te vinden in de school en geven samen met de stamgroepleider het onderwijs vorm.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Organisatie

In 2023 ervaren de medewerkers professionele ruimte en nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling gepresenteerd in een portfolio

### **Aanleiding voor dit project**

We willen stamgroepleiders meer verantwoordelijk maken voor hun eigen ontwikkeling.  
We willen dat stamgroepleiders hun eigen ontwikkeling delen en verantwoorden.

### **Huidige situatie**

We werken met de cyclus volgens MOOI. Hierdoor 'lijkt' de verantwoordelijkheid meer te liggen bij de leidinggevende.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

Stamgroepleiders delen en verantwoorden aan het begin van het jaar waarin zij zich willen ontwikkelen.

Dit doen zij middels een portfolio waarin zij reflecteren op zichzelf.

Tussentijds presenteren zij de stand van zaken en het uiteindelijk behaalde doel.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Organisatie

In 2023 zijn we een zichtbaar aantrekkelijke werkgever, waardoor we altijd voldoende mensen in dienst hebben

### Aanleiding voor dit project

In deze periode van lerarentekort moeten we ervoor zorgen dat er aantrekkingskracht blijft bestaan voor onze scholen. We moeten de kinderen van onze scholen de garantie kunnen geven dat ze van pedagogisch en didactisch sterke stamgroepleiders onderwijs blijven krijgen.

### Huidige situatie

Als stichting staan wij bekend als een zichtbaar aantrekkelijke werkgever. Wij bieden een talentenprogramma aan met veel voordelen wat betreft een toekomstige baan. We hebben een eigen invalpoule waar we uit kunnen putten.

We hebben een tekort aan jenaplanners binnen de stichting. Bij het uitzetten van een vacature voor onze school krijgen we veel respons. Collega's van andere jenaplanscholen vragen regelmatig of wij nog ruimte hebben in onze school voor een stamgroepleider.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Wij willen ons blijven profileren als een vooruitstrevende ambitieuze jenaplanschool. Wij willen duidelijk uitstralen waar wij voor staan als school. Door deze sterke uiteenzetting van onze visie geloven we dat we een aantrekkingskracht blijven houden op de arbeidsmarkt.

Ook willen we in ons jenaplancluster insteken op duurzame inzetbaarheid. Gebruik maken van elkaars talenten en kwaliteiten.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Organisatie

In 2023 is de organisatie zodanig ingericht dat deze aansluit bij onze gepersonaliseerde visie op onderwijs en opvang

### Aanleiding voor dit project

Diverse doelen vanuit het stichtingondernemingsplan hebben te maken met de visie op gepersonaliseerd leren. Een school valt of staat met het werken vanuit visie binnen alle geledingen. Kortom hoe je met kinderen werkt, zo werk je ook gezamenlijk als team en zo werk je ook als scholen samen met elkaar. Binnen onze organisatie als team willen we ervoor zorgen dat er meer gepersonaliseerd wordt gewerkt.

### Huidige situatie

Op dit moment maken we wel onderscheid in de benadering van diverse stamgroepleiders. Echter clusteren we ook veel en volgen we zo nu en dan gezamenlijk dezelfde cursus/opleiding. Er zijn twee keer per jaar gesprekken, volgens de gesprekkencyclus en deze worden als het goed is verwerkt in ons volgsysteem C007.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Iedere stamgroepleider werkt met een portfolio, waarin duidelijk te zien dat dit afgestemd is op de desbetreffende stamgroepleider. Er is een duidelijke lijn te zien vanuit een startgesprek met diverse ontwikkelpunten gericht op de stamgroepleider zelf, als individu, als stamgroepleider, als professional. Hij/zij schrijft daar zelf een plan voor en houdt bij waar hij/zij staat in de ontwikkeling. Uiteindelijk staat in het portfolio het bewijs voor de opbrengst van deze ontwikkeling.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023



## In 2023 zetten we de expertise van onze medewerkers breed en duurzaam in

### Aanleiding voor dit project

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat hoe meer men een leven lang leert, hoe groter de duurzame inzetbaarheid is. Ook oudere werknemers behouden hun inzetbaarheid en werkvermogen wanneer zij meer interesse en mogelijkheden hebben voor een leven lang leren. We willen als school een leven lang leren en hiermee niet alleen de stamgroepleiders maar ook hun expertise breed inzetten zodat zij zelf een leven lang leren maar ook anderen een leven lang leren dankzij de expertise van deze mensen.

### Huidige situatie

Stamgroepleiders reflecteren op hun ontwikkeling/gevolgde opleiding en weten hoe de school hiervan kan profiteren en zijn hier actief mee aan de slag.

Bij nieuwe opleidingen/trainingen zijn vooraf de verwachtingen inzichtelijk gemaakt en is de expertise ingezet in de school.

Het bedrijfsleven en externe vakdocenten en specialisten zijn betrokken bij de school. De kennis van ambachten die deze kring met zich meebrengt wordt breed ingezet in de school.

### Uiteindelijk gewenste situatie

Stamgroepleiders reflecteren op hun ontwikkeling/gevolgde opleiding en weten hoe het cluster jenaplan hiervan kan profiteren en zijn hier actief mee aan de slag.

Stamgroepleiders worden breed ingezet in het cluster.

Bij nieuwe opleidingen/trainingen zijn vooraf de verwachtingen inzichtelijk gemaakt doelend op het hele cluster jenaplan.

Het bedrijfsleven en externe vakdocenten en specialisten zijn betrokken bij het cluster.

De kennis van ambachten die deze kring met zich meebrengt wordt breed ingezet in het cluster.

Afstand is geen issue, intrinsieke motivatie zorgt voor verbondenheid en de zin om een leven lang te leren.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

In 2023 hebben we samenwerkingspartners in onze regio en (ver) daar buiten

### **Aanleiding voor dit project**

Wij kunnen meer rendement halen uit de samenwerking met partners uit de regio. De school heeft een maatschappelijke functie waarbij lokale partners een grotere rol kunnen spelen dan nu het geval is.

### **Huidige situatie**

We zijn uniek als jenaplancluster in Nederland, nergens bestaat een bestuur met een jenaplancluster van 5! scholen. Wij werken op inhoudelijk vlak veel samen om van en met elkaar te leren. Daarnaast hebben we een samenwerking ten behoeve van de zorg met o.a. CJG, Lentis, Timpaan en Kentalis. Samen met de gemeente organiseren we sportdagen en kijken we naar mogelijkheden om de bibliotheek op school te handhaven.

Met de sportverenigingen in onze regio organiseren we clinics onder schooltijd.

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

Wij werken meer samen met lokale partijen zoals het VO, bedrijfsleven en andere specialisten. We ontwikkelen ons binnen het jenaplancluster tot een samenwerkend duurzaam team van leidinggevenden, intern begeleiders en stamgroepleiders. Een team waarin een leven lang leren centraal staat.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

In 2023 hebben onze locaties een maatwerk KC, afhankelijk van behoefte en praktische haalbaarheid

### **Aanleiding voor dit project**

Om onze kinderen een optimale ononderbroken ontwikkelingslijn te bieden willen we een (integraal) kindcentrum waar onderwijs en opvang plaats vindt voor kinderen van 0-18 jaar.

### **Huidige situatie**

Binnen ons gebouw werken we samen met Tamariki. We hebben voorschoolse opvang en BSO. De peuterspeelzaal is nog van een externe partij (Peuterwerk)

### **Uiteindelijk gewenste situatie**

In 2023 is In de Manne een (integraal) kindcentrum voor 0-18 jaar.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

In 2023 is ons leerlingaantal minimaal gelijk gebleven

### Aanleiding voor dit project

We zitten in een krimpregio en we willen ons marktaandeel minimaal gelijk houden en maximaal laten groeien.

### Huidige situatie

In de afgelopen 10 jaren is onze school flink gegroeid. Dit komt door een aantal factoren waaronder verhuizing/zichtbaarheid, beeldvorming en goede pr. We gaan uitbreiden met twee groepen zodat (zij-)instroom mogelijk blijft.

### Uiteindelijk gewenste situatie

We werken met een 10 stamgroepen, 3 onderbouw, 4 middenbouw en 3 bovenbouw. Hierdoor kunnen we de kinderen datgene bieden wat het jenaplanonderwijs belooft, namelijk 3 jaar in dezelfde stamgroep met dezelfde stamgroepleider. Dit betekent dat ons leerlingenaantal ruim 225 leerlingen zal zijn.

De gemeente is verplicht ons hiervoor passende huisvesting te bieden.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023

## Omgeving

# In 2023 is de ontwikkeling naar een duurzame organisatie zichtbaar

### Aanleiding voor dit project

Duurzaamheid is een breed begrip, maar het komt er in het kort op neer dat in een duurzame wereld mens, milieu en economie met elkaar in evenwicht zijn, zodat we de aarde niet uitputten.

Duurzaamheid is de aarde zo gebruiken dat de toekomstige generatie er ook nog plezier van kan hebben. We willen onze kinderen bewustmaken van deze duurzaamheid.

### Huidige situatie

De afgelopen drie jaren (2019-2020/2020-2021/2021-2022) hebben we ingezet op duurzaamheid in de vorm van mens, milieu en economie. Is deze duurzaamheid volledig en genoeg zichtbaar?

### Uiteindelijk gewenste situatie

We willen een zichtbare duurzame organisatie zijn. In de omgeving staan we bekend als een duurzame school. Binnen het werkveld staan we bekend als een school waar duurzame inzetbaarheid de dagelijkse gang van zaken is. Dit zie je door alles wat we inzetten om een leven lang te leren.

### Meerjarenplanning

2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023