



## Schoolplan 2020 - 2025

|               |                    |
|---------------|--------------------|
| <b>Adres</b>  | Kloosterstraat 85A |
| <b>Plaats</b> | 6824 RC Arnhem     |
| <b>BRIN</b>   | 190M               |
| <b>Datum</b>  | 16 december 2021   |

## Inhoud

### Inleiding

|     |                                                             |    |
|-----|-------------------------------------------------------------|----|
| 1.1 | <u>Het Schoolplan</u>                                       | 2  |
| 1.2 | <u>De School</u>                                            | 2  |
| 1.3 | <u>Visie Flores</u>                                         | 2  |
| 1.4 | <u>Onze missie, visie en kernwaarden</u>                    | 3  |
| 1.5 | <u>Organisatiekenmerken</u>                                 | 5  |
| 1.6 | <u>Identiteit</u>                                           | 5  |
| 1.7 | <u>Documentgeschiedenis</u>                                 | 6  |
| 2.  | <u>Wat is onze opdracht</u>                                 | 7  |
| 2.1 | <u>Op basis van de wet Primair Onderwijs</u>                | 7  |
|     | <u>Onderwijskundig beleid</u>                               | 7  |
|     | <u>Personeelsbeleid</u>                                     | 7  |
|     | <u>Veiligheid</u>                                           | 8  |
|     | <u>Kwaliteitsbeleid</u>                                     | 8  |
| 2.3 | <u>Op basis van onze integrale analyse</u>                  | 8  |
| 3   | <u>Ontwikkeling van kinderen</u>                            | 10 |
| 3.2 | <u>Optimale leerwinst</u>                                   | 10 |
| 3.3 | <u>Ontwerpen 'eigenzinnig' onderwijsconcept</u>             | 12 |
| 3.4 | <u>Ontwikkeling zichtbaar</u>                               | 14 |
| 4   | <u>Ontwikkeling van personeel</u>                           | 16 |
| 4.1 | <u>Professioneel potentieel</u>                             | 16 |
| 4.2 | <u>Lerende cultuur</u>                                      | 16 |
| 5   | <u>Samenwerken</u>                                          | 18 |
| 5.1 | <u>Hoe krijgt samenwerking vorm?</u>                        | 18 |
| 5.2 | <u>Maatschappelijke meerwaarde</u>                          | 18 |
| 5.3 | <u>Samenwerking met ouders</u>                              | 19 |
|     | <u>Bijlagen</u>                                             | 20 |
|     | <u>Bijlage 1 Schoolondersteuningsprofiel</u>                | 20 |
|     | <u>Bijlage 2 Jaarplanning</u>                               | 20 |
|     | <b><u>FORMULIER "Instemming Schoolplan 2020 - 2024"</u></b> | 21 |

## Inleiding

### 1.1 Het Schoolplan

Voor u ligt het schoolplan van openbare basisschool De Witte Vlinder. Het schoolplan beschrijft de ambitie van de school en de activiteiten die ingezet worden om deze ambitie te behalen. Dit schoolplan is afgestemd op het Strategisch Beleidsplan van stichting Flores en is tot stand gekomen in samenwerking met teamleden en directie. Dit plan gaat over ontwikkeling van onze school, ontwikkeling van kinderen, van ons personeel en van de samenwerking met elkaar en met onze partners. We hebben meerjaren doelstellingen geformuleerd om zo de gewenste verandering en verbetering te realiseren. Als afgeleide het schoolplan wordt ieder jaar een jaarplan gemaakt, waarin de doelen beschreven en geëvalueerd worden.

Wij willen ons als professionals ontwikkelen in onze deskundigheid en vaardigheden zodat we een school worden waar mensen graag zijn en waar goed lesgegeven wordt binnen de kaders die de stichting stelt.

Leven is altijd samenleven, leven in gemeenschap. Ieder mens binnen die gemeenschap is medeverantwoordelijk 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 ook meer dat ook ouders actief deelnemen aan deze gemeenschap. Wat wij doen draagt bij aan het welzijn van de hele samenleving.

Voor ons betekent de bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen dat we ze leren 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. Wij zien kennisoverdracht als een van onze hoofdtaken.

### 1.2 De School

Per 1 augustus 2017 zijn de Vlindertuin en de Witte School gefuseerd tot OBS De Witte Vlinder. De school heeft in de afgelopen jaren veel wisselingen gekend, waardoor er onvoldoende focus is geweest op de benodigde brede schoolontwikkeling. Als gevolg daarvan zijn op organisatorisch gebied en op het gebied van onderwijs nog de nodige verbeteringen noodzakelijk, onder andere op het gebied van de doorgaande lijn in de school. De school kende de afgelopen jaren een daling in leerlingenaantal en een verschuiving in de leerlingpopulatie.

#### **Flores**

Onze basisschool maakt deel uit van stichting Flores. De scholen van Flores bieden passend onderwijs voor kinderen in Arnhem en Renkum. Op 41 locaties doen 35 scholen, 32 directeuren, 800 leerkrachten, 2 bestuurders, 1 shared services center samen het beste voor ieder van de meer dan 9000 kinderen.

### 1.3 Visie Flores

Flores beschrijft haar visie uitgebreid in het strategisch beleidsplan. Hieronder wordt de visie van de stichting verkort weergegeven. Alle basisscholen van Flores onderschrijven deze visie.

#### **Visie op leren**

Ieder kind kan alles leren.

We gaan uit van de mindset dat doelgerichte inspanning en een positieve attitude het leren versterken, waarbij succeservaringen motiveren en zelfvertrouwen geven.

### **Visie op leren organiseren**

Het leren organiseren door een directe instructie.

Duidelijke leerdoelen, creëren van succeservaringen, bieden van directe en procesgerichte feedback en reflectie op het eigen handelen.

### **Visie op professionaliseren**

Continu streven naar de beste kwaliteit. Vanuit een sterke professionele identiteit geeft de leerkracht sturing aan zijn eigen leerproces en maakt het verschil. Leren van en met elkaar staat hierin centraal. Dat maakt dat deze visie nauw geïntegreerd is met de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen.

We leren continu van en met elkaar, waarbij feedback voorwaarde is. Voor feedback heb je de andere professionals nodig. Medewerkers bij Flores werken samen, zijn het eens over de visie op leren en geven samen vorm aan visie op leren organiseren. Ze doen dit op een professionele wijze, door feedback te kunnen ontvangen en te durven geven, om zo te leren van en met elkaar.

Medewerkers leren, zoals beschreven in de visie op leren, voelen zich eigenaar en vragen waar nodig ondersteuning. Medewerkers realiseren zich dat zij van nature gericht zijn op zelfbescherming en kunnen daar mee omgaan en naar handelen.

### **Visie op veranderen**

Samen veranderen vergroot de impact

Om goed en duurzaam te kunnen veranderen, is het noodzaak om jezelf goed te leren kennen én nieuwsgierig te zijn naar je omgeving, de ander(en) oftewel het systeem. We verbeteren continu, dit doen we samen, waarbij feedback voorwaarde is.

## **1.4 Onze missie, visie en kernwaarden**

### **Missie**

Wij bieden hoog gekwalificeerd, meetbaar en inspirerend onderwijs waarin kinderen worden gevormd in de volle breedte van het menszijn.

Missie-statement: De Witte Vlinder als oefenplaats voor het leven

### **Visie**

Onze visie op hoe kinderen de vaardigheden en houdingen verwerven die nodig zijn om op een stabiele, bestendige manier te blijven leren in onze snel veranderende wereld is gebaseerd op vier pijlers:

- **Visie op leren: Degelijke kennisbasis**  
Onze voorkennis en ervaringen bepalen hoe we de wereld om ons heen zien, begrijpen en interpreteren. Wat we lezen, zien en begrijpen wordt bepaald door wat we al weten. Om problemen op te kunnen lossen moet je ten eerste beschikken over kennis van en vaardigheden in het domein waarbinnen je een probleem moet oplossen. Ten tweede pas je mogelijke oplossingsstrategieën waarover je beschikt toe, aangevuld met procedurele kennis (weten wat de stappen zijn).
- **Visie op leren organiseren: Procesgerichte didactiek**  
De inzet van Effectieve Directe Instructie heeft de betrokkenheid van leerlingen bij de les vergroot en heeft een impuls gegeven aan het aanbieden van instructie op maat. We zetten daarnaast procesgerichte didactiek in zodat leerlingen leren om geen genoegen te nemen met het eerste antwoord dat ze vinden, maar dat ze meer uitproberen, autonoom

denken en onderbouwde keuzes durven maken. Bij procesgerichte didactiek ligt de focus op het proces waardoor een product tot stand komt. Mede daardoor wordt de betrokkenheid en de basis voor eigenaarschap vergroot. We werken zoveel mogelijk vanuit een context-gebonden, authentieke leeromgeving zodat kinderen de vertaalslag van de onderwijsleerstof naar de buitenwereld kunnen maken. Dat doen we onder schooltijd en in een verlengde schooldag.

- **Stevige basis vanuit welbevinden**  
Elk kind is uniek en krijgt de mogelijkheid om zich op zijn eigen niveau te ontwikkelen. Kinderen worden gezien. Leren wordt vaak gezien als iets cognitiefs. Onze hersenen moeten nieuwe informatie verwerken en opnemen in onze bestaande kennis of nieuwe kennisschema's maken. Leren is echter ook een sociale gebeurtenis en dus heeft de sociale omgeving ook veel invloed op het leren. Het ontwikkelen van een positief zelfbeeld is voor het kind noodzakelijk om tot leren te komen. We leren de kinderen redzaam te zijn en respectvol weerbaarheid te tonen. Omdat we kinderen op hun eigen niveau willen laten ontwikkelen en tot leren willen laten komen maken we gebruik van diverse toetsmomenten om een zorgvuldige inschatting te kunnen maken van het leerrendement. De uitkomsten van de toetsen in combinatie met onze eigen waarnemingen zijn aanleiding om ambitiegericht cyclisch te werken. Goed onderwijs is naast dat er sociaal welbevinden is, in ieder geval het behalen van de referentieniveaus, passend bij de resultaatsverplichting onze school.
- **Visie op professionaliteit en veranderen: Wij zijn een lerende organisatie**  
Om goed en duurzaam te kunnen veranderen, is het noodzaak om jezelf goed te leren kennen én nieuwsgierig te zijn naar je omgeving, de ander(en) oftewel het systeem. Onze personeelsleden zijn professionals, die onderwijs op maat bieden. Om de professionaliteit op het gewenste niveau te houden, zitten personeelsleden in een continu leerproces. Net als bij onze kinderen stellen we hoge verwachtingen aan het personeel, waarbij we het belangrijk vinden dat mensen zich competent en gemotiveerd voelen bij het verwerven van kennis, houding en vaardigheden.

Bij het realiseren van onze visie conformeren we ons aan en toetsen we of we voldoen aan de drie basisvragen die de onderwijsinspectie ook hanteert:

1. Zijn de kinderen veilig? (klimaat)
2. Krijgen de kinderen goed les? (proces)
3. Leren de kinderen genoeg? (potentieel)

### **Kernwaarden**

We handelen vanuit de volgende kernwaarden, onze sleutels tot succes:

We zijn **nieuwsgierig**: we zijn op ontdekkingsreis. Met een open blik richten we ons op nieuwe ontwikkelingen. 'The sky is not the limit'.

We zijn **kundig**: we weten hoe leren werkt en we houden van ons vak. Daarom vinden we het belangrijk om ons te ontwikkelen, zowel als mens als op ons vakgebied. We weten waar onze kracht en onze uitdagingen liggen.

We hebben **leef**: we zijn niet bang om grenzen op te zoeken. We zetten alles en iedereen graag op scherp op een vriendelijke, opbouwende manier.

We zijn **aanstekelijk**: we hebben zin om aan de slag te gaan. Met onze positieve benadering en energie nemen we mensen mee in onze ambities. We stralen daarbij uit dat we samen plezier hebben in de dingen die we doen.

### 1.5 Organisatiekenmerken

De Witte Vlinder is een wijkschool en heeft sinds haar ontstaan in 1929 altijd een belangrijke plek ingenomen in de wijken de Geitenkamp en de Paasberg. De naam van de school is ontstaan door de fusie tussen De Witte School en de Vlindertuin. Het team bestaat uit de directeur, een kwaliteitscoördinator (KC), 11 groepsleerkrachten, twee leerkrachtondersteuners, een conciërge en een administratief medewerkster.

De school wordt aangestuurd door de directeur van de school. Er is sprake van ketenverantwoordelijkheid, waarbij de leerkracht of onderwijsassistent in bijna alle gevallen de eerste schakel (en dus het eerste aanspreekpunt is) en de directie eindverantwoordelijkheid draagt voor de totale organisatie. De directeur legt verantwoording af aan het bevoegd gezag.

Medezeggenschap vindt plaats in de Medezeggenschapsraad (MR) van school. De MR heeft advies- dan wel instemmingsrecht op belangrijke beleidsterreinen.

### 1.6 Identiteit

De Witte Vlinder is een openbare basisschool. Dat betekent dat alle kinderen ongeacht afkomst of (geloofs) overtuiging welkom zijn. We gaan uit van het universele en van gelijkwaardigheid tussen mensen, dat leidt tot contact en verbinding. We zorgen ervoor dat iedereen erbij hoort, want je valt niet af waar je bij hoort. De school wil kinderen opleiden en bijdragen aan hun vorming en wel zo, dat ze kunnen deelnemen aan de samenleving met een diversiteit aan culturen en achtergronden. Een tolerante samenleving waarin dit vanzelfsprekend geaccepteerd wordt en waarin mensen nieuwsgierig zijn naar elkaars gebruiken en gewoonten en waarbij we uitgaan van statistieken i.p.v. vooroordelen. Dit bevordert verdraagzaamheid en integratie. We geven kinderen een breed wereldbeeld mee en niet vanuit één geloofsovertuiging of wereldbeeld, zodat ze zaken vanuit verschillende perspectieven kunnen benaderen, dat leidt tot verbinding en draagt bij aan integratie.

Kinderen leren op school de hoofdzaken over geestelijke stromingen en welke rol die in de Nederlandse multiculturele samenleving spelen. Ook leren we ze bewust na te denken over verschillen en overeenkomsten tussen mensen en tolerant en respectvol om te gaan met verschillen in opvattingen. We leren kinderen dat een mening met gedrag gepaard gaat. Centraal staat het streven om kinderen over de rol van religie en levensbeschouwing te leren nadenken en hen te helpen daarover een eigen standpunt in te nemen en grenzen te trekken, nu en in de toekomst. We geven ze een leeromgeving waarin keuzevrijheid, zingeving en creativiteit een plek krijgen. Dit draagt bij aan hun eigenheid: wie ben ik en hoe verhoud ik me tot anderen en tot mezelf. Hiermee dragen we bij aan hun persoonlijkheidsontwikkeling en geven we ze houvast en perspectief. Als school brengen we kinderen met uiteenlopende onderwerpen, praktijken en standpunten in aanraking. Deze zaken worden besproken en van verschillende kanten belicht. Kinderen leren te onderzoeken wat mogelijke kansen en/of bedreigingen zijn. Hiermee stimuleren we de sociale en maatschappelijke betrokkenheid. Op school wordt aandacht besteed aan feesten en tradities die een logisch gevolg zijn van de Nederlandse cultuur en/of die worden georganiseerd in een breder verband in Nederland of de directe omgeving van kinderen (Sinterklaas, Kerst, Carnaval, Pasen, e.d.). Het zijn zaken waar kinderen in het dagelijks leven mee in aanraking komen. De school doet niet aan actieve geloofsbeleving en er worden dan ook geen religieuze feesten gevierd. We willen geen scheiding aanbrengen op grond van religie.

### 1.7 Documentgeschiedenis

Dit document is tot stand gekomen op basis van wettelijke kaders en vanuit gesprekken met de medewerkers van De Witte Vlinder. Het vertrekpunt van dit traject werd gevormd door een analyse van de stand van zaken per eind 2019. Er is in dit schoolplan een directe relatie gelegd met het strategisch beleidsplan van Flores (periode 2020-2025). Eind 2021 zijn er in overleg met het schoolteam en het bestuur een aantal aanpassingen gedaan.

## 2. Wat is onze opdracht

### 2.1 Op basis van de wet Primair Onderwijs

#### Onderwijskundig beleid

Floresscholen hebben vanuit de decentrale besturingsfilosofie ruimte om een eigen onderwijskundig beleid te ontwikkelen. Het strategisch beleid 2020-2025 van Flores fungeert als een gemeenschappelijk ontwikkelkader voor de scholen. Flores Onderwijs heeft vier visies ontwikkeld die nauw met elkaar verbonden zijn en als basis gelden voor ons onderwijs en onze organisatie. Voor De Witte Vlinder is een viertal vraagstukken geformuleerd waarop de school een beweging wil maken in relatie tot ons onderwijsbeleid. Indien van toepassing wordt daarbij aangegeven hoe de school voldoet aan wettelijke vereisten. Van een aantal van deze vereisten verwijzen wij al op deze plaats:

- In de school geven wij inhoud aan de pedagogische opdracht in relatie tot actief burgerschap en sociale integratie;
- De Witte Vlinder beschikt over een adequaat systeem voor leerlingen zorg en een Schoolondersteuningsprofiel. Dit ondersteuningsprofiel is opgenomen in bijlage 1 van dit schoolplan.

#### Personeelsbeleid

Vakmensen in onderwijs hebben grote impact op de ontwikkeling en het leren van kinderen. Het beroep van leerkracht wordt daarbij veelzijdiger en dynamischer, onder meer door ontwikkelingen zoals passend-, of beter, inclusief onderwijs. Duurzame inzetbaarheid is in dit beleid een belangrijk streven.

#### Eisen van bevoegdheid:

- In het functiegebouw onderscheidt Flores verschillende functieniveaus in het primaire proces (leraarondersteuner, onderwijsassistent, startbekwaam leerkracht, basisbekwaam leerkracht, vakbekwaam leerkracht, expertleerkracht). Startende leerkrachten worden conform CAO-PO (artikel 9.9) onderworpen aan interne certificering. Dat geldt ook voor leerkrachten die op het niveau van vakbekwaam of expert erkend willen worden.
- Voor verschillende rollen in de school zijn rolbeschrijvingen vastgelegd.
- Ook bij vervanging bij afwezigheid van personeel wordt naar de continuïteit van onderwijs door gekwalificeerd personeel gestreefd. Door de vervanging te regelen wordt bevoegd personeel ingezet. Ook dit personeel wordt begeleid richting certificering naar het niveau basisbekwaam, vakbekwaam of expert.

#### Onderhoud en ontwikkeling bekwaamheid:

- Via de gesprekkencyclus reflecteren medewerkers met elkaar en met leidinggevend op hun functioneren en hun professionele ontwikkeling.
- Professionalisering binnen de Flores gaat veel verder dan het doen van een jaarlijkse teamtraining of het leren van een nieuwe methode. Het draait om een houding waarbij we continue evalueren of wat we doen, zinvol is en bijdraagt aan de verhoging van leerresultaten. We voelen ons verantwoordelijk voor de resultaten van de kinderen. Deze houding maakt dat we nieuwsgierig zijn, om feedback vragen en de kennis die we zelf hebben, delen met onze collega's.



## Veiligheid

De Witte Vlinder heeft een beleidsplan veiligheid en gezondheid. Elk jaar wordt dit veiligheidsplan geëvalueerd en geactualiseerd. De Witte Vlinder heeft een preventiemedewerker in dienst die deze verantwoordelijkheid op zich neemt en zorgt voor de uitvoer ervan. Uiteraard gebeurt dit altijd in overleg met het team (onderwijs).

De Witte Vlinder hanteert de zorgplicht sociale veiligheid. Elke twee jaar wordt een tevredenheidsonderzoek afgenomen (voor kinderen, ouders en teamleden.) Conform de gestelde wettelijke eisen meten we jaarlijks de veiligheidsbeleving van de kinderen in de bovenbouw. Waar nodig wordt actie gezet op de uitkomsten.

De meldcode is opgenomen op de website van De Witte Vlinder. We hebben als organisatie een vertrouwenspersoon die fungeert als aanspreekpunt op het moment dat de veiligheid van een kind in het gedrang komt of is.

## Kwaliteitsbeleid

Flores heeft een systematiek ten behoeve van het bewaken van kwaliteit ontwikkeld en vastgelegd. Deze werkwijze richt zich in alle lagen van de organisatie op het systematisch onderzoeken van de praktijk vanuit een regulatieve cyclus. Deze cyclus ondersteunt twee niveaus van bewaken van kwaliteit.

- 1<sup>e</sup> cyclus: Het ontwikkelen, uitvoeren, bewaken en vaststellen van onze kwaliteit op schoolniveau en op bovenschools niveau (PDCA);
- 2<sup>e</sup> cyclus: Het bewaken van de realisatie van onze kwaliteitsverbetering (4D).

Het hanteren van deze twee cycli levert naast een signaal, ook steeds de impuls tot en de richting aan het continue verbeteren van ons eigen handelen. Ons kwaliteitszorgsysteem is daarmee een dynamisch systeem van regelen en verantwoorden. Het beleid (de 'plan') vindt plaats in een meerjarencyclus waarin vierjaarlijks een strategisch beleid word vastgesteld dat wordt geoperationaliseerd in jaarcycli.

### 2.3 Op basis van onze integrale analyse

Kwaliteit gaat over de mate waarin we als school erin slagen om onze doelen te bereiken. We vinden het belangrijk dat iedereen die zich met De Witte Vlinder verbindt, op de hoogte is van de koers die we varen. Dit moet meetbaar en merkbaar zijn in de hele school. We vinden het belangrijk dat we in onze school constant werken aan ontwikkeling. We willen elke dag een beetje beter worden. Uiteraard willen we dan ook weten of de ontwikkeling het gewenste resultaat heeft opgeleverd.

De afgelopen beleidsperiode kenmerkt zich door veel wisseling in directeuren. Er is daardoor te weinig focus geweest op het neerzetten van een heldere koers voor de school. Tevens zijn er veel wisselingen geweest op leerkrachtniveau, waardoor dit werd versterkt en er niet gebouwd en doorontwikkeld werd.

De prioriteit bij de ontwikkeling van het onderwijs heeft gelegen bij het leren organiseren door een effectieve directe instructie. Daarbij is al een doorgaande lijn zichtbaar in de school.

Onze eigen analyse brengen thema's boven tafel die centraal staan de komende planperiode.

- Kansen liggen er nog om te laten zien dat leerlingen zich ook in meer brede zin ontwikkelen. Invulling geven aan burgerschap en een combinatie van zaakvakken aanbieden hebben prioriteit.
- Een kwaliteit van het team is veiligheid bieden en het ondersteunen van leerlingen. Leerkrachten hebben zicht op de ontwikkeling van hun leerlingen, zij het nog met (te)veel

ondersteuning van de KC-ers. Ondanks dat we vaardig zijn in het geven van klassikale lessen aan kleine groepen willen we de doorgaande lijn in afstemming op het didactisch handelen in school verbeteren.

- Leerlingen voelen zich veilig en zij zijn, evenals ouders, te spreken over de goede sfeer. Leerlingen kunnen meer betrokken worden bij hun eigen leerproces en ontwikkeling. Veel van wat er in de groepen gebeurt is leerkrachtgestuurd.
- De professionele cultuur heeft de impuls nodig dat alle leraren vanuit een gemeenschappelijk doel werken.
- Het pedagogisch handelen is voldoende. Kijkend naar de inhoud en kwaliteit van de feedback zien we dat deze vaak nog doelmatiger kan. Leerkrachten geven bewust aandacht aan positieve feedback. Er wordt echter nog onvoldoende breed binnen de school blij gegeven van hoge verwachtingen van leerlingen.
- We kunnen ons pedagogisch-didactisch handelen verbeteren door alle onderdelen van de cyclische leerling-ondersteuning nadrukkelijker uit te voeren. We analyseren waar leerlingen uitvallen, en gaan toevoegen dat we structureel analyseren waarom leerlingen uitvallen. Hierdoor worden de instructie en de verwerking effectiever afgestemd op de kennis over hoe leerlingen leren.

### 3 Ontwikkeling van kinderen

In ons schoolplan onderscheiden en beschrijven we ten behoeve van het onderwijsbeleid een viertal gebieden waarop de school de komende jaren een beweging wil maken:

1. Hoe bieden wij elk kind een passende ontwikkelomgeving in de wijk?
2. Hoe zorgen wij dat ieder kind tot optimale leerwinst komt?
3. Onderzoekend, ontwerpend en ondernemend leren. Hoe ontwerpen wij een 'eigen zinnig' samenhangend onderwijsconcept dat inhoud geeft aan een breed curriculum en kinderen het leven leert leven?
4. Hoe maken wij de ontwikkeling van kinderen zichtbaar?

We zullen hierna voor ieder vraagstuk weergeven hoe De Witte Vlinder vormgeeft aan het beleid en welke beweging wordt nagestreefd. Deze beweging wordt geconcretiseerd in jaarplannen, afgeleid van de meerjarenplanning zoals opgenomen in bijlage 2.

#### 3.1 Ontwikkelomgeving in de wijk

##### **Inclusief werken**

De Witte Vlinder beschikt over een Schoolondersteuningsprofiel (SOP), herijkt in 2021. We werken met jaargroepen, hierbij werken we met leerlingen in 3 niveaugroepen waarin we onderwijs afstemmen op de behoeften van onze leerlingen.

In de planperiode 2020-2025 wil De Witte Vlinder zich ontwikkelen om onze populatie kinderen adequaat en breed onderwijs te bieden. Specifiek gaat het hierbij om het bieden van een dusdanige ontwikkelomgeving dat kinderen gelijke kansen krijgen in de maatschappij in combinatie met het bieden van goed onderwijs aan kinderen die de Nederlandse taal niet als moedertaal hebben.

##### **De beweging**

De intern begeleider heeft in grote mate een praktisch begeleidende rol vervuld in het geval van individuele leerlingen of leraren met een acute ondersteuningsbehoefte. Er wordt een beweging ingezet naar meer eigenaarschap van leraren, waardoor de functie van intern begeleider een meer coördinerende invulling krijgt.

Waar leraren op onderdelen in het curriculum vooral met niveaugroepen hebben gewerkt, bewegen we naar afwijken van niveaugroepen als het leerdoel zich hiervoor leent. Leerkrachten zijn alert op de vraag per individuele leerling, welk aanbod is op welk niveau gewenst. Leerkrachten geven hier vervolgens zelf invulling aan.

Dat vereist handelingsgericht werken van leerkrachten. De school ontwikkelt expertise via teams van professionele leergemeenschappen gevormd door (gespecialiseerde) leerkrachten die collega's kunnen aansturen en begeleiden en die medeverantwoordelijk zijn voor het ontwikkelen, implementeren en evalueren van beleid.

Het vergt ook aanpassing van het curriculum voor wat betreft het aanbod van het burgerschapsonderwijs, zaakvakken, techniek en culturele vakken. Naast aanpassing van ons curriculum gaan we een verlengde schooldag creëren.

## 3.2 Optimale leerwinst

### Het pedagogisch-didactisch klimaat

Vanuit onze visie op ontwikkeling van kinderen, stellen we hoge verwachtingen aan kinderen. Dit doen wij door in een combinatie van opbrengstgericht en handelingsgericht te werken vanuit de huidige basis waarbij we met één leerstofaanbod recht doet aan de ontwikkeling van ieder kind. Wij differentiëren daarbij in leervaardigheden en verbreding om tegemoet te komen aan niveauverschillen met als uiteindelijk doel dat iedere leerling instructie en verwerking van de leerstof op maat aangeboden krijgt.

We werken nog vooral aan de hand van methodes en kennis van onderliggende leerlijnen is in ontwikkeling. Buiten de door de inspectie gestelde doelen ten aanzien van leeropbrengst en veiligheid worden doelen gesteld. Echter de analyse van de doelen en het inzetten van interventies om de gestelde doelen te bereiken moet ingezet worden

### Onze visie op ontwikkeling en educatie

We richten ons onderwijs zo in dat we tegemoet kunnen komen aan wat een kind nodig heeft. Vanuit onze visie op onderwijs gaan wij er van uit dat alle kinderen tot ontwikkeling en tot leren komen als er tegemoetgekomen wordt aan de drie basisbehoeften<sup>1</sup>:

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 ze zélf kunnen doen en welke keuzes ze zelf kunnen maken (autonomie). De Witte Vlinder wil ontwikkelingskansen bieden aan álle kinderen. We hebben hoge verwachtingen van de inzet en de kwaliteiten/competenties van de kinderen, waarbij uitgegaan wordt van de individuele mogelijkheden. We vinden dat fouten maken niet erg is, maar juist noodzakelijk is om te leren.

### Ononderbroken ontwikkelproces

De Witte Vlinder biedt adaptief onderwijs in de groep, waardoor kinderen een ononderbroken ontwikkeling door kunnen maken. Incidenteel komt het voor dat de school in overleg met ouders het in het belang van het kind achten als een jaar wordt verlengd of er een jaar wordt verkort.

De Witte Vlinder volgt (volgens het principe 'pas toe of leg uit') de toetskalender. Op basis van de resultaten vanuit ons toetssysteem rapporteren wij tweemaal per jaar aan het bestuursbureau van Flores over gerealiseerde leerwinst. In het kader van het strategisch beleidsplan werken we deze planperiode aan het versterken van de wijze waarop wij de ontwikkeling van kinderen in beeld brengen én hoe we leerwinst optimaliseren.

Naast het afnemen en analyseren van methodetoetsen volgen we het ontwikkelproces van kinderen door observaties en analyses en hanteren we in de midden- en bovenbouw het Cito-LOVS als leerling- en onderwijsvolgsysteem, in de groepen 1-2 Focus PO. Leerkrachten analyseren de gegevens, bespreken dit met de intern begeleider en stellen op basis hiervan eventuele aanvullende plannen op per kind (handelingsplan). Deze plannen omvatten doorgaans een periode van zes tot acht weken,

---

<sup>1</sup> Zelfdeterminatietheorie van Deci&Ryan

waarna opnieuw wordt getoetst en geanalyseerd. Kinderen en ouders ontvangen minimaal tweemaal per jaar een rapportage over de ontwikkeling en de leerresultaten. We rapporteren summatief alhoewel bij de ontwikkeling die we aan het maken zijn een meer formatieve rapportage een logisch gevolg gaat worden.

De Witte Vlinder heeft algemene zorgroute waarin staat wat, wanneer en hoe te handelen met betrekking tot de ondersteuning van de leerlingen. De school heeft een zorgteam bestaande uit diverse specialisten en de intern begeleider.

### **De beweging**

In planperiode 2020-2025 wil De Witte Vlinder met beredeneerde streefdoelen werken en nadrukkelijker sturen op het adaptiever maken van het onderwijs. Daarbij houden we rekening met de instroom van kinderen die de Nederlandse taal niet als moedertaal hebben. Door de invoering van het activerende effectieve directe instructiemodel en procesgericht werken bij de kernvakken, worden lessen actiever en efficiënter en wordt er gewerkt met afgebakende doelen die tijdens de instructie en verwerking direct worden getoetst.

De opbouw van leerlijnen volgt vooral nog de methodes. Differentiatie vindt vooral plaats in de groepen, in aanbod van lesstof en type/lengte van de instructie met behulp van EDI. In planperiode 2020-2025 willen we aan de hand van de beschreven leerlijnen beter kunnen inspelen op behoeften van bijvoorbeeld verbreding en verdieping. Ook zullen we de monitoring van resultaten intensiveren: leraren monitoren de realisatie en plegen op eigen initiatief (en in overleg met intern begeleider) interventies. Streven is dat de school aan het einde van deze planperiode beschikt over een expliciet normkader voor leerwinst, gebaseerd op een geactualiseerde visie en een beredeneerd aanbod met betrekking tot leerlijnen.

### **3.3 Ontwerpen 'eigenzinnig' onderwijsconcept**

#### **Visie op onderwijs**

In paragraaf 1.4 hebben we onze visie en kernwaarden beschreven. Deze vertalen zich in onderwijsaanbod, waar op De Witte Vlinder vooral gebruik gaan maken van vak-integrerende methoden. Deze bevatten (op onderdelen) ontwerpende en op ondernemende houding gerichte didactiek, bijvoorbeeld aan de hand van thematisch aanbod.

Met handelingsgericht werken (HGW) in combinatie met opbrengstgericht werken (OGW) werken we doel- en opbrengstgericht: zo werken we steeds met concrete korte- en lange termijndoelen. We evalueren deze in een cyclus van planmatig handelen.

Al onze leerlingen profiteren van hoge verwachtingen. Dit geldt zowel voor taal en rekenen als voor de werkhouding en sociale competenties. Leerkrachten bespreken hun hoge verwachtingen met de leerlingen. Leerlingen die effectieve feedback ontvangen, blijken aanzienlijk hogere leerprestaties te behalen dan leerlingen die dit niet krijgen.

We zetten in ons handelingsgericht werken activerende instructie in dat betekent dat:

- we de structuur in de uitleg herkenbaar maken;

- we terugblikken op eerdere activiteiten en voorkennis activeren;
- we verduidelijken het doel/ de doelen en zorgen daarmee voor een betekenisvolle context;
- we lichten opdrachten en werkvormen duidelijk toe;
- we gaan aan het eind van de les na of het doel bereikt is;
- we geven expliciet onderwijs in strategieën voor denken en leren.

## Curriculum

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

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

De vakken worden aangeboden met behulp van methodes in groep 3 t/m 8 en bij kleuters wordt op basis van leerdoelen gewerkt met de methodes als bronnenboeken. Door de 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.

| Vakgebied                       | Leerlijnen/leermiddelen                                                                                           |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Taal                            | Map CPS Fonemisch Bewustzijn (gr. 1/ 2)<br>Map CPS Begrijpend lezen (gr. 1 /2)<br>Methode lijn 3<br>Taal actief 4 |
| Spelling                        | Lijn 3                                                                                                            |
| Technisch lezen                 | Estafette                                                                                                         |
| Begrijpend lezen                | Nieuwsbegrip                                                                                                      |
| Schrijven                       | Klinkers                                                                                                          |
| Rekenen                         | Werken vanuit Thule doelen (gr. 1 /2)<br>Getal en ruimte junior                                                   |
| Engels                          | Groove me                                                                                                         |
| Wereldoriëntatie                | Geschiedenis: Speurtocht<br>Aardrijkskunde: De Blauwe Planeet<br>Natuurkunde: Natuniek                            |
| Wetenschap en techniek          | Natuniek                                                                                                          |
| Sociaal emotionele ontwikkeling | De Vreedzame school                                                                                               |
| Verkeer                         | De Jeugdverkeerskrant (VVN)                                                                                       |
| Studievaardigheden              | Blits                                                                                                             |

|                        |                                                                                  |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Lichamelijke opvoeding | Basisdocument bewegingsonderwijs/Planmatig bewegingsonderwijs Raadsveld/Swijtink |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|

Het jaarrooster wordt jaarlijks opgesteld op basis van het door het bevoegd gezag vastgestelde vakantierooster, waarin na aftrek van de vakanties en studiedagen nog voldoende marge-uren over worden gehouden binnen de wettelijke norm (940 lesuren per schooljaar, 7520 lesuren in acht leerjaren). Studiedagen van medewerkers worden altijd benut voor het verbeteren van ons onderwijs.

## De beweging

We zetten handelingsgericht werken in vanuit een cyclische denk- en werkdiscipline die erop stuit dat leerkrachten doordacht de ontwikkeling van kinderen volgen en daarop interveniëren.

We combineren HGW en OGW vanuit de cyclus DATA - DUIDEN - DOELEN - DOEN doordat we de fase DUIDEN uit elkaar halen in twee stappen vanuit de cyclische denk- en werkdiscipline. Zo sturen we opbrengstgericht in de grote cyclus (welke opbrengsten halen we en hoe kunnen we daarop sturen op basis van de vijf onderwijskenmerken; leertijd, didactisch handelen, klassenmanagement, pedagogisch handelen en leerstofaanbod) En sturen we handelingsgericht doordat leerkrachten in de korte cyclus onderzoeken waar en vooral waarom leerlingen uitvallen en daarop interveniëren. De door de leerkracht geformuleerde ambitie doet recht aan de ontwikkelingsmogelijkheden van onze kinderen. We onderzoeken of we integratie van de verlengde schooldag kunnen realiseren, zodat leerlingen die kennisverdieping dan wel verbreding aankunnen aanbod aangereikt krijgen. Zo bieden we kinderen op onze school door de verlengde schooldag gelijke kansen in de maatschappij.

## 3.4 Ontwikkeling zichtbaar

### Hoe wij toetsen en beoordelen

De Witte Vlinder toetst structureel, aansluitend op de lesmethoden en volgens afspraken op de toetskalender (Cito-LOVS-toetsen). In groep 8 wordt de landelijke Eindtoets van Cito afgenomen. Samen met de behaalde resultaten bij de methodegebonden toetsen, het overzicht van de gegevens van onze leerlingenzorg en het plezier waarmee de kinderen naar school gaan, zijn deze gegevens voor ons aanwijzingen of wij onze doelen hebben bereikt. Op De Witte Vlinder zijn landelijke normen en methodenormen de basis van waaruit op kindniveau eventueel een aangepaste of nader uitgewerkte, met name summatieve, beoordeling kan volgen.

De volgende toetsen en observaties zet de school in om de kwaliteit te bewaken:

| Vakgebied                     | Leerjaren |
|-------------------------------|-----------|
| Sociaal emotioneel: SCOL      | 1 t/m 8   |
| Ontwikkelingsvolgmodel: ESIS  | 1 t/m 8   |
| Beginnende geletterdheid      | 1 en 2    |
| Technisch Lezen: AVI en DMT   | 3 t/m 8   |
| Begrijpend lezen: CITO 3.0    | 3 t/m 8   |
| Rekenen: CITO 3.0             | 3 t/m 8   |
| Spelling CITO 3.0             | 3 t/m 8   |
| Entreetoets groep 7 CITO      | 7         |
| Eindtoets Basisonderwijs CITO | 8         |

### De wijze waarop wij ouders en kinderen betrekken

Toetsgegevens worden geanalyseerd en besproken met de leerlingen. Dat geldt ook voor beoordelingen van vakken/vakgebieden die niet getoetst worden. Kinderen en ouders hebben inzage in de vaardigheidsscores en referenties van de Citotoetsen. Ouders worden minimaal tweemaal per jaar geïnformeerd over de voortgang op school via rapportage en kind-oudergesprekken. In toenemende mate worden kinderen hierbij actief betrokken en wordt met kinderen gereflecteerd op hun ontwikkeling, wensen en verwachtingen.

### **De beweging**

De ontwikkeling van leerlingen wordt op school vooral nog gevolgd via het leerlingvolgsysteem en de Toetskalender.

We streven in de komende jaren naar verdere verbetering van het zicht op ontwikkeling; het op basis van effectief analyseren in kaart brengen van de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Elk kind is daarbij in beeld. Van elke leerling in de groep volgt de leerkracht (op basis van observaties, (kind)gesprekken, methodetoetsen en methode onafhankelijke toetsen) wat per vakgebied het niveau is en zet de onderwijsbehoefte die daaruit voortvloeit in. Er wordt gewerkt met Focus PO en met Kwaliteitskaarten.

Dat betekent dat op basis van het zicht op de ontwikkeling wordt vastgesteld wat het aanbod voor deze leerling moet zijn. Dat aanbod wordt vastgelegd in een gedifferentieerde aanpak.

Leerlingen worden in toenemende mate eigenaar van het stellen van doelen. Aan de basis hiervan liggen de leergesprekken tussen leerkracht en leerling.



## 4 Ontwikkeling van personeel

Ten behoeve van het personeelsbeleid onderscheiden wij een tweetal vraagstukken waarin de school de komende jaren een beweging wil maken. Deze hebben betrekking op het benutten van professioneel potentieel en op het versterken van onze lerende cultuur.

### 4.1 Professioneel potentieel

#### **Voldoende expertise**

Vakmensen in het onderwijs en kinderopvang hebben een grote impact op de ontwikkeling en het leren van kinderen. Leerkracht zijn is een kennisintensief beroep waarbij actuele conceptuele kennis en vaardigheden flexibel moet worden toegepast. Het ontwikkelen van specialistische expertise op het gebied van handelingsgericht werken, het kunnen omgaan met externaliserend gedrag en kritische ouders, maar ook het vermogen om in teamverband samen te werken, worden steeds belangrijker. Daarnaast vinden we het essentieel dat een leerkracht reflecteert op zijn professionele identiteit door zijn ontwikkeling zichtbaar te maken aan de hand van heldere standaarden.

Voor het geven van goed onderwijs is het dus nodig dat leraren, onderwijsassistenten en schoolleiders hun kennis op peil houden. Er wordt in deze planperiode ingezet op structurele scholing en professionalisering van medewerkers. Expertise wordt via professionele leergemeenschappen in toenemende mate gedeeld tussen medewerkers en vertaald naar beleid.

#### **Uitdaging**

In planperiode 2020-2025 zal de druk op de arbeidsmarkt in het primair onderwijs toenemen. Er is een tekort aan competente invalleerkrachten, waardoor bij invalproblematiek de kwaliteit van het onderwijs soms tijdelijk onder druk kan staan. Ontwikkeling van medewerkers richt zich consequent op versterking van het handelingsrepertoire binnen deze rollen/taken/functies dan wel doorgroei naar nieuwe uitdagende rollen. Het team maakt optimaal gebruik van haar diversiteit. We onderzoeken of we de verhouding tussen de inzet van leerkrachten en onderwijsassistenten mogelijk aanpassen zodat we meer aandacht aan leerlingen kunnen geven. De uitwerking hiervan zal in nauw overleg met het schoolteam gebeuren.

#### **De beweging**

Medewerkers van De Witte Vlinder ontwikkelen zich allround tot hooggekwalificeerde professionals en er worden experts ingezet waar dat mogelijk is. Vanuit bekwaamheidseisen en behoefte aan expertise en rollen binnen de organisatie, zal in deze planperiode worden gewerkt aan het verder professionaliseren en delen van kennis.

### 4.2 Lerende cultuur

#### **Bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid**

We richten ons dan ook op het versterken van kennis en vaardigheden van professionals in onze school. De bedoeling van onze professionele leergemeenschap is om met en van elkaar te leren en zo het doel van de organisatie (de ontwikkeling van kinderen) nog beter te kunnen realiseren.

Van leraren wordt in toenemende mate verwacht dat zij een visie hebben of ontwikkelen op onderwijs en onderwijskwaliteit. En dat zij kunnen reflecteren op hun eigen handelen.

We zijn ons bewust van de benodigde ontwikkeling in de richting van een professionele organisatie. De reeds ingezette ontwikkeling in combinatie met het aanbrengen van focus wordt door iedereen omarmd en hierdoor ontstaat een open houding ten opzichte van het veranderingsproces.

De bijdrage aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid moet in de planperiode tot uitdrukking komen in een gezamenlijke koers en in het uitspreken van feedback naar elkaar. Alle onderwijskundige medewerkers worden ertoe uitgenodigd maar het wordt ook verwacht dat ze bijdragen aan en medeverantwoordelijkheid nemen voor de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid.

### ***Pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel***

De Witte Vlinder is voor onderwijsgevende medewerkers de pedagogische en didactische uitgangspunten aan het beschrijven in beleidskaarten.

In ontwikkelgesprekken leggen medewerkers verantwoording af over hun doorlopen ontwikkeling en stellen jaarlijks nieuwe persoonlijke ontwikkeldoelen op. Het pedagogisch en didactisch handelen wordt in de praktijk getoetst door middel van klassenbezoeken door directie, (externe) experts, intern begeleider en/of gespecialiseerde medewerkers.

In onze ontwikkeling is het de uitdaging om niet te rigoreus te beginnen, maar kleine aanpassingen te maken in de opzet en materialen die er al zijn. Er is sprake van een proces van aanpassen / (her)ontwerpen in plaats van ontwerpen vanaf niets.

### **De beweging**

Vanuit een focus op resultaten en kwaliteitszorg heeft de school in toenemende mate oog voor het aanwezige leerpotentieel van medewerkers en worden deze als professional meer ingezet om collega's te ondersteunen, coachen en begeleiden. In de organisatie is structureel aandacht voor een professionele cultuur waarbij een lerende en onderzoekende houding van medewerkers een vereiste is.

## 5 Samenwerken

Samenwerking met externe partijen is een belangrijke beweging die in school gaat maken om het kwaliteitsbeleid verder te versterken:

- Hoe krijgt samenwerking vorm?
- In hoeverre lukt het om van (maatschappelijke) meerwaarde te zijn?
- Hoe krijgt samenwerking met ouders optimaal vorm?

### 5.1 Hoe krijgt samenwerking vorm?

#### **Maatregelen ter verbetering**

Binnen de kwaliteitssystematiek van Flores werkt De Witte Vlinder met een kwaliteitsmonitor. Uitkomsten worden geanalyseerd en geëvalueerd, hieruit kunnen nieuwe (beleids)afspraken en/of doelen worden opgesteld. Ook input vanuit ouders of vanuit stakeholders (middels gesprekken) wordt gebruikt om kwaliteit te verhogen. In voorkomende gevallen wordt een casus besproken binnen het team of bouw en wordt op basis daarvan beleid opgesteld of aangepast.

#### **Samenwerken met stakeholders**

We werken veelal vanuit impliciete professionele waarden en normen. De dialoog over inrichting van een optimale ontwikkelomgeving voor kinderen is vooral intern gericht binnen de school.

Stakeholders zijn betrokken bij de strategische meerjarenplanning. Namens de stakeholders monitort de medezeggenschapsraad het (strategisch) beleid op schoolniveau. De MR functioneert zelfstandig, onafhankelijk van het management. De MR is een volwaardig gesprekspartner voor het management en er vindt regelmatig overleg plaats.

#### **De beweging**

In het schoolteam vindt doorlopend interactie en afstemming plaats op gemeenschappelijke waarden en te hanteren professionele en/of morele normen. Deze worden vastgesteld en herijkt in interactie met kinderen, ouders en samenwerkingspartners. Medewerkers beschikken over een adequaat professioneel handelingsrepertoire en hanteren onderlinge afspraken die worden vertaald in concreet professioneel handelen en worden opgenomen in een kwaliteitskaart.

### 5.2 Maatschappelijke meerwaarde

De Witte Vlinder werkt samen met instanties die een meerwaarde bieden voor ons aanbod. Wij geloven erin dat kinderen niet alleen leren met hun hoofd, maar ook met hun handen en hun hart. Daarom worden er na schooltijd projecten op het gebied van sport, cultuur, techniek en wetenschap, ICT en natuur ingezet. Dit levert voor de kinderen extra leermogelijkheden op. Er zijn jaarlijks verschillende projecten. Professionals van instellingen bieden een verlengde schooldag aan aansluitend op het onderwijs. De kinderen zijn vooral praktisch bezig met vaardigheden waar tijdens de lesuren minder tijd voor is. Het doel van de inzet van een VSD is kinderen leren op een speelse manier samen te werken en hun creativiteit te gebruiken. Ze ontdekken ongekende mogelijkheden bij zichzelf, doen veel nieuwe ervaringen op, vergroten hun kennis van de wereld en krijgen meer zelfvertrouwen.

#### **De beweging**

In deze planperiode is het doel om de verlengde schooldag uit te breiden en op school te laten plaatsvinden zodat we vanuit de VSD een breed aanbod kunnen gaan bieden dat structureel een onderdeel is van het naar school gaan. Op deze wijze kunnen we alle kinderen bereiken en bieden we kansgelijkheid aan kinderen die dat hard nodig hebben. Hoe de samenwerking met instanties

wordt gecoördineerd is een vraagstuk dat we aan het onderzoeken zijn. Op wijkniveau heeft de gemeente hierin een belangrijke functie.

Onze maatschappelijk ondernemende school handelt vanuit strategie gebaseerd op maatschappelijke behoeften. De Witte Vlinder participeert in samenwerkingen met belanghebbenden op basis van wederzijdse afhankelijkheid ten gunste van het duurzaam leren van de leerling. De Witte Vlinder wil het ondersteuningsaanbod verder completeren door verbreding, door eventuele nieuwe aanvullende partners op te nemen in het netwerk en hiermee samen te gaan werken. Ons doel is om duurzame samenwerking aan te gaan. Om gerichte keuzes te maken in hetgeen we in ons curriculum of ondersteuningsaanbod opnemen blijven we prikkels en signalen uit de omgeving wegen en waar gewenst of noodzakelijk door de school oppakken. De keuzes die de school maakt staan altijd in het teken van de hoofdopdracht, nl. het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs.

### 5.3 Samenwerking met ouders

Een goed contact tussen school en thuis vinden wij essentieel. De Witte Vlinder ziet ouders als partners bij de ontwikkeling (het leerproces) van hun kinderen op school.

#### **Educatief partnerschap**

Wij streven naar educatief partnerschap. Dat betekent dat invulling wordt gegeven aan een wederzijdse relatie waarin beide partners initiatief tonen. De Witte Vlinder nodigt ouders hiertoe uit, voorziet ouders frequent van informatie en stimuleert betrokkenheid van ouders bij de school. Dat komt onder andere tot uiting in het organiseren van ouderavonden (ouder-kind gesprekken), presentatiemiddagen, inzet van klassenouders, invulling van de oudervereniging en medezeggenschapsraad en de individuele gesprekken met de leerkrachten of andere professionals.

#### **Beweging**

De samenwerking tussen ouders en school vindt plaats op pedagogisch en didactisch gebied. Bij didactische samenwerking is het van groot belang dat ouders snel en correct geïnformeerd worden wanneer hen bijdrage aan het leerproces nodig is. Het initiatief hiervoor ligt bij de school. Leerkrachten zijn verantwoordelijk voor het onderhouden van de contacten met de ouders. Dit bepaalt in grote mate hoe betrokken ouders zijn en of de samenwerking slaagt.

## Bijlagen

|           |                             |
|-----------|-----------------------------|
| Bijlage 1 | Schoolondersteuningsprofiel |
| Bijlage 2 | Jaarplanning                |

## FORMULIER "Instemming Schoolplan 2020 - 2024"

School: De Witte Vlinder (19OM)

Adres: Kloosterstraat 85A

Postcode/plaats: 6824 AC Arnhem

---

De Medezeggenschapsraad stemt in met het Schoolplan 2020 – 2024:

Namens de Medezeggenschapsraad,

\_\_\_\_\_ plaats

\_\_\_\_\_ datum

\_\_\_\_\_ handtekening

\_\_\_\_\_ naam

\_\_\_\_\_ functie