

Schooljaarplan  
**OBS**  
**De Brêge**

**2023-2024**



## Inhoud

INLEIDING .....	3
FOCUSDOELEN 2023-2024.....	4
WAT LEVERT DIT OP VOOR ONZE LEERLINGEN?..... FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.	
SUCCESCRITERIA.....	6
TUSSENDOELEN EN ACTIES SCHOOLJAAR 2023-2024 .....	8
<b>De Basis verstevigen .....</b>	<b>8</b>
<b>Ambities .....</b>	<b>10</b>
Versterken professionele cultuur.....	10
Onderzoekend leren en werken .....	12
Uitdagend onderwijs.....	14
Onderwijs op maat.....	16
Samenwerken .....	17
Organisatie inrichting.....	18
<b>Nationaal Programma Onderwijs .....</b>	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
<b>Nieuwkomers .....</b>	<b>18</b>

## Inleiding

Voor u ligt het schooljaarplan van OBS de Brêge. Het schooljaarplan is een concrete uitwerking van de visie en ambities zoals beschreven in het schoolplan 2023-2027. De inhoud van het schooljaarplan wordt mede bepaald door de evaluatie van het afgelopen schooljaar. Deze evaluatie vindt u in het Schooljaarverslag 2022-2023. Het schooljaarplan is voor het schoolteam een hulpmiddel om samen planmatig te werken aan kwaliteit. Daarnaast is het gebruiken wij het om ons intern en extern te verantwoorden. De interne verantwoording is dan bijvoorbeeld naar de ouders van de kinderen op school, de externe verantwoording bijvoorbeeld naar de inspectie van het onderwijs.

De scholen van Ambion werken met een uniform format schooljaarplan. Belangrijke uitgangspunten hierbij zijn:

- Integraliteit; een sterke samenhang creëren tussen beleid, formatie en financiën.
- Een duidelijke rol in de kwaliteitscyclus van de school (plan, do, check, act).
- Een duidelijke rol in de kwaliteitscyclus van Ambion (monitor onderwijskwaliteit en schoolontwikkeling).
- Transparantie naar andere scholen vanuit het doel om van en met elkaar te leren en te verbeteren.
- Transparantie; verantwoording naar medezeggenschapsraad, raad van toezicht en onderwijsinspectie.

Het schooljaarplan is opgesteld door de directie van de school in samenspraak met het team. Vervolgens is het schooljaarplan ter informatie voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Tenslotte is het schooljaarplan vastgesteld door de voorzitter van het College van Bestuur van Ambion.

## Focusdoelen 2023-2024

Op basis van de evaluatie van het afgelopen schooljaar en de ontwikkelpunten en ambities zoals verwoord in ons schoolplan staan voor het schooljaar 2022-2023 3 doelen centraal.

1. Aan het eind van het schooljaar wordt er gewerkt met een nieuw methode voor begrijpend lezen, is deze methode geïmplementeerd en is er aan het eind van het schooljaar een borgingsdocument opgesteld.
2. Aan het eind van het schooljaar zijn de differentiatievaardigheden van de leerkrachten versterkt wat de opbrengsten ten goede komt. Aan het eind van het schooljaar is er een doorgaande lijn in het te verrijken aanbod voor onze (hoog)begaafde leerlingen.

Ad 1: Het afgelopen schooljaar (2022/ 2023) is gebleken dat onze methode voor Begrijpend lezen niet meer voldoet aan de wensen die wij stellen aan een methode begrijpend lezen. We nemen tot januari de tijd om ons te oriënteren en starten in januari met de implementatie. We oriënteren ons op een methode die:

- Een hogere kwaliteit biedt dan de huidige methode op het gebied van actualiteit, differentiatie, didactiek/leerlijnen.
- Passend is bij de onderwijsvisie van de school
- Beter aansluit bij de leerlingen
- Vernieuwing geeft aan het onderwijs

Ad 2: Door het versterken van de ondersteuning en het vergroten van de draagkracht van leerkrachten door onder andere het versterken van de differentiatievaardigheden bewerkstelligen wij dat alle leerlingen onderwijs op maat krijgen en de opbrengsten omhoog gaan

Ad 3: Medewerkers hebben vorig jaar in de tevredenheidspeiling aangegeven dat er geen doorgaande lijn is in het te verrijken aanbod van (hoog) begaafde leerlingen. Bij de analyse van de tevredenheidspeiling is toen afgesproken hier een doel van te maken voor het nieuwe schooljaarplan.

## Wat levert dit op voor onze leerlingen?

Ad 1: Werken met de nieuwe methode voor Begrijpend Lezen levert voor de leerlingen het volgende op:

Meer motivatie:

Deze lesmethode kan bijdragen aan mee motivatie bij leerlingen. Dit kan door bijvoorbeeld gebruik te maken van afwisselende werkvormen, uitdagende opdrachten en activerende lessen.

Meer inzicht en begrip:

Deze methode kan helpen meer inzicht en begrip te krijgen van de lesstof door het gebruik van heldere uitleg, goede voorbeelden en opdrachten die aansluiten bij het niveau van de leerlingen.

Meer autonomie:

Deze lesmethode kan leerlingen meer autonomie geven in het leerproces. Dit kan bijvoorbeeld door het gebruik van zelfstandig werken, keuzeopdrachten en coöperatieve werkvormen.

Meer differentiatie:

Deze lesmethode biedt meer mogelijkheden voor differentiatie. Hierdoor kunnen leerlingen meer op hun eigen niveau werken en zo beter kunnen worden uitgedaagd.

Meer rendement:

Ad 2: Het versterken van de differentiatievaardigheden bij leerkrachten levert voor de leerlingen het volgende op:

Verbeterde individuele ondersteuning:

Leerkrachten met sterke differentiatievaardigheden kunnen beter inspelen op de individuele behoeften en leerstijlen van leerlingen. Ze kunnen verschillende instructiemethoden, materialen, activiteiten gebruiken om ervoor te zorgen dat elke leerling de nodige ondersteuning krijgt om te leren en te groeien.

Verhoogde betrokkenheid en motivatie:

Differentiatie kan ervoor zorgen dat leerlingen zich meer betrokken voelen bij het leerproces. Door activiteiten en opdrachten aan te passen aan de interesses en capaciteiten van leerlingen, kunnen leerkrachten de motivatie van leerlingen vergroten en hen helpen om meer plezier te hebben in het leren.

Bevordering van zelfstandigheid en zelfvertrouwen:

Differentiatie kan leerlingen helpen zelfstandiger te worden en hun zelfvertrouwen te vergroten. Door leerlingen uit te dagen op hun niveau en hen de mogelijkheid geven om keuzes te maken in hun leerproces, kunnen ze hun eigen leerdoelen stellen en succeservaringen opdoen.

Vermindering van leerachterstanden:

Door differentiatie kunnen leerkrachten beter inspelen op de leerbehoeften van leerlingen. Dit kan helpen om leerachterstanden te verminderen.

Ad 3: Een doorgaande lijn in het te verrijken aanbod van (hoog) begaafde leerlingen levert het volgende op voor deze leerlingen:

Uitdagender onderwijs:

Hierdoor kunnen deze leerlingen zich op hun eigen niveau ontwikkelen en worden zij gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen.

Meer motivatie:

Omdat leerlingen worden gestimuleerd met uitdagende en interessante leerstof die aansluit bij hun eigen niveau en interesses.

Meer inzicht en begrip:

Omdat de lesstof op een logische en uitdagende manier wordt opgebouwd en aansluit bij het niveau van de leerling

Meer differentiatie:

Door het gebruik van verrijkingsmaterialen en differentiatieopdrachten

## Succescriteria

Ad1: Succescriteria bij het werken met de nieuw methode voor Begrijpend Lezen zijn:

### **Meetbare vooruitgang:**

Door het gebruik van de nieuwe methode voor Begrijpend lezen dienen leerlingen meetbare vooruitgang te boeken in hun lees- en begripsvaardigheden.

### **Hogere leeropbrengsten:**

De nieuwe methode leidt tot hogere leeropbrengsten (hogere scores op toetsen en betere resultaten bij de eindtoets).

### **Afstemming op verschillende leerbehoeften:**

De nieuwe methode komt tegemoet aan de diverse leerbehoeften en leerstijlen van de leerlingen zodat iedere leerling zich kan ontwikkelen en verder kan komen.

### **Flexibiliteit en gebruiksvriendelijkheid:**

De nieuwe methode is flexibel inzetbaar, gebruiksvriendelijk en biedt mogelijkheden voor differentiatie en individuele begeleiding. De methode is eenvoudig en praktisch inzetbaar in de klas.

Ad 2: Succescriteria voor het versterken van de differentievaardigheden bij leerkrachten zijn:

**Kennis van verschillende leerstijlen en behoeften:**

Leerkrachten moeten een goed begrip hebben van de verschillende leerstijlen en behoeften van leerlingen. Ze moeten weten hoe ze kunnen differentiëren op basis van deze verschillen zodat ze effectieve instructie en ondersteuning kunnen bieden aan alle leerlingen.

**Flexibiliteit en aanpassingsvermogen:**

Differentiatie vereist flexibiliteit en aanpassingsvermogen van de leerkrachten. Ze moeten in staat zijn hun instructie, materialen en activiteiten aan te passen aan de individuele behoeften van leerlingen.

**Differentiatie in instructie:**

Leerkrachten moeten in staat zijn om instructie te differentiëren op basis van het niveau, interesse en capaciteiten van leerlingen. Ze moeten verschillende instructiemethoden en strategieën kunnen gebruiken om ervoor te zorgen dat alle leerlingen betrokken en betrokken zijn bij het leerproces.

**Differentiatie in evaluatie:**

Leerkrachten moeten in staat zijn om de evaluatie aan te passen aan de individuele behoeften van leerlingen. Ze moeten verschillende evaluatiemethoden kunnen gebruiken om de voortgang en het begrip van de leerlingen te meten op een manier die recht doet aan hun individuele capaciteiten en leerstijlen.

Ad 3: Succescriteria bij een doorgaande lijn in het te verrijken aanbod van (hoog) begaafde leerlingen zijn:

**Vroegtijdige identificatie en screening:**

Hoogbegaafde leerlingen worden op een vroegtijdige en systematische wijze gesignaleerd en vervolgens voortdurend gemonitord op hun vooruitgang en behoeften.

**Verrijken van het reguliere curriculum:**

Er is sprake van een verrijkend curriculum dat tegemoet komt aan de specifieke behoeften, interesses en talenten van de (hoog)begaafde leerlingen.

**Individuele aanpassingen:**

Er worden individuele aanpassingen gedaan om het onderwijs af te stemmen op de specifieke behoeften van de (hoog)begaafde leerlingen. Hierbij kan gedacht worden aan het compacten en verrijken van de reguliere leerstof.

**Passende begeleiding:**

Er is sprake van passende begeleiding en ondersteuning van (hoogbegaafde leerlingen). (coaching, mentoring en begeleiding door een specialist op het gebied van (hoog)begaafdheid)

**Differentiatie:**

Er wordt gedifferentieerd lesgegeven om tegemoet te komen in de verschillen tussen (hoog)begaafde leerlingen de overige leerlingen in de groep.

**Professionalisering van leerkrachten:**

Er is sprake van deskundigheidsbevordering en professionalisering van leerkrachten op het gebied van (hoog)begaafdheid om hen te ondersteunen bij het bieden van passend onderwijs aan (hoog)begaafde leerlingen.

In onderstaande tabellen staan de doelen uitgewerkt in SMART tussendoelen.

## Tussendoelen en acties schooljaar 2023-2024

### De Basis verstevigen

<b>doelen</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Aan het eind van het schooljaar is de nieuwe methode voor Frysk geïmplementeerd en is er een borgingsdocument opgesteld</li><li>2. Aan het eind van het schooljaar is de nieuwe methode mijn Kleutergroep in groep 1/2 geïmplementeerd en is er een borgingsdocument opgesteld.</li><li>3. Aan het eind van het schooljaar wordt er gewerkt met een nieuwe methode voor begrijpend lezen is deze geïmplementeerd en is er een borgingsdocument opgesteld</li></ol>		
---------------	---	--	--



4. Aan het eind van het schooljaar zijn de differentiatievaardigheden van de leerkrachten versterkt waardoor de opbrengsten van taal en rekenen omhoog gaan.					
wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	verantwoordelijke	planning	begroting
1	Wij maken gebruik van de methode Spoor 8. Tijdens een teambijeenkomst met externen zal er worden gekeken naar het goed op poten zetten van de materialen zodat er op de juiste wijze mee wordt gewerkt. Met de externen zullen we de lessen gaan inplannen voor de komende periode. Dit doen we samen met OBS 't Swannestee. We splitsen ons op in onderbouw en middenbouw en gaan dan praktisch aan het werk	Lessen staan klaar voor het komende schooljaar zodat leerkrachten gelijk aan de slag kunnen	Externen Afûk en Cedin en team	31 oktober	
2	1 Keer in de 6 weken zal mijn Kleutergroep als agendapunt op de teamvergadering staan. Voortgang, waar lopen we tegenaan, welke knelpunten moeten we iets mee. De beide leerkrachten uit de onderbouw volgen bijeenkomsten ter bevordering van de implementatie. In periode 4 zal er een borgingsdocument worden opgesteld	Kleuterplein als vast agendapunt op de teamvergadering plaatsen. Borgingsdocument is klaar eind periode 4	Directeur en team	Periode 1/2/3/4	
3	1 Keer in de 6 weken zal de nieuwe methode voor Begrijpend Lezen als agendapunt op de teamvergadering staan. Voortgang, waar lopen we tegenaan, welke knelpunten moeten we iets mee. In periode 4 zal er een borgingsdocument worden opgesteld	Begrijpend Lezen als vast punt op de agenda van de teamvergadering plaatsen. Borgingsdocument is klaar eind periode 4	Directeur en team	Periode 1/2/3/4	

4	Alle leerkrachten werken volgens het Igdi model en zorgen ervoor dat er voldoende differentiatievaardigheden worden toegepast. Er worden teambijeenkomsten belegd waar dit aan de orde komt en groepsbezoeken worden afgelegd om te kijken of het in de praktijk wordt toegepast. Gevolgd door feedbackgesprekken.	Teambijeenkomsten zijn gepland, groepsbezoeken zijn gepland Adapt training voor dit directeur	Team directeur IB-er	Periode 1/2/3/4	
<b>Evaluatie</b>					

## Ambities

### Versterken professionele cultuur

<b>doelen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aan het eind van periode 1 van dit schooljaar staat op papier wat de professionele cultuur inhoudt op de Brêge en gedraagt eenieder zich hiernaar.</li> <li>2. Aan het eind van periode 1 staan alle stilzwijgende afspraken vast in een document en gedurende het schooljaar wordt deze aangevuld met nieuwe afspraken welke eventueel worden gemaakt zodat er duidelijkheid is voor alle leerkrachten en leerlingen.</li> <li>3. Er wordt systematisch gebruik gemaakt van E wise (digitale scholingen) passend bij de doelen uit het schooljaarplan voor dit schooljaar.</li> </ol>		
---------------	--	--	--

	4. Aan het begin van het schooljaar wordt het taakbeleid vastgesteld zodat een ieder gedurende het lopende schooljaar verantwoordelijk is voor de taken welke zijn afgesproken.				
wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	verantwoordelijke	planning	begroting
1.	<p>In teambijeenkomsten wordt vastgelegd wat professionele cultuur inhoudt op de Brege daarbij rekening houdend met de definitie van een professionele cultuur.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het gedrag draagt bij aan de doelen van de organisatie</li> <li>- Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van jezelf.</li> <li>- Het gedrag leidt tot toename van het welbevinden van de anderen</li> </ul> <p>In een professionele cultuur wordt al het gedrag dat strijdig is met (èen van) deze drie criteria (op vriendelijke en duidelijke wijze) begrensd. "Zo doen wij dat hier niet".</p> <p>Werkprincipes binnen een professionele cultuur:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Niemand heeft het monopoly op de waarheid</li> <li>2. We zijn erop uit om onze relatie te verbeteren</li> <li>3. Ieder van ons is bereid om over zichzelf te leren</li> <li>4. Ieder van ons is zelf verantwoordelijk om zich vrijmoedig uit te spreken en we zijn</li> </ol>	<p>In een document is vastgelegd wat de professionele cultuur inhoudt op de Brêge en alle werknemers dragen deze professionele cultuur uit.</p>	<p>Dir, IB-er, team</p>	<p>Periode 1</p>	

	samen verantwoordelijk voor het creëren van een klimaat waarin dat kan 5. We accepteren iedereen, maar niet elk gedrag.				
2	Tijdens teamvergaderingen worden de regels die gelden per vakgebied (maar ook algemene regels) vastgelegd zodat er geen onduidelijkheid meer is voor leerkrachten en leerlingen. Regels/ afspraken die er gedurende het schooljaar worden gemaakt worden gelijk toegevoegd in dit document.	In een document wordt vastgelegd wat de regels /afspraken zijn per vakgebied en wat de algemene regels zijn.	Dir en team	Periode 1	
3	Er wordt een E-wise agenda aangelegd met daarop aangegeven welke E-wise geschikt is bij welk doel uit het schooljaarplan. Voor een doel uit het schooljaarplan aan de orde komt op de teambijeenkomsten hebben de leerkrachten de E-wise training gevolgd zodat dit het uitgangspunt kan m.b.t. de kennisdeling over het desbetreffende doel.	Er is een E-wise agenda aangelegd waarop is aangegeven welk training bij welk doel hoort en voor wanneer deze training moet zijn gevolgd.	Dir, IB, team	Periode 1/2/3/4	
4	Aan het begin van het schooljaar worden de taken verdeeld en opgenomen in het taakbeleid. Zo is voor iedereen helder waar hij/ zij verantwoordelijk voor is gedurende het schooljaar.	Taakbeleid staat op papier en is in eenieder zijn bezit.	Team directeur, IB- er	Periode 1 teamvergadering 1	
<b>Evaluatie</b>					

### Onderzoekend leren en werken

<b>doelen</b>	1. Alle leerkrachten van de Brêge leren door te onderzoeken en te experimenteren		
---------------	--	--	--

	<p>2. Wij volgen een teamtraining bij KEK waarin wij door onderzoekend leren aan het einde van deze trainingen concrete handvatten hebben om een start te maken met het ontwerpen van goed cultuuronderwijs</p> <p>3. Aan het eind van het schooljaar hebben wij een rijke leeromgeving gecreëerd voor leerlingen waarin de 21 e eeuwse vaardigheden worden toegepast.</p>				
wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	verantwoordelijke	planning	begroting
1.	<p>Door deel te nemen aan professionele ontwikkelingsprogramma's gaan leerkrachten nieuwe ideeën en strategieën opdoen voor het lesgeven. (o.a. Apple Teacher)</p>	<p>Leerkrachten nemen deel aan professionele ontwikkelingsprogramma's</p>	<p>Directeur en team</p>	<p>Periode 1/2/3/4</p>	
2.	<p>We hebben teamtrainingen gepland vanuit KEK. In deze teamtrainingen gaan we bezig met het onderwerp onderzoekend leren.</p> <p>Voor de trainingen hebben we met elkaar contact over de exacte inhoud, zodat het goed aansluit bij de wensen en gedachten van beide partijen en de verwachtingen helder zijn.</p> <p>Onderwerp is:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Cultuur: wat is cultuur?</li> <li>· Wat verstaan we onder cultuuronderwijs?</li> <li>· En waarom procesgericht.</li> </ul> <p>Aan het einde van de trainingen is het de bedoeling dat de leerkrachten concrete handvatten hebben om een start te maken met het ontwerpen van goed cultuuronderwijs.</p>	<p>Leerkrachten geven aan of ze concrete handvatten hebben om goed cultuuronderwijs te geven.</p>	<p>Kek medewerker Directeur, team</p>	<p>2 studie Dagen</p> <p>5 febr 21 juni</p>	

	Met goed cultuuronderwijs geven we betekenis aan iets uit de wereld zodat het een blijvend plekje krijgt in het beeld dat de leerling heeft van de wereld. Deze stukjes kun je uit je geheugenbibliotheek halen, zodat je de wereld beter tegemoet kunt treden en met nieuwe situaties om kunt gaan.				
3	<p>Alle groepen gaan gebruik maken van E lab on the boat. (E lab komt naar school zodat alle leerlingen gebruik kunnen maken van de materialen. Dit is incl 1 dag ondersteuning van externe)</p> <p>Leerlingen uit de groepen 3 t/m 8 volgen workshops onder schooltijd. Door aan deze workshops deel te nemen werken de kinderen aan de 21 eeuwse vaardigheden.</p> <p>Workshops:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Canva (je eigen flyer, website maken)</li> <li>2 Swift playground (programmeren)</li> <li>3 VR bril</li> <li>4 Green screen</li> <li>5 digital story telling</li> </ol>	<p>Elab on the boat inplannen in de jaarplanning</p> <p>Leerkrachten plannen iedere periode een workshop in voor hun groep(en)</p>	<p>Team</p> <p>Leerkracht van de eigen groep</p>	<p>Periode 2</p> <p>Periode 1/2/3/4</p>	
<b>Evaluatie</b>					

Uitdagend onderwijs

<b>doelen</b>			
---------------	--	--	--

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aan het eind van het schooljaar ligt er een heldere visie van wat uitdagend onderwijs voor ons op de Brêge is.</li> <li>2. Aan het eind van het schooljaar heeft techniek een vaste plaats in ons onderwijsaanbod</li> <li>3. Aan het eind van het schooljaar zijn alle leerkrachten Apple teacher</li> </ol>				
wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	verantwoordelijke	planning	begroting
1.	In de teamvergadering gaan we brainstormen over wat we verstaan onder uitdagend onderwijs en leggen we dit vast in een visie die voor ons als school leidraad zal zijn m.b.t het aanbod uitdagend onderwijs	Aan het eind van periode 2 is er een visie opgesteld	Team, directeur	Periode 2	
2	Er wordt gedurende het schooljaar gewerkt aan een planning waarin maandelijks is opgenomen waar techniek in te zetten in het onderwijsaanbod. Deze planning kan dan jaarlijks terugkeren m.b.t. het aanbod	Aan het eind van het schooljaar ligt er een borgingsdocument met daarin opgenomen het aanbod Techniek.	Team, directeur	Periode 4	
3	Er worden 4 teamtrainingen georganiseerd waarin de leerkrachten worden meegenomen om zich tot Apple teacher te ontplooiën Trainingen: 1 Ipad 2 Pages 3 Keynote 4 I-movie 5 Numbers / garageband (zelfstudiemodule)	Leerkrachten hebben de teamtrainingen gevolgd en kunnen het geleerde in de praktijk brengen	Team	Periode 1/2/3/4	
<b>Evaluatie</b>					

## Onderwijs op maat

<b>doelen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het versterken van de ondersteuning en het vergroten van de draagkracht van leerkrachten (onder andere door het versterken van de differentiatievaardigheden) zodat alle leerlingen onderwijs op maat krijgen (alle leerkrachten geven les volgens het IGDI model)</li> <li>2. Aan het eind van het schooljaar is er een doorgaande lijn in het te verrijken aanbod voor onze (hoog)begaafde leerlingen en voor onze leerlingen die "leren door te doen"</li> </ol>				
<b>wat/hoe</b>		<b>Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is</b>	<b>verantwoordelijke</b>	<b>planning</b>	<b>begroting</b>
1.	Gedurende het schooljaar zullen er 3 groepsbezoeken worden gepland gevolgd door een feedbackgesprek. Tijdens het bezoek en het gesprek zal er gelet worden op de differentiatievaardigheden van de leerkracht zodat alle leerlingen onderwijs op maat krijgen.	Leerkrachten beschikken over voldoende Differentiatievaardigheden waardoor leerlingen onderwijs op maat krijgen.	Directeur, IB-er, leerkracht	Periode 2/3/4	
2	Tijdens teambijeenkomsten zal er een aanbod op papier komen wat ons houvast zal geven in een doorgaande lijn voor (hoog)begaafde kinderen en voor onze leerlingen die "leren door te doen".	Er staat een doorgaande lijn op papier waarnaar wordt gehandeld	IB-er, directeur, Meerbegaafdheids-specialist en team	Periode 3	
<b>Evaluatie</b>					



## Samenwerken

doelen					
wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	verantwoordelijke	planning	begroting
1.	<p>1. Gedurende het schooljaar zal er worden gewerkt aan het verhogen van de ouderparticipatie.</p> <p>2 Er wordt continu gezocht naar samenwerking tussen OBS de Brege en OBS 't Swannestee. Daar waar samenwerking kan ontstaan met andere basisscholen zal dit ook verder worden onderzocht</p>				
1.	<p>Met het verhogen van de ouderparticipatie denken wij positieve leerprestaties, een verbeterde communicatie en consensus te bewerkstelligen.</p> <p>Dit willen we bewerkstelligen door maandelijks richting ouders meer te communiceren over de belangrijke gebeurtenissen en activiteiten. (o.a. door iedere maand een nieuwsbericht richting ouders te doen over onze methode sociale emotionele vorming)</p> <p>Ouders nog meer te betrekken bij bij activiteiten (Beroependag, stages, Groen Doen, sportactiviteiten, feesten/ afsluitingen)</p>	<p>Tevredenheidspeiling: In de tevredenheidspeiling de vraag stellen in welke mate ouders zich betrokken voelen bij de school en hoe zij de ouderparticipatie ervaren. Aanwezigheid bij ouderavonden monitoren. Bijhouden van de frequentie en omvang van de participatie van ouders bij de diverse onderdelen</p>	<p>Directeur, team en MR OV</p>	<p>Periode 1/2/3/4</p>	
2	<p>Bij alle voorkomende zaken zal worden gekeken waar OBS 't Swannestee en OBS de Brêge (maar ook andere scholen niet uitgesloten) samen kunnen werken/ uit kunnen wisselen.</p> <p>Te denken valt aan: Uitwisselen materialen en expertise (collegiale consultaties), gezamenlijke nascholing, gezamenlijke sportactiviteiten, gezamenlijke uitje voor leerlingen. Bij alles wat wordt ondernomen steeds kritisch de vraag blijven stellen of er samengewerkt/ uitgewisseld kan worden</p>	<p>Er is een checklist die ieder jaar weer gebruikt kan worden en aangevuld kan worden. Op deze checklist staan alle zaken die gedurende het schooljaar zijn aangemerkt om samen te kunnen werken</p>	<p>Directeur en team</p>	<p>Periode 1/2/3/4</p>	
<b>Evaluatie</b>					

## Organisatie inrichting

doelen	1. Gedurende het schooljaar zal er oog zijn voor het verminderen van de administratieve last voor leerkrachten.				
wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	verantwoordelijke	planning	begroting
1.	Samen met de IB-er, directeur en team zal de zorgstructuur worden besproken in de teamvergaderingen. Het doel is om tot een goede zorgstructuur te komen met een zo minimale administratieve last. Gedurende alle zorgperiodes wordt er gekeken of we op koers liggen of dat er zaken moeten worden aangepast. (automatisering van routinematige administratieve taken, vereenvoudiging papierwerk, zo eenvoudig mogelijke rapportagesystemen opzetten, beperken van het aantal vergaderingen	feedback van leerkrachten.  Prestaties van leerlingen: beoordelen van leerling prestaties voor en na het invoeren van de maatregelen om de administratieve last van leerkrachten te verminderen	Directeur, IB -er en team,	Periode 1/2/3/4	
Evaluatie					

## Nieuwkomers

doelen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aan het eind van het schooljaar is de taalvaardigheid van de nieuwkomers verbeterd zodat zij de Nederlandse taal beter begrijpen en spreken.</li> <li>2. Aan het eind van het schooljaar is de sociale integratie vergroot</li> <li>3. Aan het eind van het schooljaar is de ouderparticipatie met de ouders van de nieuwkomers vergroot</li> </ol>				
wat/hoe		Op welke wijze dit meetbaar/merkbaar is	verantwoordelijke	planning	begroting
1.	Gedurende het schooljaar biedt de leerkracht van de desbetreffende leerling(en) de kinderen taalverrijkende activiteiten aan zoals taalstimulerende spelletjes en taakgerichte oefeningen	Afnemen van een taaltest Observaties leerkrachten m.b.t. gespreksvaardigheid in de klas en bij interacties met andere leerlingen Toetsresultaten. Leesvaardigheid.	Leerkrachten, IB-er	Periode 1/2/3/4	
2.	Leerkrachten organiseren activiteiten waarbij de nieuwkomers in contact kunnen komen met de andere leerlingen (opzetten buddy systeem)	Observeren van de interacties	Leerkrachten	Periode 1/2/3/4	
3.	Wij willen deze ouders betrekken bij de school om hen te ondersteunen bij het begrijpen van het schoolsysteem. Dit willen we doen door deze ouders ook uit te nodigen bij ouderbijeenkomsten en hen aanmoedigen regelmatig contact te hebben met de leerkrachten	Aanwezigheid bij bijeenkomsten bijhouden. Actieve hulp bij schoolactiviteiten bijhouden. Observeren van een eventuele verandering	Directeur, leerkrachten	Periode 1/2/3/4	

		inhouding t.o.v. de school			
<b>Evaluatie</b>					