

KOERSPLAN 2015-2019 EN ACTIVITEITENMATRIX

**Ruimte voor het kind
Ruimte voor het onderwijs van morgen**

Onze missie: Ruimte bieden aan kinderen door goed onderwijs

**Je mag zijn zoals je bent
Om te worden wie je bent
Maar nog niet kunt zijn
En je mag het worden
Op jouw manier
En in jouw tijd**





Vooraf

Voor u ligt het koersplan en een activiteitenmatrix voor de planperiode 2015-2019. Het koersplan geeft richting aan de ontwikkeling van de stichting. Feitelijk is het een continue proces. Ontwikkelingen zijn bij het ontstaan van Eduquaat in 2010 en het eerste koersplan 2011 ingezet en stoppen niet. De eerste contouren van deze nieuwe planperiode zijn in november 2013 besproken in een gezamenlijk overleg tussen GMR, BMT, RvT en bestuur.

Het voor u liggende koersplan is gemaakt in samenspraak met de organisatie en daarmee is het eigenaarschap om te komen tot realisatie, een gedeelde verantwoordelijkheid waar commitment ligt vanuit de organisatie. De volgende stappen zijn doorlopen:

- Evaluatie koersplan 2011- 2015 / ontwikkeling 2015-2019
 - Start ontwikkeling BMT / GMR / RvT (6 oktober 2014)
 - RvT (10 november 2014) analyse en bespreking
 - BMT (diverse momenten en heidagen)
 - Besprekingen in teams / IOT / ICT (2014-2015)
 - Toelichting aan personeel 7 januari
 - Bespreking GMR maart / september 2015
 - Bespreking in teams najaar 2015
- De jaarlijkse evaluatie van de activiteitenmatrix is de basis geweest voor de ontwikkeling van de nieuwe speerpunten
- Er is voor de nieuwe planperiode een basistekst opgezet die op verschillende momenten in het afgelopen schooljaar besproken, bijgewerkt en aangescherpt waarbij geprobeerd is de tekst zo compact en concreet mogelijk te houden. Scholen nemen de werkpunten over in hun schoolplan en maken daarbij een eigen ontwikkelingsperspectief in doorlooptijd.

Vastgesteld RvT-vergadering 09-11-2015



Resultaten uit de planperiode 2011-2015

Kwaliteit van het onderwijs

In de afgelopen vier jaar hebben alle medewerkers, inclusief de vaste vervangers de Eduquaat academie gevolgd. Alle medewerkers zijn daarbij voorzien van een tablet/laptop waarmee zij hun digitale vaardigheden verder ontwikkelen. Naast de Eduquaat academie zijn er op relevante thema's zogenaamde booster sessies gehouden zoals op brein en leren en gebruik Snappet. Daarnaast hebben op een zeer effectieve manier de verschillende kennisnetwerken gefunctioneerd op het gebied van taal, rekenen, ICT en het jonge kind. De Eduquaat personeelsdag is eveneens een bijzonder moment van ontmoeten en leren van en met elkaar.

Of door middel van bovenstaande activiteiten over de gehele linie de basiskwaliteit van leerkrachten is verhoogd, is moeilijk te zeggen. De bewustwording van de noodzaak van scholing en actief werken aan het beroep is zeer zeker toegenomen. (zie ook ontwikkeling registerleerkracht 2015-2019). Voor een open inschrijving rond rekenen (2015-2016) 'met sprongen vooruit' hebben 50 leerkrachten zich aangemeld, op de netwerken zijn altijd van iedere school vertegenwoordigers aanwezig.

De zorgstructuur is aangepakt. In plaats van IB-ers die op hun eigen school actief waren, is er een netwerk van IB-ers en een bovenschools IOT (Intern Ondersteuningsteam). In het IOT zit een orthopedagoog, een gedragsdeskundige en een specialist op het gebied van het jonge kind. Daarnaast hebben we een deel van de externe ambulante begeleiding, intern georganiseerd. Door het IOT zijn verschillende ondersteunende documenten ontwikkeld zoals de zorggids, de kwaliteitsrapportage waarmee iedere school haar eigen kwaliteit monitort en verschillende beleidsdocumenten. Het IOT van Eduquaat wordt gezien als een voorbeeld zoals het kwalitatief operationeel kan functioneren. Korte lijnen, adequaat en van een zeer hoogwaardig niveau.

Partnerschap met de omgeving is niet van de grond gekomen. Dat wil niet zeggen dat er op individuele scholen geen relaties zijn tussen het peuterwerk en de school. Structureel is het niet gelukt om op een goede inhoudelijk manier afspraken te maken met de kinderopvang Humanitas. Deels is dit te wijten aan de crises. Deels heeft dit te maken met het verschil van inzicht tussen de bestuurder Anja Hol van Humanitas en de bestuurder van Eduquaat. Daarnaast is de overheid niet consistent in het beleid met betrekking tot het jonge kind. Omdat het voor de ontwikkeling van school naar een meer geïntegreerde dienstverlening van cruciaal belang is, is dit een thema wat in de komende jaren opnieuw geagendeerd staat.

Stimulerende werkomgeving

De gesprekkencyclus is opnieuw geïmplementeerd. Alle medewerkers hebben een pop (of popje) en met alle medewerkers worden functioneringsgesprekken gevoerd. Om de cyclus rond te maken, worden in dit schooljaar met alle medewerkers beoordelingsgesprekken gevoerd.

De ontwikkeling van het bekwaamheidsdossier is daarbij nog niet structureel van de grond gekomen. Dat komt onder anderen door het ontbreken van de keuze voor een digitale tool. Het lerarenregister gaat hierin verandering brengen. In 2016 hebben alle leerkrachten van Eduquaat een bekwaamheidsdossier.

De aanspreekcultuur, de weg naar een meer professionele cultuur is groeiende. In welke mate dit gegroeid is, is moeilijk te zeggen. In alle klassen worden klassenbezoeken afgelegd en is er op veel scholen regelmatig dat leerkrachten bij elkaar op bezoek gaan of elkaar op onderwerpen consulteren. Dit gebeurt ook steeds meer tussen scholen onderling. De directeuren hebben in 2013 een ontwikkel assessment gedaan en zijn samen aan de slag gegaan met intervisie. De basisopdracht was hierbij het vormgeven van de professionele aanspreekcultuur en veranderingsprocessen.

Al eerder zijn bij scholing de leernetwerken genoemd. Binnen het kader van de stimulerende werkomgeving zijn de leernetwerk van belang om relaties te leggen en te onderhouden. Naast de eerder genoemde netwerken op het gebied van taal, rekenen en het jonge kind is er ook een netwerk techniek i.o. en op het gebied van cultuur. De leernetwerken blijven in de komende jaren van belang voor het uitwisselen van kennis. Het is niet gelukt om twee keer per jaar een open schooldag te organiseren voor het personeel, een kijkje in de school van jouw collega (Stuif es in). Het wordt nu aangepakt op thema's zoals de pilot op het gebied van Snappet. Het krijgt een vervolg in de netwerken.

Balans inkomsten en uitgaven

De overgang van OSG naar Amenso heeft nog net op tijd plaatsgevonden. De aanloop problemen lijken nu overwonnen en we krijgen de organisatie beter in beeld. De relatie is goed, de korte lijnen... kortom het is een goede stap geweest. De afwikkeling bij OSG vraagt nog wel de nodige aandacht. De personeelsdossiers, activelijst, balanspositie en archief afgelopen zeven jaar moeten nog overgedragen worden.

De overgang is redelijk soepel verlopen ondanks de aanloopproblemen. De eerste rapportage heeft daardoor wat lang



op zich laten wachten. Het overzicht van het eerste half jaar is gereed. Vanaf oktober zijn de maandelijkse rapportages beschikbaar.

Daarnaast is er een nieuwe account gekozen door de RvT.

Het ziekteverzuim is ondanks de extra scholing van directeuren, betere opzet van protocollen en bewaking op procedures door het secretariaat niet of nauwelijks verlaagd. Het ziekteverzuim wordt vooral veroorzaakt door langdurig verzuim. Casuïstiek is hier en daar opgelost en is er afscheid genomen van enkele medewerkers, er is nieuwe casuïstiek voor in de plaats gekomen. De HRM stafmedewerker gaat in de nieuwe periode onderzoeken waar nog mogelijkheden zitten om het verzuim toch terug te dringen.

Weghalen van het 'gedoe' is voor een belangrijk deel gerealiseerd. Directeuren kunnen zich meer en meer concentreren op het onderwijs en personeel en hoeven zich weinig bezig te houden met operationele uitvoeringszaken. Veel activiteiten zijn ondergebracht bij het secretariaat dat uiterst zelfstandig kan functioneren omdat de processen zorgvuldig ingericht zijn. Het start ook met het opzetten van een jaarkalender waar de nodige administratieve taken in benoemd staan. Daarnaast zijn er in de afgelopen jaren een aantal automatiseringsslagen gemaakt: de vervangingsmanager waarbij alle vervangen centraal en digitaal geregeld worden, de routing van de facturatie die volledig digitaal verloopt, de procedures rond contracten, huurovereenkomsten, VOG's, inschrijving van leerlingen bij DUO. Alle inkoopcontracten zijn in de afgelopen drie jaar herzien, op elkaar afgestemd en opnieuw vastgelegd.

SWOT

Tijdens de evaluatiemomenten is er een nieuwe SWOT gemaakt die een momentum geeft van de stand van de organisatie op dat moment (voorjaar 2015)

<p>STERKTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het kind wordt gezien! De leerkracht wordt gezien! • Schaal en daarmee de samenhang in de organisatie, wendbaarheid, korte lijnen • Cultuur – gericht op eigenaarschap • Kwaliteit van de scholen en betrokkenheid • Diversiteit en verbondenheid • Opgebouwde basis van de afgelopen jaren • Redelijk financiële positie 	<p>ZWAKTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaal en daarmee samenhangen financiële risico's • Ziekteverzuim • Gemiddelde leeftijd / weinig mannen • Mobiliteit komt moeizaam van de grond • Risicomijdende houding / weinig ondernemendheid • Niet alle variabelen zijn beïnvloedbaar door Eduquaat, omgevingsvariabelen (zoals politiek)
<p>KANSEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderscheidend in kwaliteit / kwalitatief veel expertise in huis • Diversiteit aan onderwijskundige concepten • Uitstroom 'oudere garde' • ICT inzet en inzicht in die ontwikkeling (pilots) • Landelijke aandacht voor het veranderende curriculum, integratie van kinddiensten • Verkiezingen 2017 – op weg naar een nieuw onderwijsstelsel 	<p>BEDREIGINGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitstroom van ouderen (mannen) / feminisering • Kwaliteit van de communicatie • Zwabberende politiek (lokaal en nationaal) • Bezuinigingen • Het niet in controle zijn (financieel)



Over het 'why, how en what'

WHY

De wereld verandert en Eduquaat verandert mee!

Er staan een paar flinke uitdagingen in het nieuwe koersplan. De uitdagingen vragen om een andere manier van kijken naar het onderwijs. Het gaat om de 'waarom-vraag' van een school. Vaak lopen we voorbij aan deze 'waarom-vraag' en duiken we direct in het 'wat' en 'hoe'. Onderwijzers zijn doeners en willen voor en met de kinderen aan de slag. Het is belangrijk af en toe een pas op de plaats te maken en te herijken of de gemaakte keuzes uit het verleden nog passend zijn. Zeker in een tijd waarin om ons heen de wereld in hoog tempo verandert. Er moeten keuzes gemaakt worden. Het 'bordje' van het onderwijs is vol. Een herijking van 'waarom school?'.

Alle maatschappelijk uitdagingen (problemen) worden geprojecteerd op het onderwijs. Of het nu gaat over de opbrengsten van taal en rekenen, muzikale vorming, meer bewegingsonderwijs, creativiteitsontwikkeling, anti pesten, sociale vaardigheden, burgerschap, obesitas, seksuele voorlichting, 21^{ste} eeuwvaardigheden etc. De oplossing van deze vraagstukken passen niet binnen de 940 uur onderwijs en binnen de traditionele manier van werken. We zitten in een tijdsframe waar we ons moeten heroriënteren op de rol en verantwoordelijkheid van een school. Een verantwoordelijkheid in relatie tot onze maatschappelijke opdracht voor kinderen en binnen de context van de huidige tijd.

HOW

Om dit te bereiken, als een soort vliegwiel, zijn er drie invalshoeken essentieel om het bovenstaande te bereiken: als eerste het werken aan de kwaliteit van de medewerkers en daarmee aan de kwaliteit van het product. Een tweede basisvoorwaarde is het flexibiliseren van de manier waarop de school haar werk organiseert. Als derde de school is van oudsher een naar binnen gerichte organisatie. Wil de school haar doelen realiseren dat moet de verbinding naar buiten gemaakt worden.

WHAT

Belangrijke uitgangspunten bij het koersplan zijn dat we willen toegroeien naar 'eigenaarschap' voor leren en de ontwikkeling van kinderen. Ook dat we kinderen de ruimte willen geven te groeien naar wie ze zelf zijn. Om dat te bereiken is er een systeem nodig dat adaptief is naar kinderen. We bouwen aan onderwijs waarbij we met behulp van onze kennis, vaardigheden, methodieken en technologie de ontwikkeling van kinderen faciliteren. Daarbij helpen we ouders om de ontwikkeling van hun kind optimaal te volgen. Ouders zijn essentieel voor de ontwikkeling van kinderen en een belangrijke voorspeller voor een goede ontwikkeling van kinderen.

Belangrijk is vakmanschap, open communicatie, maar ook durven dromen van onderwijs dat recht doet aan autonomie van kinderen. Onderwijs dat volop ruimte biedt aan een kind om alle talenten te kunnen ontwikkelen. Een plek waar je gezien wordt en gewaardeerd om wie je bent. Die weg willen we als Eduquaat gaan!

De 7 kenmerken van een Eduquaat school:

- De ontwikkeling van het kind is uitgangspunt van ons handelen
- We zetten in op brede talentontwikkeling
- Het onderwijs dat we bieden past bij wat het kind nodig heeft
- Onze medewerkers zijn professioneel en betrokken
- Er is een plezierige werksfeer en ruimte voor eigenaarschap en eigen inbreng
- We richten ons op het versterken van de omgeving waar kinderen opgroeien
- We zijn innovatief en zijn voortdurend in ontwikkeling



Een doorkijkje

Een schets van het onderwijs in een Eduquaat school zoals we dat over vier jaar zouden kunnen zien...

We lopen een school binnen... we zien kinderen van verschillende leeftijden samen dansen op de muziek van K4 (ze konden geen keuze maken). We zien een ouderpaar en een kind in gesprek met een leerkracht. Wanneer we dichterbij komen horen we het kind tegen de ouders vertellen over wat zij in de afgelopen periode gedaan heeft. De moeder vertelt dat ze de schoolportal erg fijn vindt. Iedere week ziet ze wat haar dochter heeft gemaakt en hoe vaardigheidsgroei op het gebied van taal en rekenen eruit ziet. 'Aan tafel tijdens het eten praten we vaak over een project. Het is leerzaam om het te volgen', vertelt de vader. De leerkracht vraagt aan het kind met welk thema zij in de komende tien weken aan de slag gaat.

Even verderop in het gebouw zitten vier kinderen gebogen over een 'tablettafel' en werken samen aan het project rond de Romeinen. Links kijken we door een raam en zien een medewerker die in een groep van dertig kinderen instructie geeft over redactiesommen en het gebruik van een rekenmachine app op de tablet. Een collega leerkracht observeert kinderen en maakt aantekeningen in een digitaal logboek. Gedrag wordt nauwgezet gevolgd en besproken met de kinderen!

We zien verschillende kinderen in groepjes aan de slag in een soort gecombineerd handenarbeid-, techniek- en laboratoriumruimte. Een leerkracht, samen met studenten van de PABO en ROC, geven aanwijzingen en hanteren een methodiek van 'didactisch coachen' om kinderen feedback te geven. Ieder kind heeft een eigen digitaal portfolio dat gekoppeld is aan de ouderportal. We kijken even verder...

Op een bank in de hal zitten kinderen te lezen. Enkele kinderen bladeren in een boek, andere kinderen gebruiken een e-reader. Een kind van een jaar of tien is een groepje van drie kleuters aan het voorlezen uit een prentenboek. In een andere ruimte zijn kinderen zelfstandig aan het werk op hun personal tablet, rekenoefeningen. Een zevental kinderen staat op en gaan het lokaal uit. De anderen werken gewoon rustig verder. Van het groepje dat uit het lokaal weggaat lopen er drie naar het podium om daar hun speekbeurt te oefenen. De anderen gaan met een bal naar buiten om te spelen.

Dan is het tien uur. Alle kinderen ruimen hun spullen op en gaan naar de mentorgroep. De ouders sluiten het gesprek af en gaan naar huis. Het ziet er weer even uit als een gewone school. Zo'n school van tien jaar geleden waar kinderen 5,5 uur per dag in een klas zitten met een leerkracht. De kinderen zitten in een lokaal bij hun mentor. Ik loop een groep binnen waar kinderen zitten in de leeftijd tussen de 9 en 12 jaar. De leerkracht evalueert met de kinderen hoe de start van de ochtend verlopen is. De leerkracht koppelt terug wat hij gezien heeft en van collega's via de school-app teruggekoppeld heeft gekregen. Ook hier wordt zichtbaar gedrag expliciet nabesproken en afspraken gemaakt over het vervolg. Na de evaluatie wordt een actueel thema besproken uit het jeugdjournaal van een dag eerder. De inleiding wordt verzorgd door twee kinderen die het stukje van het jeugdjournaal nog even op het digibord laten zien.

Bovenstaande zou een school van Eduquaat er over vier jaar uit kunnen zien. In het koersplan wordt een kader geschetst waarbinnen dat mogelijk is. De opbrengsten van het onderwijs zijn en blijven goed, de kinderen krijgen meer eigenaarschap, de school is naar ouders transparant...

Waar ga je mee aan de slag? – zes knoppen waaraan we draaien, over speerpunten, actielijnen

Een belangrijk vraag is wat pak je vast om het geschetste beeld te realiseren. Een dergelijke ontwikkeling kan alleen slagen vanuit een groeiproces en betrokkenheid vanuit medewerkers. Een uitwerking in 6 speerpunten met duidelijke operationele actielijnen.

- 1: Brede talentontwikkeling
- 2: Passend onderwijs
- 3: Professioneel en betrokken
- 4: Werkplezier en ruimte
- 5: Samenwerking vanuit de omgeving
- 6: Innovatief



Speerpunt 1: Brede talentontwikkeling

Mens-zijn is een belangrijke voorwaarde bij een kind om talenten te kunnen ontwikkelen. In Eduquaat-scholen voelen kinderen zich veilig, gesteund door de omgeving. Ieder kind mag zichzelf zijn. Wie of wat je ook bent: je mag er zijn om te worden die je bent. In de schoolse setting hebben prestaties vooral betrekking op de cognitieve domeinen, op verbaal-linguïstisch (taal) en logisch-mathematisch gebied (rekenen). Voor het bereiken van een brede ontwikkeling is de aandacht voor andere ontwikkelingsgebieden en het zien en uitdagen van andere talenten bij kinderen een belangrijke voorwaarde. We werken aan een grondhouding waarbij het eigenaarschap voor de ontwikkeling bij kinderen ligt.

Onze scholen volgen de ontwikkeling van het kind door middel van gesprekken, observaties, toetsen en analyses. Met een toets heeft de school een instrument om de ontwikkeling van ieder kind te diagnosticeren en te vergelijken met de ontwikkeling van leeftijdgenoten. Toetsen (bijvoorbeeld van CITO) staan in dienst van de ontwikkeling van het kind. Naast de veelal cognitief gerichte vakken worden andere inhouden in het curriculum aangeboden.

Actielijnen voor de ontwikkeling:

- Integreren van techniek- en cultuureducatie in het onderwijscurriculum
- Aandacht voor motorische ontwikkeling en bewegingsonderwijs
- Projecten met partners ontwikkelen op het gebied van muziek, dans, sport, spel

Speerpunt 2: Passend onderwijs

Eduquaat scholen denken niet in problemen, maar in oplossingen. Immers de vraag ‘Welk probleem heeft een kind? is veel minder relevant dan de vraag: ‘Wat heeft een leerling nodig om een volgende stap of doel te bereiken?’ Onderwijsbehoeften formuleren we voor elk kind. Op deze manier krijgt de leerkracht aanknopingspunten voor het handelen, de inrichting van de leeromgeving en de omgang met andere kinderen. Het is het proces van Handelings- en Ontwikkelingsgericht Werken. Het onderwijsconcept dat op een Eduquaat- school wordt aangeboden is afgestemd op wat de leerlingenpopulatie nodig heeft.

Elke leerling krijgt een passende onderwijsplek. Vanuit de wet Passend Onderwijs vullen de scholen van Eduquaat deze zorgplicht in. Alle kinderen krijgen onderwijs, afgestemd op hun onderwijsbehoeften en kunnen, als dat nodig is, rekenen op extra ondersteuning.

Actielijnen:

- Doorontwikkeling van handelings- en ontwikkelingsgericht werken als vaardigheid bij alle leerkrachten en waarbij ruimte ontstaat voor de leerling (passend onderwijs)
- Ontwikkeling van excellentiebeleid en het realiseren van onderwijs voor meerbegaafde leerlingen.
- Werkwijze doorontwikkeling van de ondersteuningsstructuur (zorgstructuur), het IOT in relatie met de IB-ers en teams en, in samenwerking met Jeugdzorg en andere partners.

Speerpunt 3: Professioneel en betrokken

Eigenaar zijn van het werk dat je doet (eigenaarschap en verantwoording nemen). Gehoord worden en meedenken over wat goed onderwijs is. Het zijn elementen die we terug willen zien binnen Eduquaat. We willen momenten organiseren en creëren om -ook op schoolniveau- medewerkers mee te laten denken over ontwikkelingen die voor de organisatie van belang zijn. Het kennis delen, het leren van en met elkaar is belangrijk binnen Eduquaat.

Actielijnen:

- De invulling en het realiseren van acties vanuit de nieuwe CAO-PO gericht op het verminderen van werkdruk en het creëren van ruimte voor professionalisering
- Doorontwikkeling en uitvoeren van het integraal personeelsbeleid waarbij eigenaarschap leidend is
- Leiderschapsontwikkeling directeuren in de lijn van het bieden van ruimte aan professionals

Speerpunt 4: Werkplezier en ruimte

Medewerkers maken de kwaliteit van het onderwijs en leren van en met elkaar. Professionals doen het samen en doen het morgen beter! Professionals zien en bespreken met elkaar wat ze goed doen en hebben de moed om te herkennen



(erkennen) waar werkpunten zitten. Zij zijn reflectief en streven naar een zone van naaste ontwikkeling. Zij zorgen ervoor dat het primaire proces goed verloopt. Eduquaat stimuleert de professionalisering en ontwikkeling van iedereen en investeert hierin. Iedereen is hier zelf verantwoordelijk voor. Wij vinden het belangrijk om in gesprek te blijven over de rol en de verantwoordelijkheden die iedere professional in onze organisatie heeft. Eduquaat wil een goed en aantrekkelijk werkgever zijn en komt afspraken en verplichtingen na. In een gesprekkencyclus (een dialoog met elkaar) volgen, evalueren en beoordelen we het functioneren van medewerkers, directeuren en bestuur.

Actielijnen:

- Het doorontwikkelen en eventueel opzetten van nieuwe leernetwerken en of korte bijeenkomsten om ervaringen en kennis te delen
- Het inrichten van een goed scholingsaanbod passend bij de vraag vanuit de medewerkers
- Doorontwikkeling van instrumenten voor verantwoording (portfolio, kwaliteitsrapportage)

Speerpunt 5: Samenwerking vanuit de omgeving

Samenwerken is vanzelfsprekend binnen Eduquaat. In de eerste plaats zal samenwerking in en tussen de teams plaatsvinden: kennis delen, ervaringen uitwisselen en van en met elkaar leren, zijn krachtige middelen om verder te komen in onze ontwikkeling. In de tweede plaats zien we ouderparticipatie als een niet-vrijblijvende en gelijkwaardige samenwerking tussen ouders en school waarbij vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt gewerkt aan de (school)ontwikkeling van het kind. In de derde plaats zien we onze scholen midden in hun omgeving staan. De verbinding leggen met wijk, dorp of regio begint bij de school. Samenwerken en initiatief nemen is gebruikelijk. Het gaat om de samenwerking tussen ouders en school, scholen en regio en scholen en andere maatschappelijke partners.

Actielijnen:

- Ontwikkelen van een integrale visie op leidinggeven (in- en externe processen)
- Versterken van de samenwerking met o.a. peuterwerk, kinderopvang, jeugdzorg en welzijn
- Investeren in ouders en zorgen voor een optimale relatie binnen de pedagogische/didactische driehoek (kind, ouder, professional) – full partnerschap met betrekking tot de ontwikkeling van kinderen.

Speerpunt 6: Innovatief

Eduquaat wil vernieuwend en voorbereid zijn op toekomstige ontwikkelingen. Op het gebied van onderwijsontwikkeling, maar ook op het gebied van ICT. De infrastructuur voor ICT is goed binnen Eduquaat. De komende jaren willen we verder investeren in het gebruik van ICT. Daarbij hebben we als doel: dat leerlingen meer taken geautomatiseerd zelfstandig kunnen uitvoeren en eigenaar zijn van hun ontwikkeling. Dat gebeurt in een uitdagende leeromgeving. Leerlingen werken coöperatief samen en maken anderen deelgenoot van hun kennis. De leerkracht krijgt daarbij een rol als coach en begeleider binnen het leerproces van leerlingen voor wat betreft het kundig en kritisch kunnen omgaan met media. De ontwikkelingen op het gebied van ICT maken actief en onderzoekend gedrag mogelijk en zorgen ervoor, dat de leerling zelf kennis kan construeren. De uitbouw van een goed gestandaardiseerde hard- en software structuur die Eduquaat heeft, speelt hierin een belangrijke rol ook voor de interne ondersteuningsprocessen en de communicatie en betrokkenheid met ouders. Eduquaat stimuleert de mogelijkheden die medewerkers zien om te innoveren in leren en ontwikkelen en blijft oog en oor hebben voor innovatie in het onderwijs en de processen rond het onderwijs. De komende jaren willen we bij de innovaties de praktijk onderzoek, zodat die toepassingen 'evidence-oriented' getoetst worden op nut en noodzakelijkheid. Met deze meer wetenschappelijke onderbouwingen kunnen we ons onderwijs nog beter afstemmen op de behoeften van de kinderen en hun ouders.

Actielijnen:

- Inzet en gebruik en uitbouwen van ICT (breed)
- Flexibilisering van de organisaties, kinderen ruimte bieden
- Verbinding tussen formeel en informeel leren actief ondersteunen en uitbouwen



	SPEERPUNT 1	PLANNING	BEKOSTIGING
	Brede talentontwikkeling		
Integreren van techniek- en cultuureducatie in het onderwijscurriculum	<p>In 2015 wordt er een start gemaakt met het kennisnetwerk techniek. Iedere school heeft in 2015 een techniek coördinator. Op 1 augustus 2016 heeft iedere school een passage opgenomen in het schoolplan hoe zij vorm geven aan techniek- en cultuuronderwijs. De basis voor techniek onderwijs wordt de komende jaren wordt gevormd door aan te sluiten bij het techniekproject midden Limburg. In het schoolplan wordt expliciet opgenomen hoe voor techniek samen wordt gewerkt met het VO/VMBO en het Spartech-lab. Met betrekking tot cultuureducatie wordt samengewerkt met Siën.</p> <p>Voor zowel techniek als cultuur worden in de komende planperiode jaarlijks tenminste twee professionaliseringssessies geïnitieerd. De netwerken techniek en cultuur initiëren deze scholing.</p>	<p>2015 Start leernetwerk techniek</p> <p>1-8-2016 Onderdeel van het schoolplan Jaarlijkse rapportage technieknetwerk binnen BMT</p> <p>2016-2019 twee scholingsmoment per schooljaar</p> <p>2019 Eindrapportage: evaluatie en voorstel vervolg.</p>	<p>Leernetwerk – reguliere uren extra taken lkr. Coördinatie netwerk 60 uur per jaar, voorbereiding en eindrapportage</p> <p>Scholing: 4 scholingsmomenten / onderdeel scholing lkr. Inhuur derden + huur locatie + materialen: € 5000,-</p>
Aandacht voor motorische ontwikkeling en bewegingsonderwijs	<p>Bewegingsonderwijs is niet alleen in het belang van lichamelijke ontwikkeling maar ook voor het ontwikkelen van het brein. In het schooljaar 2015-2016 gaat een kleine werkgroep onder verantwoordelijkheid van het BMT aan de slag met twee vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe kunnen we met de beperkte tijd en beperkte mogelijkheden die de gemeente biedt kinderen meer en beter laten bewegen? (jong geleerd is oud gedaan) - Hoe kan het 'zittende bestaan' in een groep onderbroken worden met korte 'energizers' die stimulerend zijn voor het leren. <p>Eind schooljaar wordt dit advies besproken. Aan de hand van dit advies wordt scholing ingezet en worden pilots gestart. In 2019 gebruikt 100% van alle leerkrachten iedere dag activiteiten die bevorderend zijn voor lichamelijke en geestelijke ontwikkeling.</p>	<p>2015-2016 Adviesrapport / onderzoek</p> <p>20-16-2019 Scholing, pilots en implementatie</p>	<p>Binnen reguliere bekostiging, inhuur derden voor advies en scholing € 3000.</p> <p>Binnen reguliere bekostiging taakuren en activiteiten scholen.</p>
Projecten met partners ontwikkelen op het gebied van muziek, dans, sport, spel	<p>Voortbouwen op de relatie met de combinatiefunctionarissen, sport- en welzijn.</p>	<p>Specifiek vakken als kunst, cultuur en bewegingsonderwijs meer koppelen aan specialismen. Beleid ontwikkelen waarbij het mogelijk is vanuit eigen geleding specialismen te ontwikkelen en in te zetten door flexibilisering van de organisatie.</p>	<p>Inhuur combinatiefunctionaris en afnemen 'pakketten' van dienstverlening.</p> <p>Budget scholen: € 25.000</p>



SPEERPUNT 2			
Passend Onderwijs			
Doorontwikkeling van handelings- en ontwikkelingsgericht werken als vaardigheid bij alle leerkrachten en waarbij ruimte ontstaat voor de leerling (passend onderwijs)	Handelings- en ontwikkelingsgericht werken is de standaard die over 4 jaar in iedere klas terug te vinden is. Iedere leerkracht is in staat vanuit een (digitale) analyse van leerlingenwerk te analyseren hoe leerprocessen lopen en is in staat gericht maatwerk te leveren. Het observeren en het voeren van ontwikkelingsgesprekken wordt door alle leerkrachten beheerst. We streven hierbij naar een brede ontwikkeling van kinderen (niet uitsluitend de cognitieve prestaties)	2015-2016 Kwaliteit bepalen van het handelings- en ontwikkelingsgericht werken / kwaliteitsrapportage 2015-2019 gerichte scholing op de thema's 2018-2019 resultaten in beeld: 95% van de kinderen krijgt passend aanbod (tevredenheid). Met 100% van de kinderen wordt ten minste twee keer per jaar een ontwikkelingsgesprek gevoerd	Onderzoek door IOT binnen reguliere formatie Scholing binnen bestaande scholingsbudget. Uitvoering binnen reguliere taakstelling medewerkers.
Ontwikkeling van excellentiebeleid en het realiseren daarvan.	Er wordt een leernetwerk opgezet voor meer begaafden onder verantwoordelijkheid van het IOT. Zij hebben de opdracht om een arrangement te ontwikkelen voor meer en hoogbegaafden. Via het leernetwerk waar alle scholen van Eduqaat in deelnemen wordt het geïmplementeerd in enkele pilots. De locatie waar een kind is, is niet maatgevend voor het arrangement. Met andere woorden het kan zijn dat kinderen delen van het onderwijs volgen op andere locaties.	2015-2016 Voorbereiding en pilot 2016-2019 Implementatie van het arrangement. 2018-2019 Intercollegiale toetsing van het arrangement	IOT en IB-ers ontwikkelen arrangement binnen reguliere uren Materiaal aanschaf Eenmalig: € 5.000 Jaarlijks: € 5.000 Uitvoering binnen reguliere uren medewerkers
Werkwijze doorontwikkeling van de ondersteuningsstructuur (zorgstructuur), het IOT in relatie met de IB-ers en teams en, in samenwerking met Jeugdzorg en andere partners.	Het IOT (samen met het netwerk van IB-ers) is samen met het BMT het eerste verantwoordelijk voor de kwaliteit van het aanbod, de uitvoering en de resultaten van het onderwijs. Er zijn flinke slagen gemaakt door het ontwikkelen van arrangementen, het inzetten van expertise en niet te vergeten de kwaliteitsrapportage waarin systematisch het onderwijs wordt geëvalueerd. De volgende slag is de verbinding met de buitenwereld. De koppeling naar het jonge kind (peuters) en de verbinding naar de thuissituatie door o.a. de koppeling met Jeugdzorg. Een belangrijk aandachtspunt is de kwaliteit van de relatie met de ouders. Het gaat daarbij vooral om het vergroten van de ouderbetrokkenheid (dus niet per definitie de ouderparticipatie)	2015 Plan van aanpak opstellen door IOT 2015 Generalist vanuit Jeugdzorg is toegevoegd aan team 2016-2019 uitvoering en evaluatie	Binnen bestaande budget vanuit Passend Onderwijs, IOT en arrangementen ondersteuning. (€ 130.000) Generalist wordt betaald vanuit Jeugdzorg (kosten gemeente)



Koersplan Eduquaat 2015-2019 – integratie van documenten november 2015

SPEERPUNT 3			
Professioneel en betrokken			
De invulling en het realiseren van acties vanuit de nieuwe CAO-PO gericht op het verminderen van werkdruk en het creëren van ruimte voor professionalisering	Werkdruk en werkdrukbeleving is binnen de doelgroep onderwijs een belangrijk. Bovendien is het ziekteverzuim binnen Eduquaat erg hoog (= 8.1% Over 2014). Opzetten van een project werkdrukverlaging (2015). De uitvoering van het project start direct nadat in het BMT het project voor akkoord is. Doorlooptijd van het project een jaar gericht op gedragsverandering en werkbeleving. Daarna moet het gedrag duurzaam in het handelen verankerd worden. Vijf gelijken dagen model onderzoeken of dat meer 'rust' en regelmaat geeft waardoor er meer ruimte is voor voorbereiding en overleg (ook in gesprekken met ouders)	Uitvoeren van een project werkdrukverlaging in 2016. Opzetten van een project, communicatie, scholing. Het resultaat zou moeten zijn betere tevredenheid werknemers met betrekking tot de werkdruk en een ziekteverzuim lager dan 5% in 2018.	Kosten / investering nog onbekend, is afhankelijk van projectopzet. Reservering: € 15.000 Door verlaging ziekteverzuim wordt dit bedrag wellicht terugverdiend.
Doorontwikkeling en uitvoeren van het integraal personeelsbeleid (IPB)	De gesprekkencyclus heeft een doorlooperperiode van 3 à 4 jaar. In het schooljaar 2014-2015 worden de eerste pilots gevoerd met de beoordelingsgesprekken. Op basis van deze ervaringen worden de formulieren en procedures mogelijk nog bijgesteld. In het schooljaar 2015-2016 krijgen alle medewerkers een beoordelingsgesprekken. In 2017 zorgen alle medewerkers dat zij een digitaal portfolio gaan gebruiken. Dit portfolio moet aansluiten bij 'register leerkracht'. In 2019 hebben alle leerkrachten een dossier en een persoonlijk leerplan als onderdeel van het POP.	2014-2015 Pilot beoordelingsgesprek 2015-2016 Alle medewerkers beoordelingsgesprek en (2017) digitale portfolio / bekwaamheidsdossier (register leerkracht) 2016-2017 Evaluatie en optimaliseren 2016-2019 Cyclus – wordt opnieuw doorlopen	Uren uit reguliere normjaartaak.
Leiderschapsontwikkeling directeuren in de lijn van het bieden van ruimte aan professionals	Vraagstelling is hoe in de komende jaren leiderschap zich kan ontwikkelen tegen de achtergrond van de veranderingen in het onderwijs. Veel heeft te maken met de besturingsfilosofie van een maatschappelijk professionele organisatie. De cultuur en professionaliteit (aanspreekcultuur), het leren van en met elkaar zijn maatgevend. Is het mogelijk een vorm van gedifferentieerd leiderschap vorm te geven. Wat is dan nodig in de 'lijn' van de organisatie?	2015-2016 Oriëntatie op het thema door leidinggevend en GMR Eind 2016 advies aan bestuur en keuze inrichting organisatie. Vanaf 2017 implementatie, scholing en vorming structuur...	Bekostiging op basis van scholingsmiddelen directeuren, € 2000 per leidinggevende. Thema: boostersessie medewerkers en GMR rond leiderschap (€ 1000) Rapportage en adviesrapport uit reguliere uren.



SPEERPUNT 4			
Werkplezier en ruimte			
Het ontwikkelen en eventueel opzetten van nieuwe leernetwerken en of korte bijeenkomsten om ervaringen en kennis te delen	<p>We kennen de netwerken het jonge kind, taal, rekenen, techniek. Deze netwerken functioneren goed omdat ze deels gefaciliteerd worden door externe ondersteuning maar vooral omdat de medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor en eigenaar zijn van de inrichting en kwaliteit. Deze netwerken worden doorgezet en jaarlijks geëvalueerd.</p> <p>Opzetten tijdelijke netwerken van betrokken medewerkers om onderdelen uit te werken voor de hele organisatie – denk aan relatie met bedrijven of anti-pestten – soms gecombineerd met scholing maar altijd gekoppeld aan enkele medewerkers</p>	<p>Netwerken vasthouden, door ontwikkelen als gezamenlijke netwerken van Eduquaat en deels in samenwerking met Meerderweert voor het ontwikkelen van kennis en vaardigheden.</p> <p>Waar nodig op thema's netwerken initiëren.</p>	<p>Uren medewerkers uit normjaartaak.</p> <p>Per netwerk een budget ter ondersteuning en inhuur expertise waar gewenst.</p> <p>Totale budget: € 25.000</p>
Het inrichten van een goed scholingsaanbod passend bij de vraag vanuit de medewerkers	Het scholingsaanbod is conform Cao op te delen in een persoonlijk deel en een deel dat school/organisatie specifiek is. Binnen de organisatie proberen we deze tweedeling af te stemmen op de totale ontwikkeling. Een gericht scholingsaanbod dat zowel de persoonlijke ontwikkeling als de organisatie ontwikkeling dient, is wenselijk.	<p>Per schooljaar opstellen van een scholingsplan.</p> <p>Uitvoering geven aan het scholingsplan</p>	<p>0,2 fte t.b.v. coördinatie en uitvoering scholingsbeleid, begeleiding nieuwe medewerkers, beoordeling vervangers, assessment medewerkers, coaching</p> <p>Budget: € 50.000 persoonlijke scholing + € 30.000 school / organisatie specifieke scholing</p>
Doorontwikkeling van instrumenten voor verantwoording (portfolio, bekwaamheidsdossier)	Vanuit de gesprekkencyclus werken aan groei van medewerkers. Met ingang van 2017 moeten alle leerkrachten geregistreerd zijn en hebben zij een verplichting tot herregistratie. Niet behalen van het niveau 'basisbekwaam' heeft consequenties. Er worden landelijke instrumenten ontwikkeld waarmee startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam getoets worden.	<p>Gesprekkencyclus is basis, keuze maken voor bekwaamheidsdossier en dit implementeren in de organisatie (2016).</p> <p>2016 implementeren toetsingsinstrumentarium (mits beschikbaar)</p>	<p>Inrichten en onderhoud digitaal bekwaamheidsdossier € 25 euro per jaar per medewerker, totaal € 2500</p> <p>Het is nog niet duidelijk of er kosten zijn verbonden aan de registratie. Bij directieleden is er per register directeur een bedrag van € 170 beschikbaar.</p>



Koersplan Eduqua 2015-2019 – integratie van documenten november 2015

SPEERPUNT 5			
Samenwerking vanuit de omgeving			
Ontwikkelen van een integrale visie op een systeem en manier van leidinggeven aan in- en externe processen binnen een kindnetwerk	Niet alles binnen (en buiten) een school wordt door één team uitgevoerd. Binnen een kindnetwerk zijn veel vrijwilligers en andere organisaties actief. Hoe stuur je en geef je leiding aan deze processen waarin je mogelijk zelfs niet eindverantwoordelijk bent. Het gaat hierbij niet om leiding geven vanuit directies maar ook vanuit leerkrachten die betrokken zijn op verschillende activiteiten. Het gaat daarbij om het leren van de verschillen in rollen, taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.	2015-2016 – oriëntatie en visie ontwikkeling Voorjaar 2016 – plan van aanpak inrichting leiding geven in een maatschappelijke organisatie	Scholing, intervisie en coaching
Versterken van de samenwerking met o.a. peuterwerk, kinderopvang, jeugdzorg en welzijn	Opdracht bij netwerk het jonge kind / IOT met jeugd en gezinswerker. Op dit moment 2015 gaat slechts 50% van de kinderen naar een peuterspeelzaal. Het is wenselijk voor deze kinderen dat zij leren spelen met andere kinderen en gewend zijn aan een groep van kinderen. Een dergelijke voorschoolse voorziening, mits gericht op goede pedagogische en didactische content is zeer wenselijk. Vijf gelijken dagen model overal invoeren – ruimte na school voor activiteiten wordt groter	Planning? Afhankelijk per school en landelijke ontwikkeling	
Investeren in ouders en zorgen voor een optimale relatie binnen de pedagogische/didactische driehoek (kind, ouder, professional) – full partnerschap met betrekking tot de ontwikkeling van kinderen.	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgroep leerkracht samen met ouders - Inventariseren welke ervaringen er zijn binnen Eduqua (wat werk/wat niet) - Opdoen van inspiratie buiten Eduqua - Studiedag Eduqua breed over ouderparticipatie - In schoolplan doelen opnemen en tijdslijnen - Scholingsaanbod op Eduqua-niveau (gesprekken voeren, uitwisselen ervaringen – leren van elkaar) 	2015-2016 planperiode / eind schooljaar gezamenlijke studiedag over ouderparticipatie 2016-2019 Uitvoering / implementatie op schoolniveau – gericht scholingsaanbod op Eduqua-niveau – coaching leerkrachten	Binnen reguliere budget en scholing



	SPEERPUNT 6		
	Innovatief		
Inzet en gebruik en uitbouwen van ICT (breed)	80% bestaande leerstof op het gebied van spelling, taal en rekenen via tablet en computer inclusief herhalingsinstructie (filmpjes) – ander gedrag lkr. Niet meer de mogelijkheid nakijken van werkbladen en daarop niveau afstemmen maar digitale analyse leren interpreteren.	Iedere school maakt een eigen traject om te komen tot verregaande vormen van digitalisering. Plannen per school worden besproken in het BMT, met IB-ers en bovenschoolse ICT-er. Het leren van en met elkaar is een essentieel onderdeel van de implementatie (wat werkt wel en wat niet? Welke houding en observatie moet er bij een leerkracht aanwezig zijn.	Verschuiving van middelen in de begroting van verbruiksmateriaal en methodes naar digitale omgeving. Kosten verhoging heeft als effect dat er minder leerkrachten beschikbaar zijn. Vanaf schooljaar 2016-2017 twee jaar extra investering van ½ fte ten behoeve van implementatie.
Flexibilisering van de organisaties, kinderen ruimte bieden	Eigenaarschap van leren bij kinderen, vanuit ontwikkelingsgesprek, ruimte voor andere talenten, etc.	0 meting en inzichtelijk maken wat we met elkaar bedoelen rond het thema eigenaarschap en kinderen ruimte geven. Iedere school schrijft een eigen traject uit waarin rekening wordt gehouden met 'eigenaarschap' van het leren.	Training op het gebied van het voeren van ontwikkelingsgesprekken met kinderen. Leren van en met elkaar door 2X ½ fte te investeren in vrij maken van mogelijkheden bij elkaar te gaan observeren en coaching te realiseren.
Verbinding tussen formeel en informeel leren actief ondersteunen en uitbouwen	Ontwikkelingsgesprek met kinderen en ouders maar ook inzetten op de tijd buiten de 940 schooluren – de school kan het niet alleen! Ouderbetrokkenheid is een van de belangrijkste voorspellers van een succesvolle loopbaan voor kinderen. Van oudsher is de school dominant en staan de ouders afhankelijk ten opzicht van de school. De ontwikkeling die ingezet wordt is gericht op het versterken van de driehoek kind, ouder, leerkracht. In deze relatie wordt uitgegaan van gelijkwaardigheid waarbij ieder zijn expertise kan inbrengen. Het initiëren van bepaalde activiteiten buiten de 940 uur samen met de ouders is een van de mogelijkheden en kansen die er komen te liggen.	Beleidsontwikkeling op het gebied van ouderbetrokkenheid. Afronding beleidsplan en advies/instemming GMR/MR voor 1 augustus 2016. Scholing medewerkers en voorlichting ouders schooljaar 2016/2017. Evaluatie 2018/2019 – bijstellen van beleid. Evaluatie vindt plaats op basis van tevredenheid (nog niet op rendement daarvoor is de periode te kort)	Beleidsplan augustus 2016 Pilots rond ouderbetrokkenheid en opdoen van ervaringen met een ouderportal Invoeren van een ouderportal als instrument (2016-2017) (software portal - € 1500 / eerste inrichting € 1000) Scholing en voorlichting. Scholingskosten binnen reguliere middelen, voorlichting idem.



Toetsing en evaluatie

Om op hoofdlijnen de ontwikkeling te kunnen monitoren zijn een aantal resultaten eruit gelicht die dekkend zijn voor de ontwikkeling.

Drie hoofdlijnen die dwars door het koersplan van 2015-2019 lopen + specifiek PI's eruit gelicht

• Kwaliteit

Goede kwaliteit van de medewerkers pedagogisch / didactisch – medewerkers maken de kwaliteit van het onderwijs

Alle medewerkers hebben zich januari 2017 geregistreerd en hebben eind 2017 een digitaal bekwaamheidsdossier. In 2019 hebben alle personeelsleden een POP met daaraan gekoppeld een persoonlijk scholingsplan

• Flexibilisering

Op weg naar andere ontwikkelingsconcepten. Gebruik en inzet ICT als essentiële voorwaarde om te kunnen 'bewegen' en anders te organiseren.

80% van het huidige (cognitieve) curriculum wordt in 2019 via een digitaal device aangeboden en waarbij de leerstof ingeoeft via het device.

• Van binnen naar buiten gericht, Partnerschap met de ouders, samenwerken versus integratie met andere kinddiensten

Alle scholen beschikken eind 2017 over een ouder-portal. Op alle scholen worden in 2019 vanaf groep 5 minimaal twee ontwikkelingsgesprekken met kinderen en ouders gevoerd

Kwaliteit

Alle medewerkers hebben zich januari 2017 geregistreerd en hebben eind 2017 een digitaal bekwaamheidsdossier. In 2019 hebben alle personeelsleden een POP met daaraan gekoppeld een persoonlijk scholingsplan

2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Afronden eerste volledige cyclus gesprekken	Hernieuwde POP	Functioneringsgesprek	Tweede beoordeling
Voorlichting register leerkrachten en inschrijving	Digitaal bekwaamheidsdossier en scholing in gebruik	Koppelen persoonlijke ontwikkeling aan persoonlijk ontwikkelings- scholingsplan	
Registratie leidinggevend SRPO	herregistratieplan	Scholing op 4 domeinen SRPO	Herregistratie na 4 jaar
Intervisie leidinggevend	Intervisie leidinggevend	Intervisie leidinggevend	Intervisie leidinggevend

Flexibilisering

80% van het huidige (cognitieve) curriculum wordt in 2019 via een digitaal device aangeboden en waarbij de leerstof ingeoeft via het device.

2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Alle leerkrachten hebben de beschikking over een persoonlijk digitaal device - uitbreiden naar digitale uitwisseling van informatie – persoonlijke vaardigheid		Persoonlijke vaardigheden op orde, e-mail, Word, registratie, gebruik digitaal bekwaamheidsdossier, etc.	
Pilots met betrekking tot gebruik tablets (Snappet) Uitwisseling in netwerken – leren analyseren van data, onderzoek naar wat werkt – delen van die kennis ICT netwerk		Alle scholen werken op het gebied van taal, spelling en reken met devices voor kinderen.	80% wordt aangeboden en ingeoeft via een digitaal device.
Scholing op leerlijnen 'sprongen vooruit' – inzicht in curriculum – naast rekenen uitbreiden in het tweede jaar naar taal en spelling. Oefenen en inzicht krijgen in de beweging van convergente naar divergente differentiatie. (noot: Opletten voor groepsdynamische processen!)		Aan persoonlijk leerplan is gekoppeld waar nodig de inzichten in leerlijnen en analyse van data. Scholing op het gebied van het omgaan met divergente differentiatie.	

Van binnen naar buiten

Alle scholen beschikken eind 2017 over een ouder-portal. Op alle scholen worden in 2019 vanaf groep 5 minimaal twee ontwikkelingsgesprekken met kinderen en ouders gevoerd

2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Pilot, inventariseren wat al gedaan wordt... ontwikkeling eigenaarschap bij kinderen	Scholing: voeren van ontwikkelingsgesprekken met kinderen.	Alle scholen en alle leerkrachten (vanaf groep 5) voeren tenminste met 25% van de kinderen ontwikkelingsgesprekken.	Vanaf groep 5 voeren alle leerkrachten ten minste 2 ontwikkelingsgesprekken met ieder kind. Bij het ontwikkelingsgesprek zijn de ouders aanwezig.
		Collegiale consultatie en intervisie om	
Inrichten ouder-portal en inzetten voor eerste vormen van communicatie / uitwisselen van berichten. Alle ouders zijn geïnformeerd over de mogelijkheden om via de portal te communiceren met de school en de leerkracht van hun kind		Koppelen van digitaal portfolio van kind aan ouder-portal, inzicht in ontwikkeling digitaal	Alle ouders vanaf groep 5 hebben via de digitale weg inzicht in de ontwikkeling van hun kind.