

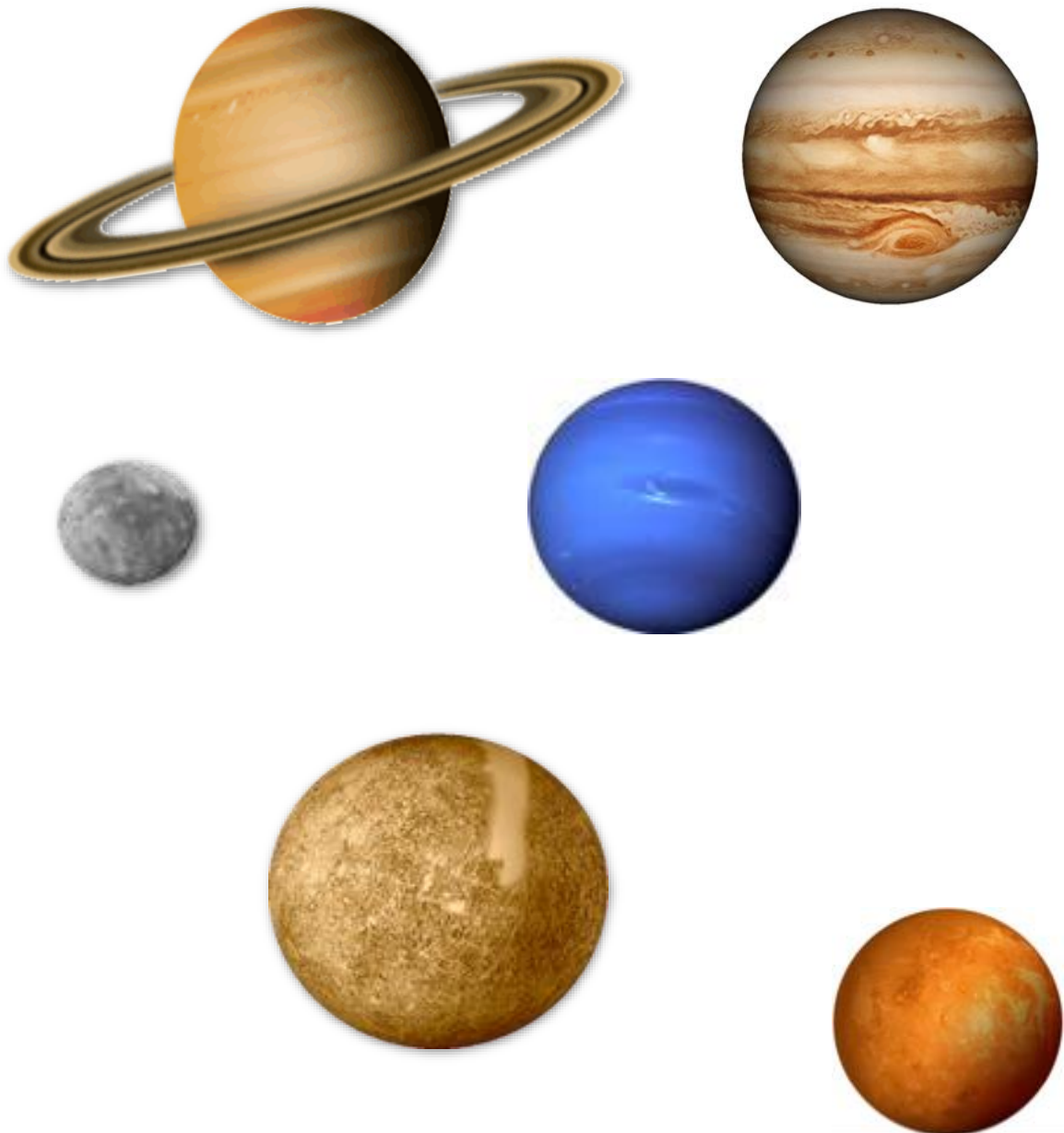


# Internationale Taalklas

NIEUWKOMERS ONDERWIJS

*Een veilige plek voor een nieuwe start*

## Schoolplan aug 2022 – aug 2026



## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
1. Context van de school .....	3
1.1. Gegevens schoolbestuur .....	3
1.2. Ons schoolbestuur .....	3
1.3. Gegevens van de school .....	5
1.4. Onze school .....	5
1.5. Sponsorbeleid .....	7
1.6. Instemming MR .....	7
2. Onderwijskundig beleid .....	8
2.1. Onze ambities .....	8
2.2. Veiligheid op school .....	10
2.3. Organisatie van ons onderwijs en inzet methoden .....	10
2.4. Burgerschapsonderwijs op school .....	12
2.5. Aanpak taalachterstanden .....	12
2.6. Extra ondersteuning in de school .....	12
3. Personeelsbeleid .....	14
3.1. Ontwikkeling teamleden .....	14
3.2. Professionalisering .....	15
3.3. Pedagogisch en didactisch handelen binnen de school .....	15
3.4. Nieuwe teamleden .....	16
3.5. Personeelstekort .....	17
4. Kwaliteitszorg .....	18
4.1. Analyse kwaliteitszorg .....	18
4.2. Ontwikkeldoelen en verbetermaatregelen .....	18
4.3. Ononderbroken ontwikkelingsproces .....	28



## Voorwoord

We hebben dit schoolplan geschreven voor ons schoolteam. Voor ouders en andere belangstellenden is de schoolgids een belangrijke bron van informatie, maar wij stellen ook het schoolplan ter inzage.

Het is een schooleigen visiedocument dat sturing geeft aan onze onderwijsorganisatie. In ons schoolplan brengen wij onze ambities en de onderwijsaanpak samen én staat er beschreven welke keuzes wij voor de komende periode maken. Op deze manier werken wij als team aan onze kwaliteit van het onderwijs.

In 2016 hebben wij een bezoek gehad van de Inspectie van het Onderwijs. Naar aanleiding van dit bezoek hebben wij een positieve beoordeling ontvangen waarbij is geconcludeerd dat de Internationale Taalklas (ITK) haar kwaliteit op orde heeft. Een mooi compliment dat wij hebben mogen ontvangen en terug te vinden in het rapport is; “De kwaliteitscultuur van de school is een voorbeeld voor anderen.” Naast de positieve beoordeling hebben wij ook verbeterpunten ontvangen. De verbeterpunten zijn vooral gericht op het ontbreken van informatie in ons schoolplan, te weten: beschrijving van het aanbod of methoden voor het onderwijs in Nederlandse taal en voor rekenen en wiskunde, de activiteiten voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, informatie over het personeelsbeleid dat gericht is op de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid, alsmede de maatregelen en instrumenten die waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt. Uiteraard is deze informatie terug te lezen in onze aangepaste versie van ons vernieuwde schoolplan dat nu voor u ligt.

In dit schoolplan beschrijven wij in hoofdstuk 1 de context van onze school, in hoofdstuk 2 leest u informatie over ons onderwijskundig beleid. Hier leest u onze missie, visie en kernwaarden. In hoofdstuk 3 treft u informatie aan over ons personeelsbeleid en we sluiten het schoolplan af met informatie over onze kwaliteitszorg in hoofdstuk 4. Hier staan ook onze ambities en doelen beschreven en de wijze hoe wij hieraan (gaan) werken.

## 1. Context van de school

In de context van de school geven wij informatie over ons bestuur, Stichting TWijs. Daarnaast beschrijven wij de kenmerken van onze school.

### 1.1. Gegevens schoolbestuur

Naam schoolbestuur	TWijs
Naam bestuurder (algemeen directeur)	De heer T. Mans
Adres	Garenkokerskade 19
Postcode en plaats	2013 AJ Haarlem
Telefoonnummer	023-7078380
E-mailadres	info@twijs.nl
Website	www.twijs.nl

### 1.2. Ons schoolbestuur

*De Internationale Taalklas (ITK) maakt deel uit van Stichting TWijs.*

Stichting TWijs is per 1 januari 2020 ontstaan na een fusie van de stichtingen Sint Bavo en Salomo. Beide stichtingen wilden samen blijvend vernieuwen om hoogstaand onderwijs en goed werkgeverschap te bieden. Geïnspireerd door de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties hebben zij in eerste instantie hun blik gericht op het jaar 2030. In de jaren 2020-2030 worden 10.000 nieuwe kinderen aan TWijs toevertrouwd en in dezelfde periode verlaten 10.000 kinderen de scholen; acht jaar ouder, vaardiger, aardiger en waardiger. Samen ontwikkelen we bij de kinderen de wijsheid om hun plaats in de wereld te vinden. Met meer dan 800 medewerkers en 31 scholen zijn we trots dat we dit mogen doen. Die trots komt terug in de naam: TWijs, Tienduizend kinderen Wereldwijs.

TWijs bestuurt scholen in de gemeenten Bloemendaal (met de dorpskernen Aerdenhout, Bennebroek, Bloemendaal en Overveen), Haarlem, Haarlemmermeer, Heemstede en Zandvoort. Rond de 7500 leerlingen bezoeken onze scholen. Er zijn 27 scholen voor basisonderwijs, 1 school voor speciaal onderwijs, 1 Internationale Taalklas, 1 school voor speciaal basisonderwijs en 1 Internationale School.

TWijs heeft een christelijke/katholieke identiteit. De scholen staan open voor kinderen van elke levensbeschouwing indien de school kan voorzien in de onderwijsbehoefte van het kind en indien de ouders (voogden)/verzorgenden de grondslag van de school delen of respecteren. De scholen binnen TWijs zijn ervan overtuigd dat door ons onderwijs de kinderen bijdragen aan een menswaardige samenleving. Onze omgang met elkaar is gebaseerd op waarden die aan zo'n menswaardige (school-)

samenleving bijdragen, zoals openheid en eerlijkheid, zorg dragen voor elkaar, respect en belangstelling hebben voor andere mensen en voor de wereld om ons heen.

### Missie

TWijs wil leerlingen op onze scholen uitdagen zich veelzijdig (cognitief, sociaal/emotioneel, cultureel, creatief, lichamelijk/motorisch) en optimaal te ontwikkelen voor nu en in de toekomst, waarbij we het unieke in ieder kind respecteren. TWijs streeft daarbij naar een goed evenwicht tussen kennisontwikkeling, persoonlijke vorming en maatschappelijke toerusting, de drie doelen van het onderwijs.

Wij stimuleren kinderen om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen en te leren om zelfstandig, kritisch en respectvol samen te leven. Dat willen we onze leerlingen ook laten ervaren op school en meegeven in een wereld, die gekenmerkt wordt door snelle veranderingen en het stellen van steeds hogere eisen.

### Visie

TWijs staat voor onderwijs van hoog niveau. De stichting staat midden in de maatschappij en zoekt samenwerking om de missie te realiseren. We kijken waardierend en positief naar mogelijkheden en kansen voor elke leerling. De stichting stimuleert, motiveert en faciliteert de ambities van de scholen en medewerkers. Onze medewerkers hebben deskundigheid, passie en betrokkenheid en voelen zich uitgedaagd zich verder te ontwikkelen in hun professionaliteit om zo kwalitatief goed onderwijs aan te bieden.

### Kernwaarden

De kernwaarden van TWijs zijn autonomie, vertrouwen, omzien naar elkaar, volharding en lef. Ze geven houvast en helpen om goed voorbereid te zijn op de toekomst. Ze drukken uit wat we aan onze leerlingen willen meegeven. Deze waarden zijn geworteld in een rijke, eeuwenoude christelijke traditie. Ze hebben hun betekenis al eeuwenlang bewezen en zijn ook anno 2021 actueel. TWijs wil deze kernwaarden zichtbaar uitdragen en in allerlei activiteiten overdragen aan de kinderen. Waardenoverdracht doen we samen met ouders. Daarbij zoeken we naar overeenkomsten en wederzijdse verrijking. TWijs heeft oog voor de overtuigingen van anderen, terwijl we hen op hun beurt vragen de overtuigingen van de school te respecteren.

### Wat merkt u van TWijs?

Tijdens de schooltijd van uw kind loopt uw contact met school vooral via de leerkrachten en andere teamleden. Natuurlijk hebt u ook contact met de directeur van de school. De directeur overlegt regelmatig met het bestuur van TWijs, soms ook over vragen die betrekking hebben op individuele leerlingen. De scholen van TWijs werken samen daar waar problemen opgelost en kansen benut

kunnen worden. Zo worden kennis en ervaring gedeeld en versterkt. Hierdoor zorgen wij er samen voor dat het onderwijs aan de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd van hoge blijvende kwaliteit is.

### Wijsheid

TWijs staat voor wijsheid. Wij willen de kinderen leren om 'wijs' in het leven te staan – waarbij 'wijs' niet alleen staat voor het hebben van kennis. Wij hopen dat de kinderen ook 'duurzame vaardigheden' ontwikkelen: inzicht, een onafhankelijke opstelling, mensenkennis en om nu en later de juiste keuzes te kunnen maken. Dat begint natuurlijk thuis, bij de ouders, maar ook op school dragen we daaraan bij. Wij wensen de kinderen en hun ouders/voogden een wereldwijze schooltijd toe!

*Voel je thuis, bij TWijs. Tienduizend kinderen Wereldwijs!*



### 1.3. Gegevens van de school

Naam	Internationale Taalklas
Directeur	De heer Renno van der Linde
Adres	Prinses Beatrixdreef 6
Postcode en plaats	2033 TX Haarlem
Telefoonnummer	023-7078260
E-mailadres	itk@twijs.nl
Website	www.itkhaarlem.nl

### 1.4. Onze school

Het team bestaat uit 75 Teamleden. We hebben de volgende functies binnen de school.

<b>Functies</b>
Administratief medewerkster
Conciërge
Leerkrachten
Onderwijsassistenten en leraarondersteuners
Intern begeleiders
Ambulant begeleiders
Schoolcoach
Vakdocent bewegingsonderwijs
Directeur
Adjunct-directeur

*Per 1 augustus 2022*



### Kenmerken van de leerlingen

Onze leerlingen komen van over de hele wereld. Op 1 augustus 2022 telt onze school x nationaliteiten. De leerlingen zijn onder te verdelen in de volgende groepen:

1. Vluchtelingen
2. Statushouders
3. Arbeidsmigranten

De leerlingen komen uit alle werelddelen. Sommige kinderen zijn met hun familie gevlucht, andere kinderen komen met hun ouders om economische redenen naar Nederland of omdat hun vader of moeder een Nederlandse partner heeft ontmoet. Ook gezinshereniging komt veel voor. Anno 2020-2021 zien we vooral veel expat-gezinnen die zich in Haarlem e.o. vestigen. Anno 2022 is er door de oorlog in Oekraïne een grote toestroom van Oekraïense leerlingen. Eén ding hebben al onze leerlingen gemeen; ze spreken, lezen en schrijven niet of nauwelijks de Nederlandse taal. Gezien onze populatie zetten wij maximaal in op taal/leesonderwijs. Minstens zo belangrijk als het aanleren van de taal, is de begeleiding op sociaal-emotioneel gebied. Veel kinderen hebben emotionele problemen en kunnen traumatische ervaringen hebben opgelopen.

Het leerlingenaantal fluctueert het gehele schooljaar, en elk schooljaar opnieuw, sterk. Dat wordt mede veroorzaakt door het beleid van de politiek, Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA), de migratiestromen en de situatie op de arbeidsmarkt.

## 1.5. Sponsorbeleid

Bij sponsoring geeft een sponsor geld, goederen of diensten aan een school in ruil voor een tegenprestatie. Zonder tegenprestatie is er geen sprake van sponsoring, maar van een gift. Binnen de ITK is momenteel geen samenwerking met een sponsor. Mocht de ITK wel een samenwerking aangaan, dan zullen wij ons houden aan onderstaande regels:

1. Nieuwe sponsorcontracten moeten zich richten op een gezonde levensstijl van leerlingen.
2. Bedrijven mogen alleen met scholen samenwerken vanuit een maatschappelijke betrokkenheid.
3. De samenwerking tussen scholen en bedrijven mag niet nadelig zijn voor de geestelijke en lichamelijke ontwikkeling van leerlingen.
4. De kernactiviteiten van de school mogen niet afhankelijk worden van sponsoring.

## 1.6. Instemming MR

De ITK heeft momenteel geen MR. In schooljaar 2022-2023 zal onderzocht worden of er behoefte is aan een MR en in welke vorm passend is voor de ITK. Er zal onder andere onderzocht worden op welke wijze onze ouders zitting kunnen nemen in de MR.



## 2. Onderwijskundig beleid

Wij horen bij schoolbestuur TWijs en wij erkennen de missie, visie en kernwaarden die zij uitdraagt. Onze populatie vraagt naast de kernwaarden van TWijs ook om eigen kernwaarden. Als nieuwkomersschool hebben wij te maken met een bijzondere populatie en andere doelstellingen dan reguliere scholen. Onze school is een regionale school wat inhoudt dat onze leerlingen uit Haarlem en omstreken komen en ook doorstromen naar scholen van andere schoolbesturen.

### 2.1. Onze ambities

In januari 2022 hebben wij met het team stilgestaan bij onze collectieve ambities. Deze ambities zijn hieronder uitgewerkt in onze visie, missie en kernwaarden. De missie van onze school vertelt onze identiteit; waar staan we voor als school. De visie van onze school vertelt waar we naar streven als school. De kernwaarden zijn onze drijfveren en omschrijven in woorden waar onze school voor staat.

#### Missie

Wij zijn ITK Haarlem, een school voor nieuwkomers. Wij bieden al onze leerlingen onderwijs op maat. Onze school is een warm bad. Wij zien de leerling écht, met alles wat hij heeft meegemaakt. Hiertoe investeren we ook in de band met ouders. We werken aan een brede ontwikkeling, zodat leerlingen hun talenten ontdekken, kunnen groeien en uitstromen naar een passende onderwijsplek. We zijn een bevlogen, enthousiast team met een flexibele en onderzoekende houding. Het maakt ons trots om onze leerlingen een veilige, goede start te kunnen geven van hun leven en leren in Nederland

#### Visie

Onze wens is dat alle kinderen bij ons op school zich thuis gaan voelen in Nederland. Dit doen wij door elke leerling écht te zien en maatwerk te bieden in een veilige omgeving. Op deze manier kunnen kinderen groeien en hun eigen plek vinden.

#### Onze kernwaarden



Per kernwaarde omschrijven we hoe we hier vorm aangeven binnen ons onderwijs.

**Maatwerk:** Elke leerling bij ons op school werkt op zijn of haar eigen niveau. Na de intake start elke leerling in een leerlijn passend bij de leeftijd en schoolhistorie. Structureel bekijkt de leerkracht het gemaakte werk van de leerling en besluit of het werk op niveau is of aangepast dient te worden. Bijvoorbeeld of de leerling meer werk aan kan, of de leerling moeilijkere opdrachten kan maken of dat we juist te snel gaan.

**Veiligheid:** Veilig voelen staat voorop in ons onderwijs. Een leerling moet zich eerst veilig voelen voordat de leerling tot leren komt. We nemen de tijd en de rust om de leerling te leren kennen. Daarnaast geven we leerling de ruimte om te wennen bij ons op school en de ruimte om zichzelf te ontdekken. Doordat de dagen bij ons op school een duidelijke structuur kennen, zijn de dagen voorspelbaar.

**Groei:** Als een leerling zich veilig voelt en aan leren toekomt, komt er ook ruimte vrij voor de persoonlijke groei. Kwaliteiten, persoonlijke interesses en talenten komen tot uiting. Hier geeft de leerkracht in de klas aandacht aan. Op school organiseren we technieklessen en talentenmiddagen.

**Flexibiliteit:** Leerlingen die bij ons langskomen voor een intake, gepland en ongepland, kunnen kort daarna bij ons starten. Ontwikkelingen in de wereld hebben invloed op de toestroom van leerlingen. We weten nooit precies hoeveel leerlingen, en uit welke situatie, er de komende periode bij ons op school starten. Deze onvoorspelbare toestroom maakt ons werk dynamisch en vraagt flexibiliteit van het team, op alle aspecten van onderwijs en ontwikkeling.

**Diversiteit:** Leerlingen van over de hele wereld starten bij ons op school. Wij zien deze diversiteit als een verrijking. Onze leerlingen leren omgaan met wat eigen is en wat anders is, met wat verbindt en wat onderscheidt. Het omarmen van diversiteit versterkt het welzijn en de prestaties van de leerlingen.



**Samen:** Als team zijn wij ons heel bewust van onze bijzondere populatie. Wij zijn de eerste veilige haven voor onze leerlingen en kunnen voor hen echt het verschil maken. We werken allemaal op de ITK met dezelfde passie. Dit zorgt ervoor dat wij als team trots zijn op hoe wij elke dag opnieuw, samen met elkaar, vormgeven aan ons onderwijs. Ook naar onze leerlingen toe laten we zien hoe mooi het is om samen te zijn, ieder met zijn of haar eigen verhaal. Onze leerlingen hebben allemaal gemeen dat ze de Nederlandse taal nog moeten leren. Deze gemeenschappelijke deler, verbindt hen.

## 2.2. Veiligheid op school

Aan veiligheid op school hechten wij veel waarde. Het is niet voor niets één van onze kernwaarden. Op school doen onze leerlingen kennis en vaardigheden op. Dit lukt alleen in een omgeving waar ze zich veilig voelen. Onze leerlingen hebben gemeen dat ze allemaal een landverhuizing hebben meegemaakt en de Nederlandse taal nog niet spreken. Het kan voor hen onveilig voelen om in een omgeving te zijn waarin je je niet gemakkelijk kan uiten in je eigen taal, terwijl je misschien heel wat hebt meegemaakt. We creëren veiligheid door een kind zich welkom te laten voelen op school, een kind zich gezien te laten voelen, kindgesprekjes te voeren, aandacht te besteden aan groepsvorming en een traumasensitieve benadering toe te passen. Daarnaast is er door de kleine groepen veel ruimte voor individuele aandacht. Stichting TWijs beschrijft haar aanpak in het Arbobeleidsplan. Het gaat niet alleen om de technische veiligheid (bijvoorbeeld zaken rondom het schoolgebouw), maar ook om bescherming tegen pesten, bedreiging, discriminatie, etc. Ter aanvulling op het stichtingsbeleid voert de ITK de volgende maatregelen:

- De ITK heeft een eigen plan 'beleid sociale veiligheid en pesten' opgesteld.
- De veiligheid wordt jaarlijks gemonitord via een Sociale Veiligheidsmonitor. De leerlingen vullen na 13 weken, 26 weken en 39 weken in hoe zij zich voelen op school. Hiervoor worden de 'Hoe voel ik mij?-lijsten' gebruikt.
- Wij hebben een interne vertrouwenspersoon.
- Om bij te dragen aan een fijne en veilige leefomgeving bij ons op school, zetten wij preventief de methode TeamUp in. Het TeamUp-programma biedt met spel- en bewegingsactiviteiten psychosociale steun aan kinderen die zijn getroffen door conflict en migratie. Spelenderwijs leren zij omgaan met hun emoties, krijgen zij meer vertrouwen en bouwen ze aan een hoopvolle toekomst.
- We zorgen met elkaar voor het creëren van een veilig leerklimaat. Bijvoorbeeld door middel van een groep teamleden die actief is rondom het pedagogische kwaliteit en een groep teamleden die actief gericht zijn op traumasensitief lesgeven. Tevens zetten we de lb'ers, de schoolcoach en de gedragspecialist in die leerkrachten ondersteunen bij het creëren van het veilige klimaat in de klas.

In schooljaar 2022-2023 gaan wij als school een eigen veiligheidsprotocol opzetten. In het veiligheidsplan worden alle afspraken vastgelegd.

## 2.3. Organisatie van ons onderwijs en inzet methoden

Binnen de ITK worden leerlingen ingedeeld op leeftijd. Elke klas heeft een naam van een planeet. Denk aan de namen: Mars, Mercurius, Saturnus en Pluto. In totaal heeft de ITK 15 nieuwkomersgroepen en

3 kopklassen. In totaal 18 groepen. In elke groep zitten ongeveer 15 leerlingen. De groepen zijn relatief klein. Dit een bewuste keuze, omdat wij onderwijs op maat geven. Elke leerling volgt onderwijs in een eigen leerlijn, op zijn/haar eigen niveau en in zijn/haar eigen tempo. De leerkracht wordt (deels) ondersteunt door een ondersteuner.

### Nieuwkomersgroepen

Met 'nieuwkomers' bedoelen we kinderen die nieuw in Nederland komen. De kinderen hebben met elkaar gemeen dat ze de Nederlandse taal onvoldoende beheersen om in het reguliere onderwijs te starten. De leerlingen zijn tussen de 4 en 11 jaar oud. Binnen de ITK hebben we momenteel twee kleutergroepen. Hierin zitten leerlingen waarvan hun broer of zus bij ons in een hogere groep zit of leerlingen met een arrangement. Overige kleuters gaan direct naar het reguliere onderwijs. In de nieuwkomersgroepen starten de leerlingen het gehele schooljaar en elke schoolvakantie vertrekken de leerlingen die er klaar voor zijn. Gemiddeld zit een leerling 1 jaar bij ons op school.

### Kopklassen

In de kopklassen zitten leerlingen die al een redelijke basis van de Nederlandse taal beheersen. Het zijn veelal tweedejaars nieuwkomers en stromen meestal door vanuit onze bovenbouwgroepen. In de kopklas blijven de leerlingen een heel jaar op school en worden zij klaargestoomd voor het voortgezet onderwijs. De kopklas kan gezien worden als een schakelklas tussen het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs.

### Methoden

Onze vakgebieden zijn woordenschat, technisch lezen, spelling, taal, begrijpend lezen, motorisch schrijven, rekenen, sociaal emotionele vorming, creatieve vorming, techniek, muziek en bewegingsonderwijs. Wereldoriëntatie is geen apart vakgebied, maar komt wel met name tijdens woordenschatlessen aan bod.

Vakgebied	Methode(n)
Woordenschat	LOGO300 en Wereld Vol Woorden
Technisch lezen	Veilig leren lezen (oude Kim versie), leesmap Teije de Vos
Spelling	Spelling in de Lift
Taal	Slagwerk
Begrijpend lezen	Nieuwsbegrip, Speurneus, Veilig leren lezen, Taalmaatjes
Schrijven	Schrijven in de basisschool, Pennenstreken
Rekenen	RekenZeker
Sociaal emotionele vorming	TeamUp
Techniek	Geen
Muziek	Geen

## 2.4. Burgerschapsonderwijs op school

Burgerschapsonderwijs gaat over de basisnormen en -waarden van onze samenleving. Onze leerlingen nemen nu en later deel aan een pluriforme maatschappij waarin ze samenleven met mensen die leven vanuit verschillende achtergronden en culturen. Onze school is een ontmoetingsplek waar kinderen andere kinderen ontmoeten met diverse culturele achtergronden. Onze leerlingen leren om te gaan met verschillen en samen te werken op basis van gelijkwaardigheid. Daarnaast leren ze ook functionele relaties aan te gaan met volwassenen binnen de school. Dit alles vindt plaats binnen de veilige muren van onze school. Burgerschapsonderwijs is bij ons geïntegreerd binnen ons onderwijsaanbod. Het is terug te zien tijdens de lessen TeamUp, tijdens de bespreking van de afspraak van de week, binnen onze thema's die we aanbieden en het komt terug tijdens vieringen.



## 2.5. Aanpak taalachterstanden

Doordat wij onderwijs op maat aanbieden, is ons onderwijs zo ingericht dat wij mogelijke taalachterstanden in een vroeg stadium ontdekken. De leerkracht kan bij twijfel altijd de intern begeleider vragen mee te kijken. Er vinden in het schooljaar groepsbesprekingen en spreekuren plaats tussen de leerkracht, de intern begeleider en eventueel de vaste ondersteuner. Beide besprekingen staan drie keer per jaar ingepland. Ook dit is een moment waarop de resultaten kritisch worden bekeken. Indien nodig zullen wij een passend onderwijsaanbod organiseren. We benutten waar wenselijk ook de expertise van ons eigen adviescentrum of andere externen vanuit of binnen het samenwerkingsverband.

## 2.6. Extra ondersteuning in de school

Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, moeten een passend onderwijsaanbod krijgen. De Wet passend onderwijs is ingevoerd in augustus 2014 en heeft als doel dat alle kinderen een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. Scholen die in dezelfde regio staan, werken samen in een samenwerkingsverband. Alle scholen voor primair onderwijs in onze regio maken deel uit van het samenwerkingsverband Zuid-Kennemerland. Alle scholen samen vormen een dekkend netwerk en met elkaar geven we vorm aan passend onderwijs voor iedere leerling. Hoe iedere school de ondersteuning organiseert, is terug te vinden in het schoolondersteuningsprofiel (SOP). In schooljaar 2022-2023 zal de ITK haar schoolondersteuningsprofiel schrijven.

Binnen de ITK zijn de drie intern begeleiders verantwoordelijk voor de leerlingenzorg. De leerkracht signaleert vroegtijdig welke leerlingen extra ondersteuning nodig hebben. De leerkracht deelt de hulpvraag met de intern begeleider. De hulpvraag wordt in samenwerking met de intern begeleider in kaart gebracht. De intern begeleider ondersteunt leerkrachten bij het zoeken naar de juiste ondersteuning. Daarnaast vindt er elke week een zorgteamoverleg plaats. Het zorgteam bestaat uit de directeur, de adjunct-directeur en de drie intern begeleiders. Tijdens dit overleg worden de leerlingen besproken die al extra “zorg” aangeboden krijgen of wordt er juist besproken of een leerling extra “zorg” nodig heeft. Leerlingenzorg is de hulp die gegeven wordt aan leerlingen die extra zorg nodig hebben. Het kan te maken hebben met leer- of sociale problemen of juist de behoefte aan extra uitdaging.

## 3. Personeelsbeleid

### 3.1. Ontwikkeling teamleden

In het functieboek van Twijs zijn alle functies met de daarbij horende verantwoordelijkheden beschreven en vastgelegd. De teamleden zijn zelf verantwoordelijk voor hun ontwikkeling en kunnen uit eigen initiatief altijd een ontwikkelingsgesprek aanvragen bij de directie. Op zo'n moment wordt een ontwikkelingstraject gestart. Met elk teamlid vindt er elk schooljaar een voortgangsgesprek plaats. In dit jaarlijks terugkerende gesprek bespreken directie en teamlid de professionele ontwikkeling van de medewerker. Tijdens dit gesprek staan onze kernwaarden centraal. Naar aanleiding van dit gesprek, kan ook een ontwikkelingstraject gestart worden. Naast het voortgangs- en ontwikkelgesprek vinden er ook meerdere malen per schooljaar flitsbezoeken plaats door de directie. Deze flitsbezoeken zijn in beginsel niet beoordelend van aard maar vooral gericht op *feeling* houden met de werkvloer en het reilen en zeilen in de klassen.

De onderwijsprofessionals die op de ITK werken...

- ... zijn flexibel ingesteld;
- ... nemen hun verantwoordelijkheid;
- ... denken leerlinggericht;
- ... kunnen samenwerken in een groot team;
- ... hebben grote affiniteit met het nieuwkomersonderwijs;
- ... zijn thuis in het traumasensitief lesgeven;
- ... hebben een uitgebreid repertoire didactische vaardigheden;
- ... blijven zich ontwikkelen en tonen een onderzoekende houding.

Teamleden binnen de ITK krijgen de ruimte en het vertrouwen om zich te ontwikkelen en te onderscheiden. Wij bieden de teamleden kansen en geven hen verantwoordelijkheid. Zo werken wij met specialisten in de school en werkt het team in kwaliteitsgroepen samen aan de schooldoelen ter verbetering van de kwaliteit van ons onderwijs. Een professionele cultuur op de werkvloer hebben wij hoog in het vaandel staan en werken wij graag vanuit horizontaal leiderschap, waarin we gezamenlijk 'het waartoe' van ons onderwijs vormgeven. Horizontaal leiderschap is een vorm van gespreid leiderschap. Binnen de ITK is dit terug te zien doordat teamleden zelf doelen stellen, de werkwijze en de taakverdeling hierin. We zijn als team gezamenlijk verantwoordelijk voor de resultaten.

### 3.2. Professionalisering

Op de ITK hechten we veel waarde aan het verhogen van de professionaliteit en deskundigheid van de teamleden. Vanuit de ITK bieden wij scholingen aan gericht op onze ambities en doelen. Professionalisering vindt op ITK op teamniveau en individueel niveau plaats. Professionalisering kan bestaan uit het volgen van opleidingen en cursussen, collegiale advisering, onderzoek en het lezen van literatuur. Collegiale consultatie en intervisie zijn voorbeelden van informeel leren binnen de ITK.

Via de Twijs Academie kunnen de teamleden zich aanmelden voor diverse scholingen. De TWIJS-academie biedt een bovenschoolse leer- en werkomgeving, waar voor alle personeelsleden effectieve en efficiënte professionalisering mogelijk is. Op deze manier werken we samen aan het steeds beter maken van ons onderwijs. De Twijs Academie richt zich op het mogelijk maken van opleiding, kennisuitwisseling en ontmoeting. Het aanbod is groot en gevarieerd en bestaat uit korte workshops, lezingen, ééndaagse trainingen en meerdaagse opleidingen. Ze bieden deze brede variatie om ervoor te zorgen dat er voor iedereen een passend aanbod is; de een heeft behoefte aan verdieping middels een training, de ander juist aan uitwisseling met collega's en weer een ander wil geïnspireerd raken. Voorop staat het plezier in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden.

Via de LOWAN worden specialistische scholingen aangeboden die interessant zijn voor onze teamleden. LOWAN ondersteunt de scholen die het eerste opvangonderwijs aan nieuwkomers verzorgen in zowel het Primair Onderwijs als het Voortgezet Onderwijs. Zij bieden uiteenlopende cursussen gericht op het versterken van kennis op nieuwkomersgebied.

Naast de scholingen verzorgd vanuit de ITK, de TWIJS-academie, het samenwerkingsverband en het aanbod via LOWAN kunnen teamleden altijd zelf het initiatief nemen om zich verder te ontwikkelen door middel van een opleiding, cursus of training bij een zelfgekozen organisatie. De keuze voor het volgen van een cursus of opleiding is altijd gebaseerd op twee pijlers: de persoonlijke wensen van de medewerker en de behoeften van de school.

### 3.3. Pedagogisch en didactisch handelen binnen de school

Onze leerlingen komen vanuit alle landen over de hele wereld. Zij nemen allemaal hun eigen levensverhaal mee, waaronder ook hun eigen onderwijservaringen. Sommige leerlingen hebben al jarenlang goed onderwijs gehad, andere leerlingen nauwelijks tot geen onderwijs. Dit vraagt van onze leerkrachten en ondersteuners dat zij hun pedagogisch en didactisch handelen afstemmen op de individuele behoeftes van de leerlingen. Indien een leerling start bij ons op school, wordt de leerling in een groep geplaatst op basis van leeftijd. Daarnaast wordt er ook gekeken in welke groep deze leerling het beste past. Hierbij kijken we ook of er in de groep een leerling zit die dezelfde taal spreekt.



Voor de leerlingen die net bij ons op school starten, kan het een veilig gevoel geven als een medeleerling dezelfde taal spreekt. De leerkracht observeert in de eerste drie weken de leerling en stelt zichzelf de vraag: past de leerling inderdaad goed in deze groep? De leerkracht geeft de eerste periode de leerling de tijd om te wennen. Dit doen zij door goed naar de behoefte te kijken van de leerling. Al onze leerkrachten zijn zich er bewust van dat een goed pedagogisch klimaat zich kenmerkt door vaste regels en structuur. Vaste regels, afspraken en routines, duidelijke verwachtingen en heldere structuren zorgen voor voorspelbaar leerkrachtgedrag. Hierdoor weten onze leerlingen waarop ze kunnen rekenen. Elke groep werkt met dezelfde dagritmekaarten. Op deze manier weet de leerling hoe de dag gaat verlopen, ook indien de leerling de Nederlandse taal nog niet goed te beheerst. De leerkracht en ondersteuner werken volgens een vaste structuur en aanpak. Gedurende de schooldag is er ook tijd voor persoonlijke aandacht, zowel op het leren gericht, maar ook kijkend naar de persoonlijke ontwikkeling. Een goed pedagogisch klimaat staat of valt met het contact tussen de leerkracht en de leerling. Tijdens de lessen worden de leerlingen gestimuleerd en worden er uitnodigende en uitdagende leersituaties gecreëerd. Op deze manier kunnen de leerlingen laten zien wat zij kunnen.

Binnen de ITK werken wij op maat; elke leerling heeft een eigen onderwijsprogramma. Dit vraagt veel van het didactisch handelen van de leerkrachten en ondersteuners. Elke nieuw teamlid wordt ingewerkt door de schoolcoach. Hieraan zit een inwerktraject gekoppeld, waarin ons onderwijs wordt toegelicht en uitgelegd; waarom doen we wat we doen en op welke wijze. Het overbrengen van de leerstof gebeurt vooral op individuele basis. Tijdens het inwerken wordt er veel tijd besteed aan deze vaardigheden.

We stellen ons pedagogisch en didactisch handelen ter sprake tijdens geplande momenten waarin we als team inhoudelijk met elkaar in gesprek gaan. Op deze manier leren we met en van elkaar en proberen we continu ons pedagogisch en didactisch handelen te verbeteren.

### 3.4. Nieuwe teamleden

Nieuwe teamleden binnen de ITK krijgen altijd een intern inwerktraject. Het inwerken en de begeleiding van nieuw personeel is essentieel. De kwaliteit en kwantiteit van deze begeleiding zijn bepalende factoren voor de onderwijskwaliteit, het behoud en het werkplezier.

TWijis heeft beleid opgesteld voor de begeleiding van nieuwe personeelsleden. Dit beleid omvat afspraken gedurende het eerste jaar na aanvang van het dienstverband. Dit beleid hebben wij gebruikt bij het vormgeven van ons eigen beleid. Ieder nieuw teamlid die start op de ITK ontvangt een inwerkmap met alle nodige informatie om te kunnen starten. In de eerste week wordt de leerkracht de hele week begeleid en ondersteund door de schoolcoach of intern begeleider. Deze intensieve

begeleiding vinden wij erg belangrijk gezien ons onderwijsaanbod en -systeem anders is dan van reguliere scholen. Na deze eerste week zal daarna met enige regelmaat de schoolcoach en/of intern begeleider meekijken in de klas. Deze begeleiding is bedoeld om de nieuwe leerkracht een goede start te laten maken. Een ondersteuner wordt de eerste week gekoppeld aan een ervaren ondersteuner om zo de werkzaamheden eigen te maken. Naast de begeleiding in de klas zal het nieuwe teamlid ook een aantal presentaties te zien krijgen met als doel om kennis te maken met onze werkwijzen en te begrijpen waarom we doen wat we doen, oftewel te leren werken vanuit de bedoeling van ons onderwijs. De directie zorgt dat er een tussen- en een eindevaluatie wordt afgenomen en schriftelijk wordt vastgelegd. Dit is in het kader van een eerstejaarsbeoordeling. De directie voert regelmatig en in ieder geval binnen 4 weken nadat het nieuwe teamlid is gestart een gesprek over hoe het werken op school wordt ervaren, om na te gaan of extra begeleiding of scholing nodig en/of gewenst is.

Vanuit het bestuur van TWijs wordt jaarlijks (najaar) een introductiemiddag voor nieuw personeel gehouden. Het doel daarvan is:

- Het geven van informatie over TWijs, als bevoegd gezag;
- Het onderling uitwisselen van ervaringen die werden opgedaan vanaf de start van het dienstverband bij TWijs;
- Kennismaken met elkaar en met (enkele) medewerkers van het stafbureau en de bestuurder;
- Het verkrijgen van input voor nieuw personeelsbeleid.

### 3.5. Personeelstekort

Het leerkrachtentekort in het primair onderwijs wordt steeds meer zichtbaar. Ook op de ITK hebben we daar mee te maken. Met het team zijn afspraken gemaakt hoe kortdurende en langdurige afwezigheid van een leerkracht wordt opgevangen. Ons onderwijsaanbod /-systeem is zodanig specifiek dat het onmogelijk is om kortdurend een invalkracht voor de klas te plaatsen. Bij kortdurende afwezigheid zal in eerste instantie gekeken worden of wij het intern kunnen oplossen. Bij langdurige afwezigheid zal er ook eerst gekeken worden of wij het intern kunnen oplossen. Indien dit niet het geval is, zal er wel gekeken worden naar een invalleerkracht. Ons streven is om leerlingen zoveel mogelijk op school te houden, zeker gezien het feit dat onze leerling maar kortdurend bij ons op school zijn om de Nederlandse taal te leren. Helaas zijn wij sinds schooljaar 2020-2021 soms genoodzaakt een klas thuis te laten, omdat er geen vervanging is.

## 4. Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is het proces waarin de school doelstellingen bepaalt, ze weet te realiseren en de kwaliteit ervan weet te bewaken.

### 4.1. Analyse kwaliteitszorg

Sinds schooljaar 2021-2022 heeft de school een nieuwe directeur, is de school sterk gegroeid qua leerlingenaantal, zijn er veel nieuwe leerkrachten en ondersteuners in de school en is er een nieuwe intern begeleider aangesteld. Daarnaast werkt het team voor het eerst met een jaarplan, is er een officieel schoolplan opgesteld, heeft het team met elkaar de ambities uitgesproken wat heeft geleid tot een missie, visie en kernwaarden en wordt onderzocht hoe de kwaliteitszorg systematisch opgezet kan worden. Dit alles heeft er toe geleid om te starten met een zogeheten 0-meting; een analyse van de huidige situatie.

We zijn gestart met onze kernwaarden: maatwerk, veiligheid, groei, flexibiliteit, diversiteit en samen. We hebben de huidige situatie en de gewenste situatie in beeld gebracht. Hier vanuit hebben we bekeken wat doen we al (goed) en wat doen we nog niet (goed). Vanuit de gewenste situatie hebben wij doelen opgesteld.

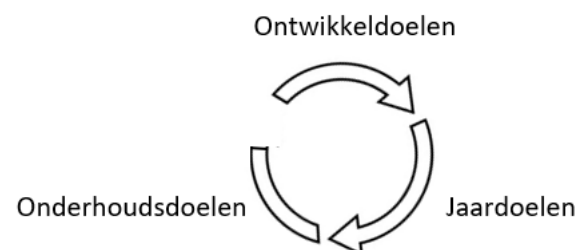
Naast onze kernwaarden hebben we ook de vier kwaliteitsgebieden geanalyseerd, te weten:

1. onderwijsproces, 2. veiligheid en schoolklimaat, 3. onderwijsresultaten, 4. sturen, kwaliteitszorg en ambitie. Het zorgteam heeft kritisch naar de standaarden gekeken; wat doen we goed, voldoende en wat moet beter? Vanuit deze analyse, hebben wij de verbeterpunten omgezet in doelen.

### 4.2. Ontwikkeldoelen en verbetermaatregelen

Vanuit de 0-meting, jaarplan 2021-2022, gesprekken met het team en kijkend naar onze ambities, hebben wij drie verschillende soorten doelen opgesteld, te weten:

- *Ontwikkeldoelen*: meerjarendoelen vanuit de analyses. Deze zijn weggezet in een tijdspad van vier schooljaren.
- *Jaardoelen*: de ontwikkeldoelen die een schooljaar centraal staan en teambreed (in de zogeheten kwaliteitsgroepen) worden opgepakt.
- *Onderhoudsdoelen*: doelen vanuit het voorgaande jaarplan die onderhouden dienen te worden.



ONTWIKKELDOELEN					
Doel	Werkwijze + evaluatie	Schooljaren			
		2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
<b>Ontwikkeling en uiting van talenten bij leerlingen stimuleren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er wordt een kwaliteitsgroep opgezet.</li> <li>- Een teamlid wordt aangesteld als kartrekker.</li> <li>- De kartrekker zet programma op.</li> <li>- Programma voor tussentijds geëvalueerd en bijgesteld.</li> <li>- Einde van het schooljaar zal het programma en de uitvoering daarvan geëvalueerd worden tijdens de evaluatiestudiedag met het team.</li> <li>- Na de eindevaluatie zal het aangepaste programma doorgevoerd worden in schooljaar '23 – '24.</li> </ul>	X			
<b>Implementatie nieuwe leesmethode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De kwaliteitsgroep vanuit schooljaar '21 – '22 blijft bestaan.</li> <li>- Van de start tot het school tot aan de kerstvakantie gaan drie groepen experimenteren met de nieuwe methode.</li> <li>- Begin mei vindt er een evaluatie plaats.</li> <li>- Na de evaluatie wordt de methode schoolbreed geïmplementeerd.</li> <li>- Einde van het schooljaar zal de implementatie geëvalueerd worden en zal bekeken worden welke volgende stappen nodig zijn.</li> <li>- Ib'ers controleren in schooljaar '23 – '24 expliciet of de methode nog op juiste wijze wordt ingezet. Dit doen zij op drie momenten door het schooljaar heen.</li> </ul>	X			
<b>Keuze nieuwe rekenmethode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er wordt een kwaliteitsgroep opgezet.</li> <li>- Een teamlid wordt aangesteld als kartrekker.</li> <li>- De kwaliteitsgroep stelt doelen voor schooljaar '22-'23 op.</li> <li>- Kwaliteitsgroep betreft team bij het proces.</li> <li>- De kwaliteitsgroep zal een stappenplan gaan opstellen voor de implementatie van de methode.</li> <li>- Implementatie nieuwe rekenmethode</li> </ul>	X			
<b>De school beschikt over een actueel schoolondersteuningsprofiel (SOP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In schooljaar 22-23 zal het SOP geschreven worden. Directie zet de kaders neer, de ib'ers schrijven de inhoud. Deadline 1 december 2022.</li> </ul>	X			
<b>De school heeft veiligheidsbeleid beschreven en heeft de registratie op orde</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In schooljaar 2022-2023 wordt het veiligheidsbeleid beschreven. Het beleid is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten.</li> <li>- Het beleid wordt uitgevoerd.</li> </ul>	X			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het beleid wordt geëvalueerd.</li> <li>- Feedback wordt verwerkt en het beleid wordt uitgevoerd.</li> </ul>		X	X	X
<b>De school richt de voorwaarden in om de onderwijskundige ambities en doelen te kunnen bereiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor 1 december 2022 heeft de directie een plan op papier gezet. Hierbij zal vooral de organisatiestructuur ter sprake komen. Het plan wordt gepresenteerd aan het team.</li> <li>- Feedback van teamleden wordt verwerkt.</li> <li>- In januari 2023 zal gestart worden met de vernieuwde organisatiestructuur.</li> <li>- Vernieuwde organisatiestructuur wordt tweemaal per schooljaar geëvalueerd en bijgeschaafd.</li> </ul>	X  X X	   X	   X	   X
<b>De schoolleiding voert actief een dialoog met ouders, personeel, MR, leerlingen, gemeente en/of regionale werkgevers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In schooljaar '22-'23 zal onderzocht worden of het mogelijk is om met een MR te gaan werken binnen de school, waarin ook een oudergeleding aanwezig is,</li> <li>- De directie zal in schooljaar '22-'23 een plan schrijven hoe zij tegenspraak het beste kan organiseren.</li> <li>- De directie zal in schooljaar '23-'24 uitvoering geven aan het plan.</li> <li>- De inzet en werkwijze van de MR en de organisatie van tegenspraak wordt geëvalueerd.</li> <li>- Feedback wordt opgepakt en er wordt opnieuw uitvoering gegeven aan het plan.</li> </ul>	X  X	   X  X	    X	    X
<b>Verbetering inwerktraject nieuwe teamleden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er wordt uitvoering gegeven aan het huidige inwerktraject.</li> <li>- In schooljaar 2022-2023 worden de volgende acties door de schoolcoach en adjunct-directeur opgepakt en uitgevoerd: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het huidige inwerkplan wordt kritisch bekeken door schoolcoach en adjunct-directeur en de punten worden op de i gezet. Deadline 1 december 2022.</li> <li>2. Bij alle nieuwe teamleden die gestart zijn in schooljaar 2021 – 2022 wordt geëvalueerd hoe zij het inwerktraject hebben ervaren. Hier zal ook om feedback worden gevraagd om het inwerktraject te verbeteren. Deadline 1 november 2022</li> <li>3. De inwerkmap krijgt een professioneel jasje. Er worden ITK ordners aangeschaft waarin alle informatie inzake het inwerktraject worden gearchiveerd. Deadline 1 november 2022.</li> </ol> </li> <li>- Er wordt uitvoering gegeven aan het nieuwe inwerktraject.</li> <li>- Het inwerktraject wordt geëvalueerd. November 2023.</li> <li>- Er wordt uitvoering gegeven aan het nieuwe inwerktraject. Directie zal bij alle nieuwe teamleden, tijdens de gesprekken</li> </ul>	X X X  X  X	      X	       X	       X

	vanuit de eerste jaarbeoordeling, vragen om feedback op het inwerktraject. Deze feedback kan leiden tot aanpassing van het inwerktraject.				
<b>Onderzoek naar de inhoud van de taallaatjes ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er wordt een kwaliteitsgroep opgezet.</li> <li>- Een teamlid wordt aangesteld als kartrekker.</li> <li>- De kwaliteitsgroep stelt doelen voor schooljaar '22-'23 op.</li> <li>- Kwaliteitsgroep betreft team bij het proces.</li> <li>- Einde van schooljaar '22 – '23 zal de kwaliteitsgroep een voorstel doen voor de inhoud van de taallaatjes. De inhoud zal onderbouwd zijn vanuit onderzoek.</li> <li>- Vanaf schooljaar '23 – '24 zal er gewerkt worden met de nieuwe inhoud van de taallaatjes.</li> <li>- Jaardoel zal omgezet worden naar een onderhoudsdoel.</li> <li>- Eind schooljaar '23 – '24 zal de inhoud van de taallaatjes teambreed geëvalueerd worden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>X</li> <li>X</li> <li>X</li> <li>X</li> <li>X</li> </ul>			
<b>Onderzoek naar de inhoud van de ontwikkelingsperspectieven en de wijze van invoering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In schooljaar '22 – '23 wordt er door de intern begeleiders onderzoek gedaan naar digitale invoering van de ontwikkelingsperspectieven (OPP's). We doen onderzoek naar Schoolkr8 en ParnasSys.</li> <li>- In januari 2023 gaan we werken met een proeftuin. Er zullen een aantal OPP's in ParnasSys of Schoolkr8 ingevoerd worden en bijgehouden worden.</li> <li>- In juni/juli 2023 wordt het proeftuintje geëvalueerd.</li> <li>- In week nul van schooljaar '23 – '24 zal tijdens de studiedag de werkwijze gepresenteerd en uitgelegd worden.</li> <li>- In schooljaar '23 – '24 zal er schoolbreed middels de digitale wijze gewerkt worden.</li> <li>- Er zijn op de tweede studiedag in september opnieuw aandacht besteed worden aan de werkwijze van het systeem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>X</li> <li>X</li> <li>X</li> </ul>			

Aan het einde van schooljaar 2022-2023 hebben we in samenspraak met het team besloten om onderstaande doelen toe te voegen als ontwikkeldoelen.

<b>Ouderparticipatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In schooljaar 2023-2024 inventariseren hoe we de ouderparticipatie meer op de kaart kunnen zetten</li> <li>- In schooljaar 2024-2025 wordt de visie op ouderparticipatie verder uitgewerkt.</li> <li>- Eventueel nieuwe activiteiten rondom ouderparticipatie implementeren</li> </ul>		X		
				X	
				X	

Cultuur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De ITK wil een cultuurschool worden.</li> <li>- Het opstellen van een beleidsplan en uitvoeren. Meenemen van de feedback uit het team.</li> <li>- Cultuuronderwijs integreren in twee woordenschat thema's ('Feest' en 'van Huis tot Stad').</li> <li>- Een database aanleggen voor activiteiten en materialen om te gebruiken binnen deze thema's.</li> <li>- Uitbreiden van cultuuronderwijs in meerdere woordenschatthema's.</li> <li>- Een jaarplanning maken voor cultuuronderwijs op de ITK (Cultuurmenu, activiteiten thema en feestkalender) De activiteiten vanuit het cultuurmenu, de thema's en de feestkalender in een jaarplanning schrijven ter voorbereiding en informatie</li> </ul>		X X X X X	X    X	X
ICT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opstellen leerlijn digitale geletterdheid voor de hele school op het gebied van: ICT-basisvaardigheden en Mediawijsheid</li> <li>- Volgend schooljaar Computational thinking en Informatievaardigheden</li> </ul>		X	X	

## SCHOOLJAAR 2022-2023

JAARDOELEN 2022 - 2023		
Doel	Werkwijze	Evaluatie
Implementatie nieuwe leesmethode	De huidige kwaliteitsgroep komt bij elkaar en stelt een stappenplan vast voor de implementatie van de nieuwe leesmethode	De leesmethode Veilig Leren Lezen (Kimversie) is geïmplementeerd. De leeslaatjes zijn in alle groepen hierop aangepast.
Keuze nieuwe rekenmethode	Er wordt een kwaliteitsgroep opgericht. Zij zullen een plan maken op welke wijze zij gaan onderzoeken welke rekenmethoden geschikt zijn en hoe zij uiteindelijk tot een keuze gaan komen.	De kwaliteitsgroep heeft: <ul style="list-style-type: none"> <li>· een "meetlat" gemaakt n.a.v. de tips en tops die uit de nulmeting kwamen</li> <li>· een methode bekeken die voor montessorischolen is gemaakt en gekeken of deze geschikt kan zijn voor de ITK</li> <li>· met twee collega's de NOT bezocht. Daar waren geen grote uitgevers vertegenwoordigd.</li> <li>· gekozen om van drie voor de groep bekende methodes een zichtzending aan te vragen (Alles telt Q, Getal en ruimte en de methode Wereld in getallen).</li> <li>· heeft een Webinar van de Malmberg Wereld in getallen gevolgd.</li> </ul>

		<p>Vier mensen proberen een methode aan het uit in hun groep.</p> <p>Proeftuinen voor 2023-2024 worden uitgezet en het streven is om een methode te kiezen die goed bij de ITK past.</p>
<b>Versterken talentontwikkeling bij leerlingen</b>	<p>Er wordt een kwaliteitsgroep opgericht. De leden zullen gaan onderzoeken op welke wijze de talenten meer zichtbaar en ontwikkeld kunnen worden.</p>	<p>De kwaliteitsgroep is meerdere keren bij elkaar geweest en ideeën zijn geïnventariseerd. Dit heeft geleid tot het organiseren van twee open podiums voor schooljaar 2023-2024. Deze zijn ingepland op de jaarplanner.</p>
<b>Verbeteren van de organisatiestructuur</b>	<p>Er wordt een kwaliteitsgroep opgericht. Kartrekker zal de directie zijn. De leden zullen onderzoeken welke organisatiestructuur het beste past binnen de ITK.</p>	<p>Er is onderzoek gedaan naar verschillende organisatiestructuren, door literatuur te lezen en online contact en schoolbezoeken bij twee scholen die werken als teamgerichte arbeidsorganisatie. De huidige organisatiestructuur van de ITK is in kaart gebracht in een organogram. We hebben met de kwaliteitsgroep afgewogen wat voor ons kan werken. We zijn tot de conclusie gekomen dat we volgend schooljaar het werken met onderwijsteams een goede keuze is, waar we ons verder in willen ontwikkelen. We hebben mogelijke taken in kaart gebracht, mogelijke onderwijsteams samengesteld en een tijdsplan opgesteld voor evt. implementatie. Ook is er een keuze gemaakt voor twee groepen die als proeftuin het werken in onderwijsteam gaan uitproberen in schooljaar 2023-2024.</p>
<b>Onderzoek naar de inhoud van de taallaatjes ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs</b>	<p>Er wordt een kwaliteitsgroep opgericht. Zij zullen kritisch naar de inhoud van de taallaatjes kijken, waarbij kwaliteit voor kwantiteit gaat.</p>	<p>We hebben geïnventariseerd welk materiaal er allemaal gebruikt wordt. Daar hebben we vervolgens een schifting in gedaan en het materiaal dat "ergens" vandaan geplukt is, als niet bruikbaar beschouwd. Er is onderzoek gedaan (zoeken op sites, praten met andere Taalscholen) om erachter te komen wat er nog meer bruikbaar materiaal zou kunnen zijn. Vervolgens zijn er meerdere methodes en computerprogramma's uitgeprobeerd, geëvalueerd en toegevoegd aan het materiaal dat wij al gebruiken. Het gaat hierbij om 'Taalzee', 'Kampioen in Nederlands', 'Kampioen in Lezen'.</p> <p>De pictogrammen die gebruikt dienen te worden, zijn in een document gezet en in alle groepen geplaatst in het mapje "werkschema's". Binnen het document is nu ook helder welk materiaal wanneer ingezet dient te worden.</p>



**ONDERHOUDSDOELEN 2022-2023**

Doel	Werkwijze	Evaluatie
<p><b>Versterken traumasensitief onderwijs</b></p>	<p>In schooljaar 2022-2023 zorgt een oud-lid vanuit de kwaliteitsgroep voor: een informatiedocument nieuwe teamleden; (bij)scholing voor alle teamleden tijdens studiedag 3 of 4.</p> <p>Delen van informatie in de ITK Update (minimaal 4 x)</p>	<p>Doel 1 is behaald. Er is meer bewustwording en kennis bij het team op het gebied van stress, trauma, emotie regulatie, relatie en het brein door middel van aandacht voor het onderwerp tijdens studiedag 12 juli 2023</p> <p>Doelen 2 en 3 zijn deels behaald. Er is onderzoek gedaan naar geschikte trainers voor teamscholing in trauma-sensitief lesgeven. De scholing voor alle teamleden staat gepland op twee studiedagen voor schooljaar 2023-2024.</p> <p>De onderhoudsgroep versterken trauma-sensitief onderwijs valt in het vervolg onder versterken pedagogisch klimaat.</p>
<p><b>Versterken pedagogisch klimaat</b></p>	<p>In schooljaar 2022-2023 zorgt de gedragspecialist voor: een informatiedocument nieuwe teamleden; een onderzoek naar de behoefte van beleid rondom een "time-out" voor leerlingen; de naleving van de nieuwe schoolafspraken.</p>	<p>1. In het schooljaar 2022/2023 is er overleg geweest met de schoolcoach. Er is gedeeld welke informatie van belang is voor nieuwe leerkrachten. De buitenspeelafspraken en schoolafspraken zijn overgenomen in het document voor nieuwe leerkrachten.</p> <p>2. Er is geen onderzoek geweest naar de behoefte van een beleid rondom een time-out voor leerlingen. Dit onderwerp is nu iets minder aan de orde. Er wordt 'op maat' gewerkt, ook op het gebied van een time-out. De gedragspecialist werd ingezet wanneer er een vraag was omtrent gedrag, waardoor er een HP gedrag op maat werd gemaakt.</p> <p>3. De nieuwe schoolafspraken zijn geïmplementeerd. Alle klassen zijn in het bezit van een flip-over map met de afspraken erin. In de gangen van beide gebouwen hangen grotere exemplaren. Wekelijks is er in de ITK update aandacht besteed aan 'de schoolafpraak van de week'.</p>
<p><b>Versterken teamcultuur m.b.t. de communicatielijnen</b></p>	<p>In schooljaar 2022-2023 zorgt een oud-lid vanuit de kwaliteitsgroep voor:</p>	<p>De communicatielijnen zijn kort. Parro - ouders/collega's, twee keer per week briefing met het hele team, wekelijkse ITK-update vanuit directie aan het hele team worden consequent toegepast.</p>

	Tweemaal een evaluatie binnen het team gericht op de afspraken die opgesteld zijn in schooljaar 2021-2022.	
<b>Keuze nieuwe leesmethode</b>	Dit doel is omgezet in een nieuw doel in het jaarplan 2022-2023, te weten: implementatie nieuwe leesmethode.	n.v.t.

## SCHOOLJAAR 2023-2024

JAARDOELEN 2023-2024		
Doel	Werkwijze	Evaluatie
<p><b>1.</b> <b>Versterken pedagogisch klimaat – Trauma-sensitief onderwijs</b></p>	<p>Elke collega is zich bewust van wat trauma-sensitief lesgeven is.</p> <p>Implementatie trauma-sensitief onderwijs: procesbegeleiding voor de invoering trauma-sensitief onderwijs.</p> <p>Komen tot een visie (op papier) over: 'Wat betekent trauma-sensitief onderwijs voor onze kinderen op de ITK?'</p>	<p>Kartrekker voert minimaal 3 keer per jaar een gepland kwaliteitsgesprek met de directie.</p> <p>Aan het einde van het schooljaar vindt tijdens de laatste studiedag teambreed een evaluatie plaats</p>
<p><b>2.</b> <b>Keuze nieuwe rekenmethode</b></p>	<p>Meer groepen zullen moeten anticiperen in 'proeftuinen', aangezien meerdere mensen hebben aangegeven te willen meebeslissen.</p> <p>Verdere oriëntatie op methodes die individueel inzetbaar zijn</p> <p>Eenduidige kennis over het begrip efficiënte directe instructie. Uit de reacties blijkt dat hier verschillende kennis over is.</p> <p>Uiterlijk na de herfstvakantie een klap geven – keuze maken.</p> <p>Implementatie van de nieuwe methode.</p>	<p>Kartrekker voert 3 keer per jaar een gepland kwaliteitsgesprek met de directie.</p> <p>Aan het einde van het schooljaar vindt tijdens de laatste studiedag teambreed een evaluatie plaats</p>
<p><b>3.</b> <b>ICT – Opstellen leerlijn digitale geletterdheid voor de hele school op het gebied van: ICT-basisvaardigheden en Mediawijsheid (volgend schooljaar Computational thinking en Informatievaardigheden)</b></p>	<p>Uitzoeken of we een methode gaan gebruiken of een eigen leerlijn digitale geletterdheid maken.</p> <p>Uitzoeken waar onze leerlingen aan kunnen voldoen binnen de leerlijn digitale geletterdheid van het SLO.</p> <p>De leerlijn digitale geletterdheid passend maken voor onze leerlingen.</p>	<p>Kartrekker voert 3 keer per jaar een gepland kwaliteitsgesprek met de directie.</p> <p>Aan het einde van het schooljaar vindt tijdens de laatste studiedag teambreed een evaluatie plaats</p>
<p><b>4.</b> <b>Versterken talentontwikkeling bij leerlingen</b></p>	<p>Invulling van open podium, twee keer per schooljaar.</p> <p>Inventarisatie van verschillende manieren om talenten te ontwikkelen.</p>	<p>Kartrekker voert 3 keer per jaar een gepland kwaliteitsgesprek met de directie.</p> <p>Aan het einde van het schooljaar vindt tijdens de laatste studiedag teambreed een evaluatie plaats.</p>

	Bestand aanleggen van verenigingen en subsidies.	
<b>5. Onderzoek naar de inhoud van de taallaatjes ter verbetering van de kwaliteit van het onderwijs</b>	<p>Nieuw materiaal zoeken om het stellen te oefenen.</p> <p>Nieuw materiaal zoeken om werkwoordspelling te oefenen.</p> <p>De methode Nieuw Nederlands blijven volgen in de nieuw uitgebrachte onderdelen en we Monitoren hoe het nu met de werkschema's gaat. Meerdere keren per jaar checken of het aangeschafte materiaal goed werkt/naar wens is en eventuele aanpassingen doen.</p> <p>Organisatie rondom aangepast programma voor kinderen die wel in een laatjesgroep zitten, maar nog niet de schoolse vaardigheden onder de knie hebben.</p> <p>Nieuwe ontwikkelingen/materiaal in de gaten houden en kijken of we het aanbod kunnen vergroten.</p>	<p>Kartrekker voert 3 keer per jaar een gepland kwaliteitsgesprek met de directie.</p> <p>Aan het einde van het schooljaar vindt tijdens de laatste studiedag teambreed een evaluatie plaats.</p>
<b>6. Organisatiestructuur verbeteren t.b.v. de onderwijskwaliteit</b>	<p>Uitwerken taken en verantwoordelijkheden binnen onderwijsteams (voor herfstvakantie).</p> <p>Het starten met twee proeftuinen met een helder en haalbaar tijdspad (na de herfstvakantie)</p> <p>Concept indeling onderwijsteams maken.</p> <p>Vorbereidingen voor schoolbrede onderwijsteams schooljaar 2024-2025 maken.</p>	<p>Kartrekker voert 3 keer per jaar een gepland kwaliteitsgesprek met de directie.</p> <p>Aan het einde van het schooljaar vindt tijdens de laatste studiedag teambreed een evaluatie plaats.</p>

ONDERHOUDSDOELN 2023-2024		
Doel	Werkwijze	Evaluatie
<b>1. Versterken pedagogisch klimaat - Schoolafspraken</b>	<p>Borging van de schoolafspraken. Wekelijks wordt er een schoolafpraak in de ITK-update centraal gesteld.</p> <p>een onderzoek naar de behoefte van beleid rondom een "time-out" voor leerlingen.</p> <p>Onderzoeken hoe we de expertise vanuit het SO kunnen inschakelen op de ITK</p>	Einde schooljaar evaluatie met de directie.
<b>2. Nieuwe leesmethode</b>	<p>Alle collega's kunnen op de juiste manier met de Kim versie van VLL aan de slag. Tijdens het werken met deze versie leren we van elkaar.</p>	Einde schooljaar evaluatie met de directie.

### 4.3. Ononderbroken ontwikkelingsproces

Elke leerling die bij ons op school start, wordt geplaatst in een eigen leerlijn. De leerlijn wordt bepaald door drie factoren: leeftijd, verwant of geen verwant schrift en schoolhistorie. Op deze manier wordt het onderwijs afgestemd op de voortgang en ontwikkeling van de individuele leerling. Elke leerling krijgt hierdoor onderwijs op maat. Alle leerlingen in de nieuwkomersgroepen worden drie keer per jaar getoetst. Leerlingen uit de kopklassen worden vier keer per jaar getoetst. Naar aanleiding van de resultaten worden de doelen voor de komende periode vastgesteld en vastgelegd in het ontwikkelingsplan van de leerling.

Om de kwaliteit van ons onderwijs hoog te houden én te verbeteren, starten wij in schooljaar 2022-2023 met het teambreed analyseren van onze opbrengsten. Deze analysebespreking staat gepland aan het begin van het schooljaar. De vier intern begeleiders presenteren de opbrengsten van de toetsmomenten vanuit schooljaar 2021-2022 en laten zien waar de doelen worden behaald en waar de doelen niet worden behaald. Naar aanleiding van deze doelen zullen de teamleden inhoudelijk in gesprek gaan wat dat betekent voor het onderwijsaanbod in de klas en waar voor ons de kansen liggen om onze kwaliteit schoolbreed te verbeteren.