

Schoolplan IKC het Noorderlicht

2024-2028



1 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van IKC het Noorderlicht. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school binnen het Kindcentrum voor de periode 2024-2028. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

1.1 Gegevens school en bestuur

School: IKC het Noorderlicht
Brin: 13MN
Directeur: Antoine Rossewij
Adres: Bezelhorstweg 117, 7002 CC Doetinchem
Telefoon: 0314-360683
E-mailadres: info@hetnoorderlichtdoetinchem.nl
Website: www.hetnoorderlichtdoetinchem.nl

Bestuurskantoor: IJsselgraaf-Spelenderwijs
Bestuur: Scholengroep IJsselgraaf
Bezoekadres: Keppelseweg 56
6999 AR Hummelo
Telefoon: 0314 - 382990

1.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van IKC het Noorderlicht tot stand gekomen.

Goed onderwijs geven is de kerntaak van scholen. Daarnaast wordt het steeds belangrijker dat je als school laat zien wie je bent, wat je hebt te bieden, waarmee jouw school zich onderscheidt van andere scholen. Dat wordt gevraagd door de markt, door ouders die steeds vaker kritisch kijken voordat zij een school kiezen, in een omgeving met meerdere aanbieders. Het is met andere woorden belangrijk dat de school een duidelijk profiel, gezicht of karakter heeft.

Met behulp van Scholen met Succes is het team tijdens bijeenkomsten in oktober en november 2019, gekomen tot een mooi profiel, passend bij de school en haar omgeving en de koerstema's van IJsselgraaf. Daarin is en wordt de MR structureel meegenomen. Het vastgestelde profiel van 2019 is nog steeds de basis van ons handelen en onze aanpak.

Het schoolplan is een document dat vier jaar bestrijkt. Jaarlijks wordt een jaarplan opgesteld. Dit jaarplan is het werkdocument voor het lopende jaar en wordt aan het eind van het jaar geëvalueerd. Na de evaluatie wordt een nieuw jaarplan opgesteld.

De ontwikkelgroepen binnen het team schrijven jaarplannen voor de ontwikkelthema's. Komend schooljaar zijn dat de thema's didactisch handelen, leerlijnen en maakonderwijs.

Door te werken met jaarplannen kan de school altijd inspelen op tussentijdse veranderingen en is het schoolplan geen statisch document.

1.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die IJsselgraaf-Spelenderwijs met het koersplan aan haar locaties meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van IKC het Noorderlicht. Vervolgens treft u aanvullende informatie aan over de wijze waarop IKC het Noorderlicht voldoet aan de wettelijke eisen aan het schoolplan.

Zoveel mogelijk met verwijzing naar documenten van het Noorderlicht en IJsselgraaf-Spelenderwijs.

2 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van IKC het Noorderlicht beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit het verhaal van IJsselgraaf-Spelenderwijs. Daarnaast is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor IKC het Noorderlicht: waar werken wij naar toe. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van het Noorderlicht weergegeven.

2.1 Kaders vanuit Scholengroep IJsselgraaf

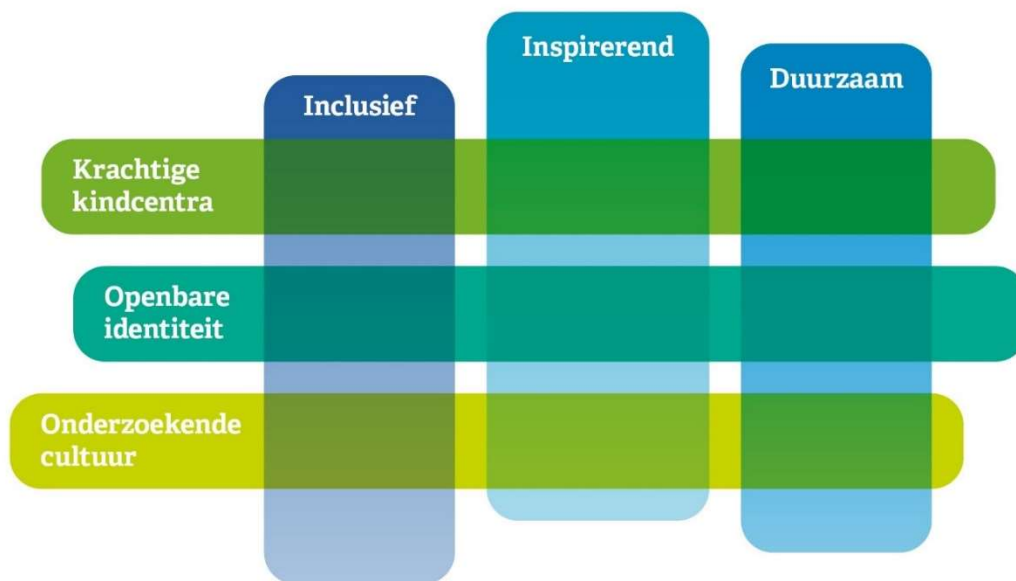
HET VERHAAL VAN IJSELGRAAF-SPELENDERWIJS

Wij geloven dat alle kinderen recht hebben op onderwijs en kinderopvang die hen maximale kansen bieden op optimale ontplooiing. Dit geldt ook voor onze professionals en hun werk.

Voor 2024-2028 hebben we een toekomstgerichte en inspirerende onderwijsvisie uitgestippeld.

Groeien en ontwikkelen. Met lef!

Openbare identiteit is ons fundament. En onze kracht. Deze identiteit is onze leidraad voor het versterken van de onderzoekende houding, voor inclusiviteit, inspirerend onderwijs en inspirerende kinderopvang én voor duurzaamheid. We werken toe naar krachtige kindcentra.



Compacte infographic koers

Krachtige kindcentra

In onze gedroomde toekomst spelen krachtige kindcentra een hoofdrol. Ze worden gedreven door een visie van doorlopende ontwikkeling van 0 tot 13 jaar. Kinderen komen optimaal tot bloei in de inspirerende speelleeromgevingen van onze kindcentra.

Openbare identiteit: we zijn er trots op

We zijn openbaar dus wij staan voor diversiteit, gelijkwaardigheid en respect voor iedereen. Onze kindcentra zijn ontmoetingsplekken. Nieuwsgierigheid en dialoog staan er centraal. In onze omgeving komen kinderen in aanraking met diverse culturen, religies en achtergronden. Dit draagt bij aan het

begrijpen, respecteren en waarderen van elkaar. Dat is krachtig: het leidt tot het ontwikkelen van een eigen identiteit.

Komende jaren versterken we onze openbare identiteit. Omdat we geloven in het recht van ieder kind om er te mogen zijn, ongeacht achtergrond, diversiteit, geaardheid, of eigenheid.

Leren en ontwikkelen is een sociaal proces; je doet het samen! We benadrukken het belang van (inter)professioneel samenwerken op alle niveaus binnen IJsselgraaf-Spelenderwijs.

Onderzoekende cultuur: essentieel in goed onderwijs

In ons streven naar onderwijsverbetering zetten we stevig in op een onderzoekende cultuur. Want wie onderzoeksmatig werkt, draagt bij aan duurzaam beter onderwijs en betere kinderopvang. En aan eigen professionalisering.

Door deze benadering stimuleren we onszelf, professionals, én de kinderen om nieuwsgierig te zijn, om te willen begrijpen, vragen te stellen en samen op zoek te gaan naar antwoorden. Het moedigt aan om eigen praktijken te onderzoeken, samen te werken, ideeën te delen en van elkaar te leren. Een onderzoekende houding zit in de kern van ons vak en is essentieel voor goed onderwijs en goede kinderopvang.

Bij de onderzoekende houding volgen we de principes van de *NRO Leidraad Werken aan onderwijsverbetering*. We focussen op:

- onderzoeksmatig en cyclisch werken aan onderwijsverbetering;
- het stimuleren van een onderzoekende houding;
- samen leren in het team;
- het benutten van kennis en expertise;
- een klimaat bevorderen van gespreid leiderschap.

Drie pijlers: Inclusief, Inspirerend, Duurzaam

Daarnaast rust de koers op stevige pijlers: Inclusiviteit, Inspirerend(e) onderwijs en kinderopvang, Duurzaamheid. De pijlers vertegenwoordigen onze grote inzet, zowel voor het bieden van gelijke kansen, als voor onderzoek en innovatie en voor duurzaamheid in de breedste zin van het woord. Bij elke pijler passen concrete thema's. Ze bepalen de koers in komende jaren. Het levert als totaalbeeld deze infographic op:



Koersuitspraken

We vatten het verhaal samen in een reeks uitspraken.

Openbare identiteit is onze kracht. Het heeft gelijkwaardigheid, vrijheid, ontmoeting als basis. Laten wij met ons inclusieve, betekenisvolle aanbod uitblinken en een inspirerend voorbeeld zijn voor anderen.

Wij versterken de **onderzoekende cultuur** en nieuwsgierigheid: het is essentieel voor het ontwikkelen en verbeteren van onze kindcentra. Dit doen we handelingsgericht en dus altijd samen met ouders.

We groeien toe naar **krachtige integrale kindcentra** met kinderopvang en primair onderwijs in één integrale organisatie, geleid door IKC-directeuren.

INCLUSIEF

- Voor elk kind en voor elk talent bieden wij een rijke, passende leer- en ontwikkelomgeving. We werken hierin samen met partners in zorg en onderwijs.
- Kinderen en professionals zijn divers; iedereen krijgt bij ons gelijke kansen om het beste van zichzelf te laten zien. Onze aanpak is dat we hoge verwachtingen hebben, veiligheid en geborgenheid bieden, de ander werkelijk zien en waarderen.

INSPIREREND

- We organiseren toekomstbestendig onderwijs. Daarom integreren we pedagogische concepten stevig in ons onderwijs. We benutten ze als bron van kennis en inspiratie voor professionalisering. Elke school ontwikkelt en etaleert de eigen unieke kwaliteiten.
- We verrijken de schooldagen met een flexibel en gevarieerd aanbod, met geïntegreerd thematisch onderwijs en een uitdagende digitale leeromgeving.
- Ons curriculum omvat vaardigheden en vakinhoud, waarbij we werken vanuit leer- en ontwikkellijnen. We heroverwegen de rol van toetsing.
- Inspirerend(e) onderwijs en kinderopvang vragen van ons leiderschap met lef.

DUURZAAM

- We nemen verantwoordelijkheid voor het welzijn van de kinderen, de planeet en de gemeenschappen waartoe we behoren. We zetten ons in voor gelijke kansen, burgerschap, bestrijding van armoede. Als professionals geven wij het goede voorbeeld.
- Ieder van ons ontwikkelt zich tot 'Duurzame professional'; zo creëren we samen werkplezier.

Met nieuwsgierigheid en lef óp naar 2028!

2.2 Analyses

Aan de hand van gesprekken met het team, uitgebreide lesbezoeken, analyse van de opbrengsten en analyse van de schoolomgeving hebben we met het team en de MR de visie en missie van de school aangescherpt. Vervolgens hebben we vastgesteld wat er nodig is om onze missie, vanuit onze visie, te bereiken.

Schoolomgevingsanalyse

Ligging:

IKC Het Noorderlicht ligt in Doetinchem in wijk 9. In de nabije omgeving van de school liggen nog 4 basisscholen.

We zitten in een nieuw gebouw (2017) midden in Doetinchem Noord en Overstegen, naast sportcomplex Rozengarde. Het Noorderlicht is een Ontmoetingshuis op een unieke plek. In het kloppend hart van de wijk. Dagopvang, Peuterspeelgroep, onderwijs en naschoolse activiteiten slaan er de handen ineen. Alle kinderen van 0 tot 13 jaar zijn welkom.

Er is altijd iets te doen in Het Noorderlicht, ook na schooltijd. Van sport- tot cultuur- en muziekactiviteiten.

Maar het Noorderlicht is meer dan een veilige haven voor kinderen. Iedereen is er welkom, jong én oud. Het Noorderlicht is een Ontmoetingshuis voor iedereen uit Doetinchem Noord en Overstegen. Het is een plek waar mensen hulp kunnen krijgen voor uiteenlopende vragen. Het is een plek waar mensen samenkomen. Het is een plek waar volop buurtactiviteiten voor alle bewoners van de wijk worden georganiseerd. Samen spelen, samen leren, samen ontmoeten!

Basisgeneratie:

Doetinchem heeft de komende jaren gemiddeld 536 vierjarigen per jaar te verdelen, dat zijn 78 leerlingen minder dan voorgaande jaren. Het aanbod uit Doetinchem neemt af.

Wijk 9, waar de school gelegen is, heeft de komende jaren gemiddeld 69 vierjarigen per jaar te verdelen, dat zijn 12 leerlingen minder dan voorgaande jaren. Het aanbod uit wijk 9 neemt af.

Concurrerende scholen:

Het leerlingaantal op OBS Het Noorderlicht is de afgelopen 5 jaar met 29% afgenomen. Op 1 oktober 2018 telde de school 268 leerlingen, op 1 oktober 2023 waren dat er 189. Op 1 oktober 2024 hebben we 183 leerlingen.

Twee scholen in de omgeving zijn gegroeid, een school is in leerlingaantal nagenoeg gelijk gebleven en een school is vergelijkbaar gedaald.

Prognose:

Volgens de prognose van DUO zal het leerlingaantal op OBS Het Noorderlicht tot schooljaar 33/34 nagenoeg gelijk blijven rond de 185 leerlingen.

Marktaandeel:

Van de 389 reguliere basisschoolleerlingen in postcodegebied 7002 gaan er 96 naar IKC Het Noorderlicht, dat is een marktaandeel van 25%. De school heeft hiermee niet het grootste marktaandeel van het postcodegebied. Het marktaandeel van de school is de afgelopen 4 jaar gedaald met 7%. De Wilhelminaschool heeft met 27% het grootste aandeel.

Van de 518 reguliere basisschoolleerlingen in postcodegebied 7009 gaan er 76 naar IKC Het Noorderlicht. De school heeft met 15% het 2 na grootste marktaandeel van het postcodegebied. BS Hagen heeft met 22% het grootste marktaandeel.

Sterkte en zwakte analyse

Deze analyse geeft de sterke en zwakte punten aan van IKC het Noorderlicht en of deze als kans of bedreiging wordt gezien. We hebben deze SWOT gebruikt om tot speerpunten voor dit schoolplan te komen. De oudertevredenheidsspeiling van mei 2024 is daar ook voor gebruikt.

SWOT medewerkers

Sterk	Zwak
• Diversiteit in kwaliteit, kennis en team samenstelling • Hecht team met belangstelling voor elkaar • Veelzijdig • Je mag jezelf zijn, in je eigen kracht staan • Kritisch	• Teveel willen • Focus op dezelfde prioriteiten • Samenwerking onderbouw-bovenbouw
Kans	Bedreiging
• Versterking samenwerking Onderbouw en Bovenbouw • Gebruik maken van elkaars expertise • Samen lessen voorbereiden, meer van elkaar leren • Professionele communicatie • Verlengde schooldag • Prioriteren. Niet teveel willen	• Vooroordelen over de school (populatie) • Eigen plan trekken • Door stoppen NPO middelen denken dat we het zonder ondersteuning niet kunnen

Trots op!

- Alle extra's: gym, Rots & Water, zwemmen, bibliotheek, schoolontbijt, leerorkest, Denk & Doe lab, Kunst
- Aanwezige kennis en specialisme
- Hart voor de kinderen
- Hard werken en hard genieten
- Goede sfeer
- Iedereen mag zijn wie die is.

2.3 Missie, visie, kernwaarden en ambitie van ons IKC



Het Noorderlicht.

De naam van onze school geeft aan waar we voor staan en wat we met leerlingen willen bereiken.

Het Noorderlicht is een prachtig natuurfenomeen van veelkleurig bewegend licht dat straalt in de nacht.

Het is zonne-energie die er altijd is, maar alleen onder bepaalde condities te zien is.

Als kinderen kunnen doen waar ze van houden

Als ze hun talenten leren kennen en benutten

Als ze goed in hun vel zitten

Dan is het net alsof je ze ziet stralen.

Dat is onze missie:

- De juiste condities creëren zodat onze leerlingen kunnen stralen.
- Kansrijk en uitdagend onderwijs bieden voor ieder kind

Ons motto is: **Het Noorderlicht, ieder kind INzicht!**

Het is onze ambitie dat ieder kind op IKC het Noorderlicht zich breed kan ontwikkelen en het beste uit zichzelf naar boven haalt in sociaal en cognitief opzicht! Ieder kind verdient de kans om zich te ontwikkelen, de kans op een toekomst!

Het is onze overtuiging dat iedereen, onze leerlingen en ook onze medewerkers, een bron van passie of talent hebben en bovendien beschikken over '**leerkracht**'. Het is ons werk die kracht en kansen te zoeken, te vinden en verder te ontwikkelen. Met elkaar, in samenhang en met overtuiging.

Dat doen we primair via 4 kernwaarden:

1. **Een stevige basis** via de kernvakken rekenen en lezen (nieuwe methoden implementeren, Intensiveren van reken – en taaltijd en focussen op cruciale doelen én via extra aandacht voor sociaal emotionele ontwikkeling en persoonlijkheidsontwikkeling (onder andere met Kanjertraining en Rots & Water programma)
2. **Een doorgaande lijn** van 0 tot 13 waarin we de ontwikkeling van elke leerling volgen en stimuleren, onder andere door hen te leren leren en geleidelijk aan toe te werken naar (mede)eigenaarschap van leerlingen voor hun eigen leerproces
3. **Brede talentontwikkeling** via specifieke talentprogramma's en gerichte tijd voor spelen, leren en denken (EDI-Digitale geletterdheid-Onderzoekend leren en Leskracht)
4. **Gezond en actief leren denken en doen** met activerende didactiek, effectieve instructie en coöperatief leren

2.4 Begrotingsperspectief

Het leerlingaantal is het afgelopen jaar gelijk gebleven. Uitgaande van een leerlingenaantal van rond de 195 leerlingen de komende jaren en het stoppen van de NPO-middelen na Corona, moeten we het komende schooljaar ook in het aantal groepen en dus formatieplaatsen terug. De verwachting is dat we een school met negen groepen zullen zijn met extra ondersteuningsmogelijkheid. De middelen ten behoeve van werkdrukverlaging worden ingezet ten behoeve van een goede verdeling van werklast en het creëren van tijd voor afstemming en voorbereiding.

3 Speerpunten

In het vorige hoofdstuk is uit de doeken gedaan welke ambitie IKC het Noorderlicht heeft voor de komende schoolplan periode. In dit hoofdstuk is weergegeven welke speerpunten IKC het Noorderlicht in lijn met deze ambitie wil realiseren, gekoppeld aan de nieuwe koersthema's van IJsselgraaf.

Uitgangspunt is om ingezette schoolontwikkeling vanuit de ontwikkelgroepen verder te verbeteren.

- Invoeren Focus PO; leerdoelgericht werken met leerlijnen met cruciale leerdoelen voor rekenen, lezen, taalverzorging en technisch lezen
- Invoeren Focus op begrip; geen aparte methode meer voor technisch lezen, geen woordrijen, geen instructietafels en werkboekjes voor (zwakke) lezers. We lezen uit goede boeken met rijke taal, iedere dag!
- Invoeren nieuwe taalmethode Taaljacht
- Invoeren maakonderwijs volgens het principe denken,doen,delen in de uitdagende omgeving van het Denk & Doe lab.
- Borgen Kunst en Cultuuraanbod; muziekstart groep 4 en 5 en leerorkest groepen 6 t/m 8.
- Aan de hand van ons cultuurmenu stellen we jaarlijks vast welke keuzes en speerpunten we kiezen ten aanzien van cultuureducatie
- Borgen rekenaanpak (Bareka, methode) in Rekenbeleidsplan
- Op ons IKC komen onderwijs, opvang en naschools aanbod samen. Kinderopvang en basisschool werken samen in 1 organisatie en vormen 1 team. We maken 1 ontwikkelingslijn van 0 jaar tot en met groep 8.
Als we willen dat we voor kinderen gelijke kansen creëren, moeten we zo vroeg mogelijk beginnen met het verkleinen van de ongelijkheid.

IKC het Noorderlicht werkt met een aantal beleidsdocumenten die we jaarlijks actualiseren en vaststellen Dit zijn:

- Ondersteuningsstructuur op het Noorderlicht
- Schoolveiligheidsbeleid en Kanjerbeleid
- Wereldburgerschap en openbare identiteit
- Taalbeleid
- Rekenbeleid
- ICT-beleid

De directeur is hiervoor verantwoordelijk en heeft deze taken waar mogelijk gedelegeerd aan Intern begeleider, specialisten of coördinatoren in het team.

Bijlage I Wettelijke en deugdelijkheid eisen

1 Onderwijskundig beleid

Binnen het onderwijskundig beleid hebben we de komende vier jaar drie speerpunten:

- Het blijven stimuleren en borgen van een veilig pedagogisch klimaat
- Voortdurend investeren in krachtige didactiek en klassenmanagement
- Afstemming van doelen en handelen in relatie met de referentieniveaus

Voor de kernvakken taal en rekenen maken de leerkrachten tweemaal per jaar een didactisch groepsoverzicht, waarin zowel de opbrengsten als de onderwijsbehoeften van de groep staan. Hierover gaan de leerkrachten uitgebreid in gesprek met de intern begeleider en elkaar. Deze gesprekken worden geëvalueerd in het zogenoemde Managementteam overleg, waarbij ook de directeur is betrokken. De groepsgesprekken zijn een vast onderdeel van onze jaarkalender en ook terug te lezen in het document "Ondersteuningsstructuur IKC het Noorderlicht".

Wanneer de resultaten daartoe aanleiding geven, passen we het onderwijsaanbod aan of wijken we ervan af vanwege de specifieke behoefte van een groep. We gaan dan uit van de vaardigheidsgroei en de te verwachten referentieniveaus, naast de observaties van de leerkracht en de resultaten op de methodetoetsen. Bij opvallende discrepanties gaan we in gesprek met de leerling, ouders en eventueel andere deskundigen om een verklaring te vinden en het juiste vervolg te kiezen.

Ter ondersteuning van ons pedagogisch handelen maken we gebruik van de methodiek van de Kanjertraining, coöperatieve werkvormen en de Rots&Water training. Vanaf januari 2021 beschikt de school ook over een schoolveiligheidsplan.

Handelingsgericht werken

Binnen IJsselgraaf heeft de afgelopen periode het Handelingsgericht werken (HGW) met regelmaat op de agenda van IBOT en Op Koers bijeenkomsten gestaan. Verbeterpunten die daaruit naar voren kwamen zijn verwerkt in onze ondersteuningsroute en door het regelmatig voeren van kind-gesprekken heeft de stem van de leerling en herkenbare plek gekregen. We zijn ons ervan bewust dat HGW geen formulier of procedure is, maar een mindset gericht op wat wél kan en op welke manier we het beste voor ieder kind kunnen organiseren. Dit past goed bij onze visie die uitgaat van de groeimindset. We blijven aansluiten bij de ontwikkelingen van IJsselgraaf, zodat we binnen onze organisatie vanuit dezelfde basis blijven werken.

De Kanjertraining

Geeft ons gemeenschappelijke taal en een mooie doorgaande lijn in het pedagogisch handelen. We gaan door met de Kanjertraining en coöperatieve werkvormen, waarbij Kanjer geborgd moet blijven en coöperatief leren opgefrist/bijgeschoold. Al onze leerkrachten zijn geschoold in de methodiek van de Kanjertraining, zodat we een Kanjerschool zijn. Een keer per twee jaar volgen we een opfriscursus via het Kanjerinstituut.

Rots&Water training

In het schooljaar 2020-2021 zijn we gestart met Rots&Water trainingen. Alle leerlingen krijgen gedurende het schooljaar ± 10 trainingen. Rots en Water is een bekroond weerbaarheidsprogramma. **Rots** staat voor je eigen weg gaan, voor jezelf opkomen en jezelf beschermen. **Water** staat voor verbinding, vriendschap, respect en communicatie.

Het doel van de training is dat je sterker in je schoenen komt te staan, je leert voor jezelf op te komen en bouwt aan je zelfvertrouwen. Zo kunnen kinderen beter omgaan met lastige situaties en betere keuzes maken. Rots en Water gaat ook over zelfbeheersing, kinderen leren o.a. woede en boosheid te beheersen en grenzen van anderen te respecteren.

De trainingen worden verzorgd door gecertificeerde Rots & Water trainers die deel uitmaken van het vaste team.

Burgerschaponderwijs.

Wij willen kinderen met ons onderwijs voorbereiden op de taken en rollen die ze nu en in de toekomst in de maatschappij vervullen. Voorbeelden zijn de consument, de verkeersdeelnemer en de burger in een democratische rechtstaat. IKC het Noorderlicht is een oefenplaats voor de echte wereld om straks als een volwaardig burger deel te kunnen nemen en te functioneren in de samenleving.

Kinderen dienen hiervoor kennis te ontwikkelen over en inzicht te verwerven in belangrijke algemeen aanvaarde normen en waarden en te weten hoe daarnaar te handelen.

Als school richten we ons op de samenleving als geheel en op de directe leefomgeving. We vinden het belangrijk dat kinderen met diverse culturen en achtergronden met elkaar kennismaken en leren samenwerken.

Als school besteden we actief aandacht aan:

- democratie: kinderen leren denken en handelen volgens democratische principes;
- participatie: kinderen worden gestimuleerd actief deel te nemen aan zowel binnen- als buitenschoolse activiteiten;
- identiteit: er is aandacht voor 'wie ben ik' en 'wie is die ander'.

Bekijk voor een uitgebreide beschrijving van ons aanbod de notitie "(Wereld)burgerschap op IKC het Noorderlicht.

CMK=Cultuur- Met- Kwaliteit

Komende schoolplan periode zorgen we voor samenhang door culturele activiteiten te koppelen aan ons bestaande aanbod, in samenwerking met Amphion Cultuurbedrijf.

Leskracht

Bij Leskracht leren kinderen in een coöperatieve setting oplossingsgericht in stappen te denken en ideeën opperen. Daarbij kunnen ze hun eigen leerstijl, voorkeur en talent goed vormgeven en ontwikkelen.

Taalondersteuning.

Op IKC het Noorderlicht werken we 4 dagen intensief met leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben op het gebied van hun taalontwikkeling. We onderscheiden hier nieuwkomers en anderstaligen.

De doelen voor de taalondersteuning van nieuwkomers. Het is belangrijk voor Nieuwkomers dat ze:

- Nederlandse klanken kan onderscheiden
- Nederlandse klanken correct kan uitspreken
- Nederlandse klankcombinaties correct kan uitspreken
- Klemtoon patronen in Nederlandse woorden en zinnen correct kan uitspreken
- Intonatie patronen verstaan en uit kunnen spreken

Nieuwkomers zijn een grote diverse groep. Het omvat vluchtelingen die op uitnodiging naar NL komen, mensen die asiel aanvragen in NL, migranten die om economische redenen komen, gezinsherenigers, migranten die naar NL komen omdat hun bedrijf zich vestigt in NL, mensen die trouwen met een NL partner maar ook mensen die Nederlander zijn maar weer naar NL terugkomen.

Wat is het verschil tussen een vreemdeling, vluchteling, asielzoeker en statushouder?

- Een vreemdeling is iemand die niet de Nederlandse nationaliteit heeft.
- Een asielzoeker is een vreemdeling die zijn land heeft verlaten en bij de Nederlandse overheid een asielaanvraag indient. Asielzoekers zijn (nog) niet in het bezit van een verblijfsvergunning en wonen meestal in een AZC.
- Een vluchteling is een asielzoeker die terecht bang is voor vervolging in zijn land. Hij krijgt alleen een verblijfsvergunning als hij aan de vereiste voorwaarden voldoet.
- Een statushouder is een vluchteling die een tijdelijke verblijfsvergunning heeft gekregen voor vijf jaar. Daarna wordt opnieuw bekeken of deze persoon voor een definitieve verblijfsvergunning in aanmerking kan komen. Statushouders hebben dezelfde rechten en plichten als andere inwoners.

Vanaf 1 juli 2024 krijgen basisscholen aanvullende bekostiging voor nieuwkomers vanaf de eerste schooldag van kinderen in plaats van de huidige situatie waarbij de 'datum binnenkomst in Nederland' leidend is.

Daarnaast hebben wij op school veel te maken met anderstaligen.

Anderstaligen zijn kinderen waarvoor het Nederlands niet de moedertaal is. Voor deze kinderen is extra taalondersteuning noodzakelijk om het onderwijs op onze scholen goed te kunnen volgen: passend onderwijs. Dit is ook belangrijk om hen op een zo hoog mogelijk niveau te kunnen laten uitstromen. Aan de hand van behaalde resultaten wordt per kind bekeken, in ons leerlingvolgsysteem, of de nagestreefde doelen behaald worden. We streven ernaar om alle peuters en kleuters een goede basiswoordenschat aan te leren voor ze naar groep 3 gaan, zodat ze voldoende zijn toegerust om te kunnen starten met leren lezen en schrijven. Om dit te bereiken zetten we m.i.v. januari 2021 LOGO 3000 in.

Rekenen

De opbrengsten van rekenen zijn ons de afgelopen periode tegen gevallen. Een belangrijke oorzaak was dat we werkten met een verouderde methode. Vanaf schooljaar 2023-2024 werken we in de groepen 1 t/m 8 met Wereld in Getallen 5, een vernieuwde methode die beter aansluit bij de kerndoelen en tussendoelen. Bovendien zetten we sinds vorig schooljaar in alle groepen Bareka en Rekensprint in. We verwachten dat we de leerlingen de komende jaren weer beter op niveau krijgen.

Zelfstandig leren en werken

In alle groepen wordt bij ons op school op een of andere wijze vormgegeven aan zelfstandig leren en/of werken van de leerlingen. De doorgaande lijn hierbij is door de jaren heen verwaterd. Nieuwe inzichten en initiatieven zijn onvoldoende geëvalueerd en geborgd. Het in kaart brengen van de huidige werkwijzen in de groepen en het formuleren van een heldere doorgaande lijn, draagt bij aan de kwaliteit van ons onderwijs. Leerlingen krijgen een eigen (deel)verantwoordelijkheid voor hun eigen leren, meer ruimte om zelf te bepalen wat zij nodig hebben en op welke manier dat georganiseerd kan worden binnen de school. Hiermee sluiten we goed aan bij de ontwikkelingen binnen het voortgezet onderwijs in Doetinchem.

2 Personeelsbeleid

Ons ideaal is een organisatie waar alle medewerkers op een vergelijkbare en herkenbare manier werken, zodat de kinderen weten waar ze aan toe zijn. Een organisatie waar medewerkers professioneel én met elkaar samenwerken aan steeds beter onderwijs en opvang. Waar alles goed is georganiseerd, waar effectief wordt vergaderd en medewerkers zich naar elkaar verantwoorden.

Waar geëxperimenteerd wordt en waar plannen uiteindelijk landen in de groepen. Waar leerkrachten hun eigen verantwoordelijkheid nemen en waar besluiten worden genomen door degenen die de meeste expertise heeft en zicht heeft op wat er nodig is. Dit ideaal willen we bereiken door middel van gespreid leiderschap.

Op het Noorderlicht wordt gewerkt volgens de visie van de Betere Basisschool (CEDgroep). Het hele team werkt samen aan beleidsontwikkeling en beleidsuitvoering. Iedereen die het beleid uitvoert, doet ook mee met het opstellen ervan. Zodra er knopen zijn doorgehakt over de hoofddoelen en prioriteiten, gaan alle leerkrachten aan de slag in ontwikkelteams. De ontwikkelteams bekijken hoe ze bepaalde thema's en onderwerpen het beste kunnen uitwerken. Zij hebben zelf de plannen daarvoor opgesteld (STAR-plannen) die een schooljaar kunnen overstijgen. Op het Noorderlicht zijn 3 vaste teams gevormd rondom: didactisch handelen, pedagogisch handelen en passend onderwijs. Dit zijn de fundamenten van de school. Elk ontwikkelteam presenteert zijn inhoudelijke bevindingen tijdens centrale vergaderingen, waarbij het hele team aanwezig is. Vervolgens discussiëren teamleden in kleine groepjes over het voorstel van het ontwikkelteam, waarna het onderwerp geheel of gedeeltelijk wordt ingevoerd en vastgelegd in een kwaliteitskaart. Afgesproken wordt wanneer iets weer langskomt voor bijstelling en borging.

Het managementteam (MT) wordt gevormd door de directeur, de intern begeleiders en bouwcoördinatoren. Zij zijn geschoold in het vormgeven van excellent organiseren volgens de werkwijze van de Betere Basisschool.

Het MT legt tenminste twee keer per schooljaar met behulp van een kijkwijzer klassenbezoeken af bij alle medewerkers, op gebied van didactisch, pedagogisch handelen en klassenmanagement. Alle bezoeken samen vormen een teamfoto waaruit ontwikkelpunten teambreed en individueel bepaald worden. Leren van elkaar door samen voorbereiden en collegiale consultatie worden ingebed in de organisatie.

De directeur legt onaangekondigd flitsbezoeken af en beoordeelt op afgesproken kwaliteit.

De werkwijze waarop we ons aanbod plannen, evalueren en aanpassen op basis van resultaten blijft bestaan zoals omschreven in het "Ondersteuningsstructuur IKC het Noorderlicht". Hierin staat op welke wijze we de onderwijsondersteuning organiseren en borgen op school.

Aanvullende informatie
(Zie ook Scholenopdekaart.nl)

Personeelsbeleid

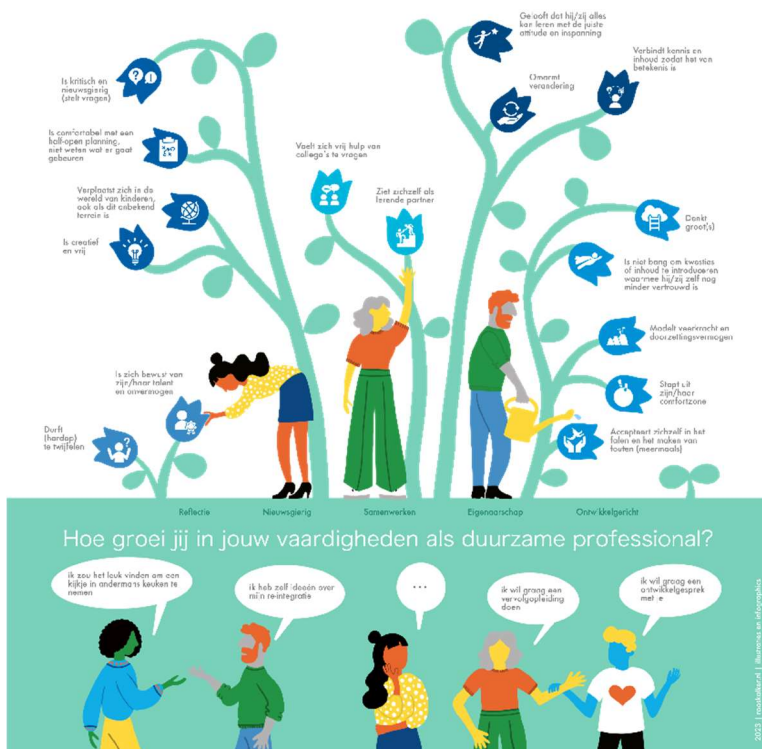
Het personeelsbeleid wordt vastgesteld vanuit Scholengroep IJsselgraaf in samenspraak met de GMR. Jaarlijks bespreekt de directeur met de medewerkers de inzetbare uren en de professionaliseringsbehoefte en plannen. Deze gesprekken vinden meestal rond mei/juni plaats met het oog op het komende schooljaar.

Binnen IJsselgraaf is de Duurzame Professional geïntroduceerd: een profiel waaraan alle medewerkers zich kunnen meten. Uitgangspunt is dat wanneer alle competenties voldoende of goed vertegenwoordigd zijn, je kunt aannemen dat je een duurzame professional bent.

Op IKC het Noorderlicht geldt de Duurzame professional als onderlegger en gebruiken we de infografic af en toe bij gesprekken. Binnen de gesprekkencyclus met het team, kiest de directeur steeds voor een andere vorm om niet een gestandaardiseerde sleur te komen. Ons Noorderlichtprofiel (blz 9) blijft de basis en deze sluit goed aan bij de competenties van de Duurzame professional. Uitgaande van diversiteit gaan de gesprekken ook over levensfase, werk-privé balans en gezondheid.

De duurzame professional binnen IJsselgraaf en Spelenderwijs

Bij IJsselgraaf/Spelenderwijs zit jij aan het stuur. Autonomie geeft jou de mogelijkheid om je professionele ruimte te pakken en verder te groeien als expert in leren en ontwikkelen. We geloven erin dat de vaardigheden van de duurzame professional daarvoor belangrijke uitgangspunten zijn en bijdragen aan jouw werkplezier. Deze vaardigheden helpen jou te reflecteren op o.a. je inzetbaarheid en je (loopbaan)ontwikkeling binnen onze organisatie nu en in de toekomst.



Het streven is om jaarlijks een ontwikkelingsgesprek te voeren tussen directeur en de medewerkers. Doel is om in gesprek te blijven over loopbaan, functioneren, schoolontwikkeling, werklast enzovoort. Afspraken worden vastgelegd. Om te voorkomen dat deze gesprekken gestandaardiseerde functioneringsgesprekken worden, streven we hierbij naar diversiteit in werkwijze. Uitgangspunt blijft "Het goede gesprek", zoals vastgesteld binnen IJsselgraaf. In het werkverdelingsplan staat omschreven hoe de verdeling van de formatie over de groepen is en op welke wijze de werkdruk gelden worden ingezet. Ook de verdeling van schooltaken is hierin opgenomen. Dit werkverdelingsplan wordt jaarlijks vastgesteld met de MR. IJsselgraaf heeft verzuimbeleid. Dit volgen wij op IKC het Noorderlicht, met ondersteuning van P&O, de bedrijfsarts en de inzetbaarheidscoach.

3 Kwaliteitszorgbeleid

Tweemaal per jaar voert de directeur een verantwoordingsgesprek met de bestuurder en een collega-directeur. Dit gebeurt aan de hand van een verantwoordingsrapportage.

In de onderwijskwaliteitskaart van IJsselgraaf staat beschreven op welke wijze en op welke momenten de scholen tevredenheidsonderzoeken uitvoeren en op welke wijze we de opbrengsten van het onderwijs evalueren, verantwoorden en verbeteren.

Op IKC het Noorderlicht werken we met lesmethoden van erkende uitgeverijen, waarmee we de ononderbroken ontwikkeling en doorgaande lijnen borgen. We volgen de ontwikkeling van de leerlingen met observaties, methode-toetsen en een landelijk genormeerde toets.

Tenminste drie keer per jaar spreken de leerkrachten de ontwikkeling van hun leerlingen door met de IB-er: in november op hoofdlijnen, in februari samen met de resultaten van de landelijk genormeerde toets en in juni tijdens de overdracht naar de nieuwe groepsleerkracht.

Bijzonderheden worden door de IB-ers teruggekoppeld aan de directeur. Op studiedagen bespreekt het hele team de opbrengsten, trends en er is tijd voor intervisie.

Komend schooljaar voert het team Focus PO in. Een systematiek om zonder het administratieve middel van het groepsplan te sturen op de realisatie van opbrengsten en passend onderwijs.

Leerkrachten houden hun bekwaamheid bij in een dossier via YouForce. De directeur is geregistreerd in het schoolleidersregister.

FORMULIER "Instemming met schoolplan"

School: IKC het Noorderlicht
Adres: Bezelhorstweg 117
Postcode/plaats: 7002 CC Doetinchem

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2024 tot 2028 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,
Doetinchem,

Datum: _____

Naam en handtekening: _____
