

Schoolplan 2023-2027

Dr. J. v.d. Hoevenschool
EPSE



Datum: 3 juli 2023

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Bijlagen	5
1.5 Onze (kern)waarden	5
2 Strategisch beleid	7
2.1 Strategisch beleid	7
3 Schoolbeschrijving	9
3.1 Schoolgegevens	9
3.2 Kenmerken van het personeel	9
3.3 Kenmerken van de leerlingen	9
3.4 Kenmerken van de ouders	10
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	10
3.6 Landelijke ontwikkelingen	10
3.7 Kernwaarden van de J. v.d. Hoevenschool	11
4 Onze school, een toekomstige IKC	14
4.1 Onze school: een toekomstige IKC?	14
5 Onderwijskundig beleid	15
5.1 De missie van de school	15
5.2 Onze parels	16
5.3 Onze speerpunten	16
5.4 Onze visie op onderwijs	19
5.5 Onze visie op leren	19
5.6 Levensbeschouwelijke identiteit	19
5.7 Burgerschap	20
5.8 Leerstofaanbod	21
5.9 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	22
5.10 Taalleesonderwijs	23
5.11 Rekenen en wiskunde	24
5.12 Wereldoriëntatie	24
5.13 Bewegingsonderwijs	25
5.14 Wetenschap en Technologie	25
5.15 Digitale geletterdheid	25
5.16 Les- en leertijd	26
5.17 Talentontwikkeling	26
5.18 Bijdragen aan gelijke kansen	26
5.19 Passend onderwijs	26
5.20 Ononderbroken ontwikkeling	27
5.21 Resultaten	27
5.22 Toetsing en afsluiting	28
5.23 Schoolondersteuningsprofiel	28
6 Personeelsbeleid	30
6.1 Integraal Personeelsbeleid	30
6.2 Organisatorische doelen	30

7 Organisatiebeleid	32
7.1 Organisatiestructuur	32
7.2 Groeperingsvormen	32
7.3 Schoolklimaat	32
7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	32
8 Kwaliteitsbeleid	34
8.1 Kwaliteitszorg	34
8.2 De meerjarenplanning	34
9 Financieel beleid	36
9.1 Uitgangspunten	36
9.2 Sponsoring en vrijwillige ouderbijdrage	36
9.3 Begroting(en)	36
9.4 NPO-gelden	36
9.5 Exploitatiebegroting	37
10 Actiepunten 2023-2027	38
11 Meerjarenplanning 2023-2027	40
12 Formulier "Instemming met schoolplan"	42
13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	43

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Samen bergen verzetten: het is de titel van ons strategisch beleidsplan voor de periode 2023-2027. Een titel met een betekenis. Samen bergen verzetten gaat over de prachtige uitdagingen waar wij op onze scholen elke dag samen aan mogen werken: de ontwikkeling van elke leerling, de ontwikkeling van elke collega. Dat doen we met bijzonder veel plezier en passie. Want elke uitdaging die wij trotseren, elke top die wij bedwingen, geeft geluk en doet ons weer verlangen naar de volgende top.

De komende jaren gaan we binnen onze stichting, op het bestuurskantoor en onze scholen, enthousiast aan de slag met drie ambities:

1. Wij gaan voor betekenisvol onderwijs met ambitieuze opbrengsten.
2. Wij versterken onze professionele cultuur.
3. Wij investeren extra in de verbinding met stakeholders.

Bij elk van die ambities horen concrete speerpunten. Onze vier kernwaarden – verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie – en de drie waarden van het openbaar onderwijs geven richting aan de manier waarop we onze ambities gaan realiseren (zie paragraaf 'onze kernwaarden')

In onze ambities weerklinkt onze visie op de wereld. We leven in een maatschappij die snel verandert en waarin ongelijkheid eerder toe- dan afneemt. Als stichting voor openbaar onderwijs willen wij alle kinderen gelijkwaardige kansen bieden om te floreren en een gelukkig bestaan in de maatschappij op te bouwen. Elk kind verdient het onderwijs dat hij nodig heeft om zijn eigen bergtoppen te bedwingen. Zo dragen wij bij aan een humane, inclusieve en duurzame samenleving. Want onze scholen zijn belangrijk voor iedereen: voor leerlingen én voor ouders, onderwijsprofessionals en de samenleving als geheel. De scholen zonderen zich niet af van de wereld, maar leren de leerlingen zorgzaam en rechtvaardig om te gaan met andere mensen en de natuur.

Dat is een grote verantwoordelijkheid. Wij dragen die met trots. Vanuit vertrouwen in onszelf en anderen. In verbinding met oudere en vele **samenwerkingspartners**. Wij investeren continu in ons eigen vakmanschap en halen telkens nieuwe inspiratie om niet alleen vandaag, maar ook morgen en daarna, voor de samenleving van betekenis te zijn.

Samen verzetten wij bergen!

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan van onze Stichting en de thema's die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Deze thema's vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent, dat wij de thema's beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check/study: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De thema's die we onderscheiden komen (deels) overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het waarderingskader 2021. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van onze medewerkers en onze resultaten. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam. In het hoofdstuk Onderwijskundig beleid gaan we in op de ontwikkeling van onze opbrengsten (resultaten).

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het Strategisch beleidsplan van de Poolster- in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. Wij spreken in dit geval van kenmerken (fase 'to plan'). Op basis van de huidige situatie hebben we diverse instrumenten ingezet om grip te krijgen op onze sterke en zwakke punten, en daarmee op onze actiepunten (fase 'to check/ study') voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument (wat beloven we?) naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als een planningsdocument (wat willen we wanneer verbeteren?) voor de planperiode 2023-2027. Op basis van onze groslijst met actiepunten stellen we jaarlijks een uitgewerkt jaarplan op. In het jaarverslag zullen we steeds terugblikken, of de gestelde actiepunten gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

1.3 Procedures

Ons schoolplan is opgesteld door het managementteam van de school en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. De teamleden hebben meegedacht over de missie en visie(s) van de school en een

bijdrage geleverd aan het vaststellen van de actiepunten voor de komende vier jaar. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder schooljaar het jaarplan voor het komend jaar samen met het team vaststellen. Ieder jaar kijken we samen met het team ook terug: hebben we onze actiepunten in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van de thema's, zoals beschreven in dit schoolplan.

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan beschrijft globaal onze kwaliteit. Daar waar mogelijk en noodzakelijk verwijzen we voor een meer gedetailleerde beschrijving naar diverse bijlagen. De bijlagen zijn opgenomen in de paragrafen waarbij ze horen en ze worden verzameld in een groslijst (bijlage bij het schoolplan). De belangrijkste bijlagen zijn de schoolgids en de doelenset behorend bij het SBP. Daar waar mogelijk verwijzen wij in dit schoolplan naar de informatie in de schoolgids.

1.5 Onze (kern)waarden

Om met succes een bergtop te bereiken, moet je vele keuzes maken. Over de route, de samenstelling van je team en je bekpakking bijvoorbeeld. Dergelijke keuzes maken wij elke dag. Over ons onderwijs, samenwerking en hoe we met elkaar omgaan. Onze kernwaarden geven ons daarbij richting. Hierop spreken wij anderen aan en mogen wij ook zelf aangesproken worden. Vier kernwaarden zijn voor ons belangrijk: verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie. Daarnaast zijn de drie kernwaarden van het openbaar onderwijs voor ons belangrijke ijkpunten.

KERNWAARDEN POOLSTER

Verbinding

Wij vinden het belangrijk dat leerlingen in het centrum staan van een sterk en veilig netwerk. Een netwerk waarin leerkrachten, hun collega's binnen de eigen school, collega's elders binnen Poolster, ouders en belangrijke partners in de omgeving nauw met elkaar verbonden zijn. Samen voelen zij zich ervoor verantwoordelijk dat alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen en gelijke kansen krijgen.

In ons netwerk hebben ouders een belangrijke plek. Hun kennis van de kinderen maakt hun betrokkenheid essentieel om het aanbod voor leerlingen zo passend mogelijk te maken.

In dat netwerk zijn alle specialismen die hiervoor nodig zijn, beschikbaar. De specialisten voelen zich deel van het grotere geheel – Poolster. Zij werken samen, wisselen kennis uit en zetten zich in voor de leerlingen voor wie zij van waarde kunnen zijn.

In dat netwerk werken onze collega's intensief samen met ketenpartners in met name de kinderopvang en het voortgezet onderwijs. Zij ervaren een gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van kinderen van 0 tot 18 jaar.

In dat netwerk zoeken we de verbinding met organisaties en bedrijven in de regio, zodat leerlingen via school leerzame ervaringen kunnen opdoen in de wereld buiten school. 'Buiten' leren is in 2027 heel gewoon.

Vertrouwen

Iedereen binnen onze school – leerlingen, collega's, ouders en partners – ervaart dat er vertrouwen is. Je wordt vertrouwd en kunt anderen vertrouwen. Je mag zijn wie je bent. Je wordt gezien, gehoord en gewaardeerd. Als mens zijn we allemaal gelijkwaardig. Dat we allemaal gelijke kansen krijgen, vinden we dan ook niet meer dan logisch.

Vertrouwen vraagt dat we elkaar kennen en dat je jezelf kent. Er heerst openheid, transparantie. We weten elkaar te vinden en kennen elkaars kwaliteiten. Wij voelen ons deel van het grotere geheel. Samen voelen we de intrinsieke motivatie en gezamenlijke verantwoordelijkheid om het elke dag weer een beetje beter te doen. Voor collega's, voor de school, voor ouders en – bovenal – voor de leerlingen.

Vertrouwen creëert ruimte. Ruimte om kansen te benutten, en anderen kansen te geven. Ruimte om eigen keuzes te maken, passend bij de ambities van Poolster. En ruimte om hoge verwachtingen te hebben. Van jezelf en van anderen.

Vertrouwen geeft veiligheid. Je voelt dat je kwetsbaar kunt zijn. Dat je soms dingen kunt loslaten. En dat fouten maken mag. Want fouten maken we allemaal. Daar leren we van. En daarvan groeit ons zelfvertrouwen. Vertrouwen doet groeien, vertrouwen maakt trots.

Vakmanschap

Leerlingen én onze collega's voelen zich gezien en gewaardeerd om hun unieke talenten. Zij krijgen de ruimte én de begeleiding om die talenten optimaal te ontwikkelen. Een leven lang leren, gunnen we iedereen.

Collega's zijn professioneel, hooggekwalificeerd en deskundig en doen hun werk met passie en trots. Het vakmanschap op peil houden, vraagt wat. Dat weten we. Soms vraagt het om vertragen, soms om verdiepen, soms om versnellen en soms om verbreden. Het vergt lef om kwetsbaar te zijn over dat wat je nog niet weet en om grenzen aan te geven. Vakmensen beschikken bovendien over zelfinzicht – zij weten waar ze staan – en hebben de ambitie om beter te worden. Ten slotte – en niet in de laatste plaats – vraagt het op peil houden van vakmanschap om nieuwsgierigheid, een kritische houding en de wil om te leren.

Leren doen we van en met elkaar. Zowel binnen de eigen school als met collega's op andere scholen. Allemaal krijgen en nemen we de verantwoordelijkheid voor onze eigen ontwikkeling in kennis en kunde. We worden gestimuleerd en gefaciliteerd om onze talenten te ontwikkelen en ons te specialiseren, uitgaand van ons potentieel en rekening houdend met de ambities van Poolster.

Echte vakmensen maken het verschil: daarvan zijn wij overtuigd!

Inspiratie

Onze school is een inspirerende werk- en leeromgeving voor leerlingen, medewerkers, ouders en de omgeving. Je voelt het als je bij ons binnenkomt. Passie, uitdaging en echte aandacht. Je ziet het aan de gedrevenheid van leerlingen en collega's. Je merkt het aan de openheid over vreugde en verdriet. Je hoort het in de gesprekken, die gaan over wat ertoe doet. Je beleeft het als we successen vieren, groot en klein. Poolster ademt inspiratie.

Leerlingen leren in een uitdagende, rijke leeromgeving, zowel binnen als buiten. Ze hebben inspraak in hun eigen leerproces. Ze weten waar ze staan, waar ze naartoe gaan en hoe ze verder kunnen. Ze spiegelen zich aan hun leerkrachten, die rolmodellen voor hen zijn. En ieder van hen krijgt onderwijs dat zo goed mogelijk aansluit bij wat hij of zij nodig heeft.

Onze collega's stimuleren en inspireren elkaar om zich continu te ontwikkelen. Ieder van hen neemt daarvoor zijn of haar eigen professionele verantwoordelijkheid. Ze spiegelen zich aan leerlingen, halen inspiratie bij collega's en komen regelmatig buiten hun eigen school. Ze nemen tijd om stil te staan om daarna geïnspireerd verder te gaan.

WAARDEN OPENBAAR ONDERWIJS

Gelijkwaardigheid

Op onze school is iedereen welkom. Hoeveel we ook van elkaar verschillen, iedereen heeft recht op een gelijke behandeling, een gelijke stem en gelijke kansen. Iedereen is evenveel waard.

Vrijheid

Op onze school kun je jezelf zijn en je eigen stem laten horen. Je leert zelfstandig en kritisch denken. Je neemt verantwoordelijkheid en houdt rekening met de vrijheid van de ander.

Ontmoeting

Op onze school leren we van elkaars verschillen. We zijn nieuwsgierig naar het verhaal van de ander. We dragen zorg voor elkaar en voor onze omgeving. Op school ontmoet je de hele wereld.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Poolster beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2027. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de kernwaarden, de ambities en speerpunten van het beleid van het bestuur. De speerpunten zijn uitgewerkt in doelen en bijbehorende actiepunten voor de scholen. Per actiepunt hebben wij steeds aangegeven of een actiepunt door ons is opgenomen in ons schoolplan (optie: kiezen). Wanneer een actiepunt niet door ons is gekozen, geven wij steeds aan: niet van toepassing, goed/uitstekend (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit heel goed), of (ruim) voldoende (niet gekozen, want bij ons op school gaat dit redelijk goed).

Per ambitie zijn de volgende speerpunten en bijbehorende doelen op stichtingniveau gesteld:

AMBITIE 1: Betekenisvol onderwijs met ambitieuze opbrengsten

Speerpunten:

Onze scholen zijn een veilige inspirerende omgeving voor alle betrokkenen. Scholen durven hiervoor het onderwijs anders te organiseren. Scholen maken daarin eigen keuzes en kunnen daarbij bijvoorbeeld denken aan werken met gemengde leeftijdsgroepen, leerpleinen, multidisciplinaire teams of flexibele onderwijstijden. Wij zetten de totale leeromgeving van onze scholen in, zowel binnen als buiten, zodat alle leerlingen optimale en gelijke kansen krijgen om het beste uit zichzelf te halen.

Doelen:

- Poolster heeft een visie op onderwijskwaliteit. De kernwaarden van openbaar onderwijs en kernfuncties van het onderwijs hebben een plaats in het systeem van kwaliteitszorg.
- Alle scholen behalen de referentieniveaus passend bij de gemiddelde score van scholen met dezelfde leerlingenpopulatie op de vakgebieden taal en rekenen (en burgerschap).
- Poolster stuurt expliciet en faciliteert planmatig op de verschillen (maatwerk) tussen scholen zowel op resultaat niveau als op procesniveau.
- Alle scholen voldoen aan de wettelijke eisen voor de basiskwaliteit.
- Alle scholen streven naar een veilig pedagogisch klimaat.
- Poolster realiseert de strategische doelen door in te spelen op toekomstige ongewenste gebeurtenissen (risico's).
- De begroting sluit nauw aan bij de doelstellingen die in het SBP zijn verwoord en activiteiten en investeringen die voortvloeien vanuit deze doelstellingen.
- Poolster streeft ernaar om alle leerlingen kansrijk onderwijs te bieden, het liefst zoveel mogelijk dichtbij huis.
- Alle leerkrachten geven betekenisvol onderwijs in een uitdagende rijke leeromgeving.

AMBITIE 2: Een sterke professionele cultuur

Speerpunten:

Wij initiëren, stimuleren en organiseren ontmoetingen, waarin we een balans nastreven tussen persoonlijk contact en professionele ontwikkeling

Elke dag een beetje beter. Wij motiveren elkaar om eigenaar te zijn van onze continue professionele ontwikkeling.

Doel:

- Binnen Poolster is een professionele cultuur waarin iedereen cyclisch en samenlerend werkt aan kwaliteitsverbetering.

AMBITIE 3: Verbinding met stakeholders

Speerpunten:

Wij zoeken proactief de verbinding en samenwerking met onze stakeholders ter bevordering van de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van en gelijke kansen voor onze leerlingen. Samen met ouders werken wij transparant, ieder vanuit onze eigen verantwoordelijkheid en expertise, aan onderwijs en opvoeding.

Doelen:

- We versterken en onderhouden de samenwerking met onze stakeholders.
- Ouders en school zijn gelijkwaardige partners, ieder vanuit een eigen verantwoordelijkheid en rol, werken we samen aan onderwijs en opvoeding, waarbij de onderwijsbehoeften van het kind centraal staan.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2023-2027	Prioriteit
Leerstofaanbod	De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed	gemiddeld
Didactisch handelen	De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn	gemiddeld
Ambitie I: Betekenisvol onderwijs met ambitieuze opbrengsten	Leerlingen ontwikkelen kennis, houdingen en vaardigheden die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen (kwalificatie).	gemiddeld
Ambitie I: Betekenisvol onderwijs met ambitieuze opbrengsten	De school maakt op elk niveau verbinding door te kiezen voor een passende sociaal emotionele methodiek met bijbehorende monitoring.	gemiddeld
Ambitie I: Betekenisvol onderwijs met ambitieuze opbrengsten	De school biedt voldoende passende uitdaging met ruimte om aanvullend onderwijs-gerelateerde zaken in en buiten de klas te doen	gemiddeld
Ambitie I: Betekenisvol onderwijs met ambitieuze opbrengsten	De leerkracht biedt ruimte om samen te werken,	gemiddeld
Ambitie II: Een sterke professionele cultuur	De vergadercultuur (kwaliteitscultuur) is zodanig ingericht waardoor de kwaliteit van het werk, de effectiviteit van teams en het eigenaarschap van het personeel verhoogd wordt.	gemiddeld
Ambitie II: Een sterke professionele cultuur	De school versterkt de komende vier jaar het didactisch handelen (professioneel groei)	gemiddeld
Ambitie II: Een sterke professionele cultuur	De school richt een kansrijke gesprekkencyclus in volgens waarderend onderzoek die is gericht op eigenaarschap, motivatie en ontwikkeling van het personeel.	gemiddeld
Ambitie III: Verbinding met stakeholders	De school stelt bij intensievere samenwerking een concreet plan op met een gezamenlijk na te streven doel, taakverdeling en verantwoordelijkheden	laag

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Poolsterscholen
Bestuurder:	Dick Loman
Adres + nummer:	Graanweg 1d
Postcode + plaats:	7242 AT Lochem
Telefoonnummer:	0573-257300
E-mail adres:	info@poolsterscholen.nl
Website adres:	www.poolsterscholen.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	J. van der Hoevenschool
Directeur:	Maarten Naberhuis
Adres + nummer.:	Du Tourweg 1
Postcode + plaats:	7241 AJ Epse
Telefoonnummer:	0575-492852
E-mail adres:	jvdhoevenschool@poolsterscholen.nl
Website adres:	www.hoevenschool.poolsterscholen.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

Het team van J. v.d. Hoevenschool bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 voltijd groepsleerkracht
- 07 deeltijd leerkrachten
- 01 intern begeleider
- 01 administratief medewerker
- 01 conciërge

Van de medewerkers zijn er 9 vrouw en 3 man. De leeftijdsopbouw wordt gegeven in onderstaand schema (stand van zaken per 1-9-2023).

Per 1-9-2023	MT	OP	OOP
Ouder dan 60 jaar			
Tussen 50 en 60 jaar		1	
Tussen 40 en 50 jaar	1	2	2
Tussen 30 en 40 jaar		4	1
Tussen 20 en 30 jaar		1	
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	1	8	3

Het team bestaat uit een mooie mix van start, basis en vakbekwame medewerkers.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt op 1 oktober 2023 bezocht door 129 leerlingen. De school heeft tussen de 5 en 6% gewogen (0.3) leerlingen. De leerlingen zijn verdeeld over vijf (combi) groepen; 1/2, 2/3, 4/5, 6, 7/8. Jaarlijks worden de leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8 m.b.v. een vragenlijst van WMK-PO bevestigd op hun welbevinden. Leerlingen geven aan zich doorgaans veilig, betrokken en prettig op school te voelen. Ook de leerlingenraad geeft dit in de vergaderingen met de directeur aan.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging 3 schooljaren	Gem. categorie 3 schooljaren
2022 / 2023	26,37	26-27	5,73	26,45 19/20 - 21/22	26-27 19/20 - 21/22
2021 / 2022	26,37	26-27	5,73		
2020 / 2021	26,41	26-27	5,56		

Open data van de Inspectie van het Onderwijs berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

3.4 Kenmerken van de ouders

Onze school staat in een landelijke omgeving in Epse. Het opleidingsniveau van de ouders is ons bekend (via intakegesprekken en/of aanmeldingsformulieren). De betrokkenheid van de ouders bij de school is overwegend hoog.

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

sterkte-zwakteanalyse J. v.d. Hoevenschool

Sterkte

- Waarderende gespreksvoering (startend)
- SEL is bovengemiddeld (verder uitbouwen)
- Workshops Creatief (met inzet ouders/ opa's/ oma's)
- Heldere opdracht (uitspreken) is leidend (missie/ visie)
- Samenwerking met Partout KDV/ BSO/ Peuterspeelzaal (meer vanuit 1 oogpunt, richting IKC?)

Zwakte

- Groepsbezoeken... per jaar in ontwikkeling
- Ontwikkeling groene schoolplein
- Dip groep 5-6 afgelopen jaren
- Werkverdelingsplan/ inzet uren
- Professionele cultuur (naar hoger plan brengen)
- MHB beleid (ontwikkelvraag: stappen en materialen)

Kansen

- Goede samenwerking SMV & gemeente 't Baken
- Nieuwbouw > meer leerlingen > nieuwbouw school
- Uitbreiding nieuwbouw woningen Epse

Bedreigingen

- Oude, vieze gymzaal 't Hassink
- Wisselwerking gemeente loopt stroef
- Ruimtegebrek

3.6 Landelijke ontwikkelingen

De ontwikkelingen in het onderwijs volgen elkaar razendsnel op. Wij volgen deze ontwikkelingen nauwlettend en kijken voortdurend met elkaar welke passend zijn bij onze school en stichting. Meerdere ontwikkelingen kunt u op een of andere manier teruglezen in ons schoolplan en/of SBP.

Landelijke ontwikkelingen:

1. Veel aandacht voor passend onderwijs
2. Een sterk toenemende aandacht voor de sociale ontwikkeling en de persoonsvorming van de leerlingen
3. Ouders als partners van de school
4. Aandacht voor 21st century skills: accent op vaardigheden (brede ontwikkeling)

5. Inzet ICT in het lesprogramma
6. De rol van de leraar komt steeds centraler te staan
7. Scholing en benutting van de professionele ruimte door de leraren
8. Ontwikkelingen met betrekking tot goede en excellente scholen
9. Ontwikkelingen ten aanzien van de verantwoording van kengetallen (Venster PO, Scholen op de kaart)

Van belang voor de komende jaren is de Kennisagenda voor het onderwijs (NRO). De kennisagenda geeft aan dat de volgende thema's relevant zijn voor het onderwijs:

1. De school als lerende en professionele organisatie
2. Kennis en vaardigheden van leerlingen
3. Toegang tot een inclusieve(re) leeromgeving
4. Gelijke kansen
5. Technologie voor het onderwijs
6. Kwalificaties van leraren

Tenslotte willen we in ons schoolplan de hoofdlijnen meenemen van het Masterplan Onderwijs (april 2022). Dat betekent dat wij ons vooral richten op de ontwikkeling van:

1. Het lees- en taalonderwijs
2. Het rekenonderwijs
3. Omgaan met digitale media en digitale geletterdheid
4. Burgerschap

3.7 Kernwaarden van de J. v.d. Hoevenschool

Kernwaarden

Gelijkwaardigheid, aandacht en verbinding zijn de kernwaarden van onze school. Wat betekenen die waarden voor onze kinderen, ouders, externen en het team?

Gelijkwaardigheid

Alle kinderen, ouders en leerkrachten en externen krijgen gelijke kansen, een gelijke behandeling en een gelijke stem, ongeacht hun achtergrond, geslacht, etniciteit, religie, sociale status of andere persoonlijke kenmerken. Zo bevorderen we een inclusieve en respectvolle leeromgeving, waarin ruimte is voor diversiteit en onderlinge relaties sterk zijn.

Kinderen:

- voelen dat zij welkom zijn en dat hun verschillen en talenten erkend en gewaardeerd worden.
- krijgen gelijke kansen om zich te ontwikkelen en te leren;
- worden gestimuleerd om respectvol met elkaar om te gaan.

Ouders:

- ervaren dat hun kinderen veilig zijn;
- ervaren dat de school open en eerlijk communiceert.
- ervaren een gelijkwaardige en respectvolle samenwerking met leerkrachten, ouders en kinderen;
- ervaren dat de school zorgt voor een goede samenwerking en hen betreft bij het onderwijsproces.

Medewerkers

- voelen zich gesteund in hun werk;
- ervaren een gelijkwaardige en respectvolle samenwerking met collega's, ouders en kinderen;
- worden gestimuleerd om hun professionaliteit en kwaliteiten verder te ontwikkelen;
- krijgen de ruimte om hun eigen onderwijsvisie vorm te geven.

Externen (zoals de VSO/BSO, gemeente en professionals):

- worden op gelijke voet behandeld en betrokken bij het onderwijsproces;
- ervaren in hun samenwerking/partnerschap met de school dat verschillende expertises en perspectieven worden gewaardeerd;
- zien dat de school een actieve rol speelt in het creëren van verbindingen en het bevorderen van gelijke kansen binnen de bredere gemeenschap.
- met behoud is van ieders respectievelijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden

Aandacht

Aandacht draagt bij aan een positieve en betrokken leeromgeving, waarin kinderen, ouders, leerkrachten en externen zich gezien, gehoord en ondersteund voelen. Het bevordert een cultuur van samenwerking, respect en groei, en draagt bij aan de algehele ontwikkeling en het algehele welzijn van alle betrokkenen. Aandacht heeft verschillende betekenissen en implicaties voor kinderen, ouders, medewerkers en externen.

Kinderen:

- ervaren dat de leerkrachten de tijd en moeite nemen om naar hen te luisteren, hun behoeften te begrijpen en hen te ondersteunen in hun ontwikkeling;
- voelen zich gezien en gehoord en ervaren dat er ruimte is voor hun individuele interesses, talenten en uitdagingen;
- ervaren dat de school zorgt voor een veilige en ondersteunende omgeving waarin zij zich kunnen concentreren, leren en groeien.

Ouders:

- ervaren dat de school actief met hen communiceert en samenwerkt. Ze worden geïnformeerd over de voortgang en ontwikkeling van hun kind en er wordt ruimte geboden voor ouderparticipatie en -betrokkenheid;
- ervaren dat zij de mogelijkheid hebben om vragen te stellen, zorgen te uiten en input te leveren, en dat er een open dialoog is tussen ouders en school;
- ervaren dat de school rekening houdt met de diverse behoeften en omstandigheden van ouders, en waar mogelijk ondersteuning biedt.

Medewerkers:

- ervaren dat er een ondersteunende en stimulerende omgeving is voor de professionele groei en ontwikkeling van alle medewerkers. De school besteedt aandacht aan hun behoeften, faciliteert en stimuleert bijscholing en zorgt voor ruimte voor reflectie en samenwerking;
- voelen waardering voor hun inzet en expertise en erkenning voor hun belangrijke rol in het onderwijsproces;
- krijgen ondersteuning bij het omgaan met uitdagingen en ruimte voor hun welzijn en balans.

Externen:

- ervaren dat de school openstaat voor externe stakeholders, zoals gemeenschapsorganisaties, bedrijven en professionals en ruimte biedt voor samenwerking en het delen van kennis en middelen;
- zien dat de school aandacht heeft voor de bredere gemeenschap en participeert in lokale initiatieven en evenementen;
- indien hiervoor relevant worden zij betrokken bij het onderwijsproces, bijvoorbeeld door het verzorgen van gastlessen of het bieden van expertise op specifieke gebieden.
- met behoud is van ieders respectievelijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden

Verbinding

Verbinding bevordert een gevoel van gemeenschap, samenwerking en betrokkenheid. Het versterkt de relaties tussen kinderen, ouders, leerkrachten en externe stakeholders, waardoor een positieve en inclusieve leeromgeving ontstaat waarin iedereen zich ondersteund en gewaardeerd voelt. Verbinding heeft verschillende betekenissen en implicaties voor kinderen, ouders, medewerkers en externen:

Kinderen:

- voelen zich betrokken en opgenomen in een gemeenschap;
- worden aangemoedigd om positieve relaties op te bouwen met medeleerlingen en leerkrachten, waarbij respect, samenwerking en empathie centraal staan;
- krijgen de mogelijkheid om te participeren in groepsactiviteiten, gezamenlijke projecten en buitenschoolse evenementen, waardoor ze zich verbonden voelen met hun klasgenoten en de bredere schoolgemeenschap.

Ouders:

- voelen zich welkom en gewaardeerd op de school;
- worden aangemoedigd om actief deel te nemen aan het onderwijs van hun kinderen, bijvoorbeeld door deel te nemen aan ouderbijeenkomsten, schoolactiviteiten en oudercommissies;
- worden regelmatig geïnformeerd over de ontwikkeling en voortgang van hun kinderen, waardoor ze zich betrokken voelen bij het leerproces.

Medewerkers:

- ervaren dat zij kunnen samenwerken met collega's als een hecht team en elkaar ondersteuning kunnen bieden. Ze hebben regelmatig overleg en delen kennis en ervaringen, waardoor een professionele gemeenschap ontstaat;
- bouwen een sterke band op met hun leerlingen en creëren voor hen een veilige en ondersteunende omgeving waarin kinderen kunnen leren en groeien.

Externen:

- ervaren de school actief samenwerkt met externe partners, zoals de VSO/BSO, gemeente en professionals. Deze samenwerking kan bijdragen aan het verrijken van het onderwijsprogramma, het vergroten van de mogelijkheden voor de kinderen en het creëren van waardevolle leerervaringen;
- zien dat de school openstaat voor de bredere gemeenschap en actief participeert in lokale evenementen en initiatieven.
- met behoud is van ieders respectievelijke bevoegdheden en verantwoordelijkheden

4 Onze school, een toekomstige IKC

4.1 Onze school: een toekomstige IKC?

Op dit moment is er samen met de kinderopvang Partou een visie op het jonge kind ontwikkeld en geschreven naar onze eigen situatie (zie 'visie op het jonge kind'). Onze school biedt de volgende voorzieningen aan:

1. KDV
2. VSO
3. BSO
4. Basisschool

Voordat we een weloverwogen keuze ten aanzien van een duurzame samenwerkingsvorm kunnen maken, zal er eerst een onderzoek moeten plaatsvinden, waarin de wenselijkheid en haalbaarheid van samenwerking met beide partijen zal worden onderzocht. Daarin wordt ook een Integraal KindCentrum (IKC) als optie onderzocht. Om de wenselijkheid en haalbaarheid van een mogelijk intensieve samenwerking met het kinderdagverblijf Partou te onderzoeken, zijn er verschillende stappen die we zullen nemen.

Allereerst zullen we een werkgroep in het leven roepen, waarbij van alle geledingen iemand zitting in neemt. Ouders van de school (waaronder een MR-lid) en van Partou, medewerkers van school en Partou en de directie van de school en locatie directeur van Partou.

Identificeer de gemeenschappelijke doelen:

De werkgroep zal starten met het identificeren van de gemeenschappelijke doelen die zowel wij als Partou hebben. Dit kunnen doelen zijn op het gebied van onderwijs, zorg, ouderbetrokkenheid, overgang van kinderopvang naar basisschool, enzovoort. Een sterke basis van gemeenschappelijke doelen kan de samenwerking stimuleren en het succes ervan vergroten.

Onderzoek de behoeften en verwachtingen:

De werkgroep zal gesprekken voeren met vertegenwoordigers van zowel onze school als Partou om ieders behoeften en verwachtingen te begrijpen. Wat zijn de uitdagingen waarmee iedereen te maken heeft? Wat zijn ieders visie en doelen op de korte en lange termijn? Het is voor beide partijen essentieel om een diepgaand inzicht te krijgen in de perspectieven om de haalbaarheid van de samenwerking te beoordelen.

Analyseer de huidige situatie:

De werkgroep brengt de huidige situatie in kaart van zowel onze school als het kinderdagverblijf. Hierbij denken we aan aspecten zoals pedagogische aanpak, curriculum, ouderbetrokkenheid, personeel, faciliteiten, enzovoort. De werkgroep zal de sterke punten en gebieden die verbeterd kunnen worden identificeren. Dit zal helpen bij het beoordelen van de wenselijkheid van de samenwerking en het identificeren van mogelijke synergiën.

Verken samenwerkingsmogelijkheden:

De werkgroep zal specifieke samenwerkingsmogelijkheden identificeren die kunnen worden uitgevoerd tussen onze school en het kinderdagverblijf. Dit kan variëren van het delen van faciliteiten en middelen, het uitwisselen van expertise en personeel, het ontwikkelen van gezamenlijke programma's, het organiseren van ouderbijeenkomsten, enzovoort. Ook zullen we mogelijke juridische, organisatorische en financiële aspecten verkennen die bij deze samenwerkingsvormen komen kijken.

Voer een haalbaarheidsstudie uit:

De werkgroep zal de haalbaarheid van de samenwerking op basis van verschillende factoren, zoals financiën, middelen, personeel, infrastructuur, regelgeving en wettelijke vereisten identificeren. We analyseren of beide instellingen de benodigde capaciteiten en middelen hebben om aan de vereisten te voldoen en de samenwerking succesvol te implementeren. We zullen ook eventuele obstakels en risico's die kunnen optreden identificeren.

Betrek belanghebbenden:

Beide partijen communiceren en betrekken belanghebbenden, waaronder de MR van de school, bij het onderzoeksproces. Dit omvat ouders, leerkrachten, medewerkers van het kinderdagverblijf, schooldirectie, lokale gemeenschap en andere relevante partijen. We luisteren daarbij naar hun perspectieven, zorgen en ideeën met betrekking

5 Onderwijskundig beleid

5.1 De missie van de school

Eigen wijs de wereld in; zo luidt ons motto.

Het verwoordt kernachtig waar wij voor staan. Op de J. v.d. Hoevenschool leren kinderen hun eigen pad uit te stippelen. Zij leren hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Zij verwerven de kennis en vaardigheden die zij nodig hebben voor hun toekomst. En meer! Want wijsheid is breder dan kennis alleen. Kinderen leren ook samenwerken en samenleven. Zij leren wie zij zijn en waar zij naartoe willen en kunnen. Zij ervaren dat zij in de volle breedte goed worden toegerust om als kritische, zelfstandige burgers zelf hun volgende stappen in de wereld te zetten. Om die belofte aan leerlingen na te komen, hebben we op onze school oog voor de kwaliteiten en behoeften van elke individuele leerling. Daar sluiten we op aan. We besteden veel aandacht aan het ontdekken en ontwikkelen van talenten van kinderen, stimuleren hun zelfstandigheid en zorgen voor een veilige, stimulerende leeromgeving.

In de warme, rustige en positieve sfeer van onze school komen kinderen tot bloei. Kinderen ervaren dat zij worden gezien en zichzelf kunnen zijn. Onze school staat midden in het dorp Epse. Letterlijk en figuurlijk. Wij zijn verweven met onze omgeving en werken intensief samen met velen. In de eerste plaats met ouders, die wij actief betrekken bij het onderwijsproces. Wij zijn open naar elkaar en werken respectvol samen. Zo dragen wij er allemaal aan bij dat kinderen goed toegerust de wereld in kunnen.

Eigen wijs gaat ook over onze ontwikkeling als school. Op onze school is er ruimte voor verandering en vernieuwing. Dat zie je terug in de open houding en leergierigheid van ons team. Ook wij leren – elke dag opnieuw – en zoeken zo, op eigen wijze, telkens naar hoe we het nog beter kunnen doen. Dat we daarvoor ook weleens van de gebaande paden afwijken, zou je misschien zelfs ook wel een tikkeltje 'eigenwijs' mogen noemen.

Eigen wijs gaat ten slotte ook over onze openbare identiteit. Op een openbare school is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Wij leren kinderen van jongs af aan respect te hebben voor de 'eigen wijze' van anderen. Wij besteden aandacht aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. Wij brengen verschillende opvattingen bij elkaar en laten kinderen op basis van gelijkwaardigheid hierover in discussie gaan. Niet om de ander te overtuigen van het eigen gelijk, maar om kritisch naar zichzelf en medeleerlingen te leren kijken. Wij leren kinderen waarnemen hoe verschillende achtergronden kunnen leiden tot anders denken en handelen en wij leren hun vanuit dat inzicht eigen opvattingen te ontwikkelen. Als je weet wat anderen beweegt, kun je beter met elkaar samenleven.

En dat is precies wat wij beogen: dat kinderen later op hun eigen wijze, samen met anderen, de veelkleurige wereld in kunnen en daaraan hun eigen bijdrage kunnen leveren.



5.2 Onze parèls

Wat maakt onze school uniek

Op de J. v.d. Hoevenschool staan zelfstandigheid, talentontwikkeling en betrokkenheid centraal. Wij besteden op onze school veel aandacht aan het ontdekken en ontwikkelen van de talenten van kinderen en stimuleren hun zelfstandigheid. Er heerst een warme, rustige sfeer. We hebben oog voor de individuele behoeften van elk kind. Kinderen ervaren dat zij worden gezien en zichzelf kunnen zijn.

Onze school heeft een dorps karakter; de gezelligheid en saamhorigheid die je op onze school ervaart, passen daarbij. De betrokkenheid van leerkrachten en ouders is groot. Ouders betrekken we actief bij het onderwijsproces. Wij zijn open naar elkaar en werken respectvol samen. Dat alles draagt bij aan een veilige, positieve en stimulerende leeromgeving, waarin kinderen zich thuis voelen en kunnen groeien.

5.3 Onze speerpunten

Voor de komende vier jaar hebben we drie schoolambities (voorheen verbeterthema's) geformuleerd waar we meerdere speerpunten en concrete actiepunten aan koppelen. Deze ambities en speerpunten vormen de focus voor ons handelen in de jaren 2023-2027.

Ambitie 1: Betekenisvol onderwijs verzorgen met ambitieuze opbrengsten

Wij geloven dat betekenisvol onderwijs met ambitieuze opbrengsten de beste manier is om onze leerlingen voor te bereiden op hun toekomst en hen te helpen hun volledige potentieel te bereiken.

Waarom geloven we dat?

- Relevantie en betrokkenheid

Betekenisvol onderwijs stelt de leerlingen in staat om te leren op een manier die relevant is voor hun leven en hun interesses. Door verbanden te leggen tussen wat ze leren en de echte wereld, worden ze gemotiveerd en betrokken bij hun leerproces.

- Diepgaand begrip

Betekenisvol onderwijs moedigt leerlingen aan om dieper te graven en een diepgaand begrip van onderwerpen te ontwikkelen. In plaats van oppervlakkige kennis te memoriseren, worden ze gestimuleerd om concepten te begrijpen, verbanden te leggen en kritisch na te denken.

- Vaardigheden voor de toekomst

Door ambitieuze opbrengsten na te streven, willen we ervoor zorgen dat onze leerlingen de vaardigheden en kennis ontwikkelen die nodig zijn in de snel veranderende wereld van vandaag. Dit omvat niet alleen academische vaardigheden, maar ook 21e-eeuwse vaardigheden zoals creatief denken, samenwerking, probleemoplossing en communicatie.

- Zelfvertrouwen en eigenaarschap

Door leerlingen uit te dagen en hen te ondersteunen bij het behalen van ambitieuze doelen, bouwen we aan hun zelfvertrouwen en gevoel van eigenaarschap over hun eigen leerproces. Ze leren dat hard werken en volharding tot succes leiden, en ontwikkelen een groeimindset.

- Voorbereiding op vervolgonderwijs en carrière

Door te streven naar ambitieuze opbrengsten bereiden we onze leerlingen voor op vervolgonderwijs en toekomstige carrièremogelijkheden. We willen dat ze goed voorbereid zijn en de benodigde kennis en vaardigheden hebben om succesvol te zijn in hun verdere onderwijs en hun toekomstige loopbaan.

Ambitie 2: Professionele cultuur verder uitbouwen

Waarom willen wij dit?

Op de J. v.d. Hoevenschool streven we naar het (door)ontwikkelen van een professionele cultuur omdat we geloven dat een dergelijke cultuur essentieel is voor het creëren van een hoogwaardige leeromgeving en het bevorderen van de groei en ontwikkeling van zowel leerlingen als personeel. Hier zijn een aantal redenen waarom we een professionele cultuur willen ontwikkelen:

Continue groei en verbetering: Een professionele cultuur moedigt voortdurende groei en verbetering aan. Het stimuleert al het personeel om zichzelf te blijven ontwikkelen, hun kennis en vaardigheden uit te breiden en bij te blijven met de nieuwste onderwijspraktijken. Dit resulteert in betere onderwijsresultaten en een verhoogde effectiviteit van het onderwijs.

Samenwerking en collegialiteit: Een professionele cultuur bevordert samenwerking en collegialiteit tussen het personeel. Het creëert een omgeving waarin leraren kunnen samenwerken, ideeën kunnen uitwisselen, van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen ondersteunen. Dit leidt tot een verrijkte professionele gemeenschap en verbeterde onderwijspraktijken.

Reflectie en feedback: Een professionele cultuur moedigt reflectie en feedback aan. Leraren hebben de mogelijkheid om regelmatig te reflecteren op hun onderwijspraktijk, lessen te evalueren en hun aanpak aan te passen. Ze kunnen feedback ontvangen van collega's, leidinggevenden en zelfs leerlingen, wat bijdraagt aan hun professionele groei en verbetering.

Verantwoordelijkheid en autonomie: Een professionele cultuur biedt leraren een gevoel van verantwoordelijkheid en autonomie in hun werk. Ze worden aangemoedigd om beslissingen te nemen, initiatieven te nemen en verantwoordelijkheid te nemen voor het succes en welzijn van hun leerlingen. Dit stimuleert betrokkenheid en eigenaarschap.

Ondersteuning en ontwikkeling: Een professionele cultuur biedt een structuur voor ondersteuning en ontwikkeling van

het personeel. Het zorgt ervoor dat leraren toegang hebben tot professionele ontwikkelingsmogelijkheden, coaching, mentoring en andere vormen van ondersteuning. Dit draagt bij aan hun groei, tevredenheid en welzijn.

Door het (door)ontwikkelen van een professionele cultuur streven we naar een omgeving waarin het personeel zich gewaardeerd, ondersteund en uitgedaagd voelt. Dit heeft directe positieve effecten op de leerlingen, omdat zij profiteren van de groeiende expertise en betrokkenheid van de leraren. Het bevordert een cultuur van uitmuntendheid, innovatie en voortdurende verbetering, wat uiteindelijk leidt tot een betere kwaliteit van onderwijs en een verhoogde leerervaring voor alle betrokkenen.

Ambitie 3: Verbinding met stakeholders verder vormgeven

Wij geloven dat samenwerking met en betrokkenheid van externe partijen van onschatbare waarde zijn voor het creëren van een betekenisvolle, ondersteunende en inclusieve leeromgeving. Door samen te werken met externe partijen kunnen we de kwaliteit van ons onderwijs verbeteren, de leerervaring van onze leerlingen verrijken en een sterke gemeenschap rondom de school opbouwen.

Waarom geloven we dat?

• Gedeelde kennis en middelen

Door samen te werken met stakeholders kunnen we profiteren van hun expertise, kennis en middelen. Externe partijen kunnen waardevolle inzichten en ervaringen bieden die ons kunnen helpen om ons onderwijs te verbeteren en onze leerlingen een breder perspectief te bieden.

• Verrijkende leerervaringen

Het betrekken van externe stakeholders kan leiden tot verrijkende leerervaringen voor onze leerlingen. Gastdocenten, experts en professionals kunnen waardevolle bijdragen leveren door het delen van hun kennis en het aanbieden van verschillende perspectieven, waardoor onze leerlingen worden blootgesteld aan diverse leerervaringen.

• Ouderbetrokkenheid

Het betrekken van ouders als belangrijke stakeholders bevordert een nauwe samenwerking tussen school en thuis. Door ouders te betrekken bij het onderwijsproces kunnen we de ouderbetrokkenheid vergroten, wat positieve effecten heeft op het welzijn en de prestaties van de leerlingen.

Speerpunten	
1.	Professionele cultuur: - werken volgens de leerKRACHT methodiek
2.	Professionele cultuur: - Inzetten van waardevolle gespreksvoering die is gericht op eigenaarschap, motivatie en ontwikkeling van het personeel.
3.	Professionele cultuur: - leerkrachten kunnen nog beter differentiëren (binnen het IGD-model)
4.	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Sociaal emotioneel leren (doorgaande lijn groep 1-8)
5.	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Werken volgens MHB beleid
6.	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Eigenaarschap leerlingen vergroten (thematisch werken middels Blink Wereld Oriëntatie, workshops, groepsdoorbroken werken en bewegend leren).
7.	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Doorgaande leerlijn groep 1-8 rekenen (onderwijsplannen)
8.	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Doorgaande leerlijn groep 1-8 begrijpend lezen (onderwijsplannen)
9.	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Doorgaande leerlijn groep 1-8 technisch lezen (onderwijsplannen)
10.	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Door ontwikkelen van het schoolplein en schoolgebouw
11.	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Structureel coöperatief werken
12.	Verbinding met stakeholders: - Om de doorlopende ontwikkelingslijn van 0 tot 18 jaar tot stand te brengen of te versterken, werken wij proactief en transparant samen met kinderopvangorganisaties in ons schoolgebouw met als doel een IKC te zijn of het aangaan van een soortgelijke samenwerking met een kinderdagverblijf

5.4 Onze visie op onderwijs

Op de J. v.d. Hoevenschool leren kinderen samenleven. Zij kunnen hier hun talenten ontdekken en ontwikkelen en krijgen onderwijs dat is gericht op de kennis en vaardigheden van de toekomst. Kinderen leren wie zij zijn en waar zij tijdens hun leven naartoe willen en kunnen. Zij ervaren dat zij hier op school goed worden toegerust voor de volgende fase in hun reis. Een reis waarin, naast het schoolteam, ook ouders en externen een belangrijke rol hebben.

5.5 Onze visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om kennis op diverse manieren te verwerven. De leraren geven instructie en de leerlingen mogen de lesstof op een eigen manier verwerken. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Leerlingen die een korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Voor de leerlingen die meer instructie nodig hebben, wordt gebruik gemaakt van de verlengde instructie aan de instructietafel. Voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte heeft de school een zorgstructuur opgezet (Dit staat beschreven in het SOP en de schoolgids).

5.6 Levensbeschouwelijke identiteit

Onze school onderschrijft en handelt naar de kernwaarden openbare identiteit, vastgesteld in de publicatie: 'Daarom Openbaar Onderwijs verbindt', © 2014 Vereniging Openbaar Onderwijs en VOS/ABB,

01. Iedere leerling welkom

Dit is het fundament van het openbaar onderwijs. Ieder kind welkom betekent dat kenmerken als afkomst, levensovertuiging, seksuele geaardheid en etniciteit, nooit een rol spelen bij het al dan niet toelaten van een kind.

02. Iedereen benoembaar

Net zoals elk kind, is ook elke leerkracht op de openbare school welkom. De openbare school staat open voor iedereen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

Aan leraren wordt echter wel de eis gesteld dat zij kunnen en zullen handelen overeenkomstig de beginselen van het openbaar onderwijs.

03. Wederzijds respect

De school als afspiegeling van de samenleving betekent diversiteit binnen de school. Ouders, leerlingen en personeel gaan respectvol met elkaars opvattingen en levensbeschouwelijke overtuigingen om. Een persoonlijke overtuiging wordt op de openbare school nooit als de enige ware of de beste gepresenteerd. Noch door ouders en leerlingen, noch door personeelsleden. Wederzijds respect is hierbij altijd het uitgangspunt.

04. Waarden en normen

Wederzijds respect wordt mede vormgegeven door expliciete aandacht voor de levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden en normen. Het openbaar onderwijs gaat uit van de beginselen van de democratische rechtstaat zoals vastgelegd in de (Grond-)wet en internationale verdragen.

05. Van en voor de samenleving

'De school van en voor de samenleving' geeft het karakter van het openbaar onderwijs goed weer. De aandacht is nadrukkelijk niet alleen naar binnen gericht maar ook naar buiten. Openbare scholen maken steeds meer werk van hun verantwoordelijkheid jegens de samenleving. Ze stimuleren de actieve participatie en betrokkenheid van ouders en kinderen bij alles wat zich op en om de school afspeelt en geven zo een voorbeeld van goed burgerschap. Het gaat hiermee verder dan het enkel afleggen van verantwoording over de resultaten die de school haalt.

06. Levensbeschouwing en godsdienst

Diversiteit van levensbeschouwing is een gegeven in onze samenleving. Het actief benutten van de aanwezigheid van deze diversiteit draagt bij aan het onderling begrip en het respect voor de opvattingen van anderen. De openbare school biedt ruimte en gelegenheid voor het geven en volgen van levensbeschouwelijk vormingsonderwijs of godsdienstonderwijs. De invulling van dit onderwijs ligt niet onder de verantwoordelijkheid van de school, maar bij externen zoals een kerkgenootschap of andere instellingen met een levensbeschouwelijke grondslag. Het aanbieden van godsdienst- of vormingsonderwijs laat respect voor elkaar zien: er wordt ruimte geboden voor levensbeschouwelijk onderwijs in de eigen richting.

De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

De J. v.d. Hoevenschool is een openbare basisschool. Op een openbare school is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Wij leren kinderen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. Wij brengen verschillende opvattingen bij elkaar en laten kinderen op basis van gelijkwaardigheid hierover in discussie gaan. Niet om de ander te overtuigen van het eigen gelijk, maar om kritisch naar zichzelf en medeleerlingen te leren kijken. Wij leren kinderen waarnemen hoe verschillende achtergronden kunnen leiden tot anders denken en handelen en wij leren hun vanuit dat inzicht eigen opvattingen te ontwikkelen. Als je weet wat anderen beweegt, kun je beter met elkaar samenleven. Het openbaar onderwijs heeft een actief pluriforme opdracht. Dat betekent dat wij bijdragen 'aan de ontwikkeling van leerlingen met aandacht voor de godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden, zoals die leven in de Nederlandse samenleving'. In tegenstelling tot het bijzonder onderwijs neemt het openbaar onderwijs niet één levensbeschouwing als vertrekpunt, maar biedt het ruimte voor diversiteit.

5.7 Burgerschap

Gelet op de wet zijn we verplicht om actief burgerschap, sociale cohesie en sociale integratie op een doelgerichte en samenhangende wijze te bevorderen. In de kern gaat burgerschap om de bereidheid en het vermogen om deel uit te maken van de gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren. Het is voor ons vanzelfsprekend dat burgerschapsonderwijs een heldere positie heeft in het (ons) onderwijs. Om het op een goede wijze vorm te geven, voeren we effectief beleid en hebben we een gestructureerde, doelgerichte en planmatige aanpak, passend bij de visie van de school. Wij willen onze leerlingen kennis, vaardigheden en verantwoordelijkheidsbesef (attitude) meegeven om zich staande te kunnen houden in de maatschappij.

We hebben een beleidsstuk ontwikkeld dat aansluit aan bij de wetgeving over burgerschap (1-8-2021) en dat zich richt op primair onze visie en onze doelen met betrekking tot burgerschap. Hoe kijken we aan tegen burgerschap op school en wat willen we bereiken? Op onze school onderscheiden we zeven doelen voor burgerschap. In het

beleidsstuk zijn deze zeven doelen nader uitgewerkt. Het betreft een gezamenlijk concept over wat burgerschap inhoudt, en een raamwerk om concreet invulling te geven aan ons burgerschapsonderwijs. Voor verdere informatie verwijzen wij u naar het beleidsstuk.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

5.8 Leerstofaanbod

Onze school richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling van de leerlingen. Daartoe bieden we een passend aanbod aan dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen (*Dit is de kern van ons onderwijs en staat beschreven op de website van SLO*). Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs. Onze school biedt een onderwijsaanbod aan dat past bij de wettelijke voorschriften.

- Ons aanbod is dekkend voor de kerndoelen
- Ons aanbod omvat de referentieniveaus taal en rekenen
- Ons aanbod richt zich op de cognitieve, sociale en brede ontwikkeling
- Ons aanbod richt zich op de ontwikkeling van (goed) burgerschap
- Ons aanbod past bij de kenmerken van de leerlingenpopulatie
- Ons aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs

Meer- en hoogbegaafde leerlingen (MHB)

Leerlingen van onze school die (vermoedelijk) meer- of hoogbegaafd zijn, worden één keer per week extra ondersteund. Deze extra ondersteuning zal plaatsvinden in de plusgroep. Tijdens de begeleiding in de plusgroep worden de activiteiten en aanpak afgestemd op deze groep leerlingen.

De J. v.d. Hoevenschool streeft naar begeleiding die:

- MHB-leerlingen uitdaagt en prikkelt om hun cognitieve talenten te benutten en het beste uit zichzelf te halen
- MHB-leerlingen zich gehoord, geaccepteerd, veilig en begrepen te laten voelen.
- ervoor zorgt dat ze voldoende aansluiting hebben bij klasgenoten.

Leerplein:

Het leerplein op onze school is een fysieke ruimte binnen onze school waar kinderen op een actieve en zelfstandige manier kunnen leren. Het is een omgeving waarin verschillende leermaterialen, -hulpmiddelen en -activiteiten beschikbaar zijn om de ontwikkeling van de kinderen te stimuleren.

Het doel van het leerplein is om de kinderen die extra ondersteuning nodig hebben te ondersteunen en verder te helpen buiten de eigen groep. De eigen leerkracht bepaalt welke leerlingen hiervoor in aanmerking komen in overleg met de intern begeleider, het kind zelf en ouders. Het leerplein biedt mogelijkheden om te differentiëren, zodat kinderen op hun eigen niveau kunnen werken en zich kunnen ontwikkelen op basis van hun individuele behoeften. Het leerplein op onze school kan worden gezien als een aanvulling op het reguliere klaslokaal, waar kinderen de mogelijkheid hebben om op een andere manier te leren en zich verder te ontwikkelen.

Voorwaarden leerplein:

- Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, maken hier gebruik van o.l.v. een leerkracht die is vrij geroosterd;
- Met name de leerlingen die in een combinatiegroep zitten en extra zorg nodig hebben, en leerlingen van de plusklas komen hiervoor in aanmerking;
- Een leerplein heeft een duidelijke structuur en er zijn duidelijke gedragsregels opgesteld;
- De Brink wordt gebruikt voor zelfstandig werken onder toezicht van de leerkracht die verantwoordelijk is voor het leerplein;
- Het oude groep 2-lokaal wordt gebruikt voor individuele of groepsinstructies;

Beoordeling:

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Daarnaast wordt de standaard Aanbod (OP-1) één keer per twee jaar beoordeeld met behulp van WMK-PO via de tweejaarlijkse meting van het waarderingskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs).

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	3

Actiepunt	Prioriteit
De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen	gemiddeld
De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed	hoog
De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving	gemiddeld

5.9 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. De methodes die we gebruiken zijn dekkend voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen: verdiepen en verbreden). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen en de referentieniveaus ook daadwerkelijk behalen.

Vak	Methodes	Toetsinstrumenten	Vervangen
Taal	Onderbouwd	Cito-toetsen Taal voor kleuters (1-2)	
	Veilig Leren Lezen	Methode gebonden toetsen (groep 3 t/m 8)	
	Staal	Cito-toetsen DMT groep 3 t/m 8	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Technisch lezen	Veilig leren lezen groep 3	Cito-DMT	
	Blink lezen groep 4 t/m 8	Protocol Leesproblemen - Dyslexie	
Begrijpend lezen	Blink lezen	Cito-toetsen Begrijpend lezen	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Spelling	Staal	Cito-toetsen Spelling	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Schrijven	Pennenstreken		
Engels	Words and birds	Methodegebonden toetsen	X
Rekenen	Pluspunt 4	Cito-toetsen Rekenen en Wiskunde	
		Cito-toetsen Rekenen voor kleuters (1-2)	
		Cito-entreetoets, Cito-eindtoets	
Geschiedenis	Blink Wereld	Methodegebonden toetsen	
Aardrijkskunde	Blink Wereld	Methodegebonden toetsen	
Natuuronderwijs	Blink Wereld	Methodegebonden toetsen	
Wetenschap & Techniek	Blink Wereld	Methodegebonden toetsen	
Verkeer	Klaar over!	Methodegebonden toetsen	
Tekenen	Moet je doen		
Handvaardigheid	Moet je doen		
Muziek	Muziek 123		
Drama	Geen		
Bewegingsonderwijs	nader te bepalen		
Sociaal-emotionele ontwikkeling	Kanjertraining		
Godsdienst	Blink Wereld		

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

5.10 Taalleesonderwijs

Het vakgebied Nederlandse taal krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te kunnen gaan en om effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om de taal adequaat te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen snel goed kunnen lezen, omdat ze daardoor de informatie bij de andere vakken sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Taalachterstanden pakken wij aan vanaf het allereerste begin. Daartoe hebben we contact met voorschoolse voorzieningen. Op basis van informatie kunnen de leraren direct aan de slag met kinderen met een

taalachterstand. Daar waar nodig [als de LOVS-gegevens daar aanleiding voor geven] zetten we extra taal(les)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren).

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

5.11 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak, het is een essentieel vak op de basisschool, omdat het de basis legt voor wiskundige vaardigheden, logisch denken, probleemoplossing en dagelijkse toepassingen. Het bereidt kinderen voor op verdere uitdagingen en draagt bij aan hun algehele ontwikkeling.

Het rooster borgt, dat we expliciet aandacht besteden aan rekenen en wiskunde en aan het automatiseren van het geleerde. We constateren dat rekenen in toenemende mate taliger is geworden, en dat dit bij steeds meer leerlingen leidt tot problemen. Daarom richt het automatiseren zich op kale sommen (om de basisvaardigheden goed in te slijpen). We gebruiken de digitale methode 'Pluspunt' en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. NB; De leerlingen in groep 3 krijgen de leerstof op papier aangeboden. Op dit moment zijn we met het team en een extern deskundige aan het uitwerken hoe wij ons rekenonderwijs op een nog hoger plan kunnen krijgen.

De volgende activiteiten worden onderzocht en uitgewerkt:

- Vanuit een heldere visie op onderwijs en met hulp van een extern deskundige ontwikkelen wij voor rekenen een doorlopende leerlijn van groep 1 tot en met groep 8.
- Het vergroten van de kennis en kunde van de leerkrachten over de rekenleerlijnen van het primair onderwijs (groep 1 t/m 8).
- De leerkrachten volgen een cursus met sprongen vooruit als ze deze nog niet afgerond hebben.
- Een leerkracht opleiden tot rekenspecialist (rekencoördinator).
- Onderzoeken hoe wij op onze school met redactiesommen kunnen en moeten omgaan.
- Onderzoeken of onze huidige digitale rekenmethode passend is bij onze manier van lesgeven en of de digitale methode niet te leidend is voor onze leerkrachten, in plaats van ondersteunend.
- Het rekenonderwijs effectiever vormgeven met de aanschaf van rekenmaterialen. Er zal een inventarisatie plaatsvinden om te bekijken welke rekenmaterialen op dit moment nog missen in school.

Het doel van deze activiteiten is:

- Met het ontwikkelen en bestendigen van een doorlopende leerlijn willen we dat ons rekenonderwijs en dus de rekenvaardigheid van alle leerlingen verbetert.
- De opbrengsten van ons reken-/wiskunde onderwijs vergroten. Dit betekent dat onze leerlingen tijdens Cito M en E toetsen de volgende scores laten zien: I, II en III- score = 65% en IV en V = 35%. Dit is goed meetbaar n.a.v. een cito analyse middels ParnasSys. Deze scores passen bij onze leerling populatie.
- De deskundigheid vergroten van rekenen en didactiek van de leerkrachten.
- Wij willen onderzoeken of de gebruikte rekenmethode effectief is om rekenresultaten te behalen passend bij de referentieniveaus volgens ons leerlinggewicht.
- Wij willen een effectieve rekenaanpak schoolbreed opzetten om hogere resultaten te genereren.

Zie bijlage activiteitenplan rekenen voor meer info

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

Bijlagen

1. Activiteitenplan rekenen

5.12 Wereldoriëntatie

Wereldoriëntatie vinden wij van belang, omdat onderwijs meer is dan taal en rekenen. Wij willen onze leerlingen breed ontwikkelen. Wereldoriëntatie komt bij ons op school aan de orde bij de vakken aardrijkskunde, geschiedenis, natuurkunde, biologie, gezond gedrag en verkeer. De methodes die wij hiervoor gebruiken zijn Blink en Veilig verkeer Nederland (verkeer). In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf, op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe

ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. De leerlingen oriënteren zich op de natuurlijke leefomgeving en op verschijnselen die zich daarin voordoen. De leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed. We werken thematisch en sluiten thema's schoolbreed af in de vorm van presentaties, tentoonstellingen of workshops.

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

5.13 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding. Leren is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Lichamelijke opvoeding draagt bij aan lichamelijke gezondheid, sociale interactie, cognitieve ontwikkeling, emotioneel welzijn, gezonde levensstijl en plezier. Het heeft dus positieve effecten op verschillende aspecten van de ontwikkeling van kinderen en legt de basis voor een actieve en gezonde levensstijl op de lange termijn. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- We beschikken over een goed gefaciliteerde gymzaal op loopafstand voor alle leerlingen;
- We besteden voldoende tijd aan lichamelijke opvoeding (1,5 uur per week voor alle groepen);
- We beschikken over een leerkracht die anderhalf uur per week per groep (3 t/m 8) de lessen lichamelijke opvoeding verzorgt voor deze groepen en
- We beschikken over een uitgewerkt curriculum Lichamelijke opvoeding en gebruiken de basislessen Bewegingsonderwijs.

Deze schoolplanperiode werken wij aan de integratie van bewegend leren in ons dagelijks onderwijs, zodat gedurende de schoolweek/dag een goede balans ontstaat tussen digitaal, creatief en bewegend leren. Bewegend leren is een benadering waarbij fysieke activiteit en beweging worden geïntegreerd in het leerproces. Het combineert leren met bewegen om de betrokkenheid, motivatie en het leerrendement van kinderen te verhogen. In plaats van alleen passief te zitten en te luisteren of te lezen, worden leeractiviteiten gekoppeld aan beweging en lichamelijke activiteit.

5.14 Wetenschap en Technologie

Onze maatschappij heeft een sterke behoefte aan geschoolede mensen op het terrein van wetenschap en technologie. Wij willen daaraan een bijdrage leveren door gericht aandacht te besteden aan dit vakgebied. Bij de activiteiten wetenschap en technologie leren onze leerlingen al samenwerkend aspecten die samenhangen met wetenschap en technologie te onderzoeken, te ontdekken en te ontwerpen. Wetenschap en technologie zullen wij gedurende deze schoolplan periode verder doorontwikkelen, zodat er een structureel aanbod komt voor de kinderen in de groepen 1 t/m 8.

5.15 Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Wij besteden op onze school planmatig aandacht aan ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid, computational thinking en informatie-vaardigheden. Wij vinden leerlingen digitaal geletterd wanneer ze bewust, verantwoordelijk, kritisch en creatief gebruik kunnen maken van digitale technologie, digitale media en andere technologieën. We kiezen er als school voor om digitale geletterdheid te integreren in de verschillende vakgebieden die in ons onderwijs aan bod komen. We hanteren hierin het Poolster ICT-beleidsplan als onderlegger (zie bijlage).

- Onze school beschikt over een visie op digitale geletterdheid;
- Onze school heeft een kwaliteitskaart Digitale geletterdheid ontwikkeld;
- Onze school besteedt planmatig aandacht aan de ontwikkeling van ICT-basisvaardigheden;
- Onze school besteedt planmatig aandacht aan mediawijsheid;
- Onze school besteedt planmatig aandacht aan computational thinking en
- Onze school besteedt planmatig aandacht aan informatievaardigheden.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

5.16 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden:

Groep 1 & 2:

- maandag, dinsdag, donderdag 8.30 - 14.30 uur
- woensdag 8.30 - 12.30 uur.
- vrijdag 8.30 - 12.00 uur.

Groep 3 t/m 8:

- maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag 8.30 - 14.30 uur.
- woensdag 8.30 - 12.30 uur.

Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd inplannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school bereidt de leerlingen voor op de samenleving
2.	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,6

5.17 Talentontwikkeling

Om onze leerlingen optimaal toe te rusten op de 21ste eeuw is het noodzakelijk dat we oog hebben voor de individuele talenten van de leerlingen. Daarbij gaat het ons om talenten in de meest brede zin van het woord. Dus niet alleen om taal- en rekentalent, maar ook om creatieve, culturele, motorische, sociale en onderzoekende talenten en bepaalde praktische vaardigheden. Als we bij de leerlingen specifieke talenten ontdekken, dan zal dat consequenties hebben voor de organisatie in de klas en voor het ICT-gebruik. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- - MHB beleid
- - Workshops
- - Thematisch werken binnen wereldoriëntatie

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

5.18 Bijdragen aan gelijke kansen

Onze school vindt het van belang om kansenongelijkheid te bestrijden en een bijdrage te leveren aan het geven van gelijke kansen. Via anders organiseren (leerplein) werken wij op niveau, zodat wij zoveel mogelijk maatwerk kunnen bieden aan individuele leerlingen om op deze manier de kansengelijkheid te vergroten. De belangrijkste kenmerken (eigen kwaliteitsaspecten, eigen ambities) van onze school zijn:

- De leerkrachten werken vanuit hoge verwachtingen van leerlingen, stellen ambitieuze doelen op school-, groeps- en individueel niveau;
- We adviseren kansrijk in de PO-VO procedure (zie bijlage) en doen dit altijd in samenspraak met ouders.

5.19 Passend onderwijs

Wij vinden dat elk kind recht heeft op goed en passend onderwijs. In beginsel zijn wij het eens met de stelling, dat zo veel mogelijk kinderen regulier primair onderwijs moeten kunnen volgen (inclusief onderwijs). Wij realiseren ons dat

we een zorgplicht hebben. Onze school richt zich op het geven van basisondersteuning en in enkele gevallen op het geven van extra ondersteuning. In ons schoolondersteuningsprofiel (SOP, zie bijlage) hebben we beschreven welke ondersteuning we wel en niet kunnen geven. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn, passend bij de doelen van passend onderwijs:

- alle kinderen een plek krijgen die past bij hun onderwijsondersteuningsbehoefte;
- een kind naar een gewone school gaat als dat kan;
- een kind naar het speciaal onderwijs gaat als intensieve begeleiding nodig is;
- scholen mogelijkheden hebben voor onderwijsondersteuning op maat;
- de kwaliteiten en de onderwijsbehoefte van het kind bepalend zijn, niet de beperkingen en
- kinderen niet meer langdurig thuis komen te zitten, omdat er geen passende plek is om onderwijs te volgen.

5.20 Ononderbroken ontwikkeling

De meeste leerlingen zullen met het aangeboden onderwijsaanbod in acht jaar tijd de basisschool doorlopen. Voor sommige leerlingen is het nodig dat we extra instructie en extra ondersteuning aanbieden en in een enkel geval kan het voor een leerling nodig zijn om te verlengen in groep 2.

Binnen onze school is er de mogelijkheid dat kinderen doubleren. Dit gebeurt alleen wanneer dit het beste past bij de ontwikkeling van het betreffende kind. Ook kunnen kinderen versnellen of vertragen aan de hand van hun eigen leerlijn. Dit doen wij niet door ze een bepaald leerjaar te laten zitten. In de schoolgids geven we meer informatie over de overgang van groep 1 naar groep 2 en van groep 2 naar groep 3.

De leerkrachten zorgen tijdens hun lessen voor afstemming bij de instructie en de verwerking. Ook ten aanzien van de factor tijd differentiëren de leraren. Zodra de leerkrachten signaleren dat er sprake is van vertraging of versnelling, wordt er met de ib'er besproken wat er gedaan kan (moet) worden om dit zo goed mogelijk te begeleiden. Om ervoor te zorgen dat leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen is het van belang dat leerkrachten leerlijnen goed kennen. Daardoor borgen we (ook) een ononderbroken ontwikkeling. Onze school zorgt voor een ononderbroken ontwikkeling door te zorgen voor een warme overdracht tussen (bij):

1. De overgang van voorschool (KDV/peuterspeelzaal) naar school;
2. De overgang van PO naar VO;
3. De overgang van groep naar groep (overdracht);
4. De afstemming tussen collega's;
5. De afstemming tussen school en ouders en
6. Tussentijdse in- en uitstroom.

5.21 Resultaten

Op onze school werken we opbrengstgericht. De individuele vaardigheidsgroei van iedere leerling t.o.v. zichzelf staat centraal op onze school. We willen graag dat ieder kind met hoge verwachtingen t.o.v. zichzelf kan groeien. Daarnaast werken we met ambitieuze schoolnormen voor de basisvaardigheden en gaan we deze schoolplanperiode ook met ambitieuze leerling- (OPP) en groepsdoelen werken. Het opbrengstgericht werken wordt ondersteund door het leerlingvolgsysteem Leerling in Beeld van Cito dat de ontwikkeling van kinderen in kaart brengt. Bij de groepsbespreking (2x per jaar) en na elke vakantie wordt iedere leerling besproken om te zien of er interventies nodig zijn in de begeleiding.

Deze interventies kunnen o.a. zijn:

- Meer tijd besteden aan dat vak-/vormingsgebied (roosteren) en/of oefenen;
- Instructie wijzigen en verbeteren: evt. maatwerkeraanbod in aparte niveaugroep;
- Meer automatiseren;
- Compacten van het basiswerk en verrijking/verdieping aanbieden;
- Differentiatie in hoeveelheid stof;
- Deelnemen aan het specifieke MHB aanbod met o.a. projecten. Dit alles wordt samen met de leerling besproken en verwerkt in de individuele weektaak van de leerling.
- De directeur en ib'er gaan meerdere keren per jaar op groepsbezoek om te observeren of het de leerkracht lukt om de interventies toe te passen en te bepalen of de interventies effect hebben.
- Twee keer per jaar worden de midden- en eindopbrengsten geanalyseerd in de opbrengstrapportage (OBR, zie bijlage) en besproken in het hele team en met de beleidsmedewerker onderwijskwaliteit en bestuurder van Poolster.

De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

- De leerlingen realiseren aan het eind van de basisschool de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal];
- De leerlingen realiseren tussentijds de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken) [m.n. Rekenen en Taal];
- De sociale en maatschappelijke vaardigheden van de leerlingen liggen op het niveau dat verwacht mag worden (op grond van hun kenmerken);
- De leerlingen ontwikkelen zich naar hun mogelijkheden;
- De leerlingen ontwikkelen zich ononderbroken;
- De leerlingen doorlopen de basisschool in acht jaar;
- We werken met individuele leerlijnen op eigen niveau, waardoor er (bijna) geen sprake meer is van zittenblijven;
- De leerlingen krijgen de juiste adviezen voor vervolgonderwijs;
- De leerlingen presteren naar verwachting in het vervolgonderwijs.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	3

Actiepunt	Prioriteit
De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)	laag

5.22 Toetsing en afsluiting

Op onze school zorgen we voor een ordelijk verloop van de toetsing en afsluiting. Tussentijds meten we de ontwikkeling van de leerlingen m.b.v. het Cito-leerlingvolgsysteem. De resultaten worden ingevoerd in het LVS / ParnasSys. Het tussentijds meten van de ontwikkeling van kinderen op de school helpt bij het monitoren van de voortgang, het vroegtijdig identificeren van problemen, het aanpassen van het onderwijs, het evalueren van het onderwijsprogramma en het betrekken van ouders. Het draagt bij aan het streven naar kwaliteitsverbetering en het bieden van optimale ondersteuning aan de kinderen tijdens hun leerproces.

De toetsen worden afgenomen conform de opgestelde agenda en de Cito-voorschriften (aangevuld met schoolvoorschriften). Ouders worden tijdens de gesprekkencyclus geïnformeerd over de toetsresultaten. In leerjaar 8 doen alle leerlingen mee aan de eindtoets (Cito). Ouders krijgen in dat jaar ook een VO-advies voor hun kind. De adviesprocedure hebben we beschreven in de schoolgids. De belangrijkste kenmerken (en eigen kwaliteitsaspecten) van onze school zijn:

- Onze school beschikt over een leerlingvolgsysteem (ParnasSys);
- Onze school beschikt over een toetskalender;
- Onze school neemt de toetsen af conform de voorschriften;
- Onze school informeert de ouders over de toetsresultaten en
- Onze school geeft ouders een VO-advies conform de beschreven procedure.

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO). Daarnaast wordt de standaard Afsluiting (OP-6) één keer per twee jaar beoordeeld met behulp van WMK-PO via de tweejaarlijkse meting van het waarderingskader 2021 (Inspectie van het Onderwijs).

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Afsluiting (OP6)	4

5.23 Schoolondersteuningsprofiel

Het schoolondersteuningsprofiel (SOP) is ontstaan vanuit een wettelijke verplichting. Het schoolondersteuningsprofiel ondersteunt in de eerste plaats het antwoord op de vraag of een school kan voldoen aan de onderwijsbehoefte van

een leerling. Het SOP geeft een beeld van de kwaliteit van onze school en de ondersteuning die onze school kan bieden aan met name leerlingen met een extra onderwijs- en/of ondersteunings- behoefte. Het SOP geeft kengetallen weer en daarnaast onze reflectie daarop en de voorgenomen actiepunten. Via het SOP geven we het SWV, ouders en ons bestuur inzicht in onze basiskwaliteit, de kwaliteit van de basisondersteuning, de zorgzwaarte, de voorzieningen van de school, de deskundigheid van de werknemers en de mogelijkheden om bepaalde (passende) extra ondersteuning te geven. Tevens is beschreven, in het kader van passend onderwijs, welke grenzen van basis- en extra ondersteuning er zijn.

Voor het volledige SOP verwijzen wij naar de bijlage.

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO)

6 Personeelsbeleid

6.1 Integraal Personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich op de ontwikkeling van de medewerkers. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de school en aan de vastgestelde competenties in de wet BIO.

We gaan uit van de volgende competenties:

1. Interpersoonlijke competentie: leiding geven en zorgen voor een goede omgang met en tussen leerlingen.
2. Pedagogische competentie: zorgen voor een veilige leeromgeving en bevorderen van persoonlijke, sociale en morele ontwikkeling. ook: bevorderen van de ontwikkeling tot een zelfstandig en verantwoordelijk persoon.
3. Vakinhoudelijke en didactische competentie: zorgen voor een krachtige leeromgeving en bevorderen van het leren.
4. Organisatorische competentie: zorgen voor een overzichtelijke, ordelijke en taakgerichte sfeer en structuur in de leeromgeving.
5. Competent in samenwerken in een team: zorgen dat het werk afgestemd is op dat van collega's; bijdragen aan het goed functioneren van de schoolorganisatie.
6. Competent in samenwerken met de omgeving: in het belang van de leerlingen een relatie onderhouden met ouders, buurt, bedrijven en instellingen.
7. Competent in reflectie en ontwikkeling: zorgen voor de eigen professionele ontwikkeling en de professionele kwaliteit van de beroepsuitoefening.

De vastgestelde criteria bij de competenties zijn verdeeld naar start- basis- en vakbekwaam (conform de CAO Primair Onderwijs). De school gebruikt het digitale bekwaamheidsdossier MOOI (Coo7) waarin de competenties zijn verwerkt in vragen en observatielijsten. De resultaten staan centraal bij de diverse groepsbezoeken (oa. flitsbezoeken), bij de werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

MOOI is een organisatie die een interactief HRM-instrument heeft ontwikkeld, dat het begrip 'een leven lang leren' voedt en vastlegt in een digitaal bekwaamheidsdossier. De medewerker staat centraal, er wordt een natuurlijk appèl op hem/haar gedaan, waardoor authentiek gedrag en ontwikkeling een symbiotisch geheel vormen.

Wat maakt MOOI anders ?

MOOI voldoet aan de eisen zoals die in de Wet BIO zijn gesteld en aan het digitale bekwaamheidsdossier, zoals deze nu in ontwikkeling is bij het Lerarenregister en het Schoolleidersregister. De legitimering ligt onder meer in het starten met een objectieve nulmeting (mede ontwikkeld door een toets- en testpsycholoog) die de 7 competenties PO en VO (met respectievelijk 53 en 61 deelgebieden) toetst en legitimeert en handvatten biedt voor de ontwikkeling ervan. Naast een nulmeting voor de leerkracht/docent is deze er ook voor de directeur en de IB'er uit het PO.

Interactieve uitwisseling

Vorenstaande is de basis voor dit overzichtelijke en plug&play Instrument. De MOOI-modules, competenties c.q. deelgebieden zijn waar nodig gekoppeld aan elkaar, denk bijvoorbeeld aan de POP en Portfolio en SBU. Hierdoor voeden ze elkaar vanuit hun eigen dynamiek en dragen er zorg voor dat bepaalde gegevens maar één keer ingevuld dan wel verzameld hoeven te worden en er in het systeem gecommuniceerd wordt vanuit geschakelde structuren.

Strategisch opleiden

Doordat in MOOI makkelijk inzicht verkregen wordt in de (basis)vaardigheden van alle medewerkers en de extra verkregen vaardigheden (denk aan dyslexie specialist e.d.) kan er een gericht scholingsplan opgezet worden voor de gehele organisatie. Daarbij kan er gebruik worden gemaakt van de kennis, die intern aanwezig is; bijvoorbeeld via de benchmark-tool een excellente collega koppelen aan de collega(s) die op de bewuste vaardigheid niet voldoende competent zijn.

In het personeelshandboek staat het volledige personeelsbeleid nader omschreven.

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

6.2 Organisatorische doelen

We hebben inzichtelijk hoe het personeelsbestand er (kwantitatief en kwalitatief) uitziet, en wat wenselijk is op een termijn van vier jaar en welke acties er ondernomen worden om het gewenste personeelsbestand dichterbij te brengen. De gewenste situatie is afgeleid van onze missie, visie(s) en afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2022-2023	Gewenste situatie 2026-2027
1	Aantal personeelsleden	12	15
2	Verhouding man/vrouw	2-10	4-11
3	LA-leraren	10	9
4	LB-leraren	2	4
5	Aantal IB'ers	1	1
6	Opleider in de school	1	1
7	Opleiding schoolleider	0	1
8	ICT-coördinator	1	1
9	Onderwijsassistenten	0	2
10	Taalcoördinator	0	1
11	Schoolcoaches leerKRACHT	0	2
12	Rekenspecialisten	0	1

De consequenties van onze organisatorische doelen zijn opgenomen in ons Plan van Aanpak (2023-2027) en komen standaard aan de orde bij de POP-ontwikkeling en in de ontwikkelgesprekken.

Ons personeelsbeleid richt zich enerzijds op de ontwikkeling (m.n. pedagogisch-didactisch) van de leraren, en anderzijds op ontwikkeling in een taak en/of functie.

Omdat extra kennis en didactische vaardigheden onze ambities voor rekenen en begrijpend lezen zal ondersteunen en helpen verder te ontwikkelen gedurende deze schoolplan periode, maken we de keuze om een leerkracht op te leiden tot rekenspecialist en een leerkracht op te leiden tot taalcoördinator. Zij zullen met hun extra kennis, inzichten en vaardigheden zichzelf en het team verder helpen om beide vakken op een hoger niveau te krijgen, waardoor de opbrengsten van de leerlingen zullen verbeteren.

Ook is het onze ambitie om de professionele cultuur op onze school nog verder door te ontwikkelen. Om hiermee aan de slag te gaan, zullen we gaan werken volgens de methodiek van stichting leerKRACHT. Een van de vereisten is dat er twee schoolcoaches worden opgeleid. Hierdoor zorgen we voor een duurzame verandering. We bouwen kennis en vaardigheden op binnen ons team.

7 Organisatiebeleid

7.1 Organisatiestructuur

Onze school is één van de tien scholen van de Stichting Poolster. De directie geeft – onder eindverantwoordelijkheid van de bestuurder van de Stichting- leiding aan de school. De directie is integraal verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het (uitvoeren van het) beleid. De directie wordt bijgestaan door een IB'er en een ICT- coördinator. De school heeft de beschikking over een ouderraad (OR) en een medezeggenschapsraad (MR). Op Stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

7.2 Groeperingsvormen

De school gaat uit van een leerstofjaarklassensysteem. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd, soms is er sprake van parallelklassen. De indeling van klassen vindt dan plaats op basis van inzicht van de leerkracht, evenredige verdeling van zorg, een sociogram kan hierin ondersteunend zijn. De school plaatst de leerlingen dus tactisch. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen. Kinderen die meer-of hoogbegaafd zijn worden een keer in de week extra begeleid door de MHB-specialist in een plusklas.

7.3 Schoolklimaat

Wij vinden het belangrijk, dat de school een veilige en verzorgde omgeving is voor de leerlingen en de medewerkers. Een omgeving waarin iedereen zich geaccepteerd voelt en waar het plezierig samen-werken is. Onze school is een school die open staat voor ouders. Sterker nog: we proberen ouders optimaal te informeren en te betrekken bij de dagelijkse gang van zaken. De belangrijkste kenmerken van onze school zijn:

Kenmerken:

- Authentiek gebouw
- Inpandig kinderdagverblijf en vso en bso
- Veilige sfeer met een dorpskarakter

Ambities:

- Ontwikkeling 'groene schoolplein'
- Hoge opbrengsten voor rekenen
- Uitstroom van leerlingen naar het s(b)o is laag

Beoordeling

De ambities worden 1 x per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3,2

7.4 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

De school waarborgt de veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers). Daartoe is allereerst vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt. Dit zijn:

- fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging met fysiek geweld
- intimidatie en/of bedreiging via msn, sms, e-mail of internet
- pesten, trelteren en/of chantage
- seksueel misbruik
- seksuele intimidatie
- discriminatie of racisme
- vernieling
- diefstal
- heling
- (religieus) extremisme

De school beschikt over een registratiesysteem. De leraren registreren incidenten. Naast de incidentenregistratie beschikt de school over een ongevallenregistratie. De preventiemedewerker analyseert jaarlijks de gegevens en stelt in overleg met de directie, verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten en ongevallen te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels. Deze regels zijn terug te vinden in ons gedragsprotocol. Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Daarnaast hanteert de school de kanjermethodiek.

Alle leerkrachten zijn in het bezit van het certificaat Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling.

De ouders en de leraren worden 1 x per twee jaar bevraagd op veiligheidsaspecten. De veiligheid van de leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gevalideerd instrument. De gegevens worden aangeleverd bij de Inspectie van het Onderwijs. Poolsterscholen beschikken over een klachtenregeling (zie website), een klachtencommissie en externe vertrouwenspersonen. De school beschikt over een interne vertrouwenspersoon, een preventiemedewerker en 2 BHV'ers.

Beoordeling

De leerlingen worden jaarlijks bevraagd op veiligheid (veiligheidsbeleving, ervaren veiligheid en welbevinden) m.b.v. WMK-PO en de leraren en de ouders één keer per twee jaar (m.b.v. WMK-PO).

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,63

8 Kwaliteitsbeleid

8.1 Kwaliteitszorg

Onze school pleegt kwaliteitszorg aan de hand van de zogenaamde PDCA-cirkel. De fase To Plan beschouwen we als een fase waarin we onze kwaliteit vastleggen (wat beloven we?). De fase To Do zien we als een fase van samenlerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen. De fase To Check/study is de meet- en evaluatiefase: doen we wat we beloven? Onze school beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluaties uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten voor de stakeholders). Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderpanel (vrijwillige koffieochtenden voor ouders) om de achterban te raadplegen, en we beschikken over een leerlingenraad. Op basis van data (de uitkomsten van de metingen en/of de evaluaties) stellen wij actiepunten vast. Deze worden opgenomen in ons jaarplan of ons schoolplan (To Act). De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met onze bestuurder en de MR (dialoog) en gepubliceerd in onze schoolgids en ons jaarverslag (verantwoording) (To Respond). Ieder jaar stellen we een jaarplan op (o.b.v. ons schoolplan) met onze actiepunten. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze actiepunten en de behaalde resultaten.

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Onze focus ligt op de lesgevende competenties van de leraren. Daardoor borgen we dat de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van onze medewerkers parallel verloopt. Ook hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan de ontwikkeling van de resultaten. In het kader van 'to Plan' hebben we niet alleen lesgevende competenties vastgesteld, maar ook schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten **en het vervolgsucces**. Het lesgedrag en de resultaten vormen veelal het uitgangspunt voor onze kwaliteitszorg (PDCA).

De instrumenten die we inzetten voor kwaliteitszorg, integraal personeelsbeleid (zie hoofdstuk Personeelsbeleid) en de resultaatontwikkeling leiden vrijwel altijd tot aandachtspunten. Samen met het team –en in het perspectief van onze streefbeeld en actuele ontwikkelingen– stellen we op basis daarvan actiepunten vast. Daarbij gaat het altijd om keuzes; we gaan uit van het principe: niet het vele is goed, maar het goede is veel. De gekozen actiepunten worden daarna verwerkt in het jaarplan en uitgewerkt door een werkgroep. De directie monitort de voortgang. Aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,28

8.2 De meerjarenplanning

Strategisch beleidsplan 2023-2027: jaarkalender kwaliteitszorg (zie bijlage)

Voor de komende jaren is een overzicht opgesteld op welke wijze de kwaliteitszorg gemonitord wordt. Per schooljaar is aangegeven welke onderdelen aan bod komen en wanneer. Na iedere afname wordt er een analyse opgesteld door de school en op stichtingniveau. De resultaten van de analyses en bijbehorende acties bespreken de directeuren in een directieoverleg.

Legenda:

B=bestuurder

DIR= directeuren

BO= beleidsmedewerker onderwijskwaliteit

BP= beleidsmedewerker personeel

SBP= strategisch beleidsplan

MSP= MijnSchoolPlan

WMK (QS)=Werken met Kwaliteit (Quickscan)

PKO= public key organisation

BM= Bovenschools management

Bijlagen

1. jaarkalender kwaliteitszorg Poolster 2023-2027

9 Financieel beleid

9.1 Uitgangspunten

De afspraken met betrekking tot de financiën van onze school zijn vastgesteld in het Financieel Beleidsplan van de Stichting Poolsterscholen. De Bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De Bestuurder zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Twee keer per jaar bespreken de algemeen directeur, de financieel controller en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage.

9.2 Sponsoring en vrijwillige ouderbijdrage

Sponsoring

Vijftien organisaties, waarin de besturenorganisaties en VNG zijn vertegenwoordigd, hebben een convenant ondertekend dat handelt over sponsoring in het primair en voortgezet onderwijs. Onze school onderschrijft dit convenant. Dit ligt ter inzage op school.

Vrijwillige ouderbijdrage

Van de ouders wordt ter bekostiging van de diverse activiteiten een vrijwillige ouderbijdrage verwacht. Zonder deze bijdrage zijn veel festiviteiten niet of vrijwel niet mogelijk. De hoogte van de bijdrage is € 50,- per kind. De OR stemt deze bijdrage jaarlijks af met de MR. Komt uw kind in de loop van het jaar op school, dan geldt de volgende regeling:

- voor 1 januari: het volle bedrag € 50,- (dit wordt ieder jaar vastgelegd door de MR)
- na 1 januari: voor elke maand dat uw kind korter op school is, kunt u € 2,25 in mindering brengen.

Wij sluiten geen kinderen uit van activiteiten. Dat mogen we niet en dat willen wij ook niet. De betaling is vrijwillig. Wanneer ouders/verzorgers wel willen betalen maar dat is financieel niet (geheel) haalbaar dan kan er samen met de school gekeken worden zij in aanmerking komen voor ondersteuning door stichting Leergeld. Met de gelden zorgt de OR dat activiteiten zoals Koningspelen, Sinterklaas, kerstviering, Paasontbijt een groot succes worden en financieel bekostigd worden.

9.3 Begroting(en)

De bestuursbegroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de Bestuurder vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend voor de Bestuurder en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. Schuiven binnen de begroting is toegestaan, mits geen geweld wordt gedaan aan de vooraf geformuleerde beleidsdoelen. De begroting is hiermee een belangrijk sturingselement geworden.

De directeur stelt jaarlijks in overleg met de financieel controller een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het beleidsplan van de school.

Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Hierin worden de inzet van alle middelen met betrekking tot basisformatie verantwoord. Het personeels-formatieplan wordt besproken met de MR. De meerjaren investeringsbegrotingen (OLP, ICT, meubilair, apparatuur) worden afgeleid van de gegevens die zijn verkregen uit de zogenaamde nulmetingen.

9.4 NPO-gelden

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt. Deze zijn steeds weer gedeeld met de MR. De inzet van de gelden zijn met instemming van de MR gedaan. Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 nog gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden, omdat we hier nog een klein rest bedrag van open hebben staan. We zullen daarom voor die cursusjaren ook een NPO-plan opstellen. Op het moment van het schrijven van dit schoolplan is voortsnog vastgesteld dat dit geld in de personele formatie zal gaan om aan het begin van 2024 in te zetten in de groep 1/2 mocht deze groep te groot worden door de instroom van

nieuwe leerlingen of wanneer n.a.v. een tussenevaluatie rond de herfstvakantie blijkt dat de combinatiegroepen extra handen in de klas nodig zullen hebben. Bij wijzigingen zal dit weer met de MR opgenomen worden.

9.5 Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks (eventueel in overleg met de bestuurder) een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar met een toelichting (exploitatiebegroting). Daarin zijn alle inkomsten en uitgaven van de school opgenomen waarvoor de directeur verantwoordelijk is. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur jaarlijks in het voorjaar in overleg met de beleidsmedewerker P&O een personeelsformatieplan op. Onze school beschikt vervolgens over een meerjaren exploitatiebegroting met een geldigheid van vier jaar (personeel en materieel). Deze begroting wordt opgesteld op hoofdlijnen en getoetst aan het meerjarenbeleidsplan. De ontwikkeling van het aantal leerlingen en de gewogen gemiddelde leeftijd van het onderwijspersoneel zijn bepalende indicatoren voor de meerjarenbegroting.

10 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Professionele cultuur: - werken volgens de leerKRACHT methodiek - De schoolleiding zorgt voor een professionele en veilige leer- en verbetercultuur in de school om de doelen te realiseren - De leerkracht biedt ruimte om samen te werken, - De vergadercultuur (kwaliteitscultuur) is zodanig ingericht waardoor de kwaliteit van het werk, de effectiviteit van teams en het eigenaarschap van het personeel verhoogd wordt. - De schoolleiding en het (bevoegd) onderwijspersoneel werken gericht samen om de onderwijskundige doelen te bereiken	gemiddeld
	Professionele cultuur: - Inzetten van waarderende gespreksvoering die is gericht op eigenaarschap, motivatie en ontwikkeling van het personeel. De school richt een kansrijke gesprekkencyclus in volgens waarderend onderzoek die is gericht op eigenaarschap, motivatie en ontwikkeling van het personeel.	gemiddeld
	Professionele cultuur: - leerkrachten kunnen nog beter differentiëren (binnen het IGD-model) De school versterkt de komende vier jaar het didactisch handelen (professioneel groei)	gemiddeld
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Sociaal emotioneel leren (doorgaande lijn groep 1-8) De school maakt op elk niveau verbinding door te kiezen voor een passende sociaal emotionele methodiek met bijbehorende monitoring.	hoog
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Werken volgens MHB beleid - De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen - De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed - De school biedt voldoende passende uitdaging met ruimte om aanvullend onderwijs-gerelateerde zaken in en buiten de klas te doen	gemiddeld
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Eigenaarschap leerlingen vergroten (thematisch werken middels Blink Wereld Oriëntatie, workshops, groepsdoorbroken werken en bewegend leren). - De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving - De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn - Leerlingen ontwikkelen kennis, houdingen en vaardigheden die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen (kwalificatie).	gemiddeld
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Doorgaande leerlijn groep 1-8 rekenen (onderwijsplannen) De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)	gemiddeld
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Doorgaande leerlijn groep 1-8 begrijpend lezen (onderwijsplannen)	gemiddeld

	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Doorgaande leerlijn groep 1-8 technisch lezen (onderwijsplannen)	gemiddeld
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Door ontwikkelen van het schoolplein en schoolgebouw	laag
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Structureel coöperatief werken • De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn	gemiddeld
	Verbinding met stakeholders: - Om de doorlopende ontwikkellijn van 0 tot 18 jaar tot stand te brengen of te versterken, werken wij proactief en transparant samen met kinderopvangorganisaties in ons schoolgebouw met als doel een IKC te zijn of het aangaan van een soortgelijke samenwerking met een kinderdagverblijf • De school stelt bij intensievere samenwerking een concreet plan op met een gezamenlijk na te streven doel, taakverdeling en verantwoordelijkheden	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	'23-'24	'24-'25	'25-'26	'26-'27
Speerpunt	Professionele cultuur: - werken volgens de leerKRACHT methodiek - De schoolleiding zorgt voor een professionele en veilige leer- en verbetercultuur in de school om de doelen te realiseren - De leerkracht biedt ruimte om samen te werken, - De vergadercultuur (kwaliteitscultuur) is zodanig ingericht waardoor de kwaliteit van het werk, de effectiviteit van teams en het eigenaarschap van het personeel verhoogd wordt. - De schoolleiding en het (bevoegd) onderwijspersoneel werken gericht samen om de onderwijskundige doelen te bereiken				
	Professionele cultuur: - Inzetten van waarderende gespreksvoering die is gericht op eigenaarschap, motivatie en ontwikkeling van het personeel. De school richt een kansrijke gesprekkencyclus in volgens waarderend onderzoek die is gericht op eigenaarschap, motivatie en ontwikkeling van het personeel.				
	Professionele cultuur: - leerkrachten kunnen nog beter differentiëren (binnen het IGDI-model) De school versterkt de komende vier jaar het didactisch handelen (professioneel groei)				
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Sociaal emotioneel leren (doorgaande lijn groep 1-8) De school maakt op elk niveau verbinding door te kiezen voor een passende sociaal emotionele methodiek met bijbehorende monitoring.				
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Werken volgens MHB beleid - De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen - De school zorgt ervoor dat het aanbod gedurende de schoolloopbaan wordt verdiept en verbreed - De school biedt voldoende passende uitdaging met ruimte om aanvullend onderwijs-gerelateerde zaken in en buiten de klas te doen				
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Eigenaarschap leerlingen vergroten (thematisch werken middels Blink Wereld Oriëntatie, workshops, groepsdoorbroken werken en bewegend leren). - De school zorgt ervoor dat het aanbod bijdraagt aan het ontwikkelen van de sociale en maatschappelijke competenties die leerlingen in staat stellen deel uit te maken en bij te dragen aan de pluriforme, democratische samenleving - De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn - Leerlingen ontwikkelen kennis, houdingen en vaardigheden die aansluiten bij de behoeften van de samenleving en bij de mogelijkheden en talenten van leerlingen (kwalificatie).				
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische				

	opbrengsten: - Doorgaande leerlijn groep 1-8 rekenen (onderwijsplannen) • De eindresultaten op het kernvak Rekenen voldoen aan de door de school gestelde norm(en)				
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Doorgaande leerlijn groep 1-8 begrijpend lezen (onderwijsplannen)				
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Doorgaande leerlijn groep 1-8 technisch lezen (onderwijsplannen)				
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Door ontwikkelen van het schoolplein en schoolgebouw				
	Betekenisvol onderwijs met ambitieuze maar realistische opbrengsten: - Structureel coöperatief werken • De leraren creëren een pedagogisch en didactisch passend en stimulerend leerklimaat, waardoor leerlingen actief en betrokken zijn				
	Verbinding met stakeholders: - Om de doorlopende ontwikkellijn van 0 tot 18 jaar tot stand te brengen of te versterken, werken wij proactief en transparant samen met kinderopvangorganisaties in ons schoolgebouw met als doel een IKC te zijn of het aangaan van een soortgelijke samenwerking met een kinderdagverblijf • De school stelt bij Intensievere samenwerking een concreet plan op met een gezamenlijk na te streven doel, taakverdeling en verantwoordelijkheden				

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 11RW
Naam: Dr. J. v.d. Hoevenschool
Adres: Du Tourweg 1
Postcode: 7214 AJ
Plaats: EPSE

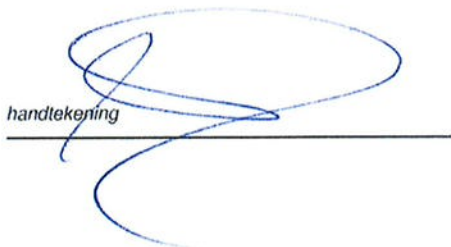
VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

naam A. Boslandt
functie Voorzitter
plaats Epse
datum 04-07-2023

handtekening



naam M. Bussink
functie Secretaris
plaats Epse
datum 04-07-2023

handtekening



13 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 11RW
Naam: Dr. J. v.d. Hoevenschool
Adres: Du Tourweg 1
Postcode: 7214 AJ
Plaats: EPSE

VERKLARING

Het bevoegd gezag van bovengenoemde school heeft het **van 2023 tot 2027** geldende schoolplan van deze school vastgesteld.

Namens het bevoegd gezag,

naam Naberhuis

functie Directeur

plaats Epse

datum 04-07-2023

handtekening 

naam Diik Loman

functie Bestuurder

plaats Lorhem

datum 04-07-2023

handtekening 