

Schoolplan 2023-2027

Dokter CP van Leersumschool ZEIST



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Doelen en functie	4
1.3 Procedures	4
1.4 Bijlagen	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Strategisch beleid	5
3 Schoolbeschrijving	6
3.1 Schoolgegevens	6
3.2 Kenmerken van het personeel	6
3.3 Kenmerken van de leerlingen	7
3.4 Kenmerken van de ouders	7
3.5 Sterkte-zwakteanalyse	7
3.6 Landelijke ontwikkelingen	8
4 Onderwijskundig beleid	9
4.1 De missie van de school	9
4.2 Onze parels	9
4.3 Onze grote verbeterdoelen	9
4.4 Onze Visie	10
4.5 Onze visie op leren	10
4.6 Onze visie op de 21st century skills	10
4.7 Onze visie op identiteit	11
4.8 Onze visie op 'goed' en 'excellent'	11
4.9 Levensbeschouwelijke identiteit	11
4.10 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	11
4.11 Burgerschap	12
4.12 Leerstofaanbod	13
4.13 Vakken, methodes en toetsinstrumenten	14
4.14 Taalleesonderwijs	14
4.15 Rekenen en wiskunde	15
4.16 Wereldoriëntatie	16
4.17 Kunstzinnige vorming	16
4.18 Bewegingsonderwijs	16
4.19 Pedagogisch handelen	16
5 Personeelsbeleid	18
5.1 Integraal Personeelsbeleid	18
5.2 levensfasebeleid	19
5.3 Formatie en personeelsplanning	20
5.4 Integraal leiderschap	21
5.5 Professionalisering door (persoonlijke) ontwikkeling	22
5.6 Professionele schoolcultuur	23
5.7 Werving en selectie	24
5.8 Persoonlijke ontwikkeldoelen	24
5.9 Mobiliteitsbeleid	24
6 Organisatiebeleid	25

6.1 Organisatiestructuur	25
6.2 Schoolklimaat	25
6.3 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	25
6.4 Arbobeleid	26
6.5 Contacten met ouders	27
6.6 Privacybeleid	27
7 Kwaliteitsbeleid	28
7.1 Kwaliteitszorg	28
7.2 Kwaliteitskaarten	29
7.3 Kwaliteitscultuur	29
7.4 Het meten van de basiskwaliteit	30
7.5 Het meten van de stelselkwaliteit	30
7.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten	31
7.7 Wet- en regelgeving	31
7.8 Vragenlijst Leraren	31
8 Financieel beleid	32
8.1 Uitgangspunten	32
8.2 Algemeen	32
8.3 Rapportages	32
8.4 Sponsoring	32
8.5 Begroting(en)	32
8.6 NPO-gelden	32
8.7 Exploitatiebegroting	32
9 Prestatie-indicatoren	34
9.1 Onze prestatie-indicatoren	34
10 Actiepunten 2023-2027	35
11 Meerjarenplanning 2023-2024	38
12 Meerjarenplanning 2024-2025	40
13 Meerjarenplanning 2025-2026	41
14 Meerjarenplanning 2026-2027	42
15 Formulier "Instemming met schoolplan"	43
16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	44

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

De indeling van het schoolplan 2023-2027 is afgestemd op het Strategisch beleidsplan 2022 (het Kompas) van Gewoon Speciaal Onderwijs 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: 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 toezichtkader 2022. Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In de diverse hoofdstukken richten we ons op de verschillende ontwikkeldoelen.

1.2 Doelen en functie

Ons schoolplan beschrijft –binnen de kaders van het strategisch beleidsplan van de stichting- 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') 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 bijlage is de schoolgids. Daar waar mogelijk verwijzen wij in dit schoolplan naar de informatie in de schoolgids.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

GSO beschikt over een strategisch beleidsplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2022-2026. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande actiepunten voor de scholen.

Per actiepunt hebben wij steeds aangegeven of een actiepunt door ons is opgenomen in ons schoolplan. 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).

Domein	Actiepunten beleidsplan 2022-2026	Prioriteit
Medewerkers	De school werkt met het gesprekkencyclusinstrument Bardo.	hoog
Burgerschap	De school heeft beleid op het basisvak burgerschap.	hoog
Burgerschap	De school neemt beleid en aanbod op burgerschap op in de desbetreffende kwaliteitskaart (OP1).	hoog

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Gewoon Speciaal Onderwijs (GSO)
Raad van bestuur	Dhr. R.A.H.J. Damwijk Mw. A.W.M. Koot
Adres + nummer:	Handboog 4
Postcode + plaats:	3994AD Houten
Telefoonnummer:	0306361530
E-mail adres:	info@gsonderwijs.nl
Website adres:	www.gsonderwijs.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Dr C.P. van Leersumschool
Directeur:	Peter de Vaal
locatie Zeist:	
Adres + nummer.:	Verlengde Slotlaan 113
Postcode + plaats:	3707 CE Zeist
Telefoonnummer:	0306924745
E-mail adres:	info.zeist@vanleersumschool.nl
Website adres:	www.vanleersumschool.nl
locatie Veenendaal:	
Adres + nummer	Willem Barentszstraat 70
Postcode + plaats	3902DG Veenendaal
Telefoonnummer	0318554388
E-mail adres	info.veenendaal@vanleersumschool.nl
Website adres	www.vanleersumschool.nl

3.2 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit de directeur en de adjunct- directeur. De directie vormt het managementteam (MT) van de school. Samen met de orthopedagogen, de IB'ers en de logopedist vormen we het CVB/MT van de school.

Ons team bestaat uit:

- 01 directeur
- 02 adjunct-directeuren
- 11 voltijd groepsleerkrachten
- 33 deeltijd groepsleerkrachten
- 02 vakleerkrachten bewegingsonderwijs
- 02 intern begeleiders
- 03 orthopedagogen
- 01 logopedist
- 25 onderwijsassistenten

- 02 secretaresses
- 02 administratief medewerkers
- 03 conciërges

Van de 87 medewerkers zijn er 70 vrouw en 17 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	1	0	6
Tussen 50 en 60 jaar	0	5	9
Tussen 40 en 50 jaar	2	9	7
Tussen 30 en 40 jaar	0	21	13
Tussen 20 en 30 jaar	0	6	8
Jonger dan 20 jaar	0	0	0
Totaal	3	41	43

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren. (maatjes) De jongere leerkrachten kunnen bij hun maatje terecht voor alle dagdagelijkse zaken.

Daarnaast is er 1 specifieke leerkracht (LD) belast met de begeleiding van de zij-instromers/nieuwe leerkrachten.

3.3 Kenmerken van de leerlingen

Onze school wordt bezocht door 273 leerlingen. (01-02-2023) Hiervan zitten er 160 op de locatie Zeist en 113 op de locatie V'daal.

Bij ons zitten leerlingen met verschillende ondersteuningsvragen, door gedragsproblemen met verschillende oorzaken en verschijningsvormen. Bij gedragsproblemen kan sprake zijn van kindfactoren, zoals aangeboren stoornissen als ASS of ADHD. Gedragsproblemen kunnen ook ontstaan door omgevingsfactoren. Een onveilige, bedreigende opvoedingssituatie in het eerste levensjaar kan leiden tot een reactieve hechtingsstoornis of een willekeurig sociaal of ontremde stoornis. Wanneer basisveiligheid ontbreekt, ontstaat bij een kind een specifiek patroon van gedragingen. Vaak worden gedragsproblemen veroorzaakt door een combinatie van kind- en omgevingsfactoren en regelmatig is er sprake van comorbiditeit - een combinatie is van meerdere aangeboren gedragsstoornissen. (zie verder in de bijlage)

Er is geen schoolweging gevonden voor de Dr. C.P. van

Er is geen schoolweging gevonden voor 04AK

Bijlagen

1. leerlingpopulatie

3.4 Kenmerken van de ouders

Onze school, zowel in Zeist als in Veenendaal heeft een regionale functie. Onze kinderen en dus hun ouders komen uit een groot spreidingsbeleid. Veel kinderen worden vervoerd met taxi's. Het is dus geen vanzelfsprekendheid dat onze ouders vaak op school komen. (kind brengen/halen)

Contacten worden daardoor aanvullend onderhouden met het ouderportaal en telefonisch. Er zijn verschillende momenten waarop ouders worden gevraagd om naar school te komen. (inloopmomenten, gesprekken en vieringen) De school is doelgericht bezig om de ouderbetrokkenheid te vergroten en is in het bezit van het certificaat ouderbetrokkenheid 3.0.

Onze ouders zijn zeer divers, hoogopgeleid, laagopgeleid, met en zonder werk en veel ouders zijn gescheiden. Daarnaast geldt voor veel ouders dat ze acceptatieprobleem hebben met de plaatsing van hun kind in het SO. Hier moet veel aandacht aan besteed worden, zeker als de verwijzende school hier onvoldoende zicht op heeft gehad.

3.5 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan hebben we onze sterke kanten en onze zwakke kanten in kaart gebracht.

Daarnaast zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Duidelijke missie en visie	onvoldoende doorgaande lijn
Bevlogen en betrokken medewerkers	minder aandacht voor crea
prima werksfeer	(nog) onvoldoende eigenaarschap bij leerlingen en teamleden
Uitstekend pedagogisch klimaat	alle leerlingen een plekje willen bieden
De verbrede toelating	
Moderne digitale middelen	
20% is man. (18 van de 87)	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
werken met kwaliteitskaarten CED	Verbrede toelating
samenwerking met gemeenten en jeugdzorg	vermindering van de werksfeer, waardoor verloop personeel dreigt
uitbouwen expertise	toename werkdruk
differentiatie tijdens studiedagen	alles wat er van buiten de school in komt
profiteren van het aanbod van leerkrachten	

3.6 Landelijke ontwikkelingen

Onze organisatie heeft sterke en minder sterke kanten; er zijn kansen en bedreigingen (zie hoofdstuk 4). We beschikken over een missie, kernwaarden en verschillende visies (hoofdstuk 5 en 6) en we hebben speerpunten geformuleerd op basis van zelfevaluaties. Desalniettemin staat onze organisatie niet op zichzelf. Ook trends en ontwikkelingen in onze "omgeving" (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:

Sterk toenemende aandacht voor veiligheid en (actief) burgerschap, omgang met kansen(on)gelijkheid en armoede

Het bestuur moet zicht hebben op de (extra) kwaliteit van de scholen

Het lerarentekort: boeien en binden van medewerkers en zij-instromers

Digitalisering van de samenleving – digitale geletterdheid – mediawijsheid – slimme technologie

Aandacht voor duurzaamheid

Ontwikkelingen met betrekking tot inclusiever onderwijs

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Wij willen een **veilige** school zijn, waar leerlingen, ouders en team vanuit **vertrouwen samenwerken**. Elk kind is een **individueel met kansen**. Vanuit **begrip** voor de **problematiek** geloven wij in de **mogelijkheden** van onze kinderen. Op een **respectvolle** en **competentiegericht** wijze stimuleren wij leerlingen om zich **optimaal** te **ontwikkelen**.

Onze slogan

Jij mag er zijn, wij zijn er voor jou. Van Leersumschool: Gewoon Speciaal Onderwijs!!

Onze kernwaarden:



respect

We hebben respect voor elkaar



problemen oplossen

Problemen kunnen ontstaan, maar die lossen we met elkaar weer op



Rust

We zijn rustig in school



zorgen voor

We zorgen goed voor onze spullen

4.2 Onze parels

	Parel	Standaard
	Op school heeft een uitstekend pedagogisch klimaat	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
	we hebben gedreven en betrokken professionals	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
	Onze school stelt hoge, maar realistische doelen voor onze leerlingen	SKA1 - Visie, ambities en doelen
	Er is een hoge ouderbetrokkenheid door duidelijkheid, openheid en toegankelijkheid	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
	Het aanbod voor specifieke doelgroepen (OZA- kleuters, HLG (MB en BB en de pilot SIO)	OP1 - Aanbod

4.3 Onze grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de volgende 4 grote verbeterdoelen vastgesteld.

	Speerpunten
1.	werken met OGW- 4D
2.	Implementatie van Bardo
3.	Binnen het OPP het handelingsdeel OTO/individuele doelen verbeteren (inspectie)
4.	De werkgroepen worden vervangen door professionele leergemeenschappen en functioneren zelfstandig binnen de gestelde kaders

4.4 Onze Visie

Leerlingen worden benaderd als kinderen met veel mogelijkheden en talenten, als unieke mensen, waarbij niet het "anders-zijn" accent hoeft te krijgen. Door het kind uit te dagen, te prikkelen en verwachtingsvol te benaderen, wil de school het kind de kans geven om tot leren te komen.

Het doel is om de leerlingen toe te rusten met die kennis en vaardigheden zodat zij zich zo goed mogelijk kunnen handhaven in de veranderende maatschappij (bijv. 21ste-eeuwse vaardigheden).

Binnen de school wordt de mensvisie onderschreven zoals deze is verwoord door Prof. Dr. L. Stevens. De volgende uitgangspunten zijn in deze mensvisie richtinggevend:

Ieder mens wil iets kunnen (competentie)

Ieder mens wil erbij horen (relatie)

Ieder mens wil zelf iets kunnen willen (autonomie)

Het is de intentie van de school om deze uitgangspunten door te laten klinken in de totale organisatie en de manier waarop er met elkaar wordt omgegaan. Dit geldt zowel in de relatie tot de leerlingen, als in de relatie tot de ouders als ook in de relatie van collega's onderling en in de samenwerkingsrelaties met andere organisaties.

Acceptatie van en respect voor het individu staan centraal. Daarnaast gaan we uit van de mogelijkheden en competenties van de leerlingen. Hierbij gaat het om competenties op het gebied van kennis, vaardigheden en gedrag. We hebben als school gekozen voor implementatie van de methodiek van het competentiegericht werken; dit om goed in te spelen op de veranderende behoeften uit het onderwijsveld in het kader van de wet Passend Onderwijs. Met de implementatie van deze methodiek wordt aansluiting gevonden bij de gebruikte methodieken binnen hulpverlening. Middels competentiegericht werken zetten we een schoolbreed klimaat neer waarin gewerkt wordt met een eenduidig begrippenkader en een herkenbare systematiek.

Uitgangspunten bij competentiegericht werken zijn:

Gewenst gedrag van leerlingen wordt beloond (verbaal, non-verbaal en middels beloningskaarten);

Er wordt gesproken in termen van taken en vaardigheden van leerlingen. Deze moeten in balans zijn wil een leerling goed kunnen functioneren;

Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij een rustige, neutraal vriendelijke en besliste basishouding hanteren;

Alle medewerkers spreken alle leerlingen en elkaar aan op de algemene basisregels van de school.

4.5 Onze visie op leren

De Van Leersumschool is een school voor SO.

We bieden onderwijs aan leerlingen met extra behoeften op het gebied van onderwijs en ondersteuning.

Hwt lesgeven is ook binnen het SO onze kerntaak. Natuurlijk is er veel aandacht voor gedrag, maar we zijn een school en geen behandelsetting.

Onze visie op leren vind je in de bijlage.

Bijlagen

1. Visie op leren

4.6 Onze visie op de 21st century skills

Wij willen leerlingen een samenhangend geheel van vaardigheden meegeven waardoor ze optimaal kunnen functioneren in de 21st eeuw. We onderschrijven in de eerste plaats het belang van een kennissamenleving en gaan ervan uit, dat kennis altijd en overal voorhanden is. Daarnaast beseffen we dat het in de kennissamenleving ook gaat

om kenniscreatie en –constructie, om innovatie. In de derde plaats is het een feit dat door de ontwikkeling van digitale middelen en media globale grenzen vervagen en het delen van kennis en het met elkaar (daarover) communiceren een steeds centralere speelt in onze (toekomstige) samenleving. Op onze school willen we daarom gericht aandacht besteden aan de 21st century skills. (het vak Engels behoort hier o.i. ook bij en wordt in groep 7/8 aangeboden middels

4.7 Onze visie op identiteit

Onze school is een Speciaal Onderwijsschool met een regiofunctie. De aandacht voor levensbeschouwelijke vorming is verweven in het onderwijs. Omdat we het belangrijk vinden dat onze leerlingen kennis maken met een diversiteit aan overtuigingen, besteden we expliciet aandacht aan geestelijke stromingen en aan specifieke feesten die gerelateerd kunnen worden aan een bepaalde levensbeschouwing of -overtuiging.

Deze stromingen en feesten komen aan de orde bij Burgerschap.

4.8 Onze visie op 'goed' en 'excellent'

Onze school heeft het streven om iedere dag een beetje beter te worden.

Hierbij streven we naar goed onderwijs voor onze leerlingen en onszelf.

We willen uitblinken en daarbij hebben we binnen onze SO bijzondere groepen. (HLG, SIO, OZA-kleuters)

We hebben hierbij niet de behoefte om te streven naar het predicaat "excellente school".

Wij vinden het ook goed dat de

4.9 Levensbeschouwelijke identiteit

4.10 Sociale en maatschappelijke ontwikkeling

Onze school besteedt structureel en systematisch aandacht aan de sociale en maatschappelijke ontwikkeling van de leerlingen. We doen dit omdat we onze kinderen willen opvoeden tot verantwoorde burgers. Ze moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen en goed kunnen omgaan met de mensen en de wereld om hen heen (dichtbij en verder weg). De ontwikkeling van de groep en de individuele leerlingen wordt tijdens de groeps(leerling) bespreking besproken met (leerkrachten, IB'er en ortho). In deze gesprekken worden ook mogelijke aanpakken voor een groep of voor een individuele leerling besproken.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	neemt 2x per jaar de SCOL af die de sociaal-emotionele ontwikkeling weergeeft. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>

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).

Omschrijving	Resultaat
personeelstevredenheidsonderzoek - Sociale veiligheid	3,26
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Sociale veiligheid	3,37
leerlingtevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Schoolklimaat	3,14

Actiepunt	Prioriteit
De school heeft de (te bereiken) sociale en maatschappelijke competenties vastgesteld met als uitgangspunt het vervolgonderwijs	gemiddeld
De school heeft de (te bereiken) sociale en maatschappelijke competenties vastgesteld met als uitgangspunt de maatschappij	laag
De school heeft onderbouwd welke resultaten ze wil bereiken m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling	gemiddeld
De school kan aantonen dat zij haar doelen m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling behaald heeft	hoog

4.11 Burgerschap

Wij besteden systematisch aandacht aan (actief) burgerschap (en sociale cohesie) en leven dit voor. Dat doen we niet alleen omdat de wet Burgerschap dat verplicht, maar ook omdat we het meegeven van burgerschapsvaardigheden aan de leerlingen belangrijk vind.

Onze visie luidt: leerlingen groeien op in een steeds complexere, pluriforme maatschappij. Onze school vindt het van belang om haar leerlingen op een goede manier hierop voor te bereiden. Leerlingen maken ook nu al deel uit van de samenleving. Allereerst is kennis van belang, maar daar blijft het wat ons betreft niet bij. Wij vinden het belangrijk, dat onze leerlingen op een bewuste manier in het leven staan, waarbij ze niet alleen respect hebben voor anderen en andersdenkenden, maar ook naar anderen omzien. In de school leren wij leerlingen daarom goed samen te leven en samen te werken met anderen. Wij willen onze leerlingen kennis, vaardigheden en verantwoordelijkheidsbesef (attitude) meegeven om zich staande te kunnen houden in de maatschappij.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	De school heeft een aanbod gericht op de bevordering van burgerschap en integratie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	De school besteedt aandacht aan de bevordering van sociale competenties <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OR2 - Sociale en maatschappelijke competenties</i>
3.	Onze school beschikt over een visie op Burgerschap <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
4.	Onze school heeft een aanbod voor de sociale ontwikkeling van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
5.	Onze school heeft een klimaat dat past bij de leerdoelen van ons burgerschapsonderwijs. <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
6.	De leraren besteden in hun lessen expliciet aandacht aan normen en waarden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP4 - Onderwijstijd</i>
7.	De leerlingen en het personeel voelen zich aantoonbaar veilig op school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
8.	De ouders ervaren de school als veilig voor hun kinderen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>

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).

Omschrijving	Resultaat
leerlingtevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Schoolklimaat	3,14
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Sociale veiligheid	3,37
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Incidenten	3,36
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Schoolklimaat	3,36
personeelstevredenheidsonderzoek - Sociale veiligheid	3,26
personeelstevredenheidsonderzoek - Incidenten	3,03
personeelstevredenheidsonderzoek - Schoolklimaat	3,13

Actiepunt	Prioriteit
Vaststellen aanbod in relatie tot ambities	hoog
keuzes maken in hoe we de leerlingen volgen in hun resultaten op het gebied van burgerschap en dit vormgeven en uitvoeren	hoog

4.12 Leerstofaanbod

De leerstof wordt aangeboden in de groep. Daarbij wordt instructie afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. De instructie wordt gegeven via het effectieve directe instructie (EDI)-model. Dit model is ingebed in het geboden klassenmanagement.

Klassenmanagement omvat handelingen van de leerkracht die te maken hebben met het plannen, voorbereiden, organiseren, begeleiden en evalueren van onderwijsleersituaties.

Er wordt veel aandacht en tijd besteed aan Nederlandse taal en rekenen. Onder Nederlandse taal vallen de vakken (technisch) lezen, begrijpend lezen, taal en spelling

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	De school biedt een aanbod (digitaal/online) aan dat de referentieniveaus Taal en Rekenen omvat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	De school zorgt ervoor dat het aanbod aansluit bij de onderwijsbehoeften van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
4.	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 <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

Beoordeling

De doelen van de school worden één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Aanbod (OP1)	3,06
leerlingtevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Aanbod	2,69
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Aanbod	3,18
personeelstevredenheidsonderzoek - Aanbod	3,02

Bijlagen

1. methodes

4.13 Vakken, methodes en toetsinstrumenten

Onze school biedt (zie schema) de volgende vakken aan en gebruikt daarbij de beschreven methodes en toetsen. Gelet op de kerndoelen, gaan we ervan uit, dat de methodes die we gebruiken dekkend zijn voor de kerndoelen. We gebruiken de methodes integraal, maar vullen wel aan waar we dat nodig vinden (opplussen). Daardoor borgen we dat we de kerndoelen ook daadwerkelijk behalen. Hetzelfde geldt voor de referentieniveaus. Ons uitgangspunt is, dat we de referentieniveaus realiseren door het gebruik van methodes en gevalideerde toetsen (Cito). Zie schema in de bijlage.

Beoordeling

De beoordeling van de gebruikte methodes wordt door het CVB/MT gedaan, waarbij natuurlijk het gehele team betrokken wordt. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van de verschillende tevredenheidsonderzoeken.

Omschrijving	Resultaat
leerlingtevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Aanbod	2,69
leerlingtevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Tijd	3
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Aanbod	3,18
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Tijd	3,36
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Opbrengsten	3,29
personeelstevredenheidsonderzoek - Aanbod	3,02
personeelstevredenheidsonderzoek - Leertijd	3,03
personeelstevredenheidsonderzoek - Didactisch Handelen	3,09
personeelstevredenheidsonderzoek - Aanbod	3,02
personeelstevredenheidsonderzoek - Leertijd	3,03
personeelstevredenheidsonderzoek - Didactisch Handelen	3,09

Actiepunt	Prioriteit
Op onze school is er sprake van een doorgaande lijn	gemiddeld
meer aandacht voor creatieve vakken	gemiddeld

Bijlagen

1. methodes en toetsen

4.14 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. 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(lees)onderwijs op het rooster. Groepen, subgroepen of leerlingen die uitvallen bij taal(les)onderwijs krijgen te maken met een intensiever taalaanbod, meer instructie en meer oefening (automatiseren). We merken dat we meer kinderen krijgen uit Cluster 2, leerlingen met een TOS en gedragsproblemen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school beschikt over werkwijzers voor het vak taal (zie bijlage) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	De school beschikt over een eigen bibliotheek met een up to date aanbod van leesboeken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
3.	De school beschikt over taalspecialisten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

Zie hiervoor het hoofdstuk vakken, methodes en toetsinstrumenten.

Daarnaast wordt er middels klasbezoeken van IB en logopedist gekeken en gevolgd hoe het taallessenonderwijs wordt vormgegeven.

Actiepunt	Prioriteit
Aanschaf nieuwe taalmethode en implementatie hiervan.	gemiddeld
structureler en volgens werkwijzer aandacht geven aan woordenschat	gemiddeld

Bijlagen

1. Spelling
2. Begrijpend lezen
3. Woordenschat
4. Dyslectie

4.15 Rekenen en wiskunde

Rekenen en wiskunde vinden we een belangrijk vak. 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 moderne methodes en Cito-toetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen. We werken bij rekenen met groepsplannen, de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten en het geven van instructie volgens het EDI-model. (in de praktijk bewezen instructiemodel, waarbij standaard een aantal stappen worden ondernomen tijdens het geven van instructie)

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school heeft rekenspecialisten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	De school heeft een werkwijzer rekenen

Beoordeling

Zie het hoofdstuk vakken, methodes en toetsinstrumenten

Middels klasbezoeken van de IB'er wordt de kwaliteit van het rekenonderwijs gemonitord.

Actiepunt	Prioriteit
aanschaf en implementatie van nieuwe rekenmethode	gemiddeld
Meer aandacht voor het werken met Bareka (rekenmuur)	gemiddeld

Bijlagen

1. Rekenen
2. Rekenmuur

4.16 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. 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. Leerlingen oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Beoordeling

Zie het hoofdstuk vakken, methodes en toetsinstrumenten

4.17 Kunstzinnige vorming

Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen zich breed ontwikkelen en dat ze zich oriënteren op kunstzinnige en culturele aspecten die een rol spelen in hun leefwereld. Dat zij kennis verwerven van de actuele kunstzinnige en culturele diversiteit en dat ze die leren begrijpen en waarderen. Daarnaast: wij vinden het van belang dat onze leerlingen zich leren openstellen voor kunstzinnige aspecten, dat zij kunnen genieten van schilderijen en beelden, van muziek, van taal en beweging, en daarop kunnen reflecteren. Tenslotte bieden we kunstzinnige vorming aan, omdat onze leerlingen zich op die manier kunnen uiten (gevoelens en ervaringen).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school beschikt over een goede geluids- en lichtinstallatie die gebruikt kan worden bij uitvoeringen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	De school heeft het talentmoment <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>

4.18 Bewegingsonderwijs

Op onze school hechten we veel belang aan lichamelijke opvoeding, opvoeding is wat ons betreft een zaak van hoofd, hart en handen. Daarnaast vinden we het vak belangrijk vanuit het sociale aspect: leren bewegen doe je altijd samen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We beschikken over een goed gefaciliteerd gymlokaal voor alle leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
2.	We beschikken over een vakdocent Lichamelijke opvoeding <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	de vakdocent neemt de MQ-scan af <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>

Beoordeling

Het vakgebied Lichamelijke opvoeding wordt één keer per jaar in het team geëvalueerd in het bijzijn van de docent Lichamelijke opvoeding.

Actiepunt	Prioriteit
starten met MQ scan	laag
de vakleerkracht zorgt voor input voor het buitenspelen en biedt spellen aan hiervoor.	laag

4.19 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben (onder meer) een vormende (opvoedende) taak: hun leerlingen op te voeden tot goede burgers. Daarom vinden we het belangrijk dat leerlingen goed met zichzelf en met anderen (dichtbij en ver weg) kunnen omgaan. In onze lessen besteden we dan ook gericht aandacht aan de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen. Onze leraren creëren daartoe een veilig en gestructureerd klimaat waarin kinderen zich

gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Kernwoorden zijn: relatie, competentie en autonomie. Wij hechten veel waarde aan een positieve en motiverende leraar, een begeleider die ervoor zorgt dat de leerlingen het werk zelfstandig (samen met anderen) kunnen doen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De teamleden gaan op een respectvolle wijze met de leerlingen om <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i>
2.	De teamleden geven de leerlingen positieve persoonlijke aandacht <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i>
3.	De teamleden bevorderen het zelfvertrouwen van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i>
4.	De leraren zorgen voor structuur in de groepen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i>
5.	De teamleden stemmen hun pedagogisch handelen af op de onderwijsbehoefte van de leerlingen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen</i>
6.	De leraar zorgt voor veiligheid <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
leerlingtevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Pedagogisch Handelen	3,11
leerlingtevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Schoolklimaat	3,14
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Sociale veiligheid	3,37
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Pedagogisch Handelen	3,53
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Schoolklimaat	3,36
personeeltevredenheidsonderzoek - Sociale veiligheid	3,26
personeeltevredenheidsonderzoek - Pedagogisch Handelen	3,09
personeeltevredenheidsonderzoek - Schoolklimaat	3,13

Actiepunt	Prioriteit
alle nieuwe personeelsleden moeten op de hoogte zijn van dit beleidsplan (nieuw = startend bij ons)	gemiddeld

Bijlagen

1. pedagogische aanpak

5 Personeelsbeleid

5.1 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(s) van de stichting en school, en aan het gesprekkencyclusinstrument Bardo waarin voor iedere functie passende meet- en gespreksinstrumenten beschikbaar zijn waarin aandacht wordt besteed aan de benodigde competenties voor de desbetreffende functie.

Wat betreft de functie van leerkracht gaan we uit van de volgende lesgevende en niet-lesgeven de competenties:

1. Gebruik Leertijd
2. Pedagogisch handelen
3. Didactisch handelen
4. Instructie geven
5. Differentiatie
6. Klassenmanagement
7. Zelfstandig werken
8. Beroepshouding
9. Omgaan met ouders/verzorgers

Met behulp van Bardo wordt iedere leerkracht, passend bij zijn of haar niveau te weten start- basis- en vakbekwaam beoordeeld. Bijvoorbeeld met behulp van bijpassende kijkwijzers.

De competenties staan niet alleen centraal bij de diverse groepsbezoeken, maar ook bij alle instrumenten voor personeelsbeleid en dan met name bij de start-, voortgang- of beoordelingsgesprekken. Hiermee willen wij medewerkers zien en waarderen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	we beschikken over een goedwerkende gesprekkencyclus middels Bardo <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
2.	Het overleg in het managementteam van de school is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
3.	Het overleg binnen het team of de afdeling is gericht op optimalisering van de kwaliteit van het onderwijs <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod</i>
4.	De school hanteert hulpmiddelen ter ondersteuning van de interne communicatie <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK4 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties</i>
5.	De schoolleiding kan beleid operationaliseren en implementeren <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
6.	De schoolleiding geeft teamleden voldoende ruimte <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
7.	De schoolleiding geeft teamleden het gevoel dat ze iets kunnen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
8.	De schoolleiding communiceert in voldoende mate en op een goede wijze met het team <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
9.	De schoolleiding schept voorwaarden voor een functioneel en plezierig werkklimaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK4 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties</i>
10.	De schoolleiding stimuleert eigen initiatieven van teamleden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
11.	De schoolleiding ondersteunt teamleden in voldoende mate <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
12.	De schoolleiding heeft vertrouwen in het kunnen van de teamleden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
13.	De schoolleiding heeft voldoende delegerend/coördinerend vermogen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
14.	De schoolleiding organiseert de dagelijkse gang van zaken adequaat <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

De ambities worden beoordeeld middels het personeelstevredenheidsonderzoek 1x per 2 jaar.

Omschrijving	Resultaat
personeelstevredenheidsonderzoek - Integraal Personeelsbeleid	2,95

Actiepunt	Prioriteit
implementeren van het gesprekkencyclus instrument Bardo	hoog

Bijlagen

1. oplegger Bardo
2. Zien en waarderen
3. levensfases

5.2 levensfasebeleid

Op onze school werken bevoegde een bekwame leraren. Het is uitgesloten dat een leraar op onze school

werkzaamheden kan verrichten, zonder bevoegd te zijn, uitgezonderd zij-instromers.. Alle leraren beschikken daarom over een pabo-diploma of zijn hiervoor in opleiding middels het zij-instroomtraject. De schoolleider heeft een assesement gedaan om zijn bekwaamheden aan te tonen. Ten aanzien van het bijhouden van de bekwaamheid van de directie en de leraren verwijzen we naar de paragraaf Professionalisering.

Het ontwikkelen van de bekwaamheid van de leraren verloopt via de lijn startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam. In de gesprekkencyclus bespreken we hoe leraren zich kunnen ontwikkelen van de ene fase naar de volgende fase van bekwaamheid. De directeur staat ingeschreven in het schoolleidersregister (RDO).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Op de school werken allemaal bekwaame leerkrachten met een PABO-diploma of studerend hiervoor <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Actiepunt	Prioriteit
inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers	gemiddeld

Bijlagen

1. schema begeleiding nieuwe medewerkers

5.3 Formatie en personeelsplanning

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 jaarlijkse afspraken.

1	Specifieke taken en functies	Huidige situatie 2022-2023	Gewenste situatie 2026-2027
1	Aantal personeelsleden	87	91
2	Verhouding man/vrouw	3-19	5-21
3	LA-leraren	1	0
4	LB-leraren	43	46
5	Aantal IB'ers	2	2
6	Aantal orthopedagogen	3	4
7	Aantal logopedisten	1	1
8	Aantal conciërges	2	2
9	Aantal adm. medew. en secretaresses	5	4
10	Aantal directeuren	1	2
11	Aantal adjunct-directeuren	2	2
12	ICT-specialisten	1	2
13	Onderwijsassistenten	26	26
14	vakleerkracht gym	2	2
15	Taalspecialisten	5	5
16	Rekenspecialisten	4	4
17	Gedragsspecialist	7	7
18	stagiaires	4	6

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.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school beschikt over ruim voldoende leerkrachten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK4 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties</i>
2.	de school heeft voldoende specialisten <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SK4 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties</i>

Actiepunt	Prioriteit
we gaan werken met professionele leer teams	hoog

Bijlagen

1. PP PLG

5.4 Integraal leiderschap

De schoolleiding wordt gevormd door de directeur en de adjunct-directeur van de school. Kenmerkend voor de schoolleiding is, dat ze zich richt op het zorgen voor goede communicatie en op het adequaat organiseren van de gang van zaken op school. In de derde plaats vindt de schoolleiding met name het onderwijskundig leiderschap van belang. De directie wil adaptief leiding geven, dat betekent dat ze daar waar nodig en noodzakelijk rekening houdt met verschillen tussen leraren.

Binnen de stichting is er sprake van integraal leiderschap. Dit houdt in dat de directeur, weliswaar gesteund door beleidsmedewerkers, integrale verantwoordelijkheid voor de school heeft. Hierin is eigenaarschap heel belangrijk. Binnen de bestuurlijke kades maakt directie keuzes en legt achteraf verantwoording af aan het bestuur.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	de schoolleiding steunt de teamleden <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	De directie ontwikkelt beleid en maakt keuzes <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	Er wordt goed gecommuniceerd met het team over de koers van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA3 - Evaluatie, verantwoording en dialoog</i>
4.	De directie organiseert de dagelijkse gang van zaken effectief <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
5.	De directie implementeert beleid zorgvuldig <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

Tweejaarlijks wordt er een personeelstevredenheidsonderzoek afgenomen, waarbij de norm een 3 is. Uit het tevredenheidsonderzoek eind 2022 kwam met name naar voren dat er meer teambuildingsactiviteiten moeten komen. Daarom staat dit bij actiepunt.

Omschrijving	Resultaat
personeelstevredenheidsonderzoek - Schoolklimaat	3,13

Actiepunt	Prioriteit
De school organiseert voldoende teambuildingsactiviteiten	gemiddeld

5.5 Professionalisering door (persoonlijke) ontwikkeling

Het is voor de kwaliteit van de school van belang dat medewerkers beschikken over bij hun functie passende capaciteiten. Daarnaast wordt op onze school veel waarde gehecht aan de professionele instelling van de werknemers, aan een juiste beroepshouding.

Tijdens de gesprekken die gevoerd worden in het kader van de gesprekkencyclus is professionalisering punt van aandacht. Zowel directie als medewerker kunnen kijken naar professionaliseringsactiviteiten. Dit kan natuurlijk ook buiten de gesprekkencyclus om.

Natuurlijk kan er ook sprake zijn van professionalisering op teamniveau.

Dit alles om er met elkaar voor te zorgen dat er een professionele werkomgeving wordt gecreëerd. Er wordt veel waarde gehecht aan een juiste beroepshouding

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Teamleden handelen volgens de missie en visie van de school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA1 - Visie, ambities en doelen</i>
2.	Teamleden voelen zich medeverantwoordelijk voor de school, de leerlingen en elkaar <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>
3.	Teamleden werken goed samen met elkaar <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	Teamleden zijn gemotiveerd zichzelf te ontwikkelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
5.	Teamleden zijn aan te spreken op resultaten en op het (niet) nakomen van afspraken <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>

Beoordeling

Iedere twee jaar vindt er een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaats. Hierbij is de ambitie om minimaal een score van 3 te behalen.

Omschrijving	Resultaat
personeelstevredenheidsonderzoek - Schoolklimaat	3,13
personeelstevredenheidsonderzoek - Ondersteuning en begeleiding	3,13
personeelstevredenheidsonderzoek - Integraal Personeelsbeleid	2,95

Actiepunt	Prioriteit
Met de invoering van Bardo verwachten we een betere gesprekkencyclus waardoor teamleden zich nog beter gezien en gehoord voelen en het eigenaarschap wordt hierdoor vergroot	hoog

5.6 Professionele schoolcultuur

De schoolleiding streeft ernaar de school te ontwikkelen tot een lerende organisatie, tot een school die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur.

Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de teamleden tot nog betere teamleden. Daartoe leggen de directie, de IB'er en de orthopedagoog klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Tijdens een studiedag stichtingbreed hebben we met elkaar de volgende kernwoorden met betrekking tot onze professionele cultuur geformuleerd:

- verantwoordelijkheid nemen

- vertrouwen geven
- aanspreekbaarheid
- respect

Deze kernwoorden hebben we verder uitgewerkt; ze vormen het fundament onder ons functioneren. Typierend voor onze school is tevens, dat we leren met en van elkaar in professionele leergemeenschappen. En dat de leraren hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio (onderdeel van het bekwaamheidsdossier). De PLG's borgen dat de leraren een actieve bijdrage leveren aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid. Daarnaast participeren ze in leerteams die gestalte geven aan de realisatie van de actiepunten zoals deze zijn opgenomen in het schoolplan en het jaarplan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onderwijsontwikkeling komt tot stand met behulp van de leerteams <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	Middels de leerteams ontstaat er meer eigenaarschap <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Actiepunt	Prioriteit
Komend schooljaar starten we met de leerteams	hoog

Bijlagen

1. PLG

5.7 Werving en selectie

We gaan bij werving en selectie uit van het 'stichting brede document 'Werving en selectie'.

Daarnaast zijn de competenties die wij per functie (Bardo) hanteren van belang voor de werving en selectie. Sollicitanten solliciteren op basis van de vacaturetekst. Bij het sollicitatiegesprek houden we een gesprek gebaseerd op verwachte competenties en criteria. De sollicitanten moeten de mate van beheersing kunnen aantonen (via bekwaamheidsdossier en portfolio).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze school is in staat om geschikt personeel te vinden, aan te nemen en te boeien

5.8 Persoonlijke ontwikkeldoelen

Iedere werknemer stelt jaarlijks ontwikkeldoelen op. In Bardo zijn specifieke instrumenten opgenomen die zijn toegesneden op de functiebeschrijving, competentieprofiel van de medewerker en de school. De medewerker kan de digitale vragenlijsten die gebruikt worden in feedbackinstrumenten toesnijden op de eigen leervraag/ontwikkeldoelen en zelf aanvullen. Doel is om deze op maat te maken op de eigen professionaliseringsbehoefte.

De voortgang van de ontwikkeldoelen komt aan de orde bij de gesprekkencyclusgesprekken. Bij OP komt dit ook aan de orde bij de klassenbezoeken en de flitsbezoeken. In het beoordelingsgesprek wordt door de directie een oordeel gegeven over de beheersing van de competenties en de realisatie van de ontwikkeldoelen

Actiepunt	Prioriteit
We gaan starten met Bardo	hoog

5.9 Mobiliteitsbeleid

Op dit moment beschikt de stichting niet over mobiliteitsbeleid. Aan het eind van ieder schooljaar inventariseert de

directeur of er behoefte is aan vrijwillige mobiliteit.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	teamleden werken graag op onze school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS2 - Schoolklimaat</i>

6 Organisatiebeleid

6.1 Organisatiestructuur

Onze school is onderdeel van de Stichting Gewoon Speciaal. Deze stichting heeft 4 SBO-scholen, 2 SO-scholen met ieder 2 locaties en 1 VSO college met 2 locaties, De directeuren vormen het directiebestuur van GSO.

De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school en leggen achteraf verantwoording af aan de twee bestuurders.

De directeur heeft de beschikking over 2 adjunct-directeuren. Verder heeft hij specialisten (orthopedagogen, IB'ers en een logopedist. Met elkaar vormen zij het CVB/MT.

De school heeft een MR die op sterkte is, zowel in de oudergeleding als in de personeelsgeleding. Op stichtingsniveau is er de GMR.

6.2 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. Dit op zowel kindniveau als schoolniveau.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We zijn een veilige school <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>
2.	Iedereen gaat respectvol met elkaar om <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	Ouders worden op de hoogte gehouden middels het Ouderportaal BasisOnline en ze krijgen 4x per jaar een nieuwsbrief <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

Iedere 2 jaar vindt er een tevredenheidsonderzoek plaats onder leerlingen, ouders en personeel

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	3
leerlingtevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Schoolklimaat	3,14
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Schoolklimaat	3,36
personeeltevredenheidsonderzoek - Schoolklimaat	3,13

Actiepunt	Prioriteit
De school stemt het aanbod af op de leerlingenpopulatie en de leefwereld van de leerlingen	laag

6.3 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

GSO beschikt over een Veiligheidsbeleid. De school heeft dit stichtingbrede beleidsplan aangevuld met een extra paragraaf waarin de schoolspecifieke punten en bijlagen zijn opgenomen.

In het kader van veiligheid beschikt de school over een aandachtsfunctionaris. Hij/zij is het eerste aanspreekpunt daar waar het gaat om pesten, Hij/zij coördineert het pestbeleid en zorgt voor de actualisatie en uitvoer van het

veiligheidsbeleid (zie Veiligheidsplan). Zijn/haar taken zijn vastgelegd in een taakomschrijving. De school waarborgt de sociale, fysieke en psychische veiligheid van leerlingen en leraren (werknemers).

De school beschikt over een registratiesysteem: de aandachtsfunctionaris registreert ongevallen en incidenten (met behulp van een format). We hebben vastgesteld welke (ernstige) incidenten de school onderscheidt (zie Veiligheidsplan). Een incident wordt geregistreerd als de aandachtsfunctionaris inschat dat het werkelijk een incident is, of na een officiële klacht. De aandachtsfunctionaris analyseert jaarlijks de gegevens die aangeleverd worden door de leraren en stellen, in overleg met de directie, op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert ongelukken en incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. De school beschikt daarnaast over een methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. De lessen sociaal-emotionele ontwikkeling staan in het teken van de ontwikkeling van goed (passend) gedrag. In het leerlingvolgsysteem Parnassys houden we de resultaten bij. De school be vraagt de leerlingen op veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden één keer per twee jaar be vraagd op veiligheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van actiepunten.

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe) vertrouwenspersoon. In de schoolgids worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. De school beschikt over voldoende BHV'ers.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De school is een veilige plek voor leerlingen en personeel <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard VS1 - Veiligheid</i>

Beoordeling

Iedere twee jaar wordt er een vragenlijst afgenomen onder ouders, leerlingen en personeel

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Veiligheid (VS1)	3
leerlingtevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Schoolklimaat	3,14
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Sociale veiligheid	3,37
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Schoolklimaat	3,36
personeelstevredenheidsonderzoek - Sociale veiligheid	3,26
personeelstevredenheidsonderzoek - Schoolklimaat	3,13

Actiepunt	Prioriteit
De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument	hoog
De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	hoog
De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument	hoog
De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	hoog

6.4 Arbobeleid

Onze school heeft met DPO-2 een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van teamleden te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de praktijkbegeleider – in overleg met de bedrijfsarts – een probleemanalyse op. De directeur en de zieke leerkracht stellen vervolgens een plan van aanpak op. Tevens bestaat de mogelijkheid voor

overleg met de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in het Sociaal Medisch Overleg. Wij hechten veel belang aan een gezond leef- en werkklimaat in en rondom de school.

We beschikken over een registratieformulier voor het melden van een ongeval en de oorzaak daarvan. Op die manier kunnen we tekortkomingen aan het gebouw en/of materialen in kaart brengen en acties plannen. Voor de speeltoestellen is een logboek aanwezig voor het bijhouden van onderhoud en het melden van eventuele ongevallen. De brandweer heeft een gebruiksvergunning afgegeven en (daarmee) via de vergunning de school brandveilig verklaard. Op de school is een calamiteitenplan aanwezig.

Onze school voert één keer in de vier jaar een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. Op basis van een analyse van de data stellen we actiepunten vast. Deze worden opgenomen in het jaarplan van de school.

6.5 Contacten met ouders

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang, omdat school en ouders dezelfde doelen nastreven: de algemeen menselijke en de cognitieve ontwikkeling van (hun) kinderen. Ouders zien we daarom als gelijkwaardige gesprekspartners. Voor de leraren zijn de bevindingen van de ouders essentieel om het kind goed te kunnen begeleiden. En voor de ouders is het van belang dat zij goed geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	de school beschikt over het certificaat Ouderbetrokkenheid 3.0 <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Afstemming	3,3

Actiepunt	Prioriteit
Alle ouders maken gebruik van ons ouderportaal	gemiddeld

6.6 Privacybeleid

Onze stichting beschikt over een privacyhandboek (incl. protocollen) waarin staat hoe wij met privacy omgaan. In het reglement staat o.a. hoe we omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers. En hoelang deze gegevens worden bewaard. In het reglement garanderen we dat de persoonsgegevens zorgvuldig worden behandeld. Dat betekent dus ook dat de informatie die we in de schooladministratie (o.a. het LOVS) vastleggen juist, nauwkeurig én volledig up-to-date is. Het reglement staat op onze website en de hoofdlijnen staan in onze schoolgids.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Privacy van persoonsgegevens wordt gewaarborgd <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

De ambities worden een keer per vier jaar beoordeeld door directie en team.

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Onze stichting voert haar kwaliteitszorg uit aan de hand van het bestuurlijk kader (kwaliteitsbeleid). De scholen hebben dit bestuurlijk kader vertaald in een aantal kwaliteitskaarten op schoolniveau die gebaseerd zijn op de indicatoren van de inspectie. Deze kwaliteitskaarten vormen naast een overzicht van relevante data, de basis voor de kwaliteitsgesprekken met de raad van bestuur die driemaal per jaar gehouden worden.

Kwaliteitszorg is een voortdurend proces van 4D: data-duiden-doelen-doen. De fase 'data' beschouwen we als een fase waarin we onze data verzamelen. De fase 'duiden' is de evaluatie en analyse fase, doen we wat we beloven? De fase 'doelen' is de fase van kwaliteit vastleggen (wat beloven we?). De fase 'doen' zien we als een fase van samen-lerend onze kwaliteit implementeren, dan wel ontwikkelen.

Onze stichting beschikt over een meerjarenplanning die verheldert wat wij wanneer meten en/of evalueren. We voeren zelfevaluatie uit, maar we betrekken ook externen bij de bepaling en beoordeling van onze kwaliteit (o.a. vragenlijsten/interviews voor de stakeholders).

Planmatig wordt onze school geauditeerd, we organiseren een ouderklankbordgroep, 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. De uitkomsten van de metingen en/of evaluaties, onze keuzes voor actiepunten etc. worden besproken met de raad van bestuur en de medezeggenschapsraad en gepubliceerd in onze schoolgids en ons jaarverslag.

Ieder jaar stellen we een jaarplan op (op basis van 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 'doelen' 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.

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 streefbeelden 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 in de leerteams. De directie monitort de voortgang. Tussentijds en aan het eind van het jaar evalueren we de verbeterplannen en verantwoorden we ons over onze werkzaamheden in het jaarverslag.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Er is een meerjarenplanning voor kwaliteitszorg <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
2.	Ouder, leerlingen en het team beoordelen de kwaliteit cyclisch <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	Er wordt planmatig aan verbetering gewerkt <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
4.	We borgen onze kwaliteit (o.a. door vastlegging) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

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 Visie, ambities en doelen (SKA-1) 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 (V)SO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	2,94
leerlingtevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Kwaliteitszorg	2,94
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Kwaliteitszorg	3,23
personeeltevredenheidsonderzoek - Kwaliteitszorg	2,78
oudertevredenheidsonderzoek najaar 2022 - Kwaliteitszorg	3,23

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert	gemiddeld
De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	gemiddeld
De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij bijdraagt aan gelijke kansen voor alle leerlingen	gemiddeld
De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid	laag
De school beschikt over een heldere verantwoordelijkheidsverdeling m.b.t. het stelsel van kwaliteitszorg	gemiddeld
Verbeteren van de gesprekkencyclus middels Bardo	hoog

7.2 Kwaliteitskaarten

Op onze school ontwikkelen we werkwijzers. Een werkwijzer beschrijft de werkwijze van onze school bij de vakken/aanpak. De werkwijzers hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze werkwijzers worden één keer per jaar jaar beoordeeld (zelfevaluatie).

Daarnaast hebben we kwaliteitskaarten (CED). Dit zijn in de eerste plaats de kaarten behorend bij de verplichte indicatoren vanuit de inspectie. (OP2, OP3, VS1, OR1 en SKA 1,2 en 3)

Hiermee is de basiskwaliteit vastgelegd.

Er zijn nog kwaliteitskaarten in ontwikkeling die hierop aansluiten.

De kwaliteitskaarten evalueren we jaarlijks en maken onderdeel uit van het kwaliteitsgesprek met het bestuur dat we 3 x per jaar voeren.

Verder beschikken we in Bardo over observatie instrumenten en vragenlijsten die samenhangen met het gedrag van teamleden. Die gaan we gebruiken bij ons personeelsbeleid. Op deze wijze wordt de kwaliteitszorg gekoppeld aan het personeelsbeleid. Zo kan er borging plaatsvinden van de schoolontwikkeling, gekoppeld aan de persoonlijke ontwikkeling.

Actiepunt	Prioriteit
gebruik maken van observatielijsten en vragenlijsten uit Bardo	laag

7.3 Kwaliteitscultuur

Op onze school is een duidelijke missie en visie (zie koersboekje) vanwaar we werken aan de verbetering van het onderwijs en de eigen professionaliteit.

De visie is omgezet in ambities die zijn vastgelegd in het schoolplan en de jaarplannen.

Hierbij is een spanningsveld met alle zaken die soms "ad hoc" op ons af komen. Daarvan moeten we alert zijn op wat

we wel en wat we niet doen, uitgaande van de vastgelegde ambities.

We gaan het eigenaarschap steeds meer bij de teamleden leggen, zodat er een nog professionelere organisatie ontstaat.

Onze medewerkers hebben een onderzoekende houding, willen zelf en de organisatie verbeteren, waarbij samenwerken onontbeerlijk is.

Vanuit visie en compassie werken we aan onze ambities.

Bij dit alles hoort het geven en krijgen van feedback en het afleggen van verantwoording over ons handelen en onze prestaties.

De professionele leerteams werken o.a. aan de ontwikkelpunten uit het jaarplan. Er vindt regelmatig een terugkoppeling plaats aan elkaar, zodat iedereen op de hoogte is van waar we mee bezig zijn.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Er wordt planmatig aan verbetering gewerkt <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
2.	We borgen onze kwaliteit (o.a. door vastlegging) <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
3.	Teamleden zijn gemotiveerd zichzelf te ontwikkelen <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding</i>
4.	Onderwijsontwikkeling komt tot stand met behulp van de leerteams <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>
5.	Middels de leerteams ontstaat er meer eigenaarschap <i>Eigen kwaliteitsaspect bij standaard SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur</i>

Beoordeling

De ambities worden 1 x per 2 jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Quick Scan (WMK-PO).

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3

Actiepunt	Prioriteit
De schoolleiding beschikt voor elk personeelslid waarvoor bekwaamheidseisen gelden over geordende gegevens over de bekwaamheid en het onderhouden daarvan	gemiddeld

7.4 Het meten van de basiskwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de basiskwaliteit op twaalf standaarden. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van basiskwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Basiskwaliteit (Mijnschoolplan.nl). De scores per standaard en de actiepunten zijn opgenomen in ons schoolplan in de bijpassende paragrafen. De totaaluitslagen zijn als bijlage toegevoegd aan ons schoolplan. We meten de basiskwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

7.5 Het meten van de stelselkwaliteit

De Inspectie van het Onderwijs beschrijft in haar waarderingskader 2021 de stelselkwaliteit. Wij hebben gemeten of we voldoen aan de gestelde eisen van stelselkwaliteit met behulp van de knop Zelfevaluatie Stelselkwaliteit (Mijnschoolplan.nl). We meten de stelselkwaliteit één x per vier jaar met behulp van het instrument WMK-PO. De acties die dat oplevert zullen we meenemen in de jaarplannen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Stelselkwaliteit (V)SO 2021 - Kernfunctie Kwalificatie (SK1)	3
Stelselkwaliteit (V)SO 2021 - Kernfunctie Socialisatie (SK2)	3
Stelselkwaliteit (V)SO 2021 - Kernfunctie Allocatie (SK3)	3,11
Stelselkwaliteit (V)SO 2021 - Voorwaarden voor realisatie van de kernfuncties (SK4)	3

Actiepunt	Prioriteit
De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties	laag
De scholen hebben een visie op wat er bereikt moet worden t.a.v. de drie kernfuncties	laag
De schoolleiding zorgt voor sturing om de visie op de drie kernfuncties te realiseren	gemiddeld

7.6 Onze eigen kwaliteitsaspecten

Onze school onderscheidt basiskwaliteit en eigen kwaliteitsaspecten (eigen ambities). We hebben per paragraaf steeds aangegeven wat de "kenmerken" zijn van onze school. De kenmerken representeren deels onze eigen kwaliteitsaspecten, onze eigen ambities. Bij de geformuleerde kwaliteitsindicatoren in dit schoolplan is steeds aangegeven, of het gaat om een eigen kwaliteitsaspect. De verzameling van de eigen kwaliteitsaspecten is opgenomen in een bijlage. De meest bijzondere eigen kwaliteitsaspecten noemen we "parels". Onze parels staan vermeld in het hoofdstuk Onderwijskundig beleid (zie paragraaf Missie).

Het document Eigen kwaliteitsaspecten geeft per standaard (zie Waarderingskader 2021 en zie Stelselkwaliteit):

1. Ambities overheid
2. Wettelijke eisen overheid
3. Visie van de school
4. Ambitie van de school
5. Doelen van de school
6. Beoordeling van de standaard
7. Bijlagen

7.7 Wet- en regelgeving

7.8 Vragenlijst Leraren

De vragenlijst voor personeel (WMK) is afgenomen in het najaar 2022. De vragenlijst is gescoord door ruim 80% van de teamleden. De leraren zijn gemiddeld genomen ruim tevreden over de school. Gemiddelde score: 7,6.

Beoordeling

De vragenlijst voor personeel wordt één keer in de vier jaar afgenomen conform de meerjarenplanning van de school.

8 Financieel beleid

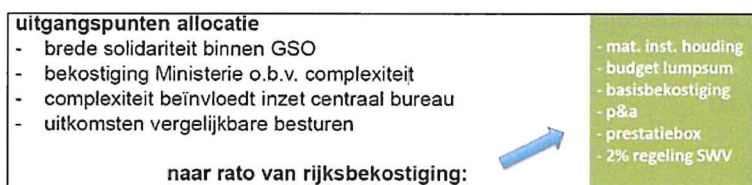
8.1 Uitgangspunten

Binnen GSO willen we het financieel bewustzijn verder stimuleren. Het gaat er hierbij om de verdeling en besteding van financiële middelen te baseren op visie en doelen van de scholen, waarin zowel de basis op orde is als de mogelijke eigen ambities vertrekpunt zijn. Transparantie en helderheid van afspraken aan de voorkant zijn daarbij essentieel.

Onderwijskundig en financieel leiderschap gaan daarbij hand in hand: "value for money". Wanneer de focus te veel op de financiën komt te liggen, kan dit ten koste gaan van het primaire proces (het onderwijs). Andersom kunnen strategische doelen niet worden gerealiseerd zonder een bewuste en gedegen financiële onderbouwing. Leiderschap dient gericht te zijn op de noodzakelijke verbinding tussen 'onderwijs en geld' en het creëren van maatschappelijke waarde.

8.2 Algemeen

De raad van bestuur 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 de schoolplannen van de scholen te realiseren. In de kaderbrief bij de begroting is aangegeven hoe binnen de begroting wordt omgegaan met de wijze van algemene afdracht aan Bovenscholen en hoe wordt omgegaan met de verdeling binnen brinnnummers waaronder meerdere budgethouders vallen. De kaderbrief wordt besproken met de directies en vastgesteld door de rvb.



8.3 Rapportages

Per kwartaal bespreekt de controller en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage. Op dat moment wordt ook verslag gedaan aan de directeur met betrekking tot de uitgaven voor personeel en ziekteverzuim. Door het administratie wordt maandelijks het formatieoverzicht ter controle aan de schooldirectie toegestuurd. Rapportages vanuit de digitale omgeving van het administratiekantoor om continu zicht te hebben op verzuim, formatie en financiën permanent op te halen. Verschillen worden besproken met de afdeling P&O en Financiën, alsmede met het bestuur tijdens de managementrapportage.

8.4 Sponsoring

8.5 Begroting(en)

De begroting wordt jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar op voorstel van de raad van bestuur vastgesteld. De vastgestelde begroting is taakstellend (zie hiervoor de jaarlijks opgestelde kaderbrief) voor de raad van bestuur en de directeuren van de scholen. Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot. De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk voor zijn begroting, en legt achteraf verantwoording af over de gemaakte keuzes. De begroting is een belangrijk sturingselement.

8.6 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.

8.7 Exploitatiebegroting

III. Exploitatiebegroting

De directeur stelt jaarlijks in overleg met 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 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.

9 Prestatie-indicatoren

9.1 Onze prestatie-indicatoren

Onderwijs

Prestatie-indicator
O1. Onze school biedt een breed, kerndoelen-dekkend en op de onderwijsbehoeftes van de leerlingen afgestemd onderwijsaanbod aan.
O2. De leraren hebben zicht op de ontwikkeling van de leerlingen en bieden passende begeleiding aan.
O3. De leraren geven effectief les, passend bij de missie, de visie en de pedagogisch-didactische doelen van de school.

Medewerkers

Prestatie-indicator
M1. De medewerkers voelen zich veilig op school en er is sprake van welbevinden.
M2. De medewerkers zijn tevreden over de kwaliteit van de school. Ze zijn m.n. tevreden over de leiding, de werkplek, de arbeidsomstandigheden, de ontwikkelmogelijkheden en de begeleiding.

10 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	werken met OGW- 4D	hoog
	Implementatie van Bardo	hoog
	Binnen het OPP het handelingsdeel OTO/individuele doelen verbeteren (inspectie)	hoog
	De werkgroepen worden vervangen door professionele leergemeenschappen en functioneren zelfstandig binnen de gestelde kaders	hoog
Burgerschap	Vaststellen aanbod in relatie tot ambities	hoog
	keuzes maken in hoe we de leerlingen volgen in hun resultaten op het gebied van burgerschap en dit vormgeven en uitvoeren	hoog
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Op onze school is er sprake van een doorgaande lijn	gemiddeld
	meer aandacht voor creatieve vakken	gemiddeld
Taallesonderwijs	Aanschaf nieuwe taalmethode en implementatie hiervan.	gemiddeld
	structureler en volgens werkwijzer aandacht geven aan woordenschat	gemiddeld
Rekenen en wiskunde	aanschaf en implementatie van nieuwe rekenmethode	gemiddeld
	Meer aandacht voor het werken met Bareka (rekenmuur)	gemiddeld
Bewegingsonderwijs	starten met MQ scan	laag
	de vakleerkracht zorgt voor input voor het buitenspelen en biedt spellen aan hiervoor.	laag
Pedagogisch handelen	alle nieuwe personeelsleden moeten op de hoogte zijn van dit beleidsplan (nieuw = startend bij ons)	gemiddeld
Integraal Personeelsbeleid	implementeren van het gesprekkencyclus instrument Bardo	hoog
levensfasebeleid	inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers	gemiddeld
Formatie en personeelsplanning	we gaan werken met professionele leer teams	hoog
Integraal leiderschap	De school organiseert voldoende teambuildingsactiviteiten	gemiddeld
Professionalisering door (persoonlijke) ontwikkeling	Met de invoering van Bardo verwachten we een betere gesprekkencyclus waardoor teamleden zich nog beter gezien en gehoord voelen en het eigenaarschap wordt hierdoor vergroot	hoog
Professionele schoolcultuur	Komend schooljaar starten we met de leerteams	hoog
Persoonlijke ontwikkeldoelen	We gaan starten met Bardo	hoog
Contacten met ouders	Alle ouders maken gebruik van ons ouderportaal	gemiddeld

Kwaliteitszorg	Verbeteren van de gesprekkencyclus middels Bardo	hoog
Kwaliteitskaarten	gebruik maken van observatielijsten en vragenlijsten uit Bardo	laag
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school werkt met het gesprekkencyclusinstrument Bardo.	hoog
Beleidsplan 2022-2026: Burgerschap	De school heeft beleid op het basisvak burgerschap.	hoog
	De school neemt beleid en aanbod op burgerschap op in de desbetreffende kwaliteitskaart (OP1).	hoog
Kwaliteitszorg	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert	gemiddeld
	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	gemiddeld
	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij bijdraagt aan gelijke kansen voor alle leerlingen	gemiddeld
	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid	laag
	De school beschikt over een heldere verantwoordelijkheidsverdeling m.b.t. het stelsel van kwaliteitszorg	gemiddeld
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft de (te bereiken) sociale en maatschappelijke competenties vastgesteld met als uitgangspunt het vervolgonderwijs	gemiddeld
	De school heeft de (te bereiken) sociale en maatschappelijke competenties vastgesteld met als uitgangspunt de maatschappij	laag
	De school heeft onderbouwd welke resultaten ze wil bereiken m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling	gemiddeld
	De school kan aantonen dat zij haar doelen m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling behaald heeft	hoog
Les- en leertijd	De school maakt indien nodig –en conform de wettelijke voorschriften– gebruik van de mogelijkheden om een leerling een deel van de onderwijstijd door te laten brengen op een andere school	laag
Didactisch handelen	De leraren stemmen de onderwijstijd doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen	laag
	De leraren zorgen ervoor dat de afstemming zich richt op zowel de (pedagogische) ondersteuning als op uitdaging (afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerlingen)	laag
	De leraren stemmen de onderwijstijd doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen	laag
Zorg en begeleiding	De school heeft oog voor bevordering van gelijke kansen	gemiddeld
	De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd wat zij verstaat onder extra ondersteuning	laag
Schoolklimaat	De school stemt het aanbod af op de leerlingenpopulatie en de leefwereld van de leerlingen	laag
Sociale, fysieke en psychische veiligheid	De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument	hoog

	De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	hoog
	De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument	hoog
	De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	hoog
Verantwoording en dialoog	De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de mogelijke kansen en bedreigingen voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs	laag
	De schoolleiding organiseert tegenspraak	laag
	De schoolleiding organiseert in het kader van tegenspraak actief een dialoog met in ieder geval ouders, personeel, de (G)MR, en wanneer van toepassing met leerlingen, gemeente(n) en/of (regionale) werkgevers	laag
	De school informeert belanghebbenden minimaal jaarlijks op een toegankelijke manier over haar doelen en werkwijze, en over de behaalde resultaten	gemiddeld
	De schoolleiding maakt duidelijk welk effect de inbreng van de belanghebbenden heeft op het borgen en bijstellen van het schoolbeleid	laag
Het meten van de stelselkwaliteit	De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties	laag
	De scholen hebben een visie op wat er bereikt moet worden t.a.v. de drie kernfuncties	laag
	De schoolleiding zorgt voor sturing om de visie op de drie kernfuncties te realiseren	gemiddeld
Kwaliteitscultuur	De schoolleiding beschikt voor elk personeelslid waarvoor bekwaamheidseisen gelden over geordende gegevens over de bekwaamheid en het onderhouden daarvan	gemiddeld

11 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	werken met OGW- 4D
	Binnen het OPP het handelingsdeel OTO/individuele doelen verbeteren (inspectie)
	De werkgroepen worden vervangen door professionele leergemeenschappen en functioneren zelfstandig binnen de gestelde kaders
Burgerschap	Vaststellen aanbod in relatie tot ambities
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	Op onze school is er sprake van een doorgaande lijn
Taallesonderwijs	structureler en volgens werkwijzer aandacht geven aan woordenschat
Rekenen en wiskunde	Meer aandacht voor het werken met Bareka (rekenmuur)
Bewegingsonderwijs	starten met MQ scan
Pedagogisch handelen	alle nieuwe personeelsleden moeten op de hoogte zijn van dit beleidsplan (nieuw = startend bij ons)
Integraal Personeelsbeleid	implementeren van het gesprekkencyclus instrument Bardo
levensfasebeleid	inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers
Formatie en personeelsplanning	we gaan werken met professionele leer teams
Integraal leiderschap	De school organiseert voldoende teambuildingsactiviteiten
Professionalisering door (persoonlijke) ontwikkeling	Met de invoering van Bardo verwachten we een betere gesprekkencyclus waardoor teamleden zich nog beter gezien en gehoord voelen en het eigenaarschap wordt hierdoor vergroot
Professionele schoolcultuur	Komend schooljaar starten we met de leerteams
Persoonlijke ontwikkeldoelen	We gaan starten met Bardo
Contacten met ouders	Alle ouders maken gebruik van ons ouderportaal
Kwaliteitszorg	Verbeteren van de gesprekkencyclus middels Bardo
Beleidsplan 2022-2026: Medewerkers	De school werkt met het gesprekkencyclusinstrument Bardo.
Beleidsplan 2022-2026: Burgerschap	De school heeft beleid op het basisvak burgerschap.
	De school neemt beleid en aanbod op burgerschap op in de desbetreffende kwaliteitskaart (OP1).
Kwaliteitszorg	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze ervoor zorgt dat ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert
	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap
	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij bijdraagt aan gelijke kansen voor alle

	leerlingen
	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid
	De school beschikt over een heldere verantwoordelijkheidsverdeling m.b.t. het stelsel van kwaliteitszorg
Les- en leertijd	De school maakt indien nodig –en conform de wettelijke voorschriften- gebruik van de mogelijkheden om een leerling een deel van de onderwijstijd door te laten brengen op een andere school
Didactisch handelen	De leraren stemmen de onderwijstijd doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen
	De leraren zorgen ervoor dat de afstemming zich richt op zowel de (pedagogische) ondersteuning als op uitdaging (afhankelijk van de onderwijsbehoeften van de leerlingen)
	De leraren stemmen de onderwijstijd doelgericht af op de onderwijsbehoeften van de groep(en) en de individuele leerlingen
Zorg en begeleiding	De school heeft in het ondersteuningsprofiel vastgelegd wat zij verstaat onder extra ondersteuning
Schoolklimaat	De school stemt het aanbod af op de leerlingenpopulatie en de leefwereld van de leerlingen
Sociale, fysieke en psychische veiligheid	De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument
	De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen
	De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument
	De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen
Verantwoording en dialoog	De schoolleiding organiseert tegenspraak
	De schoolleiding organiseert in het kader van tegenspraak actief een dialoog met in ieder geval ouders, personeel, de (G)MR, en wanneer van toepassing met leerlingen, gemeente(n) en/of (regionale) werkgevers
	De school informeert belanghebbenden minimaal jaarlijks op een toegankelijke manier over haar doelen en werkwijze, en over de behaalde resultaten
Het meten van de stelselkwaliteit	De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties
	De scholen hebben een visie op wat er bereikt moet worden t.a.v. de drie kernfuncties
	De schoolleiding zorgt voor sturing om de visie op de drie kernfuncties te realiseren
Kwaliteitscultuur	De schoolleiding beschikt voor elk personeelslid waarvoor bekwaamheidseisen gelden over geordende gegevens over de bekwaamheid en het onderhouden daarvan

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 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Burgerschap	keuzes maken in hoe we de leerlingen volgen in hun resultaten op het gebied van burgerschap en dit vormgeven en uitvoeren
Vakken, methodes en toetsinstrumenten	meer aandacht voor creatieve vakken
Taallesonderwijs	Aanschaf nieuwe taalmethode en implementatie hiervan.
Rekenen en wiskunde	Meer aandacht voor het werken met Bareka (rekenmuur)
Bewegingsonderwijs	de vakleerkracht zorgt voor input voor het buitenspelen en biedt spellen aan hiervoor.
Pedagogisch handelen	alle nieuwe personeelsleden moeten op de hoogte zijn van dit beleidsplan (nieuw = startend bij ons)
levensfasebeleid	inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers
Integraal leiderschap	De school organiseert voldoende teambuildingsactiviteiten
Contacten met ouders	Alle ouders maken gebruik van ons ouderportaal
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft de (te bereiken) sociale en maatschappelijke competenties vastgesteld met als uitgangspunt het vervolgonderwijs
Les- en leertijd	De school maakt indien nodig –en conform de wettelijke voorschriften- gebruik van de mogelijkheden om een leerling een deel van de onderwijstijd door te laten brengen op een andere school
Zorg en begeleiding	De school heeft oog voor bevordering van gelijke kansen
Sociale, fysieke en psychische veiligheid	De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument
Het meten van de stelselkwaliteit	De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties

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.

13 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Rekenen en wiskunde	aanschaf en implementatie van nieuwe rekenmethode
Pedagogisch handelen	alle nieuwe personeelsleden moeten op de hoogte zijn van dit beleidsplan (nieuw = startend bij ons)
levensfasebeleid	inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers
Integraal leiderschap	De school organiseert voldoende teambuildingsactiviteiten
Contacten met ouders	Alle ouders maken gebruik van ons ouderportaal
Kwaliteitskaarten	gebruik maken van observatielijsten en vragenlijsten uit Bardo
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft de (te bereiken) sociale en maatschappelijke competenties vastgesteld met als uitgangspunt de maatschappij
Les- en leertijd	De school maakt indien nodig –en conform de wettelijke voorschriften- gebruik van de mogelijkheden om een leerling een deel van de onderwijstijd door te laten brengen op een andere school
Sociale, fysieke en psychische veiligheid	De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument
Verantwoording en dialoog	De schoolleiding verzamelt actief interne en externe informatie om zicht te krijgen op de mogelijke kansen en bedreigingen voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs
Het meten van de stelselkwaliteit	De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties

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.

14 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Pedagogisch handelen	alle nieuwe personeelsleden moeten op de hoogte zijn van dit beleidsplan (nieuw = startend bij ons)
levensfasebeleid	inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers
Integraal leiderschap	De school organiseert voldoende teambuildingsactiviteiten
Contacten met ouders	Alle ouders maken gebruik van ons ouderportaal
Sociale en maatschappelijke ontwikkeling	De school heeft onderbouwd welke resultaten ze wil bereiken m.b.t. de sociale en maatschappelijke ontwikkeling
Les- en leertijd	De school maakt indien nodig –en conform de wettelijke voorschriften- gebruik van de mogelijkheden om een leerling een deel van de onderwijstijd door te laten brengen op een andere school
Sociale, fysieke en psychische veiligheid	De school monitort de veiligheid en het welbevinden minstens één keer per jaar met een gestandaardiseerd instrument
Verantwoording en dialoog	De schoolleiding maakt duidelijk welk effect de inbreng van de belanghebbenden heeft op het borgen en bijstellen van het schoolbeleid
Het meten van de stelselkwaliteit	De groepen van de scholen halen voor alle deelgebieden (vakken) optimale leerprestaties

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.

15 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 04AK
Naam: Dokter CP van Leersumschool
Adres: Verlengde Slotlaan 113
Postcode: 3707 CE
Plaats: ZEIST

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 Dennis Sitters

functie Voorzitter MR

plaats Utrecht

datum 31-05-2023

handtekening



naam Paul v.d. Brom

functie bevekracht + PMR-Lid

plaats Zeist

datum 04-07-2023

handtekening



16 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 04AK
Naam: Dokter CP van Leersumschool
Adres: Verlengde Slotlaan 113
Postcode: 3707 CE
Plaats: ZEIST

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam Angela Koot

functie Bestuurder

plaats Houten

datum 7 juli 2023

handtekening

naam J.P.A. van den Berg

functie Bestuurder a.i.

plaats Houten

datum 11 juli 2023

handtekening

