

Schoolplan 2023-2027

Basisschool Groen van Prinsterer **SCHERPENISSE**



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
2 Strategisch beleid	5
2.1 Samenwerking in de regio	5
3 Schoolbeschrijving	8
3.1 Schoolgegevens	8
3.2 Identiteit van de school	8
3.3 Populatiebeschrijving	9
3.4 Sterkte-zwakteanalyse	9
3.5 Landelijke ontwikkelingen	10
4 Onderwijskundig beleid	11
4.1 De missie van de school	11
4.2 Onze parels	11
4.3 Onze speerpunten	11
4.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)	12
4.5 Levensbeschouwelijke identiteit	13
4.6 Burgerschap	13
4.7 Leerstofaanbod	13
4.8 Rekenen en wiskunde	14
4.9 Wetenschap en Technologie	14
4.10 Digitale geletterdheid	15
4.11 Les- en leertijd	15
4.12 Pedagogisch handelen	16
4.13 Didactisch handelen	16
4.14 Basisondersteuning	17
4.15 Extra ondersteuning	19
4.16 Afstemming (differentiatie)	20
4.17 Talentontwikkeling	20
4.18 Passend onderwijs	20
4.19 Resultaten	21
5 Personeelsbeleid	22
5.1 Meer werkgeluk, minder werkdruk: beter onderwijs	22
5.2 Bevoegde en bekwame leraren	22
5.3 Schoolleiding	22
5.4 SAM erkende opleidingsschool	22
5.5 Beroepsprofiel christelijke leraar	23
5.6 Werving en selectie	24
5.7 Professionalisering	24
5.8 Verzuimbeleid	25
5.9 Vervangerspooi	26
5.10 Teamontwikkeling	26
6 Organisatiebeleid	27
6.1 Schoolklimaat	27
6.2 Sociale, fysieke en psychische veiligheid	27
6.3 Arbobeleid	27

6.4 Contacten met ouders	28
6.5 Privacybeleid	28
7 Kwaliteitsbeleid	29
7.1 Kwaliteitszorg	29
8 Financieel beleid	31
8.1 Uitgangspunten	31
8.2 Sponsoring	31
9 Actiepunten 2023-2027	32
10 Meerjarenplanning 2023-2024	36
11 Meerjarenplanning 2024-2025	37
12 Meerjarenplanning 2025-2026	38
13 Meerjarenplanning 2026-2027	39
14 Formulier "Instemming met schoolplan"	40
15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	41

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van de Groen van Prinstererschool voor de periode 2023-2027. Met dit schoolplan, dat we zien als een belangrijk verantwoordingsdocument, wil het bestuur en personeel van de school weergeven waar de school de komende jaren voor staat en gaat. In verschillende hoofdstukken wordt dit nader uitgewerkt.

Bij de ontwikkeling van het schoolplan 2023-2027 is er mede rekening gehouden met het *strategisch beleid* van de eigen school en het bestuur, van de Vereniging Reformatorisch Passend onderwijs voor primair en speciaal onderwijs **Berséba (regio Zeeland)**, de vereniging reformatorisch primair onderwijs zeeland **Colon** en de vereniging voor christelijk primair onderwijs op reformatorische grondslag in Zeeland **VCPOZ**. Hiermee zijn alle relevante thema's voor de schoolontwikkeling integraal in beeld.

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 overeen met de standaarden die de inspectie onderscheidt in het toezichtkader 2021, waarmee we de basiskwaliteit borgen. Daarnaast beschrijven we onze eigen ambities.

Naast schoolontwikkeling focussen we op de ontwikkeling van ons personeel. In het hoofdstuk Personeelsbeleid beschrijven we welke middelen we inzetten om de medewerkers te ontwikkelen van start- naar basis en vakbekwaam (Cao-PO).

In het hoofdstuk Strategisch beleid ligt de focus op de kwaliteitszorg. We hebben de ambitie, als participant van de verschillende samenwerkende gremia, op school-, bestuurs-, verenigings- en samenwerkingsverbandniveau onze kwaliteitszorg transparant, professioneel en praktisch in te richten en uit te voeren. Waarbinnen de kernbegrippen ambitie (strategisch beleid), zicht (meten) en sturing (passende interventies) leidend zijn.

Het is onze wens dat ons schoolplan en de uitvoering daarvan door de Heere gezegend mag worden, tot Zijn eer en tot welzijn van onze kinderen.

Ons schoolplan beschrijft in de eerste plaats onze kwaliteit: onze missie, onze visie en de daaraan gekoppelde doelen. 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 voor de komende vier jaar. Het schoolplan functioneert daardoor als een verantwoordingsdocument naar de overheid, het bevoegd gezag en de ouders, en als planningsdocument (wat willen we 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.

2 Strategisch beleid

2.1 Samenwerking in de regio

Onze school kent naast de interne focus ook een focus gericht op de samenwerking binnen Colon en Berséba. Deze samenwerking is bedoeld om (ontwikkel)agenda's in de regio af te stemmen en aan te sluiten op de schoolagenda. De aanwezigheid van onze school tijdens de tweejaarlijkse meerdaagse directeuren, de vierjaarlijkse regionale onderwijsdag, de jaarlijkse kwaliteitsdag en directeuren-overleggen wordt structureel gewaarborgd.

Onze school maakt deel uit van VCPOZ. De missie van VCPOZ is: "Wij zijn een christelijk-reformatorische leer- en leefgemeenschap van basisscholen gedreven door het principe 'samen leren', die leerlingen en medewerkers continuïteit en kwaliteit van ontplooiing en ontwikkeling biedt in een voor elke school onderscheidende identiteit. Het is ons verlangen dat iedereen die deel uitmaakt van onze gemeenschap een burger van Gods Koninkrijk is, toegerust voor de opdracht in de school en maatschappij van nu." De slogan is "Samen leren."

Het huidige strategisch beleidsplan loopt van 2022 t/m 2026 en geeft inzicht in de bestuurlijke speerpunten en daaraan gerelateerde actiepunten voor de school. 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). VCPOZ maakt onderdeel uit van Colon.

Vanuit "Verbinden en ontwikkelen" realiseert Colon activiteiten voor en met haar leden. Op de domeinen onderwijs en kwaliteit, personeel, financiën, ICT en huisvesting is de netwerkorganisatie een luisterend oor, initiatiefnemer en faciliteerder voor de deelnemende scholen. Ook onze school en vereniging participeert in deze organisatie met de bedoeling goed (geregeld) onderwijs aan te bieden voor de leerlingen en een fijne werkplek te zijn voor de leraren en medewerkers. In dit schoolplan beschrijven we op welke plekken in onze school in samenwerking met de Colonscholen beleid is gemaakt en wordt uitgevoerd. Het strategisch beleidsplan loopt van 2022 t/m 2026.

De school maakt ook deel uit van Berséba, het samenwerkingsverband passend onderwijs van de reformatorische basisscholen en speciale (basis)scholen. Samen zorgen we voor passend onderwijs voor bijna veertigduizend leerlingen. Onze provincie is één van de vier regio's, waarin het samenwerkingsverband is opgedeeld. Het ondersteuningsplan 2023-2027 met de missie: "Met elkaar zorgen we voor passende ondersteuning voor alle kinderen van onze scholen. We realiseren dit, ieder vanuit zijn eigen rol, steeds meer thuisnabij met de school als herbergzame leef- en ontwikkelgemeenschap." is de onderlegger voor de realisatie van de basis- en extra ondersteuning. De kernwaarden samen, gedreven en barmhartig zijn leidend in het handelen van Berséba. De focus van Berséba ligt in deze beleidsplanperiode op (naar) inclusiever onderwijs. Concreet betekent dit dat leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften:

1. naar een reformatorische school kunnen waar ze passende ondersteuning krijgen,
2. thuisnabij onderwijs krijgen en
3. zoveel mogelijk samen onderwijs volgen met leerlingen zonder extra ondersteuningsbehoeften.

In ons schoolplan nemen we het schoolonderseuningsprofiel (SOP) integraal op en verhouden ons tot de drie koersuitspraken uit het beleidsplan van Berséba:

1. Expertise; we werken voortdurend aan passende expertise om optimaal tegemoet te komen aan wat (groepen) leerlingen voor hun brede ontwikkeling nodig hebben.
2. Maatwerk; we creëren op alle niveaus binnen de school en in samenwerking met jeugdhulp maatwerk om tegemoet te komen aan de brede ontwikkeling van (groepen) leerlingen.
3. Samenwerken; we intensiveren op de verschillende niveaus de samenwerking met partners om zo goed mogelijk te kunnen voorzien in het stimuleren van de brede ontwikkeling van (groepen) leerlingen.

Regie op OnderwijsKwaliteit is voor onze school en de entiteiten waarmee we samen aan goed onderwijs werken een belangrijk item. We weten ons verantwoordelijk voor de kinderen, ouders, schoolleiding, leraren, medewerkers, (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden, besturen en toezichthouders en ketenpartners om de kwaliteit van ons onderwijs transparant in gesprek te brengen. Hierbij maken wij gebruik van de Zeeuwse Regiegroep Onderwijskwaliteit. Zij initiëren en faciliteren de Zeeuwse Kwaliteitskalender, waardoor we als school in staat zijn ons beleid vast te stellen, zicht te hebben op de uitvoering hiervan, te werken aan aanpassingen op basis van de resultaten van de uitvoering en hierover verantwoording af te leggen en de dialoog te voeren. De werkwijze die we hanteren is mede door de PO-Raad ontwikkeld.

Door samen op te trekken in de regio met scholen en organisaties die dezelfde Bijbelse basis als grondslag hebben, geven we met onze school vorm aan onze opdracht en missie. En dat in afhankelijkheid van de God van dat Woord.

Domein	Actiepunten beleidsplan 2022-2026	Prioriteit
Domein 1. Identiteit	1.S1 Het schoolteam brengt het beroepsprofiel van de christelijke leraar in gesprek en overweegt: hoe brengen we het 'zoutend zout zijn' in de praktijk?	laag
Domein 2.b Toekomstbestendig onderwijs	2b.S1 (regionale richtinggevende uitspraak) De school neemt kennis en weegt de grenzen van het leerstofjaarklassensysteem en onderzoekt alternatieven. De school verbetert, vernieuwt of innoveert, passend bij de bestendigheid van het onderwijsconcept.	gemiddeld
Domein 2.c SAM Samen opleiden	2c.S1 (regionale afspraak) De school neemt in de komende schoolplanperiode erkenning als opleidingsschool op als de school er niet over beschikt. De school beschikt dan over een schoolopleider en werkplekbegeleiders.	laag
Domein 2.d Regie op OnderwijsKwaliteit (RoOK/ZRO)	De school functioneert meer en meer als professionele leergemeenschap, heeft structureel aandacht en ruimte voor elkaars talenten en leervragen, gelegitimeerde ongelijkheid, vergroting van het werkplezier en vermindering van de werkdruk.	hoog
Domein 2.f Curriculum	2f.S1 (verplicht) De school werkt aan de implementatie en borging van het burgerschapsonderwijs, al dan niet in gezamenlijkheid met de andere scholen.	hoog
Domein 2.f Curriculum	2f.S2 (verplicht) De school werkt aan de implementatie en borging van het Wetenschap en Techniekonderwijs, al dan niet in gezamenlijkheid met de andere scholen.	laag
Domein 2.g Actuele ontwikkelingen	2g.S1 (verplicht) De school is in staat adequaat te reageren op politiek maatschappelijke ontwikkelingen.	laag
Domein 2.j Beroepsprofiel van de christelijke leraar	(regionale afspraak) De school gebruikt het beroepsprofiel van de christelijke leraar om de beroepsbeoefenaar (in opleiding) in beeld te brengen, ontwikkelperspectieven te bieden en te waarderen. Ze merkt dat de lagen ik ben, ik denk, ik kan helpend zijn.	laag
Domein 3.c Professionalisering	3c.S2 Implementatie van het beroepsprofiel van de christelijke leraar krijgt in het bijzonder aandacht. Het beroepsprofiel ondersteunt een leercultuur, functioneert als spiegel en beoogt ook de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers te stimuleren.	laag
Domein 3.c Professionalisering	3c.S4 De leidinggevende creëert een leercultuur door oa het organiseren van collegiale visitatie. En hij creëert omstandigheden waarin leerkrachten reflecteren op hun eigen handelen en professionele ontwikkeling waarbij zelfkennis voorwaardelijk is.	hoog
Domein 3.e Vitaliteit, verzuim en vervangerspool	3e.S2 De leidinggevende stimuleert teamleden oog te hebben voor elkaar. Binnen elk team wordt steun en aandacht tussen collega's gestimuleerd, georganiseerd en gefaciliteerd.	hoog
Domein 4. Financiën	4.S1 Elke school stelt jaarlijks een taak- en doelstellende meerjarenbegroting (gekoppeld aan de jaarplannen) op waarvan de realisatie per 4 maanden wordt gemonitord.	hoog
Domein 4. Financiën	4.S4 Elke school updatet jaarlijks het meerjareninvesteringsplan en het meerjarenonderhoudsplan.	gemiddeld
Domein 5. ICT	5.S1 De visie op Leren en ICT is gedeeld en gedragen in het team.	gemiddeld
Domein 5. ICT	5.S2 Scholen zetten in op ICT-vaardigde leraren, die weten wanneer,	laag

	hoe en waarom ICT wordt ingezet. Scholen maken gebruik van externe technische ondersteuning zodat medewerkers zich kunnen focussen op hun kerntaak.	
Domein 5. ICT	5.S3 Scholen zetten vanuit hun identiteit in op Mediawijsheid en implementeren de TOVO-projecten. Scholen werken met medewerkers en leerlingen aan mediawijsheid vanuit hun identiteit.	gemiddeld
Domein 6. Huisvesting	6.S2 Op basis van het vastgestelde MOP wordt jaarlijks door elke school het onderhoudsplan geconcretiseerd.	gemiddeld
Domein 3.d Meer werkgeluk, minder werkdruk: beter onderwijs	3d.S1 De leidinggevende bevordert de samenwerking in het team door het kennen en gebruikmaken van elkaars kwaliteiten en kwetsbaarheden.	hoog
Domein 2.d Regie op OnderwijsKwaliteit (RoOK/ZRO)	MW Scholen implementeren en borgen de projecten: Bijbel en actualiteit, Bijbel en smartphone.	gemiddeld
Domein 2.h Samenwerken	BR Besteding van het bovenmatige publieke eigen vermogen.	gemiddeld
Domein 2.h Samenwerken	BG Meerjaren formatieplan opstellen.	gemiddeld
Domein 2.h Samenwerken	2h.S2 De school is op de hoogte van trends, is in staat om ontwikkelingen te duiden en neemt heldere posities in.	gemiddeld
Domein 2.i Professionele leergemeenschap directeurs	2i.S3 (regionale afspraak) De school neemt deel aan de collegiale visitaties als ontvangende en bezoekende school.	gemiddeld
Domein 3.e Vitaliteit, verzuim en vervangingspool	3e.S3 De leidinggevende geeft blijk van 'er zijn' door tijd te nemen en beschikbaar te zijn voor medewerkers. De leidinggevende stimuleert het vieren van successen, het waarderen onderzoeken en het oefenen in tevredenheid.	hoog
Domein 3.e Vitaliteit, verzuim en vervangingspool	3e.S6 Medewerkers en leidinggevend worden aangesproken en aangemoedigd in het signaleren van stress en het bespreekbaar maken hiervan.	hoog
Domein 2.j Beroepsprofiel van de christelijke leraar	C De school werkt aan de implementatie en borging van het Digitale Geletterdheid, al dan niet in gezamenlijkheid met de andere scholen.	gemiddeld

3 Schoolbeschrijving

3.1 Schoolgegevens

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Vereniging Christelijk Primair Onderwijs op reformatorische grondslag in Zeeland
Bestuurder:	Dhr. A.J. Verwijs
Adres + nummer:	Elstarstraat 1a
Postcode + plaats:	4421 DV Kapelle
Telefoonnummer:	06-40598500
E-mail adres:	secretariaat@vcpoz.nl
Website adres:	www.vcpoz.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	Groen van Prinstererschool
Schoolleider:	Dhr. F.J. Quik
Adres + nummer.:	Watertorenstraat 10
Postcode + plaats:	4694 AZ Scherpenisse
Telefoonnummer:	0166 - 662471
E-mail adres:	f.quik@gvpschool-scherpenisse.nl
Website adres:	www.gvpschool-scherpenisse.nl

3.2 Identiteit van de school

De directie van de school bestaat uit de directeur en bouwcoördinator. De directie vormt het managementteam (MT) van de school samen met de bouwcoördinator. Ons team bestaat uit:

- 01 directeur
- 01 bouwcoördinator
- 01 voltijd groepsleerkracht
- 14 deeltijd groepsleerkrachten
- 02 intern begeleider
- 04 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 03 schoonmaakpersoneel

Van de 24 medewerkers zijn er 18 vrouw en 4 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	1
Tussen 50 en 60 jaar		2	2
Tussen 40 en 50 jaar	2	4	1
Tussen 30 en 40 jaar		3	
Tussen 20 en 30 jaar		4	4
Jonger dan 20 jaar			
Totaal	2	14	8

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren.

3.3 Populatiebeschrijving

Onze school wordt bezocht door 168 leerlingen. De kenmerken van onze leerlingen en de consequenties daarvan voor ons onderwijs en onze organisatie, hebben we beschreven in het document beschrijving populatie (zie bijlage). In dit document staan de kenmerken per groep beschreven en de consequenties voor de groep(en) en de school. Het leerlingenaantal stijgt de laatste jaren licht. In algemene zin hebben wij –op grond van de kenmerken van de leerlingen- de volgende aandachtspunten: extra aandacht voor rekenonderwijs, extra aandacht voor burgerschap. In de onderstaande tabel geven we de schoolweging van de school:

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging 3 schooljaren	Gem. categorie 3 schooljaren
2022 / 2023	32,59	32-33	5,65	32,98 19/20 - 21/22	32-33 19/20 - 21/22
2021 / 2022	32,59	32-33	5,65		
2020 / 2021	33,14	33-34	5,54		

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

Bijlagen

1. Beschrijving populatie

3.4 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
We kunnen beter inspelen op het gedrag van leerlingen.	We hebben nog geen dekkend aanbod digitale geletterdheid.
Oog voor individuele behoeften van het kind.	We hebben nog geen dekkend aanbod burgerschap.
Orde, rust en regelmaat op school.	
Leerkrachten hebben hart voor de leerlingen.	
De identiteit komt op verschillende momenten duidelijk naar voren.	

KANSEN SCHOOL	BEDREIGINGEN SCHOOL
We kunnen ons aanbod nog beter afstemmen op de onderwijsbehoeften van leerlingen.	
Ouders op tijd betrekken wanneer er zorgen zijn rondom een groep.	
Ouders eerder informeren over cognitieve ontwikkeling.	
Het aanbod voor mee-, en hoogbegaafde II-en en zwakke leerlingen versterken en ouders goed informeren wat ons aanbod is.	

3.5 Landelijke ontwikkelingen

Onze school wil transparant zijn op basis van identiteit en overtuiging, actuele politieke en maatschappelijke ontwikkelingen duiden en hierover het gesprek aangaan. Binnen de school hebben we een mediaprotocol. Samen met de belangenorganisaties VGS, Driestar educatief en Colon bezinnen we ons op de actualiteit en zetten we zo nodig passende interventies in gang.

We zien in de maatschappij de volgende ontwikkelingen:

- verdergaande digitalisering
- toenemende individualisering
- afname van de klassieke visie op het gezin
- voorschrijven door overheid van inhoud en burgerschapsonderwijs
- verplichting van overheid 2 lessen gym

4 Onderwijskundig beleid

4.1 De missie van de school

Op onze school streven wij naar Geloof Waardig Onderwijs. Om dat te realiseren, hanteren wij drie kernwaarden: Respect, Betrokkenheid en Veiligheid. Hieraan willen we ons denken, spreken en handelen spiegelen.

We willen onze leerlingen toerusten en vormen, zodat ze later hun plaats in kunnen nemen in de maatschappij.

Onze school is een reformatorische basisschool. De Bijbel geeft ons, als het Woord van God, richting in ons denken, spreken en handelen. We vinden in de Drie Formulieren van Enigheid samengevat wat de Bijbel ons leert. Onze wens is dat onze leerlingen de Heere Jezus mogen kennen als hun Heere en Zaligmaker en dat ze hun leven in dienst van hem leren besteden.

Onze slogan

Op onze school streven wij naar Geloof Waardig Onderwijs.

Onze kernwaarden:



Respect



Betrokkenheid



Veiligheid

4.2 Onze parels

Onze school levert basiskwaliteit en stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2021), maar onze school heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels:

Parel	Standaard
Op onze school heerst een positief pedagogisch klimaat, waarbij iedereen mag zijn wie hij/zij is.	
Op onze school organiseren we jaarlijks een 'identiteitsweek' in samenwerking met de IR en de plaatselijke kerken.	
Op onze school hebben we een plusklas voor kinderen uit groep 5 t/m 8 die kenmerken hebben van meer-, en hoogbegaafdheid.	
Op onze school hebben we een klusklas voor kinderen die talenten hebben op praktisch gebied.	
Op onze school hebben we actieve natuurouders die activiteiten organiseren onder schooltijd.	

4.3 Onze speerpunten

Onze school heeft voor de komende vier jaar de volgende speerpunten:

Speerpunten	
1.	We hebben een aanbod en organisatievorm waarbij we zoveel mogelijk thuis-nabij onderwijs kunnen bieden.
2.	We zijn als team een professionele leeromgeving. We maken gebruik van elkaars expertise en leren van en met elkaar.
3.	We hebben een 'levende' visie op burgerschapsonderwijs en een samenhangende doorlopende leerlijn, waarbij we ook meten en ons aanbod afstemmen om doelen te halen.
4.	We hebben een 'levende' visie op onderwijs en ict en een samenhangende en doorlopende leerlijn digitale geletterdheid.
5.	We hebben op school een positief werk-, en leerklimaat, waarbij leerlingen actief betrokken worden bij de lesinhoud en bij hun eigen leerproces.
6.	We geven goed rekenonderwijs en leerlingen behalen passende opbrengsten.

4.4 Onze visie op lesgeven (pedagogisch-didactisch handelen)

Het logo van de school

Centraal in het logo van de Groen van Prinstererschool staat het kind, zoals ook het kind op onze school centraal staat. Het kind neemt een houding aan waaruit openheid en levenslust straalt, als teken voor de sfeer waar wij binnen onze school voor staan. Elk kind mag er zijn, wordt met open armen ontvangen en moet zich binnen de veelkleurigheid van onze school veilig en vrij voelen.

De verschillende lijnen waaruit het logo uit bestaat zijn veelkleurig en lopen door elkaar, maar hebben wel een bepaalde structuur en lopen als een loopbaan naar een bepaald doel. De lijnen ontmoeten elkaar ook als plaats waar veelkleurige individuen aan elkaar worden verbonden.

Het laatste, maar ook het belangrijkste onderdeel waar ons logo uit bestaat is een opengeslagen boek. Dat is een verbeelding van het Boek, de Bijbel, die elke dag op onze school open mag gaan en waarin het grootste doel van ons leven beschreven staat.

Visie op lesgeven

Het lesgeven is de kern van ons werk. We onderscheiden pedagogisch en didactisch handelen, hoewel beide facetten van ons werk feitelijk onscheidbaar zijn. Van belang daarbij is: oog hebben voor het individu, een open houding, wederzijds respect en een goede relatie waarin het kind zich gekend weet. Belangrijke pedagogische noties zijn: zelfstandigheid, eigen verantwoordelijkheid, kritische zin, reflecterend vermogen en samenwerking. Gelet op de didactiek vinden we de volgende zaken van groot belang:

interactief lesgeven; de leerlingen betrekken bij het onderwijs
 onderwijs op maat geven: differentiëren
 gevarieerde werkvormen hanteren
 een kwaliteitsvolle (directe) instructie verzorgen
 kinderen zelfstandig laten (samen)werken

Visie op leren

Kinderen leren doordat ze nieuwsgierig zijn. De school biedt kinderen de mogelijkheid om op diverse manieren kennis te verwerven. De leraren geven instructie en kinderen verwerken de lesstof op een eigen manier. Dat kan zijn door lessen alleen te maken of met anderen samen. Kinderen die korte instructie nodig hebben, kunnen zelfstandig aan het werk. Kinderen die meer instructie nodig hebben, krijgen verlengde instructie. Kinderen met een extra ondersteuningsbehoefte profiteren van de zorgstructuur.

Het pedagogisch klimaat

De school wil vorm geven aan een pedagogisch klimaat waarin wederzijds vertrouwen, geborgenheid en veiligheid kernwoorden zijn. Daarvoor is nodig:

- een houding bij allen om de naaste lief te hebben als jezelf
- een open houding tussen leerkrachten en leerlingen
- toch voldoende afstand voor een juiste gezagsverhouding
- een goede verhouding tussen leerlingen onderling
- goed contact tussen ouders en school

4.5 Levensbeschouwelijke identiteit

Wij willen de ouders behulpzaam zijn bij het nakomen van hetgeen zij bij de doop beloofd hebben, om de kinderen aan de hand van Bijbels onderwijs te wijzen op de noodzaak om met hun hart, verstand en wil God lief te hebben boven alles, hun naaste als zichzelf en met de schepping verantwoordelijk en tot Gods eer om te gaan. Van nature zijn we allen zondaren. In de weg van waarachtige bekering en geloof kunnen we weer met God verzoend worden door Jezus Christus, de Zaligmaker. Dan zullen we in beginsel weer beantwoorden aan ons scheppingsdoel.

4.6 Burgerschap

Met de uitrol in mei 2022 van het Masterplan basisvaardigheden heeft de minister voor primair en voortgezet onderwijs, Dennis Wiersma, het belang van burgerschapsonderwijs nadrukkelijk onderstreept. Onze school heeft in de achterliggende schoolplanperiode in Colonverband kennis genomen van de wet- en regelgeving t.a.v. burgerschap. De directie, portefeuillehouder burgerschapsonderwijs en het team zijn op verschillende manieren hierin meegenomen. Door deelname aan de directeuren-meerdaagse en het leernetwerk burgerschapsonderwijs zijn we als school in staat geweest om na te denken over een leerlijn burgerschapsonderwijs en vormen van monitoring van de opbrengsten van het gegeven onderwijs. (Onze school is bij het meten nadrukkelijk betrokken geweest en heeft met een aantal andere Colonscholen meegedaan aan een pilot hiervoor in samenwerking met de werkplaats van de Universiteit van Amsterdam.) In deze schoolplanperiode implementeren en borgen wij de ontwikkelde leerlijn (waarbij we gebruik maken van de SLRO-variant) die we op maat hebben gemaakt voor onze leerlingpopulatie, waarbij een doorgaande leerlijn, de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de sociale en maatschappelijke competenties zijn veiliggesteld. Tegelijkertijd wil onze school de hele dag oefen- en ontwikkelplaats in en om de school zijn om als christelijke leraren en leerlingen vorm te geven aan onze identiteit(-ontwikkeling). Onze school blijft gebruik maken van het leernetwerk burgerschapsonderwijs om gezamenlijk te kunnen groeien in goede praktijken en burgerschapsonderwijs, waarbij we aandacht houden voor het totaal van de basisvaardigheden.

Na regionale afstemming is voor de periode van dit schoolplan gekozen voor een eenduidige monitoring en meting van het burgerschapsonderwijs in onze scholen. Aan het eind van deze periode zal er een evaluatie plaatsvinden en bezien worden of dit aanpassing vereist.

Actiepunt	Prioriteit
We hebben een leerlingenraad van leerlingen uit groep 5-8 die mee mogen praten over het beleid van onze school.	hoog
We gaan met respect om met onze schepping. We verwonderen ons over de schepping en houden onze schoolomgeving 'schoon'.	hoog

4.7 Leerstofaanbod

Algemeen

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. 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.

Groepen 1 en 2

Binnen deze groepen wordt thematisch gewerkt. We maken gebruik van het ontwikkelingsgericht onderwijsconcept, waarbij we de talenten, gaven en creativiteit van de kinderen meer centraal stellen dan het product dat wordt gemaakt. We richten ons aan de hand van een themaplan, die verder wordt gespecificeerd in een weekschema, waarin ook de ontwikkelingslijnen van Leerlijnen Parnassys zijn verwerkt. Binnen dit schema differentiëren we in drie groepen: Meer, weer en de 'middenmoot'.

De meeste vakken komen in samenhang aan de orde aan de hand van een bepaald thema. In de lessentabel worden de verschillende vormingsgebieden (zoals zintuiglijke ontwikkeling, taalontwikkeling, werken met ontwikkelingsmateriaal, bewegingsactiviteiten en sociaal emotionele ontwikkeling) apart weergegeven.

Groepen 3 tot en met 8

In de groepen 3 t/m 8 werken wij methodisch en veelal klassikaal. Het biedt de leerkracht de gelegenheid een goede instructie te geven over de leerstof die aan de orde is. We houden rekening met de verschillen tussen de leerlingen in de groep. We werken binnen de groep met minimumstof, basisstof en extra stof. We passen gedifferentieerde instructie en verwerking van de leerstof toe.

Wij gebruiken de kerndoelen als aan het einde van het basisonderwijs te realiseren doelstellingen. De referentieniveaus voor lezen, taalverzorging en rekenen zijn uitgangspunt.

We signaleren dat de overheid wil dat alle leerlingen gelijke kansen hebben.

Er is meer aandacht voor de ontwikkeling van verschillende soorten talenten. We zien nu te weinig aandacht voor de creatieve vakken.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Aanbod (OP1)	2,77

Actiepunt	Prioriteit
Betrokkenheid vergroten door aandacht voor verschillende manieren van leren, waaronder bijv. Bewegend leren.	gemiddeld
In de komende jaren concretiseren we hoe we aandacht geven aan kunstzinnige vormen.	gemiddeld

4.8 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 werken bij rekenen met groepsplannen; de leraren hebben zich uitgebreid geprofessionaliseerd in het werken met compacten en het geven van een directe instructie. We werken met een moderne rekenmethode (WIG 5) en gebruiken in de onderbouw de materialen van Met Sprongen Vooruit.

De methode-toetsen en citotoetsen stellen ons in staat om de kinderen te volgen. Daardoor zijn we ook in staat om ons aanbod af te stemmen op de onderwijsbehoeften van de kinderen.

Actiepunt	Prioriteit
Het werken met WIG 5 is geïmplementeerd.	hoog
Het werken met Sprongen Vooruit is geïmplementeerd in groep 1 t/m 3.	hoog
We hebben een duidelijk borgingsdocument rekenen.	hoog
De rekencoördinator doet consultaties om leerkrachten te helpen hun rekenonderwijs te verbeteren.	hoog

4.9 Wetenschap en Technologie

Gelet op het belang van wetenschap- en techniekonderwijs werken wij aan de realisatie hiervan met gebruikmaking en inzet van de leerlijn/de methode en een coördinator. Dat betekent voor onze school dat we gebruik maken van de methode 'Wondering the World' voor biologie en techniek. Daarnaast maken we gebruik van het aanbod 'Huis en techniek'.

Actiepunt	Prioriteit
We hebben een natuur en techniek coördinator.	laag
We maken gebruik van het aanbod wetenschap en techniek.	laag
De natuur en techniek coördinator neemt deel aan het leernetwerk natuur en techniek.	laag
We hebben een dekkend aanbod natuur en techniek.	laag

4.10 Digitale geletterdheid

Onze school beschikt over een gedragen visie op ICT in het onderwijs. Het gesprek hierover voeren we binnen het team, met ouders, MR of IR/bestuur. We besteden nadrukkelijk aandacht aan wetenschappelijke, pedagogische en didactische inzichten.

Op onze school werken ICT vaardige medewerkers. ICT heeft een toegevoegde waarde in de handen van een vaardige leraar die weet wanneer, hoe en waarom het wordt ingezet. Daarbij maken we onderscheid tussen ICT-vaardigheden en didactische ICT-vaardigheden.

Op onze school maken we op basis van onze onderwijskundige visie keuzes in de aanschaf van kwalitatief goed digitaal lesmateriaal. Daarbij zetten we in op de pedagogische en didactische vaardigheden van de leerkracht om dit lesmateriaal goed in te zetten. Hierbij coachen en inspireren onze ict-coördinatoren het team.

Op onze school zorgen we voor een infrastructuur die op orde is. Dit wordt bereikt door afschrijvingstermijnen te hanteren en kansrijk te begroten. Aanschaf van nieuwe hard- en software doen we op grond van onze onderwijskundige visie. Daarnaast zetten we in op ontzorging van praktische en technische ICT beheer. Op deze manier kan de ICT'er zich focussen op zijn of haar onderwijskundige taak als ICT'er. Dat betekent voor onze school dat we 4 keer per jaar een detacheringsmoment hebben waarbij Heutink ICT technische problemen oplost. De ict heeft ambulante tijd om zich bezig te houden met praktische en onderwijskundige zaken.

Op onze school zien we mediawijsheid als basis van Digitale Geletterdheid. Dit vraagt om een doorgaande leerlijn van groep 0 t/m 8. We borgen binnen onze school de projecten: Bijbel en smartphone en Bijbel en actualiteit.

Actiepunt	Prioriteit
We hebben een doorgaande lijn digitale geletterdheid.	gemiddeld

4.11 Les- en leertijd

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur en lunchen tussen 12.00 en 13.15 uur. 's Middags is er les van 13.15 – 15.30 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur. Voor de kleuters gelden dezelfde lestijden, alleen op vrijdag hebben zij geen les. De kinderen van groep 3 hebben om de week op vrijdagmiddag les. Op onze school willen we de leertijd effectief besteden, omdat we beseffen dat voldoende leertijd een belangrijke factor is voor het leren van onze leerlingen. We proberen daarom verlies van leertijd te voorkomen. Ook willen we voldoende leertijd plannen, zodat de leerlingen zich het leerstofaanbod eigen kunnen maken. In principe trachten we alle leerlingen in acht jaar de einddoelen basisonderwijs te laten halen.

Gedurende de acht leerjaren heeft elk kind 'recht' op minimaal 7.520 uur les.

Voorwaarde is dat minimaal 3.520 uur in groep 1 t/m 4 en minimaal 3.760 uur in groep 5 t/m 8 wordt gegeven.

Doorgaans worden er meer uren gemaakt dan wettelijk verplicht is. Deze extra uren kunnen worden gebruikt voor mogelijke calamiteiten of andere onverwachte gebeurtenissen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Onderwijstijd (OP4)	3,9

Actiepunt	Prioriteit
De school onderzoekt of een continu-rooster een reële optie is.	gemiddeld

4.12 Pedagogisch handelen

Onze leraren hebben 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.

Op onze school willen we een veilige omgeving creëren voor alle leerlingen zodat zij zich geborgen voelen en zij zich optimaal, op een prettige en positieve wijze, kunnen ontwikkelen. Dat doen we door elkaar te steunen en wederzijds respect te tonen.

Het doel van het onderwijs op onze school is dan ook:

"In afhankelijkheid van de zegen van de Heere bij te dragen tot de vorming van de leerling tot een zelfstandige, God naar Zijn Woord dienende persoonlijkheid, geschikt en bereid om de ontvangen gaven te besteden tot Zijn eer, tot heil van het schepsel en tot welzijn van kerk, gezin en alle maatschappelijke verbanden waarin God hem plaatst." (Citaat van dr. J. Waterink, enigszins her geformuleerd door ds. M. Golverdingen.)

Binnen Colon is een studiekring "Gidsen; leidraad voor een christelijke schoolpedagogiek!?" ingericht in 2022-2023. De studiegroep zal zich uitspreken over de wenselijkheid om hier als scholengroep al dan niet samen verder een vervolg aan te geven. De basis van de studiegroep is het boek Gidsen een christelijke pedagogiek (Bram de Muynck | Bram Kunz). De directeur, intern begeleider en teamleden van onze school hebben tijdens de meerdaagse interne begeleiders en regionale onderwijsdag kennis gemaakt met de herbergzame school die in het boek wordt beschreven. Gelet op de sterke focus die nu op de didactiek ligt in het team, gaan we deze schoolplanperiode voortdurend het gesprek ook aan over de pedagogiek. We verbinden dat nadrukkelijk aan onze identiteit, missie en visie. Persoonsvorming en burgerschap vragen om een leer- en leefklimaat waarin de school oefenplaats is, leren en ontwikkelen vraagt om een pedagogiek die daarvoor de ruimte biedt.

Actiepunt	Prioriteit
We streven naar een positief pedagogisch klassenklimaat, daarom besteden we aandacht aan de gouden weken en werken we volgens het boek 'Goed van start'.	hoog
We hebben school-brede regels en afspraken en spreken elkaar hierop aan.	hoog

4.13 Didactisch handelen

In onze school maken we gebruik van Expliciete Directe Instructie (EDI). Veel van onze methoden ondersteunen deze aanpak. We blijven hierin investeren ter ondersteuning van ons handelings- en opbrengstgericht werken. Zicht hebben op de kennis en vaardigheden en aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de leerling is cruciaal. Ons samenwerkingsverband Berséba en vereniging Colon hebben het initiatief genomen om een themagroep "formatief handelen" in te richten waarin Hogeschool Driestar educatief, Hoornbeek College, Calvin College en scholen binnen Berséba regio Zeeland onderzoek doen. Formatief handelen als praktijk om de focus op de impact van de leraar en groep te leggen als het gaat om de toegevoegde waarde van de interactie in het leer- en ontwikkelproces. Formatief handelen beschouwen wij als een didactisch proces en niet als een vorm of onderdeel van toetsing met een certificerende functie. Formatief handelen is een aanvulling op, en geen vervanging van, het dagelijkse didactisch handelen van de leraar. Formatief handelen komt pas tot zijn recht binnen een doordacht onderwijsontwerp. Formatief handelen is pas zinvol als de uitvoering trouw blijft aan een aantal principes die gebaseerd zijn op wetenschappelijke inzichten. In deze schoolplanperiode neemt één van onze collega's deel aan deze themagroep. Onze school volgt met belangstelling wat de themagroep gaat opleveren en zal een keuze maken in deze schoolplanperiode of formatief handelen wordt geïntegreerd in onze schoolpraktijk en hoe dit gerealiseerd gaat worden.

De Inspectie van het Onderwijs geeft uitvoering aan de opdracht van de minister in zijn toezichtsbrief van 21 november 2022, ten aanzien van de concrete eisen die aan de school worden gesteld. Hieronder valt ook de standaard onderwijsproces - pedagogisch didactisch handelen.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Pedagogisch-didactisch handelen (OP3)	3,11

Actiepunt	Prioriteit
We volgen de opbrengst van de werkgroep formatief handelen en beoordelen of dit iets voor ons is.	laag
We laten Arie Visser 2-jaarlijkse ons observeren op het gebruik van EDI en krijgen daar feedback op.	hoog

4.14 Basisondersteuning

De organisatie van de leerlingenzorg

Onze school wil zorg op maat geven. De centrale vraag is: wat heeft een leerling nodig? Leidraad bij het onderwijsproces is het schoolplan, waarin staat welke leerstof gedurende de schoolloopbaan aangeboden wordt. Toch kan het betekenen dat een kind bepaalde leerstof (nog) niet aankan, of juist zo snel leert, dat een stukje verdieping gewenst is. Dit blijkt op de volgende manieren:

- bij de onafhankelijke Cito-toetsen (leerling in beeld) twee keer per jaar
- bij de methode-afhankelijke toetsen na een hoofdstuk of leerstofonderdeel
- op grond van observaties van de groepsleerkracht in de groep

Fasering in de hulp aan leerlingen

1. De groepsleerkracht ondersteunt de leerling en geeft het extra aandacht tijdens, voor of na de lessen. Dit doet de leerkracht door gedifferentieerd te werken, waar mogelijk via het EDI-model.

Na de afname van toetsen wordt het aanbod afgestemd op de behoefte van de groep of het kind. We maken hierbij gebruik van een groepsplan.

2. Leerlingen die bij hun LVS-toetsen een (D) of E scoren en ook de methodetoetsen onvoldoende maken, komen in overleg met de ib-er in aanmerking voor extra ondersteuning. Dit is met name het geval wanneer er sprake is van bepaalde hiaten waar nog aan gewerkt kan worden en er een stagnatie is in de ontwikkeling.

Voor de kinderen van de groepen 1 en 2 bij een half jaar achterstand op de leerlijnen van Parnassys! Deze ondersteuning wordt verantwoord in het groepsplan of in een hulplan. Ouders worden hiervan op de hoogte gebracht.

3. Als blijkt dat de leerling onvoldoende vooruit is gegaan bij de afsluiting van de zorgperiode of leerlingbespreking, kunnen we de externe hulpverlening inschakelen. We kunnen hierbij ook gebruik maken van externen, waaronder ambulante begeleiding of de hulp van de orthodidact en orthopedagoog.

Deze externe hulpverleners komen minstens 5 keer per jaar op school. We noemen dit de geplande consultaties. Als er een leerling aangemeld wordt voor de geplande consultatie moet er voor de eerste keer een toestemmingsverklaring getekend worden door de ouders.

De IB-er stelt de agenda voor die dag op en de leerkrachten zetten de problematiek en hulpvraag goed op papier.

Meestal is er dan sprake van het ondersteuningsteam, waarbij ook ouders en de jeugdverpleegkundige aanwezig zijn.

4. Als het blijkt dat de leerling niet verder geholpen kan worden op onze school, is het mogelijk plaatsing aan te vragen op een school voor speciaal (basis) onderwijs.

De bij ons samenwerkingsverband aangesloten scholen zijn:

- Speciaal Basis Onderwijs (SBO), Samuëlschool in Kapelle.
- Speciaal Onderwijs (SO), de Eben-Haëzerschool voor Zeer Moeilijk Lerenden (ZML) in Kapelle.

Binnen onze zorgstructuur hebben we een schooljaar verdeeld in twee zorgperiodes van achttien effectieve weken.

De IB-er is verantwoordelijk voor een zorgkalender waarin alle afspraken op zorggebied in kaart zijn gebracht. Indien nodig wordt een individueel hulplan opgesteld of een hulplan voor een groepje leerlingen. Ouders worden hiervan op de hoogte gesteld. Ook kan het zijn dat er een ontwikkelingsperspectief wordt opgesteld. Halverwege de zorgperiode vindt er een tussen evaluatie plaats met de leerkracht en/of ambulante begeleider.

Versnellen of vertragen

Soms kan het zinvol zijn om een kind (een deel van) de leerstof van een bepaald jaar over te laten doen. Het omgekeerde kan ook voorkomen: dat een kind zover vooruitloopt op de leeftijdsgenoten dat het een groep kan overslaan (versnellen). In beide gevallen vindt zorgvuldig teamoverleg op de overgangsvergadering plaats.

Najaarskinderen

In de kleutergroepen gebruiken we het protocol 'Najaarskinderen'. Najaarskinderen zijn kinderen die geboren zijn tussen 1 oktober en 31 december. De beslissing rondom de doorstroming van de najaarskinderen wordt gemaakt aan de hand van dit protocol. De beslissing over individuele kinderen wordt in een persoonlijk gesprek met de ouders besproken.

Na overleg met de ouders beslissen directie, IB-er en leerkracht over kleuterverlenging of - doorstroming.

Volgen

De resultaten van onze leerlingen volgen wij in het digitale leerlingvolgsysteem ParnasSys (kind in beeld). In ParnasSys worden notities bijgehouden over contacten met ouders, interne overlegmomenten en contact met externen over leerlingen. In sharepoint wordt er een groepsplan aangemaakt. Indien nodig worden in Parnassys worden hulplannen voor leerlingen gemaakt en evaluaties vastgelegd.

Belangrijk voor het volgen van de resultaten zijn de methode-toetsen en de methode- onafhankelijke toetsen. Deze toetsen worden 2x per jaar afgenomen (in januari en juni).

Een keer per jaar wordt het Pedagogisch LeerlingVolgSysteem afgenomen. Wij hebben daarvoor het programma ZIEN+! De leerkracht brengt dan in kaart welke leerling op sociaal emotioneel gebied uitvalt en extra zorg behoeft. In de groepen 1 en 2 wordt het ontwikkelingsvolgsysteem Leerlijnen Parnassys gebruikt. Door te observeren en te registreren met behulp van ontwikkelingslijnen wordt de ontwikkeling van het kind gevolgd. Door ook te kijken naar de basiskenmerken, de betrokkenheid bij de activiteiten en de eventuele aanwezigheid van risicofactoren ontstaat een compleet beeld van de ontwikkeling. Aan de hand hiervan wordt, indien nodig, keuzes op pedagogisch, didactisch en organisatorisch vlak gemaakt.

Rapporteren

In september worden luistergesprekken gehouden. In het najaar worden de ouders uitgenodigd voor een leerlingbespreking naar aanleiding van het invulling van het pedagogisch leerlingvolgsysteem ZIEN+ of de cognitieve resultaten. Na de eerste zorgperiode worden de ouders uitgenodigd voor een contactmiddag en/of -avond. De ouders spreken dan met de betrokken leerkracht(en) over de resultaten van hun kind(eren).

Hoogbegaafdheid

Op onze school geven we aandacht aan kinderen, die bovengemiddeld presteren. Meer-begaafde leerlingen uit groep 5-8 kunnen voor één dagdeel in de week deelnemen aan de plus-klas. Naast de plusklas bieden we in de klas ook meer uitdaging aan, aan leerlingen die op één of meerdere vakken extra uitdaging nodig hebben.

Voortgezet onderwijs

We zijn bezig met een pilot om leerlingen in groep 7 al een voorlopig schooladvies te geven. Dit advies is gebaseerd op de ontwikkeling die de leerling in de afgelopen jaren heeft doorgemaakt.

Als school en ouders niet tot overeenstemming kunnen komen, is het advies van school bindend voor het Voortgezet Onderwijs.

Het Voortgezet Onderwijs houdt ons jaarlijks op de hoogte van de resultaten van de schoolverlaters.

Ondersteuningsteam

Onze school heeft een ondersteuningsteam. Het ondersteuningsteam bestaat uit de intern begeleider van de school, de orthopedagoog, die de geplande consultaties op de school doet en een jeugdverpleegkundige. Het ondersteuningsteam bespreekt de vragen waarin raakvlakken tussen opvoed- en kindproblematiek aan de orde zijn. In het ondersteuningsteam wordt in samenspraak met de ouders bepaald welke begeleiding een leerling nodig heeft en hoe dit het beste plaats kan vinden.

De orthopedagoog en de jeugdverpleegkundige zijn de sleutelfiguren naar resp. het onderwijs-zorgloket van Berséba en het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG).

In het OT kan de hulp ingeroepen worden van de zorgmakelaar of iemand vanuit het CJG.

Basisondersteuning

Stap 1

De groepsleerkracht werkt handelingsgericht in zijn groep. Hij geeft kwalitatief goed onderwijs vanuit preventief perspectief. Hij observeert, signaleert en analyseert resultaten.

De leerkracht voert gesprekken met de ouders over de ontwikkeling van hun kind.

Stap 2

De leerkracht geeft zo nodig ondersteuning op het niveau van individu, subgroep (gebruik van instructietafel) of groep.

De leerkracht spreekt met ouders over de ondersteuning die geboden wordt en benut daarbij de expertise en ervaring van ouders. Ouders worden ingeschakeld en dragen medeverantwoordelijkheid voor die ondersteuning.

Stap 3

Als de ondersteuning binnen de groep niet voldoende blijkt, overlegt de leerkracht met collega's via maatjeswerk en/of collegiale consultatie.

De leerkracht spreekt met ouders over de ondersteuning die geboden wordt en benut daarbij de expertise en ervaring van ouders. Ouders dragen medeverantwoordelijkheid voor die ondersteuning.

Stap 4

Bespreking van de leerling met de IB'er.

De leerkracht informeert ouders over gegeven ondersteuning. Zij worden zo mogelijk betrokken bij de ondersteuning.

Stap 5

Bespreking in het ondersteuningsteam van de school in aanwezigheid van externe deskundigen. Eventueel kan opgeschaald worden naar loket of CJG. Ook kan een onderzoek worden aangevraagd/ingekocht.

De leerkracht informeert de ouders over de gegeven ondersteuning. Zo nodig wordt toestemming gevraagd voor opschaling.

Ouders hebben recht op inzage in het volledige dossier.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2)	3,15

Actiepunt	Prioriteit
We besluiten n.a.v. de pilot of we in de toekomst ouders en leerlingen eerder betrekken bij verwijzing richting VO.	hoog
We besluiten of we in de toekomst gebruik maken van identiteitsgebonden SMW.	gemiddeld
We onderzoeken hoe we de administratie rondom groeps-, en hulpplannen zo goed mogelijk kunnen doen, met zo min mogelijke administratie last.	hoog
We onderzoeken of we in de toekomst gebruik willen maken van de flex-ab-er.	gemiddeld

4.15 Extra ondersteuning

Extra ondersteuning overstijgt de basisondersteuning. De scholen ontvangen jaarlijks middelen om deze extra ondersteuning vorm te geven. Daarnaast kan de school een arrangement bij het Loket aanvragen. Een arrangement bestaat uit begeleiding door de Dienst Ambulante Begeleiding, al dan niet aangevuld met een budget om inzet van extra personeel in de school mogelijk te maken. Als onze school de gewenste ondersteuning niet kan bieden, maken we gebruik van het gespecialiseerd onderwijs en kan een toelaatbaarheidsverklaring worden aangevraagd.

Voor leerlingen die extra ondersteuning ontvangen of een eigen leerlijn volgen, stelt de school een ontwikkelperspectief op en voert hierover op overeenstemming gericht overleg met de ouders. Het ontwikkelingsperspectief beschrijft welke leerstof die leerling krijgt aangeboden en welke begeleiding en ondersteuning de school aanbiedt op de vakken waarbij dat nodig is.

Vanuit ParnasSys sturen we onze ondersteuningsvraag plus relevante informatie in naar het programma Kindkans. Het loket of betrokken experts hebben toegang tot de ondersteuningsvraag zodat op basis van actuele informatie besloten wordt welke ondersteuning door welke expert geboden kan worden.

Met de extra ondersteuning proberen we thuiszitten te voorkomen en leerlingen op onze school de plaats te bieden die ze nodig hebben. Als het onze mogelijkheden overstijgt wordt er voor een leerling een passende plaats gezocht.

Actiepunt	Prioriteit
We weten hoe we passend onderwijs zo goed mogelijk kunnen organiseren.	hoog

4.16 Afstemming (differentiatie)

Op onze school stemmen we ons onderwijs en ons onderwijsaanbod af op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. We werken handelingsgericht (HGW), met groepsplannen. De leraren maken gebruik van de groepskaart in ParnasSys en beschikken daarmee over een groepsoverzicht met daarop de kenmerken van hun leerlingen en de resultaten. Er wordt aan het begin van het jaar een groepsplan aangemaakt, wat meerdere keren per jaar wordt geëvalueerd. De leraren stemmen hun instructie, het aanbod en de tijd af op de kenmerken van de leerlingen in een groep. Ze dragen er op deze manier zorg voor, dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en dat het onderwijs wordt afgestemd op (niveau)groepen en leerlingen individueel. Omdat 'afstemming' (differentiatie) van het onderwijs op de onderwijsbehoeften van leerlingen niet eenvoudig is, vindt er meerder keren per jaar een tussenevaluatie plaats met de IB-er. Ook worden er meerdere keren per jaar groepsbezoeken afgelegd door de IB-er en directie.

De belangrijkste kwaliteitsaspecten van onze school zijn:

- De instructie wordt gedifferentieerd aangeboden op drie niveaus
- De leraren zorgen voor differentiatie bij de verwerking
- De leraren zorgen voor tempodifferentiatie
- De leraren zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling
- De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) groepjes leerlingen (basis-meer-weer)
- De leraren stemmen hun onderwijs af op (de behoeften van) individuele leerlingen

4.17 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. Het belangrijkste kenmerk van onze school zijn: het faciliteren van een plus-, en klusklas; het hebben van een talentcoach die samen met leerkrachten het aanbod op de onderwijsbehoeften van leerlingen afstemt; gebruikmaken van het Jex aanbod.

4.18 Passend onderwijs

Als school zijn we aangesloten bij het Samenwerkingsverband Berséba. De missie van ons samenwerkingsverband is: Met elkaar zorgen we voor passende ondersteuning voor alle leerlingen op onze scholen. We doen dit, ieder vanuit zijn eigen rol, steeds meer thuisnabij in een school als herbergzame leef- en ontwikkelgemeenschap.

Het samenwerkingsverband streeft naar het inclusiever worden van ons onderwijs, zodat we alle reformatische kinderen een passende onderwijsplek kunnen bieden. We doen dit met behoud en doorontwikkeling van onze gespecialiseerde voorzieningen.

Berséba werkt aan de volgende elementen:

1. het borgen van het bestaande sterke fundament voor passend onderwijs op elke school, gericht op de brede ontwikkeling van elke leerling en een dekkend netwerk aan voorzieningen;
2. het vergroten, verdiepen en verbreden van de expertise in aanpak, aanbod en organisatie op elke school op het vlak van het bieden van extra ondersteuning;
3. het bieden van meer maatwerk, dat zo thuisnabij mogelijk gestalte krijgt;
4. het intensiveren van de samenwerking met partners binnen en buiten het onderwijs en het versterken van doorgaande lijnen.

Toelating van leerlingen

De inschrijving van leerlingen vindt plaats als er aan de volgende voorwaarden voldaan wordt:

1. Ouders de grondslag van de school onderschrijven.
2. Het kind is vier jaar;
3. Het overdrachtsformulier van de peuterspeelzaal/kinderdagverblijf of het onderwijskundig rapport van de vorige school/instelling is afgegeven aan de school;
4. Het inschrijfformulier is ingevuld, getekend door beide ouders/verzorgers en ingeleverd.

De directie behoudt zich het recht voor om niet over te gaan op inschrijving als:

1. Aan het bovenstaande niet voldaan is
2. Het kind niet zindelijk is
3. De school niet is ingericht op de handicap van het kind
4. De school geen passend onderwijs kan verzorgen

Onze grenzen m.b.t. passend onderwijs

In beginsel zijn alle kinderen welkom op onze school. Dat is ons uitgangspunt. Onze school kan kinderen basisondersteuning geven en in veel gevallen extra ondersteuning. Er zijn grenzen aan de extra ondersteuning die we kunnen bieden in de voorzieningen en de expertise van de medewerkers. Wanneer de begeleiding van een kind meer ondersteuning en zorg vraagt dan wij wellicht kunnen bieden, gaan wij altijd een gesprek aan met de ouders, het SWV en Jeugdhulp.

Wij kunnen zeer waarschijnlijk geen passend onderwijs geven aan:

1. Leerlingen die vanwege hun gedrag een gevaar vormen voor de medeleerlingen en/of leraren/medewerkers;
2. Leerlingen die zeer specialistische medische hulp en ondersteuning nodig hebben;
3. Leerlingen met meerdere problematieken in combinatie met een grote of intensieve groep waarin ze geplaatst moeten worden.

4.19 Resultaten

We signaleren dat we te weinig gericht zijn op de ontwikkeling van alle leerlingen, want we zijn met name gericht op de 'uitersten'.

We willen meer eigenaarschap van alle leerlingen op hun eigen leerproces. Dit willen we vergroten met samenwerking van ouders.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Resultaten (OR1)	2,75

Actiepunt	Prioriteit
Leerlingen nemen meer verantwoordelijkheid.	hoog
Leerkrachten nemen meer verantwoordelijkheid voor het onderwijsproces van hun eigen leerlingen en die van heel de school, omdat ze weten waar hun leerlingen staan in hun ontwikkeling en omdat ze weten wat de doorgaande lijn is in aanbod en opbrengsten.	hoog

5 Personeelsbeleid

5.1 Meer werkgeluk, minder werkdruk: beter onderwijs

Op onze school streven we ernaar dat iedere medewerker met plezier en energie naar school gaat. Meer werkgeluk leidt tot minder werkdruk en beter onderwijs. De schoolleiding draagt zorg voor een door het team gedragen werkverdelingsplan. De schoolleiding bevordert de samenwerking in het team door het kennen en gebruik maken van elkaars kwaliteiten en kwetsbaarheden. De schoolleiding onderzoekt mogelijkheden om de talenten en kwaliteiten van de teamleden optimaal in te zetten binnen de school en zoekt naar mogelijkheden om een taak of werkomgeving passender en uitdagender te maken. De schoolleiding laat leerkrachten en ondersteuners focussen op hun kerntaak, zodat ze die met toewijding kunnen vervullen. Dit wordt ook zichtbaar in de normjaartaak. De schoolleiding laat zien dat goed, goed genoeg is. De schoolleiding brengt het gesprek over duurzame inzetbaarheid en werkgeluk op gang en spreekt medewerkers aan op hun verantwoordelijkheid.

Om het onderwijs minder kwetsbaar te maken, kan het onderwijs anders georganiseerd worden door bijvoorbeeld meerdere collega's gezamenlijk verantwoordelijk te maken voor een groep leerlingen.

5.2 Bevoegde en bekwame leraren

De cao reformatorisch primair onderwijs en het Burgerlijk Wetboek bieden duidelijke kaders aan de rechten en plichten van werkgever en werknemer. Het personeelsbeleid en de uitvoering ervan dient plaats te vinden binnen deze kaders. Van de schoolleiding wordt verwacht dat zij - op hoofdlijnen - de inhoud van de cao en de van toepassing zijnde arbeidswetgeving kennen en de organisatie hiermee in overeenstemming inrichten. Colon signaleert, informeert en ondersteunt de school bij het uitvoeren van deze wet- en regelgeving. Er wordt door Colon maatwerkadvies gegeven bij specifieke vraagstukken.

5.3 Schoolleiding

Binnen Colon functioneert de professionele leergemeenschap directeuren. Onze schoolleiding maakt hier deel van uit. Binnen deze PLG wordt voorzien in de facilitering van de schoolleiders om in het Schoolleiders-register geregistreerd te blijven. Een extern bureau is samen met de beleidsmedewerkers onderwijs & kwaliteit en personeel verantwoordelijk voor de bewaking van het kader en tijdspad. In samenspraak met de leden van de PLG worden de inhouden afgestemd en werkvormen gerealiseerd. In deze schoolplanperiode zal er ook ervaring worden opgedaan met collegiale visitaties tussen scholen onderling.

5.4 SAM erkende opleidingsschool

Op onze school werken we aan een ontwikkelingsgerichte cultuur. Daarom doen we mee met 'Samen opleiden' als (aspirant) erkende opleidingsschool. 'Samen opleiden' is een professionele samenwerking tussen basisscholen en de pabo van Driestar hogeschool. Samen zijn we verantwoordelijk voor het opleiden van de studenten tot start-bekwame leraren, het leren van leraren en uiteindelijk excellente leraren.

Dat betekent voor onze school, dat we de volgende nastreven:

Binnen 'Samen opleiden' versterken instituut en opleidingsschool elkaar. Er is een sterke koppeling tussen het onderwijs op het instituut (theorie) en het werkplekleren (praktijk), door waar mogelijk de thematiek en benodigde kennis parallel te laten lopen en hierover af te stemmen.

We hebben een heldere visie op leren en een samenhangend overzicht van de wijze waarop leren wordt vormgegeven. We maken daarbij gebruik van de aanpak van het leerlandschap (Ruijters, 2017). Op grond van deze aanpak worden gerichte keuzes gemaakt voor (aanvullende) interventies die betrekking hebben op het samen praktiseren, het samen onderzoeken en het samen creëren.

Met enige regelmaat voeren we met elkaar het gesprek over kwaliteit (wat vinden wij goed werk?) om zo in dialoog (steeds opnieuw) de (gewenste) kwaliteit vast te stellen. We bespreken met elkaar aan welke eisen de opleidingsschool moet voldoen en wat daarvoor nodig is, met inbegrip van de continue professionalisering van alle betrokkenen.

Op onze school beschikken we over een visie op leren en opleiden. Iedereen binnen onze school leert en ontwikkelt. In onze schoolpraktijk betekent dit dat aanstaande leraren twee dagen per week opgenomen worden in ons team,

startende leraren deelnemen aan werkplaatsen en begeleid worden door schoolopleiders. Onze schoolopleider is VELON-geregistreerd en begeleidt zowel aanstaande leraren, samen met opgeleide mentoren, als startende leraren. Voor de aanstaande leraar betekent dit dat hij onderdeel is van onze school en ons team. Naast het verzorgen van lessen, vraagt dit meer eigenaarschap en een actieve rol. Onze leraren zijn naast de directe verantwoordelijkheid voor het primaire proces (het begeleiden van leerlingen in hun ontwikkeling) ook indirect verantwoordelijk voor het opleiden van hun (toekomstige) collega's.

Door Samen opleiden stimuleren we onze teamleden om zich bewust te zijn van hun onderwijspraktijk, zodat zij hun visie op onderwijs aan aanstaande collega's kunnen uitleggen en motiveren.

In het hoofdstuk strategisch beleid zijn de gezamenlijke actiepunten beschreven t.a.v. de SAM erkende opleidingsschool.

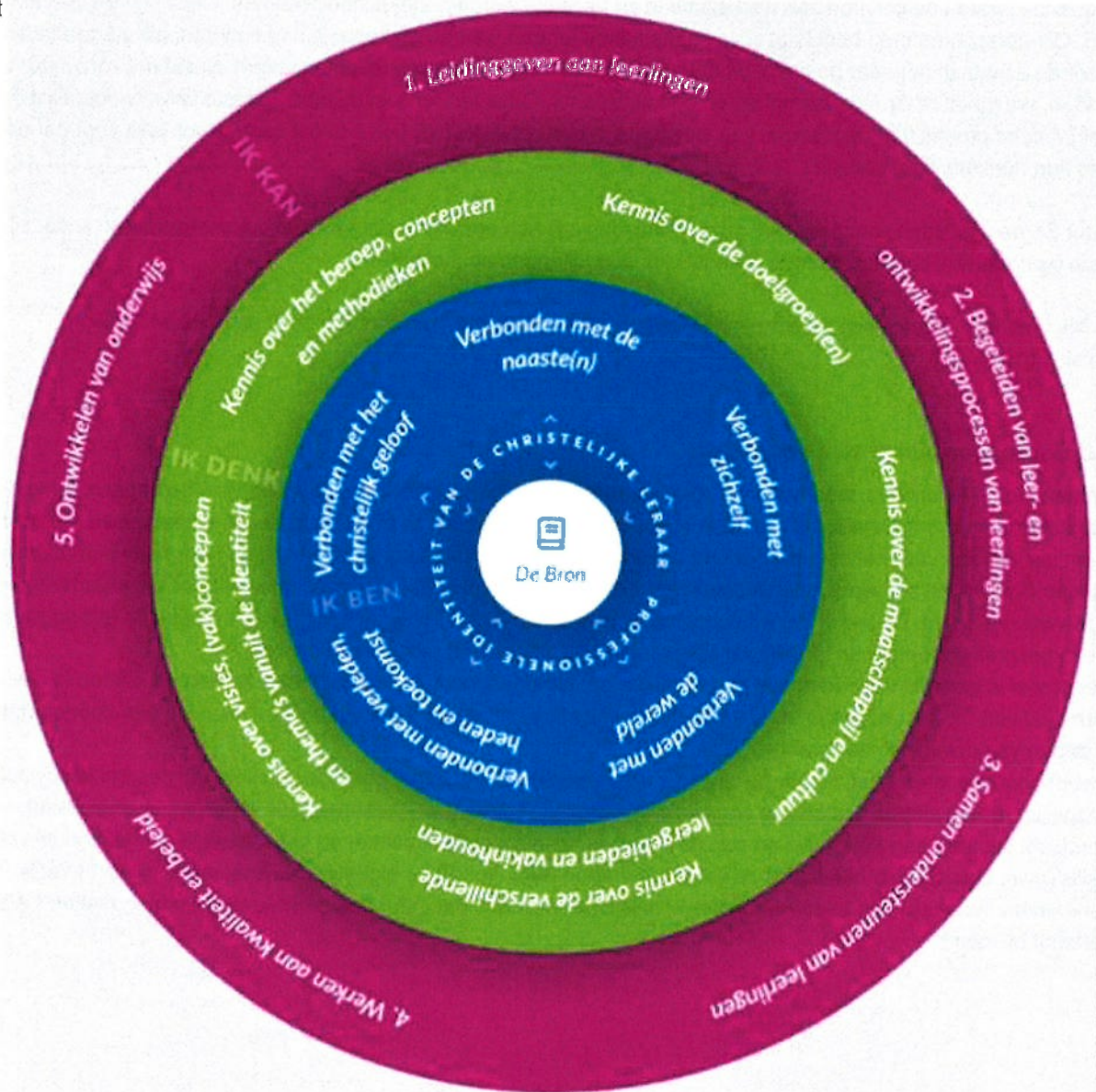
5.5 Beroepsprofiel christelijke leraar

Samen met het werkveld, waaronder betrokkenen vanuit Colon, heeft Driestar educatief een beroepsprofiel van de christelijke leraar ontwikkeld. De brochure bevat de beschrijving van het beroepsprofiel op expertniveau. Het profiel dient als leidraad voor het opleiden van de studenten binnen het protestants-christelijk en reformatorisch onderwijs. Binnen Colon is dit beroepsprofiel geadapteerd en wordt het ingezet in het personeelsbeleid en de waardering van de onderwijspraktijken. De leraar die wil doorgroeien naar expertniveau spiegelt zich aan het profiel, de leidinggevende die in gesprek gaat met een leraar over diens functioneren doet dat ook in onze school.

Het profiel is bedoeld voor docenten en studenten op de hogeschool en voor leidinggevenden en leraren in het werkveld van Driestar educatief. Door met elkaar hetzelfde beroepsprofiel te gebruiken, zien we een doorlopende lijn ontstaan van opleiding naar praktijk.

Onze school integreert het beroepsprofiel van de christelijke leraar in het personeelsbeleid, de gesprekkencyclus, intervisie, (collegiale) consultatie en werkplekbegeleiding. Tijdens (deel-)teamvergaderingen wordt er expliciet aandacht besteed aan het profiel en collega's nemen kennis van de brochure en bijbehorende online modules binnen SkillsTown. Daarbij gaat het om de volgende vragen. Wat typeert nu eigenlijk een christelijke leraar? Wat is kenmerkend voor zijn handelen? En welke kennis heeft hij nodig om gefundeerde keuzes te kunnen maken? Waar verlangt hij naar?

In het



hoofdstuk strategisch beleid zijn de gezamenlijke actiepunten beschreven t.a.v. de identiteit van de school.

5.6 Werving en selectie

Kundig personeel is van essentieel belang voor de onderwijskwaliteit en tegelijkertijd ook een grote uitdaging met de huidige personeelstekorten. Er wordt voortdurend actief naar (creatieve) mogelijkheden gezocht om goed onderwijs te geven met bekwaam personeel. Voor het vinden van nieuw personeel wordt actief gebruik gemaakt van het netwerk van de schoolleiding, het team en de ouders. Teamleden functioneren als ambassadeurs en stralen uit dat werken in het onderwijs voldoening en plezier geeft. Leerkrachten en ondersteuners worden gemotiveerd verhalen te vertellen in hun omgeving waarin ze laten zien dat zij trots zijn op hun vak. Potentiële kandidaten voor de A-pool worden proactief benaderd. De schoolleiding zoekt ook naar mogelijkheden om personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. Naast het nemen van verantwoordelijkheid voor deze kwetsbare doelgroep kunnen juist deze medewerkers van grote betekenis zijn bij de vermindering van werkdruk. De schoolleiding spant zich in voor het realiseren van een aantrekkelijke werkomgeving en heeft blijvende aandacht voor carrièreperspectieven en functiediversiteit binnen de school.

5.7 Professionalisering

Goed onderwijs vraagt blijvende professionalisering van alle medewerkers. De schoolleiding inspireert, faciliteert en ondersteunt medewerkers om te groeien en te ontwikkelen. Vanuit de cao is zowel tijd als geld beschikbaar voor professionalisering.

Als school kiezen we ervoor om leren en ontwikkelen voor alle betrokkenen mogelijk te maken. Dit doen we door

(deel-)teamtrajecten met elkaar te doorlopen, te werken met bordsessies (stichting Leerkracht), lesson study en collegiale consultaties. Daarnaast stimuleren we leidinggevenden en medewerkers om masteropleidingen te volgen. We participeren ook in de bovenschoolse fysieke netwerken, trainingen en cursussen waarbij het leren en ontwikkelen met elkaar en experts centraal staat. Deze (studie)groepen werken veelal ook met een online omgeving. Daarnaast maken we gebruik van de online leeromgeving waar relevante thema's aan de orde worden gesteld, specifiek afgestemd op onze scholengroep of algemeen van belang voor het goed kunnen functioneren op de eigen werkplek.

De implementatie van het beroepsprofiel van de christelijke leraar zal in het bijzonder de aandacht krijgen. Het beroepsprofiel ondersteunt een leercultuur, functioneert als spiegel en beoogt ook de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers te stimuleren.

De schoolleiding voert ontwikkelgesprekken met de medewerkers. De schoolleiding spreekt de talenten en drijfveren aan van iedere medewerker. De schoolleiding creëert een leercultuur door onder meer het organiseren van collegiale visitatie. De schoolleiding creëert ook omstandigheden waarin leerkrachten reflecteren op hun eigen handelen en professionele ontwikkeling waarbij zelfkennis voorwaardelijk is.

Voor startende collega's is er een begeleidingsplan. Het doel van dit begeleidingsplan is een ondersteunend en welkom schoolklimaat te creëren waarin de integratie van de startende medewerker binnen de school optimaal kan plaatsvinden. Startende leraren maken deel uit van een bovenschoolse werkplaats startende leraren en een schoolopleider is beschikbaar om een vloeiende overgang van student naar medewerker te bevorderen.

Studenten die werkplekervaring bij ons opdoen worden gezien als aanstaande collega's en verdienen goede begeleiding en kansen om te ontwikkelen. Het team staat om de aanstaande collega heen en heeft gedeeltelijk een werkplekbegeleiderscursus gevolgd.

Actiepunt	Prioriteit
We nemen nieuwe collega's mee in onze ontwikkeling en helpen mee aankomende leerkrachten en onderwijsassistenten op te leiden.	hoog
We maken gebruik van elkaars expertise en wisselen die met elkaar uit.	hoog
We versterken onze plg door ons onderwijs op elkaar af te stemmen.	hoog
We staan voor onze schoolafspraken en dragen die unaniem uit en spreken elkaar hierop aan.	hoog
We hebben teambuildingsmomenten.	hoog

5.8 Verzuimbeleid

Het laaghouden van het ziekteverzuim vraagt regieneming van werkgever en werknemer. De schoolleiding voert een adequaat preventief verzuimbeleid, want sturen op duurzame inzetbaarheid is zinvol en is een investering die absoluut rendeert.

De schoolleiding gaat met ieder teamlid (minimaal 1x per jaar) het gesprek aan over vitaliteit; over wat nodig is om met plezier en bekwaam het werk te (blijven) doen.

De schoolleiding stimuleert teamleden oog te hebben voor elkaar. De schoolleiding geeft blijk van 'er zijn' door tijd te nemen en beschikbaar te zijn voor medewerkers. Binnen elk team wordt steun en aandacht tussen collega's gestimuleerd, georganiseerd en gefaciliteerd. Er wordt gebruik gemaakt van het (preventieve) aanbod van GS-vitaal. Aan medewerkers wordt een arbeidsomstandighedenconsult aangeboden. Medewerkers en schoolleiding worden aangesproken en aangemoedigd in het signaleren van stress en het bespreekbaar maken hiervan.

De schoolleiding stimuleert het vieren van successen, het waarderen onderzoeken en het oefenen in tevredenheid.

Omschrijving	Norm	Landelijk gem. 3 jaar bo	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023	2023 / 2024
Verzuimpercentage (VP) <i>deel van de werktijd dat verloren is gegaan wegens verzuim</i>	< 10%	6%	4,7%	6,1%	2,1%	4%	onbekend	onbekend
Meldingsfrequentie (MF) <i>gemiddeld aantal verzuimmeldingen</i>		1	0,3	0,4	0,5	0,7	onbekend	onbekend
De gemiddelde verzuimduur (GZD) <i>gemiddelde lengte van het verzuim in kalenderdagen</i>		21,3	4	9	25	20	onbekend	onbekend

Gegvens afkomstig van open onderwijsdata DUO

● VP > 10
● VP 6 - 10
● VP 3 - 6
● VP 0 - 3

5.9 Vervangerspool

De vervangerspool van Colon heeft als doel de vervangingsbehoefte op de scholen op een efficiënte en effectieve manier te vervullen. De school is aangesloten bij de vervangerspool.

Met de krappe arbeidsmarkt is het een grote uitdaging om deze flexibele schillen te vullen en daarom verdient het vinden en binden van vervangers blijvend de aandacht. De school spant zich in om te voldoen aan de verplichting om 2,5 procent aan te leveren voor de A-pool.

Binnen het directeurenoverleg van Colon worden goede voorbeelden gedeeld hoe geanticipeerd wordt in geval er geen invaller beschikbaar is. Dit wordt gebruikt als inspiratie voor de eigen schoolsituatie.

Actiepunt	Prioriteit
We zijn stamschool voor een a-pooler.	laag

5.10 Teamontwikkeling

We zijn een team in ontwikkeling en hebben elkaar nodig om een professioneel team te zijn, worden en blijven.

Dit willen we, omdat we zo een voorbeeld voor de leerlingen willen zijn en we willen elkaar versterken door gebruik te maken van elkaars kwaliteiten.

We hebben respect voor elkaar en elkaars kwaliteiten. Veiligheid en betrokkenheid zijn voorwaarden voor het functioneren van een goed werkend team.

6 Organisatiebeleid

6.1 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. Op onze school zijn ouders welkom, worden zij optimaal geïnformeerd en worden betrokken bij de dagelijkse gang van zaken.

We signaleren om ons heen dat gelijkheid-denken toe neemt. Dit zien we terug in een toenemend individualisme en een prestatiegerichte maatschappij. Onze kernwaarden respect, betrokkenheid en veiligheid komen in het geding. Daarom zetten we op onze school ons in naast prestatie, ook op de vorming van onze leerlingen, zodat ze worden voorbereid om christen te zijn in onze maatschappij.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Schoolklimaat (VS2)	2,8

Actiepunt	Prioriteit
Door Gods genade stralen we liefde en licht uit, zodat anderen zich daaraan kunnen warmen en het vervolgens kunnen doorgeven. Dit doen we o.a. door het voorleven van onze kernwaarden respect, betrokkenheid en veiligheid. De houden we levend doordat ze zichtbaar zijn in elke ruimte en ze komen aan de orde tijdens teambijeenkomsten.	hoog
Alle heilsfeiten worden school-breed gevierd.	gemiddeld

6.2 Sociale, fysieke en psychische veiligheid

De school is een veilige leeromgeving. Een plaats waar leerlingen, ouders en teamleden zich veilig voelen en waar ze graag komen. Belangrijke begrippen zijn 'rust, reinheid en regelmaat'. We zetten ons gezamenlijk in voor een veilig klimaat waarin grenzen zijn bepaald ter bescherming van mensen, materialen en gebouwen. Dit geldt zowel voor personeel als leerlingen. Om de veiligheid te realiseren gebruiken we een handboek 'Sociale veiligheid' waarin beschreven staat op welke manier we de veiligheid van leerlingen en personeel kunnen garanderen.

Onze school:

- heeft een actueel pestprotocol en alle leerlingen voelen zich (voldoende) veilig.
- heeft een interne vertrouwenspersoon voor de leerlingen.
- biedt een veilige en stimulerende leer- en leefomgeving waarin de identiteit zichtbaar wordt.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Veiligheid (VS1)	3,88

6.3 Arbobeleid

Onze school heeft met Arbomakelaars een Arbo-contract afgesloten. Het beleid is erop gericht om uitval van leerkrachten te voorkomen. Bij langdurige uitval stelt de arbeidsdeskundige – eventueel 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.

Beoordeling

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

Actiepunt	Prioriteit
Verplaatsen van afvalbakken op het plein, want afvalbakken aan de muur zijn niet veilig.	laag
Markeren van fietsenstalling, zodat er scheiding is tussen speelruimte en fietsenstalling.	laag
Egaliseren van toiletvloeren i.v.m. poreuze voegen.	gemiddeld
Inzetten van ondersteuning door oa om werkdruk OP te verlichten.	hoog
Verminderen van administratie om werkdruk te verminderen.	hoog
We scoren voldoende op Arbo-voorwaarden.	hoog

6.4 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.

Actiepunt	Prioriteit
Ouders op tijd informeren over cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van alle leerlingen.	hoog
We weten op welke manier en wanneer we met ouders communiceren.	hoog

6.5 Privacybeleid

De Europese Privacywetgeving Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van 25 mei 2018 verplicht onze school een Functionaris Gegevensbescherming (FG) aan te wijzen.

De taken van de Functionaris Gegevensbescherming bestaan uit het:

- Toezicht houden op de naleving van de regels uit de AVG;
- Optreden als contactpersoon van de organisatie voor de Autoriteit Persoonsgegevens;
- Verzamelen van informatie voor het maken en bijhouden van het register van gegevensverwerkingen;
- Verzamelen van informatie voor het opstellen en bijhouden van het overzicht van verwerkersovereenkomsten;
- Afhandelen van datalekken;
- Afhandelen van vragen en klachten van mensen binnen en buiten de organisatie;
- Adviseren bij het maken van een gegevenseffectbeoordeling (DPIA);
- Adviseren over (interne) regelingen/procedures;
- Opzetten en onderhouden van de volgens de wet voorgeschreven procesoverzichten;
- Adviseren over technologie en beveiliging;
- Op basis van kennis en ervaring ontwikkelen van maatregelen ter verbetering van het privacy-beveiligingsniveau en zo risico op schade minimaliseren;
- Input leveren bij het opstellen of aanpassen van een gedragscode;
- Informeren van medewerkers over bewustwording en de omgang met persoonsgegevens;
- Fungeren als aanspreekpunt zijn voor alle gevallen die betrekking hebben op het Informatiebeveiligings- en Privacybeleid (b.v. auditeurs, inspecteurs of personen).

Gelet op de omvang en complexiteit van deze functionaris hebben de Colonscholen hiervoor een externe expert ingehuurd die op basis van een contract vanaf 1 juli 2022 deze taken en verantwoordelijkheden behartigd. Ook onze school maakt hier gebruik van. Op Colonniveau is een AVG-portaal ingericht waar algemene en schoolspecifieke informatie en documentatie is belegd.

7 Kwaliteitsbeleid

7.1 Kwaliteitszorg

Onze school heeft een sterke focus op de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur. Als basis voor de kwaliteitszorg gebruiken we het model van de PO-Raad, Regie op Onderwijskwaliteit. Definieren - zicht hebben op - werken aan en - verantwoording en dialoog zijn hierbinnen de vier kernen, waar leerlingen, schoolteam en bestuur zich ieder op het eigen niveau toe verhouden.

De kwaliteitscultuur geven we handen en voeten door samen te werken aan goed onderwijs middels (deel)teamscholing, collegiale consultaties, klassenbezoeken, individuele professionaliseringstrajecten, passende interventies door de schoolleider. In de groepsgesprekken met leraren, bouwcoördinatoren, intern begeleiders en specialisten agenderen we de relevante thema's om de kwaliteitscultuur optimaal te houden en/of te optimaliseren. Waarbij we ons verhouden tot onze missie, visie en de onderwijspraktijken.

We hebben onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons integraal personeelsbeleid. Het beroepsprofiel van de christelijke leraar staat centraal. 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 'definieren' hebben we schoolnormen voor de eind- en tussenresultaten, de sociale resultaten en het vervolgsucces vastgesteld.

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 door een projectgroep, een PLG of 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.

Binnen alle lagen van de organisatie voeren we het gesprek over de kwaliteit, met de leerling, ouder, leraar, ondersteuner, bouwcoördinator, specialist, directeur, bestuurder en toezichthouder.

Samen met de andere scholen van Berséba regio Zeeland hanteren we hierbij de Zeeuwse Kwaliteitskalender waarin basiskwaliteit, basisondersteuning, eigen aspecten van kwaliteit, veiligheid, tevredenheid en opbrengsten van het onderwijs zijn geborgd op het niveau van "monitoring" en "verantwoording en dialoog". De kern "werken aan" is geborgd in onze jaarplannen en de kern "definieren" vindt plaats in ons schoolplan. In onze school werken we cyclisch aan de kwaliteitszorg en betrekken we alle geledingen hierbij.

Ondersteunend voor de kwaliteitszorg is in onze scholengroep ParnasSys Schoolkwaliteit. Bovenschools werken wij met OBP, WMK-bestuur en Ultimview. In onze school werken wij met MSP, WMK, ParnasSys en Ultimview. Deze ondersteunen ook bij het opstellen van analyses, rapportages en verslagen.

Eén keer in de vier jaar wordt door Berséba regio Zeeland een audit uitgevoerd op onze school, waarbinnen de basiskwaliteit en basisondersteuning centraal staan. Onze school krijgt dan ook de gelegenheid schoolspecifieke onderwerpen te agenderen die dan worden meegenomen. De audit is ontwikkelingsgericht en is voor ons een mooie spiegel ten aanzien van de kwaliteitscultuur en kwaliteitszorg.

Als erkende opleidingsschool hebben we een actueel ontwikkelplan (definieren), houden we "zicht op" de kwaliteit middels het Zelf Evaluatie Kader (ZEK) "werken we" planmatig aan de kwaliteit, waarbij de schoolleider initieert en faciliteert, en voeren we vierjaarlijks de "dialoog" tijdens de prolongatie-sessie.

Jaarlijks beleggen we in de regio een kwaliteitsdag waarbij directeuren en intern begeleiders reflecteren op de onderwijsopbrengsten, we zoeken naar verbindingen tussen scholen en we kennis nemen van actuele ontwikkelingen t.a.v. de wet- en regelgeving rondom onderwijskwaliteit. Ook onze school doet hier aan mee.

In deze schoolplanperiode starten we met collegiale visitaties. Onze school treedt één keer op als ontvangende school en is twee keer bezoekende school. Als ontvangende school formuleren wij een vraag waarop de twee bezoekende scholen reflecteren. Hierbij staat het leren van en met elkaar centraal. De visitatoren komen uit drie geledingen: directie, middenmanagement en leraar/specialist. Daarnaast beschrijft elke ontvangende school zowel een goed als bad practice vanuit het perspectief van de inclusieve school. Klassenbezoeken kunnen onderdeel uitmaken van de visitatie. Gesprekken tussen en met de drie geledingen vinden afwisselend plaats tijdens de collegiale visitatie. Onze school verbreedt hiermee haar perspectief en onze gezamenlijke scholen stapelen hiermee

krachtige inclusieve praktijken en krijgen mogelijk meer zicht op de risico's die zich voordoen bij de realisatie van meer inclusiviteit.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit PO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1)	2,78

8 Financieel beleid

8.1 Uitgangspunten

Er wordt beleid ontwikkeld waarbij de allocatie van de middelen (toekomstige en aanwezige) opnieuw wordt gedefinieerd teneinde voor elke school een maximale bestedingsruimte te creëren. Dit vraagt om heldere kaders en duidelijke indicatoren.

Onze school streeft naar verkrijgen van extra middelen om te kunnen investeren in aanvullende ondersteuning aan alle leerlingen die dit nodig hebben. De school beschikt over ruim voldoende middelen zodat indien nodig de gewenste ondersteuning gefinancierd kan worden vanuit de beschikbare reserves. Dat betekent voor onze school dat we streven naar de inzet van alle beschikbare financiële ruimte, niet alleen de jaarlijkse inkomsten, maar ook het bovenmatige publieke eigen vermogen.

Het interne beleid omtrent AO/IB (administratieve organisatie en interne beheersing) en personele regelingen wordt jaarlijkse geüpdatet op basis van actuele ontwikkelingen en de wet- en regelgeving. Voor de juiste, tijdige en inzichtelijke informatievoorziening wordt de personele- en financiële administratie uitbesteed aan een extern administratiekantoor dat de administratie op basis van een SLA realtime up to date houdt.

De school participeert in de contracten die in gezamenlijkheid tot stand zijn gekomen. Het betreffen voornamelijk contracten op het gebied van facilitaire zaken van de schoolorganisatie.

Begroting

Onze school stelt jaarlijks de meerjarige begroting op die voldoet aan de vastgestelde financiële kaders en kengetallen. Hierin wordt op basis van het schoolplan de kosten van de benodigde personele inzet, kwaliteiten en materialen meegenomen. Dat betekent voor onze school dat voor de langere termijn wordt een leerlingenprognose, meerjaren formatieplan, investeringsplan en onderhoudsplan opgesteld wordt.

8.2 Sponsoring

Op onze school is er geen sprake van sponsoring.

9 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	We hebben een aanbod en organisatievorm waarbij we zoveel mogelijk thuis-nabij onderwijs kunnen bieden. • 2b.S1 (regionale richtinggevende uitspraak) De school neemt kennis en weegt de grenzen van het leerstofjaarklassensysteem en onderzoekt alternatieven. De school verbetert, vernieuwt of innoveert, passend bij de bestendigheid van het onderwijsconcept. • We weten hoe we passend onderwijs zo goed mogelijk kunnen organiseren. • We onderzoeken of we in de toekomst gebruik willen maken van de flex-ab-er.	hoog
	We zijn als team een professionele leeromgeving. We maken gebruik van elkaars expertise en leren van en met elkaar. • 1.S1 Het schoolteam brengt het beroepsprofiel van de christelijke leraar in gesprek en overweegt: hoe brengen we het 'zoutend zout zijn' in de praktijk? • 2c.S1 (regionale afspraak) De school neemt in de komende schoolplanperiode erkenning als opleidingsschool op als de school er niet over beschikt. De school beschikt dan over een schoolopleider en werkplekbegeleiders. • De school functioneert meer en meer als professionele leergemeenschap, heeft structureel aandacht en ruimte voor elkaars talenten en leervragen, gelegitimeerde ongelijkheid, vergroting van het werkplezier en vermindering van de werkdruk. • (regionale afspraak) De school gebruikt het beroepsprofiel van de christelijke leraar om de beroepsbeoefenaar (in opleiding) in beeld te brengen, ontwikkelperspectieven te bieden en te waarderen. Ze merkt dat de lagen ik ben, ik denk, ik kan helpend zijn. • 3c.S2 Implementatie van het beroepsprofiel van de christelijke leraar krijgt in het bijzonder aandacht. Het beroepsprofiel ondersteunt een leercultuur, functioneert als spiegel en beoogt ook de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers te stimuleren. • 3c.S4 De leidinggevende creëert een leercultuur door oa het organiseren van collegiale visitatie. En hij creëert omstandigheden waarin leerkrachten reflecteren op hun eigen handelen en professionele ontwikkeling waarbij zelfkennis voorwaardelijk is. • 3e.S2 De leidinggevende stimuleert teamleden oog te hebben voor elkaar. Binnen elk team wordt steun en aandacht tussen collega's gestimuleerd, georganiseerd en gefaciliteerd. • 3d.S1 De leidinggevende bevordert de samenwerking in het team door het kennen en gebruikmaken van elkaars kwaliteiten en kwetsbaarheden. • 2i.S3 (regionale afspraak) De school neemt deel aan de collegiale visitaties als ontvangende en bezoekende school. • 3e.S3 De leidinggevende geeft blijk van 'er zijn' door tijd te nemen en beschikbaar te zijn voor medewerkers. De leidinggevende stimuleert het vieren van successen, het waarderen onderzoeken en het oefenen in tevredenheid. • 3e.S6 Medewerkers en leidinggevend worden aangesproken en aangemoedigd in het signaleren van stress en het bespreekbaar maken hiervan. • We laten Arie Visser 2-jaarlijkse ons observeren op het gebruik van	hoog

	EDI en krijgen daar feedback op. • Leerkrachten nemen meer verantwoordelijkheid voor het onderwijsproces van hun eigen leerlingen en die van heel de school, omdat ze weten waar hun leerlingen staan in hun ontwikkeling en omdat ze weten wat de doorgaande lijn is in aanbod en opbrengsten. • Door Gods genade stralen we liefde en licht uit, zodat anderen zich daaraan kunnen warmen en het vervolgens kunnen doorgeven. Dit doen we o.a. door het voorleven van onze kernwaarden respect, betrokkenheid en veiligheid. De houden we levend doordat ze zichtbaar zijn in elke ruimte en ze komen aan de orde tijdens teambijeenkomsten. • We nemen nieuwe collega's mee in onze ontwikkeling en helpen mee aankomende leerkrachten en onderwijsassistenten op te leiden. • We maken gebruik van elkaars expertise en wisselen die met elkaar uit. • We versterken onze plg door ons onderwijs op elkaar af te stemmen. • We staan voor onze schoolafspraken en dragen die unaniem uit en spreken elkaar hierop aan. • We weten op welke manier en wanneer we met ouders communiceren. • We hebben teambuildingsmomenten.	
	We hebben een 'levende' visie op burgerschapsonderwijs en een samenhangende doorlopende leerlijn, waarbij we ook meten en ons aanbod afstemmen om doelen te halen. • 2f.S1 (verplicht) De school werkt aan de implementatie en borging van het burgerschapsonderwijs, al dan niet in gezamenlijkheid met de andere scholen. • 2g.S1 (verplicht) De school is in staat adequaat te reageren op politiek maatschappelijke ontwikkelingen. • 2h.S2 De school is op de hoogte van trends, is in staat om ontwikkelingen te duiden en neemt heldere posities in. • We hebben een leerlingenraad van leerlingen uit groep 5-8 die mee mogen praten over het beleid van onze school. • We gaan met respect om met onze schepping. We verwonderen ons over de schepping en houden onze schoolomgeving 'schoon'.	hoog
	We hebben een 'levende' visie op onderwijs en ict en een samenhangende en doorlopende leerlijn digitale geletterdheid. • 5.S1 De visie op Leren en ICT is gedeeld en gedragen in het team. • 5.S2 Scholen zetten in op ICT-vaardigde leraren, die weten wanneer, hoe en waarom ICT wordt ingezet. Scholen maken gebruik van externe technische ondersteuning zodat medewerkers zich kunnen focussen op hun kerntaak. • 5.S3 Scholen zetten vanuit hun identiteit in op Mediawijsheid en implementeren de TOVO-projecten. Scholen werken met medewerkers en leerlingen aan mediawijsheid vanuit hun identiteit. • MW Scholen implementeren en borgen de projecten: Bijbel en actualiteit, Bijbel en smartphone. • C De school werkt aan de implementatie en borging van het Digitale Geletterdheid, al dan niet in gezamenlijkheid met de andere scholen. • We hebben een doorgaande lijn digitale geletterdheid.	gemiddeld
	We hebben op school een positief werk-, en leerklimaat, waarbij	hoog

	leerlingen actief betrokken worden bij de lesinhoud en bij hun eigen leerproces. • We streven naar een positief pedagogisch klassenklimaat, daarom besteden we aandacht aan de gouden weken en werken we volgens het boek 'Goed van start'. • We hebben school-brede regels en afspraken en spreken elkaar hierop aan. • We volgen de opbrengst van de werkgroep formatief handelen en beoordelen of dit iets voor ons is. • We besluiten n.a.v. de pilot of we in de toekomst ouders en leerlingen eerder betrekken bij verwijzing richting VO. • Leerlingen nemen meer verantwoordelijkheid. • Betrokkenheid vergroten door aandacht voor verschillende manieren van leren, waaronder bijv. Bewegend leren. • Ouders op tijd informeren over cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van alle leerlingen.	
	We geven goed rekenonderwijs en leerlingen behalen bijpassende opbrengsten. • Het werken met WIG 5 is geïmplementeerd. • Het werken met Sprongen Vooruit is geïmplementeerd in groep 1 t/m 3. • We hebben een duidelijk borgingsdocument rekenen. • De rekencoördinator doet consultaties om leerkrachten te helpen hun rekenonderwijs te verbeteren.	hoog
Leerstofaanbod	In de komende jaren concretiseren we hoe we aandacht geven aan kunstzinnige vormen.	gemiddeld
Wetenschap en Technologie	We hebben een natuur en techniek coördinator. • 2f.S2 (verplicht) De school werkt aan de implementatie en borging van het Wetenschap en Techniekonderwijs, al dan niet in gezamenlijkheid met de andere scholen. • We maken gebruik van het aanbod wetenschap en techniek. • De natuur en techniek coördinator neemt deel aan het leernetwerk natuur en techniek. • We hebben een dekkend aanbod natuur en techniek.	laag
Les- en leertijd	De school onderzoekt of een continu-rooster een reële optie is.	gemiddeld
Basisondersteuning	We besluiten of we in de toekomst gebruik maken van identiteitsgebonden SMW.	gemiddeld
	We onderzoeken hoe we de administratie rondom groeps-, en hulpplannen zo goed mogelijk kunnen doen, met zo min mogelijke administratie last.	hoog
Vervangerspool	We zijn stamschool voor een a-pooler.	laag
Schoolklimaat	Alle heilsfeiten worden school-breed gevierd.	gemiddeld
Arbobeleid	We scoren voldoende op Arbo-voorwaarden. • Verplaatsen van afvalbakken op het plein, want afvalbakken aan de muur zijn niet veilig. • Markeren van fietsenstalling, zodat er scheiding is tussen speelruimte en fietsenstalling. • Egaliseren van toiletvloeren i.v.m. poreuze voegen. • Inzetten van ondersteuning door oa om werkdruk OP te verlichten. • Verminderen van administratie om werkdruk te verminderen.	hoog
Beleidsplan 2022-	4.S1 Elke school stelt jaarlijks een taak- en doelstellende	hoog

2026: Domein 4. Financiën	meerjarenbegroting (gekoppeld aan de jaarplannen) op waarvan de realisatie per 4 maanden wordt gemonitord. • 4.S4 Elke school updatet jaarlijks het meerjareninvesteringsplan en het meerjarenonderhoudsplan. • 6.S2 Op basis van het vastgestelde MOP wordt jaarlijks door elke school het onderhoudsplan geconcretiseerd. • BR Besteding van het bovenmatige publieke eigen vermogen. • BG Meerjaren formatieplan opstellen.	
------------------------------	---	--

10 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	We hebben een aanbod en organisatievorm waarbij we zoveel mogelijk thuis-nabij onderwijs kunnen bieden.
	We zijn als team een professionele leeromgeving. We maken gebruik van elkaars expertise en leren van en met elkaar.
	We hebben een 'levende' visie op burgerschapsonderwijs en een samenhangende doorlopende leerlijn, waarbij we ook meten en ons aanbod afstemmen om doelen te halen.
	We hebben een 'levende' visie op onderwijs en ict en een samenhangende en doorlopende leerlijn digitale geletterdheid.
	We hebben op school een positief werk-, en leerklimaat, waarbij leerlingen actief betrokken worden bij de lesinhoud en bij hun eigen leerproces.
	We geven goed rekenonderwijs en leerlingen behalen bijpassende opbrengsten.
Leerstofaanbod	In de komende jaren concretiseren we hoe we aandacht geven aan kunstzinnige vormen.
Les- en leertijd	De school onderzoekt of een continu-rooster een reële optie is.
Basisondersteuning	We besluiten of we in de toekomst gebruik maken van identiteitsgebonden SMW.
	We onderzoeken hoe we de administratie rondom groeps-, en hulpplannen zo goed mogelijk kunnen doen, met zo min mogelijke administratie last.
Vervangerspool	We zijn stamschool voor een a-pooler.
Schoolklimaat	Alle heilsfeiten worden school-breed gevierd.
Arbobeleid	We scoren voldoende op Arbo-voorwaarden.
Beleidsplan 2022-2026: Domein 4. Financiën	4.S1 Elke school stelt jaarlijks een taak- en doelstellende meerjarenbegroting (gekoppeld aan de jaarplannen) op waarvan de realisatie per 4 maanden wordt gemonitord.

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.

11 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	We hebben een aanbod en organisatievorm waarbij we zoveel mogelijk thuis-nabij onderwijs kunnen bieden.
	We zijn als team een professionele leeromgeving. We maken gebruik van elkaars expertise en leren van en met elkaar.
	We hebben een 'levende' visie op burgerschapsonderwijs en een samenhangende doorlopende leerlijn, waarbij we ook meten en ons aanbod afstemmen om doelen te halen.
	We hebben een 'levende' visie op onderwijs en ict en een samenhangende en doorlopende leerlijn digitale geletterdheid.
	We hebben op school een positief werk-, en leerklimaat, waarbij leerlingen actief betrokken worden bij de lesinhoud en bij hun eigen leerproces.
	We geven goed rekenonderwijs en leerlingen behalen bijpassende opbrengsten.
Leerstofaanbod	In de komende jaren concretiseren we hoe we aandacht geven aan kunstzinnige vormen.
Les- en leertijd	De school onderzoekt of een continu-rooster een reële optie is.
Vervangerspoo	We zijn stamschool voor een a-pooler.
Beleidsplan 2022-2026: Domein 4. Financiën	4.S1 Elke school stelt jaarlijks een taak- en doelstellende meerjarenbegroting (gekoppeld aan de jaarplannen) op waarvan de realisatie per 4 maanden wordt gemonitord.

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 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	We hebben een aanbod en organisatievorm waarbij we zoveel mogelijk thuis-nabij onderwijs kunnen bieden.
	We zijn als team een professionele leeromgeving. We maken gebruik van elkaars expertise en leren van en met elkaar.
	We hebben een 'levende' visie op burgerschapsonderwijs en een samenhangende doorlopende leerlijn, waarbij we ook meten en ons aanbod afstemmen om doelen te halen.
	We hebben een 'levende' visie op onderwijs en ict en een samenhangende en doorlopende leerlijn digitale geletterdheid.
	We hebben op school een positief werk-, en leerklimaat, waarbij leerlingen actief betrokken worden bij de lesinhoud en bij hun eigen leerproces.
	We geven goed rekenonderwijs en leerlingen behalen bijpassende opbrengsten.
Leerstofaanbod	In de komende jaren concretiseren we hoe we aandacht geven aan kunstzinnige vormen.
Vervangerspool	We zijn stamschool voor een a-pooler.
Beleidsplan 2022-2026: Domein 4. Financiën	4.S1 Elke school stelt jaarlijks een taak- en doelstellende meerjarenbegroting (gekoppeld aan de jaarplannen) op waarvan de realisatie per 4 maanden wordt gemonitord.

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 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	We hebben een aanbod en organisatievorm waarbij we zoveel mogelijk thuis-nabij onderwijs kunnen bieden.
	We zijn als team een professionele leeromgeving. We maken gebruik van elkaars expertise en leren van en met elkaar.
	We hebben een 'levende' visie op onderwijs en ict en een samenhangende en doorlopende leerlijn digitale geletterdheid.
	We hebben op school een positief werk-, en leerklimaat, waarbij leerlingen actief betrokken worden bij de lesinhoud en bij hun eigen leerproces.
	We geven goed rekenonderwijs en leerlingen behalen bijpassende opbrengsten.
Leerstofaanbod	In de komende jaren concretiseren we hoe we aandacht geven aan kunstzinnige vormen.
Wetenschap en Technologie	We hebben een natuur en techniek coördinator.
Vervangerspool	We zijn stamschool voor een a-pooler.
Beleidsplan 2022-2026: Domein 4. Financiën	4.S1 Elke school stelt jaarlijks een taak- en doelstellende meerjarenbegroting (gekoppeld aan de jaarplannen) op waarvan de realisatie per 4 maanden wordt gemonitord.

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 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 06VJ
Naam: Basisschool Groen van Prinsterer
Adres: Watertorenstraat
Postcode: 4694 AZ
Plaats: SCHERPENISSE

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,

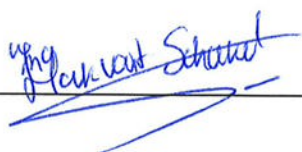
naam Anne-Marie Hakvoort

functie Leerkracht voorzitter MR

plaats Scherpenisse

datum 5-juli-2023

handtekening



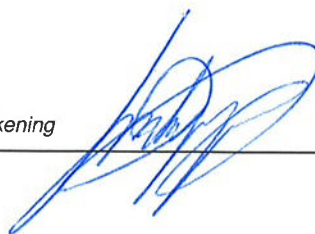
naam Corne Kleppe

functie Secretaris MR

plaats Scherpenisse

datum 5-juli-2023

handtekening



15 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 06VJ
Naam: Basisschool Groen van Prinsterer
Adres: Watertorenstraat
Postcode: 4694 AZ
Plaats: SCHERPENISSE

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

F.J. Oink

naam

functie

Directeur

functie

plaats

Scherpenisse

plaats

datum

5-7-2023

datum

handtekening



handtekening

