

cambium.

onderwijs waar we voor staan

Schoolplan CBS Het Talent



2023-2027

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Inleiding	4
1.1 Gegevens school en bestuur	4
1.2 Totstandkoming schoolplan	4
1.3 Leeswijzer	5
 2 Kaders	 6
2.1 Kaders vanuit Stichting Cambium	6
2.2 Contextanalyse	7
2.3 Visie en missie van CBS Het Talent	8
2.4 Begrotingsperspectief	11
 3 Strategische thema's en ambities	 12
3.1 Strategische thema's	12
3.2 Ambities	12
3.3 Uitwerking ambities in speerpunten en/ of concrete doelen/acties.	16
 Bijlage I Wettelijke en deugdelijkheid eisen	 21
Bijlage I: Onderwijskundig beleid	22
Bijlage II: Personeelsbeleid	26

Voorwoord

CBS Het Talent is een open christelijke basisschool, die de christelijke identiteit intern en extern wil uitdragen. Intern door structureel de dialoog met elkaar aan te gaan en extern in contacten met stakeholders bv. gemeente, middelbare- en hogescholen.

We leven en werken volgens de christelijke overtuiging en hebben hierin een open houding richting leerlingen, ouders en de omgeving.

Leerkrachten, onderwijsassistenten en de vrijwilligers zien we als identiteitsdragers. In de dagelijkse omgang staan normen en waarden als verbinding en respect, verwondering, zelfvertrouwen, zelfbewustzijn en zelfliefde centraal bij medewerkers en leerlingen en dat wordt vaak benadrukt in ons jaarthema.

De leerlingpopulatie is de laatste jaren gegroeid en/of stabiel gebleven, de prognoses voor de komende jaren lijkt deze lijn vast te houden. Elk jaar ervaren we dat er vanuit de randstad mensen verhuizen naar de Veluwe, waardoor er ook onverwachte instroom ontstaat. De prognose voor de komende jaren is moeilijk in te schatten omdat er behoorlijk wat nieuwkomers vanuit de gemeente Heerde en vluchtelingenwerk de scholen gaan bezoeken.

We staan open voor deze ontwikkeling waarbij we wel duidelijke onderwijskundige en/of pedagogische keuzes maken bij de instroom t.a.v. grote van de groep, groepen met veel dynamiek en/of met veel kinderen met speciale onderwijsbehoeften.

Binnen een stabiel team wordt er vanuit een positief en opbouwend pedagogisch en onderwijskundig klimaat samengewerkt. Rust en netheid in de school en groepen wordt gewaardeerd en gestimuleerd. Het managementteam heeft in de schoolontwikkeling een sturende, bewakende en ondersteunende rol, waarbij afgesproken kaders, missie en visie hun grenzen afbakenen.

Op Het Talent wordt gewerkt vanuit moderne en kwalitatief hoogwaardige methodes bij de RTL vakken en passend bij de visie. Op het Talent wordt het onderwijs cyclisch door opbrengsten gemonitord. Daarbij analyseren we meetbare onderwijsresultaten om ons onderwijs bij te stellen en te verbeteren. Ten diepste zien wij de professionaliteit van de leerkracht als bepalend voor het aanbieden van de leerstof die aansluit bij wat vanuit individuele- of groepsanalyse nodig is.

We vinden eigenaarschap van de leerkracht en leerling bij de afstemming van de leerstof essentieel. We praten niet over, maar met de leerling! Het uitgangspunt is een onderzoekende, ontwikkelingsgerichte, nieuwsgierige en ontwerpende leeromgeving te creëren, waarbij de leerkracht kan schakelen tussen de instructiemodel-rol en een min of meer coachende manier van begeleiden. De thematische manier van werken met IPC en Onderbouwd nodigt hiertoe uit. Het cijfermatig rapport past eigenlijk niet in deze visie, daarom wordt er steeds meer toegewerkt naar een portfolio. Met behulp van persoonlijke doelen gaan kinderen op zoek naar hun groeimogelijkheden. Bij de leerkrachten wordt op dezelfde manier gezocht naar hun persoonlijke ontwikkeling.

Het Talent is een opleidingsschool waar samen met en van elkaar leren wordt gestimuleerd. In teamverband wordt veel overlegd om onderwijsverbeteringen en borging tot stand te brengen. Daarnaast wordt er mede gezien de grootte van de school veel overlegd in bouwen.

In dit schoolplan staat beschreven waar we de komende jaren voor gaan. Het bepaalt waar we samen over spreken en waar we aan werken, het geeft richting aan ons handelen. De ambities werken we uit naar concrete doelen en acties en nemen we op in ons jaarplan. Jaarlijks evalueren we de voortgang en resultaten van dit schoolplan tijdens overleg, maar ook door gesprekken met ouders, leerlingen en andere betrokkenen.

1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van CBS Het Talent. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2023-2027. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster. In dit rapport is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

1.1 Gegevens school en bestuur

School: CBS Het Talent

Brin: 09CB

Directeur: Gerlinda van Eijk

Adres: Rhijnsburglaan 7a

Telefoon: 0578 - 693740

E-mailadres: hettalent@stichtingcambium.nl

Website: <https://www.cbshettalentheerde.nl>

Bestuurskantoor nummer: 41473

Bestuur: Stichting Cambium

Bezoekadres: Griftstraat 8

Telefoon: 0619230752 (stafbureau)

1.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van CBS Het Talent tot stand gekomen. De volgende evaluatie- en processtappen zijn hiervoor doorlopen:

- Evaluatie Jaarplan 2021-2022, 2022-2023
- Evaluatie Schoolplan 2019-2023
- Contextanalyse voor SBP Stichting Cambium
- SWOT- analyse van Het Talent
- Gesprek met de Kinderraad van Het Talent
- Herijking van de visie en missie met het team en selectie van ouders
- Tevredenheidsonderzoek bij leerlingen groep 6 t/m 8
- Tevredenheidsonderzoek bij ouders van Het Talent
- Quickscan Arbomeester personeel
- Masterclasses B&T

1.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die Stichting Cambium met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van Het Talent. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen treft u de nodige informatie aan over de wijze waarop Het Talent voldoet aan de wettelijke eisen van het schoolplan.

2. Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van Het Talent beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van Stichting Cambium, het bestuur waar Het Talent onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor Het Talent: de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van Het Talent weergegeven.

2.1 Kaders vanuit Stichting Cambium

VOOR IEDER KIND HET BESTE

Stichting Cambium heeft een strategisch beleidsplan opgesteld met daarin drie hoofd ambities zoals hieronder kort samengevat. In dit schoolplan worden deze ambities doorvertaald naar de praktijk. Waar gaat de school zich concreet op richten? Wat is er nodig de komende jaren? Uiteindelijk gaat het om wat we dóen, elke dag weer. Dat is met hart en ziel werken aan het best mogelijke onderwijs voor ieder kind.

(VER)BINDEN – GERICHT OP ELKAAR

1 + 1 = 3

Voor kwalitatief goed en passend onderwijs zorgen we sámen: leerlingen, ouders, collega's en partners in de omgeving. Wie is het kind en wat heeft het nodig? Hoe sluiten we aan bij de leerstijl, intelligentie en interesse van de leerling? We hebben elkaar nodig om het plaatje compleet te maken. En om te komen tot onderwijs dat écht past. Onze open houding en christelijke overtuiging vormen de basis voor wat we doen. Ons doel? Een inclusieve samenleving in het klein, waar iedereen welkom is om te leren en te ontwikkelen.

BOEIEN – GERICHT OP DE TOEKOMST

Met boeiend onderwijs de toekomst in

Leerlingen die zelf oplossingen bedenken, creatief denken en ontdekken welke toekomstgerichte vaardigheden zij hebben. Daar gaan we voor. We maken ons onderwijs boeiend en sluiten aan bij wat de toekomst ons brengt. Dat vraagt van iedereen om scherp te zijn op veranderingen in de maatschappij. Wat speelt er en wat kunnen we daarmee in ons onderwijs? Onze eigen ontwikkeling mag ook niet stilstaan, daarover zijn we het eens. Zelf én samen met collega's en partners investeren we in ons vakmanschap en onze kwaliteit. Zo blijft onze werk- en leeromgeving boeiend, voor iedereen.

BLOEIEN – GERICHT OP GROEIEN

De mooiste kleuren

Bij ons krijgen leerlingen en medewerkers de ruimte. Om zichzelf te zijn, om te leren, om te ontdekken en tot bloei te komen. In een veilige omgeving ontwikkelen leerlingen zich met hart, hoofd en handen. Struikelen hoort daarbij. We helpen leerlingen weer opstaan. Bijvoorbeeld door hen strategieën en vaardigheden te leren die ze nodig hebben in de maatschappij. Welke talenten hebben medewerkers? Waarin willen zij zich ontwikkelen? We faciliteren er maar wat graag in. Als mens, als professional, als team binnen Cambium; iedereen blijft leren en bloeit daardoor de mooiste kleuren.

Deze drie ambities zijn gestoeld op de fundatie: onze financiën, beheer en huisvesting zijn goed georganiseerd. Onze ultieme basis is de pijler identiteit, je proeft deze identiteit in alles wat we doen, waar dan ook binnen Cambium.

2.2 Contextanalyse

Er zijn twee belangrijke analyses gemaakt om tot de strategische thema's en ambities van dit schoolplan te komen. We lopen ze langs:

Interne analyse

- Evaluatie Jaarplan 2021-2022 en 2022-2023;
Doel; Welke doelen uit het Jaarplan zijn gehaald en wat moeten meenemen voor onze nieuwe plannen.
- Evaluatie Schoolplan 2019-2023
Doel: Welke ambities uit het Schoolplan 2019-2023 blijven staan, omdat ze niet zijn verwezenlijkt (bv. door lockdowns) en wat voor nieuwe ambities komen in ons Schoolplan 2023-2027
- SWOT- analyse van Het Talent; Sterkte/zwakte analyse, waarin ook bedreigingen en mogelijkheden worden opgesomd.
Zie hiervoor ook het voorwoord op pagina 4.
- Gesprek met de Kinderraad april 2023. Wat zien de kinderen als mogelijke verbeterpunten van Het Talent?
- Herijking van de visie en missie met het team en selectie van ouders 2023.
Onze visie/missie is van 2012. Ongeveer 4 jaar geleden is het enigszins herzien, maar deze keer is het herijkt, zodat de visie/missie actueel wordt omschreven.
- Tevredenheidsonderzoek bij leerlingen van groep 6, 7 en 8 van 2023. Het leerlingtevredenheidsonderzoek wordt 1 x per 2 jaar uitgevoerd. Het wordt op Scholen op de kaart gepubliceerd.
- Tevredenheidsonderzoek bij ouders 2023. Frequentie: 1x per 2 jaar. Uitslag wordt via op Scholen op de Kaart gepubliceerd.
- Quicksan Arbomeester personeel mei 2023. Frequentie: 1 x per 2 jaar. Doel: het meten van het welzijn van het personeel.
De resultaten zijn verdeeld in 4 onderwerpen; leidinggevende, personeelbeleid, werkdruk, belastende factoren in het werk.

Externe analyse

- Contextanalyse voor SBP Stichting Cambium.

Verbeter- en herstelopdrachten vanuit de inspectie, ontwikkelpunten vanuit de Riskchanger, input en evaluatie vanuit de startbijeenkomst en rapportageformulier bestuursscan n.a.v. nieuwe inspectiekader, analyses vanuit de managementrapportage en input vanuit stakeholders.

2.3 Visie en missie van CBS Het Talent

Missie:

Het Talent;

Een regenboog aan sterren en iedere ster mag schitteren op zijn of haar manier!

Bij ons mag je groeien in wat je doet, in je talent en in wie je bent!

Visie

Talent: Een school met sterren...

De naam van onze christelijke school staat voor onze missie. Ieder kind kan bij ons optimaal groeien in sociaal, cognitief en creatief opzicht. Het kind gaat bloeien wanneer het zijn eigen talenten ontdekt en de ruimte krijgt om hierin te groeien.

De visie van Het Talent is ook uitgewerkt in sterren. Wij zien de ster als een symbool voor helderheid, warmte en koers. Iedereen telt en elke ster mag haar of zijn licht geven in onze samenleving. Elke ster in onze visie is nauw verbonden aan de talenten van kinderen en volwassenen die betrokken zijn bij onze school Het Talent. Wij willen de kinderen nieuwsgierig maken, zodat ze op onderzoek uitgaan, gaan leren, eigenaarschap ontwikkelen en leren ontwerpen. Niet alleen bij rekenen, taal en lezen, maar ook op creatief, cultureel, wetenschappelijk en technisch gebied leggen wij accenten. Dit betekent dat de school een veilige, uitdagende en duurzame leer- en leefomgeving creëert waarin ieders talent wordt erkend en waar je kunt groeien in wat je doet, in je talent en in wie je bent!

Identiteit (gele ster)

Het Talent is een school waarin ruimte is voor diversiteit in de beleving van het christelijk geloof en de dagelijkse invulling daarvan. We omarmen vanuit onze christelijke identiteit verschillende culturen en geloofsopvattingen en we dagen leerlingen en onszelf voortdurend uit om vanuit ons geloof vorm te geven

aan onze maatschappelijke opdracht in een steeds veranderende samenleving. Hieraan ten grondslag liggen de (christelijke) normen en waarden: verbinding en respect, verwondering, zelfvertrouwen, zelfbewustzijn en zelfliefde.

Door middel van

- beleven,
- voorleven en
- meeleven

geven wij inhoud aan onze identiteit.

De **beleving** geven we inhoud door verhalen te vertellen uit de bijbel en de vieringen rondom christelijke feesten en/of projecten. Het **voorleven** kan op ieder moment aan de orde zijn o.a. in de wijze van omgaan met elkaar. Het is ook een kwestie van sfeer scheppen waarin veiligheid en respect voor elkaar en voor de aarde waarop we leven belangrijk zijn. Het **meeleven** komt tot uiting in het respect hebben en meevoelen met het dagelijkse leven van de leerlingen en hun ouders/verzorgers met alle ups en downs.

Passend onderwijs (blauwe ster)

Wij willen al onze leerlingen echt zien. Ons onderwijs sluit dan ook zoveel mogelijk aan bij de cognitieve en sociale talenten en de belangstelling van een kind zodat het intrinsiek gemotiveerd kan worden om te leren en te groeien. Vanuit een handelingsgerichte manier van werken zorgen we voor een zo passend mogelijk aanbod voor ieder kind.

Het analyseren van de leerresultaten is daarbij ons vertrekpunt: cijfers, beoordelingen, observaties... eigenlijk alle leerlinggegevens, zien wij als dienstbaar aan het onderwijsproces van onze leerlingen. En niet als waardering van de capaciteiten van een kind.

Een onvoldoende betekent niet dat een kind niet meer kan. Het betekent dat het kind nog wat te leren heeft. Wij werken dus niet vanuit een waarderingsperspectief, maar vanuit een ontwikkelperspectief en daarbij worden cijfers, beoordelingen gezien als feedbackinstrumenten. Deze feedbackinstrumenten heeft de leerkracht nodig om zijn/haar onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van het kind. (Opbrengstgericht werken) We hebben het hier ook met kinderen over. Als zij een werkblad of toets hebben gemaakt, bespreken we wat er al wordt beheerst en wat er nog te leren valt: ontwikkel- en groeigericht. Een kind wordt zo eigenaar van zijn of haar leerproces.

De schoolleiding is verantwoordelijk voor het aansturen van de acties en beslissingen van de leerkrachten op het gebied van onderwijs, ondersteuning en kwaliteit. De schoolleiding ontwerpt en implementeert processen en protocollen om ervoor te zorgen dat het onderwijs en de ondersteuning die aan leerlingen worden gegeven, van hoge kwaliteit zijn en voldoen aan de standaarden die zijn vastgesteld door het onderwijsbeleid en -wetgeving. De leerkrachten moeten deze processen en protocollen volgen en daarbij de richtlijnen en instructies van de schoolleiding opvolgen om ervoor te zorgen dat het onderwijs en de ondersteuning die zij bieden, van goede kwaliteit zijn.

Die kwaliteit wordt in een cyclisch proces getoetst en waar nodig bijgesteld d.m.v. klassenbezoeken en een gesprekkencyclus.

Omgeving & educatief partnerschap (paarse ster)

Het Talent is gehuisvest in een duurzaam gebouw. We hebben ons gebouw evenals ons onderwijs op een duurzame wijze ingericht. Het gebouw heeft een A-label. Dat betekent dat er aandacht is voor het milieu. We zien dit als een opvoedende waarde en ook een waarde die onze identiteit raakt. Je kunt op onze

school dankzij de indeling en de inrichting van het gebouw met onder andere veel daglicht, leerpleinen, optimaal gebruik van ICT voorzieningen, op een adequate manier leren en leven. Er zijn plekken waar kan worden samengewerkt. We kennen ook stiltegebieden waar kinderen zelfstandig kunnen werken of kunnen ontspannen. Ons gebouw komt zo tegemoet aan de verschillen in talenten, intelligentie- en belangstellingsgebieden van het kind.

Ouders en andere betrokkenen (denk aan: gezinscoach STIP, logopedist, orthopedagoog enz.) zijn onze educatieve partners. School, ouders/verzorgers en partners in de brede school hebben een gezamenlijk doel: de optimale ontwikkeling van het kind. In een samenwerkende relatie versterken betrokken partijen elkaar. Onze school verstrekt heldere en adequate informatie met betrekking tot de leervorderingen van onze leerlingen naar ouders toe, zowel in kennis en vaardigheden als in sociale competenties.

Ouders kunnen helpen bij schoolactiviteiten, bij educatieve activiteiten in de klas en worden regelmatig uitgenodigd om te komen kijken bij uitvoeringen. Ouders hebben ook een zeer waardevolle inbreng met hun kennis over hun eigen kind(eren). Wij stemmen graag elkaars bijdragen op elkaar af met als doel het leren, de motivatie en de ontwikkeling van onze leerlingen te bevorderen.

Educatief partnerschap gaat naar onze mening dan ook over een beweging van ouders richting school en een beweging van school richting de thuissituatie. Het kind staat hierbij centraal. Ouders en school zijn hierin gelijkwaardige partners. We kunnen samen meer bereiken voor het kind dan ieder afzonderlijk.

Ook met de wijk en gemeente waar onze school staat, trekken we samen op. Wij nemen daarom deel aan verschillende activiteiten, initiatieven van de gemeente of wijk en andersom betrekken wij ook graag gemeente en wijk als wij iets ondernemen. In het kader van “It takes a village to raise a child” staan wij graag in verbinding met de omgeving waar onze leerlingen opgroeien.

Leren leren (groene ster)

Door op een onderzoekende en ontwerpende manier te werken, bieden we leerlingen de ruimte om creatief met hun eigen kennis om te gaan en te leren leren. Met name in de groepen 1 & 2 gaat dat spelenderwijs.

Er is niet één vaste oplossing of uitkomst. En het proces leert soms meer dan het resultaat.

Leerlingen verdiepen zich mede daarom als onderzoeker of ontwerper vanuit hun eigen vragen in een onderwerp. Hiermee stimuleren wij 21-eeuwse vaardigheden: voorbeelden hiervan zijn: creativiteit; kritisch denken; problemen oplossend vermogen; communiceren; samenwerking; aanpassingsvermogen; leiderschap; sociale en culturele vaardigheden. Wij werken daarom bijvoorbeeld met IPC (International Primary Curriculum). Dit is een programma voor de zaak- en creatieve vakken, waarbij effectief leren centraal staat. Met dit programma werken we met de leerlingen doelgericht aan kennis, vaardigheden en inzicht. Het kind als (wereld)burger staat centraal. Door de vakken aan te bieden op een eigentijdse en toekomstgerichte manier, hebben meervoudige intelligenties en leerstijlen een plek en leren de kinderen effectief en met plezier!

Binnen het IPC en thematisch werken in de groepen 1 & 2 (Onderbouwd) zoomen we in op wetenschap en techniek. Kinderen raken verwonderd, worden nieuwsgierig en ontdekken met wetenschap en techniek eigen mogelijkheden. Wij denken dat wetenschap en techniek goede middelen zijn om talenten en vaardigheden van kinderen tot ontplooiing te laten komen, zoals taalvaardigheid, communicatie, creativiteit, rekenen, sociale en ICT vaardigheden.

Bij het leren leren zijn wij alert op het ontwikkelen van zelfvertrouwen en zelfstandigheid bij alle leerlingen. Voldoende zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld dragen bij aan leerprestaties en door met elkaar het gesprek aan te gaan, willen we een goed zelfinzicht stimuleren.

Sociale veiligheid en schoolklimaat (roze ster)

Een goed schoolklimaat is een belangrijke voorwaarde voor kinderen om tot ontwikkeling te komen. Het pedagogisch klimaat kan omschreven worden als de omgeving waarin de leerlingen tot leren komen. Dit is de fysieke omgeving, zoals het schoolgebouw en het klaslokaal, maar nog belangrijker is de sfeer en de wijze waarop iedereen met elkaar omgaat. Voor Het Talent betekent dit, dat ieder kind zoveel mogelijk zichzelf mag zijn, maar soms nog wat te leren heeft en dus op sociaal vlak nog kan groeien. Ons kader is in elk geval dat we allemaal respect voor elkaar hebben.

Ieder kind moet met plezier naar school gaan en zich dus veilig voelen. Wij stimuleren positief gedrag van alle leerlingen ten opzichte van elkaar. Vanuit onze christelijke levensovertuiging

willen we de kinderen leren omzien naar elkaar. Concreet willen wij als team een goed klimaat bereiken door:

- Afspraken te maken die gelden op het plein en in de school;
- Toezicht te houden op het schoolplein voor schooltijd en in de pauzes;
- Regelmatig contact te hebben met de ouders om te weten wat er bij de kinderen leeft;
- Na elke vakantie, en in het bijzonder na de zomervakantie, besteden we aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind door: aandacht te besteden aan groepsvorming, groepsregels te maken die worden ondertekend door leerkracht en leerlingen en een jaarthema centraal te stellen;
- Handhaven anti-pestprotocol;
- Kanjertraining volgen en geven (zie ook hoofdstuk “Kanjertaining”);
- Jaarlijks invullen van (sociale veiligheids-) vragenlijsten door leerkrachten en leerlingen in Kanvas (Kanjervolgsysteem);
- Groepsplannen gedrag opstellen;
- Te acteren waar nodig.

Maar... met name door ervoor te zorgen dat we onze leerlingen goed in beeld hebben en ervoor te zorgen dat ze zich ook echt gezien voelen!

2.4 Begrotingsperspectief

Om ons onderwijs optimaal vorm te geven besteden wij de financiële middelen zo veel mogelijk aan het primair proces en worden deze zoveel mogelijk besteed aan onderwijzend- en ondersteunend personeel. Binnen Het Talent wordt daarnaast in de begroting voldoende ruimte gereserveerd voor innovatietrajecten die opgenomen zijn in ons School- en Jaarplan.

3. Strategische thema's en ambities

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke missie en visie als fundament geldt voor Het Talent en de keuzes die wij maken. Daarnaast is uit de doeken gedaan welke interne en externe factoren van (grote) invloed zijn op de schoolorganisatie en de ontwikkelingen van de komende jaren. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke strategische thema's, ambities Het Talent wil realiseren in lijn met deze missie en visie en de context waarin de school zich bevindt.

3.1 Strategische thema's

Stichting Cambium heeft gekozen voor een drietal **strategische thema's 'Binden, Boeien en Bloeien'**. Deze thema's zullen onder de drie grootste pijlers van onze organisatie, Kind en Onderwijs, Professionele organisatie en Partnerschap, gehangen worden. Financiën en huisvesting zijn natuurlijk noodzakelijke voorwaarden die aan de basis liggen van deze pijlers, deze pijler zal daarom apart en beknopt benoemd worden. De belangrijkste pijler, identiteit, wordt als het fundament gezien van Stichting Cambium. Deze pijler staat als een huis en heeft daarom een bijzondere positie gekregen als onderlegger van de strategische thema's.

3.2 Ambities

Pijler	Thema	Ambitie	Hoe zien we dat terug in 2027?
Kind en Onderwijs	Binden:	Onderwijs dat aansluit bij individuele cognitieve mogelijkheden van de kinderen, waarbij het sociaal emotioneel welbevinden van de leerling de basis is.	Leerkracht ervaart eigenaarschap t.a.v. de kwaliteitscyclus van de opbrengsten en is in staat het onderwijs op basis van data in de breedste zin van het woord te analyseren en te verbeteren m.b.v. groepsplannen. Gelijke kansen en optimale ontwikkeling van de kinderen. Aanbod sluit aan bij de ontwikkeling van leerlingen. Het welbevinden van het kind is meetbaar hoog Er is een opbrengstgerichte en onderzoekende cultuur op Het Talent.

	Boeien:	Kinderen krijgen leerstofaanbod dat past bij hun behoefte, zowel t.a.v extra ondersteuning of uitdaging.	We sluiten in ons aanbod aan op de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften, interesses en talenten van onze kinderen.
		Optimale samenwerking en doorgaande lijn t.a.v. peuterspeelzaal en groep 1.	Er zijn duidelijke afspraken rondom opvang en doorstroom van kinderen van peuterspeelzaal naar Het Talent.
		Goede samenwerking met voortgezet onderwijs.	Concrete overleg over samenwerking groep 8 basisschool en leerlingen klas 1,2 van voortgezet onderwijs. Er is een doorgaande lijn afgestemd t.a.v. bv. huiswerk, programmeren en robotica.
		Aanbieden van een rijke leeromgeving gericht op toekomstige vaardigheden.	We besteden structureel aandacht aan digitale geletterdheid, denkvaardigheid, en executieve functies.
	Bloeien:	Leerkrachten zijn in staat om verschillende rollen op te pakken om aan te sluiten bij een onderzoekende houding en stimuleren creativiteit.	Studiedagen zijn ingericht voor de ontwikkeling van vakgebieden, creativiteit en de professionele ontwikkeling.
		Respect is de basis binnen team en in de omgang met kinderen en ouders.	We ervaren een open samenwerkende en van elkaar lerende cultuur, waarin wederzijds respect de norm is (rust op de werkplek/prikkelarme werkplek)
		We hebben hoge ambities om kinderen zich te laten ontwikkelen via hoofd, hart en handen.	Gepersonaliseerd leren! Er is een geïmplementeerde onderzoekende en ontwerpende manier van werken, waarin we leerlingen zich cognitief laten ontwikkelen. We stimuleren om leerlingen hun creativiteit te ontdekken en te 'leren leren'. Eigenaarschap t.a.v. persoonlijke doelen wordt via de kindgesprekken gestimuleerd en in een portfolio gerapporteerd.
		Leerkrachten en leerlingen hebben het persoonlijke verlangen zich professioneel te ontwikkelen.	Op Het Talent is een lerende professionele houding, waarbinnen iedereen zich optimaal wil ontwikkelen.

Professionele organisatie	Binden:	We werken en leren in verbinding met elkaar vanuit een open en onderzoekende houding, waardoor ons onderwijs aansluit bij wat een kind nodig heeft. Er is een cultuur van leren van en met elkaar. We stimuleren en faciliteren het samen leren, waarbij het wordt geborgd in het vastleggen van dat proces.	Structureel evenwaardig overleg binnen de parallelgroepen en op het leerplein in het kader van thematisch onderwijs. Lesson Study is geïntegreerd in het kader van leren met en van elkaar en opgenomen in de Jaarplanner. We organiseren structureel inspiratiebijeenkomsten voor leerkrachten en andere medewerkers (bv. per leerjaar of thematisch)
	Boeien:	Eigenaarschap en verantwoordelijkheid nemen t.a.v. de persoonlijke professionele ontwikkeling. Verbeteren van de onderwijskwaliteit en kennisontwikkeling	Persoonlijke ontwikkeling is in de ontwikkelgesprekken opgenomen en regelmatig gereflecteerd en geëvalueerd. Studiedagen sluiten aan bij de lerende cultuur.
	Bloeien:	We werken aan een kwaliteitscultuur waarin samen wordt geleerd vanuit een open, onderzoekende en reflecterende houding. Leren, ontwikkelen en mobiliteit zijn onderdeel van de gesprekkencyclus.	We hebben werkplekken gecreëerd die uitnodigen tot een optimale kwaliteitscultuur. Binnen de gesprekkencyclus heeft leren, ontwikkelen en mobiliteit een plek gekregen. Om mobiliteit te bevorderen worden de volgende mogelijkheden aangeboden; 1. Aanbod van scholing en/of cursussen. 2. Op schoolniveau worden de volgende mogelijkheden aangeboden: • Loopbaanoriëntatie • Loopbaanoriëntatie voor 60+ • Werken als parttimer • Werken met een zorgtaak • Iedere medewerker heeft de gelegenheid eens per jaar een dag een andere school te bezoeken om te zien hoe men daar werkt. Deze gelegenheid wordt geboden binnen het basisbudget

Partnerschap			• Samenwerking tussen leraren in bestuurlijke netwerken, bijvoorbeeld: IB-netwerk, ICT-werkgroep, reken- en taalcoördinatoren, bouwcoördinatoren, techniek, etc. • Inzet van een specialist voor meerdere scholen. 3. Begeleiding en coaching van onze medewerkers 4. Detachering 5. Functiehuis (Functie- en taakdifferentiatie) 6. Outplacement
	Binden:	Samen met de buurt werken aan het verbeteren van het open plein. Schoolplein is uitdagend en groen.	Het groen en uitdagend plein is gerealiseerd.
	Boeien:	Ouders en andere stakeholders zien wij als onze educatieve partners. Ouders worden betrokken bij het leer- en ontwikkelproces.	We hebben omschreven wat wij verstaan onder educatieve partners. Ouders hebben in ieder geval een zeer waardevolle inbreng in de school met hun kennis over hun kind. Wij stemmen elkaars bijdragen op elkaar af met als doel het leren, de motivatie en de ontwikkeling van onze leerlingen te bevorderen.
	Bloeien:	Samenwerking met zorgpartners is uitgangspunt voor een passende ondersteuning In een samenwerkingsverband zullen betrokken partijen elkaar versterken. Het maatschappelijk belang is uitgangspunt om talenten in te zetten	Over de organisatie en doorgaande lijn KDV en Het Talent zijn transparante afspraken. Er wordt per groep of thema op het niveau van Stichting Cambium overleg georganiseerd om van en met elkaar te leren. We nemen deel aan verschillende activiteiten, initiatieven van de gemeente of wijk.

Financien, beheer en huisvesting	Er is een veilige en gezonde leeromgeving binnen en rondom de school.	Er zijn geen veiligheids knelpunten rondom en in de school Onze Gezonde School certificaten zijn geactualiseerd en indien mogelijk uitgebouwd.
	Het Talent is financieel gezond en de begroting is beleidsrijk onderbouwd.	We zijn in control en anticiperen op risico's en op toekomstige ontwikkelingen binnen een veranderende omgeving (meerjarenbegrotingen en formatieplannen) We worden daarin ondersteund door een controller van het administratiekantoor.
	We zijn ons bewust van de kwetsbaarheid van de wereld en leren hoe we hiermee om moeten gaan.	Het personeel en de kinderen scheiden bewust het afval en zorgen voor een schone leefomgeving in en buiten de school.
Identiteit	In alle geledingen van Cambium is onze identiteit te proeven in alles wat we doen.	
	Leerkrachten hebben een open houding, t.a.v. christelijk onderwijs waarbij voortdurend de dialoog wordt gezocht met als inspiratiebron de Bijbel. Medewerkers geven handen en voeten aan het christelijk geloof.	De woorden van vernieuwde identiteitsbrochure zijn ingepland in de jaarplanning op onze teamvergaderingen en studiedagen. Leerkrachten en onderwijsassistenten zijn zich bewust van het feit dat ze identiteitsdragers zijn.
	Leerlingen worden uitgedaagd om vanuit de identiteit vorm te geven aan hun leven in een steeds veranderende maatschappij.	Er is een kindversie van de identiteitsbrochure.
	Vanuit onze identiteit hebben we een visie op burgerschap getoetst aan wettelijke kaders.	Onze visie op burgerschap vanuit de identiteit is verwoord in een 'levend' document.

3.3 Uitwerking ambities in speerpunten en/ of concrete doelen/acties.

Pijler	Ambitie	Concrete doelen en actiepunten	Prioritering (wanneer)
Kind en onderwijs	Binden: Onderwijs dat aansluit bij individuele cognitieve mogelijkheden van de kinderen, waarbij het sociaal emotioneel welbevinden van de leerling de basis is.	-Het individueel welbevinden van het kind meten we via KanVas, sociogram en tevredenheidsonderzoek groep (6,7 en 8) en individuele kindgesprekken - Kanjerlessen zijn onderdeel van de sociaal emotionele lessen - Verbindend gezag toegepast binnen groepen met hoge dynamische interacties - Gesprekspunt opvoeren in overleg met ouders en kind over het welbevinden.	2023-2027
	Kinderen krijgen leerstofaanbod dat past bij hun behoefte, zowel t.a.v extra ondersteuning of uitdaging.	- Leerkrachten sluiten in het aanbod, instructie en verwerking aan op de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften, uitdagingen, interesses en talenten van onze kinderen. - Lesson study m.b.v. kijkwijzer. - Observaties binnen de groep	2023-2027
	Goede samenwerking en doorgaande lijn t.a.v. peuterspeelzaal.	-Vanuit een gesprek onderzoeken en beschrijven hoe door samenwerking een doorgaande lijn zichtbaar wordt.	2024-2025
	Goede samenwerking met voortgezet onderwijs.	-Concrete samenwerking groep 8 basisschool en leerlingen klas 1,2 van het voortgezet onderwijs. Er wordt naar doorgaande lijn gezocht en die wordt vastgelegd t.a.v. bv. leren leren, huiswerk, uitdaging, wetenschap en techniek (STEAM), laserprinter...	2024-2025

	Boeien; Aanbieden van een rijke leeromgeving gericht op toekomstige vaardigheden.	-We besteden structureel aandacht aan digitale geletterdheid, denkvaardigheid, en executieve functies.	2024-2025
	Leerkrachten zijn in staat om verschillende rollen op te pakken om aan te sluiten bij een onderzoekende en ontwerpende houding en stimuleren van de creativiteit.	-Studiedagen zijn ingericht voor de ontwikkeling van vakgebieden, creativiteit en de professionele ontwikkeling. - Leerkrachten hebben kennis en vaardigheid om bewust van rol te wisselen. - Borgen procesgerichte didactiek	2024-2025
	Respect is de basis binnen team en in de omgang met kinderen en ouders.	-We hebben een open samenwerkende en van elkaar lerende cultuur -Wederzijds respect is de norm. Binnen het team is een duidelijke omschrijving en borging wat onder respect wordt verstaan.	2023-2024
	Bloeien:		
	We hebben hoge ambities om kinderen zich te laten ontwikkelen via hoofd, hart en handen.	-We hanteren een onderzoekende en ontwerpende manier van werken bij alle vakken.	2023-2027
		- Leerlingen dagen we uit om creatief met hun eigen kennis om te gaan en tot leren te komen.	2024-2025
		- Eigenaarschap t.a.v. persoonlijke doelen wordt via de kindgesprekken gestimuleerd en in een portfolio gerapporteerd.	2023-2024
	Leerkrachten en leerlingen hebben het persoonlijke verlangen zich professioneel te ontwikkelen.	-Persoonlijke ontwikkeldoelen worden omschreven in portfolio kinderen en in MOOI-inzichtelijk voor de leerkrachten en onderwijsassistenten.	2023-2024

Professionele organisatie	Binden: Overleg binnen dezelfde groepen en op het leerplein in het kader van thematisch onderwijs is geïntegreerd en geborgd binnen ons onderwijs	- Werksessies worden opgenomen in de Jaarplanner en voorbereidingen en thematisch onderwijs worden specifiek benoemd.	2023-2024
	Lesson Study is geïntegreerd in het kader van leren met en van elkaar	- Opnemen in Jaarplanner. Afwisselend laagdrempelig, zonder voorbereiding en gewoon kijken bij elkaar. Ander moment via procedure Lesson Study.	2023-2027
	Boeien: Persoonlijke ontwikkeling is in de ontwikkelgesprekken opgenomen en regelmatig gereflecteerd en geëvalueerd.	-Persoonlijke ontwikkeling opgenomen in MOOI-inzichtelijk. Eigenaarschap reflectie en evaluatie	2023-2024
	Studiedagen sluiten aan bij de lerende cultuur.	- Onderzoekend en ontwerpnd leren (W&T) stimuleren en verder ontwikkelen - Vakinhoudelijke studiedagen	2024-2027
	De werkdruk verminderende maatregelen worden evenredig verdeeld binnen de leerkrachten op basis van de werktijdfactor	Onderzoek en vaststelling voor een evenredige verdeling van de uren voor vakdocent, gymnastiek en muziek.	2023-2024
	Bloeien: We hebben werkplekken gecreëerd die uitnodigen tot een optimale kwaliteitscultuur.	-Er is een open, onderzoekende en reflecterende houding bij leerlingen en leerkrachten	2024-2025

Partnerschap	Binnen de gesprekkencyclus heeft leren, ontwikkelen en mobiliteit een plek gekregen.	- Opnemen in gesprekkencyclus MOOI Inzichtelijk	2023-2024
	Binden: Een groen en uitdagend plein	-Gefaseerd invoeren	2024-2027
	Boeien: Ouders worden meegenomen in (dynamische) groepsprocessen.	- Gesprekken met individuele ouders, groepjes of van groepen - Omschrijven hoe we deze inbreng vorm kunnen/willen geven	2023-2027
	Ouders hebben een zeer waardevolle inbreng in de school met hun kennis over hun kind. Wij stemmen elkaars bijdragen op elkaar af met als doel het leren, de motivatie en de ontwikkeling van onze leerlingen te bevorderen	Oudergesprekken afstemmen op het doel, dit omschrijven en afstemmen en evalueren binnen het team. - -Stappenplan waarin staat omschreven hoe we deze ambitie eruit ziet en hoe we die vorm willen gaan geven	2024-2025
	Over de organisatie en doorgaande lijn KDV en Het Talent zijn transparante afspraken.	- Gezamenlijke afspraken die omschreven en vastgesteld zijn	2023-2024
	We nemen deel aan verschillende activiteiten, initiatieven van de gemeente of wijk.	- Op basis van mogelijkheden anticiperen.	2023-2027
	Bloeien: Het maatschappelijk belang is het uitgangspunt om talenten in te	- We omschrijven onze visie op burgerschap	

	zetten.	- Kinderen worden ingezet om dit vorm te geven bv. bezoeken van bedrijven in de buurt, bejaarden pannenkoeken bakken, maatschappelijke stage?	
Financien, beheer en huisvesting			
Identiteit	Leerkrachten hebben een open houding, t.a.v. christelijk onderwijs waarbij voortdurend de dialoog wordt gezocht met als inspiratiebron de Bijbel.	De woorden van (vernieuwde) identiteitsbrochure zijn ingepland in de jaarplanning voor onze teamvergaderingen en studiedagen. Visiedocument identiteit wordt geactualiseerd voor diverse geledingen.	2023-2024
	Medewerkers geven handen en voeten aan het christelijk geloof. Leerkrachten en onderwijsassistenten zijn zich bewust van het feit dat ze identiteitsdragers zijn.	De Bijbel en de christelijke identiteit is voor onze school een bron van inspiratie en vormt het fundament van ons schoolplan. Ons geloof in God geeft ons richting, een opdracht en maakt dat wij ons verantwoordelijk voelen voor de aan ons toevertrouwde kinderen en de wereld om ons heen.	2023-2027
	Leerlingen worden uitgedaagd om vanuit de identiteit vorm te geven aan hun leven in een steeds veranderende maatschappij.	We ontwerpen een kindversie van het visiedocument doe tegemoet komt aan deze ambitie	2023-2024
	Vanuit onze identiteit hebben we een visie op burgerschap getoetst aan wettelijke kaders	Onze visie op burgerschap vanuit de identiteit wordt verwoord in een 'levend' document	2024-2025

Bijlage I Wettelijke en deugdelijkheid eisen

I Onderwijskundig beleid

Het onderwijskundig beleid omvat in elk geval de uitwerking van de wettelijke opdrachten voor het onderwijs en van de door het bevoegd gezag in het schoolplan opgenomen eigen opdrachten voor het onderwijs in een onderwijsprogramma. Daarbij wordt tevens het schoolondersteuningsprofiel betrokken.

II Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid, voor zover dat in het schoolplan tot uitdrukking wordt gebracht, omvat in elk geval maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid alsmede het document inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel

32d van de wet.

III Kwaliteitszorgbeleid/ het stelsel van kwaliteitszorg

Het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs omvat in elk geval:

- a. De wijze waarop het bevoegd gezag bewaakt dat die kwaliteit wordt gerealiseerd
- b. De wijze waarop het bevoegd gezag vaststelt welke maatregelen ter verbetering van de kwaliteit nodig zijn
- c. Maatregelen en instrumenten om te waarborgen dat het personeel zijn bekwaamheid onderhoudt.

1 Overige wettelijke vereisten

Sponsorgelden en samenwerkingsscholen.

Voor de drie beleidsonderdelen geldt dat het van belang is verbinding te maken tussen het beleid en de ambities die in het schoolplan staan beschreven.

Vanaf 1 augustus 2021 treedt het nieuwe onderzoekskader voor het toezicht op het primair en voortgezet onderwijs in werking. Vanuit het nieuwe onderzoekskader zijn de deugdelijkheidseisen aangescherpt. Op de volgende pagina's staat per beleidsonderdeel beschreven aan welke wettelijke eisen en deugdelijkheidseisen het schoolplan dient te voldoen.

[Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op de voorschoolse educatie en het primair onderwijs](#) | [Publicatie](#) | [Inspectie van het onderwijs \(onderwijsinspectie.nl\)](#)

Bijlage I: Onderwijskundig beleid

[beschrijf het onderwijskundig beleid of liever nog, verwijfs naar een beleidsdocument hierover.]

Volgens het wettelijk kader omvat de beschrijving van het onderwijskundig beleid tenminste:

1. De uitwerking van de wettelijke voorschriften betreffende de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs. Daaronder vallen de doelen van het onderwijs en de opbouw van het aanbod.
2. Eigen opdrachten van het bevoegd gezag voor het onderwijs in een onderwijsprogramma.
3. Het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat.
4. Het zorg dragen voor de veiligheid op school. Beschrijving of verwijzing naar het veiligheidsbeleid gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Het veiligheidsbeleid is ingebed in het pedagogisch beleid van de school.
5. Beschrijving van het schoolondersteuningsprofiel en de wijze waarop het ondersteuningsprofiel wordt betrokken bij het onderwijskundig beleid.

Checklist Inspectiekader

Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
Is beschreven: - hoe de school het aanbod heeft afgestemd op de leerling-populatie. - hoe de school een doorlopende leerlijn mogelijk maakt? - hoe de school het onderwijs afstemt op de voortgang van de ontwikkeling van de leerlingen ? - hoe het burgerschapsonderwijs is ingericht? - wat de school aanbiedt qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? - hoe de school de leerlingen volgt? - Welke onderwijstijd hanteert de school? - hoe de school omgaat met (taal)achterstanden? - hoe de school werkt aan gelijke kansen? - welke vakken de school aanbiedt? - hoe het schoolondersteuningsprofiel samen hangt met het onderwijskundig beleid? - hoe de school omgaat met kerndoelen en referentieniveaus? - bij andere voertaal dan Nederlands: hoe de school daarmee omgaat?	Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?
Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?

Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van de veiligheid?
---	---

Hieronder volgt een facultatieve handreiking voor het onderwijskundig beleid. Beter nog is om te verwijzen naar het onderwijskundig beleid met een hyperlink en deze als levend document jaarlijks waar nodig bij te stellen.

OP1 Aanbod

Wij willen al onze leerlingen echt zien. Ons onderwijs sluit dan ook zoveel mogelijk aan bij de cognitieve en sociale talenten en de belangstelling van een kind zodat het intrinsiek gemotiveerd kan worden om te leren en te groeien. Vanuit een handelingsgerichte manier van werken zorgen we voor een zo passend mogelijk aanbod voor ieder kind.

Het analyseren van de leerresultaten is daarbij ons vertrekpunt: cijfers, beoordelingen, observaties... eigenlijk alle leerlinggegevens, zien wij als dienstbaar aan het onderwijsproces van onze leerlingen. En niet als waardering van de capaciteiten van een kind.

Een onvoldoende betekent niet dat een kind niet meer kan. Het betekent dat het kind nog wat te leren heeft. Wij werken dus niet vanuit een waarderingsperspectief, maar vanuit een ontwikkelperspectief en daarbij worden cijfers, beoordelingen gezien als feedbackinstrumenten. Deze feedbackinstrumenten heeft de leerkracht nodig om zijn/haar onderwijs af te stemmen op de onderwijsbehoeften van het kind. (Opbrengstgericht werken)

Op Het Talent werken we volgens het Handelingsgericht Werken (HGW); dit is een manier van kijken naar kinderen die de basis vormt van de zorgstructuur bij ons op school. De zeven uitgangspunten van HGW zijn (zie *N.Pameijer, april 2010*):

1. De onderwijsbehoeften van het kind staan centraal.
2. Afstemming en wisselwerking: het gaat om het kind in wisselwerking met zijn omgeving.
3. De leerkracht staat centraal in het onderwijsproces; de leerkracht doet er toe!
4. Positieve factoren van het kind zoals groep, school en ouders zijn van groot belang.
5. Samenwerking tussen leerkrachten, leerlingen, ouders, interne en externe begeleiders is noodzakelijk om een effectieve aanpak te realiseren.
6. Doelgericht werken: de leerkrachten formuleren korte en lange termijndoelen voor het leren, de werkhouding en het sociaal-emotioneel functioneren van alle leerlingen.
7. De werkwijze is systematisch; in stappen en transparant. Het is voor alle betrokkenen duidelijk hoe de school wil werken.

De gemiddelde schoolweging van de afgelopen 3 jaar tot mei 2021 is op Het Talent 29,25.

[Doc. schoolpopulatie en schoolstandaard](#)

Aanbod

De doelen voor het onderwijs en de opbouw van het aanbod + kerndoelen en referentieniveau. omgaat met kerndoelen en referentieniveaus].

Sociale integratie en actief burgerschap.

[Omschrijf hoe jullie burgerschapsonderwijs er uit ziet bij jullie op school]

OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Op Het Talent borgen wij ontwikkeling en begeleiding van onze leerlingen door ons Zorgplan te volgen.

 [221122 ZORGPLAN Talent](#)

[Zie ook Marap bij SKA3.](#)

OP3 pedagogisch en didactisch handelen

Ons pedagogisch en didactisch handelen staat beschreven in ons Zorgplan (zie hierboven), in de beschrijving “Aandachtspunten DIM” en in het algemeen beschreven onderwijskundig beleid.

[Aandachtspunten DIM](#)

[Onderwijskundig Beleid CBS Het Talent](#)

OP4 Onderwijstijd

[Document lestijden](#)

OP6 Afsluiting

Op Het Talent maken wij gebruik van het administratiesysteem Parnassys.

Hierin worden de methode-gebonden toetsen, landelijk genormeerde niet- methode-gebonden toetsen (IEP), gespreksnotities van leerkrachten met leerlingen/ouders/externen/collega's en individuele handelingsplannen (in praktijk vooral m.b.t. dyslexie protocol) verwerkt .

De groepsplannen staan op de drive en de individuele OPP's zijn te vinden in Parnassys. Ook bestanden / verslagen van externen die te groot zijn om als bijlage in Parnassys te zetten worden daar opgeslagen. De intern begeleider gebruikt het systeem voor groeps-, leerling- en schoolanalyse welke gebruikt worden voor het opbrengstgericht denken en werken.

Ouders beschikken over een inlogcode en wachtwoord voor het Ouderportaal van Parnassys. Hiermee kunnen zij de gegevens van hun kind inzien. Het gaat hier om absentie, methode- en niet-methodetoetsen en (verslaglegging van) oudergesprekken.

[Toetskalender](#)

PO: Verplichte eindtoets/ toetsbeleid omschrijving/omschrijving van welke toetsen jullie hanteren voor groep 8 leerlingen

VS 1 Veiligheid

 [20220120 5D. Schoolveiligheidsplan Conceptversie DT 20-01-2022.pdf](#)

Monitoring van de sociale veiligheid

[Schoolveiligheidsplan](#)

Signalering sociaal-emotionele ontwikkeling

We bespreken de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen aan de hand van de KanVas docentvragenlijst (groep 1 t/m 8), KanVas sociogram (groep 4 t/m 8), KanVas leerlingvragenlijst (groep 5 t/m 8) en de KaVas sociale veiligheidslijst (groep 6 t/m 8).

De docentvragenlijst wordt door de leerkracht over elke leerling ingevuld in september en april. De antwoorden die de leerkrachten geven zijn subjectief, maar geven een beeld van het welzijn en gedrag van de leerlingen in de klas vanuit het perspectief van de leerkracht(en).

De sociogram wordt in september en april ingevuld door de leerlingen vanaf groep 4. De leerlingen beantwoorden hier de volgende vragen:

Welk groepsgenootje past bij mij?

Welk groepsgenootje past niet bij mij?

De leerlingenvragenlijst wordt in september en april door de leerlingen ingevuld. De leerlingenvragenlijst beoogt te meten hoe leerlingen hun eigen sociaal functioneren in de klas

ervaren. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt in externaliserend gedrag, prosociaal gedrag, internaliserende (depressieve) gevoelens en de motivatie of wil om externaliserend gedrag te laten zien.

De sociale veiligheidslijst wordt in november ingevuld. De volgende aspecten worden gemeten in deze lijst:

1. Het vóórkomen van incidenten op school (Ondervindt agressie). Dit is de aantasting van sociale veiligheid (pesten etc.), psychische veiligheid (bedreigen etc.) en fysieke veiligheid (schoppen etc.);
2. Veiligheidsbeleving van leerlingen (Ik voel me veilig op school/op het plein etc.);
3. Welbevinden van leerlingen (Hoe prettig voel je je tussen je klasgenoten?);
4. Leerkracht treedt op (Vinden leerlingen dat de leerkracht goed optreedt?);
5. Angst voor agressie.

Omdat wij een 'Kanjerschool' zijn, vinden wij dat deze vragenlijsten goed aansluiten bij onze school. Tevens geeft het inzicht in het sociaal welzijn van de leerlingen vanuit verschillende kanten: vanuit de leerkracht, leerling en leerlingen onderling.

KanVas heeft als doel om in kaart te brengen hoe leerlingen zich voelen, gedragen en hoe ze zich willen gedragen. Het doel is ook om vroegtijdig te signaleren of een kind bijvoorbeeld niet lekker in zijn vel zit of niet met plezier naar school gaat.

De KanVas-lijst wordt besproken door leerkracht en IB-er tijdens de groepsbesprekingen in november en april. Tijdens deze besprekingen worden ook eventuele interventies besproken.

Anti-pestbeleid

Het Talent wil kinderen een veilig schoolklimaat bieden, waarin zij zich harmonieus kunnen ontwikkelen. De leerkrachten bevorderen een goede en prettige werksfeer in de klas door duidelijke afspraken met de kinderen te maken. Een van die afspraken is, dat kinderen op een prettige, fatsoenlijke en respectvolle manier met elkaar omgaan, dat kinderen elkaar accepteren. Zo beginnen we ons anti-pestprotocol...;

https://docs.google.com/document/d/12obvkfaSErf1x2dyABc_Yyjo8FW5KyGJ3msNS-7b2Uo/edit

Onze vertrouwenspersoon is Ellie van Ommen (link omschrijving vertrouwens persoon toevoegen)

VS 2 Schoolklimaat

[omschrijf hier hoe jullie zorg dragen voor een schoolklimaat dat in overeenstemming is met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en bijdraagt aan de bevordering daarvan. Hoe het personeel van de school in zijn gedrag een voorbeeld is voor de leerlingen: personeelsleden leven de basiswaarden zichtbaar na. En hoe de school aanpak en aanbod afstemt op de leerlingenpopulatie van de school en de leefwereld van de leerlingen].

OR1 Onderwijsresultaten

[Analysedocument Tussenresultaten](#)

[Schooleigen ambitiedoelen Eindtoets](#)

[Schooleigen doelen LVS](#)

OR2 Sociale en Maatschappelijke competenties

[Beschrijf hier welke resultaten jullie op dit gebied willen bereiken en hoe jullie de resultaten hiervan inzichtelijk maken. Ook beschrijf je hoe de school zich inspant om te zorgen dat leerlingen aan de resultaten kunnen voldoen].

Bijlage II: Personeelsbeleid

Volgens het wettelijk kader omvat de beschrijving van het personeelsbeleid beleid tenminste:

- het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden en uitgebreid, daarbij gaat het om een gezamenlijke verantwoordelijkheid van schoolleiding en het team, passend in het beleid van de school.
- Maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid.
- Het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

[Verplichte beleidsstukken](#)

Bevoegde en bekwame leraren

[Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden? Denk hierbij aan professionalisering en de gesprekkencyclus. Verwijs eventueel naar en hoe de fasen verlopen van startbekwaam, basisbekwaam en vakbekwaam op jullie school/stichting, hoe is de bijdrage van het personeel aan het onderwijskundig beleid, het pedagogisch-didactisch handelen,]

Pedagogisch-didactische handelen personeel

[Beschrijf wat er op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen van het personeel wordt verwacht en hoe dit blijvende aandacht krijgt]

Uitvoering onderwijskundig beleid

[Omschrijf hier de maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid]

Evenredige vertegenwoordiging

Neem hier de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 30 op.

Bijlage III: Kwaliteitszorgbeleid/ stelsel van kwaliteitszorg

[beschrijf het kwaliteitszorgbeleid of liever nog, verwijst naar een beleidsdocument hierover]

Volgens het wettelijk kader omvat de beschrijving van het kwaliteitszorg beleid tenminste:

- De schoolleiding beschrijft op welke manier ze zorgt voor het realiseren, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit en hoe ze de naleving van de wettelijke eisen realiseert.
- Welke doelen de school wil bereiken.
- Hoe wordt het bereiken van doelen gemeten en geëvalueerd?
- Het bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen.
- Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk
- De onderwijskwaliteit wordt geanalyseerd en waar nodig worden verbeteringen doelgericht doorgevoerd.
- Is vastgesteld welke maatregelen ter verbetering nodig zijn?
- Het stelsel van kwaliteitszorg is uitgewerkt en wordt regelmatig geëvalueerd.

NB: Het bestuur zorgt voor de kwaliteit van het onderwijs op de scholen via een stelsel van kwaliteitszorg. Dat houdt onder andere in dat er regelmatig wordt geëvalueerd of deze doelen worden gehaald. En dat de schoolleiding het bestuur informeert over de inzichten vanuit het stelsel van kwaliteitszorg.

<https://drive.google.com/drive/folders/1JrCRCo7iBhQjxaPWTIAGfmHqI9gxf6ka>

SKA1 Visie, ambities en doelen

[Beschrijf hier hoe jullie stelsel van kwaliteitszorg eruit ziet, hoe de gedragen visie en ambities leiden tot de doelen die de school wil bereiken? • Wordt gericht aan verbetering gewerkt? Welke maatregelen worden genomen? • Hoe wordt het bereiken van doelen gemeten en geëvalueerd?]

SKA2 uitvoering en kwaliteitscultuur

[Beschrijf hier op welke wijze jullie samen werken aan een voortdurende verbetering van de professionaliteit van het team. Leraren houden daarbij rekening met de gestelde bekwaamheidseisen en beroepsprofielen en behaalde resultaten bij leerlingen. Leraren krijgen daartoe voldoende gelegenheid. De wijze waarop ze dit doen, staat helder beschreven in het schoolplan].

<https://drive.google.com/file/d/1DVa0WAqOdLfRa-h0WCvDLXRIjQzCnqD/view>

SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

[Marap: management rapportage](#)

De wijze waarop wij invulling geven aan het verantwoorden en de dialoog wij voeren, hoe de schoolleiding de voortgang van de kwaliteit deelt met het bestuur. Hoe de school intern en extern actief informatie ophaalt om zicht te krijgen op de uitvoering, de resultaten van het onderwijs voor de leerlingen en mogelijke kansen en bedreigingen voor de verdere ontwikkeling van het onderwijs, Hoe de school actief tegenspreek organiseert door in dialoog te gaan met ouders, medewerkers en naast de MR bijvoorbeeld ook met partners, gemeente en/ of leerlingen.

Medezeggenschap

Vergaderonderwerpen MR + bevoegdheden:

https://docs.google.com/document/d/1orvk5pAEm5gCQiuxKXWQBD215OLu0zMt-sUcJ_nHQEw/edit

Reglement MR:

https://docs.google.com/document/d/1xfsOhIL6Ok0a_bdCCmgpHRXlGXC_uEez6yf1spcTQ0Y/edit

FORMULIER "Instemming met schoolplan"

School: CBS Het Talent
Adres: Rhijnsburglaan 7a
Postcode/plaats: 8181XW

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het
van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027
geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,
Heerde ,

Datum:

september 2023

Naam en handtekening:

.....

.....

Secretaris