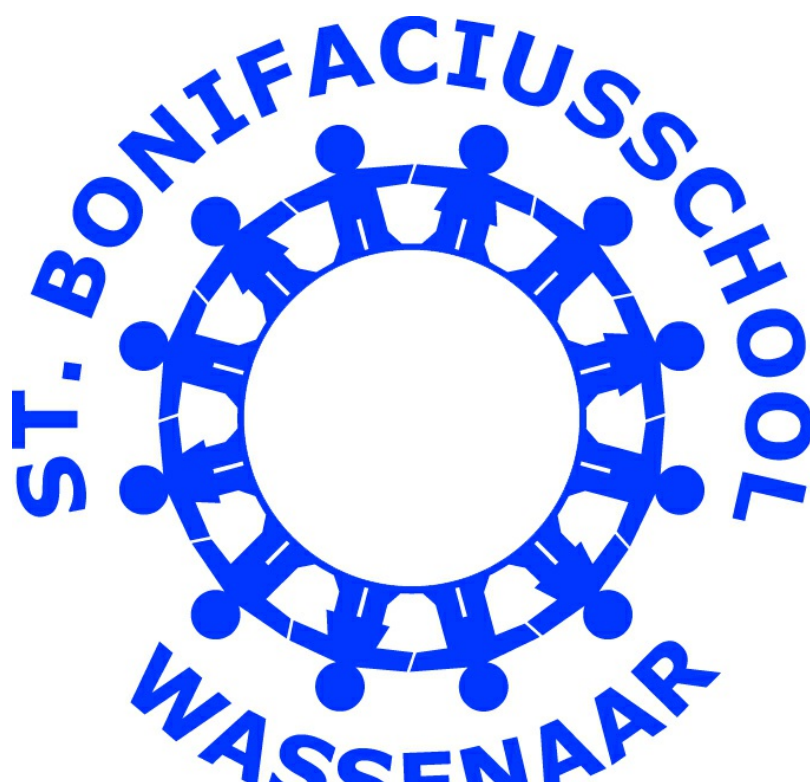


Schoolplan 2023-2027

Sint Bonifacius school Wassenaar



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
2 Strategisch Beleid SKOW	3
3 Schoolbeschrijving	3
4 Sterkte-zwakteanalyse	4
5 Risico's	5
6 De missie van de school	6
7 Onze parels	8
8 Onze grote verbeterdoelen	9
9 Onze visie op lesgeven	10
10 Onze visie op identiteit	11
11 Onderwijskundig beleid SKOW en de St. Bonifaciuschool	11
12 Personeelsbeleid	14
13 Organisatiebeleid	15
14 Financieel beleid	17
15 Kwaliteitsbeleid	18
16 Actiepunten 2023-2027	20
17 Meerjarenplanning 2023-2024	21
18 Meerjarenplanning 2024-2025	22
19 Meerjarenplanning 2025-2026	23
20 Meerjarenplanning 2026-2027	24
21 Formulier "Instemming met schoolplan"	25
22 Formulier "Vaststelling van schoolplan"	26

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2023-2027. In dit schoolplan beschrijven wij onze ideeën, plannen en ambities voor de komende vier jaren. Het geeft ons als school een koersinstrument om de koers te bepalen. Het geeft focus, richting en houvast.

Het is geen plan dat in beton gegoten is. Anno 2023 zien we dat er veel zaken in het onderwijs aan verandering onderhevig zijn. Dit betekent dat we jaarlijks dit plan evalueren en indien nodig bijstellen.

Naar buiten toe geeft dit plan ook duidelijkheid. Waar staan we voor als school? Wat zijn onze doelen? En wat zijn onze keuzes? Zodat het voor o.a. ouders, MR, bestuur van de SKOW en externe partijen ook duidelijkheid schept.

De missie van de SKOW is "Bij de SKOW maken de mensen het verschil". Dit is het vertrekpunt geweest van dit plan. Het strategisch beleidskader 2023-2028 draagt de naam "Samen kom je verder". Dit inspireerde ons bij het maken van dit schoolplan. Gedurende het schooljaar 2022-2023 is hierover met het team gesproken tijdens vergaderingen en studiedagen. Er zijn ambitiekaarten geschreven en deze zijn terug te vinden in ons schoolplan.

Voor u ligt dus de uitwerking hiervan. Met de leerlingen, ouders en team gaan we voor mooi onderwijs op de St. Bonifaciuschool!

Het team van de St. Bonifaciuschool

2 Strategisch Beleid SKOW

2.1 Strategisch beleid

De koers die we SKOW-breed bepaald hebben is beschreven in het Strategisch beleidskader 2023-2028. Dit document geeft enerzijds houvast en steun, maar anderzijds biedt het ook ruimte. Ruimte om schoolspecifieke keuzes te maken en daar acties aan te koppelen om de gestelde doelen te verwezenlijken.

[Het definitieve kader vind u hier.](#)

Bijlagen

1. Strategisch Beleidsplan 2023-2028

3 Schoolbeschrijving

3.1 Algemeen

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar
Algemeen directeur:	dhr. R. de Jong
Adres + nr.:	Thorbeckestraat 17
Postcode + plaats:	2241KR Wassenaar
Telefoonnummer:	0705113934
E-mail adres:	info@skowassenaar.nl
Website adres:	www.skowassenaar.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	St. Bonifaciuschool
Directeur:	Pjotr van der Marel
Adres + nr.:	Kloosterland 5
Postcode + plaats:	2242JS Wassenaar
Telefoonnummer:	0705116379
E-mail adres:	info@bonifaciuschool.nl
Website adres:	www.bonifaciuschool.nl

De St. Bonifaciuschool is één van de acht basisscholen in Wassenaar. De school is gehuisvest in een schitterend rijksmonument in het centrum van de gemeente en heeft een dorps karakter. Het prachtige gebouw bestaat honderd jaar en biedt zowel binnen als buiten veel leef- en leerruimte.

Bijlagen

[Schoolgids 2023-2024](#)

[SOP](#)

3.2 Schoolweging

De locatiedirecteur wordt ondersteund door het MT. In het managementteam nemen verder deel: de onderbouwcoördinator (groep 1 t/m 3), de bovenbouwcoördinator (groep 4 t/m 8) en de intern begeleider. De St. Bonifaciuschool wordt bezocht door ongeveer 230 leerlingen. Deze leerlingen worden verdeeld over 9 groepen (3 kleutergroepen 1-2 en van de overige groepen is er 1). De school is gehuisvest in het centrum van Wassenaar en heeft een dorps karakter. De populatie is divers waarbij gesteld kan worden dat een meerderheid van de ouders tot een gemiddelde tot hogere sociale klasse behoort.

Schooljaar	Schoolweging	Categorie	Spreiding	Gem. schoolweging	Gem. categorie
				3 schooljaren	3 schooljaren
2022 / 2023	29,44	29-30	7,57	29,14 19/20 - 21/22	29-30 19/20 - 21/22
2021 / 2022	29,44	29-30	7,57		
2020 / 2021	29,1	29-30	7,13		

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

4 Sterkte-zwakteanalyse

4.1 Sterkte-zwakteanalyse

Onze school kent een aantal sterke kanten, maar ook een aantal zaken die aandacht vragen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
• Veel fulltimers. • Veel ondersteuning. • Een zorgstructuur die volop in ontwikkeling is. • Communicatie naar ouders (Bonifax). • Enthousiaste, informele sfeer team (familiaal). • Huisvesting: sfeervol monumentaal pand.	• Weinig expert-leerkrachten (professionalisering). • Veel expertise bij klein aantal collega's. • Professionele schoolcultuur in ontwikkeling. • Geen sprake van eenduidige onderwijsvisie. • Doorlopende lijn technisch lezen (1-8).

KANSEN	BEDREIGINGEN
• Starten van PLG. • Aanpakken teamcultuur. • Meer uitdragen (nieuwe) visie van de school (extern, en ouders). • Verder ontwikkelen van effectief leesonderwijs. • Verder ontwikkelen van rekenonderwijs.	• Teveel afhankelijk van IB-er. • Lerarentekort, waardoor er druk ontstaat op huidige team. • Geen invallers. • Teveel wisselingen. • Monumentaal pand wat in de toekomst tot duurzame uitdagingen kan leiden.

5 Risico's

5.1 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Het team stagneert in ontwikkeling (Kwaliteit van het onderwijs verzwakt, de school wordt minder populair. Daling leerlingaantal)	Klein (2)	Catastrofaal (5)	Midden
Maatregel: <i>Externe hulp nodig. Visie op onderwijs & leerkracht versterken.</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Lerarentekort	Zeer groot (5)	Catastrofaal (5)	Hoog
Maatregel: <i>Vroegtijdig werven van nieuw personeel. Studenten nog beter begeleiden.</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Door personeelstekort komt de kwaliteit van onderwijs onder druk te staan	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Anders kijken naar het onderwijs (organisatie).</i>			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Verhoging kosten energie, huisvesting (monumentaal pand)	Zeer groot (5)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Actief aanvragen en inzetten van mogelijke subsidieregelingen.</i>			

Risicoanalyse Kwaliteitsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Personeelwisselingen leggen druk op de borging van de onderwijskwaliteit	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Zorgen voor goede begeleiding van- en overdracht naar nieuw personeel.</i>			
Druk op school neemt toe als leerlingen in Wassenaar geen plek kunnen vinden.	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Samenwerking met andere scholen in Wassenaar.</i>			

6 De missie van de school

6.1 De missie van de school

Slogan: Hun toekomst, óók onze zorg!

De St. Bonifaciuschool staat voor goed onderwijs met duidelijke kaders. De duidelijke kaders maken het mogelijk dat leerlingen kunnen rekenen op een gedifferentieerd aanbod en dat ouders zien tot waar passend onderwijs reikt. Het gehele team heeft een open en leergierige houding naar elkaar en naar ouders. Samen zijn we verantwoordelijk voor de toekomst van de leerlingen en dat dragen we uit. Het bekwame team verrijkt zich daarom zeer geregeld tijdens verschillende teammomenten.

De schoolorganisatie is eveneens gekaderd in een vaste en heldere structuur. Overlegmomenten om controle te houden op het onderwijsleerproces en de kwaliteit van onderwijs zijn overdacht en jaarlijks geagendeerd. Dit geldt ook voor de jaarlijks terugkerende evenementen met ieder een traditioneel karakter (zoals het Boni-feest, de kerstviering en de afsluiting van het schooljaar).

Ten slotte wordt het onderwijs aangepast aan de onderwijsbehoefte van iedere leerling met inachtneming van de beschrijving in de onderwijsplannen. Dit alles gebeurt in een fijne en ontspannen sfeer.

Onze slogan

Hun toekomst, ook onze zorg

6.2 Van missie/visie naar ambitie

Om onze visie en werkwijze handen en voeten te geven gebruiken we ambitiekaarten en kwaliteitskaarten. Op deze wijze geven we alle mensen op de werkvloer duidelijkheid en structuur bij het maken van eigen keuzes.

Ambitiekaarten geven richting, kwaliteitskaarten geven duidelijkheid.

De ambitiekaarten zijn de bouwstenen voor ons onderwijs. Wat willen we vanuit onze visie met ons onderwijs bereiken? In dit schoolplan staan de kernambities van de St. Bonifaciuschool beschreven. Elke ambitie is nader omschreven in een ambitiekaart. Deze bevat de volgende onderdelen:

- Er wordt altijd een analyse gemaakt van de huidige situatie (achtergrondinformatie, visie, recente ontwikkelingen in het onderwijs).
- Het gewenste resultaat staat omschreven (ambitie).
- We hebben een beperkt aantal doelen voor de korte en lange termijn geformuleerd (het onderwijs is altijd onderhevig aan veranderingen).
- We hebben nagedacht over welke mensen, middelen, materialen, aanpak of interventie nodig is om het resultaat te bereiken.

- We beschrijven hoe we dit proces monitoren.
- We denken na over hoe we bepaalde processen borgen in onze organisatie (bijv. kwaliteitskaarten).
- In het jaarplan komen de activiteiten terug die we gaan ondernemen vanuit de ambitie.

Alle doelen uit de ambitiekaarten vormen samen de inhoud van het jaarplan. Aan het eind van elk schooljaar evalueren we de ambitiekaarten en stellen we (indien nodig) de doelen bij. Het stellen van doelen heeft verschillende voordelen:

Het zorgt voor focus

Waar liggen de prioriteiten? Doelen geven richting aan gemaakte keuzes.

Versterking van het teamgevoel

Doelstellingen kunnen pas worden verwezenlijkt als de professionals als een team opereren. Gemeenschappelijke doelen zullen het teamgevoel versterken.

Motivatatie en betrokkenheid

Door leerkrachten te betrekken bij het opstellen van doelen vergroot je hun motivatie om een bijdrage te leveren aan de verbetercultuur. Eigenheid en inbreng wordt gewaardeerd.

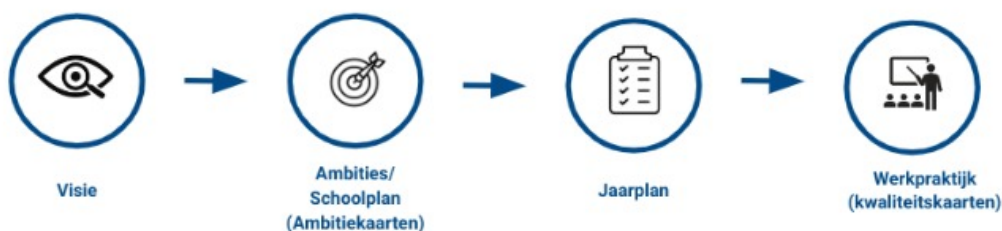
Realisme en meetbaarheid

We zijn op de St. Bonifaciuschool continue in beweging. Veranderen en verbeteren kost tijd. Je hebt jaren nodig om je vakmanschap uit te breiden. We kunnen niet alles.

Wat we doen gebeurt goed.

Naast het werken met ambitiekaarten werken we met kwaliteitskaarten. Hierin beschrijven we belangrijke werkafspraken of processen op verschillende gebieden. We beschrijven op zo eenvoudig mogelijke wijze wat moet en mag. Het geeft de professional de ruimte om met deze kaders eigen keuzes te maken. Denk aan het voeren van een startgesprek, maar ook de organisatie van het Sinterklaasfeest.

VISIE NAAR PRAKTIJK

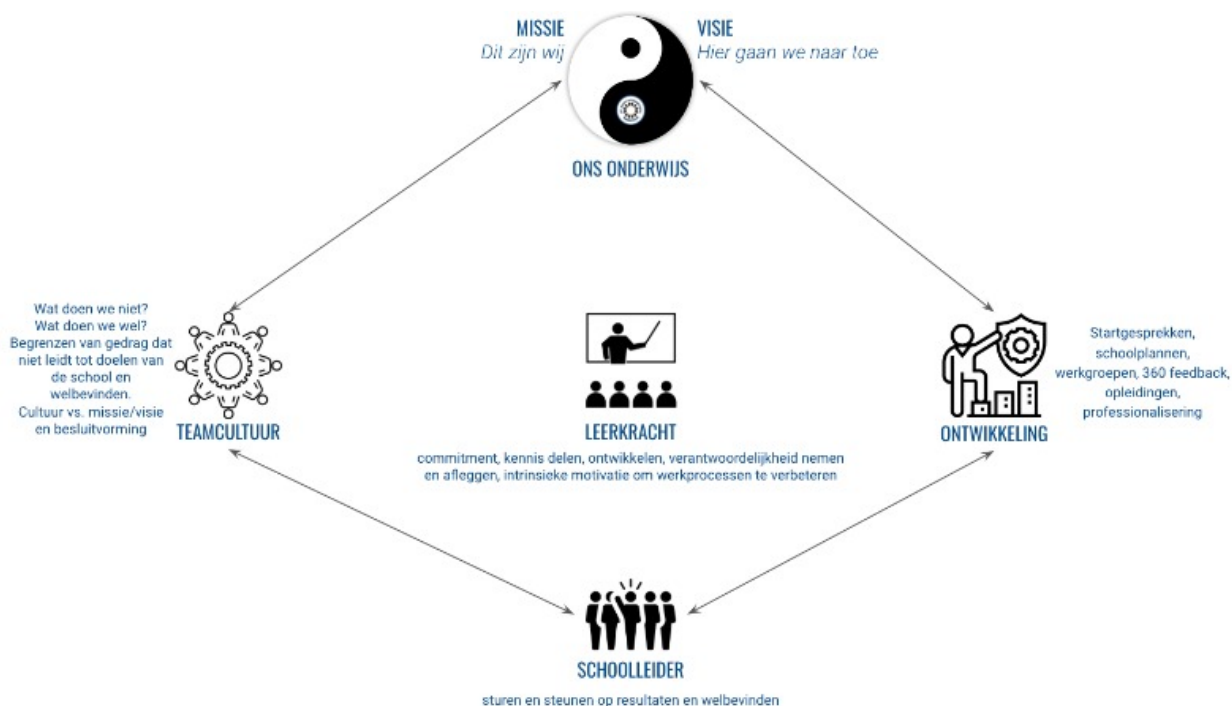


De huidige visie van de St. Bonifaciuschool stamt uit 2010. Met elkaar (MT, team en MR) hebben we besloten om opnieuw naar deze visie te kijken. Waar staan we anno 2023 voor als school zijnde?

6.3 Missie/Visie Traject

Aan het eind van het schooljaar 2022-2023 is het team bijeengekomen. Waar staan wij voor als team? Dat werd de kernvraag van die dag.

In verschillende sessies hebben we gekeken naar onze teamcultuur om zo een goede start te maken in het nieuwe schooljaar. Maar ook om verder te kijken. Want wat willen wij als team van de St. Bonifaciuschool achterlaten? Hoe gaan we met elkaar om als professionals?



Boven de teamcultuur staat een sterke missie-visie van de school. De huidige visie (benoemd in hoofdstuk 6.1) is al meer dan 10 jaar oud en is toe aan vernieuwing. Deze is te weinig zichtbaar in de school, ook worden er te weinig beslissingen genomen aan de hand van de missie/visie van de school. Een goede missie/visie geeft richting en vormt een rode draad voor al het handelen in onze school. We maken met elkaar een koersdocument: "dit zijn wij", en "daar gaan wij naartoe". We gaan eventueel op zoek naar een externe partij die ons hierin begeleid.

Ambitie

In het schooljaar 2025-2026 is de nieuwe visie van de St. Bonifaciuschool zichtbaar in de school, de gangen, en het handelen van de leerkrachten.

Ambitiekaart

[Klik hier](#)

Financiering

Reguliere bekostiging

7 Onze parels

7.1 Onze parels

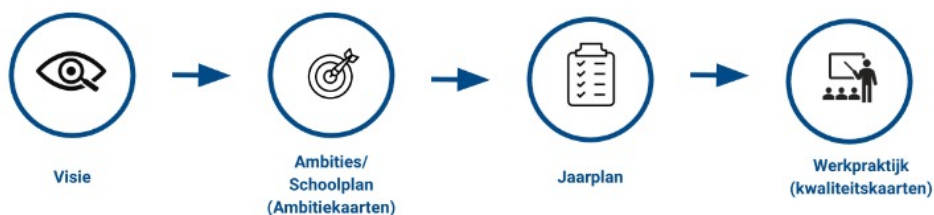
	Parel	Standaard
	Het gebouw van de St. Bonifaciuschool is het mooiste schoolgebouw van Nederland.	OP1 - Aanbod
	Op de St. Bonifaciuschool bouwen we aan een nieuwe zorgstructuur passende bij onze school.	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023]
	Er zijn duidelijke ritmes en routines, wat structuur geeft aan onze leerlingen.	VS2 - Schoolklimaat
	We zijn op de St. Bonifaciuschool in ontwikkeling w.b.t effectief leesonderwijs.	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]
	Binnen onze kaders heb je ruimte om je eigen keuzes te maken als leerkracht. Dit draagt bij aan het werkplezier en het verlagen van de werkdruk.	SKA2 - Uitvoering en kwaliteitscultuur
	We werken samen in PLG's: leesonderwijs, rekenen, beeldende vorming, burgerschap en teamcultuur.	SKA1 - Visie, ambities en doelen
	Er is duidelijke communicatie naar ouders.	OP1 - Aanbod
	Er is een ongedwongen werksfeer op de St. Bonifaciuschool. Humor en ontspanning mag er zijn.	OP1 - Aanbod
	Een professionele zorgstructuur. We zitten kort op de ontwikkeling en zorg van onze leerlingen.	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023]

8 Onze grote verbeterdoelen

8.1 Grote verbeterdoelen

Onze school heeft voor de komende vier jaar (2023-2027) de onderstaande grote verbeterdoelen vastgesteld. Ze vormen de focus voor ons handelen in de periode 2023-2027. Verdere uitwerking van deze punten staat in de desbetreffende ambitiekaarten.

VISIE NAAR PRAKTIJK



	Speerpunten
1.	1. Missie/ Visie: De missie/visie dateert van 2010. Deze is niet meer leidend in het nemen van (dagelijkse) beslissingen. Een missie/visie moet in de haarvaten van de organisatie zitten. Eisen: Visie op onderwijs en leren, Visie op leerkrachten, Visie op burgerschap (duurzaamheid), Visie op sociaal emotioneel. Aan het eind van 2023-2024 maken we de eerste stappen om te komen tot een nieuwe missie/visie tijdens de studiedag.
2.	2. Ons team werkt met PLG's. In de komende 4 jaar wordt dit in onze organisatie verweven. Er wordt gestart met de volgende PLGs: rekenen, lezen, teamcultuur, burgerschap en ruimte. Er worden bijeenkomsten gepland en het team wordt hierin meegenomen.
3.	3. We werken de komende 4 jaar aan het optimaliseren van de zorgstructuur. De afgelopen twee jaar hebben we dit uitgezet en rollen dit in 2023-2024 uit. We draaien de cyclus en passen aan waar nodig.
4.	4. Het vak begrijpend lezen is ingebed in meerdere vakgebieden. Ook weten we hoe we dit kunnen toetsen. Daarnaast is er een technisch leeslijn van groep 1 t/m 8. Ook is er sprake van aanschaf van een nieuwe taalmethode.
5.	5. We kijken kritisch naar ons rekenonderwijs. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Voor de korte en lange termijn (4 jaar).
6.	6. Er is een doorlopende lijn binnen burgerschapsonderwijs. We doen onderzoek (PLG) en maken hier een plan voor.
7.	7. In het team is er sprake van een professionele schoolcultuur. Dit schooljaar krijgen we hulp van een externe partij. "Waar staan wij voor als team?" Nu en over 10 jaar?
8.	8. Er is een doorlopende lijn voor beeldende vorming. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Met elkaar komen we tot de eerste stappen voor een curriculum voor Beeldend.
9.	9. Visie op meer- en hoogbegaafdheid. Door wisselingen en personeelstekorten hebben we niet altijd de gewenste invulling hieraan kunnen geven. Voor de korte termijn willen we zorgen voor bezetting van de HB lessen. Lange termijn: op zoek naar een expert-leerkracht die de HB kar wil trekken.
10.	10. Visie op digitale geletterdheid. Eerste stappen (na onderzoek) wat ons beleid op ICT zou moeten zijn.

9 Onze visie op lesgeven

9.1 Onze visie op lesgeven

Visie op onderwijs

Het onderwijs op onze school kenmerkt zich door degelijkheid, rust en regelmaat gebaseerd op afspraken en regels. We staan open voor innovatie maar zullen dat steeds relateren aan onze successen uit onze onderwijspraktijk. De school beschikt over eigentijdse leermiddelen en uitgebreide ICT-voorzieningen (netwerk, touchscreens en chromebooks).

Het onderwijs wordt groepsgericht aangeboden waarbij oog is voor het individuele kind. Er is dagelijks aandacht voor de basisvaardigheden rekenen, taal en lezen, waarbij gestreefd wordt naar het behalen van optimale resultaten.

Naast de vakgebieden rekenen, taal en lezen is er structureel aandacht voor de andere vak- en vormingsgebieden zoals de zaakvakken en de creatieve vakken. Voor de sociaal-emotionele ontwikkeling hebben wij een leerlijn en een leerlingvolgsysteem. Verworvenheden zijn als een rode draad herkenbaar in alle groepen van de school. Om tegemoet te komen aan de behoefte tot bewegen wordt met grote regelmaat gebruikgemaakt van de speelzaal voor de jongere kinderen en de

gymzaal voor de oudere kinderen. Ons onderwijs is steeds in beweging, rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen en schoolpopulatie. Dit is een dynamisch proces dat bestaat uit implementatie, evaluatie, reflectie en aanpassen.

Visie op zorgbreedte

In het kader van passend onderwijs zijn vrijwel alle kinderen welkom op de St. Bonifaciuschool. We willen leerlingen die extra zorg nodig hebben optimaal begeleiden. Zo bieden wij extra ondersteuning op zowel cognitief gebied (o.a. rekenen, taal, lezen) als op sociaal-emotioneel gebied (o.a. concentratie en gedrag). Hierbij differentiëren we zowel voor de minder- als voor de meerbegaafde kinderen. Dit doen we individueel en/of in kleine groepjes. [In](#)

het [schoolondersteuningsprofiel \(SOP\)](#) worden onze grenzen in hoofdlijnen aangegeven omdat steeds per kind bekeken zal worden waar de feitelijke grenzen liggen. De school is zich bewust dat er grenzen zijn aan de zorg die zij kan bieden. Verwijzing naar andere vormen van (passend) onderwijs kan zeker (in het belang van het kind) aan de orde zijn.

Visie op leerkrachten

De leerkrachten op onze school zijn professionals en dat betekent dat zij, gerelateerd aan de visie:

- in staat zijn kinderen te enthousiasmeren en te motiveren
- gedifferentieerd (met meerdere niveaus) werken binnen hun groep
- kunnen inspelen op de inbreng van kinderen
- gebruikmaken van de moderne technieken; communicatiemiddelen en didactische -leermiddelen
- goed kunnen samenwerken en verantwoordelijkheid kunnen nemen
- communicatief vaardig zijn
- bereid zijn tot (permanente) bijscholing
- openstaan voor innovatie
- zich steeds beseffen een onderdeel te zijn van een groter samenhangend geheel.

Ambitie

De bovenstaande visie op onderwijs, zorgbreedte en leerkrachten stamt uit 2010. In 2023-2024 starten we een [missie/visie traject](#).

10 Onze visie op identiteit

10.1 Onze visie op identiteit

Onze school staat open voor alle kinderen. Iedereen is welkom. We gaan op basis van de leer van het katholieke geloof respectvol met onze leerlingen om en dit verwachten we ook van de mensen die onderdeel uitmaken van de schoolgemeenschap (personeel en ouders).

We zijn een katholieke school die zich kenmerkt door een sfeer van acceptatie, vriendelijkheid, vertrouwen en veiligheid. We willen de leerlingen leren rekening te houden met de ander, verdraagzaam en ook behulpzaam te zijn. Tegelijkertijd willen wij een schoolgemeenschap zijn waar leerlingen kunnen uitgroeien tot evenwichtige jonge mensen.

Een schoolgemeenschap zijn betekent ook saamhorigheid. De saamhorigheid is o.a. herkenbaar in de aandacht voor gezamenlijke vieringen met alle kinderen van de school.

11 Onderwijskundig beleid SKOW en de St. Bonifaciuschool

11.1 Onderwijskundigbeleid SKOW

De SKOW is met haar scholen vernieuwend, ondernemend en onderscheidend. De SKOW wil in toenemende mate de onderwijsbehoeften en specifieke talenten van ieder kind als uitgangspunt nemen om passend onderwijs te kunnen bieden met moderne en gedifferentieerde onderwijsmethoden. Het bevorderen van sociale vaardigheden en culturele vorming maken in toenemende mate deel uit van het onderwijsproces. Daarbij zal ook steeds vaker gebruik gemaakt worden van de mogelijkheden van ICT. Door het aangaan van 'partnerschap' met onder andere ouders/verzorgers, schooladviesdienst, kinderopvang, zorginstanties en de gemeente wil de SKOW bijdragen aan de brede ontwikkeling van kinderen.

Goed onderwijs is onze kerntaak, maar een bredere maatschappelijke uitdaging gaan wij zeker niet uit de weg.

11.2 Onderwijskundigbeleid St. Bonifaciuschool

Taal Leesonderwijs op de St. Bonifaciuschool

Effectief leesonderwijs op de St. Bonifaciuschool

Kennis en kennisopbouw zijn belangrijk om een vaardige lezer te worden. We zoeken rijke teksten waarbij we met de leerlingen actief aan de slag gaan.

We hanteren vanaf groep 1 dezelfde aanpak.

Ambities

- De St. Bonifaciuschool wil van elke leerling een goede, kritische begrijpend lezer maken.
- Als het gaat om referentieniveaus: 100% van de onze leerlingen haalt minimaal 1F eind groep 8 en 85% haalt 2F.
- Er is een doorlopende technisch leeslijn van groep 1 t/m 8.
- Onze visie op leesonderwijs staat op papier.
- Er is duidelijkheid omtrent ons toetsbeleid.
- Al onze lessen zijn geborgen (drive), alsmede de werkwijze en criteria in kwaliteitskaarten.

Ambitiekaart

[klik hier](#)

Financiering

Reguliere bekostiging en NPO-middelen.

Taalonderwijs op de St. Bonifaciuschool

Goed leren lezen, schrijven en spreken zijn zaken waar we dagelijks aan werken en die samen met rekenen de hoofdmoot van ons aanbod vormen. Leerlingen lezen veel teksten, praten hier met elkaar over en voeren schrijfp opdrachten uit.

Ambities

Doorgaande lijn voor technisch lezen, mondelinge taalvaardigheid, leesvaardigheid, schrijfvaardigheid en woordenschat.

Er wordt onderzoek gedaan of een nieuwe taalmethode passender is bij onze visie.

Financiering

Reguliere bekostiging en NPO-middelen.

Rekenonderwijs op de St. Bonifaciuschool

Het vakgebied rekenen krijgt veel aandacht in ons curriculum. Rekenen is door de jaren heen taliger geworden en dat vinden veel leerlingen lastig. We oefenen steeds meer met automatiseren om de basisvaardigheden goed in te slijpen. We gebruiken, Met Sprongen vooruit, tablets (Snappet) en signaleringstoetsen om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

We hebben met het team een PLG Rekenen opgestart. Hierin zitten een aantal leerkrachten in die met elkaar gaan onderzoeken of we nog op de goede weg zijn met ons rekenonderwijs. De werkgroep komt in oktober 2023 voor het eerst bij elkaar. Zij verwerken dit in de ambitiekaart.

Ambities

Nader te bepalen (zie ambitiekaart)

Ambitiekaart

[Klik hier](#)

Financiering:

Reguliere bekostiging

Digitale Geletterdheid

ICT heeft in de context van een school verschillende functies. Het vergemakkelijkt de organisatie van het werk van de leiding en leraren. In de tweede plaats heeft het onderwijs de opdracht leerlingen voor te bereiden op de maatschappij. Denk hierbij aan vaardigheden uit het leergebied digitale geletterdheid. Als derde zetten we ICT in om leerlingen te ondersteunen of het leren te versterken.

Ambitie

Zonder dat het een doel op zich wordt, willen we dat de inzet van ICT kan bijdragen aan de digitale geletterdheid van onze leerlingen.

Financiering

Reguliere bekostiging

Onderwijs in meer- en hoogbegaafdheid op de St. Bonifaciuschool

Het is de laatste jaren door de tekorten op de arbeidsmarkt onrustig geweest rondom het beleid van meer- en hoogbegaafden. In de aankomende vier jaar willen we streven naar een duurzame oplossing hiervoor.

Ambitie

We komen tot een nieuwe schoolbrede aanpak voor meer- en hoogbegaafde leerlingen. We signaleren snel wie MB of HB is en ondernemen actie hierop in de klas of extra verbreding in de HB-klas.

Financiering

Reguliere bekostiging

Burgerschapsonderwijs SKOW & St. Bonifaciuschool

Burgerschapsonderwijs binnen de scholen SKOW

Burgerschap geef je niet alleen vorm in het onderwijsprogramma, maar breng je ook in de praktijk. Het maakt structureel onderdeel uit van de cultuur van de school. Alleen wanneer actief wordt geoefend en voorbeeldgedrag zichtbaar is, worden burgerschapsvaardigheden geïnternaliseerd en neemt het leereffect toe. Alle gremia betrokken bij en werkzaam binnen de scholen van de SKOW vervullen een voorbeeldrol en functioneren als rolmodel. Door de democratische spelregels voor te leven, ontstaat een schoolcultuur die in overeenstemming is met de basiswaarden en wordt een respectvolle, veilige oefenplaats geboden waarin geoefend kan worden. [Klik hier voor de visie van de SKOW](#)

Burgerschap op de St. Bonifaciuschool

Op basis van de nieuwe visie van onze school worden leerdoelen opgesteld, gerelateerd aan de huidige wettelijke kerndoelen. Er kan organisatorisch op verschillende manieren gewerkt worden aan het realiseren van de leerdoelen voor burgerschap: dat kan in vakken, in vakoverstijgende aanpakken en projecten, door de schoolomgeving te betrekken en door het pedagogische klimaat op school.

Ambitie

In het schooljaar 2026-2027 is er een uitgerolde visie op burgerschap en wordt hier naar gehandeld in ons onderwijs.

Ambitiekaart

[Klik hier](#)

Financiering

Reguliere bekostiging

11.3 Teamcultuur

In een team is een cultuur nodig waarbij vakmensen professioneel samenwerken en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het leren van alle leerlingen.

In het team moet duidelijk zijn wie waar verantwoordelijk voor is. Maar ook waar wij als team voor staan. Wat zijn onze kernwaarden bij de samenwerking. Cultuur gaat hand in hand met een sterke missie/visie. Ook dit is een onderwerp wat in deze schoolplanperiode aangepakt dient te worden. Eind schooljaar 2022-2023 hebben we bewust de keuze gemaakt om eerst aan de cultuur te werken, alvorens we de missie/visie gaan aanpakken. Eind schooljaar 2022-2023 is er een werkgroep Cultuur aangesteld die zich hiermee bezig gaat houden. Ook hebben we een externe partij benaderd om hierin mee te denken.

Ambitie

- In het schooljaar 2024-2025 werken met PLG's. Op die wijze blijven we onszelf ontwikkelen, verbeteren en

professionaliseren. Dit ter verbetering van het leerproces en resultaten van alle leerlingen.

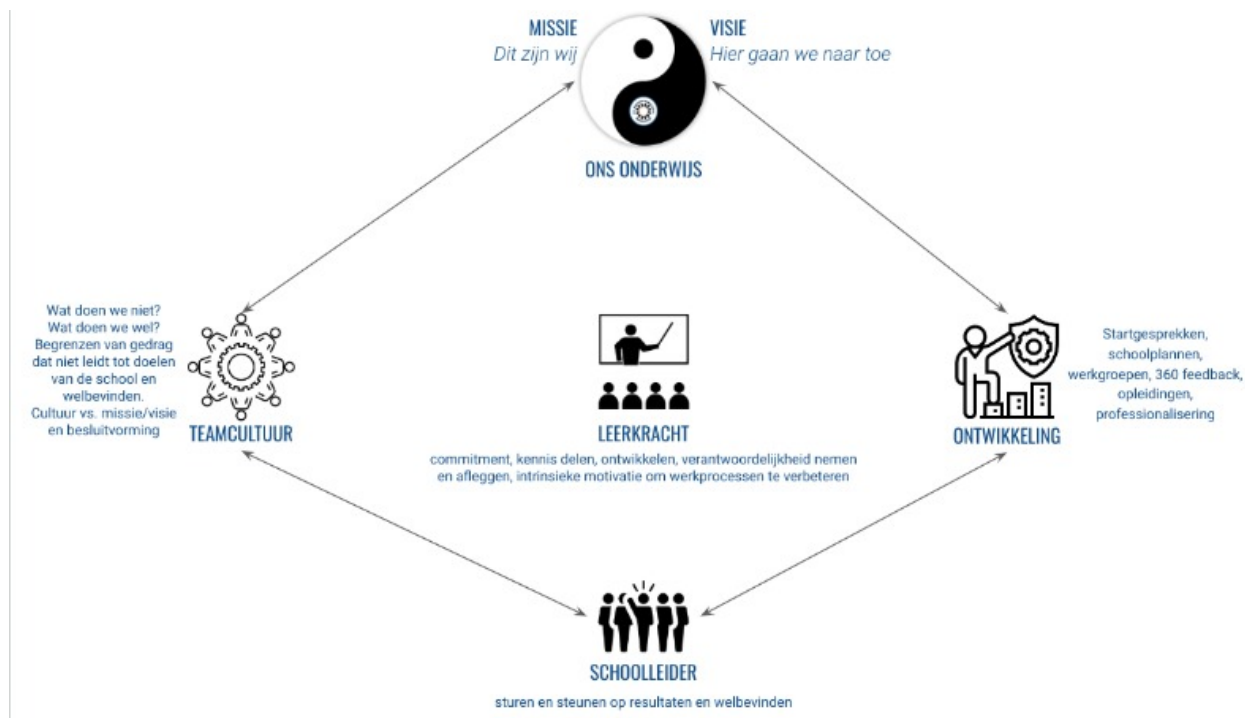
- In het schooljaar 2024-2025 is het voor iedereen duidelijk waar wij als team voor staan en handelen we ook hiernaar.

Ambitiekaart

[Klik hier](#)

Financiering

Reguliere bekostiging



11.4 Resultaten

We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen met betrekking tot met name lezen, taal, rekenen en de sociaal-emotionele ontwikkeling. We zetten hoog in op de kwaliteit van ons onderwijs. We achten het van belang dat de leerlingen presteren naar hun mogelijkheden, en dat ze opbrengsten realiseren die leiden tot passend (en succesvol) vervolgonderwijs.

Op onze school werken we doelgericht. Op basis van een analyse van de resultaten stellen we interventies vast. Afgelopen jaren hebben we de zorgcyclus hierin herzien. [Klik hier voor de ambitiekaart](#). Jaarlijks ontwerpen we een overzicht van toetsuitslagen dat gedeeld wordt met het bestuur.

De resultaten van de eindtoets zijn altijd boven het landelijk gemiddelde. Vanaf 2023-2024 nemen we LVS - toetsen af met IEP en ook de doorstroomtoets wordt IEP.

12 Personeelsbeleid

12.1 Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid van onze school richt zich m.n. op de ontwikkeling van de medewerkers. De beoogde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie en de visie van de SKOW (Strategisch beleidskader SKOW 2023-2028) missie en visie van de school en aan de vastgestelde competenties die zijn vastgelegd in de verschillende functieomschrijvingen (functieboek SKOW).

Jaarlijks vindt er binnen de gesprekkencyclus SKOW met elke medewerker tenminste één

ontwikkelgesprek plaats op basis van feedback, waarbij er sprake is van drie hoofddoelen.

- Het goed in beeld brengen van de ontwikkeling en groei van het personeelslid en dit afstemmen op de specifieke doelen, mogelijkheden en wensen van de organisatie, waarbij het enerzijds gaat om het behalen van resultaten en anderzijds om het stimuleren van ontwikkeling.
- Het optimaliseren van zowel de (school)organisatie als het persoonlijk en professioneel functioneren van het personeelslid binnen de (school)organisatie.
- Het optimaal benutten van talenten/competenties en ambitie van het personeelslid.

Hierbij komen ook de competenties terug die zijn beschreven in de functieomschrijvingen van de medewerkers. Na een aantal pilots in schooljaar 2022-2023 wordt de nieuwe gesprekkencyclus vanaf schooljaar 2023-2024 uitgerold. Meer informatie over de gesprekkencyclus is te vinden in het document '[Gesprekkencyclus SKOW](#)' (maart 2023).

Vertegenwoordiging van vrouwen in schoolleiding

Het beleid rondom een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding is niet beschreven. Op dit moment is een derde van de schoolleiders vrouw binnen onze stichting.

12.2 De gesprekkencyclus

Jaarlijks vindt er met elke medewerker een start- en ontwikkelgesprek plaats. Hierin komen de competenties terug die zijn beschreven in de functieomschrijvingen van de medewerkers. Regelmatig vinden er korte klassenbezoeken plaats. Hier kunnen leerkrachten ook zelf om vragen als ze willen laten zien waar ze goed in zijn, of ergens hulp bij nodig hebben. Als onderdeel van de jaarlijkse zorgcyclus bezoekt de IB-er een aantal keer per jaar de klas. Hier liggen professionele leerdoelen van de leerkracht ten grondslag.

Van de klassenbezoeken wordt een online verslag bijgehouden, dat door de directie en door de leerkrachten zelf is in te zien.

12.3 Professionele cultuur

Als school wil je leerlingen een optimale kans bieden om zich te ontwikkelen. De kwaliteit van de leraren is hiervoor belangrijk. Dit vraagt een collectieve inspanning, waarbij leraren zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen voor het leren van alle leerlingen. Samenwerking is hierin cruciaal.

Vanaf 2023-2024 komen leraren op "vakinhoud" bij elkaar. ([PLG](#)) Het doel is om de kennis van de leraren en hun handelen (pedagogisch en didactisch) te versterken en gezamenlijk te kijken hoe een vak of vakgebied zich binnen de school ontwikkelt en waar het verbetert kan worden.

Daarnaast proberen we met elkaar lessen voor te bereiden, leren we van en met elkaar en kijken we bij collega's in de klas. Daarnaast zorgen we er ook voor dat er genoeg ruimte is voor informeel contact tussen collega's onderling. Bovenstaande zorgt voor werkplezier, wat moet leiden tot minder werkdruk.

Nieuwe collega's en ook studenten dienen zorgvuldig ingewerkt te worden, om zo te wennen aan onze methodieken.

In 2022-2023 zijn we een [teamcultuur](#) traject met het team gestart.

Bevoegdheid

De school heeft leerkrachten in dienst die volledig bevoegd zijn of binnen afzienbare tijd een bevoegdheid zullen behalen. Er is al enige jaren sprake van krapte op de arbeidsmarkt en de verwachting is dat deze situatie in de planperiode niet zal verbeteren. Daarom is het belangrijk om nieuwe collega's goed in te werken zodat zij het reilen en zeilen van onze school snel leren kennen. Er is daar interne en externe coaching voor. Gelukkig zijn er ondersteuners die een handje kunnen helpen als er zieke leerkrachten zijn.

13 Organisatiebeleid

13.1 Onze organisatie

Onze school is een van de drie scholen van de Stichting Katholiek Onderwijs Wassenaar. Het bestuur bestaat uit een dagelijks bestuurder (directeur-bestuurder) en een algemeen bestuur (toezichthoudend). Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR).

De locatiedirecteur geeft onder eindverantwoordelijkheid van de directeur-bestuurder leiding aan de school. De

locatiedirecteur is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het uitvoeren van het beleid. De locatiedirecteur vormt samen met IB-er, onderbouwcoördinator en bovenbouwcoördinator het managementteam (MT) van de school. Binnen de school is sprake van een medezeggenschapraad (MR, ouderraad).

Leerstofjaarklassensysteem.

Door de grote diversiteit wordt standaard op minimaal drie niveaus les gegeven. Veel leerlingen die verrijking krijgen doen niet mee aan de reguliere instructies, maar krijgen instructie op een hoger niveau en andere verwerkingsopdrachten.

Schooltijden

Op onze school hanteren we gelijke lestijden voor groep 1 t/m 8. We starten 's morgens om 8.45 uur en lunchen tussen 12.00 en 12.45 uur. 's Middags is er les van 12.45 – 15.00 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.45 – 12.00 uur.

Schoolklimaat

Gelet op het schoolklimaat, vinden we 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 samenwerken is.

Op de St. Bonifaciuschool zien wij het belang van samenwerking met ouders. Om te werken aan de toekomst van de leerlingen is samenwerking met ouders belangrijk. Zij verschaffen ons informatie die essentieel kan zijn voor het geven van goed onderwijs. De duidelijke kaders en grenzen van de school dragen bij aan samenwerking met ouders.

Veiligheid

Veiligheid staat bij ons hoog op de agenda. We besteden in de klassen veel aandacht aan de sociale en fysieke veiligheid. De school heeft twee vertrouwenspersonen, een ARBO commissie en een uitgebreid veiligheidsplan. De school beschikt over 3 BHV'ers, 2 EHBO'ers. Met het ontstaan van een nieuwe visie moet er ook verdere aandacht komen voor de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Incidenten en ongevallen worden vastgelegd in het leerlingvolgsysteem. Hiervoor is een registratieformulier opgenomen dat door de leerkrachten kan worden ingevuld. Jaarlijks analyseert de directie de ongevallen en incidenten en stelt op basis daarvan verbeterpunten vast.

De school probeert incidenten te voorkomen. Er zijn school- en klassenregels (w.o. pleinregels; de regels zijn m.n. gedragsregels: hoe ga je met elkaar om?). Deze regels worden ook daadwerkelijk gehanteerd. Er wordt jaarlijks een vragenlijst uitgezet naar leerlingtevredenheid. Deze vragenlijst wordt geanalyseerd, resultaten worden besproken met de leerkrachten en gedeeld met het team (vergadering/mededelingen) en met ouders (via de Bonifax). Ditzelfde geldt voor de vragenlijst voor ouders en medewerkers.

Sociaal-emotionele vorming

De school bevraagt de leerlingen jaarlijks op tevredenheid en veiligheidsbeleving met behulp van een gestandaardiseerde vragenlijst van Vensters PO, die valide en betrouwbaar is. De gegevens worden aangeleverd bij de inspectie. Ouders en leraren worden 1x per 2 jaar bevraagd op tevredenheid. De uitkomsten worden geanalyseerd en voorzien van verbeterpunten.

Incidenten en ongevallen

Worden vastgelegd in het leerlingvolgsysteem. Hiervoor is een registratieformulier opgenomen dat door de leerkrachten kan worden ingevuld. Jaarlijks worden de ongevallen en incidenten geanalyseerd en op basis daarvan verbeterpunten vastgesteld. De school probeert incidenten zo veel mogelijk te voorkomen. Daartoe zijn schoolregels opgesteld.

Gouden weken

In de eerste zes weken van het schooljaar focussen we ons als school op de ritmes en routines van de groepen. We stimuleren goed gedrag en bespreken dit dagelijks met onze leerlingen. Deze eerste periode sluiten we af met een groepsbespreking. De leerkrachten presenteren aan elkaar de opbrengsten en leerdoelen van de Gouden Weken.

Klachtenregeling

De school beschikt over een klachtenregeling (zie schoolgids), een klachtencommissie en een (interne en externe)

vertrouwenspersoon. In de schoolgids en op de website worden ouders uitgebreid geïnformeerd over aspecten van sociale veiligheid. Onze school werkt samen met verschillende partners.

Samenwerkingspartners

Samenwerking met de peuterspeelzalen, waarbij de samenwerking is gericht op informatie-uitwisseling middels een onderwijskundig rapport en een warme overdracht (VE leerlingen). Voor de uitstroom verzorgen wij een warme overdracht met de vervolgscholen, ongeacht waar de leerlingen naartoe vertrekken.

We willen ervoor zorgen, dat onze leerlingen soepel instromen in het voortgezet onderwijs dat bij ze past. We onderhouden goede contacten met de scholen in de omgeving en bekijken hoe de adviezen die wij geven zich verhouden tot de plaatsing van de leerlingen na een aantal jaar. Zo kunnen wij bepalen of we de juiste adviezen geven en daarmee voor nieuwe leerlingen ook weer een goed passend advies geven. Met betrekking tot leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften werken we samen met de Schooladviesdienst Wassenaar, verschillende zorgpartners en het samenwerkingsverband PPO Leiden. De voor- en naschoolse opvang wordt door verschillende organisaties geregeld. Er is sprake van een overeenkomst met Norlandia. Er vindt dagelijks contact plaats bij de overdracht van de leerlingen.

Tussenschoolse opvang / overblijven

Tijdens de lunch kunnen de kinderen op school blijven om te eten. De overblijf is geregeld met vrijwilligers (voornamelijk ouders) die op vaste dagen met de kinderen eten.

Oudercontacten / ouderbetrokkenheid

Goede contacten met ouders vinden wij van groot belang. Daarom betrekken wij ouders zoveel mogelijk bij het onderwijs en zijn er verschillende vormen van ouderbetrokkenheid mogelijk in de school. Zo hebben ouders de mogelijkheid om mee te kijken in de klas, kunnen ze intekenen op spreekuren en hebben we jaarlijks een ouderpanel waarbij een selecte groep ouders namens de andere ouders mee kan denken over een aantal zaken. We informeren de ouders schriftelijk middels de rapporten en het ouderportaal over de voortgang van hun kinderen. We communiceren middels ons systeem Parro. Wekelijks stuurt de school ook de Bonifax naar de ouders. Een nieuwsbrief met het laatste nieuws, ontwikkelingen in de school en interessante tips.

Privacy

Onze school beschikt over een 'handboek privacy' waarin staat beschreven hoe wij met privacy omgaan. Zo is een register opgesteld waarin specifiek wordt aangegeven welke gegevens wij verwerken, op welke wijze we dat doen en voor welke doeleinden. Er is een interne privacy officer (Stichtingsniveau) aangesteld die als eerste contact heeft bij een mogelijk datalek en er is een functionaris gegevensbescherming aangesteld. De privacy officer is ook degene die verantwoordelijk is voor de doorontwikkeling van het privacybeleid.

14 Financieel beleid

14.1 Algemeen

De hoofdlijnen van het financieel beleid worden beschreven in het Strategisch Beleidskader SKOW 2023-2028. De St. Bonifaciussschool voert dit beleid dus ook uit.

Verantwoord financieel beleid

De gezonde financiële situatie waarin de stichting momenteel verkeert willen we behouden voor de toekomst. Er is ruimte om te investeren in de kwaliteit van ons onderwijs. We denken hierbij aan investeringen in ICT-middelen en het behouden van kwalitatief goed personeel. Er wordt gewerkt met taakstellende budgetten en daarnaast kunnen middelen vrijgemaakt worden voor extra investeringen.

Duurzaamheid: ook op financieel gebied

Voor het voortbestaan van SKOW is het van belang dat iedereen in onze organisatie een financieel bewustzijn ontwikkelt. De hoeveelheid middelen is een gegeven. Wij moeten op grond van prioriteiten met deze middelen een optimaal resultaat behalen. Een realistische begroting bevat naast vaste posten ook ruimte voor innovatie en ruimte om risico's af te dekken.

Maatschappelijk verantwoord

De bedrijfsvoering moet maatschappelijk verantwoord zijn. SKOW gaat zorgvuldig om met het milieu en stimuleert

waar mogelijk de toepassing van duurzame processen. Voorbeelden zijn minder printen, het scheiden van afval, bewust gebruik van energie, het stimuleren van het toepassen van vormen van schone energie, het opnemen van milieucriteria in contracten en offertes, en duurzaam inkopen. Tijdens de looptijd van dit schoolplan zal nader geduid worden wat wordt verstaan onder maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering.

Doelmatigheid

Besturen / scholen dienen zich steeds meer te verantwoorden over de doelmatige besteding van de beschikbare middelen. De onderwijsinspectie bevraagt scholen steeds meer over deze doelmatige besteding. Dit onderwerp zal de komende jaren ook binnen de SKOW en de scholen aandacht krijgen. Algemene normen voor een doelmatige besteding zijn (nog) beperkt mogelijk. Besteding van middelen moet in overeenstemming zijn met de door de SKOW gestelde doelen.

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de effectieve en doelmatige besteding van de middelen. Het financieel beleid is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en randvoorwaarden te creëren om doelen uit het strategisch beleidskader en het schoolplan te realiseren. Alle inkomsten worden bovenschools beheerd. De directeur-bestuurder zorgt in samenspraak met de locatiedirecteuren voor een verdeling van de gelden over de scholen, waarbij bovengenoemde uitgangspunten van belang zijn.

De financiële administratie wordt intern verzorgd door onderwijsondersteunende medewerkers. Tevens is er sprake van een dienstverleningsovereenkomst met een administratiekantoor (OOG&OHM) voor onder andere salarisadministratie en jaarrekening. Periodiek bespreken de directeur-bestuurder en de locatiedirecteur de financiële positie van de school via de bestuursrapportages. Het exploitatieoverzicht vanuit de OHMix is daarbij uitgangspunt. Alle overige financiële zaken worden bovenschools geregeld of tijdens het wekelijks overleg tussen directeur-bestuurder en locatiedirecteur besproken.

De locatiedirecteur stelt jaarlijks in overleg met de directeur-bestuurder een voorstel op voor een begroting voor het komende kalenderjaar. De vastgestelde begroting (personeel en materieel) is taakstellend.

Dat betekent dat in principe geen uitgaven kunnen worden gedaan, zonder dat deze zijn begroot, tenzij deze door de directeur- bestuurder worden goedgekeurd.

Schuiven binnen de begroting is in overleg en gemotiveerd mogelijk, waarbij de geformuleerde beleidsdoelen uitgangspunt blijven. De exploitatiebegroting is gebaseerd op het schoolplan van de school. Daarnaast stelt de directeur- bestuurder jaarlijks in het voorjaar een personeelsformatieplan op in samenspraak met de school.

14.2 NPO-gelden

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een [NPO-plan](#) opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt. Inmiddels is beslist dat we ook in 2023-2024 en 2024-2025 gebruik kunnen maken van de toegekende NPO-gelden.

15 Kwaliteitsbeleid

15.1 Kwaliteitszorg en Kwaliteitsbeleid

Er wordt vanuit de overheid al langere tijd gewerkt aan een herziening van het curriculum. Hoewel een herzien curriculum nog niet is vastgesteld, is wel duidelijk dat de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap centraal staan. De basisvaardigheden zijn voor ieder kind onmisbaar in het verdere leven.

De basisvaardigheden taal en rekenen worden verder versterkt en voor burgerschap wordt een kader geformuleerd i.s.m. de scholen.

Voor de SKOW zijn de drie doelgebieden kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming erg belangrijk. De meeste aandacht gaat in de praktijk uit naar de meetbare (kwalificatie) leeropbrengsten maar op de school is ook structureel en substantieel aandacht voor de socialisatie en persoonsvorming.

Toetsen zijn in de eerste plaats bedoeld voor de leerkracht om het onderwijs mee te evalueren en de leerlingen te volgen en te ondersteunen in hun verdere ontwikkeling, niet om de leerlingen te classificeren.

De onderwijskwaliteit dient op alle scholen voldoende te zijn op basis van het toezichtskader van de onderwijsinspectie. Een school kan op eigen verzoek ook in aanmerking komen voor de kwalificatie 'goed'. Deze beoordeling is niet opgenomen in de standaardoordelen die de inspectie geeft. Indien een school voor de kwalificatie 'goed' wil gaan zal de school hiervoor gefaciliteerd worden.

De overheid controleert de kwaliteit van het onderwijs. Hierbij is er steeds meer aandacht voor 'opbrengstgericht werken': wat doet de school om talenten van kinderen maximaal te benutten? In Nederland mag je tegenwoordig gelukkig excelleren en je hoofd boven het maaiveld uitsteken. Tegelijkertijd willen wij elke leerling een goede leerroute aanbieden. Voor de leerlingen hebben wij een aanbod dat aansluit bij hun talenten. Elke leerling heeft talenten en wij hebben als doel deze talenten zo goed mogelijk verder te ontwikkelen. Onze school biedt een ruimere opvang van leerlingen die vroeger niet vanzelfsprekend een plek vonden in het reguliere basisonderwijs.

Missie en visie van de SKOW en de schoolspecifieke missie en visie zijn belangrijke uitgangspunten waarop ons kwaliteitsbeleid is gebaseerd.

Onze school beschikt over een systeem voor kwaliteitszorg (WMK), maar daar wordt niet structureel mee gewerkt. Een doel voor de komende periode is om te bepalen of we hier structureel weer invulling aan willen geven. Op basis van het strategisch beleidskader SKOW, dit Schoolplan, de jaarplannen is er sprake van een cyclische aanpak van onze kwaliteitszorg. Dit krijgt vorm middels de ambitiekaarten, protocollen en kwaliteitskaarten.

We meten bij verschillende belanghebbenden onze kwaliteit. Ieder jaar stellen we een jaarplan op met onze verbeterdoelen. Het jaar sluiten we af met een jaarverslag waarin we verantwoording afleggen aan onze stakeholders voor wat betreft de realisatie van onze verbeterdoelen en de behaalde resultaten.

Onderliggend aan deze doelen, ambities en verslagen is de cultuur: het gedrag dat mensen in een groep, team of organisatie met elkaar delen. Deze cultuur heeft invloed op de structuur en vice versa. Het hebben van een kwaliteitscultuur is geen doel, maar een middel om het onderwijs doelgericht te verbeteren. We maken gebruik van de aanpak zoals deze hierboven wordt beschreven.

Op onze school gaan we uit van onderwijskundig leiderschap. We zijn sterk gericht op het steeds verbeteren van ieders persoonlijke kwaliteit. Het uitgangspunt voor professionalisering is onze visie en de ambities die daaruit voortvloeien.

De inspectie heeft het bestuur in 2022 bezocht in het kader van het bestuurlijk toezicht en heeft geconcludeerd dat het bestuur een heldere visie heeft en weet waar het naar toe wil met de scholen. Er is sprake van een eigen stelsel van kwaliteitszorg en met behulp van kwaliteitsinstrumenten, weet het bestuur precies waar de scholen staan en waar het moet bijsturen. Het betreft een actieve bijdrage aan de (onderwijs-)kwaliteit van de scholen.

16 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	1. Missie/ Visie: De missie/visie dateert van 2010. Deze is niet meer leidend in het nemen van (dagelijkse) beslissingen. Een missie/visie moet in de haarvaten van de organisatie zitten. Eisen: Visie op onderwijs en leren, Visie op leerkrachten, Visie op burgerschap (duurzaamheid), Visie op sociaal emotioneel. Aan het eind van 2023-2024 maken we de eerste stappen om te komen tot een nieuwe missie/visie tijdens de studiedag.	hoog
	2. Ons team werkt met PLG's. In de komende 4 jaar wordt dit in onze organisatie verweven. Er wordt gestart met de volgende PLGs: rekenen, lezen, teamcultuur, burgerschap en ruimte. Er worden bijeenkomsten gepland en het team wordt hierin meegenomen.	hoog
	3. We werken de komende 4 jaar aan het optimaliseren van de zorgstructuur. De afgelopen twee jaar hebben we dit uitgezet en rollen dit in 2023-2024 uit. We draaien de cyclus en passen aan waar nodig.	hoog
	4. Het vak begrijpend lezen is ingebed in meerdere vakgebieden. Ook weten we hoe we dit kunnen toetsen. Daarnaast is er een technisch leeslijn van groep 1 t/m 8. Ook is er sprake van aanschaf van een nieuwe taalmethode.	hoog
	5. We kijken kritisch naar ons rekenonderwijs. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Voor de korte en lange termijn (4 jaar).	hoog
	6. Er is een doorlopende lijn binnen burgerschapsonderwijs. We doen onderzoek (PLG) en maken hier een plan voor.	hoog
	7. In het team is er sprake van een professionele schoolcultuur. Dit schooljaar krijgen we hulp van een externe partij. "Waar staan wij voor als team?" Nu en over 10 jaar?	hoog
	8. Er is een doorlopende lijn voor beeldende vorming. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Met elkaar komen we tot de eerste stappen voor een curriculum voor Beeldend.	hoog
	9. Visie op meer- en hoogbegaafdheid. Door wisselingen en personeelstekorten hebben we niet altijd de gewenste invulling hieraan kunnen geven. Voor de korte termijn willen we zorgen voor bezetting van de HB lessen. Lange termijn: op zoek naar een expert-leerkracht die de HB kar wil trekken.	hoog
	10. Visie op digitale geletterdheid. Eerste stappen (na onderzoek) wat ons beleid op ICT zou moeten zijn.	hoog

17 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	1. Missie/ Visie: De missie/visie dateert van 2010. Deze is niet meer leidend in het nemen van (dagelijkse) beslissingen. Een missie/visie moet in de haarvaten van de organisatie zitten. Eisen: Visie op onderwijs en leren, Visie op leerkrachten, Visie op burgerschap (duurzaamheid), Visie op sociaal emotioneel. Aan het eind van 2023-2024 maken we de eerste stappen om te komen tot een nieuwe missie/visie tijdens de studiedag.
	2. Ons team werkt met PLG's. In de komende 4 jaar wordt dit in onze organisatie verweven. Er wordt gestart met de volgende PLGs: rekenen, lezen, teamcultuur, burgerschap en ruimte. Er worden bijeenkomsten gepland en het team wordt hierin meegenomen.
	3. We werken de komende 4 jaar aan het optimaliseren van de zorgstructuur. De afgelopen twee jaar hebben we dit uitgezet en rollen dit in 2023-2024 uit. We draaien de cyclus en passen aan waar nodig.
	4. Het vak begrijpend lezen is ingebed in meerdere vakgebieden. Ook weten we hoe we dit kunnen toetsen. Daarnaast is er een technisch leeslijn van groep 1 t/m 8. Ook is er sprake van aanschaf van een nieuwe taalmethode.
	5. We kijken kritisch naar ons rekenonderwijs. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Voor de korte en lange termijn (4 jaar).
	6. Er is een doorlopende lijn binnen burgerschapsonderwijs. We doen onderzoek (PLG) en maken hier een plan voor.
	7. In het team is er sprake van een professionele schoolcultuur. Dit schooljaar krijgen we hulp van een externe partij. "Waar staan wij voor als team?" Nu en over 10 jaar?
	8. Er is een doorlopende lijn voor beeldende vorming. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Met elkaar komen we tot de eerste stappen voor een curriculum voor Beeldend.
	9. Visie op meer- en hoogbegaafdheid. Door wisselingen en personeelstekorten hebben we niet altijd de gewenste invulling hieraan kunnen geven. Voor de korte termijn willen we zorgen voor bezetting van de HB lessen. Lange termijn: op zoek naar een expert-leerkracht die de HB kar wil trekken.

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.

18 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	1. Missie/ Visie: De missie/visie dateert van 2010. Deze is niet meer leidend in het nemen van (dagelijkse) beslissingen. Een missie/visie moet in de haarvaten van de organisatie zitten. Eisen: Visie op onderwijs en leren, Visie op leerkrachten, Visie op burgerschap (duurzaamheid), Visie op sociaal emotioneel. Aan het eind van 2023-2024 maken we de eerste stappen om te komen tot een nieuwe missie/visie tijdens de studiedag.
	2. Ons team werkt met PLG's. In de komende 4 jaar wordt dit in onze organisatie verweven. Er wordt gestart met de volgende PLGs: rekenen, lezen, teamcultuur, burgerschap en ruimte. Er worden bijeenkomsten gepland en het team wordt hierin meegenomen.
	3. We werken de komende 4 jaar aan het optimaliseren van de zorgstructuur. De afgelopen twee jaar hebben we dit uitgezet en rollen dit in 2023-2024 uit. We draaien de cyclus en passen aan waar nodig.
	4. Het vak begrijpend lezen is ingebed in meerdere vakgebieden. Ook weten we hoe we dit kunnen toetsen. Daarnaast is er een technisch leeslijn van groep 1 t/m 8. Ook is er sprake van aanschaf van een nieuwe taalmethode.
	5. We kijken kritisch naar ons rekenonderwijs. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Voor de korte en lange termijn (4 jaar).
	6. Er is een doorlopende lijn binnen burgerschapsonderwijs. We doen onderzoek (PLG) en maken hier een plan voor.
	7. In het team is er sprake van een professionele schoolcultuur. Dit schooljaar krijgen we hulp van een externe partij. "Waar staan wij voor als team?" Nu en over 10 jaar?
	8. Er is een doorlopende lijn voor beeldende vorming. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Met elkaar komen we tot de eerste stappen voor een curriculum voor Beeldend.
	9. Visie op meer- en hoogbegaafdheid. Door wisselingen en personeelstekorten hebben we niet altijd de gewenste invulling hieraan kunnen geven. Voor de korte termijn willen we zorgen voor bezetting van de HB lessen. Lange termijn: op zoek naar een expert-leerkracht die de HB kar wil trekken.
	10. Visie op digitale geletterdheid. Eerste stappen (na onderzoek) wat ons beleid op ICT zou moeten zijn.

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.

19 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	1. Missie/ Visie: De missie/visie dateert van 2010. Deze is niet meer leidend in het nemen van (dagelijkse) beslissingen. Een missie/visie moet in de haarvaten van de organisatie zitten. Eisen: Visie op onderwijs en leren, Visie op leerkrachten, Visie op burgerschap (duurzaamheid), Visie op sociaal emotioneel. Aan het eind van 2023-2024 maken we de eerste stappen om te komen tot een nieuwe missie/visie tijdens de studiedag.
	4. Het vak begrijpend lezen is ingebed in meerdere vakgebieden. Ook weten we hoe we dit kunnen toetsen. Daarnaast is er een technisch leeslijn van groep 1 t/m 8. Ook is er sprake van aanschaf van een nieuwe taalmethode.
	5. We kijken kritisch naar ons rekenonderwijs. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Voor de korte en lange termijn (4 jaar).
	6. Er is een doorlopende lijn binnen burgerschapsonderwijs. We doen onderzoek (PLG) en maken hier een plan voor.
	7. In het team is er sprake van een professionele schoolcultuur. Dit schooljaar krijgen we hulp van een externe partij. "Waar staan wij voor als team?" Nu en over 10 jaar?
	8. Er is een doorlopende lijn voor beeldende vorming. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Met elkaar komen we tot de eerste stappen voor een curriculum voor Beeldend.
	10. Visie op digitale geletterdheid. Eerste stappen (na onderzoek) wat ons beleid op ICT zou moeten zijn.

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.

20 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	1. Missie/ Visie: De missie/visie dateert van 2010. Deze is niet meer leidend in het nemen van (dagelijkse) beslissingen. Een missie/visie moet in de haarvaten van de organisatie zitten. Eisen: Visie op onderwijs en leren, Visie op leerkrachten, Visie op burgerschap (duurzaamheid), Visie op sociaal emotioneel. Aan het eind van 2023-2024 maken we de eerste stappen om te komen tot een nieuwe missie/visie tijdens de studiedag.
	4. Het vak begrijpend lezen is ingebed in meerdere vakgebieden. Ook weten we hoe we dit kunnen toetsen. Daarnaast is er een technisch leeslijn van groep 1 t/m 8. Ook is er sprake van aanschaf van een nieuwe taalmethode.
	5. We kijken kritisch naar ons rekenonderwijs. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Voor de korte en lange termijn (4 jaar).
	7. In het team is er sprake van een professionele schoolcultuur. Dit schooljaar krijgen we hulp van een externe partij. "Waar staan wij voor als team?" Nu en over 10 jaar?
	8. Er is een doorlopende lijn voor beeldende vorming. We doen onderzoek en maken hier een plan voor. Met elkaar komen we tot de eerste stappen voor een curriculum voor Beeldend.

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.

21 Formulier "Instemming met schoolplan"

Brin: 05EO
Naam: Sint Bonifaciuschool
Adres: Kloosterland 5
Postcode: 2242 JS
Plaats: Wassenaar

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

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening

22 Formulier "Vaststelling van schoolplan"

Brin: 05EO
Naam: Sint Bonifaciuschool
Adres: Kloosterland 5
Postcode: 2242 JS
Plaats: Wassenaar

VERKLARING

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

Namens het bevoegd gezag,

naam

functie

plaats

datum

handtekening

naam

functie

plaats

datum

handtekening
