



Rooms Katholieke Basisschool De Tweemaster  
Holleblok 8, 1273EG Huizen Tel: 035-5250955



## INHOUDSOPGAVE

|                                                |           |
|------------------------------------------------|-----------|
| Inleiding                                      | 2         |
| <b>1. Schoolbeschrijving</b>                   | <b>3</b>  |
| 1.1 Schoolidentiteit                           | 4         |
| 1.2 Missie                                     | 4         |
| 1.3 Visie                                      | 5         |
| <b>2. Kwaliteitszorg</b>                       | <b>7</b>  |
| 2.1 Ons kwaliteitsmodel                        | 7         |
| 2.2 De interne schoolorganisatie               | 7         |
| 2.2.1 De strategische keuzes en het schoolplan | 10        |
| 2.2.2 De realisatie                            | 11        |
| 2.2.3 De verantwoordingscyclus                 | 11        |
| <b>3. Interne schoolorganisatie</b>            | <b>12</b> |
| 3.1 Onderwijs                                  | 12        |
| 3.1.1 Veiligheid                               | 17        |
| 3.1.2 Zicht op ontwikkeling en toetsing        | 21        |
| 3.1.3 Didactisch en pedagogisch handelen       | 22        |
| 3.1.4 extra ondersteuning                      | 23        |
| 3.1.5 Onderwijsresultaten                      | 24        |
| 3.2 Personeel                                  | 25        |
| 3.2.1 Aantrekkelijk werkgeverschap             | 25        |
| 3.2.2 Professionele cultuur                    | 26        |
| 3.3 Communicatie en samenwerking               | 29        |
| 3.3.1 Ouders als stakeholders                  | 29        |
| 3.3.2 Overige stakeholders                     | 33        |
| 3.4 Huisvesting                                | 33        |

**4. Sterkte/ zwakte analyse****37****5. Speerpunten en doelstellingen****39****Inleiding**

Met trots bieden we ons nieuwe schoolplan aan. In dit plan geven we aan welke keuzes we voor de nabije toekomst van het onderwijs op onze school hebben gemaakt. De keuzes die wij hebben gemaakt om de ontwikkeling en het leren van de leerlingen te optimaliseren, zijn gebaseerd op het strategisch beleidsplan van ons bestuur Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen: Samen van waarde(n) dat vorig schooljaar is opgesteld.

De algemene doelen van onze school hebben we vertaald naar de dagelijkse praktijk. Wij willen onze leerlingen belangrijke waarden, kennis en vaardigheden meegeven in de breedste zin van het woord. Hierdoor kunnen zij zich ontplooien tot rijk ontwikkelde mensen, die veerkrachtig zijn en midden in de wereld staan met een open en nieuwsgierige blik. In dit plan leest u hoe we ons onderwijs daartoe in gaan richten, welke materialen we daarbij gebruiken en hoe we dat organiseren.

Na gesproken te hebben met ouders, leerlingen en andere partners over wat zij belangrijk vinden binnen ons onderwijs, kunnen wij vol trots een schoolplan presenteren waarin alle partijen zich herkennen. Het plan geeft voor ons richting aan de realisatie van onze ambities, op een school waar iedereen mag zijn wie hij is en waar elk kind zijn eigen talent mag en kan ontdekken, zodat alle wegen voor hen open staan.

Namens het gehele team van Tweemaster Holleblok,  
Chantal van der Meer

## 1. Schoolbeschrijving

Rooms-katholieke Basisschool Tweemaster Holleblok is één van de scholen van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen (SRKOH). Onze warme en kleinschalige dorpsschool biedt onderwijs aan kinderen van groep 1 t/m 8 en is gelegen in de wijk Huizermaat. Onze leerlingen komen voornamelijk uit de wijken Huizermaat-Noord en Bovenmaten, maar ook uit wijken rondom de Haven en het oude dorp.

Tweemaster Holleblok is gelegen aan het Holleblok. Dit is het wijkcentrum voor de wijken Huizermaat en Bovenmaten, gevestigd in het hart van de Huizermaat. Een heerlijk park ligt op 1 minuut loopafstand van de school. Naast Tweemaster Holleblok zijn twee andere basisscholen gevestigd: De Parel en de Gooische Montessorischool. Onze gymzalen bevinden zich direct naast de school.

Tweemaster Holleblok heeft ongeveer 200 leerlingen, momenteel verspreid over 8 groepen met gemiddeld 26 kinderen. Na schooltijd maken veel van onze kinderen gebruik van buitenschoolse opvang, gevestigd naast de school.

### Het team

Op Tweemaster Holleblok werkt een professioneel team, dat gericht is op de ontwikkeling van elk kind in de breedste zin van het woord. Ons team bestaat uit leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel en het management: Max Koppe (Intern begeleider/ adjunct-directeur) en Chantal van der Meer (directeur). De directie wordt ondersteund door 3 bouwcoördinatoren.

Niet alleen onze kinderen zijn volop in ontwikkeling. Naast een aangescherpte visie zijn de teamleden binnen de ontwikkelteams meer in regie gekomen. Deze ontwikkelteams gaan binnen hun specialisatie voortdurend op zoek naar kansen ter verbetering van ons onderwijs. Op gezamenlijke momenten delen wij deze kennis met elkaar. Hiermee zorgen wij ervoor dat ook het team blijvend in ontwikkeling is.

We kennen een aantal collega's met bijzondere taken/ specialismen:

- ❖ Remedial Teaching/ ondersteuning

- ❖ Schoolopleider (verantwoordelijk voor de studenten binnen school)
- ❖ Leesspecialist
- ❖ Specialist muziekonderwijs
- ❖ Specialist hoogbegaafdheid
- ❖ Gymdocenten
- ❖ Vertrouwenspersoon; voor leerlingen, ouders en collega's
- ❖ Conciërge
- ❖ KiVa-team

## Populatie

Tweemaster Holleblok heeft in het schooljaar 2022-2023 een schoolweging van 29,61 en een schoolspreiding van 5,9. Hiermee wordt onze school gekenmerkt als een school met een gemiddelde populatie en een gemiddelde spreiding.

Van onze ouders heeft ongeveer 43% het MBO-diploma behaald, 40% een HBO of Universiteit behaald en 17% anders. Deze ouders zijn betrokken, waarbij een vaste groep ouders zich extra inzet voor school, in de ouderraad, de decogroep, de bieb en de medezeggenschapsraad.

Gezien onze populatie streven we naar een uitstroom op 100% 1F en 64% 1S/2F. Gemiddeld stroomt 85 - 90% van de leerlingen uit naar VMBO GT , Havo of VWO/ Gymnasium. De afgelopen jaren stroomt ongeveer 55% uit naar HAVO of VWO/ Gymnasium.

## Schoolidentiteit

Vanuit onze Rooms Katholieke identiteit en open houding besteden we aandacht aan de belangrijke Christelijke verhalen. Zo worden Kerst, Carnaval en Pasen uitgebreid gevierd. We gaan met anderen om, zoals we ook willen dat anderen met ons omgaan. Door de kinderen ook kennis te laten maken met andere wereldgodsdiensten, leren wij hen dat er andere meningen en levensovertuigingen zijn. Wij respecteren en accepteren dat iedereen daar eigen keuzes in maakt.

## Missie Tweemaster Holleblok

Op onze school mag iedereen zijn wie hij is, met behoud van wederzijds respect en begrip in de omgang met anderen. Om dat na te streven en te waarborgen, moet er vanzelfsprekend zorg, aandacht en liefde zijn voor elk kind. Vanuit verbondenheid met de van oorsprong katholieke

gemeenschap richten wij ons op alle kinderen in de basisschoolleeftijd. Wij zetten onze kwaliteiten in om de ontwikkeling en het leren van kinderen, ongeacht hun herkomst of levensbeschouwing, optimaal te bevorderen om zo een zelfstandig, sociaal en kritisch denkend mens te worden. De ontwikkeling en het leren van kinderen proberen wij te garanderen door vertrouwen te geven, de relatie aan te gaan en hen verbondenheid te laten ervaren met de rijkdom van onze cultuur en samenleving.

### **Visie Tweemaster Holleblok**

Samen Talent Ontwikkelen; deze kernwaarden zijn het vertrekpunt voor ons onderwijs. Op katholieke basisschool Tweemaster Holleblok richten we ons op de ontwikkeling van onze kinderen in de breedste zin van het woord, rekening houdend met de mogelijkheden van het individu. Hierbij zijn zowel onderwijsinhoudelijke als sociaal-maatschappelijke en creatieve aspecten van belang. Kinderen krijgen bij ons de kans om zelf te onderzoeken en ontdekken, te spelen en te leren, waarbij ons team ervoor zorgt dat kinderen tot bloei komen. We streven naar 'rijke' en ontwikkelde kinderen, die veerkracht hebben en midden in de wereld staan met een open en nieuwsgierige blik.

#### *Samen*

Samen met onze leerlingen, ouders en teamleden dragen we eraan bij dat wij een fijne school zijn en blijven. Ouders en andere betrokkenen bij onze kinderen spelen een belangrijke rol binnen onze school. Samen bereik je immers meer.

- Samen zijn wij continu op zoek naar kansen om ons onderwijs te blijven verbeteren.
- We maken gebruik van coöperatieve werkvormen waarbij KiVa-principes (vanuit de methode voor sociaal-emotioneel leren) leidend zijn om op een prettige manier samen te leren en leven.
- Onze communicatie met ouders is open en gericht op verbinding.
- Met ouders is er regelmatig contact, zowel op de vaste momenten van onze gesprekscyclus als tussendoor. (Groot)ouders spelen een belangrijke rol binnen onze school en bieden ondersteuning bij allerlei activiteiten zoals leesbegeleiding, de ouderraad en medezeggenschapsraad.

#### *Talent*

Kinderen krijgen bij ons de kans hun eigen talent te ontdekken. Kinderen die op cognitief vlak meer behoefte hebben aan uitdaging, bieden wij verrijking in de klas aan. Ook zijn er buiten de klas verschillende mogelijkheden om cognitief getalenteerde leerlingen tot bloei te laten komen. Naast een aanbod voor cognitief getalenteerde leerlingen hebben wij ons in ons curriculum bewust ook gericht op andere vormen van talent. In onze eigen atelierruimte kunnen kinderen met hun handen en lijf aan de slag gaan. Tijdens het buitenspelen stimuleren onze buurtsportcoaches extra sportactiviteiten en tijdens het open podium straalt ieder kind met een eigen optreden. Ook muziekonderwijs bieden we een vaste plek in ons onderwijs door bewust te kiezen voor een vakleerkracht. Wij streven ernaar dat alle leerlingen met regelmaat plezier hebben in het onderwijs, van hun fouten mogen leren, leren reflecteren en in staat zijn om zich te blijven ontwikkelen.

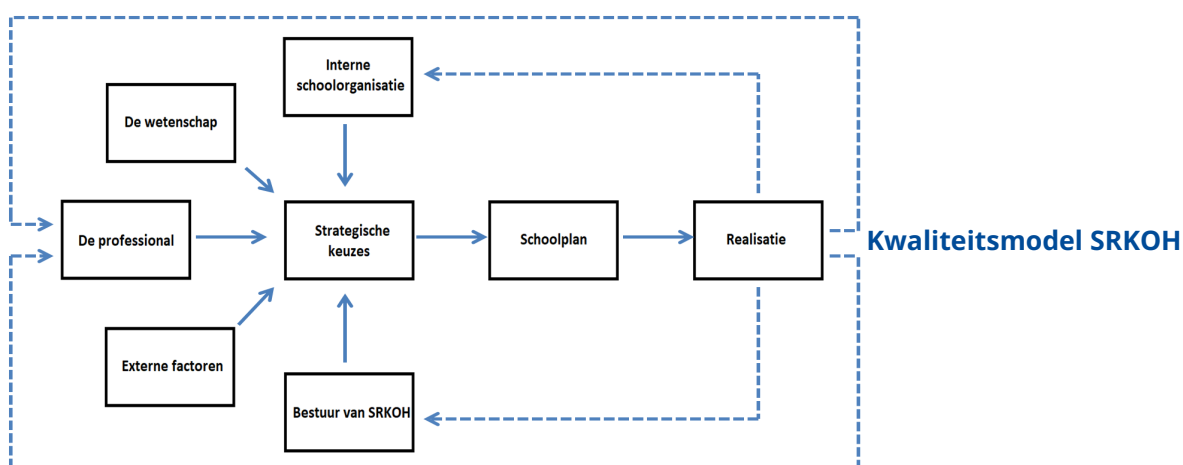
### *Ontwikkelen*

Vanzelfsprekend doet elk kind ertoe. Ons team is er om onze kinderen te laten groeien tot verantwoordelijke en zelfdenkende mensen, die binnen onze maatschappij goed tot hun recht komen en met plezier hun leven lang blijven leren. Dat dit voor elk kind anders kan lopen, erkennen en begeleiden we door te differentiëren in aanbod, activiteiten en ondersteuning. De school biedt daarin een oefenplaats; een leeromgeving waarin leerlingen van ons de ruimte krijgen om zichzelf te vormen in interactie met hun omgeving.

## 2. Kwaliteitszorg

### 2.1 Ons kwaliteitsmodel

Wij definiëren kwaliteitszorg als een continu verbeterproces ter ondersteuning van de planning, verbetering, controle en borging van onze schoolkwaliteit (onze visie). Deze cyclus helpt ons om de leerling maximaal tot ontwikkeling te laten komen passend bij de mogelijkheden van de leerling. Iedereen (de 'stakeholders') die betrokken is bij de ontwikkeling van de leerling, speelt hierbij een rol. Alle onderdelen die volgens ons van belang zijn om schoolkwaliteit te realiseren, zijn vertaald naar het onderstaande model. In dit hoofdstuk volgt een uitleg over de verschillende onderdelen van dit model.



### 2.2 De interne schoolorganisatie

De interne schoolorganisatie is het belangrijkste onderdeel van ons schoolplan. De kwaliteitsgebieden en de kwaliteitsaspecten, die onderdeel uitmaken van de interne schoolorganisatie, zijn in de onderstaande tabel weergegeven.

| Kwaliteitsgebied | Kwaliteitsaspect               |
|------------------|--------------------------------|
| Onderwijs        | Veiligheid                     |
|                  | Aanbod en onderwijsopbrengsten |

|                              |                                    |
|------------------------------|------------------------------------|
|                              | Zicht op ontwikkeling en toetsing  |
|                              | Didactisch en pedagogisch handelen |
|                              | Extra ondersteuning                |
|                              | Onderwijstijd                      |
| Personeel                    | Strategisch personeelsbeleid       |
|                              | Aantrekkelijk werkgeverschap       |
|                              | Professionele cultuur              |
| Communicatie en samenwerking | Kritische stakeholders             |
|                              | Overige stakeholders               |
| Huisvesting                  | Doelmatigheid                      |
|                              | Duurzaamheid                       |
|                              | Fysieke veiligheid                 |
| Financieel management        | Continuïteit en doelmatigheid      |

Om zicht te hebben op onze interne schoolkwaliteit beschrijven wij de ambitie (voortkomend uit onze visie en missie), de huidige situatie en de prestatie-indicatoren & prestatiedoelen. Hierbij maken wij gebruik van bouwstenen. Bouwstenen zijn instrumenten om onze prestaties op basis van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksdata structureel te evalueren. De bouwstenen zijn in onderstaande tabel uitgewerkt en zijn als een stippellijn gevisualiseerd in het model van kwaliteitszorg.

| Bouwstenen                           | Agenda                                                             | Verantwoordelijk                                                                                           |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ontwikkelings-opbrengsten groep 1/2  | Vanuit methode Onderbouwd observaties 2x per jaar bespreken met IB | Groepsleerkracht en IB                                                                                     |
| Leeropbrengsten<br>Leerling in beeld | Afname januari en mei<br>Uitslag: februari en juni                 | Intern begeleider; coördineren en monitoren/ uitzetten<br>toetskalender/ schoolanalyse in samenwerking met |

|                                           |                                                                                                |                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                           |                                                                                                | leerkrachten. Leerkrachten voeren uit en maken groepsanalyses; zetten acties uit in de plannen/klas                                                                                                          |
| Leeropbrengsten doorstroomtoets           | Afname: februari<br>Uitslag: maart                                                             | Intern begeleiders; coördineren en monitoren/ uitzetten.<br>Leerkracht analyseert de resultaten; liggen de opbrengsten naar verwachting?                                                                     |
| Leeropbrengsten VO                        | Dit kwaliteitsaspect wordt momenteel geblokkeerd (AVG).<br>Actie nodig voor nieuwe informatie. | Bestuurder                                                                                                                                                                                                   |
| De KiVa monitor (voor sociale veiligheid) | Afname: oktober/november en april/mei<br>Uitslag: december en juni                             | De directie is verantwoordelijk voor het proces.<br>Het KiVa-team zet de meting uit en bespreekt de analyse (uitgevoerd door de groepsleerkracht) met de IB-er en de de groepsleerkracht.                    |
| Burgerschap Meten                         | Afname: Juni<br>Uitslag: Juni                                                                  | Intern begeleider is verantwoordelijk voor het proces, zet de vragenlijst uit en maakt een analyse.                                                                                                          |
| Jaarlijkse vragenlijst leerkrachten (MTO) | Afname: januari<br>Uitslag: februari                                                           | De directie is verantwoordelijk voor het proces, stafmedewerker onderwijs zet de vragenlijst uit en maakt een eerste analyse.<br>Directie voert i.s.m een afvaardiging uit de doelgroep verdere analyse uit. |
| Jaarlijkse vragenlijst ouders (OTO)       | Afname: januari<br>Uitslag: februari                                                           | Directie is verantwoordelijk voor het proces, stafmedewerker onderwijs zet de vragenlijst uit en maakt een eerste analyse.<br>Directie voert i.s.m een afvaardiging uit de doelgroep verdere analyse uit.    |
| Populatie-analyse                         | Om de twee jaar een nieuwe populatie-analyse.<br>Eerst volgende in schooljaar 2024-2025.       | Directie, Intern Begeleider en Stafmedewerker onderwijs                                                                                                                                                      |
| Medezeggenschapsraad                      | Minimaal 5x per schooljaar                                                                     | Directie                                                                                                                                                                                                     |
| De leerlingenraad                         | Minimaal 6x per schooljaar                                                                     | Directie                                                                                                                                                                                                     |

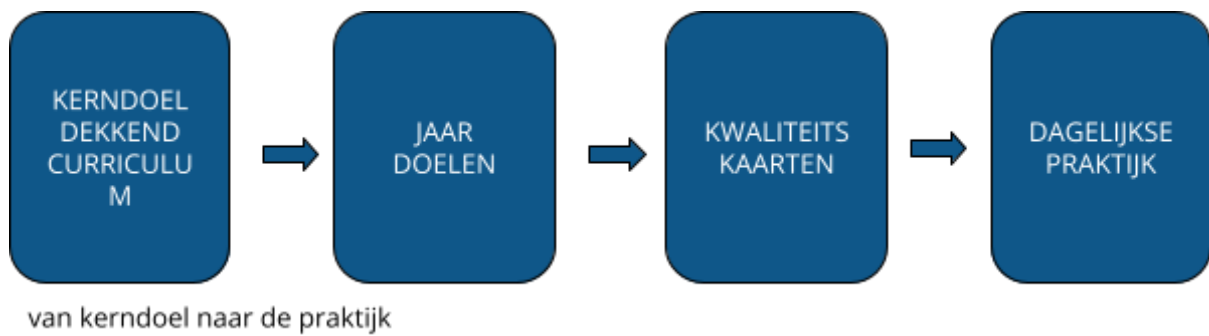
|                                    |                                                                             |                                                                                                    |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De observatiematrix                | Afname: oktober en april<br>Uitslag: november en mei                        | Directie                                                                                           |
| Ontwikkelgesprekken                | Invulling door directie in<br>samenspraak met staf-<br>medewerker personeel | Directie, stafmedewerker personeel                                                                 |
| Arbo (verzuim etc.)                | In overleg met HR                                                           | Directie is verantwoordelijk voor het proces, staf-<br>medewerker personeel stuurt de gegevens op. |
| Financiële sturings-<br>informatie | Maandelijks (+dag →<br>de financiële dag)                                   | Directie bespreekt dit maandelijks met de bestuurder                                               |

### De strategische keuzes en het schoolplan

In hoofdstuk 4 wordt naar aanleiding van de uitwerking van de kwaliteitsaspecten van de interne schoolorganisatie de interne sterktes & zwaktes samengebracht in een SWOT (sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen)-analyse. Deze SWOT analyse wordt gekoppeld aan doelstellingen en zogenoemde strategische keuzes. Deze strategische keuzes worden vertaald naar een schoolplan. Wij bepalen onze jaardoelen vanuit het schoolplan en ontwikkelingen vanuit onze school en/ of de maatschappij.

Elk jaar staan drie ontwikkeldoelen centraal. Hiermee gaan de ontwikkelteams aan de slag. Zij stellen een ambitiekaart op waarin de stappen richting het doel staan beschreven. Zo werkt Tweemaster Holleblok aan de cyclische verbetering van haar onderwijskwaliteit.

Het werken met jaardoelen en kwaliteitskaarten helpt in het proces van beslissingen nemen, uitvoeren en borgen. Alle afspraken staan duidelijk op een kaart, ingedeeld per categorie of onderwerp. Omdat de afspraken en doelen, die we met elkaar opstellen, duidelijk op papier staan, weet iedereen wat er verwacht wordt en waarom de dingen gedaan worden. Iedereen kan op die manier dezelfde basiskwaliteit bieden. Wat genoteerd wordt, is de basis voor goed onderwijs. De kaarten zijn levende systemen, er wordt op regelmatige basis geëvalueerd. Wat niet werkt, wordt aangepast. Onderstaande afbeelding verduidelijkt de organisatie van onze werkwijze.



### De realisatie

De gezamenlijke resultaten worden twee keer per jaar geëvalueerd door het gehele team. Aan het eind van elk schooljaar bepaalt de directie vanuit haar evaluatie dat, wat goed gaat, geborgd wordt en wat beter kan (of moet). In beide gevallen wordt dit vastgelegd in het jaarplan om zo onze schoolkwaliteit cyclisch te verbeteren en te bewaken.

### De verantwoordingscyclus

Er is een gesprekkencyclus vastgesteld waarin de directeuren verantwoording afleggen aan de bestuurder om op lange én op korte termijn onze schoolkwaliteit te evalueren. In deze gesprekken staan de door de school en het bestuur geformuleerde kwaliteitsaspecten centraal en wordt er gekeken of de gestelde doelen behaald zijn. Wanneer een doel niet behaald is, wordt er inhoudelijk gesproken over een nieuwe strategie. Dit wordt vervolgens door de directeuren vastgelegd en met ondersteuning van de stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteit uitgevoerd. De bestuurder legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht met betrekking tot de kwaliteitszorg.

### 3. Interne schoolorganisatie

#### 3.1 Onderwijs

Onze school kent een leerstofjaarklassensysteem waarbinnen de individuele ontwikkeling van ieder kind wordt gestimuleerd. Onze leerkrachten zorgen namelijk voor een gedifferentieerd lesaanbod op minimaal drie niveaus (passend bij het niveau en de ontwikkelingsfase van de kinderen). In de onderbouwgroepen kiezen we bewust voor heterogene groepen. De kinderen leren door de verschillende leeftijdsfases van en met elkaar. Jonge kinderen ontwikkelen zich nog zo sprongsgewijs dat het geen recht doet aan hun ontwikkeling om groep 1 en 2 te splitsen. Vanaf groep 3 zijn er voornamelijk homogene groepen. Onze focus ligt op het optimaliseren van de leerroutes, zodat kinderen in een doorgaande leer- en ontwikkelingslijn kunnen leren en ontwikkelen. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen de basisvaardigheden beheersen. Daarom wordt vanaf groep 3 gewerkt met het expliciete directe instructiemodel (EDI). Binnen onze EDI-lessen worden kennis en vaardigheden onderwezen volgens het principe *“De leerkracht doet het voor, de leerkracht en kinderen doen het samen, de kinderen doen het samen en de kinderen doen het zelf”*. Door iedere leerling tijdens de les te betrekken, door feedback te geven en door te controleren of iedereen de instructie begrepen heeft, wordt nagestreefd dat iedere leerling tot leren komt.

Doordat wordt afgestemd op de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van ieder kind, krijgen leerlingen die in de ondersteuning wat extra's nodig hebben, op Tweemaster Holleblok waar ze recht op hebben. Indien nodig stellen we samen met alle betrokkenen rondom het kind een haalbaar plan op, zodat het kind zich optimaal kan ontwikkelen. Wij zien ouders/verzorgers als de belangrijkste partner in de begeleiding van het kind. Samen met hen dragen we de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het kind. Onderwijs maken we samen.

Onze lessen starten we veelal met het 'expliciete directe instructiemodel' (EDI). Een EDI-les is als volgt opgebouwd:

- Activeren van voorkennis. De leerlingen krijgen een opdracht die aansluit bij de te geven les en waarvoor ze de benodigde kennis al in huis hebben.
- Lesdoel. Dit doel wordt expliciet met de kinderen gedeeld; door voor te lezen of op het bord te schrijven.
- Onderwijzen van het concept.
- Onderwijzen van de vaardigheid.

- Belang van het lesdoel.
- Begeleide inoefening. De leerlingen nemen het toepassen van de leerstof over. Ondertussen controleert de leerkracht telkens of ze het correct doen en begrijpen.
- Lesafsluiting. De leerlingen maken opdrachten of beantwoorden vragen om te laten zien dat ze het lesdoel beheersen. Daarna mogen ze zelfstandig inoefenen.
- Zelfstandige verwerking.
- Verlengde instructie. De leerlingen waarbij tijdens de lesafsluiting bleek dat ze het lesdoel nog niet voldoende beheersen, krijgen een verlengde instructie van de leerkracht, waarna ook zij zelfstandig gaan verwerken.

Onze school richt zich op de brede ontwikkeling van kinderen. We bieden een passend aanbod dat dekkend is voor de kerndoelen en de referentieniveaus taal en rekenen. Ons aanbod is evenwichtig verdeeld over de leerjaren, sluit aan bij de kenmerken van onze leerlingen en bereidt hen voor op het vervolgonderwijs.

Wij streven ernaar om iedere leerling zoveel mogelijk binnen ons didactisch handelen op te vangen. In de groep wordt gedifferentieerd naar leerling, tempo en leerstof. Tweemaster Holleblok wil een onderwijsleersituatie scheppen waarbinnen de individuele leerling een ononderbroken ontwikkelingslijn kan volgen, zoals ook wettelijk is voorgeschreven. Daarmee komen we steeds meer terecht in een concept waarin we het onderwijs afstemmen op de leer- en ontwikkelingsbehoeften van alle leerlingen. Onderwerpen als ‘zelfstandig werken’, ‘effectieve directe instructie’ zijn facetten in dit proces welke in school zichtbaar zijn.

Het jonge kind neemt een bijzondere plek in binnen ons onderwijs; een kleuter is namelijk nog geen “schoolkind” en heeft een andere aanpak nodig. Vanaf schooljaar 2022-2023 zijn wij bezig een goed fundament te bouwen voor het jonge kind in school. Het is onze ambitie om in schooljaar 2023-2024 een scherpe visie op te stellen, waarna we verder gaan bouwen aan het onderwijs aan het jonge kind. We weten dat de overgang van groep 2 naar 3 groot is. Wij willen een zachtere landing voor de leerling in groep 3 en zien het als onze ambitie om deze overgang soepeler te maken. Ons ontwikkelteam zal zich ook hierop gaan richten.

Goed leren lezen en rekenen vinden wij belangrijk voor de toekomst van onze kinderen. Door goed te kunnen lezen kun je in feite alle kennis tot je nemen. Het bevorderen van de leesmotivatie vinden wij dan ook van groot belang. Dit doen wij onder andere door de inzet van een lees hond en de ruime aandacht voor een kinderboekenweek. Elke leerkracht leest dagelijks voor, waarmee de interesse voor verhalen vergroot kan worden.

We zien dat we met onze taalverzorging nog een slag te maken hebben. Het ontwikkelteam Taal/lezen gaat in het schooljaar 2023-2024 onderzoek doen naar wat er nodig is, wat er wenselijk is en welke methode daar het best bij past.

Het ontwikkelteam rekenen doet onderzoek naar het rekenonderwijs op onze school. Ten aanzien van de populatie zouden we hier hogere opbrengsten mogen verwachten. In schooljaar 2023-2024 zijn we daarom gestart met onderzoek en interventies hierop. We hebben tijd geïntensiveerd en baseren onze verdere interventies op de analyses die we gemaakt hebben. Wij verwachten en ambiëren hier voor de toekomst hogere opbrengsten en een positieve trend.

Bewegingsonderwijs vindt op diverse manieren plaats. Elke groep heeft twee lesuren bewegingsonderwijs. In de groepen 3 en 4 wordt daarnaast om de week gezwommen. Ook in de lunchpauzes kunnen kinderen bewegen onder begeleiding van professionele buurtsportcoaches. In de groep doen wij regelmatig een beroep op bewegend leren. Jaarlijks vinden diverse clinics plaats waarmee kinderen met meer sporten in aanraking komen. Tweemaster Holleblok is daarnaast actief bij diverse sporttoernooien in Huizen.

Al vanaf de kleuterperiode komen natuur en techniek, geschiedenis, aardrijkskunde en verkeer spelenderwijs aan bod. Vanaf groep 3 worden deze vakken geïntegreerd aangeboden en vanaf groep 5 afzonderlijk. Met onze methode dragen we bij aan een doorgaande lijn richting het voortgezet onderwijs.

Onderwijs in wetenschap en techniek hebben wij met een subsidie in 2023-2024 kunnen realiseren. Een vakdocent heeft vanaf groep 5 een tweewekelijks en voor groep 8 een wekelijks aanbod. Solderen, 3D-printen en programmeren komen hierbij o.a. aan bod. Vanaf februari 2024 zal het atelier op onze school in werking treden. We gaan hierbij het onderwijs in wetenschap en techniek ook voortzetten. Dit zullen we in ons curriculum opnemen, zonder de noodzaak van een subsidie.

Engels wordt bij ons structureel aangeboden vanaf halverwege groep 3. De Engelse taal is overal om ons heen en wij dragen een stukje bij aan de beheersing daarvan door hier wekelijks aandacht aan te besteden.

We zetten diverse werkvormen en materialen in om de motivatie hoog te kunnen houden, zodat kinderen tot ontwikkeling blijven komen. De methodes die wij hanteren passen bij onze visie en zijn kerndoeldekkend. Nieuwe methodes worden gekozen nadat een ontwikkelteam hier zorgvuldig onderzoek naar heeft gedaan.

Onze leerkrachten analyseren en evalueren voortdurend het onderwijs dat ze bieden. We werken cyclisch, zodat we goed zicht houden op wat we doen, waarom we dat doen en welk effect dat heeft, zodat we snel bij kunnen stellen, wanneer dat nodig blijkt. Het kind en zijn onderwijsbehoeften staan hierbij centraal.

Als blijkt dat een kind de einddoelen van het basisonderwijs niet kan halen, wordt een ontwikkelingsperspectief opgesteld. Hiermee zorgen we ervoor dat ook deze kinderen de beste afstemming van onderwijs krijgen, zodat ze het maximale uit zichzelf kunnen halen.

### **Ambitie**

Binnen het curriculum van ons onderwijs breiden wij ons creatieve, technische en culturele aanbod uit. Dit doen wij in ons eigen atelier.

Binnen de vakgebieden rekenen en taal laten alle groepen een positieve trend zien.

Wij werken met leerling in beeld om zo effectief en efficiënt te kunnen werken.

Binnen de kleuterbouw wordt de visie naar de praktijk vertaald in handelen waarmee een eenduidige manier van werken wordt gehanteerd.

Voor de verwerking van de lesstof gebruiken we verschillende werkvormen en materialen. De verwerking van de lesstof vindt grotendeels op papier plaats. Belangrijke vaardigheden die we onze leerlingen meegeven zijn:

- zelfstandige werkhouding
- samenwerken
- talentontwikkeling
- creatief en oplossingsgericht denken
- digitale vaardigheden

Bovenal zorgen we ervoor dat de kinderen een fijne tijd hebben bij ons op school! We zorgen voor voldoende beweging en een fijne sfeer, waarbij iedereen zichzelf mag zijn en waar elk kind telt.

| <b>Leer en vormingsgebied</b>              | <b>Groep</b> | <b>Methode</b>                                      |
|--------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------|
| <b><i>Nederlands</i></b>                   |              |                                                     |
| Voorbereidend taalonderwijs                | 1/2          | Onderbouwd                                          |
| Taal algemeen                              | 3            | Veilig Leren Lezen                                  |
| Taal algemeen                              | 4 t/m 8      | Taal Actief 4                                       |
| Aanvankelijk technisch lezen               | 3            | Veilig Leren Lezen                                  |
| Voortgezet technisch lezen                 | 4 t/m 8      | Atlantis                                            |
| Begrijpend lezen                           | 4 t/m 8      | Atlantis                                            |
| Schrijven                                  | 3 t/m 8      | Pennenstreken                                       |
| <b><i>Rekenen</i></b>                      |              |                                                     |
| Voorbereidend rekenonderwijs               | 1/2          | Onderbouwd                                          |
| Rekenen                                    | 3 t/m 8      | Pluspunt 4                                          |
| <b><i>Engels</i></b>                       |              |                                                     |
| Engelse taal                               | 3 t/m 8      | Join In                                             |
| <b><i>Oriëntatie op mens en wereld</i></b> |              |                                                     |
| Wereldoriëntatie                           | 1/2          | Onderbouwd, Koekeloere<br>(schooltv), Lentekriebels |
| Wereldoriëntatie                           | 3 t/m 8      | Wijzer! Lentekriebels                               |
| Verkeer                                    | 4 t/m 8      | Wijzer!                                             |
| Lichamelijke opvoeding                     | 3 t/m 8      | Ontwikkelingslijnen                                 |
| Soc. Emotionele ontwikkeling               | 1 t/m 8      | KiVa                                                |
| <b><i>Overig</i></b>                       |              |                                                     |
| Muziek                                     | 1 t/m 8      | 1,2,3 Zing en eigen materiaal<br>vakleerkracht      |
| Levensbeschouwing                          | 1 t/m 8      | Hou vast en de kinderbijbel                         |

## Leertijd per leer- en vormingsgebied

|                                                                                    | (globaal aantal uren in de week) |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Nederlandse taal<br>(taal, spelling, technisch lezen, begrijpend lezen, schrijven) | 9,5                              |
| Rekenen                                                                            | 6                                |
| Wereldoriëntatie                                                                   | 4                                |
| Kunstzinnige vormgeving                                                            | 2,5                              |
| Sociaal emotionele vorming                                                         | 1,5                              |
| Engels (groep 3 t/m 8)                                                             | 0,5-1                            |
| Bewegingsonderwijs                                                                 | 1,5                              |

### Taallesonderwijs

Het vakgebied lezen-taal-spelling krijgt veel aandacht in ons curriculum. We leren de kinderen taal om goed met anderen om te gaan en effectief te kunnen communiceren. Om de wereld om je heen goed te kunnen begrijpen is het nodig om taal te leren gebruiken. Ook bij veel andere vakken heb je taal nodig. Het is belangrijk dat kinderen goed en vlot kunnen lezen, dit omdat ze daardoor bij andere vakken de nodige informatie sneller kunnen begrijpen en gebruiken. Bij taal gaat het om spreken, luisteren, lezen, schrijven en interpreteren van informatie. Gezien de samenstelling van onze leerlingenpopulatie geven we iets meer dan gemiddeld aandacht aan taalonderwijs.

Concreet betekent dit dat:

- we werken met differentiatie in instructie en leerstof.
- we onze leerlingen volgen m.b.v. methodegebonden toetsen en Cito-toetsen.
- we bij het lees/spellingonderwijs werken met groepsplannen om passend onderwijs te realiseren.
- we gebruik maken van voldoende leestijd in de groepen 1 t/m 8.
- de school jaarlijks investeert in nieuwe boeken.
- onze leerlingen waar nodig specifieke begeleiding bij taal- en/of spellingonderwijs krijgen.
- We laten de kinderen taal beleven door extra activiteiten, zoals de Kinderboekenweek, poëziewedstrijden, etc

### 3.1.1 Veiligheid

Wij vinden dat de school een veilige en geborgen omgeving moet bieden, zodat iedereen zichzelf kan en mag zijn en, ieder voor zich, optimaal tot ontwikkeling kan komen op sociaal-emotioneel, cognitief, creatief en cultureel gebied. We verschillen allemaal van elkaar en zijn gelijkwaardig aan elkaar. We gaan dan ook respectvol met elkaar om.

In ons pedagogisch handelen bieden we kinderen vertrouwen om fouten te mogen maken, want daar leren we juist van. Veiligheid, structuur en continuïteit geven ruimte tot denken en handelen. Om tot leren en ontwikkelen te komen is een goede sfeer essentieel en werken aan een veilig schoolklimaat is daarom een constant aandachtspunt. Het bewust omgaan met normen en waarden en het aangeven van grenzen horen hierbij.

Wij hanteren op Tweemaster Holleblok de KiVa-methode. KiVa is een schoolbreed programma gericht op positieve groepsvorming, sociale vaardigheden en sociaal-emotionele vorming. Het programma werkt met name preventief en, waar nodig, curatief aan een veilig schoolklimaat. Zo zorgen we met elkaar voor een sfeer van sociale en psychische veiligheid, respect en vertrouwen. Alle betrokkenen bij school moeten zich daarbij veilig, gesteund en gerespecteerd voelen. Hierin hebben we met elkaar afspraken gemaakt, die zichtbaar in school hangen.

De teamleden zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie. De basisregels gelden immers voor ons allemaal en dus leven wij voor, hoe wij graag willen dat kinderen zich gedragen en opstellen naar zichzelf, elkaar en anderen. Zo krijgt elk kind van ons mee hoe hij een positieve bijdrage kan leveren aan onze samenleving.

#### KiVa monitor

Twee keer per schooljaar wordt de veiligheidsbeleving en het welbevinden van onze leerlingen (groep 5 t/m 8) onderzocht. Rond oktober en mei van elk schooljaar gebruiken wij de KiVa-monitor om zicht te krijgen op de sociale en psychische veiligheidsbeleving in de groep en de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze kinderen. Zij vullen dan een vragenlijst in. De resultaten worden door de leerkracht en de schoolleiding geanalyseerd. Vervolgens worden er, indien nodig, passende acties ondernomen om een veilige en fijne sfeer in de groep en op school te behouden.

#### **Burgerschap**

Onze school heeft een duidelijke visie op burgerschapsonderwijs; als school willen wij een veilige en geborgen omgeving bieden, waarin de leerling zich geaccepteerd voelt en ruimte ervaart om zich verder te ontwikkelen op sociaal/-emotioneel, cognitief, creatief en cultureel gebied. De

school wil op deze terreinen de individuele leerling stimuleren en uitdagen. In dit streven gaan we uit van het unieke van elk kind en proberen we aan de individuele verschillen in benadering en werkwijze tegemoet te komen. Niemand is gelijk, maar wel gelijkwaardig.

Daarnaast hechten we er belang aan dat er aandacht besteed wordt aan de basis van een democratische rechtsstaat, dat kinderen ontdekken hoe je een eigen mening vormt en hoe je op een respectvolle wijze omgaat met andere opvattingen en eigen emoties. Er worden vaardigheden geoefend om een respectvolle cultuur te kunnen creëren. Dit vertaalt zich onder andere naar onze leerlingenraad.

### **Onze ambities/doelen**

1. Wij leren onze leerlingen om evenwichtig en respectvol (vanuit duidelijke waarden en normen) om te gaan met zichzelf, de medemens en de omgeving.
2. Wij leren onze leerlingen wat democratie inhoudt en hier binnen zo goed mogelijk te handelen. Ze leren hun mening over maatschappelijke thema's te verwoorden.
3. Wij leren onze leerlingen actief betrokken te zijn in de samenleving en gericht te zijn op samenwerking.
4. Wij brengen onze leerlingen kennis en respect voor andere opvattingen en overtuigingen (religies) bij.
5. Wij richten ons op de algemene ontwikkeling en we geven onze leerlingen culturele bagage mee voor het leven.

### **Onze basiswaarden zijn:**

- vrijheid van meningsuiting
- gelijkwaardigheid
- begrip voor anderen
- verdraagzaamheid
- autonomie
- afwijzen van onverdraagzaamheid
- afwijzen van discriminatie
- verantwoordelijkheidsbesef

### **De leerlingenraad**

De leerlingenraad is een groep van enthousiaste leerlingvertegenwoordigers uit groep 6 t/m 8. Door middel van jaarlijkse verkiezingen, worden zij gekozen door hun klasgenoten. De

leerlingenraad zet zich in voor een goede en prettige gang van zaken op onze school. Zo worden ze betrokken en kunnen ze een stem laten horen.

Door te werken met de leerlingenraad geven we invulling aan de volgende doelen;

1. Leerlingen uit groep 6, 7 en 8 krijgen participatiemogelijkheden (op schoolniveau) om het onderwijs te verbeteren.
2. Leerlingen leren hoe zij moeten participeren in een leerlingenraad en leren hoe democratie werkt. Op deze manier wordt het actief burgerschap bevorderd.
3. De leerlingenraad vergroot de leerlingbetrokkenheid. Leerlingen hebben meer invloed op dingen die op school gebeuren en voelen zich er verantwoordelijk voor.
4. Leerlingen leren samen te werken door te luisteren naar elkaar, elkaar te helpen, respect te hebben voor elkaar, afspraken na te komen en (durven) te discussiëren.
5. Leerlingen leren dat de vertegenwoordigers in de leerlingenraad daar niet zijn om hun eigen belangen te behartigen. Zo leren ze om te denken vanuit de belangen van alle leerlingen: het algemeen belang.

De leerlingenraad kan:

- de medezeggenschapsraad (MR) van de school adviseren
- eisen dat de medezeggenschapsraad een advies laat weten aan het schoolbestuur
- bijdragen aan de sfeer op school
- meedenken over de kwaliteit van het onderwijs
- ideeën voor de toekomst aanleveren

**Het is onze ambitie om onze leerlingen uit te dagen om tot goede rolverdelingen te komen en hieruit volgend tot concrete plannen voor het huidige en of volgend schooljaar.**

### **Inclusief onderwijs**

Onze school is een minimaatschappij die mensen samenbrengt. Leerlingen, ouders en teamleden met soms totaal verschillende achtergronden ontmoeten elkaar bij ons op school. Deze verbindende rol maakt ons onderwijs inspirerend en waardevol voor alle betrokkenen.

Wij zijn wettelijk verplicht onze leerlingen respectvol te leren omgaan met elkaar. Discriminatie op basis van godsdienst, politieke gezindheid, levensovertuiging, ras, lichamelijke of geestelijke

beprekingen, geslacht of genderidentiteit is niet toegestaan, zoals beschreven in de Algemene wet gelijke behandeling (artikel 1, lid 2).

*Wij waarderen iedereen gelijk, zodat iedereen zich vrij kan ontplooien en volledig zichzelf kan zijn.*

### **Doelen**

- Onze leerlingen zijn bereid te erkennen dat alle mensen gelijkwaardig zijn aan elkaar.
- Onze leerlingen zijn bereid zonder (voor)oordeel te kijken naar de ander.
- Onze leerlingen (her)kennen overeenkomsten en verschillen tussen mensen, (gender)identiteiten en vormen van samenleven.
- Onze leerlingen kunnen hier respectvol mee omgaan.

### **Aanpak**

- Wij hanteren op school het [Protocol Sociale veiligheid en inclusiebeleid](#), vindbaar op onze website
- In onze school wordt regelmatig aandacht besteed aan de omgangsregels vanuit de KiVa-methodiek. Pesten of uitsluiten op welke grond dan ook, is bij ons op school niet toegestaan.
- Waar nodig besteden wij tijdens de KiVa-lessen en/of andere lessen aandacht aan de verschillen die er tussen mensen en groeperingen (kunnen) zijn. Op laagdrempelige wijze gaan we hierover in gesprek met onze leerlingen.
- We erkennen dat samenleven en van elkaar verschillen soms moeilijk kan zijn en kan leiden tot een conflict. Wij begeleiden onze leerlingen hierin door gesprekken aan te gaan over deze thema's. Altijd vanuit de gedachte dat er bij ons op school ruimte en acceptatie voor iedereen is.

### **3.1.3 Zicht op ontwikkeling en toetsing**

Zicht op ontwikkeling begint bij de start van een schoolcarrière. Ouders vullen een lijst in met vragen over hun kind en zijn ontwikkeling tot dan toe. Ook de overdracht vanuit een peuterspeelzaal/ kinderdagopvang werkt ondersteunend. Met deze informatie kunnen wij direct afstemmen op behoeften van een kind en proactief handelen.

Tweemaster Holleblok heeft de ambitie om op vijf termijnen zicht te hebben op de ontwikkeling van haar leerlingen. Hiervoor wordt zowel handelingsgericht als opbrengstgericht gewerkt. Dat betekent dat wij planmatig en cyclisch werken aan het verbeteren van ons onderwijs. Centraal staan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. In een groepsplan en integratief beeld

brengen wij dit in kaart. De leerkracht kan zo zijn pedagogisch en didactisch handelen afstemmen op de onderwijsbehoeften van de groep of het individu. Binnen onze kwaliteitskaart wordt dit duidelijk uiteengezet. [Kwaliteitskaart zicht op ontwikkeling](#)

We volgen onze leerlingen via het leerlingvolgsysteem ParnasSys. Dit hebben wij zo helder mogelijk ingericht en wij blijven hier kritisch naar kijken. Via de KiVa monitor krijgen wij een beeld van de sociale ontwikkeling van onze leerlingen.

Het volgen van onze leerling gebeurt niet alleen via observaties en gesprekken, maar ook toetsing is hier een onderdeel van. Bij ons op school maken wij naast de methodetoetsen, twee keer per jaar gebruik van de toetsen van Cito om de ontwikkeling te volgen en deze te kunnen vergelijken met die van leerlingen op andere scholen met eenzelfde “populatie”. De resultaten van deze toetsen vinden we terug in ParnasSys.

We nemen de Cito-toetsen af zoals we dat hebben vastgelegd in onze kwaliteitskaart.

[Kwaliteitskaart afname Cito- toetsen](#)

Drie keer per jaar hebben wij vaste gespreksmomenten met ouders (rond september, november en juni). Dan worden o.a. de resultaten van toetsen en observaties besproken. Twee keer per jaar worden rapporten meegegeven naar huis (rond februari en juli). Rondom de gespreksmomenten worden de resultaten van alle leerlingen opengezet voor ouders in ParnasSys, zodat zij mee kunnen kijken naar de ontwikkeling die hun kind doormaakt. In het achtste leerjaar maken alle leerlingen in het basisonderwijs een doorstroomtoets. Deze vindt plaats in januari-februari. Deze toets geeft voor elke leerling een onafhankelijk toetsadvies voor het best passende vervolgonderwijs. Daarnaast krijg je in beeld waar je leerlingen staan op het gebied van lezen, taalverzorging en rekenen.

### 3.1.4 Didactisch en pedagogisch handelen

Een goed en veilig leerklimaat is essentieel voor de ontwikkeling van iedereen. Leerkrachten spelen een belangrijke rol in het leven van een kind. Het pedagogisch klimaat dat zij neerzetten is ons inziens bepalend voor de mate waarin een kind tot leren komt. Wij vinden het belangrijk dat elk kind gezien wordt, dat een leerkracht moeite doet om te zien wat kinderen nodig hebben. Hiermee vergroten we de betrokkenheid en neemt het zelfvertrouwen van kinderen toe. We vinden het belangrijk dat kinderen fouten durven maken. We geloven in het principe van de leerkuil. Een leerkracht heeft hierin een voorbeeldfunctie.

De psychologische basisbehoeften: relatie, autonomie en competentie vormen de basis van ons pedagogisch handelen. Dit vindt plaats binnen een setting waar we met elkaar afspraken maken, zodat we met respect en aandacht voor elkaar zorgen voor een veilige leeromgeving. De leerkracht zorgt voor helder klassenmanagement, waarbinnen kinderen leren verantwoordelijkheid te dragen en zo zelfstandig mogelijk te functioneren. Binnen ons Schoolondersteuningsprofiel (zie website) verwoorden wij hoe wij passend onderwijs kunnen bieden aan onze leerlingen en waar onze grenzen liggen.

Onze ambitie is gelegen in het verdiepen van een goede instructie. Hoe stemmen we nog beter en goed gedifferentieerd af op de behoeften van de leerlingen? Leerkrachthandelen is het meest essentieel in het handelingsgericht en opbrengstgericht werken. We hebben daarom een EDI-specialist binnen ons team benoemd, die twee keer per jaar klassenbezoeken gaat afleggen en breiden daarnaast onze collegiale consultaties uit, zodat we nog meer van en met elkaar kunnen leren. Een belangrijk onderdeel hierin is het feedback geven. Dit geldt voor de leerlingen onderling, voor de leerkracht naar de leerling en v.v. en vervolgens ook voor de teamleden onderling.

### **3.1.5 Extra ondersteuning**

Als uit observaties, gesprekken en toetsgegevens blijkt dat extra ondersteuning nodig is, wordt dit met de intern begeleider besproken. Deze ondersteuning wordt dan opgenomen in het groepsplan, waarin voor 3 groepen onderwijsbehoeften zijn opgenomen (basis, verlengde instructie op extra uitdaging en verlengde instructie op extra concretisering/ begeleid inoefenen).

Als de doelen afwijken van deze drie groepen, is een individueel handelingsplan nodig. Ouders zijn altijd betrokken bij dit proces. De 1-zorgroute beschrijft de begeleiding van deze leerlingen. De intern begeleider is altijd betrokken bij de zorg rondom leerlingen. Hij coacht leerkrachten, komt op groepsbezoeken en volgt de leerlingen met speciale behoeften nauwgezet.

Elk kind heeft recht op passend onderwijs. We houden zoveel mogelijk leerlingen bij ons aan boord, zodat kinderen in hun eigen wijk naar school kunnen. Wanneer wij, ondanks alle inspanningen, niet kunnen bieden wat een kind nodig heeft, gaan wij samen met ouders op zoek naar wat dan wèl passend is. Het welzijn van een kind en het tot leren kunnen komen, is daarbij leidend.

We gaan hierbij een uitdaging niet uit de weg. In basis is een kind leidend en passen wij, waar mogelijk, aan.

#### Schoolondersteuningsprofiel (SOP) Tweemaster

##### **Taalachterstand**

Op Tweemaster Holleblok zijn de afgelopen jaren meerdere kinderen ingestroomd (met name bij de kleuters) die nog geen of nauwelijks Nederlands spraken. Om hierop in te spelen wordt er in groep 1/ 2 met Onderbouwd gewerkt. Via verschillende thema's, die aansluiten op de belevingswereld van de kleuter is er ruimte voor instructie, die direct bijdraagt aan de woordenschatontwikkeling van deze doelgroep. In kleine kringen wordt extra instructie geboden aan leerlingen met een taalachterstand. Wanneer dit basisaanbod onvoldoende blijkt te zijn, wordt er gekeken naar de taalontwikkelingsfase van het kind en daarop wordt de invulling van de extra ondersteuning afgestemd. Hiervoor zijn materialen beschikbaar (peuterpraat, flitskaarten, voorleesboeken, materiaalkisten enz.) . De methodes die wij in de groepen 3 t/m 8 hanteren bestaan voor een groot deel uit rijke teksten. Woordenschatontwikkeling wordt op meerdere manieren gestimuleerd.

We werken met een kwaliteitskaart [Kwaliteitskaart taalachterstanden](#) waarop de aanpak beschreven staat afgestemd op de fase waarin een kind zich, qua taal bevindt.

### 3.1.6 Onderwijsresultaten

#### Ambitie

Tweemaster Holleblok heeft als streven dat leerlingen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. Om dit meetbaar te maken, zijn de schoolambities afgestemd op de schoolpopulatie. Deze ambities zien er als volgt uit:

Rekenen: 100% 1F/ 50% 1S

Lezen: 100%1F/ 77% 2F

Taalverzorging: 100% 1F/ 64% 2F

Daarnaast kent de school ambities op het gebied van de sociale- en maatschappelijke opbrengsten. Deze ambities zijn eerder in dit schoolplan aan bod gekomen en staan uitgewerkt onder de paragraaf 'Aanbod'.

De onderwijsopbrengsten worden jaarlijks meermaals geanalyseerd op school-, groeps- en leerlingniveau. Het gaat hierbij om de didactische opbrengsten (rekenen, taalverzorging en lezen) en de sociale en maatschappelijke opbrengsten (KiVa en burgerschap). De uitkomsten van deze analyse worden meegenomen in de richtinggeving van...

- het schoolplan en de daaruit voortkomende jaardoelen (schoolniveau)
- het groepsplan (groepsniveau)
- het handelingsplan, het plan cognitief getalenteerd of het ontwikkelingsperspectiefplan (leerlingniveau)

De ambities van de onderwijsresultaten worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig verder afgestemd op de schoolpopulatie.

## 3.2 Personeel

### 3.2.1 Aantrekkelijk werkgeverschap

Stichting SRKOH heeft als ambitie de beste werkgever van de regio te zijn. In de CAO-PO is veel geregeld wat betreft de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden; derhalve kunnen we ons hier minder makkelijk in onderscheiden. Wel kunnen we ons onderscheiden in de aandacht voor

onze medewerkers in de ruimste zin van het woord: we weten wie er bij ons werken, medewerkers voelen zich gezien en gehoord. Om dit te bereiken zetten we onder andere de volgende middelen in:

- bijeenkomsten met collega's van andere scholen behorend bij de Stichting, o.a. gezamenlijke studiedag en scholenborrel
- (financiële) middelen voor zelfontplooiing
- mogelijkheid om workshops te volgen, passend bij je levensfase
- mogelijkheid om gezamenlijk te sporten

### **Professionalisering**

Voor het succesvol realiseren van de ambities van SRKOH (zie "Reisplan 2023-2027") is de deskundigheid van het personeel belangrijk. Een compleet en gekwalificeerd team is een basisvoorwaarde. De leerkracht speelt een cruciale rol bij het leren en de ontwikkeling van de kinderen op de scholen van de stichting. Het strategisch personeelsbeleid draagt bij aan een optimale en duurzame inzet van mensen en middelen en versterkt het professioneel handelen van alle medewerkers.

### **Scholing**

Binnen onze stichting is veel ruimte voor individuele en teamprofessionalisering. Dit draagt bij aan schoolontwikkeling. Scholing komt aan de orde bij de ontwikkelgesprekken. Medewerkers kunnen voor (persoonlijke) scholing opteren (bij voorkeur in relatie tot de organisatorische doelen van de school, de schoolverbeterdoelen, of het opgestelde persoonlijk ontwikkelplan) en daarnaast organiseert en faciliteert de directie teamgerichte scholing. Ook deze scholing richt zich op het versterken van de missie, de visie en de ambities (doelen) van de school. In de regel volgt het team twee keer per jaar teamgerichte scholing. Iedereen is daarbij aanwezig.

De scholing wordt verwerkt in de normjaartaak onder het kopje professionalisering. Op onze school organiseren we diverse typen vergaderingen en studiedagen waarin we met elkaar overleggen over thema's die inhoudelijk en/of organisatorisch van belang zijn voor de school en de leerkrachten. De eenheid in het team wordt ook versterkt door de gezamenlijke momenten van nascholing. Ieder jaar volgt het team, naast de individuele scholing, samen een aantal cursussen.

We stimuleren schooloverstijgend kennis delen en gezamenlijk professionaliseren. We werken samen met onderwijspartners om o.a. in te spelen op de actuele arbeidsmarktsituatie. Met de

Hogeschool van Utrecht en de Marnix Academie dragen we zorg voor de opleiding van nieuwe leerkrachten. Onze startende leerkrachten worden extra ondersteund door onze schoolopleiders, om hen vitaal en goed voorbereid voor de klas te laten staan.

Sinds schooljaar 2023-2024 werken wij samen met de Marnix Academie in het opleiden van zij-instromers.

### **3.2.2 Professionele cultuur**

Wij zijn een lerende organisatie, die gekenmerkt wordt door een professionele schoolcultuur. De ontwikkeling van onze leerlingen staat centraal en daartoe dienen we ons als professionals leerbaar en leergierig op te stellen. Daarom worden er jaarlijks studiedagen voor het gehele team ingeroosterd. Speerpunt is de ontwikkeling van de leraren tot nog betere leraren. Daartoe leggen de directie, de IB en de bouwcoördinatoren klassenbezoeken af en worden er nagesprekken gevoerd. Door collegiale consultatie te faciliteren bieden we de kansen om van en met elkaar te leren en zo samen zorg te dragen voor het verhogen van de basiskwaliteit.

We werken volgens de principes van Handelingsgericht en opbrengstgericht werken.

Typerend voor onze school is tevens dat we leren met en van elkaar in ontwikkelteams. Hierin nemen we een onderzoekende houding aan en leren we van en met elkaar. Tijdens o.a. studiedagen delen we de opgedane kennis met de rest van het team.

Binnen een ontwikkelteam werken we doelgericht samen, vertalen we beleid naar de praktijk, nemen we verantwoordelijkheid en zijn we open en transparant.

### **De gesprekkencyclus**

De talenten en de deskundigheid van het personeel hebben een directe invloed op de kwaliteit van ons onderwijs. Die talenten en deskundigheid willen we optimaal ontwikkelen en benutten. We zijn een lerende organisatie. We ontwikkelen ons door te leren met elkaar, aan elkaar en van elkaar. De bedoelde ontwikkeling is gekoppeld aan de missie, de visie(s) en de doelen van de school. In de gesprekken tussen medewerker en leidinggevende komt de gewenste ontwikkeling en de voortgang aan de orde. Medewerkers hebben zelf de regie over hun ontwikkeling; de schooldirectie faciliteert hen waar mogelijk.

SRKOH heeft een structuur vastgesteld voor het organiseren van ontwikkelgesprekken en reflectiegesprekken. Het is onze ambitie om dit schooljaar 2024-2025 te evalueren en waar nodig aan te passen.

### **Personeelsplanning**

Teneinde onze ambities waar te maken, dienen we voldoende gekwalificeerde medewerkers in dienst te hebben. Op de huidige arbeidsmarkt dienen we buiten de eerder gebaande paden te treden om nieuwe medewerkers te 'vinden'. We willen de uitstroom van onze medewerkers beperken. Van cruciaal belang hierbij is het aandacht hebben voor elke medewerker en op de hoogte zijn van zijn situatie en behoefte.

Een belangrijk thema in deze beleidsperiode is de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Ken- en stuurgetallen bieden op dit moment vooral inzicht in de bestaande situatie; de komende beleidsperiode zal er gewerkt gaan worden naar een meer strategische personeelsplanning.

### **Werving & selectie**

#### **Bevoegde leerkrachten**

Wij werven en selecteren bevoegd personeel. Voor de werving van leerkrachten volgen we een sollicitatieprocedure waarbij een interview en een proefles en/of referentiecheck plaatsvinden. Hierbij worden, bij externe kandidaten, referenties nagetrokken. Bij gelijke geschiktheid krijgen interne kandidaten voorrang op externe kandidaten. Medewerkers komen in dienst van de stichting en kunnen op alle scholen hun werkzaamheden uitvoeren/geplaatst worden.

#### **Zij-instromers**

In de begroting is opgenomen dat er per locatie ruimte is voor een zij-instromer. Aangezien de eventuele zij-instromer geen ervaring in het onderwijs heeft, besteden we veel aandacht aan de selectie, zodat de sollicitant een goede afweging kan maken of het zij-instroomtraject passend voor hem of haar is. Naast gesprekken met directeur en HR, draait de kandidaat een aantal dagdelen mee in de groep(en). Vanuit de opleiding wordt verwacht dat de Wiscat toets en het geschiktheidsonderzoek positief worden afgerond; vervolgens vindt aanname voor de duur van de opleiding (met een maximum van 2,5 jaar) plaats. Ook zij-instromers komen in dienst van de stichting en kunnen op alle scholen hun werkzaamheden uitvoeren/geplaatst worden.

### **Stagiaires**

Wij vinden het belangrijk om studenten een kans te bieden om ervaring op te doen met ons onderwijs. De scholen van SRKOH staan open voor stagiaires van de PABO's in de omgeving en stagiaires die een MBO-opleiding klassenassistent niveau 3 of onderwijsassistent niveau 4 volgen. Jaarlijks wordt binnen het team geïnventariseerd welke leerkracht een stagiair in de klas wil begeleiden. Het aantal plaatsingsmogelijkheden wordt doorgegeven aan de PABO's en ROC's. Mogelijke stagiaires worden uitgenodigd voor een gesprek met de interne stagecoördinator en de betreffende leerkracht. Als na het gesprek alle partijen positief zijn, worden nadere afspraken gemaakt. Voor de beoordeling van stagiaires maken wij gebruik van de beoordelingsinstrumenten van de opleidingsschool.

### **Introductie en begeleiding**

Leerkrachten die nieuw op onze school starten worden begeleid door een meer ervaren leerkracht. Deze heeft als taak om de leerkracht bekend te maken met de missie, visie en ambities van de school. Verder heeft deze leerkracht de taak om de nieuwe leerkracht te begeleiden op o.a. pedagogisch en didactisch handelen

De nieuwe leerkracht wordt ook begeleid in het geven van zorg aan leerlingen door de intern begeleider. Startbekwame leraren krijgen een bijzonder budget van 40 uren per jaar (CAO). Conform het advies van de CAO-partners zullen we dit laten aanwenden voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering. Startbekwame leraren krijgen een coach (niet de direct leidinggevende) en de afspraken over de ontwikkeling van start- naar basisbekwaam worden vastgelegd. SRKOH heeft de ambities om op elke school een coach op te leiden, die stichtingsbreed kan worden ingezet.

### **Taakbeleid**

Op onze school krijgen alle leerkrachten elk schooljaar taken toebedeeld. We hebben daarbij gekozen voor het basismodel. Vóór de zomervakantie worden schriftelijke afspraken met iedere individuele werknemer gemaakt over het aantal lessen of lesgebonden en/of behandeltaken, de tijd voor voorbereiding en nazorg, de professionalisering en overige taken. Uren die worden ingezet t.b.v. duurzame inzetbaarheid (CAO) kunnen hierin meegenomen worden.

### **Verzuimbegeleiding**

Als een werknemer ziek is of er sprake is van een andere nare situatie waardoor een werknemer zijn 'normale' werkzaamheden niet of niet goed kan uitvoeren, meldt de medewerker dat bij de

directeur. In overleg wordt bekeken wat mogelijk is. Bij niet kunnen werken of het uitvoeren van aangepaste werkzaamheden, regelt de directeur vervanging. De directeur is ook bij ziekte formeel aanspreekpunt voor de medewerker. Indien nodig kan de directeur de HR-adviseur erbij betrekken.

Bij verzuim langer dan 5 aaneengesloten werkdagen, wordt de werknemer opgeroepen bij de Arbo-arts. Bij zorgen m.b.t. kort veelvuldig verzuim, lang verzuim of bij vermoeden van oneigenlijk verzuim vinden er gesprekken plaats tussen werknemer en directeur en, afhankelijk van de situatie, HR-adviseur. Langdurig verzuim wordt afgehandeld conform de Wet Verbetering Poortwachter. De reïntegratie voor wat betreft het functioneren op school valt onder de verantwoordelijkheid van de directeur.

### 3.3 Communicatie en samenwerking

#### 3.3.1 Ouders als stakeholders

Elke school heeft te maken met verschillende groepen betrokkenen, die hun eigen wensen en behoeften hebben als het gaat om informatie en communicatie. Bij communicatie zijn altijd tenminste twee partijen betrokken in de rol van zender en ontvanger. Om de informatie-uitwisseling tussen al deze groepen betrokkenen zo goed mogelijk te laten verlopen, maakt Tweemaster Holleblok voor onze ouders/ verzorgers onder andere gebruik van ons communicatiemiddel: Parro. Leerkrachten kunnen berichten in Parro plaatsen, waarmee ouders wekelijks op de hoogte worden gehouden van alle activiteiten en andere belangrijke zaken. Een goede (open) communicatie zorgt voor een fijne samenwerking. Wij vinden dit dan ook heel belangrijk. Ouders kunnen te allen tijde bij de leerkracht aangeven dat ze een gesprek willen met de leerkracht van hun kind, naast de periodieke 10-minutengesprekken.

Naast deze schriftelijke informatievoorzieningen, houden wij enkele keren per jaar een koffie-uurtje waarin ouders met de directeur kunnen spreken over allerlei zaken die de school betreft. Er worden ouderavonden georganiseerd en informele activiteiten waarbij ouders uitgenodigd worden iets met ons te vieren en elkaar te ontmoeten. Alle ouders worden door onze (O)MR-leden vertegenwoordigd.

In onderstaande tabel ziet u welke communicatiestromen wij hanteren.

| Middel                     | Doelgroep              | Frequentie      | Betrokkenen         |
|----------------------------|------------------------|-----------------|---------------------|
| <u>Het schoolplan.</u> Dit | Leerkrachten, ouders / | Wordt jaarlijks | Directie Team en MR |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                         |                                                                             |                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <p>beleidsplan van Tweemaster Holleblok geeft de voorgestelde schoolontwikkeling voor de periode 2024-2027 weer. In het Schoolplan staat alle informatie die vanuit een wettelijke verplichting beschreven moet staan. Het schoolplan is in te zien bij de directie en na te lezen op de website.</p>                                                                                                      | <p>verzorgers en belangstellenden.</p>                                  | <p>geëvalueerd aangepast als actualiteit daarom vraagt.</p>                 | <p>(instemming)</p>           |
| <p><u>Schoolgids en jaarkalender.</u> Jaarlijks wordt de schoolgids bijgesteld. Nieuwe ouders en belangstellenden krijgen deze mee. De schoolkalender staat in Parro. In de schoolgids beschrijven we beknopt, hoe we inhoudelijk en organisatorisch ons onderwijs ingericht hebben. Hierin staan ook actuele roosters van het schooljaar. De Schoolgids wordt jaarlijks gepubliceerd op onze website.</p> | <p>Leerkrachten, ouders / verzorgers, kinderen en belangstellenden.</p> | <p>Wordt jaarlijks geëvalueerd aangepast als actualiteit daarom vraagt.</p> | <p>Directie, Team en MR</p>   |
| <p><u>Website en Facebook/ Instagram</u><br/>Onze website bevat alle relevante informatie</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Leerkrachten, ouders / verzorgers, kinderen en belangstellenden</p>  | <p>Wordt aangepast als actualiteit daarom vraagt.</p>                       | <p>Directie, team, MR /OR</p> |

|                                                                                                                                                                                                                      |                                                   |               |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------|----------------|
| over onze school en wordt regelmatig bijgewerkt met actuele informatie uit de klassen en foto's van activiteiten.                                                                                                    |                                                   |               |                |
| <u>Nieuwsbrief Holleblok.</u><br>Dit is onze nieuwsbrief die tweewekelijks verschijnt. In de nieuwsbrief worden onderwijsinhoudelijke zaken weergegeven en andere informatie gedeeld. Dit wordt via Parro verzonden. | Ouders / verzorgers kinderen en belangstellenden. | Tweewekelijks | Directie, Team |
| <u>Teammemo</u><br>Hierin worden belangrijke mededelingen gedaan en wordt informatie gedeeld.                                                                                                                        | Teamleden, bestuur                                | Wekelijks     | Directeur      |

Een belangrijke vertegenwoordiging binnen onze ouders wordt gevormd door onze MR- en OR-leden. De Medezeggenschapsraadleden zijn betrokken bij de onderwijsinhoudelijke zaken, de Ouderraad ondersteunt ons bij de informele activiteiten rondom school. Daarnaast is er een groep deco-ouders, die ervoor zorgen dat de aankleding van onze school regelmatig wisselt, passend bij de seizoenen/ feesten.

Als ouders of andere stakeholders vragen, opmerkingen of problemen hebben, die een leerling betreffen, stappen zij eerst naar de leerkracht. Als blijkt dat het niet opgelost kan worden is de volgende stap naar de directeur en vervolgens het bestuur.

Bij algemene schoolvragen stapt u eerst naar de directeur en een vervolgstap kan zijn het bestuur.

Wij hebben op school een interne vertrouwenspersoon; een laagdrempelig aanspreekpunt en wegwijzer bij klachten voor leerlingen, personeel en ouders. Zie schoolgids.

Er is ook een extern vertrouwenspersoon, die kan functioneren bij klachten. Zie schoolgids.

### **Ambitie**

Het is onze ambitie om een up-to-date website en social mediakanaal te hebben, zodat ook externen ons goed weten te vinden.

### **3.3.2 Overige stakeholders**

Bij onze school zijn naast ouders ook andere stakeholders betrokken. Vanuit het samenwerkingsverband Unita zijn onderwijsondersteuners en ambulant begeleiders betrokken bij onze school.

Wij werken nauw samen met Remedial Teachers bij de ondersteuning van onze leerlingen, de leerplichtambtenaar t.a.v. verzuimbeleid en Jeugd en Gezin.

## **3.4 Huisvesting**

### **Ambities van het bestuur:**

Kwaliteit: Onze scholen zijn gehuisvest in goed onderhouden gebouwen. Wij kiezen voor gebouwen die goed aansluiten bij de onderwijsvisie en de ambities van de scholen. We nemen beslissingen in het kader van levensduurdenken en maken een afweging tussen kosten en kwaliteit.

Samenwerking: Bij (vervangende) nieuwbouw realiseren we een brede school, een kindcentrum dat meer is dan een school alleen.

Duurzaamheid: In het algemeen streven we naar onderhoudsarme, frisse en energiezuinige gebouwen. Dat wordt gerealiseerd door op natuurlijke vervangmomenten altijd te kiezen voor energiezuinige installaties. Bewustwording van de medewerkers is een voortdurend aandachtspunt. Onze stichting volgt bij nieuwbouwprojecten de landelijke richtlijn voor Bijna Energie Neutrale Gebouwen (BENG) en op gemeentelijk niveau (IHP) voor frisse scholen klasse B.

### **Kwaliteit en fysieke veiligheid**

#### Meerjaren onderhoudsplan

Het onderhoud van de scholen is in kaart gebracht en beschreven in een Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP). Via investeringen en afschrijvingen wordt dit plan uitgevoerd. Jaarlijks wordt, vooruitlopend op

de begroting, het plan geactualiseerd middels een schouw door onze (externe) huisvestingsmedewerker, directeur, conciërge en bestuurder.

#### Integraal huisvestingsplan ( IHP )

De gemeente stelt een Integraal Huisvestingsplan (IHP) op voor 4 jaar met een doorkijk naar 12 jaar. Dit plan wordt in overleg met de schoolbesturen opgesteld en moet aan een aantal voorwaarden voldoen die door het rijk i.s.m. de VNG en de PO raad worden opgesteld. Hierin worden voor elk schoolbestuur per locatie afspraken en data vastgesteld die tot renovatie, vernieuwbouw of nieuwbouw leiden.

Om de kwaliteit van de huisvesting en de fysieke veiligheid voor kinderen, ouders en medewerkers te garanderen worden jaarlijks ( of met een langere termijn ) controles uitgevoerd.

#### **Glasschade**

De scholen zijn verzekerd voor externe glasschade via de gemeente (verzekeringen@huizen.nl).

#### **Incidenten en ongelukken**

Mocht er een incident plaatsvinden dan moet hiervan een melding in het logboek gedaan worden. Dit kan leiden tot onderhoud, een aanpassing of een regel om dit incident in de toekomst te voorkomen.

#### **School Hulpverlening (SHV)**

Ieder jaar wordt een aantal medewerkers opgeleid tot SHV-er middels een cursus met een theorie- en een praktijkdeel. Het streven is om iedere dag minstens 1 shv-er per locatie aanwezig te hebben. Ook wordt er ieder jaar een ontruimingsoefening gehouden. Deze kan aangekondigd en onaangekondigd plaatsvinden.

#### **Schoonmaak**

Een zeer belangrijk onderdeel van fysieke veiligheid is hygiëne. Na een aantal minder prettige ervaringen m.b.t. de kwaliteit van de schoonmaak door uitgekozen schoonmaakbedrijven (al dan niet via Europese aanbesteding) is in 2023 de keuze gemaakt om schoonmaakpersoneel deels in eigen dienst te nemen. Op de locaties Springplank en Tweemaster Koers is dit het geval. Op de locatie Holleblok is een plaatselijk schoonmaakbedrijf actief. De continuïteit op alle drie de locaties is gewaarborgd doordat het schoonmaakbedrijf bij ziekte van onze eigen medewerkers de vervanging regelt op de andere twee locaties.

#### **Vandalisme**

In het algemeen kan men er vanuit gaan dat de locaties waar de sociale controle qua ligging minder is, er meer sprake is van vandalisme. Naast maatregelen als alarm, verlichting, hekwerken,

verbodsborden e.d. is dit helaas niet altijd te voorkomen. Schade kan gemeld worden bij de gemeente. De kosten van herstel en reparaties worden door de gemeente vergoed middels een verzekering. [verzekeringen@huizen.nl](mailto:verzekeringen@huizen.nl).

### **Afvalscheiding**

Papier, plastic en restafval worden gescheiden verzameld.

### **Energie**

Op Tweemaster Holleblok is het plaatsen van zonnepanelen ivm vandalismegevoeligheid niet mogelijk. Doordat er voornamelijk natuurlijk geventileerd moet worden is er sprake van een toename van gasverbruik. Recent onderzoek door de gemeente (2022) geeft aan dat Tweemaster Holleblok niet eenvoudig te verduurzamen zijn.

De volgende maatregelen zouden tot minder energieverbruik kunnen leiden:

- Conventionele TL-lampen en PL lampen in bestaande armaturen vervangen door LED (uitgevoerd in 2023).
- Onnodig aanstaan verlichting voorkomen door aanwezigheidsdetectie te plaatsen (uitgevoerd in 2023).
- Verlichting in lokalen uitschakelen tijdens de pauze
- Het gebruik van CO2 meters.

## **3.5 Financieel management**

### **Continuïteit en doelmatigheid**

Het financieel beleid van SRKOH is erop gericht om de continuïteit van de totale organisatie te waarborgen en de optimale randvoorwaarden te creëren om de gestelde doelen uit het strategisch beleidsplan van de Stichting en het schoolplan van de school te realiseren. Alle lumpsumgelden worden bovenschools beheerd, evenals de gelden die voortkomen uit de bestemmingsboxen. De bestuurder (eindverantwoordelijk voor de besteding van de financiële middelen) zorgt –in samenspraak met de directeuren- voor een deugdelijke verdeling van de gelden over de scholen. Daartoe werkt het bestuur via een allocatiemodel ontwikkeld.

Kenmerken zijn:

- we kennen vier kostenplaatsen: bovenschools, Springplank, Tweemaster Holleblok, Tweemaster Koers;
- iedere kostenplaats is verantwoordelijk voor zijn eigen deelbegroting;

- sommige materiële kosten worden bovenschools genomen, bijv. kopieerkosten, administratieve software, ICT. Het volledige overzicht is opgenomen in het financieel beleidsplan;

De financiële ondersteuning wordt verzorgd door het stafbureau (medewerker financiën en externe controller) en de financiële dienstverlener a/s WORKS.

Maandelijks bespreken de directeur-bestuurder en de directeur van de school de financiële positie van de school via de managementrapportage van de begrotingstool Cogix. Er wordt een analyse gemaakt mbt personeel in FTE en materieel in geld. Voorafgaand aan dit overleg controleert de directie zijn eigen 'uitputtingsoverzicht'.

Om het financieel management van SRKOH zo doelmatig mogelijk te maken, zijn de strategische doelstellingen van het bestuur en de school voorafgaand aan de begrotingscyclus bekend. Op basis van deze doelstellingen wordt er geanalyseerd wat er nodig is om deze doelen te behalen en welke financiële middelen daarvoor beschikbaar gesteld kunnen/moeten worden. Vervolgens maken de directeuren voor hun eigen deelbegroting realistische keuzes in het besteden van de financiële middelen om zowel de visie als de continuïteit na te streven. Dit proces wordt begeleid door de bestuurder.

## **Ambitie**

Continuïteit: De meerjarenbegroting, het meerjareninvesteringsplan en de risicoanalyse tbv het weerstandsvermogen zorgen voor goede omstandigheden om zo optimaal mogelijk onderwijs te kunnen verzorgen.

Doelmatigheid: De baten worden volledig ingezet in het onderwijs. Waar mogelijk wordt beleidsrijk geïnvesteerd. Bovenschools worden middelen aangeschaft als dit financieel of beheersmatig voordeliger is. Om goed aan te kunnen sluiten op de doelen per organisatie zijn de schoolleiders integraal verantwoordelijk voor hun eigen begroting.

Rechtmatigheid: In het financieel beleidsplan staat beschreven hoe rechtmatigheid er bij SRKOH uit ziet: 4 ogen principe, geplande investeringen, vier-jaarlijkse interne controle door de controller, jaarlijkse externe toetsing door de accountant.

## Sponsorbeleid

De ambities en kaders voor sponsoring zijn vastgelegd in het sponsorbeleid. De belangrijkste kenmerken zijn:

- Sponsoring moet verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taken en doelstellingen van de stichting en de school;
- bevordert wordt dat de stichting of de scholen bij het afsluiten van sponsorovereenkomsten een gezonde leefstijl van kinderen mogelijk, gemakkelijk en aantrekkelijk maken;
- sponsoring mag niet misleidend zijn;
- sponsoring mag de objectiviteit, betrouwbaarheid, onafhankelijkheid en geloofwaardigheid van het onderwijs, de school en de daarbij betrokkenen niet in gevaar brengen;
- sponsoring mag de inhoud en de continuïteit van het onderwijs niet beïnvloeden, dan wel in strijd zijn met het onderwijsaanbod en de kwalitatieve eisen die de school aan het onderwijs stelt;
- voor een beslissing inzake sponsoring dient binnen de school en de bij de school betrokkenen voldoende draagvlak te zijn. Dit wordt beoordeeld door de Medezeggenschapsraad waarin een vertegenwoordiging van personeel en ouders zit (schoolniveau) of door de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (stichtingsniveau);
- het moet altijd voor een ieder kenbaar zijn dat er sprake is van sponsoring.

### 4.sterke/zwakte analyse

Onze school heeft geanalyseerd waar onze kracht ligt en waar wij ons (verder) in kunnen ontwikkelen. Daarnaast is gekeken waar de komende jaren kansen liggen voor de school en wat eventuele bedreigingen zijn. Bij deze analyse hebben we ook de input gebruikt vanuit onze stakeholders, zoals ouders, leraren, leerlingen en externen.

Daarnaast zijn er andere informatiebronnen gebruikt zoals de veiligheidsmonitor, analyse van de opbrengsten, zelfevaluatie van de basiskwaliteit (2023) en het inspectiebezoek (2023).

| Kracht van de school                                                             | Ontwikkelkansen van de school                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Onze basiskwaliteit is op orde</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Onze rekenresultaten zijn nog niet op het</li></ul> |

| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op onze school heerst een prettige sfeer</li> <li>• Er is een gezamenlijke drive binnen het team om ons te profileren</li> <li>• We hebben LC-leerkrachten die echte kartrekkers zijn binnen de ontwikkelteams</li> <li>• Er heerst een open communicatie, laagdrempeligheid</li> <li>• Er staat een stevige zorgstructuur</li> <li>• We maken stappen van passend onderwijs naar steeds meer inclusief onderwijs</li> </ul> | <p>gewenste niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er moet een stevig, gedragen visie op jonge kind- onderwijs komen</li> <li>• Meer specialisaties binnen het team is het streven</li> <li>• Met de toename van anderstalige kinderen op school hebben we meer behoefte aan NT2-kennis</li> <li>• Het eigenaarschap van de leerlingen mag vergroot worden; hiertoe zijn collega's trainingen aan het volgen.</li> <li>• Door het gestructureerd neerzetten van collegiale consultaties, vergroten we onze professionaliteit</li> </ul> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kansen voor de school                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Bedreigingen voor de school                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een duidelijke profilering zorgt voor een toenemend leerlingenaantal</li> <li>• We kunnen onze zichtbaarheid naar buiten vergroten door o.a. social media, een vernieuwde website</li> <li>• Samenwerking met omgeving en onze eigen locaties</li> <li>• Wij zijn pioniers binnen de stichting op het gebied van het zij -instroomtraject, dat kansen biedt om meer en gepassioneerd personeel aan te trekken</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lerarentekort</li> <li>• Terugloop leerlingenaantal bij vertrek Oekraïense leerlingen</li> <li>• Taalgroep zit vol; anderstaligen komen binnen zonder enige Nederlandse basis</li> <li>• De formatie is niet rondgekomen met vast personeel (invallers pakken niet de extra taken op, waardoor de werkdruk voor het vaste team groter kan worden</li> </ul>                                                                                                                                                 |

## 5. Speerpunten en doelstellingen

| Interne schoolorganisatie | Aandacht-/verbeterpunt                                                                                                                                                                                     | Planning |       |       |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|-------|
|                           |                                                                                                                                                                                                            | 23-24    | 24-25 | 25-26 |
| <b>3.1 Onderwijs</b>      |                                                                                                                                                                                                            |          |       |       |
|                           | De visie op het jonge kind staat aan het einde van schooljaar 2023-2024 helder beschreven. In de jaren daarop worden interventies ingezet om deze visie te realiseren.                                     | ✓        |       |       |
| <b>3.1.1 Veiligheid</b>   | Geen doelen gesteld. Borging is aan de orde.                                                                                                                                                               |          |       |       |
| <b>3.1.2 Aanbod</b>       | Identiteitsbeleid: Op bovenschools niveau wordt een identiteitsbeleid ontwikkeld het schooljaar 2024-2025<br>wordt dit beleid vertaald naar de schoollocaties. Hiervoor wordt een kwaliteitskaart gemaakt. |          | ✓     | ✓     |
|                           | Burgerschapsbeleid; . Op basis van jaarlijkse monitoring worden verbeterdoelen gesteld. We implementeren in schooljaar 2023-2024 en nemen dit op in onze jaarlijkse cyclus.                                | ✓        |       |       |
|                           | Beleid Wetenschap en Techniek; Op schoolniveau wordt een doorgaande lijn ontwikkeld op dit gebied, realiseerbaar                                                                                           | ✓        | ✓     |       |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |   |   |   |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|
|                                           | vanuit de beschikbare middelen. In schooljaar 2023-2024 wordt hiermee een start gemaakt vanuit een subsidie.<br>Vanaf schooljaar 2024-2025 krijgt een teamlid de taak van W&T-coördinator en diegene stelt ook een kwaliteitskaart op.                                                                                                |   |   |   |
|                                           | Beleid Talentontwikkeling; Vanaf 2024 kan het atelier in gebruik worden genomen. Hiervoor wordt een kwaliteitskaart opgesteld.                                                                                                                                                                                                        | ✓ | ✓ |   |
|                                           | Beleid zelfregulerend leren: De school ontwikkelt een doorgaande lijn met betrekking tot het zelfregulerend leren en neemt dit in gebruik.                                                                                                                                                                                            |   | ✓ | ✓ |
| <b>3.1.3 Zicht op ontwikkeling</b>        | <b>Geen doelen gesteld. Borging is aan de orde.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                   |   |   |   |
| <b>Didactisch en pedagogisch handelen</b> | We werken doelgericht aan verbeteringen op leerkrachtvaardigheden. Dit is opgenomen in het strategisch beleidsplan.<br>We hebben een EDI-specialist aangesteld, die twee keer per jaar lessen observeert, dit bespreekt met de leerkracht en hieruit leerpunten haalt. Per indicator hanteren we een 80%-norm en borgen de werkwijze. | ✓ | ✓ | ✓ |
| <b>Extra ondersteuning</b>                | De werkwijze van de day-a-week-school wordt geïmplementeerd en wordt geborgd op een kwaliteitskaart                                                                                                                                                                                                                                   | ✓ |   |   |

|                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |       |       |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Onderwijsopbrengsten                                                                                       | <p>Tweemaster Holleblok behaalt passende resultaten bij haar populatie. Met name het rekenonderwijs verdient hierin extra aandacht.</p> <p>Onze schoolambities zijn:</p> <p>Rekenen: 100% 1F/ 50% 1S</p> <p>Lezen: 100%1F/ 77% 2F</p> <p>Taalverzorging: 100% 1F/ 64% 2F</p> <p>De schoolnorm is: 85% 1F/ 49% 1S/ 2F</p>                            | ✓     | ✓     | ✓     |
| Personeel                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 23-24 | 24-25 | 25-26 |
| <b>Strategisch personeelsbeleid</b><br><b>Aantrekkelijk werkgeverschap</b><br><b>Professionele cultuur</b> | <p>Op stichtingsniveau wordt in het schooljaar 2023-2024 het strategisch personeelsbeleid vastgesteld. Daarbij wordt ook expliciet rekening gehouden met preventie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers en specialisten op deelgebieden. Op basis hiervan worden nieuwe doelstellingen bepaald voor de schooljaren 2024-2025 en 2025-2026.</p> | ✓     | ✓     | ✓     |
| 3.3 Communicatie en Samenwerking                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 23-24 | 24-25 | 25-26 |
|                                                                                                            | <p><b>Inclusiebeleid: In samenwerking met externe partners wordt een inclusie beleid gemaakt. Hiervan wordt een kwaliteitskaart gemaakt.</b></p>                                                                                                                                                                                                    |       | ✓     | ✓     |
| 3.4 Huisvesting                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 23-24 | 24-25 | 25-26 |

|                           |                                                                                                                                                                                                         |       |       |       |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|                           | Beleid verduurzaming: In het schooljaar 2025-2026 wordt een kwaliteitskaart geschreven m.b.t. gezonde levensstijl en verduurzaming. Dit heeft mogelijk ook invloed op het kwaliteits aspect : "aanbod". |       |       | ✓     |
| 3.5 Financieel management |                                                                                                                                                                                                         | 23-24 | 24-25 | 25-26 |
|                           |                                                                                                                                                                                                         |       |       |       |

## Vaststellingsdocument

Directeur- Bestuurder  
R. Hageman

---

Datum:

Voorzitter medezeggenschapsraad

---

Datum: